

Actualités

- Secrétariat du CSE-C
- Retraites
- Réorganisation DCT
- ATRD7



Ordre du jour

- ① Fonctionnement du CSE-C
- ② Loi RIXAIN
- ③ Calendrier des consultations récurrentes
- ④ Liste des accords collectifs signés en 2023 à GRDF

La FNME-CGT a lu deux déclarations en entrée de séance. La première portait sur des sujets d'actualité. Au travers de la seconde, nous avons alerté la direction sur la future mise en place de l'ATRD7. En effet, ce nouveau tarif va fortement impacter la trajectoire emplois et la politique immobilière sur les 4 ans à venir. La Direction a d'ailleurs convoqué les organisations syndicales afin de leur présenter les réformes à venir.

Pour autant, nous avons été surpris qu'à la fin de la lecture des déclarations liminaires, seulement deux organisations syndicales dont la nôtre s'inquiétaient des répercussions de ce futur tarif. Les deux autres organisations, quant à elles, se félicitaient et félicitaient la Direction pour les conclusions présentées.

Cela pose quand même question sur l'avenir et l'accompagnement de certains sur les dossiers à venir !!!!

Nos déclarations liminaires sont consultables ici :

Partie 1

Partie 2





② Loi RIXAIN

Pour la CGT, cette loi n'apporte que des améliorations minimales sur la place des femmes parmi les plus hautes rémunérations. Cela ne suffira malheureusement pas, loin de là, à régler l'ensemble des problématiques explicitées par la CGT sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Celles-ci existent en effet dans toutes les strates de l'entreprise et pas uniquement pour les personnes placées aux plus hautes responsabilités.

La loi Rixain est censée « assurer une représentation équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ».

Mais elle ne garantit pas que les femmes membres de ces instances dirigeantes perçoivent une rémunération égale à celle de leurs homologues masculins, qu'elle soit fixe ou variable, ou qu'elle concerne les bonus si importants à leurs yeux.

Cette loi doit aussi permettre « la parité au sommet » des entreprises.

Mais ce principe ne s'attaque pas à tous les plafonds de verre qui freinent les carrières des femmes et notamment le passage vers des emplois de cadres. D'autres plafonds de verre existent pourtant à tous les niveaux dans les organigrammes au détriment des femmes dans les promotions. Cela s'observe sur les passages d'employée à agent de maîtrise, ou de maîtrise à cadre.

Malheureusement cette loi a choisi de ne tenter que d'accélérer l'égalité professionnelle pour une minorité de femmes dans les hautes sphères des entreprises. La législation se focalise sur « les premières de cordée » et n'aborde pas ou si peu les autres sujets comme les écarts de rémunération, de carrière ou encore les risques accrus de précarité pour les femmes salariées.



Le 8 mars n'est ni la fête de la femme, ni la fête des mères, ou encore moins la Saint Valentin.

C'est la **journée internationale de lutte pour les droits des femmes**, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie.

C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales.

Prochain CSE Central : jeudi 21 mars 2024

