

Le 8 Mars on se bouge pour les salaires et l'égalité!

Appel à une heure de grève, de 10H 30 à 11H 30, avant la négociation salariale à 14H

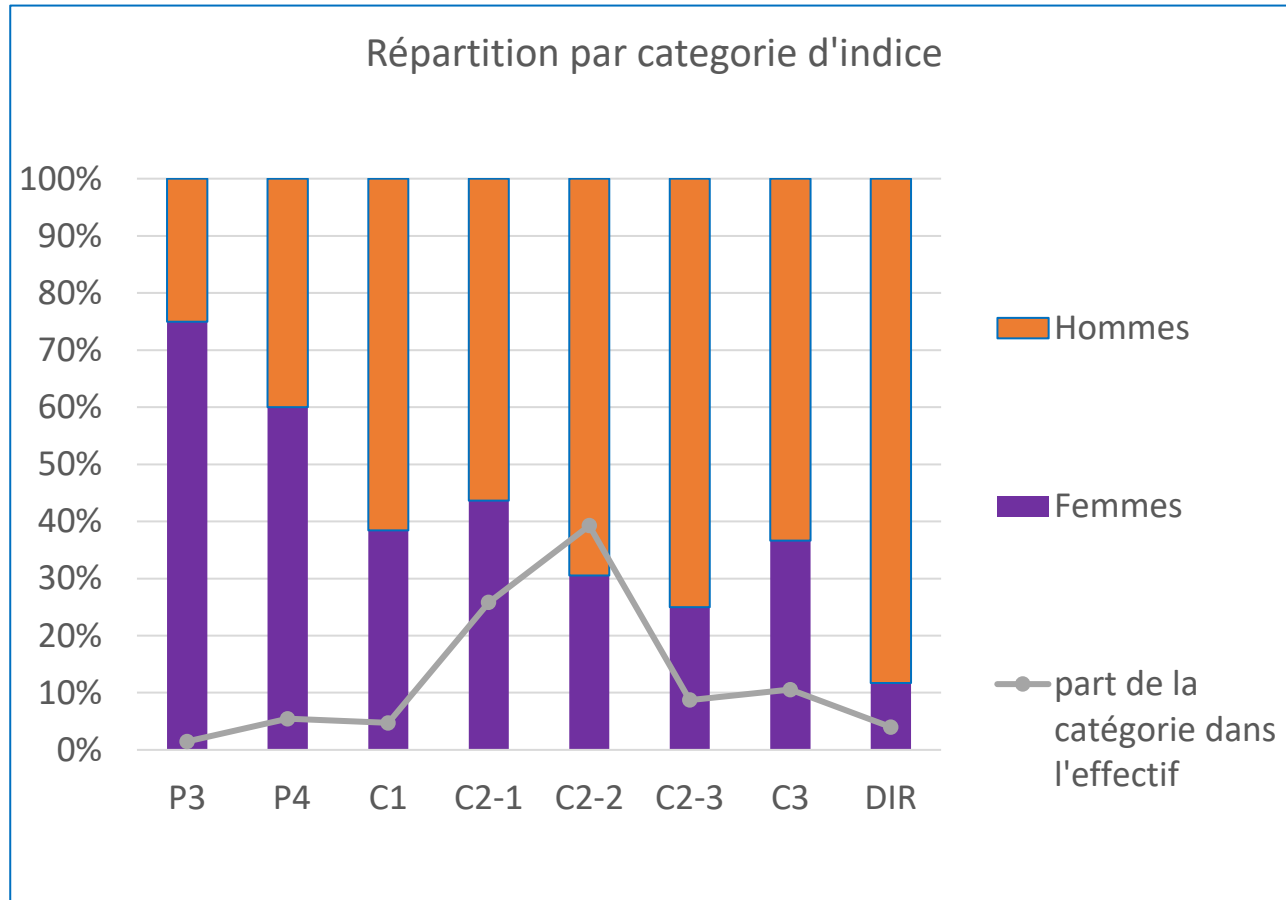
Rassemblement dans le Hall de Galileo, et en visio sur teams, avec vos pancartes de fond d'écran



Quelques constats

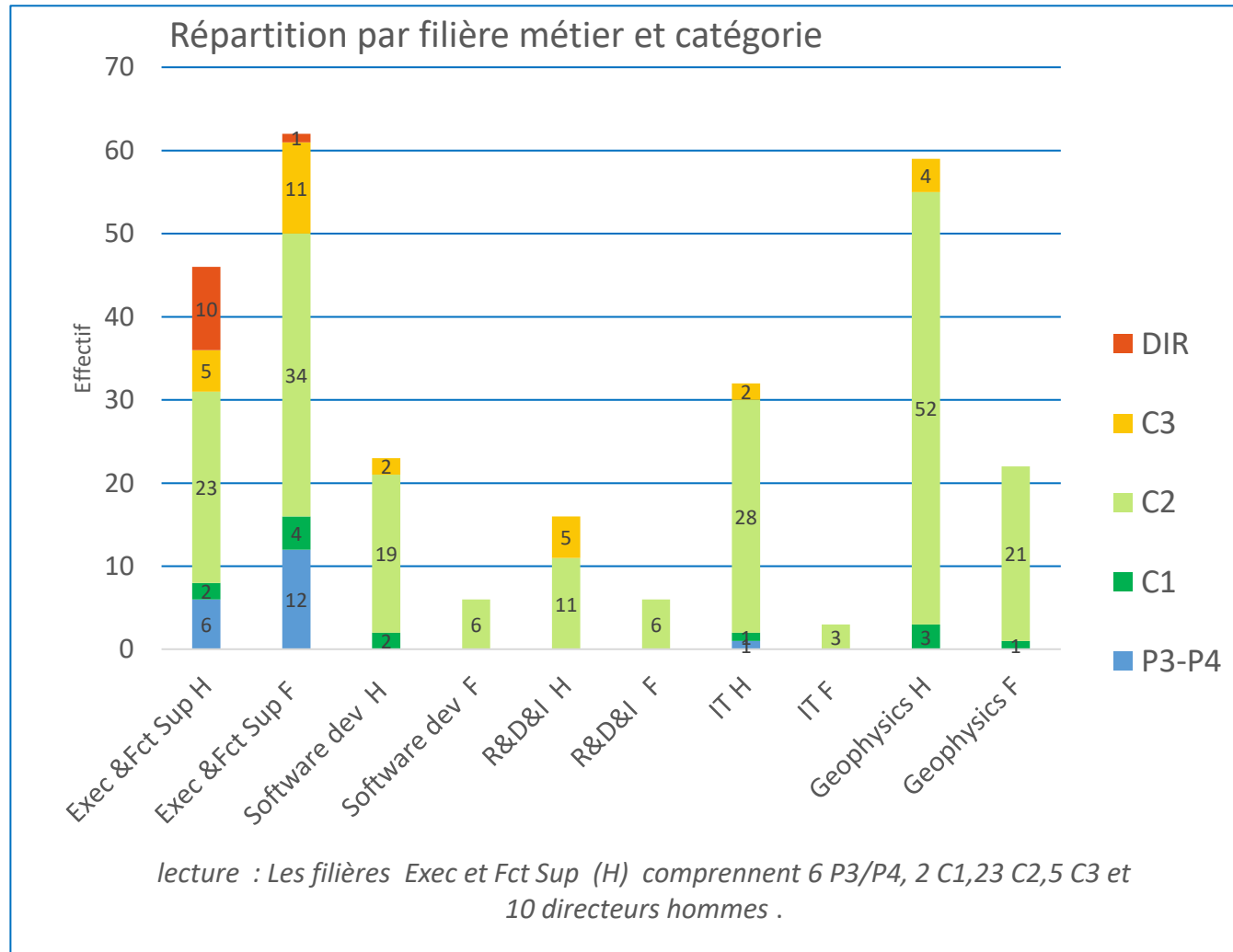
Chiffres au 31 déc 2021, document NAO Direction

Des carrières freinées pour les femmes



A CGG la part des femmes décroît vers les niveaux les plus qualifiés. Les femmes ont des carrières plus lentes que les hommes, et le plafond de verre est toujours solide ! 48,5% des femmes sont concentrées dans les niveaux jusqu'à C2-1

Une répartition genrée dans les métiers

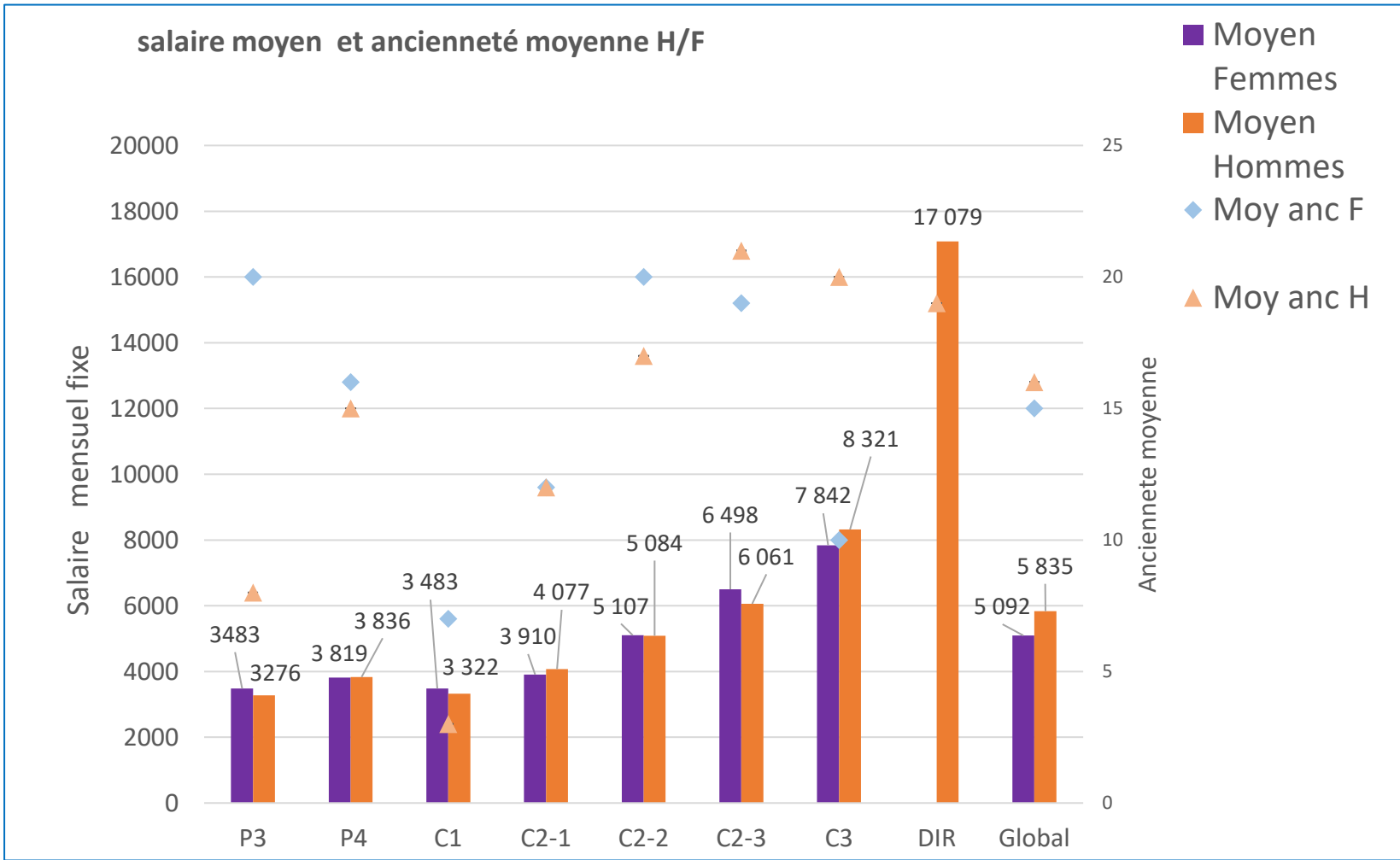


Les femmes sont concentrées dans les filières support et moins présentes dans les filières techniques de Geosciences.

Dans les filières support, elles sont plus nombreuses dans les niveaux de classification supérieurs.

En revanche, leur carrières sont bloquées dans les filières Geosciences (aucune femme C3)

Des salaires toujours minorés



Lecture : au niveau C1 C2-2, l'ancienneté moyenne des hommes est de 17 ans (échelle de droite), celle des femmes de 20 ans, les salaires étant à quasi parité (échelle de gauche)

L'écart global H/F de salaire est de 14,5%

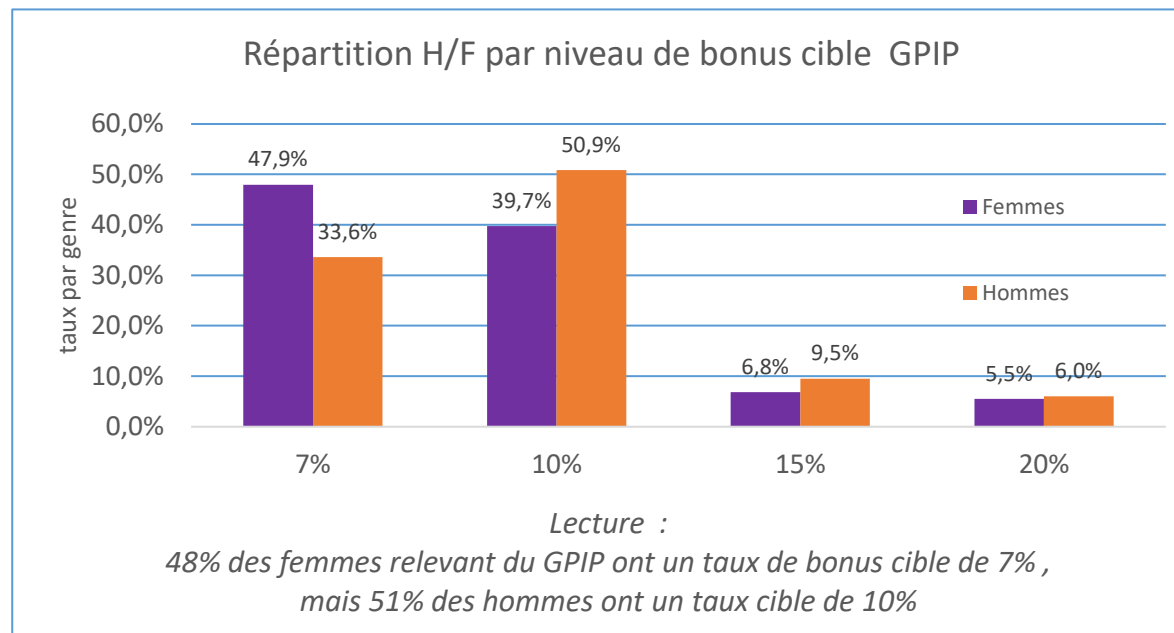
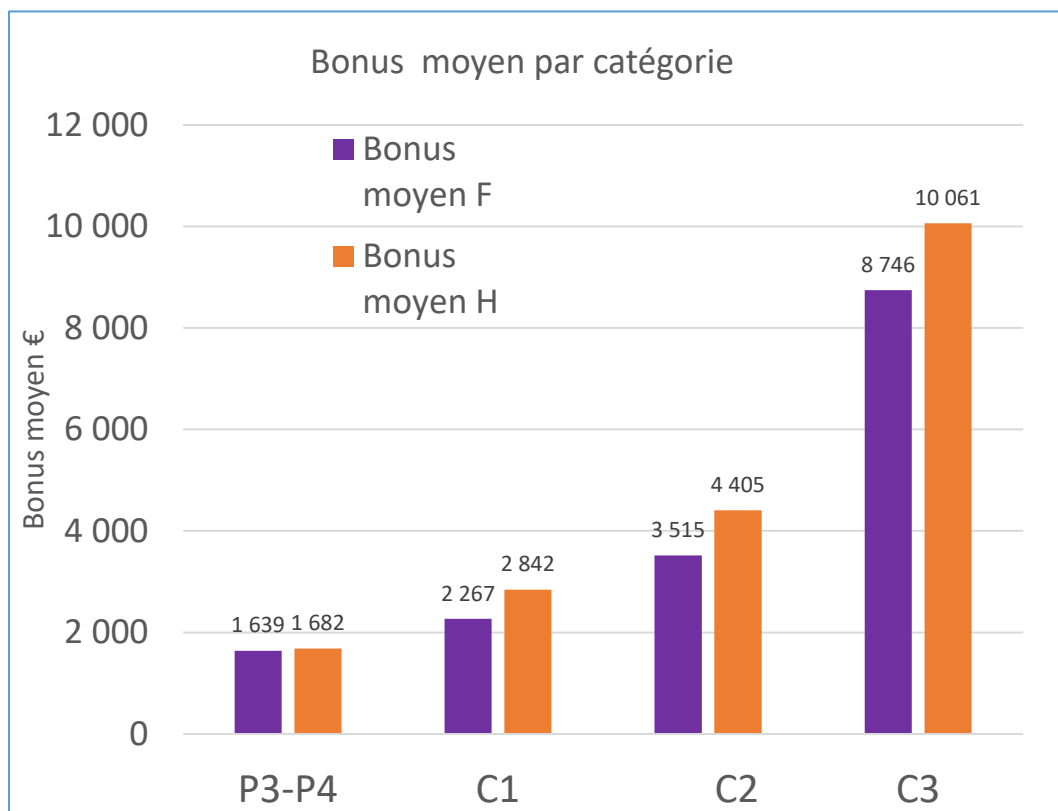
Par catégorie, les femmes sont moins payées que les hommes à ancienneté égale.

Davantage présentes jusqu'au niveau C2-1, les femmes ont donc les rémunérations les plus faibles.

Leur compétences liées à leur poste sont moins reconnues et sous évaluées.

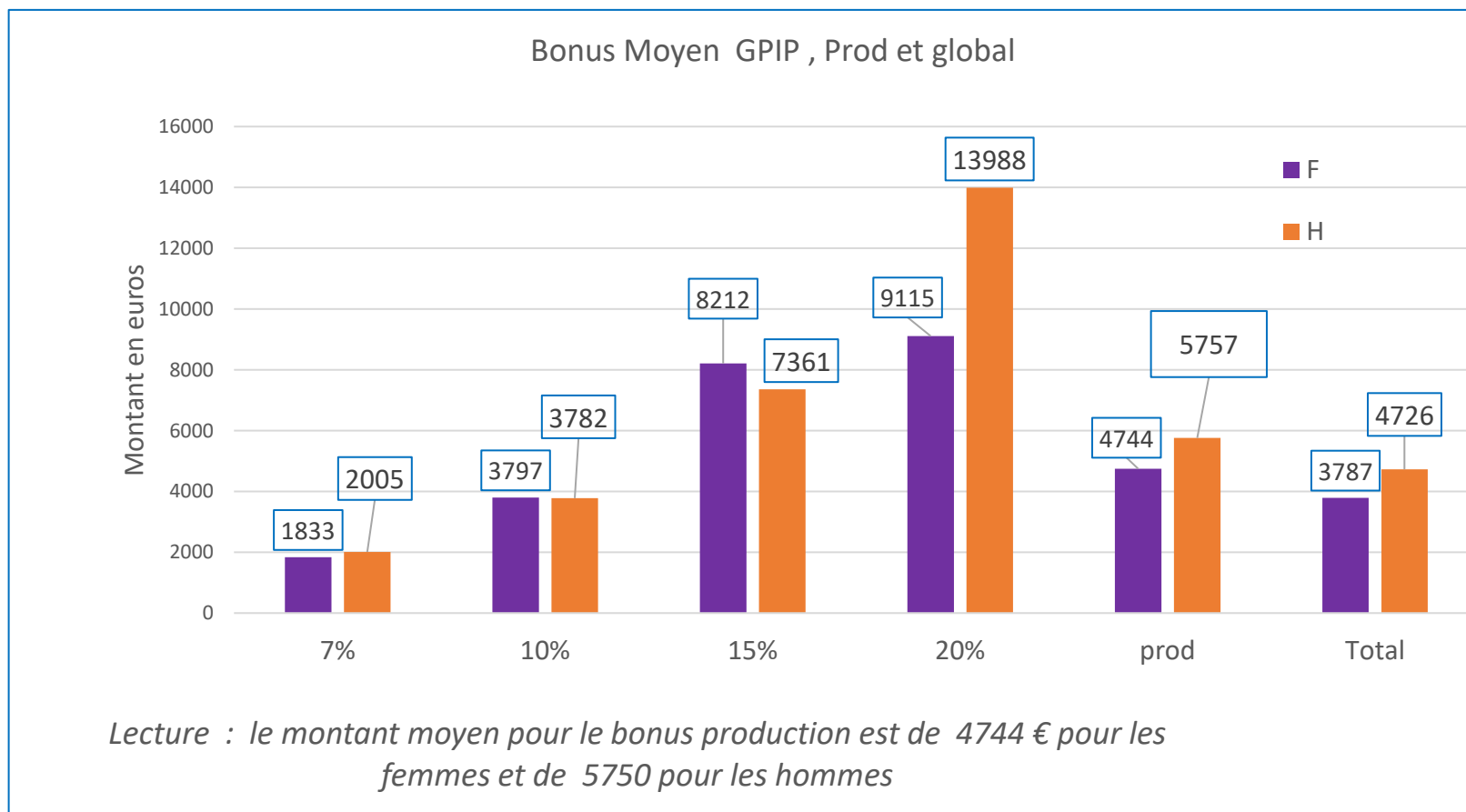
Les écarts favorables aux femmes (ex C2-3, C3-1) s'expliquent par l'écart de rémunération entre les postes support les plus qualifiés et les fonctions techniques de même niveau, moins rémunérées.

Des bonus qui creusent les écarts



Pour une même catégorie, les femmes perçoivent des bonus en moyenne moins élevés que les hommes. Dans le système GPIIP elles ont des taux cible plus faible. La direction justifie cet écart par des différences de poste et de parcours , mais elle ne fournit pas les informations de classification permettant d'établir les comparaisons

Des bonus qui creusent les écarts (2)



L'écart global de bonus moyen, hors cadres dirigeants est de 19,5%, alors que l'écart de salaire est de 6% sur le même périmètre.

Le ratio va de 1 à 7 selon les paramètres de bonus

Le bonus production est encore plus inégalitaire que le bonus GPIIP, avec un écart de bonus moyen de 21,5%

Les propositions CGT pour l'égalité

- Une augmentation générale de 4 % avec un plancher de 200€ qui bénéficiera aux salaires le plus bas, notamment ceux des femmes
- Un taux de bonus unique de 10% jusqu'au niveau C2
- Une enveloppe ciblée de promotion et de rattrapage des carrières des femmes
- Une classification transparente avec des critères non discriminant pour permettre l'application de la loi : « à travail de valeur égale , salaire égal »
- Des actions concrètes pour prévenir les agissements sexistes et protéger et soutenir les victimes de violences au travail et dans la sphère privée