

Recommandation patronale de l'Association Française des Sociétés Financières

Objet : Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Madame, Monsieur le Directeur Général,

Le 1^{er} juin 2010, l'ASF concluait avec trois organisations syndicales (la CGT-FO, la CGT, la CFDT) un accord paritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les dispositions de cet accord, retranscrites aux articles 6 octies à 6 duodécies de la Convention collective nationale des sociétés financières, sont relatives au recrutement, à la formation professionnelle, à la promotion et à la mobilité professionnelle, à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et enfin à l'égalité salariale.

Lors de l'examen du document « *Données sociales* » effectué par la Commission Nationale Paritaire du 28 juin 2017, il a été constaté des écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes justifiant que de nouvelles mesures soient prises par les entreprises de la branche de manière à garantir l'effectivité de l'égalité salariale pour certains coefficients hiérarchiques où elle ne l'est pas.

En effet, depuis déjà plusieurs années, la comparaison entre les salaires annuels moyens des femmes et ceux des hommes fait apparaître un écart qui tend à s'accroître à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie au détriment des femmes (en 2016, le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -5,2% chez les cadres débutants et cadres aux coefficients 350 à 400, de -14,4% chez les cadres confirmés et de -19,5% chez les cadres supérieurs).

Force est de constater que les dispositions de l'accord du 1^{er} juin 2010 - en vigueur depuis plus de sept ans - n'ont pas été pleinement suivies d'effet.

C'est pourquoi l'ASF, à la demande de son Conseil et après préconisation de la Commission sociale, recommande à l'ensemble de ses adhérents couverts par la Convention collective nationale des sociétés financières d'appliquer les mesures suivantes :

Mesure 1

**Une rémunération identique à l'embauche entre les femmes et les hommes
situés au même coefficient hiérarchique et à diplôme, responsabilités et expérience équivalents**

L'ASF rappelle son rattachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale tel que définie à l'article L.3221-2 du code du travail.

A coefficient hiérarchique, diplôme, responsabilités et expérience équivalents, aucun écart de salaire ne doit pouvoir être constaté à l'embauche entre un homme et une femme, de surcroît pour les cadres débutants au coefficient 350.

A cet effet, il est donc recommandé aux entreprises de la branche, de définir une **grille de rémunération de référence** à l'embauche pour chaque coefficient hiérarchique, dans le respect des dispositions conventionnelles relatives aux rémunérations minimales garanties.

Il est également rappelé que conformément à l'article 6 octies de la Convention collective nationale des sociétés financières, « *les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats* » afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi.

Aussi, il est recommandé aux entreprises de la branche de réfléchir à **la mise en place d'une politique volontariste** dans le cadre du recrutement de femmes particulièrement chez les cadres.

Mesure 2

Mise en place de mesures spécifiques d'ordre financier destinées à réduire les écarts de rémunération objectivement constatés entre les femmes et les hommes

Selon l'article 6 duodecimes de la Convention collective nationale des sociétés financières, si dans les entreprises de la branche des écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés lors de la négociation obligatoire ou, à défaut, chaque année, lesdites entreprises « *doivent définir des moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts* ».

A cet égard, il est donc recommandé aux entreprises de la branche de mettre en œuvre des mesures financières, par le biais notamment d'un **budget annuel spécifique ou dédié** permettant de réduire progressivement les écarts de rémunération en vue d'en assurer leur suppression.

Il est enfin rappelé que, conformément aux dispositions relatives aux articles 6 undecies et 6 decies de ladite Convention collective :

- Les entreprises doivent s'assurer que les dispositions légales relatives à la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption sont bien appliquées. En effet, la loi prévoit qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération « *est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* ».
- Le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés en matière d'évolution professionnelle.

Mesure 3

Transmission systématique à l'ASF des accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, des plans d'action

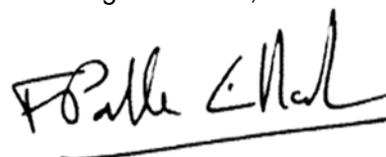
Les entreprises de la branche adressent à l'ASF leurs accords collectifs d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ou, à défaut, leurs plans d'action afin notamment que l'Observatoire paritaire de la diversité soit en capacité d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises et puisse préconiser les actions correctives à mettre en œuvre, conformément à l'article 6 octies de la Convention collective.

D'autre part, conformément à l'article 6 duodecimes dernier alinéa de ladite Convention collective, « **les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre** ». Ces mesures, notamment celles d'ordre financier, prises par les entreprises de la branche concernées seront désormais examinées dans le cadre de l'enquête annuelle « *Données sociales* ».

La présente recommandation a un effet obligatoire pour chacun des adhérents de l'Association Française des Sociétés Financières entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des sociétés financières.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prions de croire, Madame, Monsieur le Directeur Général, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le Délégué Général,



Françoise PALLE-GUILLABERT