8 MARS

L'ÉGALITÉ DOIT ÊTRE UNE RÉALITÉ, EXIGEONS-LA !

Le 8 mars, salarié·es ingénieur·es, cadres, technicien·nes mobilisons-nous pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes par la grève dans nos entreprises et administrations et en rejoignant massivement les mobilisations.

A PÉRIODE EXCEPTIONNELLE, MOBILISATION EXCEPTIONNELLE

L'égalité n'est pas acquise, la montée de l'internationale d'extrême droite attaque frontalement les droits des femmes. Aux États-Unis, le droit à l'avortement, les programmes d'égalité professionnelle et de diversité sont aujourd'hui remis en cause au nom d'une neutralité qui invisibilise les inégalités structurelles.

En France, il y a urgence. À l'approche des élections municipales, le débat public est traversé par les mêmes logiques réactionnaires : injonction faite aux femmes de « réarmer démographiquement » le pays, banalisation des discours masculinistes, remise en cause des politiques d'égalité.

Le Haut Conseil à l'Égalité (Rapport 2026) pointe un chiffre alarmant :

17% des répondant·es âgé·es de plus de 15 ans déclarent adhérer au sexisme hostile en France ;

Dans ce contexte réactionnaire, notre mobilisation doit être exceptionnelle, parce que l'époque est exceptionnellement dangereuse pour les droits des femmes. L'ère du backlash doit être stoppée.

LES DIPLÔMES N'EMPÊCHENT PAS LES INÉGALITÉS

Sans égalité économique, pas d'égalité sociale.
Les femmes diplômées sont particulièrement touchées par l'inégalité salariale entre femmes et hommes.

En moyenne, toutes catégories professionnelles confondues, le revenu salarial des femmes du secteur privé est inférieur de 22% (Insee 2023) à celui des hommes.

Mais, en regardant de plus près, on constate que **l'écart se creuse à mesure que s'élève l'échelle des salaires.** Là où se concentrent les salarié·es les plus diplômé·es.

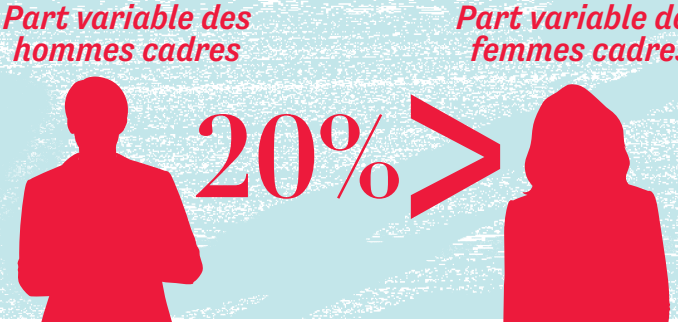
Les 10 % des femmes les moins bien rémunérées ont un salaire mensuel net de 5 % inférieur à celui des hommes

Les 10% des femmes les mieux rémunérées ont un salaire mensuel net inférieur de 17 % à celui des hommes. ***(Données Insee 2021).***

En 2023, les femmes représentent 42 % des postes salariés du privé à temps plein, mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés.

Les inégalités sont creusées par l'individualisation des rémunérations : l'augmentation des primes discrétionnaires qui pénalisent les femmes, la rémunération au mérite, les réseaux informels de promotion : tout concourt à creuser les écarts. Le diplôme ne brise pas le plafond de verre.

Il rend parfois l'injustice plus invisible.



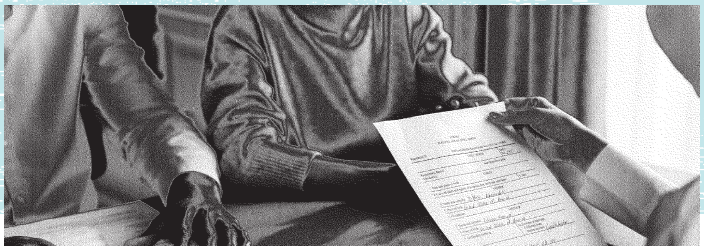
DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE : UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

Cette année, la directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée en droit français. Elle implique que les entreprises et les administrations publiques auront dorénavant l'obligation :

- De communiquer les fourchettes de rémunération dès l'offre d'emploi ;
- Donner accès, à la demande d'une salariée, aux rémunérations moyennes pour un travail de valeur équivalente ;
- Justifier selon des critères objectifs les écarts de salaire ;
- Mettre en place des audits obligatoires en cas d'écarts injustifiés ;
- Sanctionner les entreprises et administrations non transparentes sur leur politique salariale

L'ATTENTE DE RÉPONSE POUR OBTENIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST UN SUJET IMPORTANT POUR LES SALARIÉES :

75% des femmes ingénieures cadres estiment qu'il est nécessaire que leur entreprise **soit transparente sur la grille des rémunérations,** contre seulement 60% des hommes. *(Apec, 2025)*



CARRIÈRE, MATERNITÉ, PRESSION PERMANENTE

Les écarts de revenu salarial entre femmes et hommes sont encore plus marqués entre parents, et les écarts s'accentuent avec le nombre d'enfants. La parentalité coûte cher.

Dès le premier enfant, l'écart salarial s'amplifie. À partir du troisième, il peut atteindre 43 %. En fin de carrière, cela se traduit par près de 40 % d'écart de pension.

Pour les femmes cadres, le dilemme est plus fort. Dans des organisations de travail où le présentéisme est valorisé, la maternité est perçue comme un désintérêt professionnel. En 2024, 15 000 demandes de congélation d'ovocytes ont été déposées par des femmes de 35 ans, ayant un poste à responsabilité, contraintes de différer leur maternité pour sécuriser leur trajectoire professionnelle.

Nous refusons que nos corps subissent des stratégies d'adaptation au profit d'injonction de productivité.

A contrario,

Nous réclamons l'augmentation des congés parentaux mieux rémunérés, du nombre de places en crèche et une vraie politique de soutien concret à la parentalité.

- **Pendant un entretien d'embauche :** 14% des femmes cadres déclarent avoir eu le sentiment d'être pénalisées par leur situation familiale *(Apec, 2025)* ;
- **Au travail :** 1 femme sur deux déclare avoir été moins bien traitée parce-que femme ;
- **En retour de congé maternité :** une femme cadre sur deux le juge difficile *(Apec, 2024).*

Pas ou peu de mesures de prévention (formations, sensibilisations) sont mises en place au sein des entreprises et des administrations par manque de volonté pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Pourtant, les violences ne reculent pas :

1 femme sur trois déclare avoir déjà été harcelée ou agressée sexuellement au travail *(IFOP/Fondation Jean-Jaurès, 2019) ;*

Seulement la moitié des cadres (49%) et ⅓ des professions intermédiaires déclarent bénéficier de mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail *(Baromètre ViaVoice/Secafi, 2023).*

Le 8 mars, faisons reculer les idées d'extrême droite, le sexisme et les inégalités. L'Ugict-CGT vous donne rendez-vous dans toutes les mobilisations pour signifier que nous ne lâcherons rien sur nos droits acquis et exiger de nouveaux droits :

- La revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers dits 'féminisés' ;
- La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (salaire, progression de carrière et conditions de travail) ;
- Un grand plan de prévention et d'action pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS

ugictcgt.fr