



DECLARATION CGT.PVL COMITE D'ENTREPRISE 31/08/2011 EGALITE PROFESSIONNELLE PLAN D'ACTION ET BILAN.

Les inégalités entre les femmes et les hommes tendent à se réduire au sein de la société française et européenne. Pour autant, il reste encore bien du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité.

L'observatoire des inégalités constate ainsi que les inégalités se réduisent en matière d'éducation puisque en 2010 58% des étudiants à l'université sont des filles contre 43% dans les années 60. Pourtant, elles restent majoritairement éloignées des postes à responsabilité les mieux rémunérés, et sont le plus souvent employées dans des secteurs où les salaires demeurent faibles, comme les services, le commerce, ou l'aide à la personne.

Par contre, et toujours selon les analyses de l'observatoire des inégalités les conditions de travail restent plus défavorables aux femmes, tant au niveau des rémunérations que des conditions d'exercice des métiers.

Au sein de l'entreprise GROUPAMA PARIS VAL DE LOIRE, le constat est sensiblement le même. Si les femmes composent 67% de l'effectif CDI, elles ne représentent plus que 42% de l'effectif « cadres » et 0% de l'effectif « cadres de Direction ».

Les femmes se verront également proposer plus de contrats à durée indéterminée que les hommes puisqu'elles composent ces effectifs à hauteur de 67%.

Quand elles sont recrutées sous contrat à durée indéterminée, elles le sont majoritairement sur des postes de classe 2 ou 3. Classes que les femmes occupent respectivement pour 81 et 83%.

Pour ce qui est des quelques 165 femmes à détenir des postes de cadres en CDI dans l'entreprise (ce qui représente à peine 10% de l'effectif global), leur salaire moyen est inférieur à celui de leurs collègues masculin, notamment en classe 5 où l'écart est le plus fort : 307 euros mensuels.

GROUPAMA PARIS VAL DE LOIRE se doit donc, de mettre en œuvre des actions correctrices visant à annuler l'ensemble des écarts salariaux existants entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, à augmenter de manière significative le nombre de femmes cadres et à leur donner enfin accès, aux postes de cadres de Direction.

Le plan d'action présenté par la Direction dans ce cadre ne satisfait aucunement aux attentes de notre organisation syndicale ni même à celles des femmes de l'entreprise. La méthode de détection des écarts, contestée par la CGT depuis l'origine, comporte une succession de filtres, qu'elle occulte de fait un grand nombre de situations discriminatoires.

En conséquence, la délégation CGT au Comité d'Entreprise rendra donc un avis défavorable sur le plan d'actions proposé le rapport égalité hommes/femmes.

La Délégation CGT PVL