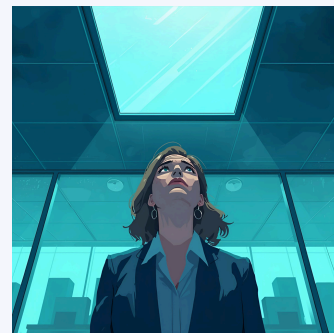


L'écho du CSEE DO IDF

Égalité F/H : trop d'inégalités !

Exigeons des résultats !

Le rapport 2024 sur la situation comparée F/H à la DO IDF affiche quelques avancées, mais la réalité du terrain reste marquée par des inégalités persistantes dans les métiers, les carrières, la rémunération et les conditions de travail.



Effectifs et métiers techniques

La féminisation globale est quasi stable (+0,09%), mais les métiers techniques stagnent autour de 26%, révélant un retard structurel à combler d'urgence par des recrutements ciblés, de la formation et des promotions pour les femmes. La CGT exige un plan de mixité ambitieux dans les filières techniques et l'accès effectif aux postes à responsabilité.

Recrutements et précarité

Le bond de la féminisation des recrutements CDI (+22,17 points) est positif, mais trop d'entrées proviennent de CDD et d'alternance, alimentant la précarité qui touche d'abord les femmes. Avec des départs plus féminisés que les recrutements, l'absence d'une politique de fidélisation et de carrière risque de dégrader davantage l'égalité réelle.

Conditions de travail et santé

Les écarts d'absentéisme, la forte part de temps partiel et les reprises à temps plein pointent la charge mentale et les risques psychosociaux, particulièrement pour les femmes. La CGT exige un plan santé au travail avec prévention des RPS, aménagements de postes et réduction de la pénibilité, incluant les impacts de la parentalité.

Promotions bloquées

La baisse du taux de féminisation des promotions, notamment avec changement de grade ou de bande, traduit un plafond de verre bien réel. La CGT demande transparence sur les non-promotions sur 10 ans, indicateurs publics et dispositifs d'accompagnement opposables pour corriger les biais de sélection.

Rémunérations : l'égalité réelle attendue

L'écart moyen faible masque des inégalités structurelles d'accès aux niveaux de rémunération élevés et aux responsabilités, notamment chez les cadres et cadres supérieurs. La CGT réclame un suivi rigoureux par métier et niveau hiérarchique, avec mesures correctives immédiates et revalorisations ciblées.

Formation : accès inégal

Malgré une hausse légère des heures de formation pour les femmes, des freins persistent, surtout dans les métiers techniques et cadres. La part des salariés non formés depuis 3 ans est insuffisamment féminisée (~54%), signe d'un accès encore inégal à la montée en compétences.



Ce que la CGT revendique



Des objectifs chiffrés de mixité par métier technique et par niveau, assortis d'un calendrier et de moyens dédiés.



Un plan de recrutements féminins dans les filières sous-représentées et des parcours de professionnalisation garantis.



Des promotions paritaires avec transparence des critères, publication des non-promotions et voies de recours effectives.



Un droit à la formation opposable pour accéder aux métiers techniques et aux responsabilités, avec priorisation des femmes sous-représentées.



L'égalité salariale réelle : corrections immédiates des écarts par métier/niveau, revalorisations et contrôle social renforcé.



Un plan santé au travail centré sur la prévention des RPS, l'articulation des temps de vie et la réduction du temps partiel subi.



Pas de fausse égalité à coup d'indicateurs vitrines : l'égalité doit se voir sur les embauches, les promotions, les salaires et les conditions de travail au quotidien. Sans moyens, sans objectifs contraignants et sans contrôle, les écarts perdurent et pénalisent durablement les femmes de l'entreprise.

