



BRISONS LES PLAFONDS, ENSEMBLE

Les femmes sont plus instruites et plus actives que jamais et elles occupent de plus en plus de postes à responsabilité. Pourtant, malgré ces avancées, elles continuent à être moins présentes que les hommes aux postes de direction au sein de l'entreprise. Cette inégalité se manifeste à travers des critères de sélection, des secteurs d'activité, des salaires et des niveaux de responsabilité, mettant en lumière **la persistance des stéréotypes de genre aux échelons les plus élevés de la hiérarchie professionnelle.**

DES CONSTATS

Malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT fait toujours le constat d'inégalités très fortes. Cela est également vrai pour les femmes cadres.

1

DEPUIS 40 ANS, DE PLUS EN PLUS DE CADRES



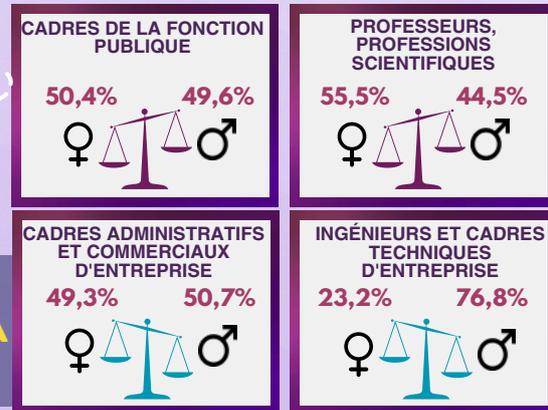
Les cadres représentent 20% de l'emploi total

source / Insee Focus n° 205, 25 septembre 2020.

L'emploi des cadres s'est féminisé
En près de quarante ans, le nombre de femmes cadres a ainsi été multiplié par six (16,8%), quand celui des hommes cadres a doublé (21,6%).



MAIS des situations contrastées suivant les secteurs



2

DANS LE MONDE DU TRAVAIL, UN SEXISME D'ATMOSPHÈRE PÈSE ENCORE LOURDEMENT SUR LA CARRIÈRE ET LE QUOTIDIEN DES ENCADRANTES

53%

Des personnes travaillant ou ayant travaillé ont déjà été exposées à différentes formes de sexisme visant le management au féminin durant leur carrière.

1 FEMME SUR 3

Au cours de sa carrière, plus d'une femme sur 3 a déjà été victime de discriminations liées à son genre notamment sur le plan financier

Étude Ifop et Flash pour Hostinger MANAGEMENT AU FÉMININ : UN NON-SUJET POUR TOUT LE MONDE ? mai 2024

3



IL NE PEUT Y AVOIR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SANS ÉGALITÉ FEMME HOMME DANS L'ENCADREMENT

Les inégalités de salaire sont d'abord liées à **des effets de structure et de plusieurs facteurs, souvent combinés :**

- Des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe, la grossesse et/ou la situation de famille à l'embauche (et dans le salaire proposé) et dans l'évolution de carrière
- Le temps partiel
- Les interruptions de carrière
- Le faible accès des femmes aux postes à responsabilités
- La faible mixité des métiers
- Les femmes rencontrent plus de freins dans l'accès à la formation professionnelle

ENSEMBLE, IL EST POSSIBLE DE BRISER LA « BOÎTE DE VERRE » DANS LAQUELLE LES FEMMES SONT ENFERMÉES ET QUI CREUSE LES INÉGALITÉS, EN S'ATTAQUANT :

AU SYNDROME DU TUYAU PERCÉ



La proportion des femmes tend à diminuer à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie, ce qui signifie **que les hommes continuent d'être plus nombreux aux postes de direction et au sein des conseils d'administration.**

Proportion de femmes fonctionnaires dans chaque catégorie (A+,A,B,C) au MINARM (source RSU 2023)

AU « PLAFOND DE VERRE »

même si elles sont de plus en plus qualifiées, les femmes occupent peu de postes à responsabilité

AU « PLAFOND DE MÈRE »

qui les discrimine sur fond de maternité réelle ou soupçonnée

AUX « PAROIS DE VERRE »

concentrent les femmes dans des emplois à prédominance féminine dévalorisés et sous-payés

AUX SEXISME ET AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

au travail et en dehors, qui entraînent des conséquences dramatiques sur la vie et la carrière des femmes et qui creusent encore plus les inégalités



ET L'INDEX ÉGALITÉ-PRO DANS TOUT ÇA ?

Exemples d'Index égalité pro au ministère des armées et ses établissements EPA ET EPSCP au titre de l'année 2022

SEUIL DES 75%



Oui, mais maintenant il y a l'index égalité professionnelle non ? Et ils sont quasiment tous au dessus de la limite de 75

89

INDEX 2023 NAVAL GROUP ET KNDS

Pour la CGT, l'index égalité professionnelle est un outil critiquable, biaisé et qui masque les discriminations. STOP À LA FABRIQUE DE L'OPACITÉ

- La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine avec la reconnaissance des diplômes, de la technicité, des responsabilités auprès des usager-es et de la pénibilité avec des droits collectifs.
- La création de vrais déroulements de carrière (formation professionnelle qualifiante, prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle...) et la mise en place d'outils et indicateurs sur les carrières (études de cohorte, nuage de points, éventail des carrières).
- Des mesures contraignantes pour les employeurs publics et des budgets dédiés pour mettre fin aux inégalités.
- L'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle.
- La prise en compte de l'égalité dans toutes les thématiques.
- Des mesures effectives pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles qui ont des conséquences néfastes sur les carrières.
- Des droits à la parentalité et la réduction du temps de travail (32 heures).

CE QUE REVENDIQUE LA CGT