



8 MARS : 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

L'INSEE évalue à 26% les écarts de salaires 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 est de **10,8 %**. Au rythme où cela évolue, il faudra plus de **100 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**. Bien qu'aujourd'hui plus diplômées, 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 ingénieur·e·s et **24,3 %** du management. Le taux des femmes dans chaque catégorie est édifiant :

Employé·e·s	100,00%
Technicien·ne·s	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, le statut de mère et les stéréotypes véhiculés freinent les évolutions professionnelles des femmes. Cela se vérifie aussi à la DSI. L'accès au forfait témoigne de 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, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes. Le HCE s'inquiète de l'ampleur de ces phénomènes. L'avènement de #MeToo a permis de libérer la parole des femmes, mais les condamnations sont toujours quasi nulles : seulement **0,6 %** des viols ou tentatives de viol auraient donné lieu à une condamnation en 2020. Dans les entreprises, les auteurs des faits les plus graves sont, dans le meilleur des cas, déplacés sans être sanctionnés. Mais le plus souvent, c'est la **victime** qui est **déplacée** et isolée. Elle subit une double peine. Cela a été constaté aussi à la DSI.



LES 5 PROPOSITIONS CGT POUR L'ÉGALITÉ

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·e·s.

LES 4 PROPOSITIONS CGT DSI POUR L'ÉGALITÉ

1. Mettre en place des dispositifs RH (embauches, salaires, promotions, carrière, responsabilité) transparents et partagés pour en finir avec les écarts de salaires et de carrière.
2. Faire porter par le Directeur en personne, la question de l'égalité professionnelle, 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. Recruter et former en interne des femmes aux métiers IT, pour faire face au problème de recrutement d'informaticienne.

PAROLES DE FEMMES



PAROLES D'HOMMES



Le #8mars, rejoignons la grève féministe et mobilisons-nous pour un monde digital inclusif

