



# le MAG Syndical

## SPÉCIAL 8 mars





# SOMMAIRE



## ÉDITORIAL **3**

---

### ARTICLES

**Les extrêmes droites sont un danger**  
pour les droits et l'émancipation des  
femmes **4**

**Le 8 mars**, journée internationale de lutte  
pour les droits des femmes **8**

**Inégalité salariale entre les femmes et les  
hommes** une réalité à combattre **12**

Le mag syndical N°48 - MARS 2024

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt\_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques - 01 55 82 80 68

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



## ÉDITORIAL

Le 8 mars n'est ni la fête de la femme, ni la fête des mères ou encore moins la Saint Valentin. C'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.

Dans toutes les administrations, y compris à la DGFIP, les femmes subissent des inégalités de carrière, de revenus, d'autant plus si elles sont mères. Un déroulement de carrière ralenti et les tâches domestiques et familiales leur incombent toujours, sans parler des violences sexistes et sexuelles.

À l'image de la campagne CGT #unjoursansnous, faire la grève féministe le 8 mars est l'occasion de rendre visible ce que serait un jour sans nous, les femmes au travail. Car un travailleur sur deux est une travailleuse et nous sommes même plus de 60 % à la DGFIP.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, les femmes gagnent toujours un quart de salaire en moins que les hommes. À la retraite, elles sont de nouveau pénalisées car leurs pensions sont inférieures de 40 % en moyenne. Dans la fonction publique, contrairement aux idées reçues, c'est 13 % d'écart et même 30 % en intégrant les primes.

Le temps des femmes est aussi très différent du temps des hommes, c'est le premier facteur expliquant les inégalités professionnelles. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées, et ce sont elles, en grande majorité, qui prennent les temps partiels. Il ne faut plus que les femmes soient contraintes de sacrifier leur travail ou d'enchaîner les doubles journées (70 % des tâches domestiques et familiales sont assumées par les femmes) ! Le manque de temps, la précarité, l'absence de réel service public du soin et du lien tout au long de la vie engendrent des conséquences sur la vie professionnelle et privent les femmes d'un réel choix de carrière ou de temps de travail.

Les violences sexistes et sexuelles au travail sont importantes : 1 femme sur 3 est victime de harcèlement sexuel et 80 % dénoncent y avoir subi du sexisme. Ce phénomène social massif n'est pas une fatalité.

La CGT revendique :

- L'égalité salariale réelle : SMIC à 2000 €, revalorisation des métiers à prédominance féminine, reconnaissance des carrières, fin des temps partiels subis ;
- La fin des violences sexistes et sexuelles au travail : formation, prévention, protection des victimes et sanction des agresseurs ;
- Une politique de la santé des femmes ambitieuses : droit à l'IVG, suppression des jours de carence, 100 % secu ;
- Des services publics de la petite enfance et du grand âge de qualité et répondant aux besoins.

LE 8 MARS,  
ON ARRÊTE  
TOUT,  
TOUTES  
ET  
TOUS !

**LE 8 MARS, À LA DGFIP COMME PARTOUT DANS LE MONDE,  
METTONS-NOUS TOUTES ET TOUS EN GRÈVE POUR FAIRE DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES UNE RÉALITÉ.**



## LES EXTRÊMES DROITES SONT UN DANGER POUR LES DROITS ET L'ÉMANCIPATION DES FEMMES

*Scores électoraux, reprises de leurs idées par nombre de partis et de gouvernements, voire accession directe au pouvoir dans certains pays, tribunes régulières dans les médias de masse, paroles xénophobes et racistes « décomplexées »... la banalisation des extrêmes droites et de leurs idées gangrène la société, en France comme dans nombre d'autres pays. Ces courants réactionnaires travaillent logiquement à étendre leur auditoire et à réactualiser leur image, par exemple en direction des femmes et des jeunes, jusqu'à des prises de responsabilités de premier plan au sein de leurs organisations. Mais au-delà de l'affichage, leurs fondamentaux restent les mêmes.*

Si l'extrême droite (e.d) ne constitue pas un bloc homogène se limitant au Rassemblement national (RN) ou à Reconquête, les différents acteurs œuvrent tous avec une grille d'analyse politique commune : le nationalisme et les thèses identitaires, le conservatisme, une vision réactionnaire de la société, traditionaliste, une histoire « nationale » fantasmée, la naturalisation des rapports sociaux (une essentialisation, c'est-à-dire l'assignation à un rôle inné, prédéfini et hiérarchisé « par la nature des choses »), un racisme bien présent au sein de ces organisations et de leurs adhérents (au-delà d'un affichage parfois prudent de certaines de ces organisations à des fins électorales). Autoritarisme, répression et violences à l'égard de ses opposants sont au service du maintien de cet « ordre social et moral ». Chacun de ces axes se nourrit les uns des autres et peut se décliner en plusieurs branches, constituant ainsi l'arborescence de la sphère politique d'extrême droite.

Pour les e.d, l'organisation sociale se fait au nom d'une naturalisation des rapports sociaux et de la tradition. Ainsi, questionner les rôles liés aux notions de virilité et de féminité constituerait un danger, un risque de chute civilisationnelle.

Si l'homosexualité peut être tolérée dans certains courants de l'e.d ne voulant pas paraître trop à contre-courant des évolutions de la société, il n'y a pas lieu d'en porter des revendications en termes de droits, et encore moins pour les personnes transgenres dont l'existence même est contestée (il ne s'agirait que de femmes déguisées en hommes ou d'hommes déguisés en femmes). Au RN, l'homophobie n'a pas disparu, elle est juste mise en sourdine, tout en gardant ses alliés politiques

ouvertement homophobes (en Pologne, Hongrie, etc). Un électorat potentiel reste un électorat à conquérir.

L'aversion outragée des groupes d'e.d et des réactionnaires de tout poil pour ce qu'ils nomment « la théorie du genre » et les droits LGBT+ (Lesbiennes, Gay, Bisexuel.le.s, Transgenres et autres) est révélatrice de leurs fondamentaux essentialistes et traditionalistes, jusqu'à hurler au complot anti-civilisationnel. Avec une vision paranoïaque et complotiste de la société, ils ont été à l'origine de nombreuses pressions et menaces à l'encontre d'établissements scolaires et d'enseignants, accusés de vouloir corrompre nos enfants en brouillant l'ordre naturel des choses. Les e.d ont aussi été très actives dans les manifestations contre la procréation médicalement assistée (PMA), tout comme contre le mariage pour tout.es. Précisons que si les courants féministes n'ont jamais été très attachés à « l'institution du mariage » dans sa conception et son histoire patriarcale, le mariage pour tout.es répond tout simplement à la nécessité de rétablir une égalité des droits quelle que soit l'orientation sexuelle.

Pour les e.d, les corps des femmes appartiennent à la nation et à la perpétuation de notre civilisation, qui serait en péril. Les femmes seraient, par nature, assignées à un rôle de reproductrices afin d'assurer l'héritage biologique et culturel, français, occidental, chrétien. Il s'agirait de lutter contre le remplacement du peuple français « de souche » par d'autres peuples, principalement venus du Maghreb et d'Afrique. Ce délire complotiste ne résiste pas aux études scientifiques d'octobre 2022 de l'INSEE : les personnes « nées étrangères dans un pays étranger » ne représentent que 8 % de la population. Les immigrés venus

du Sud représentent 5 % de la population française. Difficile de parler d'une « contre-colonisation » par les étrangers non européens.

En lien direct avec le risque fantasmé de ce « grand remplacement », l'essentialisme, la xénophobie, la haine du métissage et le racisme se rejoignent rapidement.

La figure de la mère tient une place primordiale à l'extrême droite. Et, en toute logique avec leur approche naturaliste des rapports sociaux, si travail il doit y avoir, alors celui qui est assigné à la plupart des femmes est celui correspondant à leurs capacités soi-disant innées à prendre soin d'autrui et du foyer familial. Chacun et chacune à sa place « naturelle », en conformité avec les mécanismes de domination et de séparation sexistes propres au patriarcat (notion dont l'existence même est contestée par ces courants). Et si certaines se hissent à des postes de premières responsabilités, même politiques, les références à la gestion en « bonne mère de famille » sont partie prenante de leur discours (Marine Le Pen, Giorgia Meloni), et cette ascension est réservée à une élite.

Les e.d sont « traditionnellement » opposées au droit à l'avortement, au droit des femmes à disposer librement de leur corps. Jusqu'à des actions directes contre des centres d'IVG (« SOS tout petits »). Mais certains partis ont récemment et stratégiquement modéré fortement leur discours (RN), tandis que d'autres continuent frontalement à s'y opposer (Reconquête).

Au gré des évolutions de la société, leurs interventions peuvent se révéler insidieuses.

Marine Le Pen parla dans un premier temps « d'avortement de complaisance », puis axa son discours sur son déremboursement, certains groupes et associations mènent des opérations de lobbying ou parasitent internet avec des associations « écran » visant à décourager des femmes en recherche d'informations sur l'avortement par un discours culpabilisateur et des informations fausses, tronquées, détournées.

Dans de nombreux états des États-Unis, en Amérique du Sud, Afrique, Moyen-Orient, en Pologne, à Malte, Andorre ou Monaco, mais aussi avec des entraves en Espagne, Italie, avec une clause de « conscience » derrière laquelle se cachent de nombreux médecins, des manques cruciaux de moyens en France... la route est encore longue pour gagner un véritable droit à

l'avortement et nombre de courants d'e.d sont en première ligne pour y dresser un maximum d'obstacles.

Ne nous y trompons pas, même si l'avortement se retrouve inscrit dans la constitution sous l'angle de la « liberté » d'avorter, les attaques, restrictions et contournements seront toujours possibles tant que n'y sera pas inscrit le « droit » à avorter.

Pour les e.d, les corps des femmes appartiennent à des intérêts considérés comme supérieurs (nation, civilisation, pureté ethnique, voire « raciale »). Rappelons qu'aux États-Unis et jusque dans les années 70, des campagnes de stérilisation forcée de femmes des premières nations ont été mises en œuvre. Des politiques similaires ont été mises en place à travers le monde et les histoires coloniales.



Pour les féministes, les droits des femmes à disposer de leur corps, le droit à la santé, les droits sexuels et reproductifs sont des droits fondamentaux. Ils concourent à la réalisation pleine et entière de tous les autres droits et à l'émancipation de tous et toutes.

## ET D'UN POINT DE VUE ÉCONOMIQUE ?

Alors que les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes (*chiffres OXFAM 2023*), et ce malgré 5 lois sur l'égalité salariale non appliquées, et 41 % de moins à la retraite, le RN propose une hausse de 10 % des salaires par exonération des cotisations patronales (faudrait pas fâcher le patronat) et la revalorisation du minimum vieillesse à 1 000 euros, soit en dessous du seuil de pauvreté !

Par contre la CGT exige, notamment, un plan de rattrapage immédiat des écarts de salaires et de retraites entre les femmes et les hommes, de réelles sanctions pour les employeurs qui n'appliquent pas l'égalité salariale, une revalorisation des métiers féminisés, une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail, un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité. Ces revendications s'articulent avec l'ensemble de nos revendications de hausse générale des salaires et des minima sociaux (rappelons qu'à l'Assemblée Nationale, le RN a voté contre une augmentation générale des salaires).

Temps partiels imposés, CDD à répétition, amplitudes horaires et cadences infernales, conditions de transport... le RN ne propose rien pour résorber la précarité et améliorer les conditions de travail, sauf une mesure : un doublement de l'allocation de parent isolé, évidemment pour les seules françaises. Alors que les féministes, dont la CGT, revendiquent pour toutes l'interdiction des temps partiels imposés, la transformation des emplois précaires en CDI ou le statut de fonctionnaires (à temps complet pour celles et ceux qui le désirent), un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale), le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé.

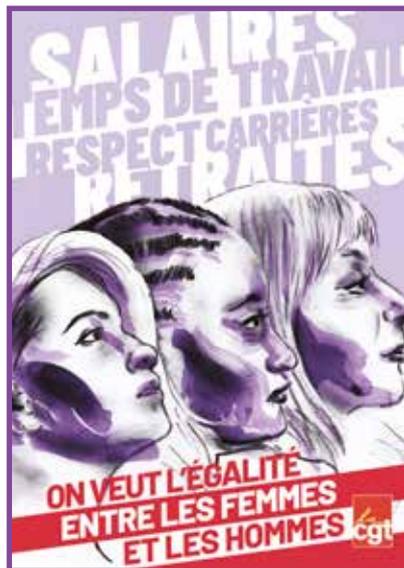
Quant aux difficultés à faire garder les enfants faute de place dans les structures de la petite enfance ou d'assistantes maternelles, le RN ne propose rien, tout en incitant les femmes, françaises bien sûr, à faire des enfants. Reconquête encourage la natalité « de souche », la création de 60 000 places de crèche en 5 ans en priorisant leur accès aux mères célibataires, françaises bien sûr.

De notre côté, nous revendiquons 500 000 places en crèche et la création d'un véritable service public de la petite enfance, tout en rejetant la discrimination contre les femmes ne disposant pas de la nationalité française dans l'attribution des places en crèche. Pour le secteur de la petite enfance (où 98 % des salarié-es sont des femmes), la CGT se base sur une étude de l'IRES de janvier 2023 qui estime à 11,3 milliards d'euros l'investissement nécessaire pour la revalorisation des emplois existants et pour les créations d'emplois revalorisés. Le travail de recherche de l'IRES a aussi estimé à 76 000 le nombre d'emplois nécessaires pour réduire les inégalités territoriales et l'amélioration de l'accessibilité (et donc les conditions de travail des personnels) et pour faire face aux inégalités les plus criantes, mais il faudrait en créer 218 000 pour envisager un niveau de service de qualité dans toute la France. Un effort de grande ampleur doit aussi être engagé pour régler les questions de la pénibilité pour l'ensemble de ces emplois.

La façon dont les e.d abordent les questions des violences sexistes et sexuelles (VSS) est révélatrice de leur xénophobie, de leur racisme sur fonds d'islamophobie et parfois aussi de leur hypocrisie.

Si Marine Le Pen demande l'inscription des harceleurs de rue

au fichier des délinquants sexuels, des mesures particulières prises pour mieux prévenir et réprimer les violences commises à l'encontre des conjoints ou ex-conjoints, des délais très brefs pour juger les conjoints ou ex-conjoints violents avec des mesures de protection des victimes efficaces... rien n'est clairement et concrètement défini, on reste dans des déclarations vagues de bonnes intentions, et aucune mesure n'est budgétairement calibrée. Même méthode pour Reconquête qui annonce des places supplémentaires d'hébergement sans jamais en définir le nombre. Par contre, les e.d sont très précises lorsqu'il s'agit de cibler les soi-disant « origines » des agresseurs, dans les familles et dans l'espace public, et ce serait sans surprise des actes d'étrangers, de réfugiés ou de binationaux de confession musulmane en priorité, à expulser. Le collectif de femmes d'extrême droite « Némésis », dont l'action est axée sur les violences sexistes et sexuelles, en lien direct avec des courants identitaires, reprend cette ligne.



Les féministes, dont la CGT, revendiquent un milliard d'euros pour lutter contre les violences masculines, l'application stricte des lois existantes, une loi cadre prenant en compte tous les aspects de la prévention, de la solidarité avec les victimes et des sanctions contre les agresseurs. Les violences sexistes et sexuelles touchent malheureusement tous les milieux sociaux-économiques, toutes les classes sociales, toutes les confessions, toutes les nationalités, toutes les « origines ». Elles sont tout aussi présentes dans le monde du travail. Les femmes ont droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles. Il faut des mesures de protection

à la hauteur (dont la protection fonctionnelle) pour les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel. Les personnes victimes de la prostitution doivent pouvoir être soutenues et accompagnées dans des démarches de sortie du système prostitutionnel.

Les violences sexistes et sexuelles sont le fruit de dominations et d'emprises issues du patriarcat, jouant à plein dans les systèmes d'exploitation capitalistes. Elles sont couvertes, tolérées, voire justifiées par les idéologies réactionnaires.

À la CGT, nous sommes féministes lutte de classe : un féminisme qui cherche à s'inscrire dans la réalité des enjeux politiques, sociaux et économiques.

## FACE À LA CRISE LES EXTRÊMES DROITES SONT UN DANGER POUR LES DROITS DES FEMMES ET LA JUSTICE SOCIALE !

Le fait qu'une femme, comme Christine Lagarde, ait dirigé le FMI ne change rien pour les 99 % restants de femmes, ou plutôt, disons que la politique antisociale au service de laquelle elle a activement œuvré a été délétère pour 99 % des femmes. Le fait que Marine Le Pen soit à la tête du RN ne fait en rien avancer les idées d'émancipation sociale, de genre, familiale et économique pour l'ensemble des femmes, mais propage des idées réactionnaires et de cantonnements sexistes (pour les raisons évoquées plus haut).

Si la libération de femmes se fait au détriment d'autres femmes ou si elle se fait sur le terreau du rejet de l'autre, ce n'est pas un féminisme pour toutes et tous, ce n'est pas le féminisme.

À travers les inégalités de genre, sexisme et capitalisme s'auto-alimentent et développent émiettement de l'emploi, précarisation, multi-emploi et pluriactivité, protections sociales en baisse, salaires déplorables, le lot par exemple des secteurs professionnels du soin et du lien, très majoritairement féminisés.

L'égalité salariale femmes-hommes s'attaque frontalement au capital et pose ainsi la question de la redistribution-réappropriation des richesses. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles offre un point d'appui pour toutes les questions de santé et de sécurité. Ce sont des luttes concrètes pour les droits des femmes et pour l'égalité femmes-hommes. Elles s'inscrivent aujourd'hui et dans le monde, de fait, contre les systèmes d'exploitation capitalistes qui se nourrissent de façon massive des inégalités de genre.

Par ailleurs, n'éluons pas une réflexion qui traverse depuis quelques années les courants féministes. Les formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres, se renforcent mutuellement. En ce sens nous devons aussi avoir une approche ouverte, reconnaissant les situations objectives d'intersectionnalités, et lutter efficacement contre les rapports sociaux et politiques qui les génèrent.

La question des droits des femmes peut ainsi être un levier puissant pour rouvrir la question sociale et renouveler le combat

de classe. Être féministe, c'est vouloir transformer la société, ne pas se satisfaire de l'ordre établi. C'est se mobiliser pour gagner un monde plus juste et plus égalitaire, à l'opposé des idées nocives et réactionnaires des extrêmes droites. Leur volonté purement électorale de se « refaire le portrait » ne doit tromper personne. Elles restent un ennemi de la cause des femmes, de l'émancipation pour toutes et tous, et de la justice sociale dans son ensemble.

## EXTRAITS DE L'INTRODUCTION AU DOCUMENT D'ORIENTATION DU

53<sup>E</sup> CONGRÈS CGT ADOPTÉ EN MARS 2023 :

La montée du fascisme, des partis d'extrême droite en Europe et dans le monde rime souvent avec le développement des conflits armés et la remise en cause des droits les plus élémentaires des populations, et plus particulièrement des femmes et des minorités. L'arrivée en nombre à l'Assemblée nationale de quatre-vingt-neuf député-es du Rassemblement national doit nous alerter sur la nécessité de renforcer notre activité pour défendre les libertés fondamentales, d'expressions syndicales, combattre toutes les discriminations, promouvoir et gagner l'égalité des droits sur les lieux de travail et dans la société, entre autres : les femmes, les personnes en situation de handicap, les LGBTQ+, les migrant-es, les réfugié-es, les travailleur-ses sans papiers, etc. Ils et elles ont naturellement toute leur place pour militer dans la CGT. La lutte contre le patriarcat, le progrès de l'égalité femmes/hommes sont des enjeux importants dans le travail comme dans la société tout entière, ainsi que dans nos organisations syndicales. Les questions d'égalité salariale, d'égalité dans le travail comme dans la vie privée, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sous toutes leurs formes concernent la CGT et doivent être prises en compte comme objectif de transformation sociale à part entière



## LE 8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

Pourquoi ? Pour dénoncer les discriminations, les inégalités et les violences vécues par les femmes, ainsi que les actions menées pour y mettre fin.

Certain.es pourraient ne pas se sentir concerné.es, mais pourtant ces violences font partie de notre environnement, elles se passent parfois loin, sur d'autres continents, mais aussi juste à côté... et pour certaines d'entre nous, chez elles ou au travail. Au vu du nombre de femmes concernées, de la médiatisation des faits, personne ne peut dire, « *je ne suis pas au courant !* ».

1 femme sur 3 dans le monde (736 millions) a été victime de violence physique ou sexuelle, le plus souvent par un partenaire intime. Lorsque l'on prend en compte le harcèlement sexuel, ce chiffre est encore plus élevé. Près de 3 femmes sur 5 tuées en 2017 l'ont été des suites de violences infligées par leur partenaire ou un membre de leur famille.

### UN CONCEPT ESSENTIEL À L'OPPRESSION : LE PATRIARCAT

Celui-ci vient de la « *sociologie ou de l'anthropologie et décrit un système où tout est fait pour privilégier les hommes politiquement, économiquement, socialement... parfois même sans qu'ils s'en rendent compte. Dans une société patriarcale, ce sont les hommes qui font carrière, gagnent de l'argent et dirigent le monde. Puisqu'elles sont écartées des lieux de pouvoir, les femmes sont sous le contrôle des hommes, le système les rend dépendantes, elles sont perçues comme inférieures et devant rester à la maison s'occuper des enfants. Elles sont présentées (dans les médias) comme des objets de désir à la disposition des hommes, cela crée un environnement dans lequel les femmes risquent bien plus d'être victimes de discrimination et de violence* » (Le Monde 28/01/2024).

Alors aujourd'hui, après l'émergence et la visibilité des mouvements féministes, après la vague « #metoo », sommes-nous encore dans une société patriarcale ? Le patriarcat est plus largement fondé sur la binarité et la hiérarchie des genres, au

bénéfice des hommes. Alors oui, nous sommes encore dans une société patriarcale, avec toutes les violences qu'elle génère à l'encontre des femmes.

### L'OPPRESSION ET LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES : UNE CONTINUITÉ HISTORIQUE ET GÉOGRAPHIQUE

De quoi parle-t-on ? À la maison, dans la rue ou au travail, en temps de guerre ou de paix, au nom de la culture, des traditions, de la religion, les violences à l'égard des femmes et des filles sont une violation des droits humains qui se produit tant dans l'espace public que dans la sphère privée ou encore la sphère professionnelle.

Elles prennent différentes formes : physiques, sexuelles et psychologiques.

- De la violence d'un partenaire intime, c'est-à-dire tout comportement d'un conjoint ou ex-conjoint ou d'un époux ou ex-époux propre à causer des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques. Il s'agit de l'une des formes de violence les plus couramment subies par les femmes dans le monde.
- De la violence sexuelle : tout **acte sexuel commis contre la volonté** d'une autre personne, soit quand cette personne ne donne pas son consentement, soit quand le consentement ne peut pas être donné du fait que la personne est un enfant, qu'elle souffre d'un handicap mental ou qu'elle est dans un état d'intoxication avancé ou inconsciente suite à la consommation d'alcool ou de drogues.

Le harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel **comprend des formes sans contact** telles que des commentaires à connotation sexuelle sur des parties du corps ou l'apparence d'une personne, des sifflements, le fait d'exiger des relations sexuelles contre des faveurs, des regards sexuellement suggestifs, le fait de traquer

une personne, et l'exposition d'organes sexuels devant une personne.

Il devient agression sexuelle dès lors qu'il prend la **forme de contact physique**, tel que des agrippements, des pincements, des claques ou le fait de se frotter contre une autre personne de manière sexuelle.

## LE VIOL

Le viol est une **pénétration vaginale, anale ou orale de nature sexuelle et non consentie** avec une partie d'un corps ou un objet sur le corps d'une autre personne. Les viols peuvent être commis dans le cadre du mariage et de relations, par des inconnus et pendant des conflits armés.

Le viol de guerre : des groupes constitués, militaires ou civils, se livrent massivement au viol de personnes clairement désignées par un trait distinctif, qu'il soit national, ethnique, clanique, idéologique ou religieux.

15 millions : nombre approximatif d'adolescentes (de 15 à 19 ans) dans le monde qui ont été soumises à des rapports sexuels forcés à un moment dans leur vie (Unicef).  
45 à 55 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dès l'âge de 15 ans au sein de l'Union européenne.

- ↳ Du trafic d'êtres humains : c'est l'acquisition et l'exploitation de personnes, par des moyens tels que la force, la fraude, la coercition ou la tromperie. La plupart des femmes qui en sont victimes sont exploitées sexuellement.

72 % des victimes du trafic d'êtres humains dans le monde sont des femmes et des filles.  
4 fois sur 5 les femmes victimes de trafic sont sexuellement exploitées.

- ↳ Des mutilations génitales féminines : interventions qui modifient ou provoquent intentionnellement des blessures aux organes génitaux féminins pour des raisons non médicales.

200 millions de filles et de femmes de 15 à 49 ans ont subi des mutilations génitales dans 30 pays qui disposent de données représentatives sur le sujet.

5 ans : les filles sont le plus souvent excisées avant l'âge de 5 ans.

- ↳ Du mariage d'enfants qui entraîne généralement pour les jeunes filles la fin de leurs études, de leur vocation et de leur droit à faire des choix de vie. Les recherches confirment que ces jeunes filles courent plus de risques d'être victimes de violence perpétrée par un partenaire intime que les filles du même âge qui se marient plus tard.

650 millions de femmes en vie aujourd'hui ont été mariées avant l'âge de 18 ans.

4 filles sur 10 en Afrique subsaharienne ont été mariées avant l'âge de 18 ans.

## AUTOUR DE NOUS, LES VIOLENCE CONJUGALES

244 301 victimes en 2022 (chiffres du Ministère de l'Intérieur), soit +15 % par rapport à 2021.

Dans 87 % des cas, les mis en cause sont des hommes.

Seulement 1/4 des victimes de violences conjugales signalent à la police ou à la gendarmerie les faits qu'elles ont subis.

Près de 3/4 des pays dans le monde disposent de lois contre la violence conjugale.

Elles peuvent concerner tous les couples où il existe ou a existé une relation sentimentale, quel que soit l'âge, l'origine, ou encore la situation professionnelle et financière, à n'importe quel moment de la relation, même après la séparation. Il n'y a pas un profil type de victime ou d'agresseur. Cependant, certaines situations sont plus propices à leur apparition ou leur intensification : le mariage du couple, un déménagement, notamment à l'étranger, une grossesse, désirée ou non, et les années suivant la naissance d'un enfant, des décisions importantes concernant les enfants, la séparation et la période qui suit.

Elles se manifestent par :

- ↳ Les violences verbales : ce peut être donner des ordres, crier, insulter sa conjointe, la menacer ou menacer les enfants.

Typiquement, « *il me dit que je suis laide ou sale* », « *il me dit que ma voix ou mon accent sont moches* », « *il me rabaisse ou m'insulte en privé ou devant d'autres personnes* », « *il me crie dessus* ».

- ↳ Les violence économiques : cela prend la forme de la priver de ressources financières, contrôler son argent, ses dépenses, confisquer ses moyens de paiement, l'empêcher de travailler ou la persuader de réduire votre temps de travail.

Typiquement : « *il m'empêche de prendre mes propres décisions* », « *il m'empêche de travailler, de me former ou de prendre les transports* », « *il contrôle mes dépenses, garde ma carte bancaire et mon chéquier* », « *il refuse de me donner de l'argent pour les dépenses essentielles. L'argent qu'il me donne ne permet pas de couvrir mes besoins fondamentaux* », « *il pose des conditions sur mon accès à l'argent. Par exemple, si je le mets en colère, il ne me donnera pas d'argent* ».

- ↳ Les violence administratives : confisquer ou conditionner son accès à ses documents administratifs (carte d'identité, passeport, titre de séjour, carte vitale, livret de famille, carnet de santé, diplôme, avis d'impôts, etc.), menacer de la dénoncer pour qu'elle soit expulsée de la France, contrôler sa correspondance (courrier, e-mails, textos, etc).

Typiquement : « *il garde mes papiers d'identité, ceux de nos enfants avec lui, il lit mes courriers, il menace de me quitter pour que je perde mon droit de séjour en France, il contrôle toute mon administration, même si je veux être autonome* ».

- ↳ Les violences physiques et matérielles, elles peuvent se manifester par jeter ou détruire des objets, bousculer, donner des coups, avec ou sans objet, mordre, brûler, étrangler, pousser, retenir et empêcher de bouger librement, séquestrer.

Typiquement : « *il devient très agressif par moment* », « *il a déjà été physiquement violent avec moi* », « *il lui arrive parfois d'être violent, mais il s'excuse ensuite et promet de ne pas recommencer* », « *il me pousse à consommer des drogues ou de l'alcool* ».

Face à ces violences, il y a le doute de la victime, ce doute qui l'empêche de s'extraire, de s'échapper. Pour y arriver, il lui faut alors faire la différence entre dispute et violence, relation égalitaire et domination, car le seul responsable des violences qu'il fait subir, c'est bien le partenaire ou ex-partenaire.

## LE TRAVAIL : UNIVERS HOSTILE FAVORABLE AUX VIOLENCES OU LEVIER D'ÉMANCIPATION, LIEU REFUGE ET POTENTIELLE PORTE DE SORTIE ?

La Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail, fruit d'une négociation internationale à laquelle la CGT a activement contribué (par la voix de Sophie Binet, alors représentante titulaire de l'ensemble des travailleuses. eurs de France à l'OIT), est adoptée le 21 juin 2019. Elle définit explicitement, et pour la première fois, les violences et le harcèlement au travail comme étant « l'ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». La recommandation n° 206 vise à compléter les dispositions de la Convention et à orienter les politiques des États.

C'est le 12 avril 2023 que la France la ratifie enfin (la Loi autorisant sa ratification est du 8 novembre 2021), mais sans la transposer dans le droit Français. Sur la base de la convention et des politiques volontaristes mises en place en Espagne ou en Irlande, la CGT se mobilise pour la création de nouveaux droits sociaux pour les salarié·es victimes de violences domestiques :

- L'obligation de former les responsables de personnel et les « ressources humaines » et de sensibiliser chaque année les salarié.e.s ;
- Des sanctions pour les entreprises qui ne négocient pas de plan de prévention avec les syndicats ;
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : 10 jours d'absences rémunérées pour faire leurs démarches, droit à mobilité géographique et fonctionnelle, interdiction de licenciement ;
- Des moyens pour accompagner les victimes en renforçant les prérogatives des référent.e.s du personnel et en permettant aux conseillers du salarié.e.s d'intervenir dans les entreprises dans lesquelles il n'y a pas de représentant.e.s du personnel.

### FACE À CES VIOLENCES, LE 3919, LE 17 ET LES ASSOCIATIONS :

- [www.solidaritefemmes.org](http://www.solidaritefemmes.org) ▪ [www.cfcv.asso.fr](http://www.cfcv.asso.fr)
- [www.france-victimes.fr](http://www.france-victimes.fr) ▪ [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)
- [www.femmes-solidaires.org](http://www.femmes-solidaires.org) ▪ [www.avft.org](http://www.avft.org)

En France, 30 % des salariées ont été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail.  
70 % déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.  
40 % de celles qui l'ont fait, estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée.  
Malgré son caractère obligatoire, 82 % des employeurs n'ont pas rédigé de plan de prévention pour lutter contre les VSS.

Les environnements de travail ne sont donc pas épargnés par les violences sexistes et sexuelles au travail. Leur prise en charge est loin d'être satisfaisante, alors que c'est une obligation pour l'employeur. Selon l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail: « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Dans l'administration, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination, mais la gestion des cas de VSS est encore trop souvent du fait de la formation et de la sensibilité à ces questions de la ou du référent.e désigné.e. Les actions se limitent trop souvent à de la communication. Peu de concret est mis en place, les signalements de VSS seraient à la marge.

Ces questions font aujourd'hui l'objet de négociations. Une est en cours au Ministère des Finances. La Fédération des Finances CGT y prend toute sa part pour obtenir des prises en charge réelles des victimes. Dès l'accord de méthode, nous avons demandé l'ajout des violences intra-familiales et de la protection fonctionnelle comme thèmes de négociation.

C'est à la DGFIP que nous devons œuvrer bientôt pour qu'aucune victime ne soit laissée seule, que l'environnement de travail de notre direction soit sécurisé et porte de sortie pour celles qui subissent.

Si vous êtes victime, interpelez la médecine du travail, les référents départementaux.  
Faites vous accompagner par les représentant.e.s de la CGT Finances Publiques.



## LA FIN DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : PARLONS POLITIQUE, DOMINATION, ÉMANCIPATION

Une force essentielle dans la lutte contre les violences faites aux femmes : le féminisme.

C'est l'ensemble de mouvements et d'idées philosophiques qui partagent un but commun afin de définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes. Rien de commun avec la description péjorative qui en est encore trop souvent faite. La féministe est décrite comme agressive, la féministe est « mal baisée, le féminisme est une compensation et non pas un choix de libération, une revendication de droit ou de liberté, c'est un comportement dans lequel on s'enferme par défaut ».

Le combat engagé pour revendiquer que « mon corps m'appartient », l'exigence de l'Égalité salariale et politique sont toujours d'actualité. Aujourd'hui, le féminisme de l'ordre du privé et du solidaire rencontre le féminisme militant avec #Metoo et #balancetonporc.

La parole s'est libérée, elle doit s'exprimer dans tous les lieux de notre vie, privée, publique, professionnelle. La CGT, avec d'autres organisations syndicales et féministes en France et à travers la planète, appelle à une grève féministe et à des manifestations massives afin de rendre visible ce que serait un jour sans femmes au travail.

Le 8 mars, il faut montrer ce que serait #unjoursansnous, parce que la cause des femmes est profondément politique. Défendre la cause des femmes, c'est aussi revendiquer des économies prospères et une planète saine, c'est résorber les déficits par l'Égalité salariale.

Il faudra faire la grève du travail, des tâches domestiques, de la consommation, etc. parce que seules nos voix, nos cris, nos actions concrètes, visibles, pourront faire bouger la société et le pouvoir pour enfin obtenir l'égalité.





## INÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES UNE RÉALITÉ À COMBATTRE

C'est bien connu : nous devrions toutes et tous gagner plus. Tout le monde a expérimenté l'inégalité salariale à un moment de sa vie professionnelle comme une discrimination et une injustice.

Le « travail » est un constitutif important de toute notre vie : en avoir ou pas, être précaire ou non, bien gagner sa vie ou ne pas arriver à boucler ses fins de mois, donner du sens à son travail ou être un travailleur, une travailleuse « machine », concilier vie professionnelle et vie privée ou finir en burn-out, etc. Ces inégalités sont bien réelles.

Alors comment peut-on continuer à accepter une inégalité de rémunération du travail qui touche la moitié de la population : les inégalités sexistes, au détriment des femmes, au bénéfice des hommes ?

Toutes les études le démontrent, le travail des femmes est dévalorisé, tant dans ses conditions d'exercice, sa reconnaissance professionnelle, que dans sa rétribution sonnante et trébuchante.

Le préambule de la constitution de 1946, repris dans celui de 1958, précise que « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Et pourtant

En France, les hommes sont rémunérés en moyenne 28,5 % de plus que les femmes.

- ↳ En France, 76 % des emplois en temps partiel sont occupés par des femmes.
- ↳ Les femmes sont surreprésentées en France dans le secteur du soin. Par exemple, 91 % des aides-soignante-s sont des femmes.

- ↳ 42 % des femmes disent qu'elles ne peuvent avoir un travail rémunéré en raison de la charge trop importante du travail de soin dont elles ont la charge au sein du foyer.
- ↳ La pandémie de COVID-19 a entraîné pour les femmes du monde entier une perte de revenus d'au moins 800 milliards de dollars en 2020.

source : chiffres OXFAM 2023

L'exploitation capitaliste génère et se nourrit des injustices. La division sexiste de la société lui offre un terrain où prospérer. Et pourtant, le travail pourrait être un moyen d'émancipation. Comme l'écrit la sociologue Danièle Kergoat : « Le travail n'est pas seulement le lien principal de la domination, il est aussi le lieu de solidarité et de coopération, de socialisation. » (Le travail, un concept central pour les études de genre ? – 2018).

Ce n'est qu'en 1946 que disparaît la notion de « salaire féminin », ce dernier étant jusqu'à cette date inférieur au salaire auquel pouvait prétendre tout homme.

Mais les racines du mal demeurent ; le salaire des femmes continue d'être inférieur à celui des hommes.

Au sein d'un couple le salaire de la femme est encore trop souvent considéré comme un salaire d'appoint. Une aberration pour l'indépendance économique des femmes, premier pilier de l'égalité.

Parfois, c'est l'existence de toute une classe de travailleuses qui a été niée : le recensement de 1954 ne prend ainsi en compte que les agriculteurs qui se déclarent comme tels. Environ 1 million d'agricultrices ne sont ainsi que des « femmes d'agriculteurs ».

Quand elles ne sont pas assignées à être la « femme de », il n'en reste pas moins que la conception sexiste du travail et plus largement de la société propre au patriarcat a construit une répartition globale genrée des métiers, encore prégnante aujourd'hui, au détriment des femmes, de leur rémunération, de leurs conditions de travail. C'est fortement le cas des métiers du soin et du lien, essentiellement assumés par les femmes qui sont invisibilisées, délaissées et dévalorisées.

La crise sanitaire a montré à quel point la France a détérioré les services publics de santé, d'accueil de la petite enfance et de la perte d'autonomie, du social et du médico-social, avec des plans d'austérité drastiques.

Un autre phénomène qui favorise l'inégalité salariale est l'essor du temps partiel. Présent partout, dans le secteur privé comme dans le secteur public, il s'est développé bien plus récemment.

La crise de 1973 a fait naître un chômage de masse. Le temps partiel a été imaginé pour partager le travail en rognant sur les salaires, plutôt que de réduire fortement le temps de travail avec maintien des rémunérations. Favorisé dans les politiques d'emplois des années 80, il a souvent été financé par des baisses de cotisations sociales. Les temps partiels étant très largement féminins, les travailleuses en ont été des victimes privilégiées par les baisses des ressources dont elles auraient dû mieux profiter pour leur retraite ou leurs prestations familiales par exemple.

Dans les faits, le développement du temps partiel a donc créé des poches de pauvreté féminine. Notamment parce que dans de nombreux cas, le salaire-horaire d'un temps partiel est inférieur à un salaire-horaire à temps plein pour la même tâche.

Les femmes sont majoritaires dans les contrats les plus précaires. En France, parmi les cinq millions d'emplois en temps partiel, 76 % sont occupés par des femmes. 29,3 % des femmes occupent ainsi un emploi à temps partiel... contre 8,4 % des hommes.

Les salarié-es à temps partiel ont également, comme toutes les personnes en situation de précarité, un accès au logement plus difficile et des pensions de retraite plus faibles, difficultés elles-mêmes renforcées lorsque la configuration familiale est monoparentale. Les temps partiels sont aussi bien présents au sein de la Fonction

publique, avec là aussi une prédominance féminine : en 2021, 80 % des temps partiels au sein de la fonction publique sont pris par des femmes. Même dans une administration publique comme la DGFIP, on dénombre 84 % de femmes travaillant à temps partiel pour seulement 16 % d'hommes.

Les insuffisances de moyens pour les services de la petite enfance, incapables de répondre à la hauteur des besoins, sont un élément aggravant du recours aux temps partiels, devenant « induits » quand bien même ils ne sont pas directement imposés.

Au sein du foyer, l'inégale répartition des tâches domestiques perdure encore et toujours. En France, les femmes consacrent en moyenne 3h26 par jour aux tâches domestiques contre 2 h pour les hommes. Cela n'est pas sans importance, car cela signifie notamment beaucoup moins de temps disponible pour avoir une activité rémunérée ou pour se former.

Avoir un emploi ne protège pas de la pauvreté. En France, en 2017, 7,3 % des travailleuses étaient pauvres selon les chiffres Eurostat. Un chiffre en nette augmentation au fil des années puisqu'elles étaient 5,6 % en 2006. La crise de Covid-19 est venue encore davantage intensifier ce phénomène de travailleuses pauvres.

Encore trop souvent, les femmes sont renvoyées à leur rôle de mères et incitées par les normes sociales à privilégier leur vie familiale au détriment de leur vie professionnelle. La maternité constitue une cause bien visible de l'inégalité salariale. Mais

la visibilité n'engendre pourtant pas de réaction correctrice. Selon une étude de l'INSEE de février 2019, l'écart salarial horaire global entre les femmes et les hommes est de 18 % en faveur des hommes.

Mais cet écart augmente à 23 % entre les pères et les mères. Cela signifie donc que la maternité est au contraire un facteur aggravant d'inégalité : le salaire des mères baisse alors que celui des pères augmente. Cela tend à accréditer l'idée que la charge des enfants est encore très majoritairement assumée par les femmes au détriment de leur travail et de leur salaire, à l'inverse des hommes.

Les primes constituent en revanche des causes plus insidieuses d'inégalité. Difficile à évaluer, on possède peu de données sur ces questions. Mais des réalités demeurent : les hommes perçoivent plus de primes et plus hautes que les femmes.



La rémunération dont sa part indemnitaire pour la Fonction publique liée à la performance ou au mérite est de plus en plus répandue. Elle contribue aux inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Les hommes sont plus susceptibles de recevoir une rémunération liée à la performance, et en montants plus élevés, parce qu'elle tend à être disponible dans les grandes entreprises et les administrations, à l'extrémité supérieure de la répartition des salaires, pour un travail à temps plein plutôt qu'à temps partiel, et dans certains secteurs et professions. Cette généralisation de la rémunération au mérite aura au final des facteurs aggravants pour les femmes sur les inégalités et injustices pré-existantes sur l'ensemble des catégories et fonctions.

Une partie des primes (indemnitaire) peut être liée à des prises de fonction, un déroulement de carrière. Et là aussi, la répartition sexiste de fonctions ou types d'emplois jouera à l'encontre des femmes.

En matière de déroulement de la carrière, Thomas Piketty a montré dans une étude de 2016 que les hommes de 25 ans gagnent 25 % plus que les femmes du même âge. Mais ce qui est plus grave est que cet écart s'accroît avec le temps : il atteint 64 % à 65 ans. L'écart se creuse donc inexorablement, et de manière très importante.

Une des rares études dont nous disposons a été effectuée à la DGFIP et vient conforter ce constat.

Ainsi, une étude de cohorte a pris en compte 512 lauréates et lauréats du concours de catégorie C en 1986.

En 2010, soit 24 ans après le début de l'étude, 33 % des femmes appartiennent toujours à la catégorie C alors que les hommes ne sont que 18 %.

Parallèlement seules 16 % des femmes de la cohorte ont intégré la catégorie A contre 25 % des hommes.

À ce point, l'étude montre que les femmes ont été promues plus nombreuses par concours que par liste d'aptitude par exemple. Par déduction, on comprend que les hommes ont été avantagés ou bien que les femmes ont été contraintes ou freinées dans leurs volontés de promotion autrement que par concours.

Les Canadiens ont été parmi les précurseurs pour comparer les valeurs de l'emploi.

Ce que l'on appelle la « méthode québécoise » qui permet de comparer les salaires de personnes ayant des emplois de même valeur, y compris si les métiers sont différents.

Si la législation est encore en retard dans notre pays sur ces questions, cela montre que le combat contre les inégalités salariales nécessite une politique volontariste de grande ampleur. Plus grave, des régressions peuvent survenir sur ces questions pourtant essentielles d'égalité.

Une cause des inégalités salariales va aussi se nicher dans la recherche d'externalisation comme le rappelle l'économiste Rachel Silvera. Le mécanisme est assez simple : en cherchant à faire des économies, et sous prétexte de rationaliser le travail en se concentrant sur « le cœur de métier », on externalise

toutes les tâches prétendument « annexes » : ménage, gardiennage, ... souvent considérées comme à faible valeur ajoutée, moins bien payées. Comme nous l'avons vu, ces tâches ont traditionnellement été assignées aux femmes. On retrouve à cet endroit les « premières de corvée » pourtant indispensables au bon fonctionnement de la société.

À la DGFIP, combien de femmes occupant des emplois dits « Berkani » ont ainsi été purement licenciées, alors même que leurs salaires étaient déjà les plus bas du ministère ?

On pourrait penser que dans la fonction publique ce n'est pas le cas ; en effet les grilles salariales assurent en théorie une égalité stricte entre tous les fonctionnaires (donc à la DGFIP) – femmes comme hommes – en matière de salaire (traitement indiciaire). Mais cela reste de

la théorie. Une réalité est bien présente depuis toujours : il règne une inégalité entre les femmes et les hommes dans le travail et sa rémunération globale (traitement + indemnitaire), alors même que cela devrait être inconstitutionnel si on suit notre constitution en vigueur depuis plusieurs décennies.

Au sein de la fonction publique, 63 % des agents publics sont des femmes, mais elles représentent 70 % des bas salaires et gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes.

À la DGFIP, les femmes occupent plus majoritairement les postes moins qualifiés ; 62,5 % en catégorie C, 58,6 % en catégorie B et 51 % en catégorie A.

D'ailleurs nous constatons une autocensure dans le passage des concours des collègues femmes pour une raison de mobilité géographique.



À ce titre, la loi de transformation, qui généralise le recrutement contractuel, est un levier fort pour recruter les femmes dans les catégories les moins bien payées :

- ↳ Catégorie C 905 femmes pour 306 hommes
- ↳ Catégorie B 521 femmes 193 hommes
- ↳ Catégorie A 167 femmes 261 hommes
- ↳ A+ seulement 2 hommes

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (84 % des temps partiels à la DGFIP), ce qui les pénalise en termes de déroulé de carrière (impact sur les prises d'échelon) et de retraite (carrières incomplètes qui entraînent des retraites inférieures de 18 % à celles des hommes). Sans compter la perte de salaire liée au temps partiel.

Comment sortir de cette nasse ?

Ensemble, il est possible de faire exploser la « boîte de verre » dans laquelle les femmes sont enfermées et qui creuse les inégalités, en s'attaquant :

- ↳ Au « plancher collant », dû au temps partiel et à la précarité qui amène de nombreuses femmes à passer leur vie au Smic (56 % des smicard-es sont des femmes) ;
- ↳ Aux « parois de verre », qui concentrent les femmes dans des emplois à prédominance féminine dévalorisés et sous-payés ;
- ↳ Au « plafond de verre » : même si elles sont de plus en plus qualifiées, les femmes occupent peu de postes à responsabilité ;
- ↳ Au « plafond de mère », qui les discrimine sur fond de maternité réelle ou soupçonnée ;
- ↳ Au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors, qui entraînent des conséquences dramatiques sur la vie et la carrière des femmes et qui creusent encore plus les inégalités.

## POUR RECONQUÉRIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LA CGT EXIGE :

- ↳ La revalorisation de tous les métiers à prédominance féminine pour qu'enfin le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » s'applique ;
- ↳ La fin des temps partiels subis ;
- ↳ La revalorisation du Smic à 2 000 € bruts ;
- ↳ La révision de l'index égalité, pour faire toute la transparence sur les inégalités et permettre de sanctionner les entreprises qui discriminent – c'est d'ailleurs une nouvelle obligation de la Directive européenne sur la transparence des rémunérations que la France doit devra transposer au plus tard le 7 juin 2026 ;
- ↳ La fin des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et des primes qui pénalisent davantage les femmes ;
- ↳ La fin de la discrimination salariale sur la carrière pour de réels déroulements de carrière ;
- ↳ Le conditionnement de l'octroi des marchés publics à l'égalité salariale ;
- ↳ L'allongement des congés paternité et d'accueil de l'enfant et maternités ;
- ↳ Un congé parental partagé et mieux rémunéré ;
- ↳ La réduction du temps de travail à 32 h pour tous et toutes, sans baisse de rémunération.

**HARCÈLEMENT  
VIOLENCES  
SEXISME**





**#UN  
JOUR  
SANS  
NOUS**

**# UN JOUR SANS NOUS**