



ÉGALITÉ :

UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE OPTION !

Tous les salariés et agents, indépendamment de leur sexe, devraient avoir les mêmes chances et participer sur un pied d'égalité dans la vie professionnelle. L'égalité c'est un principe et sans condition ! Encore en 2016 des fortes inégalités perdurent dans le monde professionnel et dans la société en général.

Depuis le début des années 1990, la part des femmes dans le secteur de l'informatique diminue : ne peut-on pas y lire les conséquences de la dégradation des conditions d'emploi dans ce secteur ? La lenteur de la progression des femmes dans certains postes d'encadrement supérieur du secteur privé peut aussi résulter du rejet d'une lutte forcenée pour le rendement, de la quête du pouvoir pour le pouvoir. On ne peut espérer améliorer la situation des femmes sans poser la question des discriminations, de l'égalité des chances, en même temps que celle du système dans lequel ces chances s'exercent.

Combattre les inégalités entre les sexes, passe aussi, par une transformation des conditions d'enseignement, une limite à l'usage de la précarité et du temps partiel, la réorganisation des rythmes de travail, une répartition plus équilibrée des tâches familiales. Pour cela, l'égalité hommes-femmes ne doit pas être un alignement de la situation des femmes sur le modèle

masculin, mais une transformation de ce modèle dominant. Les hommes doivent percevoir aussi ce qu'ils gagneraient à cette transformation.

La maternité, le recours au temps partiel (qui reste l'apanage des femmes), incompatibles avec la culture dominante du présentisme, l'insuffisance de mixité dans les métiers avec ceux « féminins » concentrés dans les fonctions transverses moins bien rémunérées, sont à l'origine des inégalités persistantes.

Écarts salariaux persistants

En 2015 les salaires fixes des cadres en poste révèlent un écart global hommes/femmes à profil identique * de 8,5 % au détriment des femmes, un écart qui progresse avec l'âge.

** profil identique : c'est-à-dire, à tranche d'âge, tranche d'ancienneté, fonction, nombre de cadres encadrés, région de lieu de travail et niveau de diplôme identiques.*

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

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

Des métiers peu mixtes...

Les femmes sont largement majoritaires à effectuer des activités fonctionnelles telles que la communication, la création (80%), les ressources humaines (67%) ainsi qu'en gestion, finance, administration (56%) et au sein de la fonction santé, social, culture (71%). Ces activités sont plus faiblement rémunérées que celles opérationnelles.

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

Abonnées au temps partiel, les compétences féminines continuent à être sous-utilisées avec un gâchis sur les milliards d'investissements en formation et l'utilisation de ces compétences. 52% des diplômées de l'enseignement supérieur sont des femmes et à peine 27% sont cadres supérieurs.

Des modes d'organisation du travail qui pénalisent très souvent les femmes

Le présentisme est une des premières causes de discrimination indirecte, un mal bien français très lié à l'image du « cadre ». Par définition, le cadre français ne pointe pas, n'a pas d'horaire, et il doit être celui

qui éteint la lumière en partant. Parce qu'il touche un bon salaire, sa capacité de travail doit être infinie. Une femme qui boucle un dossier à 17h30 et qui va chercher ses enfants à l'école n'aura aucune reconnaissance. En revanche, le collègue qui aura multiplié les pauses cafés dans la journée et qui sera là au pot de départ de 19h30 raflera la promotion suivante. Les femmes à un certain moment doivent choisir entre enfants et évolution professionnelle. La maternité avec l'éloignement des mères du travail pendant le congé ou la prise de temps partiel, pénalise leur évolution professionnelle. Disponibilité et mobilité restent les premières qualités recherchées par les recruteurs, les managers et les DRH. Or, ce sont eux qui interviennent dans les promotions professionnelles et cette exigence exclut a priori les femmes.

Des leviers pour changer : regards sur nos accords

Améliorer la mixité

- **Agir pour la mixité** dès l'école, pousser les entreprises trop « hommes ou femmes » aller recruter avec des initiatives spécifiques (séminaire, cycles de conférences, etc.) dédiées au thème de la mixité auprès d'au moins une école ou université. Aux collèges et lycées proposer des parcours de découverte des métiers en entreprise. **L'Accord Cap Gemini** signé par la CFDT prévoit ces initiatives.

- **Identifier dans les entreprises et administrations** les métiers faiblement féminisés et poser des objectifs chiffrés d'amélioration ce à quoi s'engage la CFDT en signant **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 sont notamment les 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 grades est plus faible (**Accord Cap Gemini**).

Agir sur les critères de promotion en éliminant ceux qui pénalisent les femmes comme la mobilité géographique chez **Orange**.

Sensibiliser l'encadrement...

par des actions de communication au sein des instances dirigeantes des entreprises et administrations et déclinées au niveau des départements ; information lors de comité de direction sur les outils de suivi (**Accord Thales**).

Agir sur les inégalités salariales.

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. 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 à être assurées par les femmes. Nous pensons à la CFDT Cadres qu'un accès égal aux emplois les

plus prometteurs peut se révéler factice si les inégalités de partage de tâches extraprofessionnelles persistent. Un des leviers de changement dans les représentations est celui de faire participer les hommes aux activités familiales, pour cela nous demandons :

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



La loi sur le dialogue social de 2015 : les mesures législatives applicables aux entreprises dans le privé

Le décret 2011-822 du 7 juillet 2011 issu de la réforme de retraite prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir négocié un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut, elles seront tenues de mettre en place un plan d'action. Faute de quoi, elles devront s'acquitter d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Dans le cadre de la nouvelle loi sur le Dialogue social 2015, la CFDT s'est battue pour maintenir les données Egalités dans une rubrique à part de la Base des données unique. Ainsi l'entreprise est tenue de négocier et informer sur le thème de l'égalité

par le diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise. Et ce en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise est incluse.

Bonnes pratiques lors de la négociation sur l'égalité

Bonnes pratiques sur le congé paternité.

Alcatel Lucent prévoit un congé de paternité au-delà des 11 jours légaux, pendant 8 jours supplémentaires payés 100% du salaire de base (soit 19 jours consécutifs en tout). Chez **Areva**, il y a des pères dont le temps partiel se cumule pendant les vacances scolaires chez **Bayer Santé**, l'allongement de congé pères a été porté à 15 jours. Chez **Danone Produits Frais**, le 13^e mois est converti en 22 jours de congés pour les pères.

Chez les **GAFA** (Google, Apple, Facebook, Amazon) dont la moyenne d'âge des salariés est jeune, on développe le congé paternité payé à 100% ; **Google** offre sept semaines de congé paternité, contre 17 semaines chez **Facebook** où le patron Mark Zuckerberg donne l'exemple en prenant un congé paternité de deux mois...

À ne pas oublier lors de la négociation.

Favoriser le temps partiel et vérifier que les personnes ayant opté pour ce régime (hommes ou femmes) ne soient pas discriminées dans leur évolution professionnelle.

Exiger le rapport comparé base pour tout diagnostic partagé. Demander à la direction des indicateurs statistiques de dispersion (Écart type) salariale et les croiser 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 égalitaires.

À partir de ces données, l'équipe syndicale peut reconstituer les courbes théoriques retraçant les salaires et les carrières comparés 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 permettent aussi de repérer les métiers ou secteurs discriminants et ceux qui le sont moins et d'interpeller à ce sujet les modes de management.

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

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

