



SYNDIQUÉ.E.S POUR L'ÉGALITÉ

Les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes en France et pourtant, elles gagnent en moyenne 26 % de moins.

Chez les ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s (les ICT), les inégalités de rémunération entre femmes et hommes sont essentiellement liées à trois éléments :

- la non-reconnaissance des qualifications dans les métiers à prédominance féminine,
- les inégalités cumulées sur les carrières et l'accès plus difficile aux postes à responsabilité (le fameux « plafond de verre »),
- la part variable de la rémunération.

Or les inégalités femmes/hommes ne sont pas une fatalité !

5 PROPOSITIONS POUR FAIRE DE L'ÉGALITÉ F/H UNE RÉALITÉ

- **Sanctionner les entreprises et les administrations qui discriminent** : elles sont majoritaires et les sanctions ne concernent pourtant qu'une infime minorité d'entre elles. Il faut les contraindre à respecter la loi et à supprimer effectivement les écarts de rémunération et de carrière, comme le fait dorénavant l'Islande.
- **Revaloriser les métiers à prédominance féminine** : les femmes sont concentrées dans un nombre relativement restreint de secteurs (éducation, santé, social, soins, ressources humaines, communication, juridique, etc.) pour lesquels les qualifications sont moins reconnues et moins bien rémunérées que dans les métiers où les hommes sont majoritaires. Ainsi par exemple, il n'est pas acceptable qu'à l'embauche, une sage-femme gagne 400€ de moins par mois qu'un ingénieur hospitalier alors qu'il s'agit du même niveau de qualification (bac+5) et du même niveau de responsabilité.
- **Faciliter l'articulation entre vies professionnelle, familiale et sociale pour les femmes et pour les hommes** : réduire le temps de travail et mettre fin au culte du présentéisme, encadrer strictement les forfaits-jours, garantir un droit à la déconnexion les soirs et week-ends, mettre en œuvre de critères d'évaluation non-sexistes.
- **Gagner des droits pour la maternité et la parentalité** : discrimination à l'embauche et pendant la carrière, remarques sexistes ou désobligeantes, les témoignages recueillis par l'UGICT-CGT sur le site vdmere.fr ont montré que la maternité n'est toujours pas acceptée au travail. Pour que toutes et tous puissent avoir des enfants et une carrière professionnelle, il faut allonger le congé de paternité et le rendre obligatoire, mieux rémunérer le congé de paternité et le congé de maternité, créer des places d'accueil pour les jeunes enfants et organiser la prise en charge des personnes âgées dépendantes.
- **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles** : 80 % des femmes se disent victimes de sexisme au travail et 20 % de harcèlement sexuel au travail; 230 000 femmes sont victimes chaque année de violences conjugales avec souvent comme conséquence la placardisation ou la perte de leur emploi. Il faut protéger les victimes contre le licenciement et les sanctions, mettre en place des référent.e.s violences formé.e.s, capables d'accompagner les victimes et indépendant.e.s de l'employeur, organiser, sur le temps de travail, 1h de sensibilisation annuelle de l'ensemble du personnel sur les violences.



3 ACTIONS

POUR GAGNER L'ÉGALITÉ F/H

1 / AGIR LE 8 MARS À 15H40

Pourquoi le 8 mars ? Parce que c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Portons un ruban blanc pour dénoncer les violences sexistes et sexuelles et agissons à 15h40, heure où les femmes arrêtent d'être payées puisqu'elles gagnent 26 % de moins que les hommes. Toutes les infos sur 8mars15h40.fr

2 / TOUT SAVOIR SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, SES DROITS ET LES OUTILS POUR AGIR

Le site de référence egalite-professionnelle.cgt.fr permet de connaître ses droits pour les défendre, de comprendre les origines des inégalités, de savoir comment y mettre fin et avec quels outils.

3 / S'ORGANISER COLLECTIVEMENT ET SE SYNDIQUER

Faire de l'égalité femmes/hommes une réalité est prioritaire pour la CGT, syndicat qui défend l'ensemble des salarié.e.s, des ouvrières et ouvriers aux cadres. Au sein de la CGT, l'UGICT-CGT (Union générale des ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s) permet aux salarié.e.s les plus qualifié.e.s de s'organiser pour porter les revendications qui correspondent à leurs situations au travail.

#VieDeMere

Pour nombre d'entre nous, être mère et faire carrière est mission impossible dans une société où le monde du travail fonctionne sur le modèle du présentisme et où nous assumons toujours la majorité des tâches domestiques. Résultat : nous tentons de tout mener de front sans toujours parvenir à trouver un équilibre satisfaisant et en subissant une double peine, sur le plan familial et sur le plan professionnel.

Cette réalité se traduit au quotidien par des remarques plus ou moins explicites, intrusives et violentes. Elles expriment une discrimination qui pèse sur nous toutes, suspectées d'être avant tout des mères ou de futures mères et donc aujourd'hui ou demain moins engagées dans le travail. Nous nous heurtons ainsi au fameux « plafond de verre », barrière invisible qui bloque notre évolution salariale et professionnelle. Aujourd'hui nous voulons faire voler en éclats ce « plafond de mère » pour que #VieDeMère puisse vraiment rimer avec carrière.

Pour en savoir plus : vdmere.fr

..... **POUR GAGNER L'ÉGALITÉ F/H, JE ME SYNDIQUE À L'UGICT-CGT :**

Nom-Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Courriel :

Portable : Fixe



Bulletin de syndicalisation à remettre à votre représentant.e CGT ou à renvoyer à :
UGICT-CGT - Vie syndicale
263 rue de Paris // Case 408 // 93516 Montreuil Cedex
ugict@cgt.fr // 01 55 82 83 40