



UN PEU DE VÉRITÉ S'IMPOSE

Alors que les mouvements réactionnaires distillent des fausses informations sur les chiffres de l'égalité et que le gouvernement et le patronat poursuivent la récupération de la cause féministe pour donner l'illusion qu'elle est une priorité, un peu de vérité s'impose !

Des écarts de salaires qui peinent à se résorber

Les derniers chiffres de l'INSEE évaluent à 26% les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. C'est entre les hommes et femmes cadres que ces écarts sont les plus élevés. À la DSI, cet écart était de 10,79% en 2021. Au rythme où cela évolue, il faudra plus de cent ans pour atteindre l'égalité salariale, si aucun phénomène sociétal ou économique ne vient perturber la tendance.

Un système de retraite plus pénalisant pour les femmes.

Globalement, les pensions de droits directs versées aux femmes sont inférieures de 40% à celles des hommes. Toutes les réformes de retraites successives ont pénalisé plus les femmes que les hommes et celle que le gouvernement Macron veut mettre en place n'y échappe pas.

Une distribution sexuée des métiers

En France, les femmes restent concentrées dans 17% des métiers. Elles occupent majoritairement des métiers peu qualifiés ou peu valorisés. La DSI compte 30,9% de femmes, dont 26,4% dans le métier de l'informatique. Les femmes ne représentent que 13,9% des ingénieurs et 24,3% des managers. Le taux des femmes dans chaque CSP est édifiant :

Employé.es	100,00%
Technicien.nes	72,73%
Privés AM	33,89%
Cadres	29,15%

La direction peine à recruter des femmes et quand elle le fait elle reproduit les stéréotypes de genre associés aux métiers.

Travailler à temps partiel ou prendre un congé parental n'est pas un choix.

En France, 82,3% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. À Pôle emploi aussi, le « choix » du temps partiel est encore majoritairement fait par la mère de famille. 64,6% des postes à temps partiel (hors accord sénior) de la DSI sont occupés par des femmes. Et comme ailleurs, la précarité est l'apanage des femmes. 69,2% des postes en CDD sont occupés par des femmes.

Des carrières plus lentes pour les femmes

En France, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que les hommes en raison du statut de mère et des stéréotypes véhiculés. Cela se vérifie aussi à la DSI. L'accès au forfait confirme ce constat : 40% des hommes cadres sont au forfait pour seulement 24% des femmes cadres. Les femmes sont également sous-représentées dans les dispositifs de détection de potentiels.

Halte aux violences sexistes et sexuelles

80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes. Le HCE s'inquiète de l'ampleur de ces phénomènes. Certes l'avènement du phénomène #MeToo a permis de libérer la parole des femmes, mais pour autant les condamnations sont toujours quasi nulles. Selon l'INSEE seulement 0,6 % des viols ou tentatives de viol auraient donné lieu à une condamnation en 2020. Trop souvent dans les entreprises, et cela s'est aussi produit à Pôle emploi, les auteurs des faits les plus graves sont, dans le meilleur des cas, déplacés sans être sanctionnés. Le plus souvent, c'est la victime qui est déplacée et subit une double peine. C'est aussi la victime seule qui doit demander réparation auprès des juridictions compétentes.

Phrase CHOC ou mobilisatrice à trouver

5 propositions pour l'égalité de la CGT

1. Sanctionner les entreprises qui discriminent ;
2. Revaloriser les métiers à prédominance féminine et reconnaître les qualifications ;
3. Aligner le congé paternité sur la durée du congé maternité post naissance et le rendre obligatoire, garantir à chaque enfant un mode de garde ;
4. Réduire le temps de travail, notamment de l'encadrement qui travaille aujourd'hui 44h30 par semaine en moyenne ! ;
5. Généraliser la prévention des violences sexistes et sexuelles, former les managers et sensibiliser tou·te·s les salarié·es.

4 propositions pour l'égalité de la CGT DSI

1. Mettre en place des dispositifs RH transparents (salaires, promotions, carrière, responsabilité) et partagés pour en finir avec les écarts de salaires et de carrière (plafond de verre) ;
2. Une cause portée par le Directeur en personne, pour en finir avec les comportements et modes de fonctionnement discriminants et sexistes ;
3. En finir avec l'omerta dans les cas de harcèlement qui condamnent les victimes à se taire et à accepter, sous couvert de protection de leur personne, l'isolement professionnel ;
4. Pour faire face au problème de recrutement d'informaticienne, recruter et former en interne des femmes aux métiers IT.

Paroles de femmes

« Je ne postule pas car le poste est pour mon collègue » ;
« Celui-là, qu'est-ce qu'il est lourd ».

Paroles d'hommes

« Les femmes à la DSI n'ont pas à se plaindre. Elles sont quand même moins mal traitées que dans d'autres boîtes ».

