

8 mars : Journée internationale de la lutte des femmes

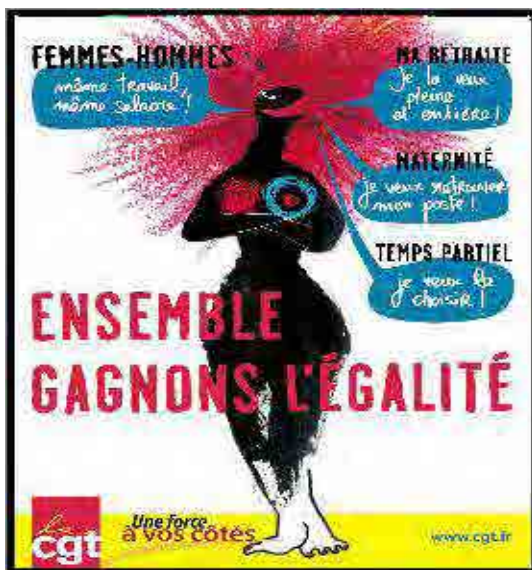
Le 8 mars est l'occasion de rappeler que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités.

La CGT agit dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous.

Le 8 mars c'est aussi l'occasion de réfléchir aux progrès considérables accomplis en matière d'égalité femmes/hommes et de se tourner vers les défis qui doivent encore être relevés, des luttes qui doivent encore être menées ;

Le 8 mars, c'est aussi l'occasion de saluer les réalisations des femmes et de faire valoir leurs besoins et leurs préoccupations sur la scène nationale, européenne et internationale ;

Cette journée nous rappelle également que la lutte pour les droits des femmes est un défi qu'il faut relever tous les jours de l'année.



## **En matière d'égalité, la CGT fait des propositions :**

- La suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération
- Une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière
- Porter le congé paternité à un mois entièrement rémunéré
- Un congé parental plus partagé et mieux rémunéré
- Développement d'un service public de proximité et d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous

**La question des retraites** reste plus que jamais d'actualité. Le gouvernement par sa réforme allongeant les durées de cotisation, reportant l'âge légal de départ à la retraite pénalise encore plus durement les femmes.

Les écarts dans les pensions de retraite amplifient toutes les inégalités :

- 42% d'écart entre les hommes et les femmes.
- 83% des retraités au minimum vieillesse sont des femmes
- 43% des femmes seulement peuvent valider 40 annuités de carrière

## **La CGT propose :**

- le droit à une retraite pour toutes et tous dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement, d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète, indexée sur les salaires
- aucune pension inférieure au Smic, pour une carrière complète.

## Steria : INEGALITE PROFESSIONNELLE, suite

La CGT poursuit la nécessaire information sur la « négociation » égalité-professionnelle. Nous donnons cette fois-ci un éclairage sur la promotion. L'indicateur que nous avons demandé est la durée moyenne en mois que passent les salarié-e-s dans un coefficient donné. L'information est déclinée en fonction de l'ancienneté des salarié-e-s.

	<b>Durée Moyenne dans la Position par Tranche d'Ancienneté</b>								<b>Pour lire ce tableau ex : Une salariée, ING pos 1.2 ayant entre 5 et 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise restera en moyenne 23,25 mois dans cette position. Un salarié restera 18,25 mois.</b>
	Statut	Sexe	Nombre	Moins d'un an	Entre 1 et 4 ans	Entre 5 et 9 ans	Entre 10 et 14 ans	Plus de 15 ans	
ANALYSTE PROGRAMMEUR CADRE Position 1.1 Coef 95	IC	F	23	0,33	17,47	83	113	N/A	<b>Une erreur s'étant glissée dans notre précédente communication (données 2009 au lieu de 2010 pour certains coefficients) Retrouvez l'exhaustivité (toutes les qualifications) des indicateurs (rémunérations, formation, promotion, emploi) sur notre site <a href="http://rp.cgtsteria.info">rp.cgtsteria.info</a>, espace réservé.</b>
		M	67	0,33	14,35	66,80	35	N/A	
INGENIEUR Position 1.2 Coef 100	IC	F	48	1	<b>23,25</b>	57	115	N/A	
		M	239	0,33	<b>18,25</b>	54,35	44,33	N/A	
CONSULTANT JUNIOR 2 Position 2.11 Coef 115	IC	F	34	N/A	15,88	28,40	71	N/A	
		M	55	N/A	16,58	24,00	25	N/A	
INGENIEUR D'ETUDES Position 2.2 Coef 130	IC	F	78	N/A	26,58	33,62	85,81	95,40	
		M	259	N/A	28,56	44,23	80,40	156,00	
INGENIEUR PRINCIPAL Position 3.1 Coef 170	IC	F	73	N/A	21,74	48,25	72,69	138,46	
		M	340	N/A	20,99	47,20	79,04	134,62	
CONSULTANT 2 Position 3.1 Coef 170	IC	F	42	N/A	23,40	45,93	64	116	
		M	102	N/A	23,73	49,22	95,22	115,9	
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 Position 3.1 Coef 400	ETAM	F	7,00	N/A	32,5	66,25	112	N/A	
		M	82,00	N/A	28,08	50,82	70,30	N/A	
TECHNICIEN PRINCIPAL 3 Position 3.3 Coef 500	ETAM	F	10	N/A	47	46,8	51	83	
		M	108	N/A	37,68	51,2	80,64	95	

Voici ce qu'écrit la Direction de Steria concernant le thème de l'égalité en matière de promotion, pas un mot sur le résultat de cet indicateur :

- Suivi des suspensions de contrat liées à la parentalité,
  - mise en place d'un entretien précédent le départ en congé,
  - création d'un accompagnement au retour, comprenant notamment : Clé USB, Possibilité e-learning, Well.com, entretien de reprise dans la semaine suivant le retour. Faciliter passage temps plein/temps partiel et vice versa.
- Faciliter passage temps plein/temps partiel et vice-versa.
  - Accentuer le volontariat
  - Dispositif d'entretien avec le N+1
- A l'instar de la composition actuelle du CODIR poursuivre l'engagement pour les lignes managériales intermédiaires.

**Cela montre l'état d'esprit d'une Direction qui à l'inégalité allie le mépris!**

**Si vous pensez être victimes de discrimination, prenez contact avec nous, nous verrons ensemble la meilleure façon de procéder**