



## COMMUNIQUE DE PRESSE

# ÉGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ENCADREMENT: IL Y A URGENCE !

Dans les entreprises et les services publics, les mobilisations se multiplient pour l'égalité professionnelle. Elles témoignent du refus des femmes, comme des hommes, des inégalités au travail. Celles-ci demeurent pourtant, et s'expriment de façon spécifique pour les femmes cadres. A la veille de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, il est fondamental de rappeler qu'il ne peut y avoir d'égalité sans égalité au travail, de même qu'il ne peut y avoir d'égalité entre femmes et hommes de l'encadrement sans égalité professionnelle. Il est urgent d'agir. De plus en plus qualifiées, plus diplômées que les hommes, les femmes de l'encadrement subissent des inégalités de rémunération inacceptables. Chez les cadres, elles gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (Agirc-Arrco, 2023).

Bien que plus qualifiées, elles accèdent moins au statut cadre que les hommes. Lorsque cet accès est sans entrave, c'est en majorité dans les métiers les moins rémunérateurs (métiers du soin et du lien, de la communication, métiers RH et du secteur tertiaire en général). A noter que 35 % des femmes cadres sont managers contre 43 % des hommes (Apec 2021) et seules 24 % des femmes cadres indiquent n'avoir jamais eu d'opportunités de promotion au cours de leur carrière, contre 20 % des hommes cadres. L'écart se creuse à mesure que l'on monte dans la hiérarchie : plus de 60 % des entreprises de plus de 1 000 salariés comptent moins de 30 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants.

Quant à la représentation des femmes au sein des comités exécutifs, celle-ci n'est que de 19%. Et c'est sans compter sur le sexisme que subissent les femmes cadres au travail. En 2022, au sein des catégories socio-professionnelles supérieures, 2 femmes sur 3 ont déjà subi des remarques sexistes (Haut Conseil à l'Égalité, janvier 2023). À ce jour, les directions ne protègent pas encore suffisamment les femmes contre les violences sexistes et sexuelles au travail : 80 % des entreprises ne disposent pas de plan de prévention (Sénat, 2023). Là encore, la responsabilité du gouvernement est engagée dans la transposition complète de la convention 190 de l'OIT, ratifiée en 2019.

En outre, les femmes cadres subissent des moments de rupture dans leur carrière, en particulier au moment de la grossesse. Pour près de la moitié d'entre elles, le retour de congé maternité est vécu comme particulièrement difficile en raison notamment du refus des employeurs de revoir leur charge de travail (Apec, 2024) et d'une persistance de la culture du présentisme imposée à l'encadrement. Une problématique durable, puisque 74% des femmes cadres considèrent que leur congé maternité a ralenti leur progression hiérarchique pendant plusieurs années (Apec, 2024).

Alors que les directions devraient mettre sur la table des enveloppes de rattrapage des inégalités professionnelles, elles bénéficient aujourd'hui d'un outil qui leur permet de ne pas agir. L'index égalité professionnelle invisibilise les inégalités subies par les femmes cadres. Il ne permet de comparer ni le montant des augmentations, ni les promotions, ni les parts variables, que les femmes sont beaucoup moins enclines à percevoir.

Or, ces émoluments représentent jusqu'à 25 % de la rémunération des cadres, et les primes sont à la main de l'employeur (DARES, 2023). En 2019, le salaire médian des femmes cadres était de 13% inférieur à celui des hommes. En 2022, 54% des femmes cadres ont bénéficié d'une augmentation, soit 5 points de moins que leurs homologues masculins. En moyenne, à profil et poste comparable, les femmes cadres perçoivent 7% de moins que les hommes. Un écart qui se porte à 12% pour les 55 ans et plus ! (Apec, 2023)

Il est grand temps de passer à des actions concrètes. L'évolution ne peut passer par un index carencé dans son paramétrage. Il est inconcevable qu'un outil de mesure des inégalités n'applique pas le principe « à travail égal, salaire égal », inscrit en droit français depuis 1972. Cette refonte doit se faire dans le respect de la directive européenne sur la transparence salariale, qui affirme que l'opacité doit être levée sur toutes les composantes - fixes et variables - de la rémunération.

Pour FO-Cadres, le progrès viendra d'une définition précise des critères de promotions et de gratifications, de candidatures mixtes pour tout recrutement ou promotion interne et d'une meilleure prise en charge financière du congé parental. Enfin, la promotion du « name and shame » (publication du classement des entreprises en matière d'inégalités) ne doit pas être un tabou afin d'inciter les entreprises à prendre conscience des mesures nécessaires au développement de l'égalité homme-femme.

Nous appelons les salariés et agents de l'encadrement à se saisir du 8 mars pour gagner des mesures préventives et correctrices des inégalités économiques et sociales. Cette journée doit servir à exprimer haut et fort nos plus grandes exigences !

**Paris, le 06/03/2024**

Contact : Eric PERES – Secrétaire général –  
06 66 52 06 06 - [www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr)