



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

Le 8 mars 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.

- **Pas d'égalité de droit sans égalité de salaire !**

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. Les femmes cadres perçoivent en effet 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein (Agirc-Arrco, 2015). Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

Les résultats des baromètres cadres et professions intermédiaires 2023 de l'Ugict-CGT démontrent bien ces inégalités qui persistent ;

- Seules [54 % des femmes cadres](#) estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification, pour 62 % des hommes cadres.
- [2/3 \(68 %\) des femmes professions intermédiaires](#) estiment que leur rémunération est en décalage avec leur implication, pour 57 % des hommes.

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

4 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 dans lesquels les femmes sont concentrées, où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnus
 - 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 (présentisme, charisme, participation au chiffre d'affaire...). C'est ce qui explique que plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les écarts se creusent.
- **La ségrégation professionnelle affecte également les femmes qualifiées**

Les filières professionnelles dans lesquelles les femmes exercent le plus sont aussi celles qui sont les plus dévalorisées, et donc mal payées. [Les métiers du soin et du lien](#), en plus d'être exercés dans des conditions de plus en plus difficiles, sont peu rémunérateurs car ils reposent sur des compétences qui seraient "naturelles" pour les femmes ; l'empathie, la minutie, l'écoute, etc. Elles restent encore très minoritaires dans les secteurs les plus rémunérateurs, et subissent beaucoup plus que les hommes les emplois à temps partiel, notamment à cause de la répartition inégale du travail domestique.

- **Le sexisme toujours autant à l'oeuvre**

9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste (86 %, HCE).

Dans la sphère professionnelle, le sexisme est d'autant plus présent qu'il peut être insidieux ; choisir un candidat plutôt qu'une candidature pour un poste, de crainte que la candidate parte un jour en congé 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 ...

6 ans après le début de #MeToo :

- 13 % des femmes des professions intermédiaires, et 18 % des femmes cadres, déclarent avoir été témoins ou victimes de violence au travail
- Seules 26 % des femmes des profession intermédiaires, et moins d'une femme cadre sur deux, déclarent avoir bénéficié de mesures de prévention des violences au travail.

(baromètres Ugict 2022 et 2023)

Le cercle vicieux des inégalités est toujours autant à l'œuvre ; c'est pourquoi seuls 20 % de la population considèrent que femmes et hommes y sont égaux en pratique.

- **Le 8 mars 2024 rejoignez la mobilisation**

Il est possible de gagner l'égalité au travail et dans la vie, par la mobilisation collective nous pouvons gagner de nouveaux droits.

fichiers:



[Télécharger 20240229_-_tract_8_mars_-_en_greve_syndicoop_fr_.pdf](#) (701.13 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[Egalité Femmes/Hommes](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
