



Négociations

Égalité Femmes/Hommes



CE QUE BPCE CROIT... CE QUE SUD-SOLIDAIRES VOIT...

LE FATALISME N'EST PAS UNE SOLUTION !

Toujours présentes, les inégalités entre les femmes et les hommes résistent aux évolutions sociales et législatives de ces dernières décennies : inégalités salariales et attitudes sexistes sont autant de fléaux qui gangrènent notre société. Malheureusement les entreprises du groupe BPCE n'échappent pas à cette triste réalité.

SUD-Solidaires BPCE refuse toute forme de fatalisme en la matière. Des actions concrètes doivent être entreprises par l'employeur. Nous profitons de la négociation d'un nouvel accord pour le lui rappeler.

LES REVENDICATIONS SUD-SOLIDAIRES BPCE

Pour combattre les inégalités salariales, il faut impérativement :

- **Réaffirmer que l'égalité salariale est une composante primordiale de l'égalité professionnelle** : l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est une des premières maltraitances faites aux femmes (cf. la pyramide des violences faites aux femmes), il faut donc appliquer des mesures concrètes pour faire disparaître les écarts de salaires entre femmes et hommes avec des mesures collectives de rattrapage pour les femmes.
- Identifier et lutter contre les freins aux candidatures féminines au poste d'encadrement pour atteindre au niveau du groupe à minima 50 % de femmes cadre.
- Favoriser la conciliation vie professionnelle/vie privée.
- **Aucun chantage à l'abandon d'un temps partiel pour obtenir un poste ne saurait être toléré.** Toute demande de temps partiel est à adresser uniquement au service RH, qui ensuite se mettra en contact avec la hiérarchie du/de la collègue concerné.e.

Pour combattre les attitudes sexistes, il faut impérativement :

- Former les salarié·es en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche.
- Former l'ensemble des salarié·es afin de lutter contre le sexisme en organisant une campagne de sensibilisation-formation de qualité et d'ampleur qui s'inscrit dans le temps long.



Pour conquérir de nouveaux droits et permettre à BPCE d'innover socialement, il faut impérativement :

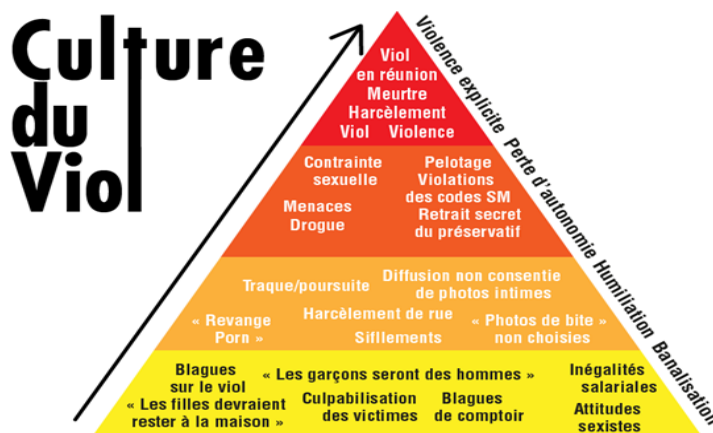
- Accorder un droit à 2 jours de congés spéciaux par mois pour les femmes souffrant de dysménorrhée dont l'endométriose.

Pour aller plus loin et combattre les Violences Sexuelles et Sexistes, il faut impérativement :

- Renforcer les canaux d'expression et d'alerte tels que les représentant·es du personnel, etc.
- Protéger et accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

Concernant l'ensemble de ces thématiques, l'employeur a une obligation morale et sa responsabilité pénale peut être engagée. Les dirigeant·es doivent s'assurer que l'organisation du travail ne favorise pas de telles dérives.

L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE NE DOIT PAS ETRE UN OUTIL DE COMMUNICATION POUR NOS DIRIGEANTS. IL DOIT PARTICIPER A LA JUSTICE SOCIALE AU SEIN DE NOTRE ENTREPRISE !



Tous ces incidents ne sont pas isolés. Les comportements et agissements qui forment la base de la pyramide renforcent et excusent ceux qui sont cités plus haut. C'est systématique. Si cela doit changer, la culture doit changer.