

Malgré les discours de façade sur l'égalité femmes/hommes, les inégalités sont tenaces et ne régressent pas. Les femmes sont maintenant plus diplômées que les hommes et l'encadrement se féminise, mais il reste ...

ÉGALITÉ FEMMES/ HOMMES

LE COMPTE N'Y EST PAS

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION RECORDS DANS L'ENCADREMENT

Les écarts de rémunération sont de 24 % en moyenne entre les femmes et les hommes cadres à temps plein. Plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, plus les inégalités sont importantes. Pourquoi ? À cause de la part variable de la rémunération, très pénalisante pour les femmes car reposant sur des critères souvent discriminants (le présentisme) ou arbitraires (le charisme...). Ajoutons que les métiers dans lesquels les femmes sont surreprésentées (la santé, le social, les RH...) sont moins reconnus et rémunérés, à qualification équivalente.

UN SEXISME OMNIPRÉSENT

Quand on est femme, et encore plus en responsabilité, on est priée d'en faire deux fois plus pour prouver sa légitimité. Conscients ou non, les comportements et propos sexistes sont omniprésents : collègues qui répètent l'idée que vous venez d'énoncer en réunion sans vous citer, brouhaha pendant les prises de paroles féminines, « blagues » sexistes à la machine à café, commentaires permanents sur le physique des femmes... D'apparence anodine, ces comportements infériorisent les femmes et nient leur professionnalisme.

LE PLAFOND DE MÈRE

La maternité est encore trop souvent synonyme d'arrêt ou de ralentissement de carrière. Avoir des responsabilités professionnelles sans être disponible 24/24 est encore bien souvent inenvisageable. Celles et ceux qui souhaitent avoir du temps pour voir leurs enfants grandir sont priés d'abandonner toute ambition professionnelle.

#8MARS15H40 : AGISSONS !

Le 8 mars, ce n'est pas la Saint-Valentin ou la Fête des mères, et encore moins le moment d'offrir des cosmétiques ou des fleurs. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. La CGT et les associations féministes appellent à l'action le 8 mars à 15h40. Pourquoi 15h40 ? Parce que c'est l'heure symbolique à laquelle les femmes arrêtent chaque jour d'être payées. À 15h40, on arrête de travailler et on affiche la couleur en portant des foulards et bandanas violets.

8 MARS
15^H40
L'HEURE DES COMPTES

ON FAIT LES COMPTES !

Grâce à notre mobilisation, les entreprises ont désormais une obligation de résultat en matière d'égalité salariale.

Toutes celles qui ont un index égalité salariale de moins de 75/100 seront sanctionnées en 2022. **PROBLÈME** : le patronat a obtenu des modalités de calcul qui permettent à une grande majorité d'entreprises d'avoir 75/100 alors que les inégalités y sont bien réelles. **LA CGT FAIT LA TRANSPARENCE SUR L'INDEX ÉGALITÉ.**



NOTE GLOBALE :

/100

Le détail de l'index démontre que **LE COMPTE N'Y EST PAS**, la CGT demande l'ouverture d'une **NÉGOCIATION IMMÉDIATE** pour adopter des mesures de correction avec une enveloppe de rattrapage salariale.

1 ÉCART DE RÉMUNÉRATION

/40

L'écart de rémunération est de **%** en moyenne sur l'entreprise, et de **%** chez les cadres, **%** chez les technicien-ne-s professions intermédiaires, **%** chez les employé-e-s et **%** chez les ouvrier-e-s.

2 % DE FEMMES ET D'HOMMES AUGMENTÉS CHAQUE ANNÉE

/20

Soit **%** de femmes augmentées et **%** d'hommes augmentés.

3 % DE FEMMES ET D'HOMMES PROMUS CHAQUE ANNÉE

/15

% de femmes promues et **%** d'hommes promus.

4 % DE FEMMES AUGMENTÉES À L'ISSUE DE LEUR CONGÉ MATERNITÉ

/15

Soit **%** de femmes augmentées au retour de leur congé maternité.

5 NOMBRE DE FEMMES DANS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

/10

Soit **%** femmes dans les 10 plus hauts salaires.

MOBILISONS-NOUS !
8mars15h40.fr