



ÉGALITÉ

UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE OPTION

Argumentaire
CFDT Cadres

avril 2018



Tous les salariés et agents, indépendamment de leur sexe, devraient pouvoir disposer de chances équivalentes et être sur un pied d'égalité en termes de participation à la vie professionnelle. L'égalité est un principe inconditionnel ! Encore en 2018, de fortes inégalités perdurent dans le monde professionnel et dans la société en général.

 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

 cfdt-cadres

CADRESCFDT.FR



Obtenir l'égalité, c'est combattre le sexisme. Le sexisme est une idéologie (préjugés, clichés, représentations) basée sur des idées préconçues, qui réduit et généralise de façon arbitraire « ce que sont et ne sont pas les Femmes et les Hommes » (les filles et les garçons). Il constitue le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et a eu/a pour conséquence la domination historique des hommes sur les femmes.

Les stéréotypes sexistes sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, valeurs, normes et préjugés profondément enracinés. Ils induisent consciemment ou inconsciemment les comportements sexistes.

Les manifestations du sexisme sont très diverses et ne sont pas toutes punies par la loi ; certaines sont d'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques). Néanmoins, ces commentaires à caractère sexiste¹ pouvant avoir l'intention d'amuser ont pour objet ou conséquence de rabaisser ou de dégrader. Bien loin de toute idée d'égalité.

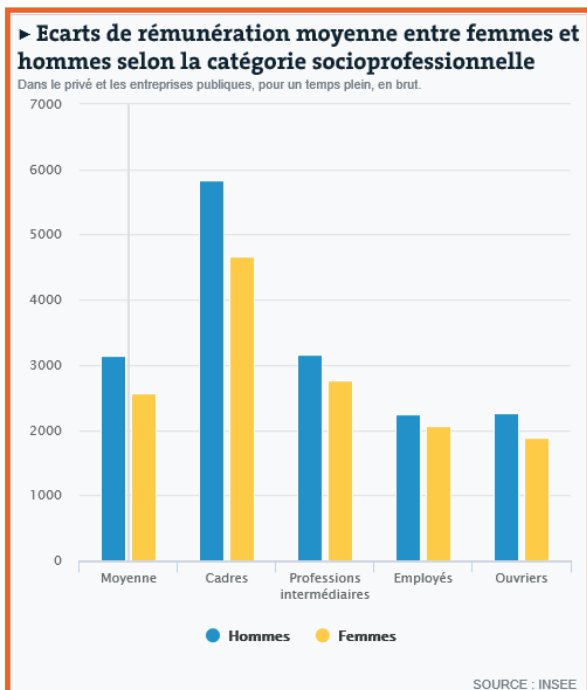
Combattre les inégalités entre les sexes passe par une transformation de la situation des femmes sans s'aligner sur le modèle masculin dominant.

Il convient en premier lieu de poser la question des discriminations et de l'égalité des chances. C'est transformer l'enseignement et l'orientation, en finir avec l'insuffisante mixité des métiers : il faut davantage orienter les filles vers les métiers scientifiques et ne pas les concentrer sur les métiers dits « féminins », en général moins rémunérateurs. **C'est aussi limiter le recours à la précarité et changer le modèle du présentisme, en réorganisant les rythmes de travail pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.**

Une répartition plus équilibrée des tâches familiales entre les hommes et les femmes est également nécessaire. C'est pourquoi nous revendiquons un congé de parentalité de deux mois. « Il faut offrir la possibilité aux pères ou à l'autre conjoint de prendre deux mois de congé normalement rémunérés à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. Cela modifiera la représentation et limitera la portée du 'risque parentalité' chez les femmes ». *Faire le pari d'un meilleur partage des tâches, c'est aller vers plus d'égalité. Cette situation contraindrait à une réflexion sur une organisation du travail différente et une gestion moins pénalisante des absences.*

DES ÉCARTS SALARIAUX PERSISTANTS

.....
En mars 2017, les derniers éléments connus faisaient état, à profils identiques², d'un différentiel de rémunération « inexplicé » de **9,9% au détriment des femmes**, un écart croissant avec l'âge.



Dans l'administration ou dans certains secteurs professionnels, les gros écarts de rémunération se situent sur les parts variables qui ne font généralement pas partie de la négociation collective.

Le taux d'activité des femmes se réduit avec le nombre d'enfants : 64% des femmes mères d'un ou deux enfants sont actives ; seules 40% le sont avec l'arrivée d'un troisième enfant.

DES MÉTIERS PEU MIXTES...

Les femmes sont largement majoritaires dans la réalisation d'activités fonctionnelles telles que la communication, la création (80%) et les ressources humaines (67%). La tendance se reflète également en gestion, finance et administration (56%) et dans les champs de la santé, du social et de la culture (71%). Ces activités sont plus faiblement rémunérées que celles des domaines opérationnels.

À l'inverse, les femmes cadres sont sous-représentées au sein des fonctions « techniques » comme la production industrielle (10%), l'informatique (20%), R&D et études (25%).

La direction d'entreprise leur est difficilement accessible : les femmes y sont particulièrement sous-représentées (17%).

Dans l'administration : Bien que les femmes soient plus diplômées, elles occupent plus souvent des fonctions subalternes. Les compétences féminines continuent d'être sous-utilisées, « gâchant » ainsi les milliards d'euros investis pour la formation et l'utilisation de ces compétences. **Tandis que 55% des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes, elles**

sont à peine 27% à occuper des fonctions de cadres supérieurs.

DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI PÉNALISENT TRÈS SOUVENT LES FEMMES

.....
Le présentisme est l'une des premières causes de discrimination indirecte, un mal bien français étroitement lié à l'image du « cadre ».

Dans l'imaginaire populaire, le cadre français ne pointe pas, n'a pas d'horaires et doit être le dernier parti. Parce qu'il perçoit une rémunération élevée, sa capacité de travail doit être infinie. La femme cadre qui suspend son activité professionnelle à 17h30 et récupère ses enfants à l'école, puis qui reprend ses dossiers le soir, n'obtiendra aucune reconnaissance.

En revanche, son homologue masculin qui aura multiplié les pauses café dans la journée et qui sera là au pot de départ de 19h30 sera plus facilement promu ou récompensé.

Notre société ne doit plus accepter que les femmes aient à choisir entre enfants et évolution professionnelle. Il est constaté que l'éloignement des femmes de leur poste de travail durant leur congé maternité ou la prise de temps partiel pénalise leur évolution professionnelle.

² Profils identiques : C'est-à-dire à tranche d'âge, tranche d'ancienneté, fonction, nombre de cadres encadrés, région de lieu de travail et niveau de diplômes identiques.

Disponibilité et mobilité sont associées, à tort, avec performance, et restent dès lors les premières qualités recherchées (notamment pour les promotions) par les recruteurs, les managers et les DRH. Ces exigences excluent d'autant plus les femmes, sans oublier l'éventualité de parentalité.

DES LEVIERS POUR CHANGER: NOS ACCORDS

AMÉLIORER LA MIXITÉ

- **Agir pour la mixité** dès l'école, pousser les entreprises trop genrées « hommes ou femmes » à recruter avec des initiatives spécifiques (séminaire, cycles de conférences, etc.) dédiées au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou université. Avec les collègues et lycées de proximité, proposer des parcours de découverte des métiers en entreprise.
> **Initiatives prévues par l'accord Cap Gemini, signé par la CFDT.**
- **Identifier dans les entreprises et administrations** les métiers faiblement féminisés et poser des objectifs chiffrés d'amélioration.
> **Engagement de la CFDT via la signature de l'accord Thales.**



- **Agir pour la mixité lors du recrutement :** promouvoir les candidatures féminines, former les recruteurs à la mixité et à la diversité, identifier les familles professionnelles faiblement féminisées et construire des indicateurs de suivi par rapport à ces familles.
> **Mesures contenues dans l'accord Dassault Aviation.**

AGIR SUR LES TAUX DE PROMOTION...

... pour qu'ils soient au moins égaux entre femmes et hommes, et même supérieurs à ceux des hommes si la part des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité est plus faible (*Accord Cap Gemini*). En d'autres termes, il convient d'agir pour compter des femmes dans le vivier des hauts potentiels et ne plus limiter à 40 ans cette sélection.

Il faut influencer dans les accords sur les critères de promotion en éliminant ceux qui pénalisent les femmes, comme la mobilité géographique (*Orange*) ou le présentisme.

SENSIBILISER L'ENCADREMENT...

... par des actions de communication au sein des instances dirigeantes des entreprises et administrations, à décliner au niveau des différents services.

... par de l'information lors de comités de direction sur les outils de suivi (*accord Thales*).

AGIR SUR LES INÉGALITÉS SALARIALES...

... par un engagement de « non-discrimination et non-proratisation » lors de la validation des augmentations de salaire et des calculs de la part variable pour les salariés en congés pour maternité et adoption.

... par la mise en place d'un budget spécifique pour rattraper les écarts de rémunération (*accords Thales, Cap Gemini...*)



AGIR POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DE VIE POUR LES HOMMES ET POUR LES FEMMES

80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes. Nous pensons à la CFDT Cadres qu'un accès égal aux emplois les plus prometteurs ne sera pas possible si les inégalités de partage des tâches extraprofessionnelles persistent. Un des leviers de changement dans les représentations repose sur la participation des hommes aux tâches familiales.

Pour cela, nous demandons :

- **Un congé paternité long (deux mois) et non fractionnable ;**
- **... selon le principe « pris ou perdu », dédié aux pères (ou au conjoint) ;**
- **... rémunéré au moins à 100% pour un salaire en-dessous du plafond de Sécurité sociale, à 80% au-delà de ce plafond.**

BONNES PRATIQUES LORS DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ

.....

BONNES PRATIQUES SUR LE CONGÉ PARENTALITÉ

► Limiter la portée du « risque parentalité » chez les femmes

« Parentalité », car il élargit le congé paternité au second conjoint, aussi bien pour un couple hétérosexuel que pour un couple homosexuel, pour une naissance ou une adoption.

Une étude de *l'Observatoire français des conjonctures économiques* prône de réformer le congé paternité pour réduire les inégalités professionnelles ; *le gouvernement attend un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales avant de prendre position.*

La durée du congé paternité est aujourd'hui de 11 jours, auxquels s'ajoutent les 3 jours du congé de naissance.

Le congé paternité est rémunéré, au maximum, au plafond de Sécurité sociale.



Nous revendiquons une prise en charge supérieure, cette situation constituant un handicap pour les cadres.

En moyenne, près de sept pères sur dix (avec au moins un enfant de moins de 3 ans) avaient recours au congé de paternité en 2013. Au vu de l'augmentation très rapide de cette prise de congé, la part prévisionnelle correspondante était de 80% pour 2018. Chez les salariés du secteur public, ce nombre atteint la barre des 90%. Aussi, il est observé que les 11 jours liés à ce dispositif sont utilisés dans leur quasi-totalité lorsqu'il n'y a pas de perte de salaire (d'après l'enquête [Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013](#)).

Certaines entreprises en France sont pionnières en termes de bonnes pratiques sur le congé parentalité. Parmi une liste non-exhaustive, citons **Alcatel Lucent** qui prévoit 8 jours supplémentaires au congé de paternité de 11 jours légaux, payés à raison de 100% du salaire de base (soit un total de 19 jours).

La CFDT Cadres est à votre disposition pour vous fournir du soutien et des modèles d'accords.



Chez **Bayer Santé**, l'allongement de ce congé a été porté à 15 jours. À **Danone Produits Frais**, le 13^{ème} mois est converti en 22 jours de congé pour les pères. **Axa**, depuis le 1^{er} janvier 2017, octroie quatre semaines de congé paternité.

MasterCard (entreprise américaine) offre depuis le 1^{er} décembre 2016 deux mois de congé paternité (huit semaines) sans perte de salaire. On constate d'ailleurs que les nouvelles entreprises du numérique - avec une moyenne d'âge peu élevée chez les salariés - développent un congé parentalité payé à 100%. Chez **Amazon**, chaque nouveau père dispose de 6 semaines de congés payés. **Google** et **Microsoft** proposent, quant à eux, douze semaines de congé paternité. **Adobe** est monté jusqu'à 16

semaines, contre 17 semaines chez **Facebook**. Chez ce dernier, le PDG Mark Zuckerberg a décidé en novembre 2015 la mise en place d'un congé de quatre mois après avoir annoncé son intention de prendre lui-même deux mois de congé à la naissance de sa fille. Ce qui avait été salué par la CFDT Cadres.

Le nouveau congé « de parentalité » signé le 13 novembre 2017 par **AVIVA** s'étend lui sur une durée de dix semaines. Du côté du suédois **Spotify** (service de streaming), il est concédé six mois de congé parental rémunérés à 100%.

Netflix vogue sur cette même tendance en offrant depuis août 2015 des congés illimités pour les mères et les pères durant la première année de l'enfant.

Ce véritable progrès dans plusieurs grands groupes doit servir d'exemple et d'appui aux revendications des militants et adhérents CFDT, ainsi qu'aux salariés de toutes les entreprises et donner des idées à toutes les organisations qui se veulent innovantes socialement.

Consacrer plus de moyens au congé parentalité est donc une opportunité d'agir pour l'égalité. Il est temps qu'une décision politique soit prise. D'autant qu'au-delà des pays nordiques, plus proche de nous, l'Espagne vient de passer son congé paternité à quatre semaines sans perte de salaire.

Dans les entreprises, l'écueil du financement au-delà du plafond de Sécurité sociale pourrait trouver une issue favorable dans la mutualisation des coûts.

À NE PAS OUBLIER LORS DE LA NÉGOCIATION

Le temps partiel : vérifiez que les personnes ayant opté pour ce régime (hommes ou femmes) ne soient pas discriminées dans leur évolution professionnelle, et que le droit à un retour temps plein soit possible. Au sein d'**Areva**, certains pères voient leur temps partiel se cumuler pendant les vacances scolaires.

Le droit de déconnexion : assurez-vous également que la mise en œuvre de ce droit ne soit pas discriminante (voir plaquette CFDT).

> **Exigez des indicateurs chiffrés et des objectifs.**
> **Portez attention au choix des critères.**

Notez l'importance, pour les entreprises de plus de 300 salariés, de la négociation avec le Comité social et économique de

l'entreprise des critères sur l'égalité qui figureront dans la Base de données et qui ont remplacé le Rapport de Situation Comparée (RSC).

Parlez-en avec votre syndicat et votre fédération pour éviter qu'une diversité de choix au niveau local conduise à rendre impossibles les comparaisons nationales et l'évaluation des progrès (ou des reculs) des politiques d'égalité professionnelle. Appuyez-vous sur les indicateurs par défaut prévus par la loi.

Demandez les indicateurs statistiques de dispersion salariale (écart type) à l'entreprise et croisez-les aux moyennes salariales comparées hommes/femmes, pour les salaires et l'ancienneté. Ces indicateurs de dispersion sont très utiles et permettent de mettre

en lumière des inégalités qui se cachent dans des bilans apparemment égaux.

À partir de ces données, l'équipe syndicale peut reconstituer les courbes théoriques retraçant les salaires et les carrières comparées des hommes et des femmes. Ces courbes permettent de mesurer le travail déjà accompli et celui qui reste à faire, l'objectif étant la fusion des courbes. Elles ont aussi pour but de repérer les métiers ou secteurs discriminants et ceux qui le sont moins, ainsi que d'interpeller à ce sujet les modes de management.

Négociez des indicateurs et objectifs chiffrés à suivre qui permettent de mesurer les progrès accomplis (*accords Thales, Carrefour hypermarchés, Dassault Aviation, Cap Gemini*).

CFDT Cadres

47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
01 56 41 55 00
contact@cadres.cfdt.fr

 @CFDTCadres

 /CFDTCadres

 cfdt-cadres

CADRESCFDT.FR



Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ce rapport est obligatoire. Dans les collectivités territoriales notamment, la rédaction du « rapport de situation comparée », uniquement consacré à l'égalité professionnelle, est obligatoire sous peine de risque de nullité du vote du budget.



ÉGALITÉ, UN DROIT FONDAMENTAL PAS UNE OPTION

AH!
JE VOIS QUE VOUS
ASPIREZ À UN POSTE
DE MANAGER!

