



« INVESTIR EN FAVEUR DES FEMMES : ACCELERER LE RYTHME ! »

Thématique de l'ONU pour la journée internationale des droits des femmes du 08 mars 2024



L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser, mais au rythme où va la France, il faudrait plus de 80 ans pour y arriver...
Il est urgent d'accélérer !

Egalité professionnelle, de quoi parle-t-on ?

L'égalité professionnelle femmes-hommes s'intéresse à l'ensemble des domaines des conditions de vie et de travail. On y parle rémunération, formations, parcours professionnel : mobilités et promotions à la catégorie supérieure, articulation des temps de vie mais aussi les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail

En France, un arsenal de lois...

« Tout employeur est tenu d'assurer pour **un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération** »

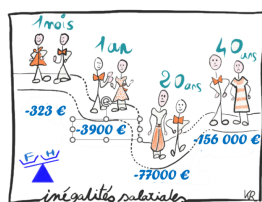
...mais les inégalités perdurent

« Pour les cadres, les inégalités mesurées par l'APEC montrent qu'**un homme cadre gagne 15 % de plus qu'une femme cadre**, cet écart est stable depuis 10 ans. »

Qu'en est-il à la RATP ?

Féminisation Le taux de féminisation dans l'entreprise continue de progresser et atteint 21,2% en 2022

Temps partiel Le congé parental d'éducation reste majoritairement féminin : 86 % des congés parentaux sont pris par des femmes



Salaires : A situation égale, un écart salarial de 5% subsiste pour les cadres comme les maîtrises (toutes générations et tous métiers confondus).

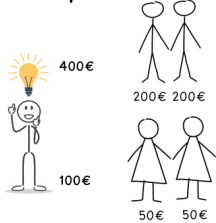
« Dans notre entreprise, les inégalités professionnelles sont réelles !
Et pourtant le groupe RATP affiche un score égalité de 100/100... Comment est-ce possible ?? »

« D'abord, il faut savoir qu'un écart moyen de rémunération de 5% permet d'obtenir la note maximale... »

Monsieur, on va vous
ponctionner 5% sur votre
salaire... c'est comme si ce
n'était rien... c'est l'index qui
le dit... ?????!!!!



Des augmentations bien réparties
pour l'index!



« Ensuite, concernant les augmentations et promotions, il est seulement pris en compte le nombre de femmes comparé au nombre d'hommes ayant reçu une augmentation individuelle ou une promotion, mais pas le montant de ces augmentations. »

**Et pourtant la loi exige un salaire égal pour un travail égal,
mais aussi pour un travail de valeur égale.**

Les revendications syndicales de la CFE-CGC

« Le CFE-CGC rappelle sa revendication à **aboutir à une obligation de transparence sur les rémunérations et les carrières** et de sanctions pour les entreprises qui discriminent.

Pour la CFE-CGC, il est indispensable de mettre en place une **enveloppe spécifique pour le rattrapage salarial**, laquelle serait négociée avec les représentants du personnel. Cela passe par une comparaison d'un même travail ou d'un travail de même valeur, en se posant la question de la définition du travail de même valeur.

Nous demandons aussi de **repandre le mode de calcul de l'index égalité** pour qu'il reflète réellement les inégalités persistantes et des sanctions pour les entreprises qui ne s'engagent pas dans une réduction de ces inégalités.

La CFE-CGC veut aller plus loin et demande à intégrer un **indicateur sur le taux de chance pour une femme de progresser à un niveau N**.

Pour la CFE-CGC, il faut donc faire **exploser les plafonds et les parois de verre**. Les entreprises doivent comprendre que les femmes et les hommes, traités sur le même pied d'égalité, apporteront la synergie idéale pour faire progresser leurs activités. »

Je soutiens CFE-CGC Groupe RATP en adhérant
www.cfe-cgc-ratp.com

