



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CGT propose... **L'application réelle du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail, à la retraite et dans la vie.**

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société.

Elle se bat sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite :

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;
- l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine et la reconnaissance de leur pénibilité ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- la prise en compte de la dimension genrée dans la prévention des risques professionnels et la reconnaissance des maladies professionnelles spécifiques aux femmes ;
- l'accès effectif à la contraception et à l'avortement ;
- un droit à congé de santé hormonale ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail et/ou de formation sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- la protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

Ce qui existe aujourd'hui

Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille.

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes, en recrudescence, se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribués), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau médical et de la santé au travail (médecine encore androcentrée : invisibilisation de la santé hormonale et reproductive, manque de recherche sur des pathologies spécifiques, sous-évaluation des risques des métiers féminisés...) au niveau politique (sous-représentation des femmes). Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement attribué ou imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleur-ses pauvres.

Ces représentations sociales sont renforcées par une diffusion grandissante des idées d'extrême droite et masculinistes au sein de notre société.

La CGT a adopté une charte égalité le 30 mai 2007 pour impulser l'égalité en interne dans nos organisations et en externe dans nos actions. La CGT a mis en place une cellule de veille et adopté un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles internes à la CGT, pour nos organisations.

En France, de nombreuses dispositions – peu ou pas du tout appliquées – ont été prises¹ depuis 1972, et surtout la loi Roudy de 1983 qui instaurait l'égalité salariale.

Deux principes fondamentaux ont été instaurés :

- le principe du « à travail de valeur égal, salaire égal » pour des emplois de valeur comparable ;
- la notion de discrimination indirecte qui définit la discrimination en fonction du résultat et non de l'intention.

On retrouve ces principes au niveau européen et international (convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail – OIT – de 1951). Retrouvez le droit international en matière d'égalité femmes-hommes dans la fiche n° 3 de ces repères revendicatifs.

Des outils de négociation existent dans l'entreprise et au niveau de la branche :

- la base de données économiques et sociales (reprenant

le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes);

- l'obligation de négocier et de mettre en place des mesures de suppression des écarts de rémunération ;
- Le Code du travail prévoit depuis 2014 que l'évaluation des risques doit intégrer l'impact différencié à l'exposition aux risques en fonction du sexe (DUERP genré);
- l'obligation de publier un index sur l'égalité professionnelle depuis 2019 (suppression prévue avec la mise en place de la directive transparence des rémunérations);
- une pénalité pour les entreprises sans accord ni plan d'action qui impose un salaire égal et une pénalité en cas de non-publication de l'index ou l'option d'un index inférieur à 75/100 ;
- l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau des branches professionnelles.

La directive européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit devrait nous permettre de franchir une étape et modifier l'index égalité et certaines lois relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

De nombreuses actions ont lieu devant les tribunaux permettant aux femmes d'obtenir réparation pour les préjudices causés par les discriminations sexuelles (augmentation de rémunération, évolution de carrière, dommages-intérêts, etc.).

QUELQUES PRÉCISIONS SUR CETTE SITUATION

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école : sur la population globale en âge de travailler, 30,6 % des femmes et 26,5 % d'hommes ont un diplôme supérieur à Bac + 2. Parmi les 25-34 ans, elles le sont encore plus que les hommes : respectivement 44,6 % et 37 % ont un niveau de diplôme supérieur à Bac + 2 ; elles restent cependant majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires (70 % de femmes dans les universités langues, lettres et sciences humaines) et dans les filières du soin et du lien (86 % de femmes dans les formations paramédicales et sociales) et minoritaires dans les filières techniques et scientifiques (29 % dans les formations

1. Voir repères revendicatifs, fiche 3.

d'ingénieur-es).

La féminisation de l'encadrement se poursuit lentement mais, pour autant, les inégalités et le plafond de verre demeurent.

Les inégalités sont aussi nombreuses entre les femmes elles-mêmes : certaines (c'est très positif) accédant à des niveaux de diplômes et d'emplois inaccessibles aux générations précédentes tandis qu'une grande partie d'entre elles se retrouvent plus enfermées qu'avant dans des emplois du bas de l'échelle, voire très précaires.

La concentration de femmes est manifeste dans certains métiers de soins et de services, souvent mal rémunérés ; la moitié des emplois occupés par des femmes sont regroupés dans 12 familles professionnelles sur 87 (aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées au nettoyage, infirmières, professeures...) alors que 50 % des hommes travaillent dans 20 familles professionnelles.

Dans la fonction publique, les chiffres publiés le 22 juillet 2025 indiquent qu'elles sont largement majoritaires, mais dans les catégories A+, elles ne sont plus que :

- 43 % dans la fonction publique d'État où elles sont 58 % de l'effectif total ;
- 54 % dans la fonction publique territoriale où elles sont 61 % de l'effectif total ;
- 55 % dans la fonction publique hospitalière où elles sont 78 % de l'effectif total.

Les femmes sont majoritairement représentées notamment dans les secteurs de la santé et du médico-social (petite enfance, social) et technique (personnel de restauration, d'entretien...) dont les rémunérations sont en deçà des qualifications qu'elles exigent. Les écarts sont flagrants.

Par ailleurs, les femmes sont majoritairement présentes dans les catégories C (56 %), plus souvent contractuelles (25 %) et en temps partiel ou (36 %).

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public : plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes dans des emplois peu qualifiés ; or qui dit temps partiel dit aussi salaire partiel, carrière et retraite partielles.

Des inégalités de salaires persistent en France : les femmes gagnent 24 % de moins que les hommes en moyenne dans le privé sur les rémunérations annuelles en tenant compte des temps partiels. On remarque que ces inégalités sont également renforcées par le fait qu'elles ont moins accès aux primes et aux promotions. Et que ces écarts de rémunérations augmentent avec l'âge et le nombre d'enfants à charge.

En équivalent temps plein, le salaire mensuel moyen net d'une femme est inférieur de 14 % en 2024 selon l'Insee à celui d'un homme dans le secteur privé et semi-public, et l'écart est encore plus important chez les cadres.

La Fonction publique n'est pas exempte puisqu'en équivalent temps plein (les écarts tous temps confondus ne sont pas disponibles dans la fonction publique) :

- - 19,1 % dans la fonction publique hospitalière ;
- - 12,2 % dans la fonction publique d'État ;
- - 6,8 % dans la fonction publique territoriale.

En moyenne, les pensions de droits directs sont inférieures de 38 % pour les femmes par rapport aux hommes. La majorité des retraité-es allocataires du minimum vieillesse sont des femmes et elles sont deux fois plus que d'hommes à repousser leur âge de départ pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

Malgré sa progression, le taux d'activité des femmes chute avec le nombre d'enfants. Les tâches domestiques et les charges familiales continuent à être largement assurées par elles. Après une naissance, une femme sur deux réduit ou cesse son activité (et seulement un homme sur neuf). Les femmes continuent à assumer les deux tiers des tâches domestiques et des charges familiales. De plus, les femmes représentent 84 % des familles monoparentales.

96 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes ; elles se retrouvent, dans de nombreux cas, marginalisées, reprenant difficilement un emploi après trois ans d'interruption.

Il y a très peu de plans de prévention et de négociation sur les violences sexistes et sexuelles dans les lieux de travail, alors que ces violences sont toujours très présentes : 9 % des viols ou tentatives de viols sont commis sur le lieu du travail, 80 % des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail ; 30 % déclarent avoir été confrontées à du harcèlement sexiste ou sexuel dans leur vie professionnelle.

Les violences sexistes et sexuelles sont également présentes dans la vie conjugale et familiale et à tout âge.

Les femmes âgées et/ou handicapées sont particulièrement vulnérables car elles se trouvent en situation d'isolement social et de dépendance.

Le croisement de l'âgisme, du validisme et du sexisme passé sous silence, rend difficile la prise en charge et l'aide de ces femmes.

Les moyens pour y parvenir

Une démarche syndicale appuyée sur la consultation des salarié-es, en premier lieu des femmes elles-mêmes, pour faire émerger à l'appui des analyses de la CGT, les questions qui font problème et celles qu'il faut prioritairement faire avancer.

Obtenir la consultation systématique des différentes instances¹ représentatives en charge de l'égalité professionnelle ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet ou proposition de loi, ou tout nouveau dispositif touchant aux réalités du travail, de l'emploi et des salaires, afin d'examiner leurs conséquences en matière d'égalité pendant la vie active et à la retraite.

Imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération², au passage des temps partiels³ imposés à des contrats à temps plein choisi.

Exiger de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les métiers à prédominance féminine⁴.

Adopter des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.

Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération, et de déroulement de carrière. Rappelons que l'estimation la plus basse chiffre à 6 milliards d'euros annuels à l'horizon 2050 les rentrées supplémentaires en cotisations sociales de cette mesure, quatre à cinq fois plus selon certaines études.

Sanctionner financièrement de manière dissuasive les employeur-ses, du privé comme du public, qui discriminent et passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle, en mettant en place l'égaconditionnalité en matière d'aides publiques et de contrats publics.

Renforcer l'action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de toutes et tous les salarié-es victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation sur les salaires et sur les cotisations retraite.

Limiter les temps partiels⁵, qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 heures par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux.

Former l'ensemble des négociatrices syndicales et négociateurs syndicaux, et des représentant-es du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.

Renforcer la prévention sur les VSST et la protection des jeunes en formation (stagiaires, doctorant-es ou apprenti-es...).

Renforcer la protection des femmes enceintes : aménagement des postes de travail, des horaires, protection contre le licenciement, allongement du congé maternité...

Rendre le congé parental plus partagé, en portant sa durée à six mois par parent-e et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire)⁶. Ce congé peut être pris à temps partiel. Il peut être prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Porter le congé de « paternité et d'accueil de l'enfant » à quatre mois intégralement rémunérés, dont deux mois obligatoires immédiatement après la naissance de l'enfant.

Organiser et développer un service public de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à toutes et tous⁷, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

Garantir une articulation vie personnelle/vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.

1. Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Défenseur des droits, service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE).

2. Voir repères revendicatifs, fiche 12.

3. Voir repères revendicatifs, fiche 16.

4. Voir repères revendicatifs, fiche 12.

5. Voir repères revendicatifs, fiche 16.

6. Voir repères revendicatifs, fiche 24.

7. Voir repères revendicatifs, fiche 24.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors. Prévenir tout risque de violences et protéger les victimes de violences au travail ou intra-familiales. Imposer des moyens pour y parvenir dans toutes les branches, les entreprises et les administrations. Une formation obligatoire doit être mise en place pour les employeur·ses, les représentant·es du personnel et les employé·es.

La norme OIT n° 190 doit être appliquée en France, ainsi que la recommandation 206.

La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.

Garantir la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, notamment au regard des droits en matière de retraite et de reconnaissance des maladies professionnelles.

Revendiquer un droit à congé de santé hormonale dont chaque femme peut se prévaloir au travail sous forme d'un forfait de vingt-quatre jours.

Renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel (au regard du pourcentage du salariat féminin de l'entreprise) et dans les conseils des prud'hommes.