

Journée internationale des droits des femmes

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas la Saint Valentin ou la fête des mères... C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité ! Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent, en moyenne et en France, toujours 28,5 % de salaire en moins. Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15h40.

Au sein du groupe Société Générale, l'écart femmes-hommes s'élève sur le salaire fixe à 20,62%. L'attribution du variable discrimine encore plus les femmes ! Cela équivaut à s'arrêter d'être payée le 16 octobre pour l'année. Grâce aux mobilisations du 8 mars, la création d'un index sur l'égalité salariale a été gagnée par la **CGT** avec les autres organisations syndicales et les associations féministes. Ensemble, elles ont exigé une obligation de moyens en matière d'égalité professionnelle complétée par une obligation de résultats. **Malheureusement, tel que construit par le gouvernement, il ne répond pas à cette exigence et s'avère un outil de dissimulation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.**

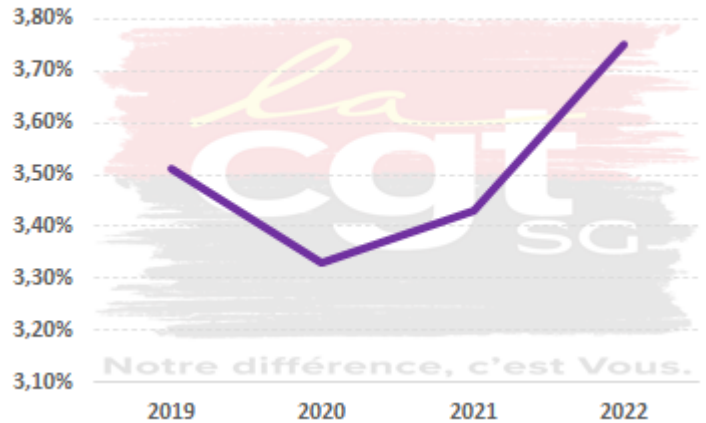
L'index Leyre est construit à partir de 5 critères :

1. Indicateur d'écart de rémunération (36/40). D'après la Direction, il est, à la SG, de 3.75% cette année. La tendance de cet écart n'est pas la bonne, elle est inquiétante (voir graphique). Il faut faire machine arrière !

2. Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (20/20). Afin d'obtenir 20/20, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage d'augmentation des femmes et des hommes. Le hic, c'est que l'on prend en compte seulement le nombre, sans s'intéresser au montant de leur augmentation ! De plus, on ne regarde que les augmentations individuelles du salaire de base, pas la part variable ! On passe ainsi à côté des facteurs les plus discriminants pour les femmes.

3. Indicateur d'écart de taux de promotions (15/15). Afin d'obtenir 15/15, il faut qu'il n'y ait pas plus de 2% d'écart entre le pourcentage de promotions entre les femmes et les hommes. La sélection est à la main de la Direction sachant que les femmes sont sous-classifiées (voir notre étude) !

Ecart salarial du rapport Leyre publié



4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (15/15).

C'est une obligation issue des accords «égalité» signés unanimement au sein du Groupe.

5. Nombre de salariées du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/10).

La **CGT** déplore ce fait.

Difficile de ne pas évoquer la réforme des retraites ! Outre les différentes publications de la **CGT**, la Société Générale s'autorise, du fait de l'inégalité salariale, à s'exonérer de verser 135 millions de cotisations sociales. Dans celles-ci, on retrouve 48 millions non versés aux caisses de retraite et 5 millions non versés sur le plan d'épargne retraite. Cet argent au lieu d'aller sur le compte des femmes va directement dans la poche de l'actionnaire pour 90% de cette somme selon la répartition du bénéfice net de cette année. L'égalité professionnelle au niveau national résout le problème annoncé du Gouvernement.

Outre la publication du rapport sur l'inégalité professionnelle courant juin, la **CGT** s'efforce de remonter, lors de toutes les discussions, l'inégalité entre les salariés, les femmes envers les hommes mais aussi l'inégalité promue par la Direction. L'examen annuel des situations (augmentation de salaires et attribution des bonus) en est un excellent exemple !

Envie de nous remonter votre situation ? Envie d'en discuter ? Envie de donner du poids à ce combat ? Rejoignez-nous et surtout votez pour la **CGT** lors des prochaines élections professionnelles !

