la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS

Maternité : Halte aux discriminations !

Mère ou carrière ? Je refuse de choisir !

Alors que les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, **les femmes cadres gagnent en moyenne et en équivalent temps plein 21 % de moins que leurs homologues masculins.**

Les inégalités de salaires et de carrière tiennent pour beaucoup à la maternité et à la prise en charge des responsabilités familiales. En moyenne, 80 % des tâches domestiques sont encore assumées par les femmes.

L'impact des enfants sur la vie professionnelle des femmes est lié aux interruptions d'activité et au temps partiel qui accompagnent parfois la maternité mais aussi beaucoup, en particulier chez les cadres, au **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**.

La maternité ou le « *soupçon de maternité* » pénalisent les femmes tout au long de leur vie professionnelle : **difficultés à l'embauche** pour les femmes jeunes sans enfant qui postulent à des emplois qualifiés ; **moins de promotions** en interne pour les mères trentenaires qui restent en emploi, les employeurs les considérant comme susceptibles de quitter leur emploi ou d'être moins impliquées dans leur travail ; avec ou sans enfant, les femmes se heurtent massivement à des obstacles dans leur carrière et leur progression salariale qui se traduisent par un écart salarial croissant à partir de la quarantaine.

Pour les mères qui interrompent leur carrière, le retour de congés se traduit trop souvent par un poste avec **moins de responsabilités**, **moins de perspectives de carrière et de progression salariale**, des **dossiers moins intéressants** voire un **licenciement**.

Ces discriminations sont intolérables !

Pour que les femmes ne soient plus pénalisées dans leur carrière - qu'elles soient mères ou non, le deviennent un jour ou pas - l'Ugict-Cgt propose notamment de :

- **Faciliter l'articulation des vies professionnelle, familiale et sociale** pour les femmes et pour les hommes : réduire le temps de travail, mettre fin au culte du présentéisme, transformer l'organisation du travail et les modes de management, mettre en œuvre des critères d'évaluation non-sexistes, encadrer des forfaits-jours, instaurer un droit effectif à la déconnexion les soirs et week-ends, limiter les réunions au-delà de 17h ou 18h ;
- **Sanctionner les entreprises** qui entravent la progression de carrière des femmes : inciter réellement à négocier et conclure des accords pour supprimer les discriminations de carrière à partir de l'utilisation de la méthode (dite méthode Clerc) à même de les mesurer ;
- **Instaurer l'action de groupe** pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice et d'obtenir réparation pour tou-te-s les salarié-e-s victimes d'une même discrimination ;
- **Faciliter l'exercice des responsabilités familiales :** mieux rémunérer le congé parental et le congé de paternité, y compris au-delà du plafond de la Sécurité sociale ; créer des places d'accueil pour les jeunes enfants et organiser la prise en charge des personnes âgées dépendantes.

.com/UGICT
@CGTCadresTechs
ugict.cgt.fr

ugict.cgt.fr/**se-syndiquer**

Nom ..... Prénom .....
Téléphone ..... E-Mail .....
Entreprise ou administration .....
Métier ..... Code postal .....

À renvoyer à UGICT-CGT / 263 rue de Paris / Case 408 / 93516 Montreuil Cedex

UGICT-CGT - FÉVRIER 2016