



Déclaration CGT

Diagnostic égalité femmes/hommes

24 janvier 2023

Vous annoncez en page 5 que votre diagnostic sur l'égalité femmes/hommes a été réalisé à partir de tous les salarié·es en contrat à durée indéterminée, hors expatriés et longues maladies.

CGT.FR



Malheureusement, force est de constater qu'une nouvelle fois **vous avez enlevé de cette analyse les salarié·es P3C et Hors Statuts** qui sont plusieurs centaines (près de 350 en 2019). Ces salarié·es, loin d'être minoritaires, sont aussi très largement les mieux payés de notre société. A noter que ce groupe de salarié·es est composé à plus de 90% d'Hommes.

UGICT.FR



De plus, pour votre analyse multicritère, vous classez en premier lieu les salarié·es selon ce que vous appelez le niveau de responsabilité qui correspond à la position pour les cadres (CAD14/15, P1, P2, P3A et P3B) et au niveau pour les technicien·nes, employés, agents de maîtrise et compagnons (niveau 2, 3, 4 et 5 de la convention collective). **C'est-à-dire que vous ne comparez les P2 femmes qu'avec des P2 hommes, les P3A femmes qu'avec les P3A hommes, etc.**

Or, la position et le coefficient, tout comme le salaire, sont attribués par la hiérarchie et par les RH. S'il y a inégalité ou politique salariale discriminante, elle existe à la fois sur la position, le coefficient et sur le salaire. Le cabinet d'experts, LHH, l'avait d'ailleurs déjà concédé lors de la dernière présentation.



Il est alors évident que la présentation que vous allez nous faire aujourd'hui n'a pas de valeur analytique à proprement parler, mais plutôt une fonction de blanchiment de la politique salariale de notre société.



Pour conclure, au lieu d'analyser ensemble les écarts de salaire qu'il y a entre les femmes et les hommes, tenter d'en trouver les causes et les solutions, nous allons passer une matinée à discuter autour de chiffres et d'analyses biaisés.



Ce qui est d'autant plus dommage que l'écart de salaires entre les cadres positionnés hommes et femmes était de 10 894 € en 2021 et a augmenté à 11 205 € en 2022.

SMIC à
15 €/h

Pour ces raisons, la CGT vous demande d'un suivi particulier pour les femmes ayant le plus d'ancienneté, associé à un budget rectificatif afin de compenser les effets du plafond de verre.

Semaine
de **32 h**

D'autre part, les salarié·es n'ont pas apprécié votre refus de nous communiquer vos premières propositions à la réunion précédente. Nous vous renouvelons notre demande de nous communiquer vos premières propositions à la fin du rapport LHH.

Retraite
à **60 ans**