

Egalité professionnelle : on progresse

Jusqu'à présent, l'égalité professionnelle faisait l'objet d'un plan d'action. La loi ayant rendu obligatoire pour l'employeur une négociation, nous avons négocié... et obtenu quelques avancées suffisamment significatives pour justifier la signature d'un accord qui, rappelons-le, s'impose désormais à l'employeur avec plus de force qu'un simple plan d'action. L'accord porte sur 5 domaines d'action : l'embauche, la formation, la promotion, la rémunération et l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale. **Nous vous recommandons de lire le texte de l'accord, car le sujet est bien plus vaste et complexe qu'il n'y paraît. Mais voici un résumé des principales avancées.**

ÉGALITE HOMME-FEMME, BIEN ENTENDU...

Les écarts salariaux entre hommes et femmes restent importants et l'effort de rattrapage se poursuit. L'objectif de progression est de résorber à fin 2015 les écarts à un maximum de 2% (du salaire médian) dans chacun des niveaux de classification, charge à l'employeur de mettre en œuvre les moyens financiers nécessaires. La parité est également un objectif, même si l'on sait qu'il sera difficile à atteindre sur une période aussi courte (3 ans) aux deux extrémités de l'échelle des classifications. Tout cela est chiffré et des indicateurs ont été définis, pour faire l'objet d'un suivi et, si besoin est, de mesures correctrices.

MAIS PAS SEULEMENT...

Le principe de base de l'égalité professionnelle est le suivant : à travail égal, salaire égal. Cela s'applique par comparaison entre hommes et femmes, mais aussi par comparaison entre femmes, de même qu'entre hommes (qui ne sont donc pas exclus de ces mesures, même s'ils en bénéficient plus rarement).

Une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, qui est l'une des nouveautés obtenues avec cet accord, profitera aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

ET ÇA PROFITE AUSSI AUX HOMMES !

Depuis des années, l'UNSA réclamait pour les hommes le maintien intégral et non plafonné de leur salaire lors du congé de paternité (jusqu'à 11 jours). Et bien c'est fait grâce à cet accord ! On estime qu'une quarantaine de pères pourront bénéficier de cette avancée sociale à BPCE.

L'UNSA, SEUL SIGNATAIRE DE CET ACCORD... COMME D'HABITUDE !

Aurait-on perdu en route les autres organisations syndicales ? Certaines ont pourtant apporté de bonnes idées lors des négociations avec l'employeur... mais dès qu'il s'agit de signer, il n'y a plus personne (quand bien-même une grande partie de leurs revendications ont été satisfaites). C'est tellement plus facile de laisser l'UNSA le faire, pour mieux critiquer ensuite en dressant la liste de tout ce qui ne figure pas dans l'accord ! Peu importe, laissons les parler, nous agissons et prenons nos responsabilités.

Les personnes qui seront concernées par les avancées de cet accord apprécieront !

Et maintenant, cap sur les NAO (négociations annuelles obligatoires) pour discuter, entre autres choses, des salaires 2014...

Le bureau UNSA BPCE

www.unsabpcesa.org