

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

Le 8 mars n'est ni la "journée de la femme", ni la "journée du droit des femmes". C'est la journée de lutte pour les droits des femmes, car au travail comme dans la vie, les inégalités perdurent entre les femmes et les hommes. Il est temps que ça cesse !

Les salaires des femmes sont inférieurs de 24,4 %

## Les rémunérations des femmes très nettement inférieures

Les femmes touchent des rémunérations inférieures de 24,4 % par rapport aux hommes, tous temps de travail confondus. C'est 15,5 % de moins si l'on raisonne à temps de travail équivalent.

Dans les entreprises des Industries Électriques et Gazières, les écarts sont réduits sur le salaire de base si l'on raisonne par GF, mais ils demeurent importants sur la rémunération globale : la faute aux rémunérations complémentaires. En effet, **4 femmes sur 5 ne perçoivent pas de primes** (notamment parce qu'elles occupent des postes qui en sont exclus), et quand elles y sont éligibles, les montants attribués sont globalement plus bas.

## Des équipes dirigeantes faiblement féminisées

Seulement 26,9% de femmes dans les Comités de Direction des entreprises de 50 à 300 salariés de notre Branche et 34% pour les entreprises de plus de 300 salariés (données de 2020 issues de l'enquête de Branche). Pourquoi ce plafond de verre ? Les employeurs préfèrent-ils choisir des candidats plutôt que des candidates pour ces postes à hautes responsabilités ? Parce que les femmes doivent choisir entre vie de famille ou carrière professionnelle ? **Encore souvent, les normes et les cultures organisationnelles valorisent des comportements traditionnellement masculins, comme une disponibilité très importante, voire totale pour le travail, ce qui est plus difficile pour les mères.** En France, la culture du présentisme et les charges de travail imposent aux salariés à responsabilité un temps de travail bien supérieur à la durée légale de travail. Ainsi, le temps de travail réel des cadres de nos entreprises est estimé en moyenne à plus de 45h par semaine (sondage Viaivoice 2023 pour l'Ufict-CGT auprès de 4460 cadres des entreprises du champ de notre fédération). Cela impose aux femmes de faire un choix entre consacrer du temps à leurs enfants ou exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles.

Seulement 1 femme sur 3 dans les CODIR

## Des parcours professionnels plus difficiles

La culture masculine et patriarcale encore présente dans nos sociétés conduit, hélas, certaines femmes à revoir leurs aspirations professionnelles à la baisse. C'est le « **plafond de mère** » qui pénalise les femmes dans leur carrière dès leur premier enfant. C'est particulièrement le cas dans le collège cadre où l'ancienneté moyenne dans le même GF est plus importante pour les femmes travaillant à temps plein, et où le temps partiel accroît considérablement le temps passé dans un GF. Une femme en maîtrise, en temps partiel, devra attendre 6 ans pour obtenir un GF, contre 4 ans si elle est à temps plein.



**2/3 des femmes cadres ont déjà subi des remarques sexistes**



## Le sexisme ne recule pas et s'aggrave même !

D'après le rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) entre les femmes et les hommes, 40% des hommes tous âges confondus trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants. Preuve que le sexisme en France ne recule pas ! Au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Tel est le constat alarmant du rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France, qui s'appuie à la fois sur les derniers chiffres officiels et sur les résultats du baromètre réalisé par l'institut Viavoice auprès de 2500 personnes représentatives.

**Dans la sphère professionnelle, le sexisme est également présent**, puisque 2/3 des femmes cadres ont déjà subi des remarques sexistes remettant en cause leurs capacités à manager un service ou une équipe, et **9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement vécu une situation sexiste** (86 %, source HCE). Au-delà des situations ouvertement sexistes, il est aussi insidieux : choisir un candidat plutôt qu'une candidate 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...

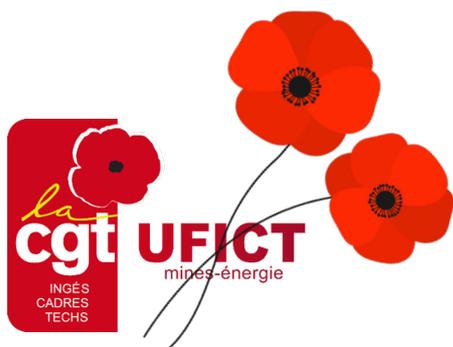
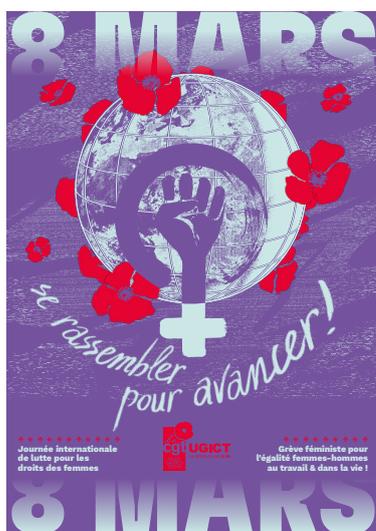
**Tant d'exemples qui nous poussent à continuer la bataille contre les inégalités et à nous mobiliser le 8 mars !**

## L'Ufict-CGT revendique :

- ▶ La suppression de tous les écarts de rémunération
- ▶ La mise en place des 32 h sans perte de salaire avec les embauches correspondantes
- ▶ L'augmentation systématique au retour de congé maternité
- ▶ La publication des écarts de rémunération brute sans effacement du temps partiel ni des primes
- ▶ Un contingent spécifique d'avancements pour les rattrapages de carrière
- ▶ La revalorisation des métiers à prédominance féminine
- ▶ La prise en charge à 100% des cotisations vieillesse des salariés à temps partiel et en divers congés familiaux
- ▶ L'égalité des rentes de retraite complémentaire (actuellement les femmes touchent 12 % de moins pour le même capital cotisé)
- ▶ L'augmentation du taux de réversion des pensions à 75 %

**Soyons toutes et tous concerné.e.s le 8 mars - et les autres jours !**

**Rapprochez-vous de vos représentant.e.s Ufict-CGT pour connaître les modalités d'actions locales.**



**Intervenir et Construire**  
pour **T**ravailler mieux



[ufictfnme.fr](http://ufictfnme.fr)



[facebook.com/UfictCgtFnme/](https://facebook.com/UfictCgtFnme/)



<https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt>