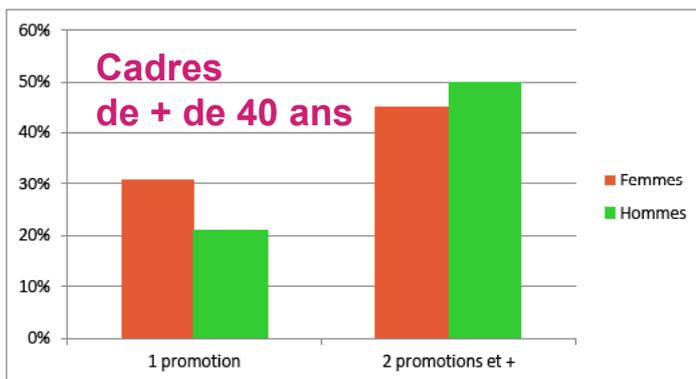
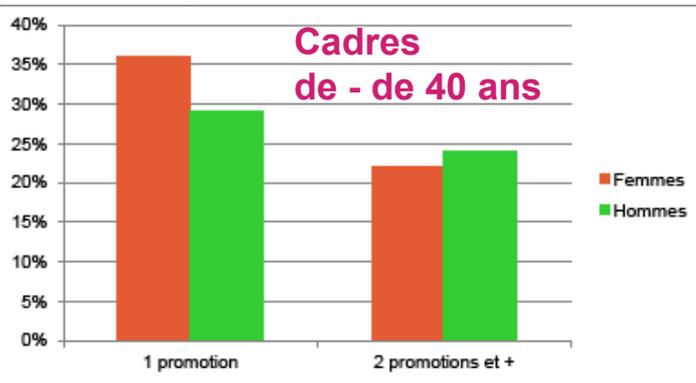




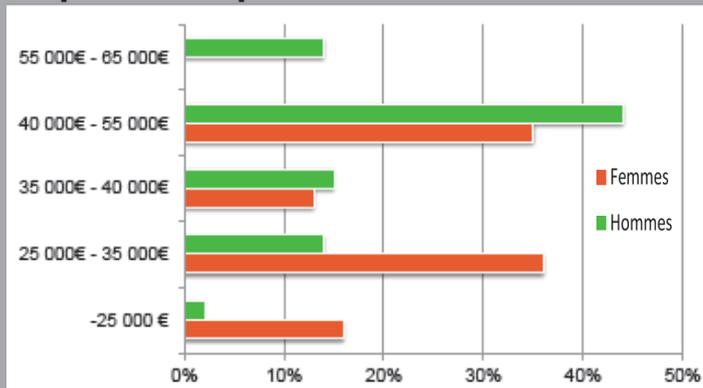
CADRES

922 cadres, en majorité adhérents, issus du secteur public et privé, de grande et moyenne entreprise, ont répondu à l'enquête en ligne **CFDT Cadres** entre le 7 et 19 février 2015.

Évolution professionnelle



Rémunération des - de 35 ans : des disparités importantes dès le début



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉQUILIBRES DE VIE

70 % des cadres trouvent que l'organisation du temps de travail actuel a des **conséquences négatives sur la vie et l'organisation familiale**. À tel point qu'une personne sur deux trouve qu'il a une **charge de travail excessive**. Et que l'on soit un homme ou une femme, le rapport est identique.

Effets du congé paternité/maternité dans l'évolution de carrière

Paternité :

Taux de ressenti négatif



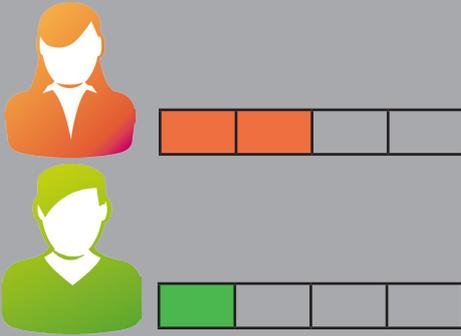
Maternité :

Taux de ressenti négatif



Il est à rappeler que le congé paternité n'est que de 11 jours alors que le congé maternité est de 16 semaines minimum.

Personnes vivant seules avec enfants : **1 femme sur 2 (le double des hommes) ressent une charge de travail excessive**



Les mesures qui favoriseraient le plus l'égalité professionnelle :

1. D'avantage de mixité dans les responsabilités managériales
2. Pas de réunion hors des plages obligatoires de présence
3. Des temps partiels permettant de cotiser au temps plein de la retraite

Les actions prioritaires attendues de la CFDT :

1. Favoriser la mixité de tous les métiers et toutes les fonctions
2. Combattre la culture du présentéisme
3. Combattre les critères discriminants indirects (par exemple : promotion = mobilité géographique)

Le regard de la CFDT Cadres

L'enquête confirme des inégalités professionnelles qui perdurent et pénalisent en termes de carrière et de rémunération les femmes cadres.

Se battre pour l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité est une priorité.

Cette enquête confirme que l'évolution de carrière et de rémunération n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes. Alors que les hommes évoluent régulièrement et bénéficient de trois et plus évolutions professionnelles, les femmes s'arrêtent beaucoup plus souvent à deux promotions. Sur la rémunération, fait inexplicable, dès le début de carrière les niveaux de rémunération les plus hauts (55 - 65 k€) sont inaccessibles aux femmes. Encore un plafond de verre qui persiste.

Pourquoi ?

Disponibilité et présentéisme restent les premières qualités recherchées par les recruteurs ou par les managers et DRH qui interviennent dans les promotions professionnelles et cette exigence exclut a priori les femmes.

A ce critère, s'ajoutent des discriminations indirectes qui pénalisent de fait les femmes, telle la mobilité géographique pour obtenir une promotion.

Pour combattre la logique du présentéisme et mettre sur un pied d'égalité devant les employeurs, les pères et les mères devant le «risque» d'absence, la CFDT propose un congé paternité long, bien rémunéré et non transférable.

La CFDT à travers la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, se battra pour un meilleur équilibre de vie au travail et une parentalité partagée, reconnue et favorisée pour tous.