

8 MARS 2026

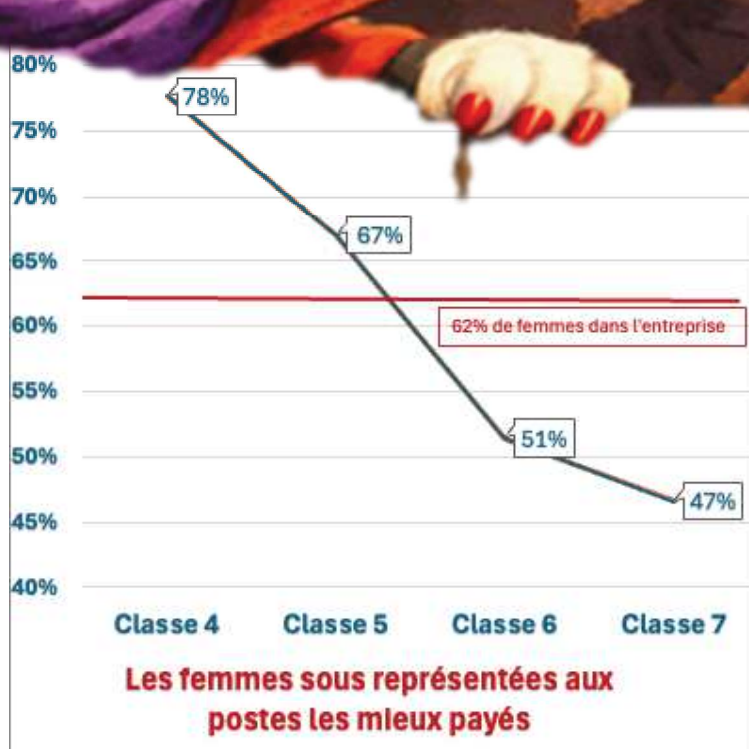
JOURNÉE DES DROITS DES FEMMES

Mars 2026

Et chez Generali ... pourquoi les hommes gagnent 17% de plus ?

Classe de Référence	HOMMES		FEMMES	
	EFF	SATH MOYEN 10 2025	EFF	SATH MOYEN 10 2025
CLASSE 2	2	-	-	-
CLASSE 3	36	33 647	55	32 719
CLASSE 4	198	36 953	688	36 770
CLASSE 5	409	46 371	831	45 038
CLASSE 6	767	66 903	812	63 414
CLASSE 7	133	92 575	116	90 088
TOTAL	1 545	59 018	2 502	50 546

Source: document DRH Generali dec 2025



Source: tableau fait à partir de docs DRH Generali datés à dec. 2025

Un problème structurel : 78% de femmes en classe 4... 47% de femmes en classe 7 !

Les femmes représentent 62% de l'effectif total, on devrait retrouver une proportion similaire dans toutes les classes (62% de femmes classe 6 par ex). Cet écart injustifiable est principalement dû à une sous représentation aux postes les mieux payés.

Si on regarde classe par classe, on peut penser qu'« à poste équivalent » les écarts ne sont pas si importants (même si le salaire des femmes reste toujours inférieur à celui des hommes).

Or parfois, c'est au moment de la promotion ou du recrutement que s'expriment les vieux réflexes. Les femmes seraient-elles jugées moins capables que leurs homologues masculins même dans notre entreprise ?

Nouvelle loi sur la transparence des salaires, à quoi s'attendre ?



Inégalités salariales en France: c'est comme si les femmes travaillaient gratuitement à partir du 8 novembre.

Face à cette injustice, l'Europe impose enfin des règles : d'ici juin 2026, une nouvelle loi obligera les employeurs à jouer la transparence sur les salaires, à publier leurs écarts femmes-hommes et à corriger les discriminations sous peine de sanctions.

Cette loi inversera la charge de la preuve: l'employeur devra prouver que l'employé.e n'a pas été discriminé.

Pourquoi cette réforme ? Parce que le secret salarial favorise les inégalités. Sans transparence, impossible de prouver qu'on est moins payée qu'un collègue pour le même travail.

La CGT GENERALI restera pleinement vigilante au contenu de la loi attendue et veillera à son application effective dans l'entreprise.

VIGILANCE PENDANT LES ENTRETIENS ANNUELS

Vous pouvez contester votre évaluation et il est essentiel d'écrire vos remarques dans les espaces prévus sur IRHIS : cela constitue une trace officielle en cas de désaccord. La notation du manager influence directement l'atteinte des objectifs, les augmentations et l'évolution salariale : **ne laissez rien passer.**



DISCRIMINATIONS SALARIALES : PAS SEULEMENT UNE QUESTION FEMMES-HOMMES

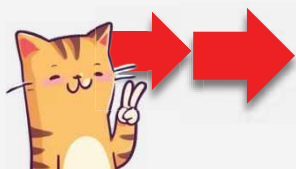
En théorie, les évaluations doivent être objectives (en pratique... ☺). Les inégalités de salaire peuvent aussi être liées à l'âge, l'origine, le handicap, le parcours professionnel... Et les préférences du manager ne doivent pas compter !

Si vous pensez être lésé sur votre rémunération, **ne restez pas seul.**

La CGT GENERALI peut vous accompagner pour vérifier votre situation et porter votre demande auprès des RH si nécessaire. On aide des salariés chaque année.

Un doute ? Venez nous voir. Ensemble, on fait valoir vos droits !

« Le mérite est une fiction qui permet de légitimer les inégalités », Pierre Bourdieu



C'est le moment d'y penser !
Soutenez ou rejoignez l'équipe !
Bulletin d'adhésion CGT
Formations incluses !



L'équipe CGT Generali à votre écoute
Contact : cgtgeneral@gmail.com ou
eric.oyombo@generalali.com