8 mars pour l'égalité des droits

Inégalités salariales : on compare, on répare !

Avec la CGT, on revendique :

- la création d'outils performants de mesure des inégalités salariales et professionnelles dans le privé et dans le public ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine, aujourd'hui dévalorisés et sous-payés ;
- la fin des temps partiels imposés ;
- la revalorisation du Smic et de tous les salaires ;
- la suppression des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations ;
- de réelles et fortes sanctions contre les entreprises qui discriminent ;
- le conditionnement de l'octroi des marchés publics à l'égalité salariale ;
- un congé d'accueil de l'enfant de quatre mois pour le second parent ;
- une opération publique de déconstruction massive des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, à l'école, au travail et dans l'ensemble de la société.

Gagner l'égalité, c'est mettre fin au dumping social lié aux différences de rémunérations entre femmes et hommes qui tire tous les salaires vers le bas. Tout le monde y gagne !

On s'organise pour gagner l'égalité salariale

Avec qui/quoi ?

- **Les militant·es de la CGT** dans mon entreprise ou mon administration, ou de mon union locale si la CGT n'est pas présente sur mon lieu de travail
- **Les outils CGT** : le site de référence sur l'égalité femmes-hommes avec des guides, accords types, vidéos, tracts, affiches, etc. = www.egalite-professionnelle.cgt.fr, des formations CGT dédiées

Quels sont mes droits ?

- **Discriminer, c'est illégal !** La loi proscrit les discriminations directes et indirectes, il est interdit de ne pas respecter les principes « À travail égal, salaire égal » et « À travail de valeur égale, salaire égal » ; il est pareillement interdit de pénaliser les femmes pour grossesse, maternité et situation de famille notamment ;
- À partir du mois de juin 2026, toute personne aura le **droit de connaître le salaire moyen des collègues** de sa catégorie à l'embauche ou au cours de la carrière, grâce à la transposition en droit français de la directive sur la transparence des rémunérations (voir ci-contre).

Pour mettre fin aux inégalités de salaire et de carrière, on la joue collectif !

Plusieurs leviers existent pour réparer les injustices :

- Les négociations annuelles obligatoires…
- Les accords égalité femmes-hommes dans les entreprises…
- Les négociations de branche…
- Les recours en justice…

Flashez le code pour voir les détails de ces points et le kit d'action

La transparence sur les rémunérations, un levier pour gagner l'égalité femmes-hommes au travail !

La France doit transposer cette année en droit français **une directive européenne** qui prévoit notamment :

- l'obligation de transparence des rémunérations à l'embauche et pendant la carrière ;
- l'évaluation des inégalités de rémunération ;
- la refonte des grilles des métiers en prenant en compte la notion de valeur égale ;
- le renversement de la charge de la preuve en cas de recours en justice pour discrimination ;
- des sanctions dissuasives pour les entreprises et les administrations qui discriminent.

Ces dispositions changeront la donne en profondeur si l'esprit du texte européen est respecté.

Or, les concertations entre syndicats, gouvernement et patronat font craindre le pire.

Contre une transposition au rabais, la mobilisation de l'ensemble du monde du travail est indispensable !

Retrouvez davantage d'informations sur egalite-professionnelle.cgt.fr

Revendiquer l'égalité salariale, c'est revendiquer l'augmentation de tous les salaires !

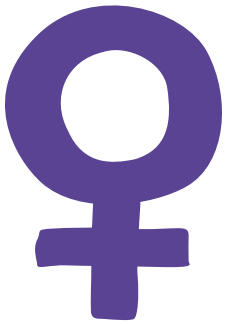
Kit et manifestation du 8 mars

cgt.fr/8mars2026

Les femmes gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes

En équivalent temps plein :
- 19 % de moins que les hommes dans la fonction publique hospitalière
- 12 % de moins dans la fonction publique d'État
- 7 % de moins dans la fonction publique territoriale

80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes



80 % des personnes en situation de pauvreté tout en ayant un emploi sont des femmes

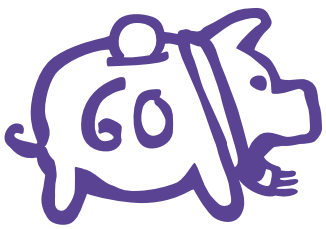
Le passage à temps partiel après une naissance est **10 fois plus fréquent** pour les mères que pour les pères

95 % des secrétaires sont des femmes,
94 % des aides à domicile,
90 % des aides-soignantes...

62 % des cadres du secteur privé sont des hommes

6 personnes sur 10 au Smic sont des femmes

L'écart de revenu du travail entre les hommes et les femmes est de 30 % en incluant les personnes qui ne sont pas en emploi



Les femmes perçoivent une pension de retraite inférieure de 38 % à celle des hommes