

8 mars

8 MARS GREVE FEMINISTE



**Ce sera ensemble,
ou ce ne sera pas.
#UnJourSansNous**

*La mobilisation des femmes s'amplifie
en France et à l'international :
bataille contre la réforme des retraites,
luttés salariales, mobilisation contre
les violences sexistes et sexuelles...
Partout, l'aspiration à l'égalité grandit,
y compris dans les entreprises
et les administrations.*

**Journée internationale
de lutte pour les
droits des femmes**

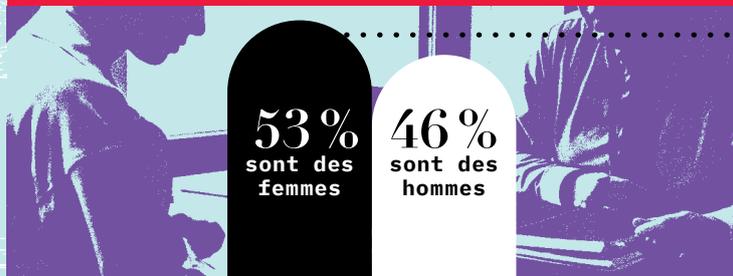


**Rejoins le mouvement
#UnJourSansNous
#GreveFeministe**

Il n'y aura pas d'égalité entre les femmes et les hommes sans égalité économique.

Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires ! Elles gagnent en moyenne 20 % de moins que leurs collègues masculins... Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

La part des diplômé·es du supérieur par genre :



source : Insee - Femmes et hommes, L'égalité en question, éd. 2022

Le sexisme est d'autant plus présent qu'il peut être insidieux

Choisir un candidat plutôt qu'une candidate pour un poste à cause de la fameuse suspicion de maternité, donner une prime à un homme cadre plutôt qu'à une femme car ce dernier aura fait plus d'heures supp que sa collègue, qui devait aller chercher ses enfants chez la nourrice...

Quatre facteurs expliquent principalement les écarts de salaire entre femmes et hommes :

- Le « **plancher collant** » : les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.
- Les « **parois de verre** » : la dévalorisation des métiers dits « féminisés », et où donc les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnues
- Le **plafond de verre** ou « **plafond de mère** », les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles
- La **part variable de la rémunération et les primes** qui, sous une apparente neutralité, dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (*présentéisme, charisme, participation au chiffre d'affaires...*).

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

9 sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste (86 % - source : HCE).

54% des femmes cadres seulement à estimer que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification, contre 62% des hommes de cette catégorie.

68% des femmes professions intermédiaires estiment que leur rémunération est en décalage avec leur implication au travail.

En somme, les femmes sont moins payées, moins reconnues, ont moins de primes et de promotions.

Mais pourquoi ?

Pour parvenir à une égalité concrète entre les femmes et les hommes, nous exigeons du gouvernement et des employeurs :

La refonte totale de l'index égalité salariale, en accord avec la directive européenne sur la transparence salariale.



L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant en compte tout type de rémunération.

La revalorisation salariale des métiers « féminisés ».



Une lutte active contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail.



Cette année 5 organisations syndicales appellent ensemble à la grève féministe du 8 mars. Ensemble en grève pour exiger l'égalité femmes-hommes au travail et dans la vie !

↘ infos & lieu ↙
de rendez-vous sur :
grevefeministe.fr/agir/

8 mars



GREVE

**Ce sera ensemble,
ou ce ne sera pas.
#UnJourSansNous**

*La mobilisation des femmes s'amplifie
en France et à l'international :
bataille contre la réforme des retraites,
luttés salariales, mobilisation contre
les violences sexistes et sexuelles...
Partout, l'aspiration à l'égalité grandit,
y compris dans les entreprises
et les administrations.*

**Journée internationale
de lutte pour les
droits des femmes**

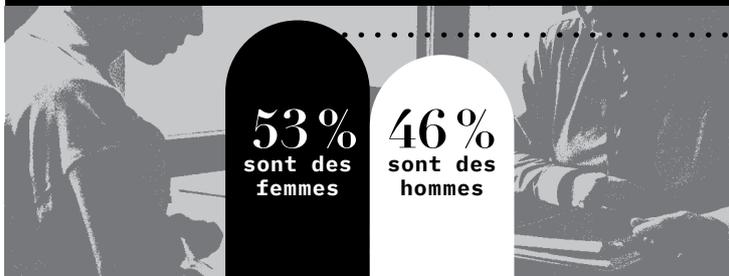


**Rejoins le mouvement
#UnJourSansNous
#GreveFeministe**

Il n'y aura pas d'égalité entre les femmes et les hommes sans égalité économique.

Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires ! Elles gagnent en moyenne 20 % de moins que leurs collègues masculins... Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

La part des diplômé·es du supérieur par genre :



source : Insee - Femmes et hommes, l'égalité en question, éd. 2022

Le sexisme est d'autant plus présent qu'il peut être insidieux

Choisir un candidat plutôt qu'une candidate pour un poste à cause de la fameuse suspicion de maternité, donner une prime à un homme cadre plutôt qu'à une femme car ce dernier aura fait plus d'heures supp que sa collègue, qui devait aller chercher ses enfants chez la nourrice...

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

9 sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste (86 % - source : HCE).

54% des femmes cadres seulement à estimer que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification, contre 62% des hommes de cette catégorie.

68% des femmes professions intermédiaires estiment que leur rémunération est en décalage avec leur implication au travail.

En somme, les femmes sont moins payées, moins reconnues, ont moins de primes et de promotions.

Mais pourquoi ?

Quatre facteurs expliquent principalement les écarts de salaire entre femmes et hommes :

- Le « **plancher collant** » : les temps partiels qui sont la norme dans de nombreux métiers féminisés et génèrent horaires décalés, précarité et salaires inférieurs au smic mensuel.
- Les « **parois de verre** » : la dévalorisation des métiers dits « féminisés », et où donc les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnues
- Le **plafond de verre** ou « **plafond de mère** », les discriminations de carrière et le fait que les femmes accèdent moins aux responsabilités professionnelles
- La **part variable de la rémunération et les primes** qui, sous une apparente neutralité, dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes (*présentéisme, charisme, participation au chiffre d'affaires...*).

Pour parvenir à une égalité concrète entre les femmes et les hommes, nous exigeons du gouvernement et des employeurs :

La refonte totale de l'index égalité salariale, en accord avec la directive européenne sur la transparence salariale.



L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant en compte tout type de rémunération.

La revalorisation salariale des métiers « féminisés ».



Une lutte active contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail.



Cette année 5 organisations syndicales appellent ensemble à la grève féministe du 8 mars. Ensemble en grève pour exiger l'égalité femmes-hommes au travail et dans la vie !

infos & lieu
de rendez-vous sur :
grevefeministe.fr/agir/