



LE COMBAT DES FEMMES CADRES TOUJOURS ET ENCORE À UN NIVEAU D'URGENCE CARACTÉRISÉ

CONTACTS

Relations presse
+33 6 89 04 25 27



Les femmes sont pourtant du genre à devenir ingénieures, y compris dans le numérique : L'inégalité de genre s'observe et se construit dans les parcours scientifiques : 63 % des femmes choisissent des disciplines en sciences de la vie, 31 % en sciences fondamentales. En 2021, on comptait 24 % de femmes ingénieures sur une population totale d'environ un million d'ingénieurs (Source : IESF 2022). La lutte contre les stéréotypes depuis le plus jeune âge, dans la formation initiale et continue, doit être une priorité à tous niveaux. Le développement de la visibilité des femmes et de leurs rôles est essentiel pour réussir à changer les choses.

Les femmes sont du genre à crever le plafond... même de verre : En 2020, au sein de l'UE, 46 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre 35 % des hommes (Source : Eurostat). Plus diplômées, les femmes sont moins souvent en position de management. La loi Copé-Zimmermann a permis la présence de 40 % de femmes dans les conseils. La loi Rixain sera-t-elle aussi efficace ? Elle se met en place dans un calendrier trop lent. Il sera intéressant d'observer la réalité des entreprises concernées, devant rendre public le détail de leur situation au 1^{er} Mars 2024.

Les femmes sont du genre à devoir apprendre à être au moins aussi exigeantes que les hommes en matière de rémunération : 30 mois après leur master, les femmes accusent déjà 11 % de retard sur les hommes dans leur rémunération. La situation s'aggrave puisque les femmes sont moins rémunérées dès l'entrée dans l'entreprise. La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 qui vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations est une bonne nouvelle même si les nombreuses lois sur l'égalité se sont révélées inefficaces, années après années. La transparence est un outil essentiel pour rendre combattantes les femmes qui vont découvrir ce qui leur est appliqué par rapport à leurs collègues. La vigilance la plus grande dans la transposition s'impose.

Les femmes sont du genre à assumer plutôt seules les impacts négatifs d'une parentalité positive pour les carrières des pères : La répartition inéquitable des tâches parentales pénalise les carrières des femmes. Elles en paient le prix jusqu'à leur retraite, affaiblie par les périodes liées à la maternité, compromises dans leurs carrières. La parentalité doit être partagée équitablement entre les deux parents. Les congés paternité obligatoires, plus longs, doivent se mettre en place et être utilisés partout, y compris au plus haut niveau de responsabilité.

Les femmes sont pourtant du genre à exercer pleinement un haut niveau de responsabilité, même à temps partiel : En 2022, le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre, contre moins d'un homme sur dix (Source : Dares).



Le travail à temps partiel a des impacts pénalisants sur les carrières, les rémunérations et les retraites, ainsi que sur l'accès aux responsabilités. Il est urgent de déconstruire les stéréotypes. Le travail à temps partiel doit être mieux reconnu dans l'entreprise.

Les femmes sont pourtant du genre à représenter les meilleures compétences et accéder aux plus hauts niveaux de responsabilité : Les femmes sont 3 % à occuper des postes de direction générale, contre 8 % des hommes (Source : IESF 2022). Les responsabilités doivent être données strictement sur la base des compétences, et non pas sur des critères comme le présentisme ou le réseau, qui perpétuent la place prépondérante des hommes. Les femmes doivent prendre des responsabilités sans exiger d'elles-mêmes d'être 120 % compétentes avant de postuler.

Les femmes sont du genre à être victimes de violences sexistes et sexuelles, y compris à haut niveau de responsabilité : Les femmes cadres n'échappent pas à ces violences. Le rôle des cadres en situation de management est essentiel dans le traitement et dans la prévention de ces violences. Pour porter cet engagement au quotidien, la formation doit être généralisée et permanente.

La CFDT Cadres rappelle et renforce son engagement dans ce combat féministe pour transformer le travail et la société tout entière.

La CFDT Cadres appelle à une forte mobilisation de tous et de toutes ce vendredi 8 mars 2024.