

#UnJourSansNous

Appel à la grève couvrant toute la journée

Égalité femme/homme, un combat qui reste à mener

“Il n’y a pas qu’une raison de faire grève, il y en a trop!”

Le 8 mars 2018, en Espagne, à l’occasion de la “journée internationale des droits des femmes”, ce slogan a réuni plus de 5 millions de grévistes pour interpeller la société sur les violences, discriminations et inégalités dont sont encore victimes les femmes aujourd’hui.

Ce 8 mars 2024, chez Covéa comme partout en France, de nombreux motifs justifient **une mobilisation massive**. Nous nous attarderons ici sur l’un des facteurs majeurs d’inégalité, LE SALAIRE.

Le salaire : première des inégalités

Les **luttés des femmes** ont permis d’obtenir des **avancées majeures** comme le droit de vote, le droit à l’avortement, l’autorité parentale conjointe.

Ces conquêtes sont importantes, nécessaires mais restent insuffisantes.

Aujourd’hui encore, les hommes détiennent tous les leviers du pouvoir. Ils sont omniprésents dans les conseils d’administration, les institutions politiques, les médias.

Dans les entreprises, ils détiennent la majorité des postes de direction.

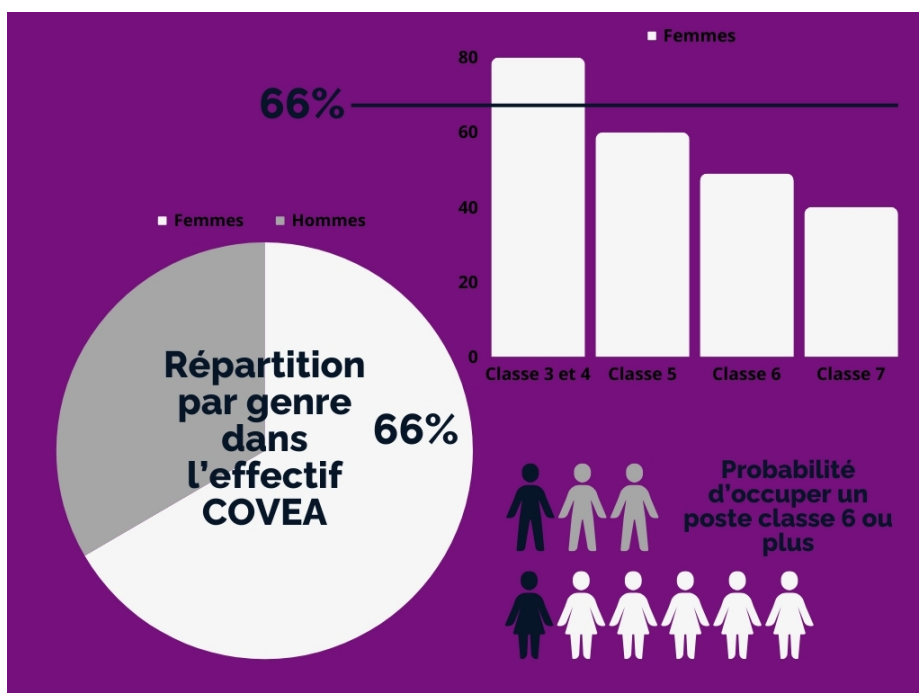
Ce n’est pas exagérer que de qualifier notre société actuelle de patriarcale.

Une des raisons principales du pouvoir masculin est indubitablement la domination économique.

Un facteur déterminant pour rééquilibrer les rapports entre femmes et hommes serait d’**obtenir l’égalité salariale**.

Une large mobilisation de toutes et tous le 8 mars contraindrait la société entière à s’emparer sérieusement du sujet.

Et Covéa dans tout ça ?



Avec une telle répartition des statuts, il ne faut guère s’étonner que le **salaire moyen des femmes soit de 17% inférieur** à celui des hommes (chiffre de 2021).

Lorsque notre direction ne daigne pas, lors des NAO, compenser l’inflation, les femmes dont le pouvoir d’achat est le plus bas, sont les plus touchées.

Pour résumer, les **femmes sont employées dans les fonctions les moins rémunérées de Covéa**. Les hommes qui ne représentent qu’un tiers de l’effectif occupent les postes les plus élevés. On peut dire que **chez Covéa, ce sont les femmes qui produisent la richesse et que ce sont les hommes qui en profitent**.

Covéa, élève médiocre !

La direction ne manque pas une occasion de célébrer le rang honorable que l'entreprise occuperait dans tel ou tel classement (ces derniers temps, il est de bon ton de dire "benchmark").

S'il est un score dont elle ne se vante pas, c'est celui de "l'index égalité femmes hommes" introduit dans le code du travail par une loi de 2018.

Ce texte impose aux entreprises de plus de cinquante salarié.e.s de publier "des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes".

La majorité politique ayant voté cette loi étant plus sensible aux intérêts des entreprises qu'à ceux de leurs salarié.e.s, il n'est guère difficile d'obtenir une note "honorable".

Du coup, cet index n'est véritablement utile que pour comparer les entreprises.

Et surprise, Covéa, premier assureur de biens et de responsabilité pour les particuliers, figure dans les **tréfonds du classement**.

Dans le dernier classement publié (qui couvre l'exercice 2022), **Covéa était à la 39ème position parmi les 52 entreprises de plus de 1000 salarié.e.s dans le domaine de l'assurance.**

De l'égalité salariale dans le couple

Dans un couple dont chacun des membres n'apporte pas les mêmes contributions financières au foyer, demandons-nous comment sont adressées ces situations :

- lorsqu'il faut aller chercher les enfants à l'école, choisit-on le plus gros contributeur, celui dont l'"essentielle" mission imposerait de ne pas quitter le travail avant une heure tardive ?

- quand il s'agit de prendre un congé ou un temps partiel pour s'occuper de l'éducation des enfants, quel est celui parmi les membres du couple dont on sacrifie le salaire, la carrière ?

- si les relations se détériorent jusqu'à envisager la rupture, qui dans le couple a le plus de liberté à pouvoir quitter le foyer ?

- si, par malheur, la situation se dégrade jusqu'à la violence, comment peut se protéger la victime qui serait sous dépendance financière ?

Ajoutons un point trop souvent passé sous silence : Les **tâches domestiques** sont le plus souvent **dévolues aux femmes**, augmentant ainsi leur temps (et charge) de travail.

Cherche-t-on, ainsi, à compenser leur moindre apport financier aux ressources du foyer ?

Une chose est sûre, le travail (car il faut bien parler de travail) domestique n'octroyant aucun revenu, on diminue ainsi un peu plus leur salaire horaire (et symboliquement, leur contribution).

Une femme au plus haut niveau, bonne nouvelle ?

À l'annonce de nominations ou arrivées à la tête de Covéa, nous sommes généralement circonspects.

Vue la fréquence de ces communiqués, nous ne pouvons nous empêcher de penser que la direction est un des rares secteurs où les arrivées sont plus nombreuses que les départs. Ceci dit, l'annonce récente de la nomination d'une femme au poste de "Directrice Générale Adjointe" (pas commun tous ces "e"), nous a interpellés.

Un vent nouveau soufflerait-il chez Covéa ? **Une femme aux plus hautes fonctions, quel magnifique symbole !**

Nous aimerions croire que cet avancement n'est pas l'arbre qui cache la forêt.

Cette nomination augmentera peut-être la note de Covéa du "nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations" dans "l'index égalité femmes hommes".

Améliorera-t-elle la condition de toutes les salariées de Covéa ? Permettons-nous d'en douter.

Un autre moyen d'agir

L'accord sur l'égalité professionnelle signé chez Covéa prévoit un dispositif invitant une personne salariée s'estimant lésée à exercer un **recours individuel pour évaluer si elle n'est pas victime de discrimination**.

Cette mesure nous questionne car elle cherche

à compenser un problème structurel par des mesures individuelles.

Au vu de l'efficacité du dispositif (8 situations sur 141 demandes ont donné lieu un rattrapage salarial en 2023), il faudra plusieurs siècles pour atteindre l'égalité salariale.

Cependant, **nous vous invitons à vous saisir collectivement de cet outil en adressant une demande via lifebox** (mon parcours / développement professionnel / entretien / initier l'entretien).



syndicat@cgt-mma.org
<https://cgtcovea.org/>

