

## Motion Egalité Professionnelle Homme/Femme 2014.

La commission égalité professionnelle s'est réunie le 23 juillet 2015.

Compte tenu du récent transfert d'activité, la commission ne dispose d'aucune donnée pour la logistique et le back office. Les observations portent donc uniquement sur PPP. Les données Diramode nous seront données dans le cadre du CCE, toutefois nous sommes en attente de la transmission de ces documents depuis juin.

Nos constats sont les suivants :

- L'effectif global reste quasi stable.
- Augmentation de CDI + 14%.
- Dans la catégorie Vendeuses/Retoucheuses, une diminution forte des Temps Complets moins 25.5%, à priori pour une augmentation des Temps Partiels.
- Perte de vendeuses dans la catégorie C, ce qui nous laisse supposer que les embauches sont sur le niveau B (niveau inférieur).
- La catégorie 1ères Vendeuses, se voit diminuer de 10 personnes, vise-t-on à faire disparaître ce statut ?
- Les congés parentaux sont en progression de + 34% uniquement chez les femmes, une absence totale d'hommes.
- Un vieillissement de la population RM et RMA en âge et ancienneté.
- Les formations sont orientées davantage sur les Agents de Maîtrise au détriment des vendeuses. Les hommes ont des formations en moyenne de 39H contre 18H chez les femmes. Confer, Commission Formation.
- Conditions de travail : il nous manque l'annexe.
- Promotions (grille 16) sont en diminution 50 personnes contre 60 en 2013.
- Rémunération (grille 21) : une ligne supplémentaire serait souhaitable pour connaître le salaire réel.
- Répartition H/F (grille 22) : il existe 4 cadres et nous ne retrouvons que 2 cadres dans les 10 plus hautes rémunérations, pourquoi ?

Quand est-il aujourd'hui de l'application du plan d'action ?

Sur l'article 6, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale existe-t-elle ? Peut-on savoir si tel est le cas, sous quelle forme ? Si non, quand ?

En conclusion, bien que l'entreprise compte au sein des magasins une population très majoritairement féminine, nous considérons que des actions sont possibles pour améliorer l'équilibre homme/femme, à savoir :

- Le retour au temps complet pour les postes de vendeur/vendeuse
- Le respect des conditions de modulations pour les salarié(e)s concerné(e)s
- L'accès à la formation professionnelle garantie à l'ensemble du personnel de vente

- Le développement de la promotion professionnelle interne
- La garantie d'une grille salariale unique et d'une politique d'avancement identique pour les hommes et les femmes, spécifiquement pour la catégorie « agent de maîtrise ».
- Le retour facilité après une période de maternité, de congés parental
- L'accès à des places en crèches inter entreprises