



(IN)ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME ET PLAFOND DE VERRE CONTINUONS LE COMBAT !

A quelques jours du 8 mars et face à des annonces gouvernementales qui assurent que « l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays » qu'en est-il vraiment ? Plus particulièrement où en est-on de l'égalité professionnelle femme / homme dans l'encadrement ?

En France seulement 38 % des cadres et 20 % des cadres supérieurs sont des femmes. Dans le privé comme dans le public, les femmes sont encore globalement sous-représentées dans l'encadrement dirigeant et supérieur.

Les freins sont identifiés : au premier rang l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle « la charge mentale de la conciliation, son incidence sur la carrière, les difficultés et la culpabilité ressenties, l'épuisement associé sont nettement plus marqués chez les femmes que chez les hommes ».

La stricte délimitation entre temps de travail et temps personnel est particulièrement difficile pour les cadres. Horaires de travail très lourds, développement de la « culture de la disponibilité » expliquent la tendance des femmes à renoncer à postuler à un haut niveau. Car de fait, disponibles elles le sont moins : 73 % des tâches domestiques sont encore réalisées par les femmes.

Comme facteur indirect de discrimination, on retrouve le modèle dominant des carrières de l'encadrement supérieur et dirigeant et notamment le fait que « tout se joue entre 30 et 40 ans » période pendant laquelle les femmes attendent et élèvent leurs enfants.

Le schéma de carrière reste linéaire et cumulatif, excluant des ralentissements pour « contrainte familiale ». Forte disponibilité présente et mobilité géographique demeurent la règle.

La situation des femmes dans l'encadrement s'inscrit dans un tableau plus global. Alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, il existe toujours un écart salarial de 27 %, stable depuis 20 ans.

Là encore les facteurs sont largement connus :

- Les temps partiels concernent à 80 %, des femmes
- La concentration des femmes dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés
- Une moindre progression sur l'ensemble de la carrière et une « discrimination pure », qui joue d'autant plus que le salaire est individualisé et composé de primes.

A noter la porosité entre ces facteurs : les femmes en première ligne du « care » (terme américain utilisé pour parler des soins à la personne) accèdent moins au travail salarié et encore moins aux emplois bien rémunérés.

Si les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont considérables, ils ne sont pas « naturels » mais bien liés à des mobilisations sociales et à des luttes. L'égalité entre les femmes et les hommes ne se peut limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, de la famille et de toute la société sont imbriqués.

L'index égalité femmes - hommes, introduit en 2019, devait être la mesure qui mettrait fin aux inégalités, grâce à une "obligation de résultats", exigée par la CGT. Sauf que le compte n'y est toujours pas.

Avec **un dispositif finalement très simplificateur**, les entreprises s'en sortent très bien, avec des index élevés (83/100 dans les grandes et 82/100 dans les plus de 250 salariés). Toute cette opération n'aura servi qu'à favoriser l'accès des femmes aux dix plus hautes rémunérations de l'entreprise...

Face à cette imposture, la mobilisation de la CGT demeure. Un exemple : l'action juridique de groupe du syndicat Cgt de la Caisse d'Épargne d'Île de France qui, alors que la direction se targuait d'un écart de 1 % selon l'index Pénicaud, dénonce un écart réel de 18 % !

La CGT propose également :

- D'instaurer des réelles sanctions pour les entreprises et les administrations qui discriminent, même si leur index est « bon » ;
- La fin des temps partiels de moins de 24 heures hebdomadaires, en commençant par le paiement de la cotisation retraite de l'employeur à temps plein pour tous les temps partiels de moins de 24h ;
- La revalorisation immédiate de tous les emplois à prédominance féminine et le rattrapage de toutes les carrières ;
- Et enfin la fin de l'individualisation des rémunérations, source de discrimination à l'égard des femmes cadres.

PROFESSIONS & SECTEURS

Commission Ingénieurs, Cadres et Techniciens

<https://orgasociaux.cgt.fr/federation/secteurs/commission-ingenieurs-cadres-et-techniciens/>