



Gagner l'égalité professionnelle

Faire avancer les droits des femmes dans l'entreprise, c'est faire avancer les droits de tous-tes les salarié-e-s, du technique aux RH, du nucléaire au commerce.

Gagner l'égalité : un combat quotidien

Pourquoi les femmes sont-elles majoritaires chez les cadres en plage B (GF 15-16-17), minoritaires chez les cadres en plage A (GF 17-18-19) ? Elles se cognent au plafond de verre. Pourquoi le passage de maîtrise à cadre (GF 11 à GF 12) est-il si difficile à franchir pour les femmes ? Le plancher leur colle aux semelles.

Gagner l'égalité : un index, un appui ?

Dans cette bataille, la transparence n'est toujours pas de mise y compris dans l'index de l'égalité femmes-hommes, obligation légale depuis le 1 mars 2019. Cet index dont l'objectif est de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (disponible sur l'intranet de chaque entreprise) permet d'obtenir une photographie globale mais pas une vision fine des situations. Or, les inégalités salariales se cachent dans les détails : ancienneté dans le GF, âge d'entrée dans la filière cadres dirigeant-e-s par exemple.

Les inégalités salariales se cachent dans les détails

Quelle volonté les directions d'entreprise montrent-elles pour faciliter les carrières des femmes ? Pas de chiffres disponibles pour les syndicats, pas d'études RH présentées en CE ; pas de plan et/ou de mesures correctives à l'échelle de chaque unité. L'égalité des femmes avec les hommes est une bataille de chaque jour.



La première violence faite aux femmes dans l'entreprise, c'est l'infériorité de leur rémunération, du bas au haut de l'échelle face à leurs collègues masculins. Comment expliquer sinon la réticence de la DRH Groupe d'EDF à publier les cent plus hauts salaires du groupe comme les cent plus bas ? Parce que les femmes sont sur représentées dans le second groupe et sous représentées dans le premier ?

Gagner l'égalité : pour des entreprises en accord avec la société

Deux années, c'est le laps de temps nécessaire entre l'ouverture d'une procédure par le CHSCT de la direction des Achats Rhône-Alpes et le licenciement en juillet 2018 d'un agent, agresseur sexuel sur son lieu de travail, l'agence Achats EDF de Donzère. Deux années durant lesquelles les salarié-e-s ont régulièrement exprimé leur besoin d'information quant aux mesures envisagées par leur direction pour sanctionner l'agresseur et sa hiérarchie qui a couvert les agressions et laisser prospérer une atmosphère délétère de harcèlement moral ayant abouti à des faits de harcèlement sexuel. Deux ans, c'est inacceptable !



FAIRE AVANCER LES DROITS DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE, C'EST FAIRE AVANCER LES DROITS DE TOUS-TES LES SALARIÉ-E-S.



La CGT et son UFICT revendiquent :

- la mise en place d'un index égalité au sein de chaque périmètre CSE afin de mesurer et de corriger les retards de carrière, les écarts salariaux, l'infériorité des rémunérations variables pour les femmes à l'échelle des collectifs de travail ;
- l'adoption par les directions des Ressources humaines des entreprises du secteur de l'énergie de la méthode du « nuage de points » permettant de comparer efficacement les situations de discrimination salariales et de carrière ;
<https://www.cgt.fr/dossiers/egalite-femmes-hommes>
- la mise en place systématique de mesures financières de rattrapage ;
- la réduction de la part variable des rémunérations au profit d'une augmentation du salaire de base.

Nous contacter



En novembre **JE VOTE CGT** la couleur de l'intérêt général

