Égalité, sororité, solidarité !

Nos droits ne sont pas négociables ! Le 13 octobre, les femmes sont appelées à se mobiliser (https://worldwithwomen.com/).

Dans la vie de tous les jours, on apprend à nos filles à être vigilantes. On leur apprend à ne pas rentrer seules tard le soir. À regarder derrière elles. À ne pas prendre certains chemins. À faire attention à leur tenue dans le métro. À prévenir lorsqu'elles sont bien rentrées.

Et sans même nous en rendre compte, toutes, nous sortons avec nos clés et notre téléphone à la main, en accélérant le pas jusqu'à notre porte.

Et au travail, ça continue.

Les remarques sur notre tenue. Les réflexions sur notre physique. Le sexisme ordinaire que l'on voudrait nous faire passer pour de l'humour. Les comportements déplacés. Le harcèlement. Les carrières freinées. Les promotions compromises. Et lorsque nous parvenons enfin à évoluer, il nous faut encore supporter les insinuations sur la manière dont nous avons obtenu cette promotion.

Non. Nous ne sommes pas arrivées là par faveur. Nous y sommes arrivées par notre travail, nos compétences et notre engagement.

La loi est pourtant claire.

Le Préambule de la Constitution de 1946 affirme que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». L'article 1er de la Constitution prévoit que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. L'article L3221-2 du Code du travail impose à l'employeur l'**égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale**.

Alors pourquoi devons-nous encore nous battre pour obtenir ce que la loi garantit déjà ?

Parce que les droits écrits dans les textes ne suffisent pas lorsqu'ils ne sont pas réellement appliqués dans les entreprises. Parce que l'égalité professionnelle ne se décrète pas : elle se conquiert, elle se contrôle et elle se défend.

Et les inégalités commencent tôt.

Une femme peut commencer sa carrière avec un salaire inférieur. Elle peut voir son évolution professionnelle ralentie par une grossesse, une maternité ou une interruption de carrière. Elle peut

prendre davantage en charge les enfants, les rendez-vous médicaux, les tâches domestiques, les imprévus et cette fameuse charge mentale dont on parle beaucoup, mais dont les conséquences professionnelles restent bien réelles.

Même le congé pour enfant malade est juridiquement ouvert à tous les salariés, homme ou femme : l'article L1225-61 du Code du travail prévoit ce congé pour le ou la salariée qui assume la charge de l'enfant.

Mais dans les faits, qui appelle l'employeur lorsque l'enfant est malade ? Qui pose une journée ? Qui réduit son temps de travail ? Qui refuse une mutation, une mobilité ou une promotion parce qu'elle sait qu'elle devra encore assumer l'essentiel de l'organisation familiale ?

Trop souvent, ce sont les femmes.

Et chaque absence, chaque temps partiel, chaque carrière interrompue finit par avoir des conséquences.

Sur le salaire. Sur la carrière. Sur la reconnaissance professionnelle. Et, à terme, sur la retraite. Les inégalités salariales d'aujourd'hui deviennent les inégalités de retraite de demain. Nous refusons cette mécanique. Nous refusons qu'être une femme signifie travailler davantage pour être moins reconnue. Nous refusons que la maternité devienne un frein professionnel. Nous refusons que la parentalité soit encore considérée comme une affaire de femmes. Nous refusons le sexisme ordinaire, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le 13 octobre, nous pourrions nous mobilier. La vérité, c'est que nous nous mobilisons déjà tous les jours.

Et chez OVH, une question se pose : l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est-elle réellement au cœur des préoccupations de l'entreprise ?

Les chiffres présentés en CSE le 31 août 2026 sont pourtant clairs : **9%** d'écart chez les cadres et **15%** chez les non-cadres, dans la seule BU Commerce. Pour les non-cadre, cela correspond à un salaire médian de 2 300 € pour les femmes contre 2 700 € pour les hommes. Comment la direction justifie cet écart de 400€ ?

Nous avons demandé quelles mesures concrètes seraient mises en œuvre pour comprendre et résorber ces écarts.

En réponse, on nous renvoie aux commissions de suivi, à qui on ne veut bien parler que d'équité salariale en retour de congé maternité, d'adoption ou parental. Mais cela ne répond pas à la problématique soulevée. Notre question porte sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation comparable, et sur les moyens mis en œuvre pour les corriger. Mesurer les écarts ne suffit pas : encore faut-il les expliquer et, lorsqu'ils ne sont pas justifiés par des critères professionnels objectifs, les corriger.

C'était l'une des promesses fortes d'OVH lors de la négociation QVT. Il est temps de tenir les engagements. L'égalité n'est pas un slogan. Exigeons que nos droits soient respectés.

ÉGALITÉ – SORORITÉ – SOLIDARITÉ !