

# 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

**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

guides, accords types, vidéos, tracts, affiches, etc. [sur le site égalité professionnelle](#), 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 ??

**Pour mettre fin aux inégalités de salaire et de carrière, on la joue collectif !** Les inégalités de salaire et de carrière sont connues, les causes et les mécanismes aussi, reste maintenant à agir ! Les lois qui existent étant insuffisantes et mal appliquées, les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent, massives. Y remédier, c'est d'abord et avant tout une question de justice : c'est notre dû !

- **Les négociations annuelles obligatoires (les NAO)** La période des NAO est le bon moment pour porter l'égalité salariale en entreprises. Les NAO doivent être l'occasion de demander une augmentation générale des salaires et une réparation des inégalités faites aux femmes.
- **Les accords égalité femmes-hommes dans les entreprises** Les accords égalité femmes-hommes doivent permettre de mettre en œuvre les mesures préventives et correctives adaptées, sur la base d'un diagnostic complet et fiable. La base, c'est donc déjà d'identifier précisément les inégalités entre les femmes et les hommes pour actionner les bons leviers. Aujourd'hui, l'Index égalité qui est utilisé masque en grande partie les écarts de salaire et de carrière femmes-hommes mais il peut en laisser apparaître qui justifieraient par exemple la mise en place d'une enveloppe

spécifique dédiée à la suppression des écarts (indépendamment du budget lié aux promotions classiques et aux augmentations générales de salaire).

- **Les négociations de branche** Les négociations au niveau des branches professionnelles doivent permettre de réviser les classifications d'emplois et les grilles de salaires à partir d'une opération d'évaluation de la valeur des emplois qui permette de reconnaître le travail à sa juste valeur. Aujourd'hui, les femmes sont surreprésentées dans des métiers dévalorisés, notamment dans les secteurs du nettoyage, du secrétariat, du soin et du lien, de l'hôtellerie-restauration ou encore de la grande distribution. Les compétences professionnelles mises en œuvre dans ces métiers ne sont pas reconnues et le travail y est donc sous-payé. Tout l'enjeu est d'utiliser désormais des critères non discriminants dans l'évaluation des emplois de façon à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale et faire ainsi en sorte que les femmes et les hommes, à niveau de qualification équivalent, perçoivent le même salaire.
- **Les recours en justice** On peut aussi mener des actions de groupe en justice pour faire sanctionner les entreprises et obtenir réparation du préjudice subi sur la carrière et à la retraite. Pour continuer à sous-payer et à discriminer les femmes, les entreprises savent faire bloc ensemble et font pression, avec succès, sur les pouvoirs publics qui ne prennent pas les mesures de nature à imposer l'égalité salariale. Soyons toutes et tous soudé-es pour faire front et arracher l'égalité !

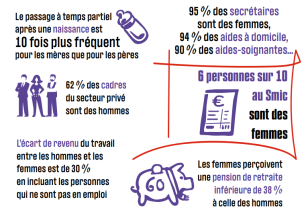
## **La transparence sur les rémunérations, un levier pour gagner l'égalité femmes-hommes au travail !**

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 !

