

le 8 mars, on arrête tout pour conquérir l'égalité salariale !



Dans toutes les entreprises et administrations, quels que soient leur métier et leur niveau hiérarchique, les femmes subissent des inégalités de carrière et de revenus – d'autant plus si elles sont mères –, sans parler des violences sexistes et sexuelles.

Toujours un quart en moins !

Selon une note du Conseil d'analyse économique, les hommes gagnent 30 % de plus que les femmes en 2020 (incluant les personnes qui ne sont pas en emploi). C'est comme si chaque jour, les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40 et travaillaient gratuitement le reste de la journée. À la retraite, elles sont de nouveau pénalisées car leurs pensions sont inférieures de 40 % en moyenne à celles des hommes !

Même si elles tendent à se réduire, les inégalités salariales persistent. Pire : en temps de crise, l'écart stagne – voire progresse. De nombreuses études montrent que l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place en 2019, n'améliore en rien la situation. Nous avons tou·tes à gagner par l'augmentation des rémunérations. Les dernières analyses démontrent que la réduction de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes s'explique par un tassement du niveau de rémunération des hommes.

Faire exploser la « boîte de verre »

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 de femmes 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 – on peut parler de « pénalité maternité » ;
- aux violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors, qui sont un frein au maintien dans l'emploi, à l'indépendance et à l'autonomie.

Une égalité à portée de volonté

Pour conquérir l'égalité professionnelle, la CGT revendique :

- **la revalorisation** de tous les métiers à prédominance de femmes pour qu'enfin le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » s'applique ;
- **la révision de l'index égalité**, pour faire toute la transparence sur les inégalités et permettre de sanctionner les entreprises qui discriminent ;
- **la fin des systèmes opaques** d'individualisation des rémunérations et des primes qui pénalisent davantage les femmes ;
- **la fin de la discrimination salariale** pour de réels déroulements de carrière ;
- **le conditionnement de l'octroi** des marchés publics à l'égalité salariale.

Ces points sont d'ailleurs des obligations renforcées par la Directive européenne sur la transparence des rémunérations, dont nous appelons de nos vœux la transposition en droit français, qui devra se faire au plus tard le 7 juin 2026.

De plus, l'égalité ne se fera jamais sans intervenir sur :

- **la fin des temps partiels subis** ;
- **la revalorisation du Smic** à 2000 € bruts ;
- **un congé** paternité et d'accueil de quatre mois et six mois pour le congé maternité.

**Le 8 mars sera
#UnJourSansNous :
pour gagner l'égalité
au travail et dans la vie,
on arrête tout.
Tou·tes en grève
et en manifestation !**



www.grevesfeministe.fr www.egalite-professionnelle.cgt.fr

