# Femmes ingés, cadres et professions intermédiaires, toutes concernées !

**Inégalités de salaire et plafond de verre**

Les femmes sont moins payées que les hommes à niveau d'études ou de responsabilité équivalents, elles touchent moins de primes, sont moins souvent encadrantes et accèdent moins aux postes de direction.

**Plafond de mère**

En début de vie professionnelle, le « soupçon de maternité » freine l'embauche et la prise de responsabilité. Avec 44h30 de temps de travail moyen pour les cadres, soit les femmes ne voient pas leurs enfants, soit elles renoncent à une partie de leurs responsabilités et de leur salaire en passant à temps partiel !

**Ségrégation professionnelle**

Plus diplômées que les hommes, les femmes exercent majoritairement dans les métiers du soin et du lien, de l'action sociale, de l'enseignement et du secteur tertiaire, tous dévalorisés financièrement. Elles restent encore très minoritaires dans les secteurs les plus  rémunérateurs.

**Télétravail et garde d'enfants**

En première ligne pour pallier à la fermeture des écoles et des crèches, les femmes sont sommées de télétravailler tout en gardant leurs enfants. Résultat : augmentation du stress, des cas de burn-out, de la pression accrue des managers et du sentiment de mal faire son travail.

**EN CHIFFRES**

◈ **L'écart de salaires moyen entre femmes et hommes cadres est de 25%**
◈ **À partir du 2ème enfant, le salaire des femmes est inférieur de 21% à celui des hommes**
◈ **36% des femmes cadres ont connu une situation de burn-out contre 23% des hommes**

# ON DEMANDE :

**L'égalité**

◈ Des sanctions pour les entreprises qui discriminent.

◈ La revalorisation des métiers féminisés et la reconnaissance des diplômes pour qu'enfin la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale soit appliquée.

◈ La mise en place d'indicateurs de suivi de carrière pour rendre visibles les discriminations.

◈ Des augmentations générales de salaires et des critères d'évaluation et de rémunération transparents et objectifs.

**Du temps**

◈ Mettre fin au présentéisme, et ne plus être obligé·es de choisir entre carrière et vie de famille.

◈ La réduction du temps de travail et la semaine de 4 jours.

◈ Le droit à la déconnexion réel et effectif (trêves de messageries, absence de réunions tardives).

◈ La même durée pour le congé paternité / maternité post-naissance pour aider à un meilleur partage des tâches.

**Du respect**

80% des femmes sont victimes de sexisme au travail. Pour éradiquer le sexisme et les violences sexuelles, les managers et les ressources-humaines doivent être formés, les entreprises sans plan de prévention sanctionnées et les victimes protégées.

# #8mars15h40 en grève pour l'égalité
# Le 8 mars, la CGT et de nombreux syndicats et associations féministes appellent à la grève féministe.

Cela peut passer par :

◈ **Une journée de grève ;**

◈ **Un débrayage (ou une déconnexion) à 15h40, heure à laquelle chaque jour les femmes**

**cessent d’être payées ;**

**◈ L’interpellation de l’employeur sur les écarts de salaire, ou les violences au travail ;**

**◈ La participation aux manifestations organisées dans toute la France ;**

**◈ L’affichage d’un fond d’écran pour celles et ceux qui télétravaillent ;**

**◈ Une action symbolique sur le lieu de travail**

**fichiers:**

Télécharger le_8_mars_en_greve_pour_legalite_.pdf (1.71 Mo)
**Public:** Infos / actions
Egalité Femmes/Hommes

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *