

of

des choix, des actes

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

ÉGALITÉ  
PATERNITÉ  
LIBERTÉ

## DES CHIFFRES TÉTUS

Les hommes et les femmes cadres n'occupent pas les mêmes emplois dans les entreprises et dans les administrations. La répartition sexuée perdure même chez les jeunes.



Cette discrimination trouve son origine entre autres dans le choix des filières de formation (il y a seulement 26% de filles dans les écoles d'ingénieurs, par exemple) mais aussi dans les qualités, la disponibilité, la mobilité et présentisme attachés à l'image de ces emplois. Elle a ensuite des conséquences sur toute la carrière.

**Dans les entreprises privées,** à 45 ans, 30% des hommes cadres occupent un poste de direction pour 14% de femmes. A cet âge, les écarts de rémunération dépassent 30% et impacteront inévitablement aussi le niveau des retraites. Le "plafond de verre" reste une réalité .

**Dans le secteur public,** quelque soit la Fonction publique, il y a 19% d'hommes cadres supérieurs pour 11% de femmes, alors que ces dernières représentent 57% de la catégorie A ! Et contrairement aux idées reçues, les différences de rémunération à ce niveau sont du même ordre que dans le privé...

## LES CONSEILS DE LA CFDT CADRES

**Jeunes débutantes : vos diplômes doivent être valorisés.** A niveau de formation identique, les salaires du premier emploi des jeunes femmes demeurent inférieurs de 10% à ceux des hommes...

### **Temps partiel = danger**

Si vous optez pour le temps partiel, votre charge de travail et vos objectifs doivent être renégociés. Attention au piège : le temps partiel pour les femmes cadres rime avec salaire réduit et charge de travail maintenue.



## LA CFDT CADRES REVENDIQUE

- L'accès pour les femmes 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 parentalité partagée, reconnue et favorisée dans le monde du travail.

**L'égalité est un objectif gagnant-gagnant. Dans le travail, la mixité des équipes, la valorisation de toutes les compétences (femmes et hommes) est un gage de performance pour l'entreprise et de respect des équilibres de vie.**

## La CFDT Cadres revendique le partage de la parentalité

La représentation du "cadre-masculin-qui-ne-compte-pas-ses-heures" est le principal frein à la carrière des femmes qui, de leur côté, portent seules le "risque" parentalité.

Elles subissent ou choisissent le temps partiel pour s'occuper des tâches éducatives et familiales.

Dans la vie privée, un meilleur respect des équilibres est une nécessité pour aborder des carrières professionnelles plus longues et un véritable atout pour le bien-être des enfants.

Offrir la possibilité au père ou à l'autre conjoint de prendre aussi deux mois de congé, à l'occasion d'une naissance, modifiera la représentation du travail des cadres.

**La CFDT Cadres revendique un congé paternité de deux mois pour tous**, rémunéré au moins à 100% sous plafond Sécurité Sociale (80% au-delà) et non transférable à l'autre conjoint.

Ce droit est une réalité dans de nombreux pays d'Europe. C'est un enjeu de société qu'il faut gagner aussi en France.



CFDT Cadres  
47 avenue Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
+33 (0)1 56 41 55 00  
[contact@cadres.cfdt.fr](mailto:contact@cadres.cfdt.fr)  
[www.cadresCFDT.fr](http://www.cadresCFDT.fr)

**Cfdt**  
des choix, des actes  
**Cadres**