



LE 8 MARS MOBILISONS-NOUS !

L'égalité, un combat quotidien!

Le 8 mars, engageons-nous pour la journée mondiale de lutte pour les droits des femmes, en tant qu'ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise de la fonction publique. En lutte dans nos collectivités et établissements publics, en protestation sur le pavé, faisons résonner notre parole : **l'égalité au travail est non négociable.**

LA TRANSPARENCE SALARIALE, UN LEVIER POUR BRISER LE PLAFOND DE VERRE !

Comme l'a souligné Caroline Blanchot, secrétaire générale de l'Ugict-CGT, « *l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est particulièrement élevé chez les Ictam* » : jusqu'à 17 % pour les 10 % des femmes les mieux rémunérées (sources : Insee 2021). Pourtant, les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, mais leur qualification n'est pas reconnue à sa juste valeur.

La directive européenne sur la transparence salariale devra être transposée au plus tard le 7 juin 2026 dans la législation française et doit permettre de :

- **rendre visibles les écarts de salaires cachés** : en publiant les écarts de rémunération par catégorie professionnelle, la directive brise l'opacité qui permet aux inégalités de perdurer, révélant enfin les discriminations souvent invisibles.
- **Renforcer le pouvoir de négociation des salariées** : grâce à l'accès aux bases de données salariales, les femmes pourront exiger des ajustements en s'appuyant sur des faits plutôt que sur des promesses vagues.

- **Limiter les discriminations** : en obligeant les collectivités à justifier tout écart supérieur à 5 %, la directive européenne force une remise en question des pratiques discriminantes et des biais inconscients.
- **Agir sur les déroulements de carrière** : la transparence sur les promotions et les augmentations permettra d'identifier et de corriger les freins structurels qui ralentissent l'évolution professionnelle des femmes.
- **Défendre la reconnaissance des qualifications** : en valorisant objectivement les compétences et les diplômes, la directive européenne lutte contre la dévalorisation systémique du travail des femmes, surtout dans les métiers qualifiés.

Pourquoi les inégalités salariales sont-elles si fortes chez les Ictam ?

- **Différences de salaire à l'embauche** : dès leur entrée dans l'entreprise, collectivités territoriales ou établissements publics, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que leurs homologues masculins pour des postes équivalents, en raison de stéréotypes persistants ou de négociations salariales désavantageuses.
- **Progression salariale plus lente** : les augmentations et revalorisations sont moins fréquentes pour les femmes qui subissent des évaluations plus sévères ou des critères de performance biaisés, freinant ainsi leur évolution financière et promotionnelle.
- **Accès inégal aux promotions et responsabilités** : les femmes se voient moins souvent proposer des postes à haute responsabilité, même avec des compétences équivalentes, en raison de préjugés sur leur disponibilité ou leur légitimité à encadrer.
- **Plafond de verre dans l'accès aux postes de direction** : malgré leur qualification, les femmes restent sous-représentées dans les instances dirigeantes, où les décisions stratégiques et les rémunérations les plus élevées se concentrent.
- **Biais liés à la maternité ou à la disponibilité supposée** : la parentalité pénalise les carrières féminines, avec des présomptions de moindre engagement profes-



LE 8 MARS,



L'égalité
c'est pas
sorcière



le 8 mars,
un jour
de lutte
pour nos
conquêtes



Avec ou
sans règles :
ÉGALITÉ



Fin le
quart
de salaire
en moins,
place à
l'égalité



Face à
l'extrême
droite,
riposte
féministe

sionnel après un congé maternité ou des attentes de disponibilité totale qui les excluent des opportunités.

- **Réseaux professionnels masculins dominants** : les cercles informels de promotion et de recommandation, souvent masculins, marginalisent les femmes en limitant leur accès aux informations et aux opportunités clés.

NOS REVENDICATIONS POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE !

LA DIRECTIVE EUROPÉENNE : UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR ! Caroline Blanchot insiste : « *La transparence salariale n'est pas une fin en soi, mais un levier de transformation sociale* ». L'UFICT-CGT exige une transposition ambitieuse et exigeante en France avec :

- **Obligations fortes de publication des écarts** : les collectivités doivent rendre publics leurs écarts salariaux de manière détaillée et régulière, sans possibilité de contourner la loi.
- **Accès réel aux données pour les représentant-es du personnel** : les syndicats et les instances représentatives doivent pouvoir analyser et utiliser ces données pour défendre les droits des salarié-es et agent-es.
- **Critères stricts de justification des écarts** : toute différence de rémunération devra être expliquée par des critères objectifs et vérifiables, éliminant ainsi les justifications floues ou subjectives.
- **Sanctions effectives et dissuasives** : les collectivités qui ne respectent pas la transparence doivent faire face à des pénalités financières lourdes pour garantir l'application concrète de la loi.
- **Moyens d'action pour les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et le Comité Social Territorial (CST)** : les outils juridiques et les ressources doivent être mis à disposition des salarié-es, agent-es et de leurs représentant-es pour négocier des accords locaux et, le cas échéant, agir en justice.



Égalité
femmes
hommes
- de blabla,
+ de droits



un jour
SANS NOUS
et c'est
LE CHAOS



Face à
l'extrême
droite,
riposte
féministe

MOBILISONS-NOUS !

NOS REVENDICATIONS POUR LA FONCTION PUBLIQUE :

- Revalorisation immédiate des salaires des métiers féminisés ainsi qu'une augmentation du point d'indice à 6 euros ;
- Augmentation des congés parentaux ;
- Semaine de 4 jours et de 32H sans réduction des rémunérations pour notamment mettre un terme aux temps partiels contraints ;
- Plan d'urgence contre les violences sexistes et sexuelles : mise en place de formations obligatoires, cellules d'écoute, sanctions exemplaires contre les auteurs ;
- Transparence totale sur les promotions ainsi que le régime indemnitaire ;
- Fin du présentiel comme critère de performance : évaluation objective et égalitaire ;
- Intégration des questions d'égalité professionnelle dans toutes les formations ;
- Renforcement de la présence syndicale dans les sièges sociaux et directions centrales.

« La transparence salariale est un outil au service de l'émancipation des femmes et du progrès social » (Caroline Blanchot). Ensemble, exigeons l'égalité réelle !

L'UFICT-CGT, la référence syndicale pour les ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise de la fonction publique.

LE 8 MARS, MOBILISONS-NOUS !

