

Cfdt:

CADRES

**ÉGALITÉ
PATERNITÉ
LIBERTÉ**

DES CHIFFRES TÊTUS

La répartition sexuée des emplois perdure encore aujourd'hui dans les entreprises et les administrations.

Cette discrimination qui a des conséquences sur toute la carrière trouve son origine entre autre dans le choix des filières de formation (seulement 28% de filles dans les écoles d'ingénieurs). Mais aussi dans les qualités attachées à l'image des cadres : disponibilité, mobilité, présentéisme etc.

Dans l'ensemble ce sont très majoritairement les femmes qui subissent ou choisissent le temps partiel pour s'occuper des tâches éducatives et familiales. Lorsqu'elles sont cadres, temps partiel rime avec salaire réduit mais charge de travail maintenue. Tout n'est pas si facile non plus pour les hommes quand ils font le choix de s'investir dans leur vie familiale.

Cadres, l'égalité professionnelle, un enjeu d'équilibre pour tous.

Dans les entreprises privées

(source APEC - mars 2013)

Le « plafond de verre » reste une réalité puisqu'à partir de 40 ans plus d' 1 homme sur 2 est responsable hiérarchique pour seulement 4 femmes sur 10. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes pour les « cadres de 45 ans et plus occupant un poste de direction » est de 35 %.

Dans la fonction publique

(rapport Guéguot - janvier 2011)

Même constat dans le secteur public quelle que soit la fonction publique concernée : 19% d'hommes cadres supérieurs pour 11% de femmes alors que ces dernières représentent 57% de la catégorie A.

Contrairement aux idées reçues, les différences de rémunération à ce niveau sont du même ordre que dans le privé (enquête CFDT Cadres - octobre 2010).

Les conseils de la CFDT Cadres

- **Femmes : vos compétences doivent être valorisées**

Une jeune femme ingénieur recrutée sur un grade de technicien et souvent en CDD pour son premier poste, quand à diplôme équivalent son collègue masculin est recruté directement comme ingénieur. Ceci n'est pas acceptable !

- **Préservez vos équilibres de vie : la disponibilité au travail ne doit pas être discriminante**

Hommes ou femmes, vous devez obtenir des conditions et des contreparties clairement définies pour tout horaire atypique ou déplacements professionnels.

- **Temps partiel et télétravail, le piège**

Ils sont souvent synonymes de salaire partiel sans réduction de charge de travail ! Négociez votre travail à distance (sur la base du volontariat, avec des contreparties et de la réversibilité). Négociez votre charge de travail et vos objectifs de progression de carrière.

**L'accès
pour tous** à tous
les métiers.

L'accès pour les femmes à
tous les niveaux de responsabilité.

L'accès pour tous à un meilleur
équilibre de vie.

L'accès pour tous à une paren-
talité partagée, reconnue et
favorisée dans le monde
du travail.



La CFDT Cadres revendique le partage de la parentalité

La performance et la compétence ne sont pas liées au présentéisme. La représentation du cadre masculin qui ne compte pas ses heures est un frein à la carrière des femmes qui aujourd'hui portent seules le risque parentalité.

Il faut offrir la possibilité aux pères ou à l'autre conjoint de prendre 2 mois de congé à l'occasion d'une naissance (ou adoption). Cela modifiera la représentation et l'organisation du travail !

Dans le travail, la mixité des équipes, la valorisation de toutes les compétences est un gage de performance.

Dans la vie privée, un meilleur respect des équilibres est une nécessité pour aborder des carrières professionnelles plus longues.

La CFDT Cadres revendique un congé paternité rémunéré au moins à 100% (80% au-delà du plafond Sécurité sociale) et non transférable. Ce droit est déjà une réalité dans de nombreux pays d'Europe.

Cfdt: CADRES

47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

contact@cadres.cfdt.fr
www.cadresCFDT.fr