

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## SOYONS INNOVANTS

**Tous les salariés, indépendamment de leur sexe, devraient avoir les mêmes chances et participer sur un pied d'égalité dans la vie professionnelle. Personne ne devrait voir le développement de sa carrière ou son niveau de salaire limité parce qu'elle a ou est sur le point d'avoir des enfants. Grossesse, accouchement et parentalité doivent être perçus comme fondamentalement positifs et source de développement précieux, non seulement pour la mère et le père concernés, mais pour la société dans son ensemble.**

### DES INÉGALITÉS QUI PERDURENT

Malgré l'arsenal des dispositifs législatifs déployés (pas moins de 7 lois en France en quelques années), les inégalités persistent. La France est l'un des pays en Europe où le taux de femmes qui travaillent est le plus élevé. Mais les disparités entre fonctions, métiers, responsabilités et salaires demeurent fortes, ceci tant dans le privé que dans le public. La féminisation de la catégorie cadre ne doit pas occulter les grandes disparités.

Les femmes sont par exemple rares chez les ingénieurs et les cadres techniques. Il faut dire qu'il n'y a que 26% de filles dans les écoles d'ingénieurs. Dans le secteur informatique, il y a 21% d'emplois de cadres hommes contre 10% des emplois de cadres femmes. Ailleurs, certaines professions sont au contraire féminisées. Dans les fonctions RH, seuls 4% des emplois de cadres sont des hommes. Et que dire des directions d'entreprise où il n'y a presque que des hommes ?!

### En matière de rémunération, les différences inexplicables sont criantes

L'écart de salaire médian annuel entre les femmes et les hommes cadres atteint 7000 euros ! Et 25% des hommes ont une rémunération supérieure à 50 K€ contre 13% des femmes (enquête Apec, 2011).

C'est chez les femmes cadres que l'on mesure le plus grand écart de rémunération à qualification et poste équivalents. A partir de 35 / 40 ans, les écarts dépassent 30%. Les femmes à un certain moment doivent choisir entre enfants et évolution professionnelle. A partir du troisième enfant, elles doivent faire une croix sur leur carrière. 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.

Chez les jeunes recrutées, à formation identique, les salaires du premier emploi des jeunes femmes diplômées demeurent inférieurs de 10% à ceux des hommes (Insee 2007-2008). Parmi les jeunes cadres experts dans l'administration et les finances à fonction, responsabilité et ancienneté égales, l'écart médian de rémunération entre hommes et femmes est de 4000 euros !

**Dans l'administration**, les femmes sont parquées dans des fonctions subalternes, abonnées au temps partiel avec un gâchis sur les milliards d'investissement en formation et l'utilisation des compétences féminines. 52% des diplômées de l'enseignement supérieur sont des femmes et à peine 27% sont cadres supérieurs. Les compétences féminines continuent à être sous-utilisées. La progression des femmes aux postes à responsabilité, surtout après 40 ans, reste marginale. Seulement 11% des femmes occupent des postes à responsabilité contre plus que le double pour les hommes (23%). Le rapport de situation comparée, qui permet d'identifier les inégalités, ne s'applique pas au secteur public. Une loi de 1983, complétée en 2001, impose pourtant au gouvernement de fournir un rapport similaire tous les deux ans. Le dernier en date remonte à 2006 !

### 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 1er janvier prochain, 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.

### COMMENT S'Y PRENDRE POUR CHANGER LA DONNE ?

**Se préparer à la négociation** par un travail de diagnostic et par un temps de formation pour les DRH et les syndicalistes. Ne pas laisser l'employeur mettre en place des mesures unilatérales qui auront surtout l'objectif d'éviter les sanctions mais peu d'impact sur les inégalités. Les employeurs en fait peuvent se contenter de mettre en place d'une manière unilatérale des plans d'action sur un des domaines que le décret du 6 mai 2011 prévoit (embauche ou conditions de travail par exemple sans que cela ait un impact véritablement sur les inégalités).

### Le saviez-vous ? L'Apec aide les PME de moins de 300 salariés

La CFDT Cadres, qui participe aux décisions et orientations de l'Association pour l'emploi des cadres - elle est membre paritaire au conseil d'administration - approuve le programme ambitieux de l'Apec, cofinancé par le Fonds social européen.

Sa vocation : favoriser l'application du principe d'égalité professionnelle et salariale, notamment les PME. Pour accompagner les entreprises dans leur questionnement et la mise en œuvre de leur démarche en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Apec a développé un programme spécifique. D'une durée de deux jours et piloté par un consultant, il s'articule autour de quatre temps forts :

- la réalisation d'un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- la rédaction d'un diagnostic complet sur l'égalité salariale et professionnelle ;
- l'élaboration d'un rapport de situation comparée des femmes et des hommes ;
- la conception d'un plan d'action en cohérence avec les autres plans d'action, les plans senior et pénibilité notamment.

Et en prolongement de ce programme, l'Apec propose en Île-de-France, en Paca et dans le Nord Pas-de-Calais une action de conseil en recrutement et mobilité afin d'encourager la mise en place de méthodes non discriminatoires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Savoir identifier les bons indicateurs**

Prendre conscience et rendre visibles les inégalités par l'obtention de la part de la direction des indicateurs statistiques de dispersion (écart type) salariale et que ceux-ci soient associés 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 exemplaires.

**À partir de ces données, l'équipe syndicale peut reconstituer les courbes théoriques retraçant les salaires et carrières comparés des hommes et des femmes.** Ces courbes permettent de mesurer le travail déjà accompli et celui qui reste à accomplir : l'objectif étant la fusion des courbes. Elles donnent en outre la possibilité aux équipes de faire du soutien de cas individuels avec des arguments impartiaux.

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.

## **UNE INNOVATION CFDT CADRES : LE CONGÉ PATERNITÉ PLUS LONG**

Un levier 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, donc non transférable à l'autre conjoint
- Rémunéré au moins à 100% pour un salaire en dessous du plafond de Sécurité sociale, à 80% au-delà.

**Nos arguments** Un congé paternité plus long imposera une nouvelle façon de gérer les absences et contribuera à faire évoluer l'équation "présence au bureau égal performance, absence égal désengagement". La répartition plus égalitaire de rôles liés à la sphère familiale entre les hommes et les femmes, permet de faire évoluer dans l'entreprise, et plus largement dans la société, les comportements et les représentations.

**Avantages pour l'entreprise :** attirer et fidéliser des jeunes talents par une forme d'avantage concurrentiel à travers le respect d'équilibre vie privé / vie pro + éviter les sanctions législatives + améliorer son image d'entreprise qui participe à travers la promotion d'une plus grande égalité et d'un meilleur respect de la vie privée à des pratiques socialement responsables .

**Obligatoire ou pas ?** La CFDT préfère le principe "pris ou perdu". Notre objectif n'est pas de dicter aux parents ou aux familles ce qu'ils doivent faire mais plutôt de permettre un vrai choix de la part des hommes et des femmes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Aujourd'hui si nous ne faisons rien, les femmes sont "naturellement" pénalisées sans possibilité de choix...

Dans la renégociation des accords, il ne faut pas oublier d'y intégrer le comparatif sur les éléments variables des salaires. Dans l'administration ou dans certains secteurs professionnels, les gros écarts sur la rémunération se situent sur les parts variables !

**Il est enfin nécessaire de suivre l'application de l'accord dans la durée** (attention au changement du système d'information ou à la modification du périmètre suite à fusion, rachat...).

### **LE MONDE BOUGE : QUELQUES EXEMPLES**

**Faire évoluer les représentations et les comportements !** 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 extra-professionnelles persistent.

### **Des accords et mesures en faveur d'un allongement du congé pour les pères**

Chez **Alcatel-Lucent**, il a été créé un congé capital parentalité (permet d'allonger de dix jours le congé paternité grâce au Compte épargne temps.). Depuis le début de l'année, tous les pères qui déclarent une naissance l'ont pris. Chez **Areva**, il y a des pères dont le temps partiel se cumule pendant les vacances scolaires. Chez **Möet-Hennessy**, l'allongement de congé pères entreprises a été porté à 13 jours et chez **Bayer Santé** de 15 jours. Chez **Danone Produits Frais**, le 13ème mois est converti en 22 jours de congé pour les pères. Enfin, chez **Accenture** et chez **Eau de Paris**, il y a des congés pour couples homoparentaux.

Enfin, **le télétravail négocié**, encadré, limité dans le temps peut être pour les pères comme pour les mères une occasion d'introduire un autre rythme de travail.

Dans les accords de télétravail (ou de home working) : le mercredi "télétravaillé" pour les pères et pour les mères. Des congés enfants malades supplémentaires pour le père pris ou perdus... ou X mercredis par an "spécial père".

Prévoir aussi des critères d'évaluation du management sur le respect des équilibres dans son équipe. Évaluer la gestion des absences pour parentalité pour les hommes et pour les femmes.

### **BESOIN D'AIDE ?**

**Les outils à votre disposition** Revue Cadres *Liberté paternité égalité*, mars 2011 / Plaquette égalité CFDT Cadres / Bilan accords égalité de l'Orse / vidéo débat Réalités du Dialogue social, Tribune parue dans Le Monde 7 mars 2011 / Communiqués de presse CFDT / Projet MEDEF qui circule au sein des entreprises, etc. Renseignez-vous !

**Pour faire appel au dispositif Apec**  
[recruteurs.apec.fr/Rubrique Vos services](http://recruteurs.apec.fr/Rubrique%20Vos%20services)

