

Communiqué de presse

## A quand l'égalité salariale ?

Aujourd'hui 8 novembre, c'est symboliquement la date à partir de laquelle les femmes commencent à travailler gratuitement jusqu'à la fin de l'année – si on retient l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein (13,9 % d'après les calculs de l'Insee pour l'année 2024).

Mais si on raisonne tout temps de travail confondu, cet écart s'élève alors à 23 %, soit environ un quart de moins pour les femmes par rapport à leurs homologues masculins. Et c'est bien cet écart réel qui importe pour prendre la mesure de l'ampleur des inégalités salariales femmes/hommes : c'est ce montant-là qui figure sur la feuille de paye. C'est un tiers des femmes qui travaillent à temps partiel, contre 6 % des hommes. Et qui dit temps partiel dit salaire partiel puis retraite partielle.

Le temps partiel est largement subi par les femmes, en particulier pour les ouvrières et les employées. En cause : leur ségrégation dans des métiers féminisés qui sont socialement et financièrement dévalorisés. Dans nombre de ces métiers, outre le temps partiel voire très partiel qui est imposé par les employeurs, on trouve des salaires horaires bas voire très bas. Des secteurs entiers de l'économie tirent ainsi leurs profits de salaires structurellement incomplets.

Pour ce qui est du temps partiel dit « choisi », ce « choix » est majoritairement sous contrainte : modes d'accueil insuffisants pour les enfants ou des personnes dépendantes, non partage des tâches domestiques avec le conjoint, absence de conjoint, ou encore, – question tabou – en raison de conditions de travail trop difficiles...

Les solutions proposées par la CGT :

- Agir sur le temps de travail : supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les temps partiels, intégrer les temps de trajet entre deux missions comme du temps de travail ou encore rémunérer les interruptions de plus d'1h30 par exemple
- Agir sur les salaires : augmenter le smic et les salaires prévus par les classifications à la hauteur des qualifications mises en œuvre par les travailleuses et travailleurs dans ces métiers à prédominance féminin.
- **S'attaquer au déroulement de carrière, imposer l'utilisation d'outils permettant de mesurer de façon transparente et fiable les écarts de rémunération et les discriminations sur la carrière.**
- **Sanctionner les entreprises** qui ne garantissent pas l'égalité salariale !

Les inégalités de salaire femmes/hommes ne sont pas une fatalité ! **Des solutions existent qui doivent être mises en œuvre sans délai.**

La CGT est pleinement engagée dans la préparation d'un 8 mars 2025 massif pour faire de l'égalité une réalité.

Nos revendications, actions et mobilisations : [egalite-professionnelle.cgt.fr](https://egalite-professionnelle.cgt.fr)

**A Montreuil, le 8 novembre 2024**

