

# L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## Des premiers résultats encourageants



écrit par

Caroline Richter, Chargée d'études Affaires sociales

## Des actions menées...

---

*L'accord paritaire de branche du 1<sup>er</sup> juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un accord précurseur qui promeut et améliore la mixité et l'égalité professionnelle*

---

Il y a déjà 8 ans, l'ASF et les organisations syndicales représentatives de la branche ont choisi de s'emparer du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un choix qui a débouché sur un accord paritaire le 1<sup>er</sup> juin 2010 marquant la volonté des signataires de promouvoir et d'améliorer la mixité et l'égalité professionnelle au travail qu'ils considèrent comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

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** : l'accord indique notamment que « 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.
- **à la formation professionnelle** : l'accord indique qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications. Il évoque également l'accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et de congé parental d'éducation.
- **à la promotion et à la mobilité professionnelle** : l'accord précise notamment qu'à expériences, compétences, profils et performances équivalents, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les femmes et les hommes.
- **à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale** : l'accord évoque les aménagements d'horaires individuels, l'accès des femmes aux postes de responsabilité, les conditions d'un entretien avant et à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental ainsi que la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.
- **à l'égalité salariale** : après avoir rappelé que les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'accord traite du rattrapage salarial en cas d'écart de salaire objectivement constaté. Il est notamment prévu que les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier qu'elles entendent appliquer pour supprimer les écarts constatés.

---

### **La recommandation patronale de l'ASF<sup>(1)</sup> du 20 novembre 2017 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

---

Depuis déjà plusieurs années, lors de l'examen du document « *Données sociales* » effectué par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), il a été constaté des écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes qui tendent à s'accroître à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie au détriment des femmes. Ce constat a justifié que de nouvelles mesures soient prises par les entreprises de la branche de manière à garantir l'effectivité de l'égalité salariale.

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

- **Une rémunération identique à l'embauche entre les femmes et les hommes** situés au même coefficient hiérarchique et à diplôme, responsabilités et expériences équivalents.
- **Une mise en place de mesures spécifiques d'ordre financier** destinées à réduire les écarts de rémunération objectivement constatés entre les femmes et les hommes **par le biais notamment d'un budget annuel spécifique dédié.**
- **Une 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.**

## **... des effets qui apparaissent progressivement**

C'est à l'occasion de l'examen des **Données sociales 2017** effectué par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 29 juin 2018, **qu'il a été constaté avec satisfaction que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, observés depuis plusieurs années, se sont réduits.**

Pour les « **cadres confirmés** » (coefficients 450 à 850), **l'écart de salaire** entre les femmes et les hommes **s'est réduit de 1,2 point par rapport à l'année précédente** pour passer à -13,2 %.

Pour les « **cadres supérieurs** » (coefficient 900), **l'écart de salaire** entre les femmes et les hommes **s'est réduit de 2,7 points par rapport à l'année précédente.** Il est de 16,8 % contre 19,5 % un an plus tôt.

Ces résultats sont encourageants, particulièrement dans une profession comme la nôtre, caractérisée par un fort taux de féminisation : **64 % des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des sociétés financières sont des femmes.**

(1) La recommandation a un effet obligatoire pour chacun des adhérents de l'ASF entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières.