

DOSSIER DE PRESSE

#MIEDE
MERE

AVOIR UNE CARRIÈRE

C'EST TOUTE UNE HISTOIRE

#VIEDEMÈRE

SOMMAIRE

- ◆ L'UGICT-CGT P3
- ◆ ÉDITO P4
- ◆ POURQUOI CETTE CAMPAGNE P6
- ◆ CHIFFRES P10
- ◆ OBJECTIFS P12
- ◆ PROPOSITIONS P13
- ◆ AVANCÉES P15
- ◆ OUTILS P16

ÇA VA ÊTRE COMPLIQUÉ
DE VOUS GARDER
SI VOUS ÊTES  ... #VIEDEMÈRE

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

L'UGICT-CGT

L'UGICT-CGT est la référence syndicale pour les ingénieurs, cadres et techniciens. Plus de 80 000 syndiqués de la CGT y sont affiliés, dans toutes les branches professionnelles et sur tout le territoire.

Ingénieurs, cadres et techniciens, nous agissons pour que nos aspirations et notre vécu au travail se traduisent dans des revendications syndicales majoritaires.

En intégrant que nous avons un rapport spécifique au travail du fait de nos fonctions, notre niveau de responsabilité, notre expertise et notre rôle dans l'organisation du travail, notre choix est aussi celui de la solidarité avec l'ensemble des salariés, car nous partageons les mêmes intérêts.

Professionnellement engagés et socialement responsables

Nous agissons pour :

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités ;
- obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle ;
- agir ensemble pour une réelle réduction du temps et des charges de travail ;
- défendre la retraite par répartition et la retraite AGIRC. Nous revendiquons la validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- conquérir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- mettre fin au Wall Street management et développer une démarche de management alternatif.

#VIEDEMÈRE

ÉDITO



Marie-José Kotlicki,
secrétaire générale de l'Ugict-CGT



Sophie Binet,
secrétaire générale adjointe

« Grâce à l'élévation du niveau de qualification des femmes, l'encadrement se féminise. Pourtant, les inégalités entre femmes et hommes au travail sont tenaces en termes de déroulé de carrière, d'accès aux responsabilités ou de rémunération. Le plafond de verre joue à plein.

L'origine de ces discriminations ? La maternité, réelle ou supposée. Le "plafond de mère".

L'exercice des responsabilités professionnelles ne s'imaginant pas en dehors du culte du présentisme et les tâches ménagères étant toujours massivement assumées par les femmes, elles sont confrontées à une mission impossible et à une culpabilisation permanente. Être une "mauvaise mère", ou être moins impliquées dans leur travail, sans parler de la stigmatisation sociale de celles qui n'ont pas d'enfant.

Coaching, réseaux femmes, marainage, les initiatives fleurissent pour lutter contre l'autocensure qui pénaliserait les femmes. Elles aboutissent à une chose : renforcer la culpabilisation de celles qui n'y arrivent pas, et la pression sur toutes les autres, sommées d'être des « Executive Women ». Nous considérons qu'il ne s'agit pas d'une question individuelle, mais d'un choix de société.

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

L'enjeu, c'est bien de changer le modèle de la responsabilité professionnelle pour ainsi permettre à chacun et chacune d'exercer pleinement sa parentalité.

C'est pourquoi l'Ugict-CGT lance le 3 octobre une campagne d'interpellation et d'action, intitulée « #VieDeMère, Avoir une carrière, c'est toute une histoire ». Cette campagne 2.0, veut s'appuyer sur les potentialités démocratiques du web pour permettre la participation des salarié-es.

Cette campagne vise à mobiliser les femmes, mais aussi les hommes, qui, de plus en plus, aspirent à sortir du carcan stéréotypé dans lequel ils sont enfermés, pour pouvoir s'investir dans leur vie familiale et personnelle.

Nous voulons encourager toutes les femmes et les hommes à témoigner sur les réseaux sociaux de leur vécu à travers toutes ces petites phrases entendues au

quotidien. Ces bribes de la vie courante ne sont pas banales, elles nous montrent le long chemin qu'il nous reste encore à parcourir. Pour y arriver, la prise de conscience est la première étape, mais il faut surtout des changements concrets.

C'est l'objectif de nos nombreuses propositions concrètes pour supprimer les obstacles que rencontrent les femmes dans leur déroulement de carrière et leur progression salariale. Elles doivent se traduire par des avancées à tous les niveaux : dans la loi et les politiques publiques, la négociation de branche et d'entreprise. La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (EPQVT), trop souvent formelle et sans contenu, doit être le lieu pour mettre en place des mesures visant à la réduction du temps et de la charge de travail pour permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salarié-es. »

**UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS**

#VIEDEMÈRE

A l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle, l'Ugict, la CGT des ingénieur-es, cadres & technicien-es, lance le 3 octobre 2016 une campagne nationale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

POURQUOI CETTE CAMPAGNE

Les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, mais les femmes cadres gagnent en moyenne et en équivalent temps plein 21 % de moins que les hommes cadres. C'est plus que ce que l'on observe dans les autres catégories professionnelles.

De façon générale, les inégalités de salaires et de carrières tiennent au temps partiel, au type d'emplois occupés, à la « discrimination pure » ainsi qu'à la maternité et à la prise en charge des responsabilités familiales. En moyenne, 80 % des tâches domestiques sont encore assumées aujourd'hui par les femmes.

Pour les mères qui prennent un congé parental, le retour au travail se traduit trop souvent par un poste avec moins de responsabilités, de perspectives de carrière et de progression salariale, des dossiers moins intéressants, voire même un licenciement.

**UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS**

#VIEDEMÈRE

>> Cadres, ingénieur-es, technicien-n-es

Chez les ingénieures, cadres et technicien-n-es (ICT), la maternité se traduit moins par des interruptions d'activité que dans d'autres catégories. De même, les femmes cadres travaillent moins à temps partiel que le reste du salariat féminin.

Pourtant, les femmes ICT se heurtent massivement à des obstacles dans leur déroulement de carrière et leur progression salariale et professionnelle en lien avec leur maternité ou ce que l'on peut appeler

un « soupçon de maternité ». C'est-à-dire le soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères ou de futures mères et donc d'être aujourd'hui ou à terme moins engagées dans leur travail.

Ce facteur de discrimination joue à toutes les étapes de la vie professionnelle des femmes :

- ✓ Les jeunes femmes sans enfant qui arrivent sur le marché du travail et postulent à des emplois qualifiés rencontrent des difficultés à l'embauche et sont ainsi pénalisées dès le démarrage de leur carrière ;

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

- ✓ Les trentenaires les plus diplômées qui ont des enfants tout en restant en emploi bénéficient moins de promotions en interne que leurs homologues masculins parce que les employeurs estiment qu'elles sont susceptibles d'interrompre leur vie professionnelle et ils les considèrent globalement comme moins impliquées dans leur travail ;
- ✓ L'écart salarial femmes-hommes va croissant à partir de la quarantaine pour toutes les femmes, qu'elles aient ou non des enfants. Pour ces dernières, le

soupçon de maternité aura joué à plein les années précédentes et le retard ne se rattrape pas.

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

>> 8 lois mais des résultats insuffisants

Avec la loi du 4 août 2014, ce sont maintenant 8 lois qui traitent de l'égalité femmes-hommes. Cependant, en l'absence de contraintes et de sanctions, ce dispositif législatif est insuffisant.

S'il est obligatoire pour les entreprises d'ouvrir des négociations sur l'égalité femmes-hommes, il n'y a malheureusement aucune obligation de conclure. Et même lorsque l'accord aboutit, le contenu est souvent très faible. Résultat, les avancées existent, mais restent minimales alors qu'il y a encore tant à faire.

Quant aux recours, ils sont longs et difficiles. En conséquence, les femmes saisissent très peu les tribunaux, ce qui n'encourage pas les entreprises à traiter sérieusement le sujet.

A la CGT, nous demandons des dispositions légales plus astreignantes pour gagner un vrai contenu à la négociation et obtenir ensuite des avancées significatives pour les femmes. Notamment en instaurant de vraies sanctions, liées à une obligation de résultats et de suppression des discriminations.

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

Chiffres

21 %

C'est la différence de salaire, en moyenne, entre les hommes et femmes cadres à temps plein.
Apec 2013

60 %

des entreprises ne respectent pas l'obligation d'être couvertes par un accord égalité ou un plan d'action.
DGT 2016

9 %

des femmes cadres occupent un emploi à temps partiel contre seulement 1 % des hommes.
Apec 2013

28 %

des agents de direction dans la fonction publique territoriale sont des femmes alors qu'elles représentent 61 % des agents de catégorie A.
SIASP, Insee, traitement DGAFP 2013

95 %

des allocataires du congé parental sont des femmes.
Cnaf 2016

2 x

Le burn-out est 2 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.
Bulletin épidémiologique hebdomadaire juin 2015, Institut national de veille sanitaire

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT

LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

N°1

Grossesse et maternité représentent le 1er motif de saisine du Défenseur Des Droits
Rapport annuel 2015 du DDD

35 %

des femmes ont constaté que des collègues femmes n'ont pas retrouvé leur emploi ou un emploi similaire à leur retour de congé maternité.

7eme Baromètre sur la perception des discriminations au travail, DDD/OIT, 2014

40 %

des femmes ont constaté que la carrière de collègues femmes a été ralentie ou stoppée parce qu'elles ont des enfants, tant dans le public que dans le privé.

7eme Baromètre sur la perception des discriminations au travail, DDD/OIT, 2014

25 %

des femmes ont constaté que des collègues femmes ont été écartées d'un avantage en raison de leur grossesse (prime, dossier à traiter), cette proportion étant de 28 % dans le privé et de 21 % dans le public.

7eme Baromètre sur la perception des discriminations au travail, DDD/OIT, 2014

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT

LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

OBJECTIFS

La nouvelle campagne « #VieDeMère » de l'Ugict-CGT a plusieurs objectifs :

- ✓ Sensibiliser les femmes et les hommes en révélant l'ampleur de discriminations subies par les femmes et les impacts de la maternité sur leur carrière et leur évolution salariale et professionnelle.
- ✓ Interpeller les pouvoirs publics et le patronat.
- ✓ Faire connaître les revendications de l'Ugict et gagner des droits à tous les niveaux (loi, accord de branche, d'entreprise et fonction publique).
- ✓ Rappeler le droit et les points d'appui pour défendre individuellement les salariées victimes de ces discriminations.
- ✓ Permettre des formes d'engagements diverses, depuis l'interpellation grâce aux outils numériques, jusqu'à l'engagement syndical.

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

PROPOSITIONS

Pour permettre aux femmes comme aux hommes d'exercer leur parentalité tout en menant leur carrière, pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes du fait de leur grossesse, leur maternité et leur situation de famille, l'UGICT-CGT fait 7 grands types de propositions qui relèvent de la loi et/ou de la négociation de branche ou d'entreprise.

>> 7 grandes propositions :

- ✓ De nouveaux droits pour exercer sa parentalité.

- ✓ Sanctionner les entreprises qui discriminent.
- ✓ Lutter contre le sexisme et les stéréotypes.
- ✓ Prendre en charge la petite enfance.
- ✓ Réduire le temps de travail.
- ✓ Instaurer un droit à la déconnexion.
- ✓ Organiser le travail autrement et mettre en place un management alternatif.

>> Retrouvez les propositions détaillées sur vdmere.fr

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

>> Quelques exemples de nouveaux droits à obtenir pour exercer sa parentalité :

✓ **Mieux indemniser le congé parental**

Sa rémunération est faible avec un montant forfaitaire de base à 390€. Un autre type de calcul de la prestation, au bénéfice des pères comme des mères, pourrait être imaginé avec une allocation forfaitaire de base à laquelle s'ajouterait un montant variable proportionnel au salaire antérieur à la cessation de l'activité.

✓ **Allonger la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec une meilleure indemnité**

30 % des pères ne prennent pas leur congé de

paternité. L'objectif est d'arriver à 100 % avec des mesures incitatives. Exemple : rallonger le congé paternité de 11 jours à 1 mois, mieux le rémunérer avec un maintien intégral du salaire.

✓ **Instaurer des autorisations d'absence de l'entreprise pour motif familial avec maintien intégral du salaire**

Plusieurs mesures sont possibles : congés pour enfants malades, acclimatation à la crèche, rentrée des classes ou bien encore pour les rencontres parents-professeurs.

>> Retrouvez les propositions détaillées sur vdmere.fr

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

AVANCÉES

Quelques exemples d'avancées obtenues dans plusieurs entreprises grâce aux négociations syndicales :

✓ Rémunération congés maternité et paternité :

- Paiement du congé paternité à 100 % (Rhodia , Sofaxis, Thalès, Eutelsat).
- Prise en charge totale du congé maternité sans condition d'ancienneté (Rhodia).

✓ Garde des enfants :

- Si le/la salarié-e d'une famille monoparentale doit assister à une formation nécessitant un

déplacement avec nuit(s) sur place, participation à la prise en charge des frais de garde de nuit des enfants de moins de 16 ans dans la limite de 50€ par nuit (La Poste) ;

- Réservations de berceaux dans des crèches d'entreprise ou interentreprises (L'Oréal).

✓ Horaires de réunions :

- Aucune réunion débutée après 16h30 (Athmos) ;
- Pas de réunion pour la direction avant 9h et après 18h, sauf période exceptionnelle (Bouygues) ;
- Pas de réunion débutée après 17h00 (Eutelsat).

>> Retrouvez plus d'informations sur vdmere.fr

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

OUTILS

>> Une campagne participative avec :

- les petites phrases #VieDeMère entendues au quotidien à partager sur les réseaux sociaux, pour que des situations individuelles deviennent un mouvement collectif ;
- les témoignages des situations vécues au travail, qui nous montrent que les discriminations sont encore bien réelles ;
- les votes sur les propositions portées par l'Ugict-CGT pour faire avancer les droits des femmes et des hommes au travail.

FACE AU CLIENT,
ÇA NE FAIT PAS
TRÈS PR ...



#VIEDEMÈRE

ÇA VA ÊTRE COMPLIQUÉ
DE VOUS GARDER
SI VOUS ÊTES  ...

#VIEDEMÈRE

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

Des témoignages à partager sur vdmere.fr :

Avril 2015

« J'ai 14 ans d'expérience en tant que cadre supérieur, dont 3 sur le poste que je reprends après la naissance de mon troisième enfant.

Pendant mon congé maternité, j'ai changé de patron. Je suis heureuse de reprendre le travail et curieuse de démarrer une nouvelle collaboration. Quelques jours avant, je sollicite un entretien pour faire connaissance –pour dire aussi que quelques demi-journées de congés me seront nécessaires les premiers mois pour le suivi médical de ma petite dernière, née plusieurs mois en avance.

Et là, le ciel me tombe sur la tête. Mon nouveau patron

m'explique en effet que mon poste ne peut pas convenir à une mère de famille. Pour preuve, il n'a que deux enfants et sa femme et lui ont choisi qu'elle cesse de travailler. De plus, ayant un petit frère né prématuré, il sait fort bien –mieux que moi- que ce n'est pas compatible avec une activité professionnelle.

Je surmonte la panique qui me prend de ce dialogue surréaliste, de ce sentiment d'une mauvaise farce... »

Pascale

>> Retrouvez la suite sur vdmere.fr

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

>> vdmere.fr un site ressource avec :

- ✓ les chiffres ;
- ✓ les propositions ;
- ✓ les droits en entreprise ;
- ✓ les moyens pour agir :
 - les victoires obtenues au tribunal ;
 - les accords collectifs ;
 - comment mener campagne ;
 - comment se syndiquer.
- ✓ les témoignages sur le blog.

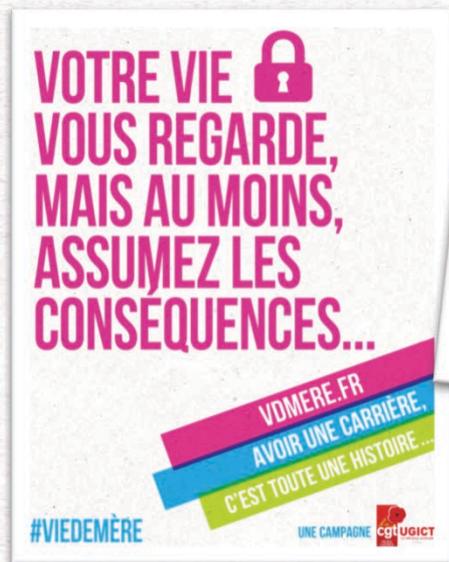


UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

>> Sur le terrain en entreprise :

- ✓ Affiches.
- ✓ Tracts.
- ✓ Flyers.



UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDEMÈRE

Contact presse :
Mélody Tonolli
06 76 48 93 55
m.tonolli@ugict.cgt.fr

UNE CAMPAGNE UGICT-CGT
LA CGT DES INGÉS CADRES TECHS

#VIEDE
MERE

AVOIR UNE CARRIÈRE
C'EST TOUTE UNE HISTOIRE