

Femme et Cadre : Quand gagner de nouveaux droits participe au combat féministe.

Les femmes cadres font face à des écarts persistants de rémunération à temps de travail égal et à travail de valeur égale. Ces écarts sont plus forts dans les grandes entreprises et dans les secteurs professionnels mixtes.

Les inégalités salariales sont portées en partie par les primes, ou éléments de « variable » à côté du salaire fixe, et ce dans toute leur diversité : individuelles ou collectives, système de commissionnement (notamment dans les métiers commerciaux), primes « *d'objectif* » ou de « *performance* » liées à la qualité du travail, primes liées aux conditions de travail (pénibilité, horaires décalés, insalubrité...) ou primes d'ancienneté.

L'impact de cette part croissante des primes sur les femmes et les hommes est au carrefour d'autres dimensions :



ségrégation verticale (« plafond de verre ») : elles occupent moins les fonctions d'encadrement les plus rémunérées à fortes primes,



ségrégation horizontale (« parois de verre ») : les femmes occupent majoritairement des postes dans les métiers, de l'éducation, du soin et du lien, moins rémunérés. Le manque d'identification de la pénibilité dans ces secteurs, donc peu valorisés économiquement, est un facteur aggravant.

Au sein des entreprises, le système de rémunération peut devenir de plus en plus variable à mesure que l'on monte dans les hiérarchies : les écarts entre femmes et hommes cadres en deviennent donc d'autant plus importants.

Or les critères d'attribution et d'octroi des primes sont par ailleurs moins transparents. La discrimination à l'encontre des femmes cadres croît aussi avec l'âge.

Les inégalités salariales d'aujourd'hui sont les petites retraites de demain !

La retraite des femmes est le résultat de ces inégalités salariales. Or, l'égalité salariale permettrait de financer nos caisses de sécurité sociale et de garantir le droit à la retraite à 60 ans avec 75% du meilleur salaire.

Voici les revendications pour l'égalité femmes hommes qui permettraient de financer nos retraites :

- **Augmenter le salaire des femmes** c'est, mécaniquement, augmenter les cotisations retraites et financer une partie du système de retraite par répartition. Pour cela il faut dès maintenant transposer la directive européenne sur la transparence salariale.
- **Mettre en place une contribution patronale d'équilibre technique temporaire (CETT) en faveur de l'égalité femmes hommes** appelée au taux moyen de 1 % permettrait de dégager en moyenne 3,4 milliards d'euros par an à partir de 2026.

Pour relever le niveau des pensions des femmes cadres, il faut :

- **Indexer les retraites sur l'évolution du salaire moyen** et non sur l'inflation (qui est moins favorable).
- **Prendre en compte les années d'études** pour le calcul de la retraite.
- **Calculer le niveau de pension sur la base des 10 meilleurs salaires annuels** de carrière au lieu des 25.

L'égalité salariale n'est pas un coût, c'est un choix de justice sociale !



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT
Union Fédérale des Cadres**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 30 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : ufc@cgt-fapt.fr

