

CADRES INFOS



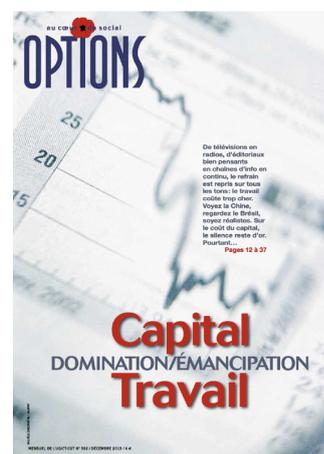
PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 707 DU 5 MARS 2014

Spécial 8 mars Égalité professionnelle

SOMMAIRE

- Page 2 L'Ugict-Cgt communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4-5 La CD de Paris pour l'égalité professionnelle
- Page 6-7 Égalité femmes-hommes chez les cadres...maintenant !
- Page 8 Campagne d'affichage





Archives et abonnement : www.ugict.cgt.fr/options

Reference-Syndicale.fr : plus de performances, de services et de flexibilité

L'outil mutualisé Reference-Syndicale.fr | 1ère plateforme de sites pour les syndicats vient de subir de nombreuses améliorations. Des nouvelles ressources techniques, budgétaires et humaines ont été consacrées afin de fournir un outil plus efficace pour l'activité syndicale. La plateforme a aujourd'hui atteint un palier avec une quarantaine de sites publiés et plusieurs dizaines de milliers de visiteurs par mois. Un nouveau thème a été créé, les tableaux de bords incluent désormais un flux d'actualité et le site d'aide & de support technique a été mis à jour, enfin, les ressources allouées aux sites ont été multipliées par dix afin d'augmenter la rapidité des requêtes. Des nouvelles fonctionnalités sont également en cours de préparation...

www.reference-syndicale.fr



6 nouvelles affiches pour la campagne Mass to Mass « Cadres, réagissons ! »

L'Ugict-Cgt a lancé dernièrement une série de six nouveaux visuels sur les thèmes de l'égalité femmes-hommes, les retraites, les heures sup ou encore l'autonomie et la loyauté des cadres. Ces affiches s'inscrivent dans la continuité de la campagne Mass to Mass « Cadres, réagissons ! » et sont destinées à être diffusées et relayées autour de vous par le biais des réseaux sociaux ou par voie d'affichage. Les affiches sont disponibles en téléchargement sur le site de l'Ugict. Retrouvez l'article « *Massstomass* » : *encore deux mois pour participer !* » dans le dernier numéro d'Options (n°594). <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/affiches>



Loi stage

Dans un communiqué commun la Cgt et l'Ugict-Cgt ont salué de premières avancées sur la loi pour réglementer les stages en entreprise. Cette loi fait suite aux batailles menées par la Cgt et l'Ugict avec les organisations de jeunesse depuis plus de 10 ans pour dénoncer les abus dont sont victimes les stagiaires. Cette proposition de loi doit néanmoins être complétée, et la Cgt appelle les sénateurs à faire le même travail d'amendement que celui réalisé par les parlementaires.



INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES : INJUSTES ET CONTRE-PRODUCTIVES

Le 8 mars : une occasion de rappeler que l'égalité se construit toute l'année. Quand arrive le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les inégalités professionnelles (re)viennent sur le devant de la scène, notamment dans nos catégories.

Si, en dépit des lois successives, dénoncer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes reste d'actualité, ils ne sont que le symptôme d'une société encore régie par des idées reçues qui tendent à associer les femmes à des valeurs fanées accrochées aux oripeaux du siècle dernier. Pourtant, la législation existe et – fait notable – elle est en avance sur les mentalités. Sauf qu'elle n'est pas ou beaucoup trop peu appliquée. C'est à rendre effectifs les droits existants et à en conquérir de nouveaux que nous devons œuvrer.

Aujourd'hui, tous les facteurs d'inégalités et tous les mécanismes qui y concourent sont identifiés et des moyens peuvent être mis en œuvre pour y remédier. La proportion de femmes progresse régulièrement dans nos catégories, mais leur sort ne s'améliore pas pour autant : les plafonds de verre, plancher collant et autres tuyaux percés traduisent toujours autant les freins persistants à l'accession des femmes à des postes à responsabilités.

Socialement injuste, cette réalité est également un énorme gâchis économique.

Si le 8 mars est l'occasion de rappeler l'urgence d'agir et la responsabilité de tous les acteurs, c'est finalement un jour comme un autre sur le front de la lutte contre les inégalités femmes-hommes au travail et dans la vie.

Nous ne baissons pas la garde les 364 autres jours de l'année !

Christine Broggin Grassullo,
Collectif « Égalité professionnelle »

AGENDA



Rencontre
nationale

7 mars de 10h à 17h
Égalité femmes-hommes : la CGT mobilisée
Montreuil - Salle du CCN
Site Ugict : articles/actus/journee-7-mars



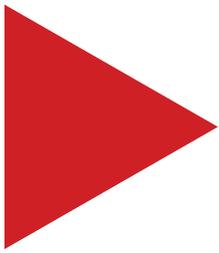
Manifestation

18 mars départ 13H30
Cgt, Fo, Fsu, Solidaires appel unitaire pour les salaires, l'emploi, les qualifs
Montparnasse - Place des Invalides
Site Ugict : articles/actus/appe



Manifestation

4 avril de 9h à 14h
Euro-manifestation pour : investissements, emplois de qualité, égalité
Bruxelles
Site CES : www.etuc.org/fr/evenements



La CD de Paris pour l'égalité professionnelle



La commission départementale Ugict-Cgt de Paris organisait, le 27 février, une journée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez les ICT avec, les interventions de Caroline De Haas (militante féministe), Clémence Helfter (commission confédérale Femmes-Mixité), Michel Miné (juriste) et Rachel Silvera (économiste). L'occasion de faire le point sur le chemin à parcourir pour atteindre l'égalité professionnelle.

Le fil rouge de la journée : l'impérieuse nécessité d'agir contre l'injustice de la situation faite aux femmes dans tous les domaines de la vie en société : le couple, la famille, l'entreprise, la vie publique et politique. Concernant le monde du travail, des leviers sont à actionner pour faire reculer les inégalités professionnelles.

D'abord, les détecter et les analyser : la mise en évidence des inégalités de salaires requiert une analyse en coupe (une photo à l'instant T), mais également une analyse des trajectoires (à dérouler dans le temps) et l'introduction de comparaisons entre des emplois crédités d'une valeur différente sur la base de critères qui sont à remettre en question (« film en 3 D »). Les sanctionner ensuite, en utilisant

toutes les ressources du droit. Ce dernier évolue très favorablement mais la plupart des acteurs ne s'en n'emparent pas. Le nombre croissant de femmes saisissant les tribunaux et obtenant gain de cause, le plus souvent seules sans l'appui d'un syndicat, a fait du droit une « menace crédible ». Les IRP (CHSCT, CE et DP) ont de nombreux outils à leur disposition, dont le fameux rapport de situation comparée.

DES OBLIGATIONS NON RESPECTÉES

La négociation d'accords d'entreprise est un levier sous-utilisé aujourd'hui. En 2012, près de 18 % des accords d'entreprise conclus abordaient le thème de l'égalité professionnelle –

le 4ème par ordre d'importance sur 11 –, contre 6,5 % en 2009, 9,3 % en 2010 et 16,3 % en 2011. Le contenu des accords spécifiquement dédiés à l'égalité professionnelle est très variable d'une entreprise à l'autre. Nombre d'entre eux se limitent à des déclarations d'intention générale et ne contiennent pas de données de diagnostic ni de mesures concrètes.

Plus de 30 ans après l'instauration de l'obligation légale de réaliser un rapport de situation comparée (RSC), plus de la moitié des entreprises qui sont soumises à cette obligation ne la respectent pas. Or, le RSC est un outil fondamental pour la négociation, puisqu'il faut évidemment mesurer et analyser les inégalités avant de prétendre les corriger et d'établir un plan d'action.

Il doit permettre également de lever le déni prégnant, chez une grande majorité d'employeurs, concernant les inégalités dans leurs propres entreprises, par opposition à celles qui existent de façon générale sur le marché du travail et qu'ils admettent beaucoup plus volontiers.

Il n'y a que très peu de chances que l'employeur s'empare de lui-même du sujet s'il n'y est pas poussé par les IRP

Les entreprises se retranchent souvent derrière un manque de temps pour gérer tous les dossiers RH et un manque de personnel qualifié pour réaliser des diagnostics poussés ou même simplement conformes à la législation en vigueur.

Et dans la mesure où l'écrasante majorité d'entre elles ne considère pas l'égalité professionnelle comme

une priorité, elles ne se donnent pas les moyens de faire réaliser un diagnostic digne de ce nom en recourant à des cabinets spécialisés. La qualité du RSC conditionne pourtant le contenu et la qualité de l'accord qui pourra être signé.

Quand ils sont conclus, ces accords abordent le plus souvent des thèmes comme la résorption des écarts de rémunération, les promotions et l'accès des femmes aux postes à responsabilités, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers et la prise en compte de la parentalité.

Certains thèmes en revanche ne sont quasiment jamais traités : la pénibilité, les horaires atypiques, le harcèlement et les violences au travail.

Gageons que cette journée aura permis de motiver plus encore les participant-e-s et leur aura donné envie de contribuer à l'impulsion de

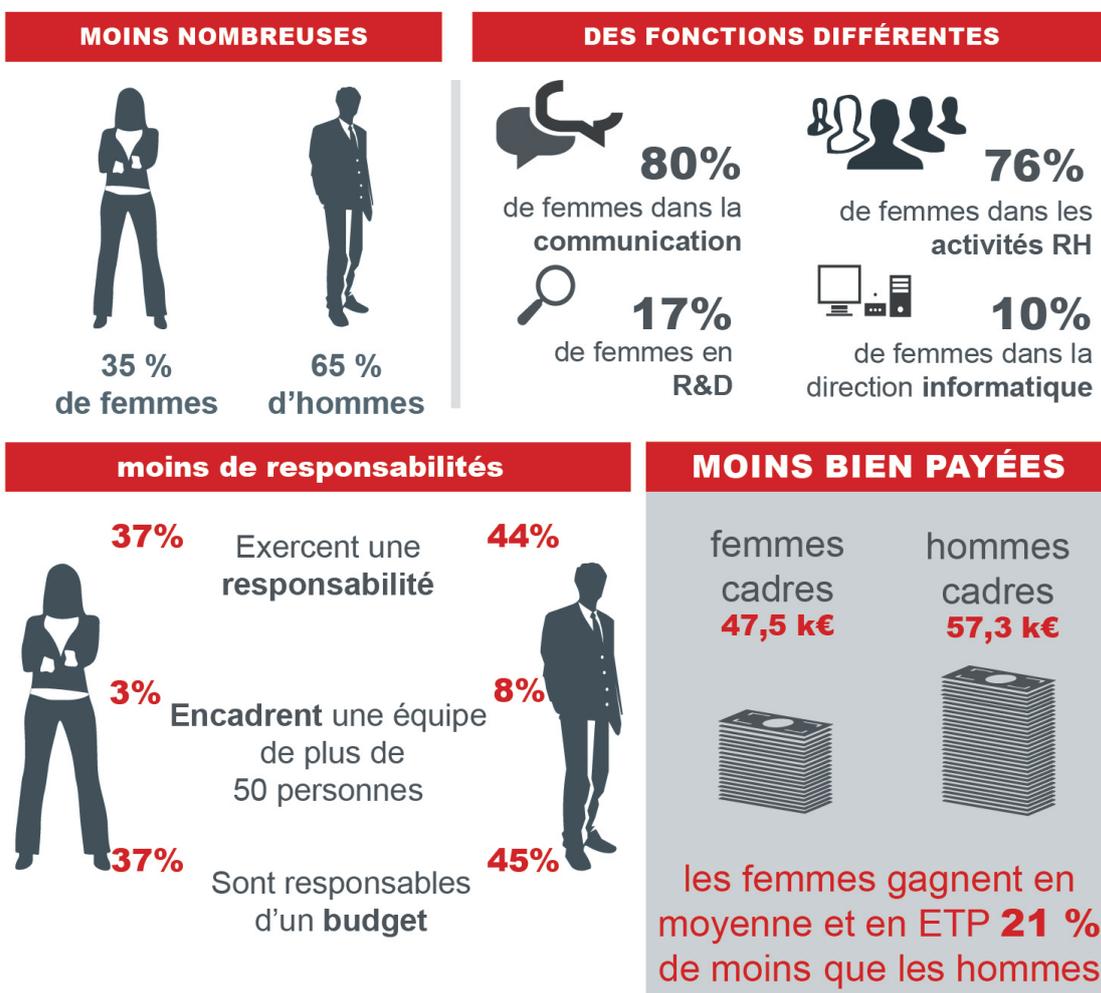
négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle. De fait, nombre d'élu-e-s Cgt ne sont pas très en pointe sur un sujet certes technique, à plus d'un titre, mais pas davantage que beaucoup d'autres thématiques. Il n'y a que très peu de chances que l'employeur s'empare de lui-même du sujet de façon ambitieuse, s'il n'y est pas poussé par les IRP et singulièrement par la Cgt.

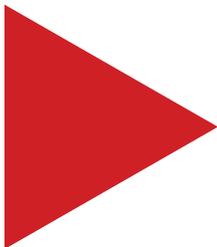
Il est de notre responsabilité d'agir et de faire agir dans nos entreprises et nos administrations. Nous avons le pouvoir de contribuer à faire changer les choses, encore faut-il déjà le vouloir. ♦

Le 7 mars 2014, la CGT organise une rencontre nationale sur l'égalité femmes-hommes à Montreuil.

Le programme de la journée est en ligne sur le site de l'Ugict :

www.ugict.cgt.fr/articles/actus/journee-7-mars





Égalité femmes-hommes chez les cadres...maintenant !

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont désormais bien documentées. Les analyses comparées portant spécifiquement sur les ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s convergent toutes vers les mêmes constats : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein et les inégalités de carrière sont les plus marqués dans nos catégories.

Le constat est sans appel : l'éventail de salaires est plus large que pour les postes rémunérés au voisinage du Smic et les opportunités de carrières y sont plus nombreuses. Les inégalités de rémunération et de carrière (cf. encadré ci-dessous) sont le produit de mécanismes qui se conjuguent et dont la compréhension façonne les leviers à actionner pour les réduire puis les éradiquer.

Le paradoxe entre des femmes, désormais plus diplômées que les hommes et une rémunération moyenne bien moindre pour les premières que pour les seconds, n'est qu'apparent. Elles sont issues de filières de formation (université versus grandes écoles) et les disciplines (lettres, gestion,

comptabilité, ressources humaines versus sciences et technologies, informatique, télécommunications, multimédia, électronique) moins rémunératrices.

À l'issue de leur cursus, elles occupent des fonctions différentes, moins valorisées sur le marché du travail que celles des hommes. Notre société est profondément imprégnée de stéréotypes qui produisent cette ségrégation horizontale : les femmes et les hommes se voient assignés des rôles différenciés comme s'il existait une « nature féminine » et une autre masculine. Aux femmes des qualités « innées » de douceur et d'empathie, aux hommes le charisme et l'autorité ; aux femmes, les tâches domestiques et parentales

et un salaire d'appoint ; aux hommes le statut de « chef de famille » et de pourvoyeur de revenus.

LA DISCRIMINATION N'EST PAS UNE FATALITÉ

Ces schémas mentaux structurent nos représentations en profondeur et conditionnent nos cheminements de vie et nos parcours dans l'entreprise. Ils se traduisent par cette ségrégation horizontale qui se double d'une ségrégation verticale : le fameux « plafond de verre », barrière invisible se traduisant par la disparition progressive des femmes sur l'échelle de la hiérarchie de l'entreprise et de la fonction publique.

Ingénéralités femmes-hommes chez les cadres : des chiffres éloquentes

- Les cadres sont des hommes à 65 % et des femmes à 35 % seulement.
- Les femmes cadres sont en moyenne plus diplômées : 80 % d'entre elles ont un niveau Bac+4 ou plus, contre 70 % pour les hommes.
- Les femmes cadres sont en moyenne moins bien payées que leurs homologues masculins : 47,5 k€ pour les premières contre 57,3 k€ pour les seconds, soit 21 % d'écart en équivalent temps plein.
- Moins de femmes cadres perçoivent une part variable (prime sur objectif, commission sur le chiffre d'affaires, etc.) : 40 % contre 50 % des hommes.
- Les femmes cadres sont issues de filières de formation moins rémunératrices : 44 % sont diplômées de l'université contre 33 % des hommes cadres ; elles sont 16 % à sortir d'écoles d'ingénieurs contre 34 % des hommes.
- Hommes et femmes cadres n'occupent pas les mêmes fonctions : 80 % de femmes chez les cadres dans la communication, 76 % dans les activités de RH, 70 % dans le droit et la fiscalité, tandis que les cadres en R&D sont à 17 % des femmes, à 10 % dans la direction informatique, 6 % dans la direction des services techniques.
- Les femmes cadres se voient confier moins de responsabilités que les hommes : 37 % des femmes cadres exercent une responsabilité hiérarchique contre 44 % des hommes ; 3 % des femmes cadres encadrent une équipe de plus de 50 personnes contre 8 % des hommes ; 37 % des femmes cadres sont responsables d'un budget contre 45 % des hommes.
- À niveau de responsabilité équivalent, l'écart de salaires persiste et s'accroît avec le niveau de responsabilité : il est de 6 % quand l'équipe encadrée est de 1 à 3 personnes et de 29 % si l'équipe encadrée comprend plus de 50 salariés.

Source : Apec, mars 2013, « Les salaires des femmes cadres », Les études de l'emploi cadre, n°2013-08, 28 p.

Elles se voient confier moins de responsabilités que les hommes dans l'encadrement d'une équipe, la responsabilité d'un budget ou l'envergure internationale de leurs missions. Les employeurs, anticipant que les femmes sont aussi des mères potentielles et prendront un congé maternité plus ou moins long, leur proposent des carrières moins attractives. Cet «effet maternité» joue contre elles. Toutes sont considérées comme susceptibles d'être moins impliquées dans l'entreprise que les hommes. L'ensemble de ces éléments se traduit « mécaniquement » par des écarts de salaires qui, en outre, restent plus importants à mesure que le niveau de responsabilité progresse.

Cette réalité n'est évidemment pas une fatalité. Des actions conjuguées et proportionnées permettront d'en venir à bout si l'on s'en donne les moyens.

La Cgt et son Ugict portent des revendications très concrètes qui, alliées à une déconstruction des stéréotypes dès le plus jeune âge, permettront de faire enfin de l'égalité professionnelle une réalité. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive mais donne un aperçu de nos principales propositions.

L'adoption de critères non-discriminants d'évaluation des emplois est cruciale : les métiers féminisés sont crédités d'une valeur moindre que les métiers à prédominance masculine, chez les cadres comme chez les autres catégories socioprofessionnelles. Les classifications professionnelles

doivent être renégociées pour reconnaître les qualifications dans les emplois occupés majoritairement par des femmes, en revoyant notamment des critères comme la complexité des postes (technicité, résolution de problèmes, multi-dimensionnalité), les responsabilités qu'ils impliquent (fonctionnelles ou de supervision et coordination) ou encore les exigences organisationnelles qui les caractérisent (charge physique et nerveuse, exigences émotionnelles et temporelles). L'incitation à négocier doit être suffisamment forte pour que le chantier avance et peut passer par exemple par le conditionnement des exonérations de cotisations sociales à l'ouverture de telles négociations.

UNE EXIGENCE DE JUSTICE SOCIALE

Les entraves à la progression de carrière des femmes doivent être sanctionnées. Ce qui suppose de se donner effectivement les moyens d'analyser les discriminations préalablement constatées grâce à la réalisation systématique d'un état des lieux sérieux et complet. À partir de là, il s'agit d'inciter fortement à la négociation et à la conclusion d'accords intégrant des objectifs chiffrés et visant à supprimer les discriminations que subissent les femmes tout au long de leur parcours professionnel.

L'adoption de critères non-discriminants d'évaluation des emplois est cruciale

L'action de groupe doit être étendue pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination

Par ailleurs, l'action de groupe désormais mobilisable dans le domaine de la consommation doit être étendue pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir ainsi réparation.

Enfin, l'égalité professionnelle ne sera pas en vue tant que l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle persistera à ne reposer que sur les femmes. Elle est de nature à la faciliter pour les femmes et à inciter les hommes à y prendre leur part des mesures comme l'encadrement des forfaits-jours, un droit à la déconnexion le soir et le week-end, la limitation des réunions au-delà de 18h00. Plus largement la remise en cause de l'évaluation des salariés à l'aune du culte voué au présentisme, la création de places d'accueil des jeunes enfants, un meilleur partage du congé parental ou encore l'incitation des pères à prendre la totalité de leurs jours de congé paternité, restent des évolutions nécessaires.

Faire advenir une société de l'égalité entre les femmes et les hommes répond autant à une exigence de justice sociale que d'efficacité économique. La Cgt et son Ugict sont mobilisées pour contribuer à l'évolution des mentalités et des pratiques dans l'entreprise et dans l'ensemble de la société. Dans l'intérêt des femmes comme des hommes. ♦

Clémence Helfter,
Commission confédérale Femmes-Mixités

Bibliographie

APEC, mai 2012, « Attitudes et comportements des entreprises en matière d'égalité professionnelle », Les études de l'emploi cadre, 42 p.

Becker M., Lemièrre S., Silvera R. (coord.) pour le Défenseur des droits, « Guide pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine », 132 p.

Ministère des Affaires sociales et de la Santé (Direction générale de la cohésion sociale), mars 2013, Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes en 2012, 143 p.

Meurs D., janvier 2014, « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? », éd. Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, 101 p.



**ON NE ME
DEMANDE
JAMAIS SI
J'AI DES
ENFANTS,
MOI.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code



**ÊTRE CADRE
AUTONOME :
LES RÉSULTATS
COMPTENT.
LE TRAVAIL,
PAS.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code



**LES HEURES
SUP'
SONT PAYÉES
PLUS.**

**MAIS POUR
LES CADRES,
ELLES SONT
PAYÉES
RIEN.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code



**UN CADRE A
UN DEVOIR
DE LOYAUTÉ.
LA FERMER.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code



**POUR MA
RETRAITE,
LA COMPLÉMENTAIRE
AGIRC
C'EST ESSENTIEL.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code



**UN CADRE
DOIT AIMER
SON TRAVAIL.
SOIRS ET
WEEK-ENDS
COMPRIS.**

**CADRES,
RÉAGISSONS!**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code