

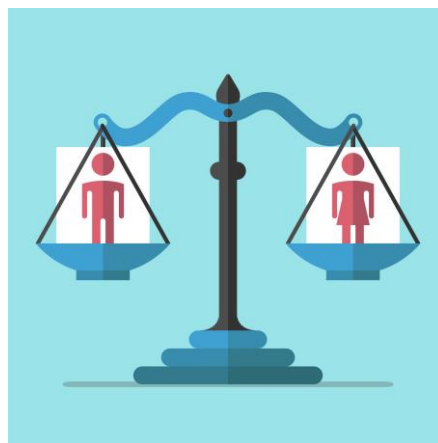


Journée Internationale des Droits des Femmes

Une moustache pour booster leur carrière ?

La route est longue depuis la loi du 22 décembre 1972 qui impose le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Presque 50 ans plus tard, si la situation en matière d'égalité professionnelle a progressé sous l'effet des dispositions législatives et des accords collectifs, nous sommes encore loin du compte...



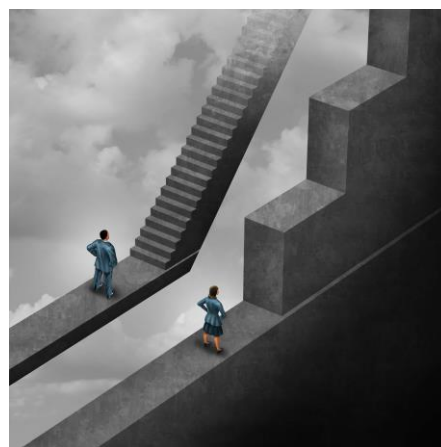
26 % : les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 26 % à celle des hommes

10 % : c'est l'écart dû à la discrimination pure liée au sexe, en défaveur des femmes

42 % : les femmes perçoivent en moyenne une pension inférieure de 42 % à celles des hommes.
(chiffres niveau national interprofessionnel)

Stéréotypes persistants mais aussi parcours professionnels semés d'embûches...la source des inégalités n'est pas encore tarie malgré de nombreuses avancées.

Ecart de salaire à l'embauche, moindre rémunération des métiers à dominante féminine et faible ouverture des filières dites techniques ou scientifiques, interruptions temporaires et réductions d'activité entraînant de fortes disparités de carrière, organisations du travail correspondant à un modèle masculinisé, syndrome de la bonne élève, les causes sont multiples...



**L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100% LIBRES... 100% VOUS !**

**CFE ÉNERGIES
UNSA ÉNERGIE**

www.cfe-energies.com
www.unsa-energie.fr

Alors, les femmes doivent-elles porter une moustache pour booster leur carrière ?



Bien sûr que non. Car si les causes sont multiples, les solutions existent et sont plurielles. Au sein des IEG, **la CFE et l'UNSA Énergies militent depuis longtemps pour l'égalité professionnelle et s'engagent** dans les négociations d'accords collectifs pour réduire les inégalités.

Elles exigent des entreprises la **suppression des inégalités salariales** (*maintien d'une grille salariale de branche afin de garantir une réelle égalité dans les attributions individuelles entre les hommes et les femmes, maintien stricte de la rémunération variable individuelle durant le congé maternité ou d'adoption comme l'exige la loi...*),

Pour favoriser les parcours professionnels des femmes, principale source d'inégalités dans la branche des IEG, la CFE et l'UNSA Énergies demandent aux entreprises des engagements forts en matière de :

■ **féménisation des filières** dans lesquelles les femmes sont sous-représentées (*à compétences égales discrimination positive à l'embauche et proposition d'embauche des alternantes diplômées ...*),

■ **mise en place d'organisations du travail**, permettant un meilleur équilibre vie privée/ vie professionnelle (*télétravail, utilisation des outils numériques pour concilier les temps de vie...*) *au bénéfice des femmes comme des hommes*,

■ **mise en place de mesures favorisant la parentalité partagée** (*suivi et incitation forte à prendre le congé paternité, possibilité pour les pères de convertir la prime de naissance en jours de congés...*),

■ **lutte effective contre le harcèlement sexuel et les stéréotypes** par une véritable formation de l'ensemble des personnels et plus particulièrement des managers ainsi que l'application stricte de la loi

Face aux inégalités professionnelles, c'est aussi dans les comportements de la société que nous trouverons les solutions. Ensemble, faisons de l'égalité professionnelle une réalité.

**L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100% LIBRES... 100% VOUS!**

