

Le syndicat CFTC Caisse des Dépôts vous informe.

Transparence salariale : quel calendrier pour la Caisse des Dépôts ?

Adoptée en mai 2023, la directive européenne sur la transparence salariale devra être pleinement appliquée d'ici juin 2026.

Pour la CFTC CDC, cette échéance est une opportunité de traduire l'égalité entre le personnel par des actes concrets.

Pour que l'égalité de rémunération ne soit plus un concept théorique, notre syndicat réaffirme la nécessité de lever les tabous sur les salaires et de briser le plafond de verre. Lutter contre les discriminations est le levier indispensable pour mettre fin aux différences de traitement qui pénalisent encore trop les personnels CDC en termes de traitement, mais aussi de promotions.



La transparence des rémunérations lors de l'embauche, y compris pour les postulants.

Pour la CFTC CDC des règles parfois inadaptées à la CDC qui ne permettent pas au candidat de savoir si la rémunération qu'on lui propose est en adéquation, par comparaison, avec ses compétences et ses responsabilités :

- Les employeurs doivent informer les candidats sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération basée sur des critères objectifs et non-sexistes. On entend par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires).
- Les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.
- Les employeurs ne peuvent pas demander l'historique de rémunération des candidats.
- Les offres d'emploi et les intitulés de postes doivent être non sexistes et le recrutement doit être non discriminatoire.

La transparence des rémunérations pour l'égalité femme/homme.

Pour la CFTC CDC des règles déjà mises en place par la CDC mais, peut mieux faire pour recenser, corriger et prévenir :

- En communiquant des données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris, les données des composantes variables ou complémentaires de nos rémunérations (écarts moyens, médians, variables, etc.).
- En rendant public la proportion des travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires.
- Une évaluation conjointe des rémunérations est obligatoire si une différence de rémunération moyenne de 5 % ou plus est constatée sans justification objective.
- Les entreprises doivent corriger les écarts injustifiés dans un délai raisonnable.

Le syndicat CFTC Caisse des Dépôts vous informe.

Transparence salariale : quel calendrier pour la Caisse des Dépôts ?

Le droit à l'information des salariés.

Bien que des règles existent au sein de notre établissement, la CFTC CDC constate qu'elles freinent pourtant la comparaison entre les personnels, accentuent les mécanismes de discrimination et entravent l'évolution de carrière. Il serait temps de simplifier les démarches afin que la charge de la preuve ne repose plus sur le salarié, qui doit aujourd'hui désigner lui-même un comparant...! :

- Les salariés peuvent demander par écrit, avec l'aide des représentants CFTC CDC, des informations sur leur rémunération individuelle et les niveaux moyens de rémunération par sexe pour des postes équivalents.
- L'employeur doit répondre précisément dans un délai de 2 mois. En cas de réponses inexactes ou incomplètes, les salariés peuvent demander, accompagnés leurs représentants CFTC des précisions ainsi que des détails supplémentaires raisonnables concernant les données fournies.
- Les salariés ont le droit de divulguer leur rémunération.
- Les critères de détermination et progression des rémunérations doivent être accessibles, objectifs et non sexistes.



Le syndicat CFTC CDC retient 3 points en particulier de cette directive sur la transparence des rémunérations qui impose de profonds changements :

1. **Droit à l'information** : tous les personnels CDC devront pouvoir demander le niveau de rémunération moyen, par sexe, pour les catégories de personnel accomplissant le même travail.
2. **Fin du secret** : les clauses de confidentialité interdisant aux personnels CDC de divulguer leur salaire seront interdites.
3. **Transparence dès l'embauche** : notre employeur devra indiquer la fourchette de salaire dès l'offre d'emploi.



BESOIN D'INFORMATIONS ?

Notre site syndical internet: <https://www.cdccftc.fr/>

Valérie RUBA-COUTHIER 07.88.02.81.79

syndicat.cftcpublic@caissedesdepots.fr

