

Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme!



GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



GUIDE DE LA
NÉGOCIATION 2017

“ N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. **Ces droits ne sont jamais acquis.** Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. ”

Simone de Beauvoir

SOMMAIRE



COMPRENDRE AVANT D'AGIR

- 3** Les enjeux de l'égalité femmes-hommes
- 7** La démarche CGT sur l'égalité
- 11** La démarche CGT de négociation
- 15** Le fonctionnement de la négociation collective
- 23** Définition et rappel juridique général

CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

- 30** Diagnostic dans l'entreprise
- 42** Utiliser le droit à l'expertise
- 44** Consultation des salarié.e.s
- 45** Diagnostic au niveau des branches professionnelles
- 46** Que faire si l'employeur refuse de communiquer les données ?

NÉGOCIER

- 48** Conditions d'accès à l'emploi
- 51** Mixité des emplois
- 55** Formation professionnelle
- 59** Promotion et déroulement des carrières
- 63** Conditions de travail et d'emploi (et, en particulier, des salarié.e.s à temps partiel)
- 66** Pour les salarié.e.s à temps partiel
- 70** Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- 75** Classifications
- 81** Mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 88** Combattre les violences sexistes et sexuelles
- 94** Signature et suivi de l'application de l'accord

QUELS RECOURS ET POINTS D'APPUI ?

- 99** Les sanctions
- 102** Le droit d'alerte
- 105** Prouver la discrimination en matière de déroulement de carrière

**COMPRENDRE
AVANT D'AGIR**

1 LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont considérables, dans la CGT, au travail, comme dans l'ensemble de la société. Ces progrès ne sont pas dus à une évolution « naturelle » mais sont directement liés aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. Dès que la mobilisation et le rapport de force faiblissent, les conquêtes peuvent être remises en cause.

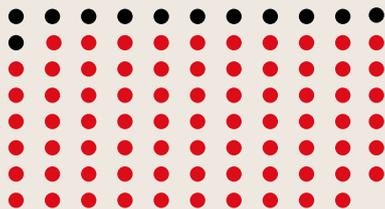
La domination masculine étend son emprise dans tous les domaines, que ce soit le champ politique, économique, social ; que ce soit dans la sphère « publique », mais aussi dans la sphère dite « privée ». L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, celui de la famille et de toute la société sont imbriqués. La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des bureaux et des usines, mais bien au-delà, elle traverse notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.

L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise. Les femmes représentent 48,2 % de la population active aujourd'hui, mais pour autant, les inégalités persistent et la liste est longue : inégalité dans l'accès à l'emploi, non-mixité des métiers, précarité accrue via le temps partiel soi-disant choisi, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et promotions grignotées, etc.

Chiffres clés

60% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes.

FILIÈRES



Les femmes sont concentrées dans 12 filières professionnelles sur 87, (alors que les 12 filières « masculines » ne regroupent que 35 % des hommes).

PLAFOND DE VERRE

Les femmes subissent le « plafond de verre » : alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, seulement **39%** des cadres sont des femmes et moins de **10%** de femmes sont à la tête d'entreprises.

80% des emplois rémunérés au SMIC sont occupés par des femmes.

Si toutes les femmes partagent entre elles un vécu commun d'infériorisation par rapport aux hommes, leur situation dans le salariat se différencie de plus en plus selon qu'elles sont en haut ou en bas de l'échelle des rémunérations et de l'emploi. Une approche spécifique s'impose, pour que la CGT soit la CGT de tous et toutes les salarié.e.s, défendant la salariée sans papier, l'ouvrière, comme la femme cadre. Employées, ouvrières, cadres ou techniciennes, les femmes sont victimes de discriminations qui s'expriment différemment :

INGÉNIEURES, CADRES, TECHNICIENNES

• Pour les ingénieures, cadres et techniciennes qui ont fait des études et atteint des niveaux de diplômes inaccessibles à leurs aînées, leur droit à vivre librement de leur travail, et en tant que femme, s'est incontestablement amélioré vis-à-vis des générations précédentes de femmes, même si leur accès à l'emploi reste limité, leurs carrières bloquées sous le plafond de verre et leurs rémunérations bien inférieures à celles de leurs homologues masculins. La CGT doit s'engager pour que ces écarts de rémunérations, liés à des formes d'individualisation des salaires, se réduisent ; qu'elles accèdent aux mêmes carrières que les hommes ; que les systèmes d'évaluation individuelle soient révisés, que le culte du présentisme et de la disponibilité permanente soit remis en cause, et pour que toutes les formes de sexisme soient bannies.

FEMMES MOINS QUALIFIÉES

• Pour les femmes moins qualifiées, plus nombreuses, leur présent et leur devenir se trouvent enfermés dans des emplois à faible rémunération, sans aucune perspective d'évolution, flexibles, précaires avec beaucoup moins de perspectives d'en sortir qu'auparavant, du fait en particulier du chômage de masse et de la fin de l'ascenseur social. Elles subissent une « double peine » : non seulement la domination masculine pèse sur elles directement, mais qui plus est, les formes d'exploitation économique, en lien avec la crise, ont renforcé les risques de pauvreté et de précarité qui pèsent sur les plus démunies d'entre elles. À cela s'ajoute la situation de ces femmes, souvent mères isolées, n'ayant que des miettes d'emplois, à temps partiel, vivant en dessous du seuil de pauvreté. Pour elles, les objectifs sont de lutter contre la précarité et les bas salaires, de se battre également pour en finir avec toutes les formes de violences qu'elles subissent, tout particulièrement dans le monde du travail.

Notre bataille pour l'égalité vise donc toutes les causes d'inégalités (sociales, de genre, d'origine, etc.) à tous les niveaux, pour les faire reculer toutes dans un même mouvement.

À cette inégalité au travail, s'ajoute l'inégalité dans la vie, du fait d'une répartition des responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences ou encore des stéréotypes. Contrairement à ce que prétend le patronat, ces inégalités interagissent. Le monde du travail a des responsabilités directes dans le maintien de ces inégalités, au travail et dans la vie. Par exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes, mais aussi par calcul économique pour que celui qui a le meilleur salaire continue à alimenter les revenus

du foyer. Lutter contre les inégalités salariales constitue donc un levier pour favoriser l'égalité dans la société.

Enfin, lutter contre ces inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour toutes et tous, et défendre l'ensemble des salarié.e.s, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité, et mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination. ■



25,7 %¹ D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : POURQUOI ?

Plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, tout confondu autour d'un quart en moins de rémunération pour les femmes :

- Elles sont majoritaires dans le **temps partiel**,
- Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, or **les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés**. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué. Les systèmes de classification professionnelle introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois (par exemple une assistante de direction trilingue n'est pas forcément classée comme un technicien, malgré le même niveau de diplôme).
- Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. Elles accèdent moins souvent à des promotions,
- Elles touchent globalement moins de primes.

1 – A. Chamkhi et F. Toutlemonde, novembre 2015, Dares analyses, n° 082.

30 % des femmes en emploi sont à temps partiel.

57 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes.

11,6 % de femmes sont en CDD

7,6 % d'hommes sont en CDD

80 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

RETRAITES

56 % des retraitées sont allocataires du minimum vieillesse.

2 fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

Les pensions de droits directs des femmes sont inférieures de... **40 %**



COMMENT MESURER L'ÉCART SALARIAL ?

Certaines entreprises (les plus grandes) ou certaines branches font appel à des chercheur.e.s ou consultant.e.s pour des études « économétriques » sur les écarts de salaire (la branche de la métallurgie (UIMM), EDF, la SNCF...).

Il s'agit d'étudier l'écart salarial en mesurant l'effet de certaines variables (le temps de travail, le type de postes...). On raisonne alors à poste égal, « toutes choses égales par ailleurs » et on « neutralise » certaines variables comme le temps de travail, la ségrégation professionnelle, l'ancienneté (ce qui constitue la part expliquée de l'écart). Au bout du compte, on se retrouve avec « la discrimination salariale pure » (c'est la part inexpliquée de l'écart) de quelques points seulement... Mais la réalité est faussée :

tout d'abord, il faut rappeler que la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur comparable » et pas seulement à poste égal. Donc raisonner sur les mêmes emplois, les mêmes filières, c'est finalement écarter la majorité des situations où sont les femmes. Et puis, ce n'est pas parce que ces variables expliquent une part des écarts qu'elles sont justifiées et doivent être écartées ! En fait, ces variables reflètent aussi des discriminations dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière ou le maintien à temps partiel...

> **Pour en savoir plus :** voir les fiches Rémunérations, Classifications, Promotion professionnelle et déroulement de carrière.



2 LA DÉMARCHÉ CGT SUR L'ÉGALITÉ

La CGT revendique que d'autres lois complètent l'arsenal juridique et que de vraies sanctions soient appliquées aux entreprises, pour en finir avec ces inégalités.

Pour lutter contre toutes ces inégalités, au travail et dans la vie, de nombreuses lois ont vu le jour¹. Mais ne pensons pas qu'elles seraient trop nombreuses et suffisantes ! Pour aller vers l'égalité réelle, la mobilisation syndicale est nécessaire, que ce soit par des actions revendicatives, par des luttes, ou encore par des actions judiciaires, mais aussi par la négociation de l'égalité au niveau des branches professionnelles et de l'entreprise.

Les accords égalité sont loin d'être généralisés, mais ils n'ont jamais été aussi nombreux grâce à la mise en place des premières sanctions en 2013. En octobre 2016, on en dénombre plus de 13 800, soit 40 % des entreprises couvertes, avec cependant un grand écart entre les grandes entreprises (91 % sont couvertes) et les entreprises de 50 à 300 salarié.e.s (35 % sont couvertes).²

NOUS NOUS HEURTONS À 2 DIFFICULTÉS :

- **La loi n'est pas appliquée :** 61 % des entreprises de plus de 50 salarié.e.s n'ont pas d'accord ou de plan d'action mais seules 109 (environ 0,1 %) ont été sanctionnées.
- **Parmi les entreprises couvertes, près de la moitié ont un plan d'action unilatéral, d'un contenu plus faible qu'un accord.** Même parmi les entreprises ayant un accord, bon nombre d'accords ne sont que des « coquilles vides », se contentant de rappeler de simples principes de la loi, enchaînant des formules toutes faites, n'engageant en rien l'entreprise. Certains accords s'appuient sur des données statistiques partielles ou même fausses.

Chiffres clés

NI ACCORD, NI PLAN D'ACTION

59 % des entreprises de plus de 50 salarié.e.s n'ont ni accord, ni plan d'action

9 % des entreprises de + de 1000 salarié.e.s

33 % des entreprises de 299 à 999 salarié.e.s

65 % des entreprises de 50 à 299 salarié.e.s

Sur les 50 principales branches :

30 % n'ont pas d'accord Égalité

30 % ont un accord de plus de 6 ans

0,1 % des entreprises de plus de 50 salarié.e.s ont été sanctionnées

1— Voir en annexe le repère des principales lois.

2— Données de la Direction générale du Travail, octobre 2016.

L'objectif de ce guide est de permettre à tous et toutes les négociateurs/trices d'avoir des points de repères, de savoir lire les données, les analyser et les compléter ; de donner des exemples de revendications, mesures gagnées, des points d'appui juridiques pour gagner des accords prévoyant de véritables améliorations pour les salariées. Pour cela, quatre principes sont à retenir :

1) APPUYER LA NÉGOCIATION SUR LE RAPPORT DE FORCE

Pour dépasser les simples « bonnes intentions » patronales (quand elles existent), comme les recommandations, les guides de bonnes pratiques et autres invitations à des pratiques vertueuses..., il faut développer un rapport de force en faveur de l'égalité et participer activement à la négociation de l'égalité professionnelle. N'oublions pas que les sondages montrent régulièrement que les salarié.e.s mettent l'égalité en tête de toutes les priorités, avant même les hausses de salaires¹. Négocier est un des moyens d'obtenir des droits nouveaux pour les salarié.e.s, d'autant plus que le rapport de force sera favorable. Il faut donc se donner les moyens de mobiliser les salarié.e.s pour favoriser ce rapport de force et contraindre les employeurs à aller bien au-delà d'une simple intention. L'utilisation de la presse et des réseaux sociaux permet de faire de l'égalité femme/homme un enjeu citoyen et de rendre public, le cas échéant les blocages des employeurs.

2) IMPLIQUER LES FEMMES

Cette démarche doit se construire avec les salariées. Négocier l'égalité professionnelle est une occasion de rencontrer les femmes de l'entreprise. Il s'agit d'aborder avec elles l'ensemble de leur situation au travail et de porter leurs revendications. Et au-delà de les impliquer dans la démarche syndicale, car n'oublions que la loi impose une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les délégations. Les femmes doivent être de plus en plus nombreuses aux tables de négociation, sur l'égalité professionnelle, mais pas seulement ! De même ne pensons pas que ce ne soit qu'une affaire de femmes, et que cela n'engagerait pas toute la CGT. Au contraire, l'égalité professionnelle doit être une priorité syndicale et non un simple « supplément d'âme » !

3) ARTICULER DES REVENDICATIONS DÉDIÉES À L'ÉGALITÉ AVEC UNE APPROCHE TRANSVERSALE DE L'ÉGALITÉ

Dans la suite de ce guide, des thèmes de revendications dédiées à l'égalité seront présentés, mais cela ne suffit pas. La CGT développe une double approche de l'égalité : dans le thème de négociation annuelle désormais intitulé « Égalité professionnelle et qualité de vie au travail », nous portons des revendications en matière de rémunération, de mixité, de carrière, de formation, d'articulation des temps de travail, etc. Mais nous portons aussi l'égalité dans les autres thèmes de négociation.

¹— Rapport Harris Active, Baromètre d'image des syndicats et de la CGT auprès des français, octobre 2015.

4) GAGNER DES DROITS NOUVEAUX POUR LES FEMMES, C'EST EN GAGNER POUR TOUS !

Enfin, ces améliorations ne concernent pas que les femmes, elles permettent d'obtenir des droits nouveaux pour tous et toutes les salarié.e.s. Par exemple, en aménageant certains postes de travail pour les rendre accessibles aux femmes, on permet l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes ; lorsque l'on se bat pour l'articulation des temps de vie, on peut porter la revendication des 32 heures pour tous et toutes et lutter contre la flexibilité des temps. Lorsque l'on s'attaque aux inégalités de rémunérations, on peut aussi remettre en cause le développement de la part variable des rémunérations, etc. ■

Gagner l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, c'est avancer vers une société plus juste, c'est déconstruire les rapports de domination de genre et les rapports sociaux de classes au profit de l'égalité et la liberté de toutes et tous !

LES REPÈRES REVENDICATIFS DE LA CGT



La CGT se bat pour :

- **Imposer** partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi.
- **Exiger** de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine.
- **Adopter** des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.
- **Exiger** la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération, et de déroulement de carrière.
- **Sanctionner** les employeurs qui discriminent.
- **Instaurer** une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous et toutes les salarié.e.s victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.
- **Limiter les temps partiels**, qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux...
- **Former** l'ensemble des négociatrices et négociateurs patronaux et syndicaux salarié.e.s, et des représentant.e.s du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.
- **Porter** le congé maternité à 24 semaines (fiche 22)
- **Porter** le congé paternité à un mois intégralement rémunéré et obligatoire.
- **Rendre** le congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base de la dernière rémunération). [suite page 10]



- **Organiser et développer** un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous et toutes, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants scolarisés et la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.
- **Garantir** une articulation vie personnelle/vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.
- **Lutter** contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.
- **Garantir** la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, notamment au regard des droits en matière de retraite.
- **Renforcer** la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel (au regard du pourcentage du salariat féminin de l'entreprise), dans les Conseils des Prud'hommes et dans tous les mandats (IRP, conseiller.e.s des salarié.e.s...).
- **Obtenir** les 32 heures pour tous et toutes (fiche 16).

> **Pour en savoir plus:** *Fiche 4 des Repères revendicatifs 2015:*

www.cgt.fr/-Reperes-revendicatifs

3 LA DÉMARCHE CGT DE NÉGOCIATION

La négociation collective est une conquête pour sortir de la relation de gré à gré salarié.e/employeur, contrebalancer le lien de subordination et permettre aux salarié.e.s de s'organiser et d'agir collectivement.



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EST LE FRUIT DES LUTTES SOCIALES

La négociation collective est un droit des salarié.e.s mis en œuvre par les organisations syndicales, pour l'acquisition de droits et de garanties collectives, dans une logique de progrès social.

Cette conception de la négociation collective, remise en question aujourd'hui par l'évolution du droit, demeure néanmoins celle de la CGT. Sa transcription dans notre droit constitutionnel et législatif, acquise par la lutte sociale et syndicale, est aujourd'hui mise à mal. (voir encadré page 12)

La relation de travail est caractérisée par le lien de subordination et un déséquilibre en faveur de l'employeur. C'est en raison de cette

inégalité que la constitution, la législation interne et les accords et traités internationaux ont fixé des normes relativement protectrices en faveur de la partie la plus faible dans cette relation.

Le patronat a toujours essayé de remettre en cause ce droit à la négociation des salarié.e.s pour en faire un moyen de régression sociale. Actuellement, il le fait sous couvert de « compromis » et de chantage à l'emploi.



QUELQUES RÉFORMES IMPORTANTES

- Suite à des mouvements de grèves, en particulier dans l'industrie, **la loi du 25 mars 1919** légalise l'existence de la convention collective de branche en droit du travail.
- Dans le cadre des mouvements de 1936, **la loi du 24 juin 1936** met en place la procédure d'extension des accords de branches¹.
- Suite au mouvement social de mai 1968, **la loi du 27 décembre 1968** légalise la présence syndicale dans l'entreprise (section syndicale et délégué syndical).
- **Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946** dispose au 8^e alinéa que « *tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail...* », et en son **3^e alinéa** que : « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Ces dispositions font partie de l'énoncé des principes politiques, économiques et sociaux issues du programme du Conseil national de la résistance.
- **Quant au Code du Travail, il stipule à son article L2221-1** « *le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.* »
- En outre, l'article L. 2251-1 du Code du Travail fixe le principe fondamental de **l'ordre public social**, introduit en 1936, en stipulant : « *La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.* »

¹– Voir définition de l'extension dans la fiche suivante.

L'APPROCHE CGT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Six principes fondent l'approche CGT de la négociation collective :

1) RENFORCER LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET LE PRINCIPE DE FAVEUR

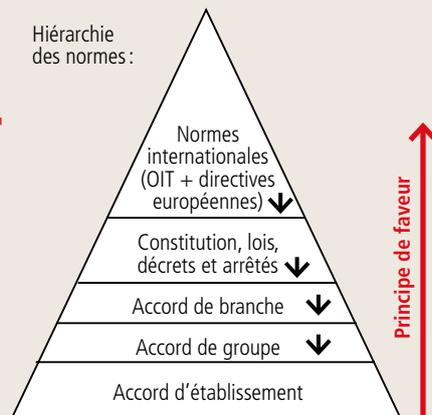
La CGT se bat pour que la hiérarchie des normes et le principe de faveur, mis à mal aujourd'hui, aient valeur constitutionnelle. C'est la garantie pour que la négociation collective reste un outil de conquête et ne se transforme pas en lieu de chantage à l'emploi et de la régression sociale. C'est aussi le moyen d'empêcher les logiques de dumping social.

Kezaco ?

LE PRINCIPE DE FAVEUR

Les normes internationales sont supérieures à la constitution, à l'accord de branche, de groupe et d'entreprise. La dérogation à cette hiérarchie des normes **ne peut être que plus favorable** aux salariés (c'est le principe de faveur).

Hiérarchie des normes :



2) GARANTIR LE MONOPOLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Dans l'intérêt des salarié.e.s, la négociation collective doit demeurer un monopole des organisations syndicales. Celles-ci l'exercent démocratiquement, sous le contrôle des salarié.e.s, par leur suffrage aux élections professionnelles, mais également tout au long de la négociation. Le monopole de la négociation collective par les organisations syndicales a été construit pour garantir l'indépendance des salarié.e.s vis-à-vis de l'employeur, et assurer que la négociation collective se fasse sans manipulation ni chantage.

La CGT est très réservée sur la signature d'accord par des salarié.e.s représentant.e.s du personnel ou mandaté.e.s. La proximité avec l'employeur, ajoutée à l'absence d'une section syndicale, et d'une organisation syndicale territoriale ou professionnelle en soutien, risque de créer les conditions de sa dépendance et d'une possible soumission. Cette proximité peut s'avérer source de pression supplémentaire de ce dernier, sur un.e salarié.e possiblement isolé.e. La CGT porte des propositions pour étendre la présence syndicale dans les PME et ainsi placer l'ensemble des salarié.e.s à égalité.

3) ASSOCIER LES SALARIÉ.E.S À LA NÉGOCIATION

La CGT s'oppose au syndicalisme délégataire, et considère donc que la négociation doit associer, à toutes les étapes, les syndiqué.e.s et les salarié.e.s. C'est ce qui permet de l'appuyer sur le rapport de force pour obtenir ensemble de nouveaux droits. Le contenu de la négociation doit répondre aux exigences des salarié.e.s, à leurs besoins et à leurs préoccupations. Le rôle des salarié.e.s est essentiel : ils/elles débattent et co-construisent les propositions syndicales. Leur mobilisation s'avère souvent décisive pour débloquer une négociation ou lui permettre d'avancer ; pour l'amélioration voire parfois la préservation de leurs droits et garanties collectives. La CGT refuse le chantage à la confidentialité parfois porté par les employeurs et assure un maximum de transparence, de façon à « inviter les salarié.e.s à la table des négociations ». Trois étapes sont importantes :

• **Avant la négociation** : consulter les salarié.e.s pour connaître leur situation concrète (ex : temps de travail réel, existence de violences sexistes et sexuelles...), leurs aspirations et leur avis sur les revendications. Cela permet de construire avec elles/eux le mandat de négociation. Le mandat de négociation et les propositions portées par la CGT doivent ensuite être validés par les syndiqué.e.s.

• **Pendant la négociation** : informer les salarié.e.s du déroulement, des avancées, des difficultés, des propositions portées par les autres organisations syndicales de façon à faire toute la transparence. Il est toujours utile, pour faire monter la pression, d'organiser des actions revendicatives pendant la négociation (pétition, grève...).

• **Après la négociation** : pour décider de la signature de l'accord : Consulter les syndiqué.e.s pour définir la position CGT ; Soumettre la position CGT sur la signature aux salarié.e.s.

NB : du fait des pressions managériales, il vaut toujours mieux permettre aux salarié.e.s qui le souhaitent de donner leur avis de façon anonyme.

la négociation collective doit rester un outil de conquête et ne pas transformer en lieu de chantage à l'emploi et de la régression sociale.

4) NÉGOCIER SUR LA BASE DES PROPOSITIONS DES SALARIÉ.E.S

Pour vider la négociation de son contenu, les employeurs profitent de la division syndicale pour que la négociation se fasse sur la base du projet d'accord du patronat. Pour garantir la « loyauté » de la négociation, la CGT se bat pour :

- **Un lieu**, une présidence et un secrétariat de séance neutre ou tournant
- **Une négociation** sur la base des propositions des salarié.e.s. Il est nécessaire pour cela :
 - D'entrer en négociation sur la base des propositions CGT, qui peuvent au moment opportun être transformées en projet d'accord CGT.
 - De chercher à construire l'unité syndicale, de façon à ce que l'ensemble des organisations syndicales puissent présenter des propositions communes, voire un projet d'accord commun.
 - Il faut donc obtenir que l'ensemble des propositions présentées lors de la négociation soient examinées au même niveau. Pour construire le projet d'accord, un texte à 3 colonnes peut être utile :
 - 1 colonne pour les propositions patronales
 - 1 colonne pour les propositions syndicales
 - 1 colonne pour le projet d'accord.

5) GÉNÉRALISER LE PRINCIPE DE L'ACCORD MAJORITAIRE

La négociation collective doit être exercée par les organisations syndicales ayant une représentativité incontestable qui permette de légitimer une signature. C'est la raison pour laquelle la CGT se bat pour généraliser le principe de l'accord majoritaire, signé par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des salarié.e.s du champ concerné par l'accord.

6) L'ACCORD N'ARRÊTE PAS LES REVENDICATIONS

Un accord est un compromis à un instant T entre les intérêts contradictoires de l'employeur et des salarié.e.s. Il est le reflet d'un rapport de force à un moment donné mais n'arrête pas les revendications et ne saurait « museler » l'action syndicale. Nous pouvons exiger une renégociation de l'accord dès que nous jugeons que le rapport de force nous offre de nouvelles possibilités de revendications. La CGT refuse la logique du « donnant/donnant ». Rien ne nous empêche, en cas de non signature, d'exiger la mise en œuvre d'une disposition positive présente dans l'accord (souvent grâce à la CGT), tout en dénonçant le reste de l'accord si nous ne l'avons pas signé. ■



4 LE FONCTIONNEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA HIÉRARCHIE DES NORMES

La hiérarchie des normes en droit du travail, en particulier dans le cadre de la négociation collective, a considérablement évolué ces dernières années au préjudice des droits et garanties des salariés.

RAPPEL

- **L'ordonnance du 16 janvier 1982** autorise des dérogations à la loi par accord de branche, ceci dans un sens défavorable au salarié (nous utiliserons le terme dérogation dans le sens de faire moins bien pour le salarié). Cette dérogation est très limitée mais le principe est créé.
- **La loi Fillon du 4 mai 2004**, a étendu les possibilités de déroger à la loi par le biais d'accords collectifs et a ouvert la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche, à moins qu'un accord de branche ne l'interdise expressément (clause dite de verrouillage).
- **Celle du 20 août 2008** a donné la primauté à l'accord d'entreprise en matière d'organisation du temps de travail sans possibilité de « verrouillage » par l'accord de branche.
- **La loi du 8 août 2016 dite « loi travail »** a donc bouleversé le droit de la négociation même si une évolution régressive était déjà amorcée depuis de nombreuses années.

LOI TRAVAIL

Trois parties structurent le droit de la négociation collective dans la loi travail (uniquement s'agissant du temps de travail et des congés) :

1) Un socle de dispositions législatives qui constituent, pour certaines l'ordre public absolu auxquelles il est interdit de déroger y compris dans un sens plus favorable (ex. les règles de représentativité syndicales), et pour d'autres l'ordre public social mais *a minima*, auxquelles on peut déroger dans un sens plus favorable (nombre de jours de congés)

2) Une partie importante de thèmes qui relèvent du champ de la négociation collective (avec une priorité à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche)

3) Des stipulations législatives qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif sur certaines questions, des règles supplétives.

À l'intérieur de cette architecture, la hiérarchie entre les accords collectifs a considérablement évolué au profit de l'accord d'entreprise, placé aujourd'hui au centre de la négociation collective.

HIÉRARCHIE DES NORMES ENTRE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET L'ACCORD DE BRANCHE

La loi liste des thèmes qui relèvent strictement de l'accord de branche et auxquels un accord d'entreprise ne peut déroger dans un sens moins favorable :

- salaires *minima*,
- classifications,
- garanties collectives complémentaires
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- prévention de la pénibilité
- égalité professionnelle F/H (article L. 2241-3)

D'autres questions demeurent de la compétence de la branche notamment, la durée minimale du temps partiel hebdomadaire, l'institution de régimes spécifiques d'heures d'équivalence, la définition du travail de nuit.

La loi confère une suprématie de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour 44 thèmes dont :

- majoration des heures supplémentaires
- travail de nuit
- mise en place des astreintes, report des congés, etc.

Pour les autres thèmes de négociations, la loi prévoit qu'à moins d'une interdiction expresse par l'accord de branche (et à condition que celui-ci soit postérieur au 6 mai 2004), un accord d'entreprise pourra prévoir des dispositions dérogoatoires moins favorables au salarié.

L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

En outre, l'article 24 de la loi dite « travail » impose aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche d'engager une négociation relative à la définition de l'ordre public conventionnel dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi.

Qu'est-ce que l'ordre public conventionnel ?

C'est un ordre public de protection, le principe de faveur fixé au sein de la branche pour les thèmes auxquels la loi ne donne pas la primauté à l'accord d'entreprise.

Qu'est-ce que le principe de faveur ? C'est un principe fondamental en droit du travail selon lequel en cas de conflit entre deux normes applicables on retient toujours celle qui est plus favorable au salarié y compris lorsqu'il s'agit d'une norme de niveau inférieur.

Dans les autres domaines (que les 44 thèmes), l'accord de branche peut prévoir une clause de verrouillage interdisant aux accords inférieurs, dont les accords d'entreprises, d'y déroger dans un sens défavorable aux salariés.

Comment fixer l'ordre public conventionnel ?

L'idéal est de gagner une clause de ce type : *« À l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise, aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention ou de l'accord de branche sauf par des dispositions plus favorables. »* ■

LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La Loi propose d'atteindre l'objectif de l'égalité professionnelle femmes/hommes par le moyen de la négociation collective obligatoire. Le Code du Travail assortit cette obligation de sanctions :

• **Refus d'extension** au niveau de la branche professionnelle : la décision appartient au Ministère du travail qui l'utilise très rarement. En 2015, aucun refus d'extension d'accord égalité femmes/hommes par ce ministère qui a uniquement émis des réserves pour 33 % d'entre eux jugés « incomplets » (bilan de la négociation 2015).

• **Sanction** principalement sous forme de pénalités au niveau de l'entreprise, insuffisamment dissuasive du fait de la souplesse dans son application.

Ces obligations de négocier s'articulent donc entre le niveau des branches et celui des entreprises.

Les entreprises couvertes par un accord de branche étendu doivent néanmoins négocier en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, hormis celles de moins de 50 salarié.e.s ou celles dépourvues d'un.e délégué.e syndical.e.

Dans le cadre des règles relatives à la hiérarchie des normes et au principe de faveur, le contenu de l'accord d'entreprise (*a fortiori* le plan d'action unilatéral) doit respecter les dispositions plus favorables de l'accord de branche (comprenant une clause d'impérativité).

DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Trois négociations sont obligatoires dans la branche, avec des périodicités différentes.

1) LA NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES (L2241-1)

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, les négociateurs et négociatrices de branche doivent prendre en compte l'objectif de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Ils/elles sont tenu.e.s, lors de cette négociation annuelle et également lors de la négociation quinquennale, de déterminer précisément et de programmer les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunérations femmes/hommes (L2241-9).

Lorsque des mesures de rattrapage salariales ont été décidées dans le cadre de la négociation triennale, leur mise en œuvre doit être examinée à l'occasion de chaque négociation annuelle obligatoire.

2) LA NÉGOCIATION TRIENNALE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (L2241-3)

Cette négociation porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle a pour objet de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et celles permettant le rattrapage nécessaire, pour parer aux inégalités constatées. Lorsque ces mesures de rattrapage sont salariales, leur mise en œuvre est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Cette négociation porte, d'une part, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, d'autre part, sur les conditions de travail et d'emploi, en particulier celle des salarié.e.s à temps partiel.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres thématiques peuvent être abordées par les négociateurs/trices. La négociation se déroule à partir d'un rapport qui détaille la situation comparée des femmes et des hommes dans ces différents domaines. Elle doit se fonder sur des indicateurs pertinents basés sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

Enfin, les négociateurs/trices sont dans l'obligation d'établir un diagnostic des éventuels écarts de rémunération reposant sur ce rapport.

À noter : l'égalité professionnelle fait désormais partie des 6 domaines sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut qu'être plus favorable, ce qui renforce considérablement leur importance.

3) LA NÉGOCIATION QUINQUENNALE SUR LES CLASSIFICATIONS (L2241-7)

Les négociateurs/trices de branches doivent, tous les cinq ans, étudier la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation doit prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois. Si à l'occasion de cette négociation, un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes est constaté, sa réduction doit être une priorité.

Ainsi, les négociateurs/trices doivent définir et programmer les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunérations.

En outre, dans le cadre de l'examen des classifications, ils/elles sont tenu.e.s de procéder à l'analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes. Ceci, afin d'une part, d'identifier et corriger ceux susceptibles d'induire entre les femmes et les hommes des discriminations et d'autre part de prendre en compte l'ensemble des compétences des salarié.e.s. [encadré]

LE PRINCIPE D'EXTENSION

Un accord de branche étendu

est un accord de branche ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension de la part du Ministère du Travail publié au Journal officiel. L'accord de branche étendu s'applique à toutes les entreprises du secteur d'activité visé par le texte. Alors que l'accord de branche « ordinaire » ne s'applique qu'aux entreprises adhérant à l'une des organisations patronales signataires de l'accord.

Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national doit contenir, en principe, des clauses obligatoires parmi lesquelles celles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et de promotion et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées (L2261-22,9°). Toutefois, le/la Ministre chargé.e du travail peut décider d'étendre une convention ou un accord y compris lorsqu'ils ne comportent pas l'ensemble des clauses obligatoires (L2261-27).

DANS L'ENTREPRISE

La loi a regroupé les négociations obligatoires d'entreprise en trois thèmes de négociation. Dès lors qu'une organisation syndicale représentative est présente :

- La négociation annuelle sur les salaires est obligatoire dans toutes les entreprises.
- La négociation annuelle égalité professionnelle qualité de vie au travail (EPQVT) est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s.
- La négociation triennale Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 300 salarié.e.s.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordée dans chacune de ces négociations, mais elle constitue un thème central de la négociation Égalité Professionnelle Qualité de Vie au Travail. Les entreprises n'ayant pas d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle encourent une sanction jusqu'à 1 % de la masse salariale¹.

1) LA NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL, ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE (L2242-5 ET 2242-8)

Cette négociation est obligatoire sans seuil d'effectifs, néanmoins elle nécessite la présence d'une organisation syndicale représentative et d'un.e délégué.e syndical.e ou d'un.e délégué.e du personnel désigné.e comme DS. Cette négociation porte sur :

- les salaires effectifs ;
- l'organisation du temps de travail notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes prévues dans l'accord EPQVT. En l'absence d'accord EPQVT, la négociation porte sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

Les accords collectifs d'entreprises sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concu-

1— Voir p.XX, fiche sur la Sanction.

rence, de la consommation, du travail et de l'emploi (la DIRECCTE) qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties (L2242-7).

→ *Pour l'égalité femmes/hommes, cette négociation permet de :*

- *Suivre la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.*
- *Défendre la réduction, et l'aménagement du temps de travail.*
- *Défendre la situation des personnes à temps partiel (majoritairement des femmes).*

2) LA NÉGOCIATION ANNUELLE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EPQVT (L. 2242-8)

Cette négociation porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
- La détermination des objectifs et des mesures nécessaires pour atteindre l'égalité professionnelle en ce qui concerne, notamment la suppression des écarts de rémunération, l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et de promotion professionnelle, la mixité des emplois, et les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel.
- La prise en charge par l'employeur de tout ou partie des cotisations vieillesse pour les salarié.e.s à temps partiel.
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs/travailleuses handicapé.e.s, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une

maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salarié.e.s notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.
- Les modalités du plein exercice par la/le salarié.e de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

→ *Le deuxième bloc, consacré à l'égalité professionnelle, est soumis à des obligations renforcées :*

- *Les entreprises qui n'ont ni accord ni plan d'action encourent une sanction*
- *Les entreprises de 50 à 300 salarié.e.s doivent obligatoirement traiter 3 des 8 thèmes listés. Celles de plus de 300 doivent en traiter 4 parmi les suivants : Embauche, Formation, Promotion*

professionnelle, Qualification, Classification, Conditions de travail, Rémunération effective, Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

- La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les thèmes d'action retenus
- Chacun de ces thèmes fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, ainsi que des indicateurs chiffrés
- Les informations contenues dans la base de données économique et sociale serviront de support à cette négociation. La loi (L.2323-8 1° bis) impose un diagnostic ainsi qu'une analyse de la situation des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les différents domaines qu'elle énonce. Ce diagnostic est obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise (R.2323-1-3 et R.2323-1-4).
- L'accord ou le plan d'action doivent être déposés à la DIRRECTE.

3) LA NÉGOCIATION TRIENNALE SUR LA GPEC ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS (L2242-13)

Dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salarié.e.s.
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

➔ *Pour l'égalité femmes/hommes, il faut exiger que l'ensemble des statistiques soient sexuées, et prêter attention :*

- *À l'accès des femmes à la formation professionnelle, en particulier celles travaillant à temps partiel*
- *Aux mesures de mobilité et de flexibilité qui sont particulièrement défavorables aux femmes, qui assument toujours l'essentiel des tâches domestiques*
- *Au recours au temps partiel*
- *Aux droits des salarié.e.s à temps partiel exerçant des responsabilités syndicales (on peut par exemple proposer pour les salarié.e.s à temps partiel qui le souhaitent que le temps syndical s'ajoute au temps de travail, permettant d'arriver à un temps plein), aux mesures d'accompagnement pour les salarié.e.s ayant des responsabilités familiales (horaires de*

réunion, prise en charge des enfants en cas de déplacement professionnel ou de réunion après 18h...).

Dérogation possible de la périodicité des négociations par accord d'entreprise majoritaire (L2242-20):

Dans les entreprises où existe un accord ou à défaut un plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise, peut modifier la périodicité de chacune de ces négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

Cet accord peut modifier la périodicité de chacune de ces négociations pour tout ou partie des thèmes. Néanmoins, la loi fixe un intervalle maximum de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale. Les signataires peuvent également prévoir un regroupement de thèmes différent de celui prévu par la loi.

Lorsque la périodicité de la négociation sur les salaires a été modifiée par accord majoritaire, une organisation signataire peut, durant la période fixée par cet accord, demander la tenue d'une négociation : l'employeur devra y faire droit.

Loyauté de la négociation

En matière de négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi du 17 août 2015 a été relativement explicite sur la notion de loyauté et de sérieux. Il est certain que dans ce domaine, les accords sont particulièrement abstraits en raison notamment du manque d'informations fournies de la part de l'employeur sur la situation réelle dans l'entreprise au regard du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Loi prévoit, en effet, à l'article L2242-7, une obligation de sérieux et de loyauté à la charge de l'employeur dans la négociation collective en matière de suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Le procès-verbal d'ouverture de négociation, doit attester que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement des négociations.

Le caractère sérieux de la négociation sera apprécié au regard de la convocation à la négociation des organisations syndicales, du lieu et du calendrier des réunions. La loyauté sera jugée également au regard des informations communiquées. Les organisations syndicales doivent en effet disposer des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et pouvoir obtenir des réponses motivées à leurs éventuelles propositions.

La consultation du CE relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes (L 2323-15)

Depuis la loi du 17 août 2015, la consultation annuelle intitulée (L2323-15) « politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi » comprend la consultation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- l'évolution de l'emploi
- les qualifications
- le programme pluri-annual de formation
- les actions de prévention et de formation
- l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chacun de ces thèmes est évidemment étroitement lié à celui de l'égalité entre les femmes et les hommes bien que celui-ci soit distingué. Pour chacun d'eux, la problématique du genre peut constituer le principal point d'entrée et ainsi mettre en évidence différents facteurs qui donnent sa cohérence à un système inégalitaire entre les femmes et les hommes : l'évolution de la structure des emplois en lien avec les choix stratégiques affecte-t-elle indirectement les emplois les plus féminisés ? Dans quelle mesure les modalités de reconnaissance des qualifications pour les postes occupés principalement par des femmes produit-elle une inégalité ? Les risques

professionnels qui affectent les femmes et les hommes différent-ils et pourquoi ? Etc.

Le CE doit avoir accès lors de cette consultation, aux informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise par le biais de la base de données économique et sociales (L2323-8 1°bis, ainsi qu'à l'accord ou, à défaut, au plan d'action (L2323-7)

La liste et le contenu de ces informations consultables par le CE ne peuvent pas être modifiées par accord d'entreprise, contrairement à ceux relatives à d'autres thématiques (L 2323-7). ■



5 DÉFINITION ET RAPPEL JURIDIQUE GÉNÉRAL

« Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. »

Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, 1789



LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET LES RÈGLES DE NON-DISCRIMINATION

La négociation en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un droit. Sa mise en œuvre implique une bonne connaissance des textes qui s'y rattachent et de la jurisprudence applicable.

- **Le principe d'égalité** est un des piliers de notre démocratie depuis la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (Article 1^{er} : « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.* »). Cette déclaration fonde un principe d'égalité en droit, à l'encontre de la société d'inégalité de l'Ancien régime.
- Ce principe d'égalité marque un progrès du droit mais il est insuffisant. **Les règles de non-discrimination complètent le principe d'égalité.** Le droit français a profondément évolué, notamment grâce au droit international des Droits de l'homme, avec en premier lieu la Convention internationale de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et la Convention n° 100 de 1951 de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale (repris dans le Code du Travail en 1972), et du droit européen, depuis les arrêts Gabrielle Defrenne de 1976 et 1978 et les directives de 1975 et 1976 (transposées dans le Code du Travail avec la loi Roudy de 1983).

LE DROIT CONTRE LA DISCRIMINATION ENVERS LES FEMMES

Le droit offre deux instruments pour agir contre les discriminations à l'encontre des femmes salariées dans les entreprises et pour assurer leur égalité professionnelle avec les hommes¹ : les règles d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et les règles de non-discrimination.

1— Michel Miné, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, 2016, Éditions Larcier (coll. Paradigme), 852 p. (préface du président de la chambre sociale de la Cour de cassation et postface du Défenseur des droits), spécialement le chapitre 1 sur la discrimination liée au sexe.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION



Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. – Code du Travail, article L. 3221-2 et suivants.

Constitue une rémunération, le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Qu'est-ce qu'un « travail de valeur égale » ? La loi prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités
- et de charges physique ou nerveuse (article L3221-4 du Code du Travail).

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET NOTAMMENT L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Le Code du Travail prévoit que, sauf disposition particulière, nul ne peut :

– Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

– Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

– Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. (art. L. 1142-1). Dans toute entreprise, il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

→ **Disposition particulière (dérogation).**

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, ces interdictions ne sont pas applicables. Ainsi, l'employeur peut choisir de recruter une femme ou un homme uniquement pour les métiers de comédiens, de mannequins ou de modèles.

→ **Dispositions particulière (action positive).**

Des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

- de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES RÈGLES DE NON-DISCRIMINATION

En droit (civil ou administratif), la discrimination est constituée de trois éléments :

- un traitement défavorable d'une personne – ou d'un groupe de personnes, dans un domaine prévu par la loi (à savoir : l'emploi public ou privé, l'éducation, la santé, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).
- sans justification,
- en lien avec un critère visé par la loi ou par un engagement international de la France.

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION

Selon la loi du 27 mai 2008, mise à jour en dernier lieu avec la loi du 18 novembre 2016, nul ne doit être discriminé en fonction de:

- son origine,
- son sexe,
- sa situation de famille,
- sa grossesse,
- son apparence physique,
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- son patronyme,
- son lieu de résidence,
- son état de santé,
- sa perte d'autonomie,
- son handicap,
- ses caractéristiques génétiques,
- ses mœurs,
- son orientation sexuelle,

- son identité de genre,
- son âge,
- ses opinions politiques,
- ses activités syndicales,
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,

- son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Selon la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales:

- sa couleur
- sa langue
- sa fortune
- sa naissance.

DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE



Constitue une discrimination directe (L 251-1(2)):

– **la situation dans laquelle**, en lien avec son sexe, sa grossesse, sa situation de famille, etc., une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre – ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, ne le serait – dans une situation comparable.

– **un harcèlement** (notamment un agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - L. 1142-2-1 du Code du Travail),

– **une injonction** (le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire),

– **une discrimination par association** (une salariée est discriminée du fait de son « association » à une autre personne – compagnon, enfant, parent... relevant d'un critère de discrimination).

Constitue une discrimination indirecte (L 251-1(2)b):

– **une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence**, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des critères (sexe, etc.) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes (exemple : les femmes par rapport aux hommes), à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Quel est le domaine de l'interdiction de discriminer en droit du travail ?

L'interdiction des discriminations concerne aussi bien les salarié.e.s que les candidat.e.s à l'emploi, à un stage ou à une formation. Elle s'applique à tous les stades de la relation de travail, depuis l'embauche jusqu'à la rupture du contrat en passant par le déroulement de carrière. Un.e salarié.e ne peut donc être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, que ce soit en matière de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat », ou bien en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions.

L'INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Historiquement, la lutte contre toutes les discriminations s'est construite à partir de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

« **À travail égal, salaire égal** » (Loi de 1950 pour mettre fin aux abattements de salaires à l'encontre des femmes dans les grilles de classification ; une forte réduction de ces abattements avait déjà eu lieu avec Ambroise Croizat en 1946). C'est bien la preuve que le combat pour l'égalité des droits entre femmes et hommes est l'affaire de tous. En faisant avancer les droits des femmes au travail, ce sont les droits de tous les salariés

que nous défendons. Par la suite, la jurisprudence française a posé un principe général d'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique (au regard d'un avantage donné), quel que soit leur sexe, et effectuant un même travail : « à travail égal, salaire égal » (Cass. soc., 29 oct. 1996, Mme Ponsolle *c/* Sté Delzongle – 4 salariées – femmes-assistantes de direction ne percevaient pas la même rémunération, la salariée la moins rémunérée obtient l'alignement de son salaire sur celui de ses collègues).

Ensuite, la jurisprudence française a posé un principe général d'égalité de traitement entre les salariés d'un même employeur placés dans une situation identique.

L'interdiction des inégalités de traitement entre les salariés est une spécificité française,

qui vise à mieux protéger les travailleurs de l'arbitraire de l'employeur. En droit européen, seules sont interdites les inégalités de traitement liées à un critère, c'est-à-dire les discriminations, pour protéger parmi les salariés, les groupes sociaux désavantagés.

Il convient de ne pas confondre pendant les négociations dans l'entreprise ces deux régimes juridiques :

• **le régime juridique de la non discrimination à l'encontre des femmes,** avec les textes et la jurisprudence sur la discrimination et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui concernent les salariés qui sont dans une situation comparable (ce qui est très large),

• **le régime juridique de l'égalité de traitement entre tous les salariés,** qui concernent les salariés qui sont dans une situation identique (ce qui est très étroit).

Le premier de ces deux régimes est plus favorable aux salariés. Parfois l'employeur va essayer de déplacer le débat sur le second terrain. Un exemple classique : l'employeur répond à la délégation syndicale « *ces femmes ne font pas le même travail que les hommes, elles ne peuvent pas percevoir le même salaire* » ; or, ce n'est pas la question ! La question est : « *le travail des femmes n'est-il pas de même valeur que le travail des hommes ? L'employeur peut-il prouver que le travail des femmes a moins de valeur que le travail des hommes ?* ». Si vous regardez des décisions de justice, il faut bien identifier s'il s'agit d'une affaire de discrimination/égalité professionnelle femmes-hommes ou s'il s'agit d'une affaire d'égalité de traitement. La jurisprudence en matière de discrimination/égalité professionnelle femmes-hommes est plus favorable aux salarié.e.s.

Le tableau ci-contre résume les points essentiels de ces deux régimes à ne pas confondre.

DEUX RÉGIMES À NE PAS CONFONDRE

		DISCRIMINATION	INÉGALITÉ DE TRAITEMENT
FONDEMENT	Règles du droit international, européen et national, visant à éviter des traitements défavorables au regard de plusieurs critères (race, sexe, etc.)		Principe applicable dans les entreprises, découlant du principe constitutionnel d'égalité entre les citoyens dans la Cité
		Droits de l'Homme	Justice sociale
CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITION	QUI ?		
		Les salarié.e.s relevant d'un critère	Tous les salarié.e.s
	dans une situation		
		comparable	identique
	QUOI ?		
		Une mesure prise par l'employeur durant toute la vie professionnelle, depuis l'embauche jusqu'à la rupture du contrat	
	Le traitement défavorable est lié à un critère	L'inégalité de traitement n'a pas à être liée à un critère	
RÈGLES DE PREUVE	Aménagement de la charge de la preuve : 1) la/le salarié-e doit apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination 2) l'employeur doit justifier la mesure par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination Justification : impossible en dehors des exceptions prévues par les textes (discrimination indirecte)		Aménagement de la charge de la preuve : C'est à la/au salarié-e de prouver l'existence de l'inégalité de traitement, que l'employeur doit ensuite justifier Justification : raisons objectives et pertinentes à l'appréciation du juge
	(!) Méthode de preuve. La comparaison n'est pas obligatoire : il suffit de montrer que la mesure semble être liée à un critère prohibé	(!) Méthode de preuve. La comparaison est obligatoire : il faut analyser les situations de deux (ou plus) salarié.e.s accomplissant un travail de valeur égale	
PRESCRIPTION	5 ans pour agir en justice à compter de la révélation de la discrimination MAIS la preuve peut être rapportée sur toute la carrière, et la réparation doit concerner toute la carrière		En matière de salaires : 3 ans (rappel de salaire correspondant au différentiel de rémunération constaté limité à trois ans, même si l'inégalité de traitement dure depuis plus longtemps – si le contrat de travail est en cours, le rappel continue sur l'avenir) En toute autre matière : variable (2 ans, 5 ans)
RÉPARATIONS ET SANCTIONS	Réparations civiles. - Nullité de la disposition, mesure, pratique discriminatoire. - Réparation intégrale : *en nature (rappels de salaire, alignement sur salaire plus élevé, repositionnement...) *et/ou indemnitaire (dommages et intérêts)		Réparations civiles (rappels de salaire, alignement sur salaire plus élevé, dommages et intérêts...)
	Sanctions pénales		Pas de sanction pénale

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES PENDANT LES NÉGOCIATIONS

Une inégalité de traitement liée au sexe (femme-s moins bien traitée-s que homme-s) est toujours à examiner sur le terrain de la discrimination.

La règle de l'égalité de rémunération entre les sexes a pour but de garantir une rémunération (un salaire égal, des primes égales, des avantages égaux) aux femmes et aux hommes occupant des postes similaires ou bien très différents, mais estimés d'égale valeur ou de valeur comparable. Bien souvent, l'employeur va chercher à circonscrire

les négociations, en présentant uniquement aux délégations syndicales les données relatives aux inégalités salariales et à des salariés placés dans des situations identiques de coefficient, de niveau hiérarchique...

Cependant, l'égalité professionnelle entre les sexes recouvre un champ beaucoup plus vaste que celui de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Elle concerne l'intégralité du déroulement de carrière : progression dans le positionnement hiérarchique, dans l'octroi de responsabilités, dans le salaire... C'est sur ce terrain entier qu'il convient de se placer pendant les négociations, afin d'obtenir le repositionnement et l'avancement salarial des salarié.e.s discriminé.e.s.

Pour que le diagnostic soit pertinent et les mesures prises pour corriger les écarts constatés efficaces, il importe d'obtenir de l'employeur l'ensemble des données prévues dans la BDES pour révéler les discriminations. Les contentieux menés par la CGT en matière de discrimination ont permis, au fil des années, la construction d'une jurisprudence favorable aux salariés qui contraint l'employeur à communiquer les documents permettant la comparaison de la situation du salarié avec celle de ses collègues voire de l'ensemble du personnel placé dans une situation équivalente dans l'entreprise. Dans la perspective des négociations, l'employeur doit se souvenir que le juge pourra le contraindre à communiquer les documents qu'il refuserait de transmettre aux représentants du personnel¹. ■



CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1 DIAGNOSTIC DANS L'ENTREPRISE

Mesurer, c'est politique : il faut faire attention à la façon dont les données sont construites, si elles sont complètes ou partielles, si elles rendent compte de toutes les inégalités. Les données doivent servir de base à la négociation.

Une démarche de négociation de l'égalité ne peut exister sans s'appuyer sur un diagnostic partagé des inégalités. Sans données précises, on n'atteindra pas l'égalité réelle. Ce sont ces données qui doivent servir de base à la négociation, et on n'obtient bien sûr pas le même résultat si on commence une négociation sur la base de 5 % d'écart salarial, « toutes choses égales par ailleurs » ou sur la base de 26 %, en prenant en compte les temps partiels, les carrières, les classifications et la part variable de la rémunération. Il y a donc un enjeu syndical important à mettre son nez dans les chiffres. Il faut se battre pour tenir une véritable égalité de moyens d'accès à l'information, quitte à se faire aider.



OÙ SONT LES FEMMES ?

Pour toutes celles et ceux qui travaillent pour la première fois sur un rapport de situation comparée (données reprises dans la base de données économiques et sociales), il faut commencer par se poser quelques questions : où sont les femmes dans mon entreprise, que font-elles, combien sont-elles, dans quelles conditions travaillent-elles... ?

Il faut donc exiger des données statistiques complètes, accessibles et lisibles par tous et toutes. Les premières séances de négociation doivent être l'occasion de présenter ces données, qui serviront ensuite à déterminer les objectifs de progression de l'accord et les indicateurs de suivi. Il est utile de faire figurer ces données en annexe de l'accord.

→ *Le nouveau droit d'expertise dédié à l'égalité professionnelle permet, avant l'ouverture de la négociation, de disposer d'une analyse de ces chiffres et d'avoir un état des lieux complet (voir p. XXX).*

LES DONNÉES OBLIGATOIRES

Dans les entreprises, ces données figurent dans le rapport de situation comparée (RSC) repris dans la base de données économiques et sociales (BDES), communément appelée base de données unique (BDU). Grâce à la mobilisation de la CGT et des associations féministes, les données concernant l'égalité femmes/hommes sont obligatoires pour toutes les entreprises et ne sont pas modifiables par accord d'entreprise (art. L2323-7).

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

Trois objectifs sont attendus de la BDES :

- **Mesurer** en identifiant tous les écarts et les outils partagés disponibles.
- **Comprendre** : Quand des écarts sont constatés, analyser les causes directes et indirectes de ces écarts mais aussi les phénomènes structurels à l'origine de ces inégalités pour éviter que cela ne se reproduise.
- **Agir** : trouver des leviers d'actions pour supprimer ces écarts, fixer des objectifs précis et quantifiés avec un délai précis et évaluer chaque année les résultats obtenus. Le cas échéant, si une discrimination est révélée, mettre en place les moyens d'une réparation intégrale des préjudices (avec une méthode adaptée au calcul d'évaluation

des préjudices) puis définir des outils de vérification. Il faut pour cela articuler la négociation avec le recours judiciaire¹.

La BDES contient des données obligatoires :

L'article L.2323-8 du Code du Travail prévoit que les données doivent être contenues dans la BDES. Ces données sont précisées par décret avec une distinction entre les entreprises de moins de 300 salarié.e.s et les autres. D'une façon générale :

- **Ne pas hésiter à demander plus d'indicateurs.** La question n'est pas qu'il y en ait trop mais qu'ils soient pertinents et opérationnels. Il faut savoir comment les lire et les interpréter. En règle générale dès que l'on s'intéresse à la situation comparée des femmes et des hommes, la demande d'indicateurs supplémentaires arrive très vite.
- **Ne pas hésiter à croiser les indicateurs,** cela permet de mieux lire et voir les inégalités. Par exemple : regarder l'âge moyen et les échelons d'ancienneté en détail. Ne jamais se contenter de données globales. Il y a parfois des surprises ! L'employeur avance souvent que les femmes sont plus jeunes et moins anciennes dans l'entreprise pour justifier des écarts de rémunération. Mais dans le détail, on s'aperçoit que dans un service administratif (par exemple), les femmes sont en fait plus âgées que les hommes avec une plus grande ancienneté, mais qu'elles sont bloquées

¹– Cf. la partie *Quels recours et point d'appui ?*.

LES DONNÉES OBLIGATOIRES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉ.E.S

L'art. R. 2323-9 du Code du Travail prévoit que la BDES doit contenir l'analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière :

- d'embauche
- de formation
- de promotion professionnelle
- de qualification
- de classification
- de conditions de travail
- de rémunération effective
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Elle doit aussi contenir des données sur le travail à temps partiel :

- Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel.
- Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.

dans leur déroulement de carrière quand les hommes accèdent aux fonctions supérieures de la même filière (plafond de verre). Si bien qu'en réalité, des écarts de rémunération en faveur des femmes peuvent masquer des discriminations dans leur déroulement de carrière.

La BDES contient une stratégie d'action : (articles R. 2323-9 et R2323-12)

À partir de l'analyse des données chiffrées (indicateurs légaux), la stratégie comprend les éléments suivants :

- **Mesures prises au cours de l'année écoulée** en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
- **Objectifs de progression pour l'année à venir** et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Évaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues

La synthèse du plan d'action est publique.

Toute personne (y compris un syndicat non implanté dans l'entreprise) peut demander à l'employeur de lui communiquer cette synthèse (article L. 2323-57 du Code du Travail). Elle comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- À la durée moyenne entre deux promotions ;
- À l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés (Art. D. 2323-9-1 du Code du Travail).

LES DONNÉES OBLIGATOIRES POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉ.E.S

(art. R2323-12 du Code du Travail)
Article modifié par Décret n° 2016-868
du 29 juin 2016 – art. 5

Indicateurs obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Effectif	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD) • Âge moyen par catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Où sont les femmes dans l'entreprise ? Sont-elles davantage concernées par les emplois précaires (CDD, et intérim ?) • Sont-elles concentrées dans certaines catégories et moins dans l'encadrement (y a-t-il un plafond de verre ?) • Mieux connaître (par exemple) la population en CDD : l'ancienneté moyenne dans l'entreprise ou le nombre moyen de contrats par personne
Durée et organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) • Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end 	<ul style="list-style-type: none"> • Le temps partiel est-il développé ? de durée courte ou plus longue ? (moins de 20h, ou plus de 20h) • Est-ce seulement à la demande des salarié.e.s ou également des postes créés par l'entreprise ? • Quelle est l'amplitude horaire des salarié.e.s à temps partiel sur la journée ? • Quel est le nombre d'interruption dans la journée pour les temps partiels ? • Le temps partiel a-t-il des répercussions sur l'évolution professionnelle ? (moins de promotions, exclusion de certaines primes ?...) • Le temps partiel est-il accessible à tous les postes et catégories, si non pourquoi, quelles justifications • La charge de travail est-elle adaptée ? Comment ? • Les différentes natures de temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> • temps partiel « classiques » : nombre de femmes, nombre d'hommes avec les ratios femme/homme et femme/femme • temps partiel de fin de carrière, pénibilité, et autres formules, toujours avec le nombre de femmes et d'hommes pour chaque catégorie professionnelle, métier, collègue, etc. Lien à faire avec les métiers où la pénibilité est reconnue et la part des femmes dans ces métiers • Part des salarié.e.s en horaires atypiques et part des femmes concernées • Part des femmes ayant des heures supplémentaires, au forfait-jours (s'il existe), durée du travail

Indicateurs obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Congés	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par catégorie professionnelle. • Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique, Congé Individuel de Formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces congés sont-ils fréquents ? Sont-ils répartis entre les femmes et les hommes ? • Ont-ils des répercussions sur l'accès aux avancements, aux promotions ? • Les bénéficiaires retrouvent-ils leur poste au retour ? • Y a-t-il un entretien, des formations au retour ? Les difficultés rencontrées sont-elles recensées ?
Embauches et départs	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail • Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il un suivi des candidatures spontanées ? (part des femmes par type de catégories professionnelles et d'emplois ?) • Quelle est la part des femmes recrutées par catégorie professionnelle (et si possible par emplois/métiers ?). Existe-t-il des emplois/métiers/catégories professionnelles où l'on ne recrute pas ou très peu de femmes (ou d'hommes ?) Pourquoi ? • Part des femmes recrutées directement à temps partiel, sur quels métiers et idem pour les hommes • Le recrutement sous CDD est-il important, pourquoi ? Concerne-t-il davantage de femmes ? Dans quels métiers, postes, emplois... • Nombre de recrutements par CDI/emplois précaires (CDD, intérim, apprentissage, stages...) Mieux connaître la population précaire : moyenne d'âge par filière/métier et au global, le niveau moyen d'études, les diplômes, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise ou le nombre moyen de contrats par personne • Mieux connaître ce salariat afin de permettre des recrutements en CDI/statut en plus grand nombre • Part des Femmes/hommes par niveaux de diplômes (selon les niveaux de l'éducation nationale) et répartition selon les catégories / et éventuellement les métiers • Les dispositifs d'alternance ? Y a-t-il des recrutements à l'issue de ces dispositifs ? Combien de femmes, d'hommes et les métiers. Lien à faire avec les politiques d'emplois • Nombre de départs par sexe, et motifs • Part des ruptures conventionnelles par sexe • Part des ruptures de périodes d'essai par sexe
Positionnement dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des effectifs par catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Point complet par emploi-repère ou métier-type, coefficient, grade, échelon, catégorie, etc.

Indicateurs obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de promotions par catégorie professionnelle • Durée moyenne entre deux promotions 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la définition des promotions ? (changement de niveau de coefficient, d'échelon, de grade...)? en lien avec l'ancienneté ou pas ? Changement de catégorie professionnelle ? • Comparaison des durées moyennes entre 2 promotions par sexe et catégorie. Attention, on ne doit pas contenter du ratio des promotions femmes/hommes mais aussi: femmes promues / ensemble des femmes concernées à comparer avec le ratio hommes promus/ensemble des hommes, pour une meilleure visibilité des promotions ! • Le changement de catégorie professionnelle se fait-il par promotion interne? Y a-t-il des obstacles dans l'accès à la promotion, lesquels ?
Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle • Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition de l'ancienneté par catégorie détaillée et sexe (si possible par échelon, grade...): existe-il des « plafonds de verre », c'est-à-dire des seuils de coefficients où les femmes sont nombreuses avec une forte ancienneté ? • Des éléments à croiser et suivre avec la pyramide des âges, des recrutements, la rémunération...
Rémunérations (**)	<ul style="list-style-type: none"> • Éventail des rémunérations • Rémunération moyenne ou médiane mensuelle • Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les éléments de la rémunération sont-ils pris en compte (salaires de bases, et primes, compléments de toutes formes, la part des heures supplémentaires) • L'impact des avantages en nature (voitures de fonction, logements...) • Distinguer les métiers qui donnent lieu à des éléments variables de rémunération tels que des déplacements, de l'astreinte... • Existe-t-il des écarts par grande catégorie ? Pouvez-vous obtenir des données plus fines (par types d'emplois, métiers...)? • Comment ces écarts s'expliquent-ils ? (différences d'emplois, d'ancienneté ? de temps de travail...) • Comment sont réparties les primes ? Existe-t-il une part individualisée dans la rémunération ? Cette part est-elle différente entre « manager » et « technicien » (maitrise et cadre) ? • Attention pas d'informations de type masse salariale H et masse salariale F ! c'est illisible ! • Les diplômés (les niveaux Education nationale) ont-ils tous la même reconnaissance ?

Indicateurs obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Formations (***)	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'heures d'actions de formation par salarié et par an • La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences • Les formations qualifiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il des différences d'accès à la formation entre les femmes et les hommes et pourquoi ? • Y a-t-il des différences Femmes/hommes selon le type de formation ? le lieu de formation (distance domicile-lieu de formation et nécessité de découcher), la durée des formations ? • Le temps de formation est-il sur le temps de travail ou aussi en dehors ? • L'accès à la formation des salarié.e.s en CDD, à temps partiels, en horaires atypiques est-elle possible ? • Le taux de promotion à l'issue des formations, notamment qualifiantes (part des Femmes/hommes) • Nombre de F et H dans les formations qualifiantes
Conditions de travail (***) Sécurité et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> • L'exposition à des risques professionnels • La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> • Le suivi de la maternité, l'adaptation des postes de travail, pénibilité : liste des métiers reconnus, nombre de femmes et hommes, les critères retenus... • La pénibilité pour les agents administratifs, les personnels de service, ... les secteurs les plus féminisés • Travail en « open space », bruit constant, environnement surchauffé (ordinateurs, parfois deux par personne), charges de travail (évolution constante de la réglementation, des logiciels, adaptabilité permanente...) • Gestes répétitifs physiques, manipulation de produits dangereux, toxiques (femmes de ménage tout particulièrement), horaires... • Attention : de nombreuses études montrent que les femmes sont davantage exposées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Les femmes exercent leur métier dans des conditions souvent aussi difficiles que celles des hommes, mais on a la tendance est à les minorer dans l'entreprise • La pénibilité est-elle reconnue pour les agents à temps partiel ? Oui, non, pourquoi... • Etudier les dispositifs et conditions de reconnaissance de la pénibilité • Forfait-jours : nombre de femmes, d'hommes, temps de travail, nombre de jours d'arrêts de travail chez ces salarié.e.s, en précisant femmes et hommes • Recensement des accidents de travail, trajet, toujours en précisant F et H, et en distinguant les différents régimes de travail dont les salarié.e.s au forfait jours • L'exposition à des matières dangereuses, bruit, vibrations... toujours en distinguant femmes et hommes

Indicateurs obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Congés	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption • Nombre de jours de congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théoriques. (*) • Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la part des pères prenant le congé de paternité et pour quelle durée ? • Existe-il des mesures spécifiques pour les parents ? (ou pour les mères uniquement ?)
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salarié.e.s ayant accédé au temps partiel choisi. (**) • Nombre de salarié.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. (**) • Services de proximité : • Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; • Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille 	<p>On sait que les contraintes du travail sont toujours présentées de façon plus détaillées aux femmes qu'aux hommes et que les femmes sont questionnées sur la maternité. Il convient donc de lutter contre ces pratiques, qui, faut-il le rappeler sont interdites et de travailler à l'évolution des mentalités, toujours imprégnées de stéréotypes</p>

(*) L'ensemble des indicateurs doit être décliné par catégorie professionnelle

(**) L'ensemble des indicateurs doit être décliné par sexe et par catégorie professionnelle

(***) L'ensemble des indicateurs doit être décliné par sexe et par poste de travail

**PROPOSITIONS D'INDICATEURS COMPLEMENTAIRES
(LES ELUS AU CE PEUVENT DEMANDER A L'EMPLOYEUR DE COMPLETER AVEC TOUT INDICATEUR PERTINENT)**

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à « construire » et à suivre en les intégrant notamment dans le la BDES	Intérêt de l'indicateur si possibilité de le suivre
PROMOTIONS ET DEROULEMENT DE CARRIERES	Niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salarié.e.s (niveaux I à V)	Permettre de construire la méthode du « nuage des points » (cf. plus bas) pour identifier les discriminations
	La part des promotions attribuées aux temps partiels (par rapport aux autres salarié.e.s de la même catégorie) Durée moyenne entre 2 promotions pour les temps partiels comparée aux durées des autres salarié.e.s	Identifier si une activité à temps partiel n'est pas un frein aux promotions
	La part des promotions attribuées aux femmes de retour de maternité (dans l'année qui suit) par rapport aux autres salarié.e.s de la même catégorie. Durée moyenne entre 2 promotions pour les femmes de retour de congés maternité (un an après le retour) comparées à celle des autres salarié.e.s. Nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes ayant 2 enfants et plus par catégories	Identifier si la maternité a une incidence sur les promotions pour les femmes.
	Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes et nombre de formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies	La formation est-elle actuellement un « tremplin » pour les promotions ? Faire le lien avec la communication sur les formations qualifiantes. Dans les promotions, regarder s'il existe des « niveaux » que les femmes ne franchissent pas et pourquoi
	Age et ancienneté moyens des salarié.e.s – par catégorie professionnelle – lors de leur première promotion et âge et ancienneté moyens des salarié.e.s lors de leur dernière promotion	Ces deux indicateurs pourraient permettre d'identifier à quel moment (âge notamment) les interruptions de carrières sont les plus fréquentes et les disparités qui existent selon les catégories professionnelles et les filières métiers
	Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental	Voir dans quelle mesure les absences prolongées sont (ou non) dommageables aux salarié.e.s dans leur progression professionnelle
	Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion	
	Âge moyen d'accès des femmes et des hommes aux fonctions dirigeantes	L'accès des femmes aux fonctions dirigeantes est-il plus compliqué ?
	Nombre de changements de filières (passages de cœur de métier à métiers supports et inversement) par sexe	Les parois de verre sont-elles franchissables par les femmes, qui ont tendance à être plus qualifiées pour les métiers supports (qui connaissent moins de promotions professionnelles) que pour les métiers plus porteurs ?
	Nombre de « recrutements extérieurs » permettant de combler un manque d'emploi qualifié	Les « recrutements extérieurs » empêchent-ils de recourir aux promotions internes de femmes déjà dans l'entreprise, déjà formées ?

**PROPOSITIONS D'INDICATEURS COMPLEMENTAIRES
(LES ELUS AU CE PEUVENT DEMANDER A L'EMPLOYEUR DE COMPLETER AVEC TOUT INDICATEUR PERTINENT)**

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à « construire » et à suivre en les intégrant notamment dans le la BDES	Intérêt de l'indicateur si possibilité de le suivre
REMUNERATIONS	Répartition des métiers ou emplois repères par sexe	Revaloriser les emplois à prédominance féminine le plus souvent sous-évalués : niveau de diplôme, d'expérience, de responsabilités, de charges mentales et physiques exigé
	Repérage des métiers à prédominance féminine et masculine (plus de 60% de femmes ou d'hommes)	
	Critères d'évaluation des emplois dans les grilles de classifications ; Comparaison d'un emploi à prédominance féminine avec un emploi à prédominance masculine sur les niveaux de classification et de rémunération	
MOBILITES	Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées	Voir quelles sont les causes les plus fréquentes du refus. Est-ce plutôt le cas de femmes ? Les dispositifs d'aides à la mobilité existants sont-ils adaptés ? Comment peuvent-ils être le cas échéant aménagés ?
	Motifs des refus	



GAGNER UN INDICATEUR SUPPLÉMENTAIRE SUR LES CARRIÈRES

En 2014 (loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), nous avons obtenu, que les données concernant l'égalité professionnelle intègrent l'âge et l'ancienneté des salariés.é.s.

Ceci est essentiel pour examiner les parcours professionnels. La loi prévoit donc à l'article L.2323-8 du Code du Travail que la BDES « analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté... ». Le problème, c'est que ces données ont tendance à s'accumuler dans la BDES sans que nous disposions d'outils pour les traiter. De plus, lors des négociations, les salarié.e.s sont confronté.e.s à l'inégalité d'accès aux informations entre les parties. C'est l'employeur qui a en main les chiffres, et il est difficile pour les organisations syndicales de se figurer les potentielles discriminations sans des indicateurs réellement performants.

LA MÉTHODE DU « NUAGE DE POINTS »

Pour construire un diagnostic complet sur l'égalité de rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière (promotions professionnelles), la CGT a mis en œuvre un outil simple qui permet une vérification et un contrôle des différences de traitement portant sur ces deux registres. Cet outil garantit l'application de la loi (article L.2323-8 CT) nous devons donc insister auprès des employeurs afin qu'il soit mis en place.

Très concrètement, cette méthode consiste à réaliser pour chaque niveau de l'éducation nationale (niveaux V, IV, III, II, I¹), deux graphiques (donc 10 graphiques au total !) sur lesquels chaque salarié-e est identifié-e :

- **Un premier graphique :** avec l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la classification en ordonnée (ligne verticale).
- **Un deuxième graphique :** avec l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la rémunération en ordonnée (ligne verticale).

1— Voir la nomenclature des diplômes : enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid72872/nomenclature-relative-au-niveau-de-diplome

→ Il est pertinent de se référer aux qualifications au sens de l'Éducation nationale car ces dernières sont communes à tous, quel que soit le secteur d'activité, sur le territoire national. Quand l'esprit et l'ordre des conventions collectives sont respectés, un seuil d'accueil dans la branche professionnelle correspond à chaque niveau de l'Éducation nationale. C'est ce que les organisations patronales cherchent à remettre en cause en dissociant le niveau de qualification du niveau de l'Éducation nationale pour rémunérer les salarié.e.s au poste ou à la fonction. En outre, prendre en compte le diplôme, c'est se mettre en conformité avec les indicateurs retenus au niveau européen !

Sur ces graphiques, chaque salarié-e est représenté-e par un point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération, deux couleurs différentes permettant de distinguer les femmes et les hommes (éviter les stéréotypes rose/bleu !). Ainsi, la population étudiée forme un « nuage de points » sur lequel il est facile de remarquer si un groupe ou un individu en particulier est discriminé.

Cette méthode permet de lire en dynamique les trajectoires professionnelles et de rémunération. Il s'agit d'un « film » du déroulement de carrière des salarié.e.s et non pas d'une photographie statique. Ces graphiques permettent aussi à chaque individu de se situer selon chacun des

paramètres (classification/salaire) par rapport à sa population de référence, sur le plan de l'égalité de rémunération ou de l'égalité de promotion selon la lecture du graphique.

Ces indicateurs sont faciles à mettre en œuvre : les données demandées ne sont pas confidentielles et toutes les informations sont en possession de l'employeur. Cette méthode respecte tout à fait l'anonymat des salarié.e.s.

LECTURE DES GRAPHIQUES

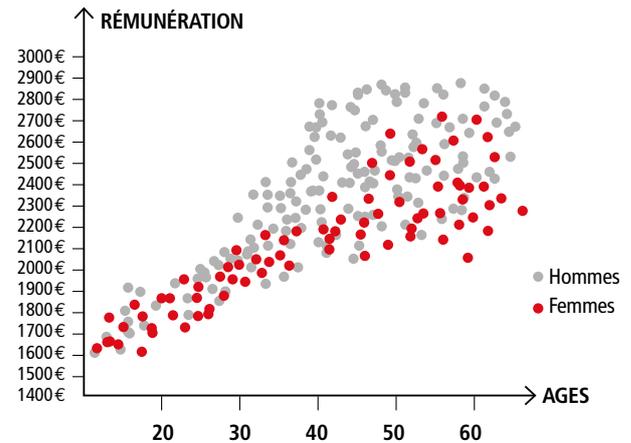
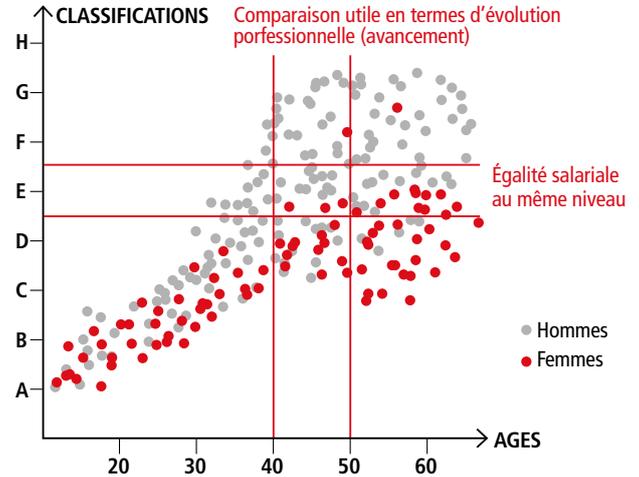
Pour rappel, deux graphiques sont réalisés pour chaque niveau de diplôme de l'Education nationale: il est donc normal que le niveau de diplôme n'apparaisse pas dans le graphique, puisqu'il est sous-entendu sur l'ordonnée par rapport au seuil d'entrée dans l'entreprise.

Prenons le cas des salariées se trouvant en classification E.

Si l'on combine ce graphique avec le second, indiquant les rémunérations, on constate que de nombreuses femmes occupant la classification E sont mieux payées que les hommes se trouvant dans cette classification.

En observant les points se situant dans le rectangle, on fait le constat d'une égalité salariale entre les travailleurs en classification E et de la même classe d'âge: rien de surprenant puisque tous sont dans cette classification et ont une ancienneté comparable!

Comparer entre eux les salariés à un instant T, c'est négliger la question de l'évolution professionnelle. Il faut prendre en compte les verticales tracées sur une classe d'âge déterminée: on compare alors entre elles des personnes du même âge, et on regarde comment elles ont évolué professionnellement. **Le blocage subi par les femmes, ou « plafond de verre », est alors évident.**



2 UTILISER LE DROIT À L'EXPERTISE

Pour combattre les stratégies et études patronales visant à limiter la négociation aux écarts salariaux « toutes choses égales par ailleurs », utiliser le droit à l'expertise avant une négociation est fondamental.



L'inscription des problématiques d'égalité professionnelle entre les sexes dans les expertises n'est pas nouvelle. Depuis plusieurs années, elles le sont dans la pratique dans le cadre des missions confiées aux expert.e.s-comptables par les comités d'entreprise au travers de l'analyse des rémunérations, de la politique de formation...

Mais cette pratique n'était jusqu'à présent pas fondée sur des bases juridiques solides. Le traitement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les expertises s'avère aussi limité par les sujets privilégiés par les comités d'entreprise, ainsi que par les experts eux-mêmes. Quoi qu'il en soit, ces problématiques pouvaient également être traitées dans le cadre

de missions dite contractuelles, c'est-à-dire faisant l'objet d'un accord entre le comité d'entreprise et/ou les organisations syndicales et les directions d'entreprise. Ce type de missions d'expertise peut aujourd'hui encore être sollicité, mais il va sans dire que les conditions pour y recourir en limite l'étendue.

Depuis la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social, dite « Rebsamen », les comités d'entreprises et les organisations syndicales peuvent recourir à un-e expert-e pour traiter explicitement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut à présent être analysée frontalement au travers de différentes expertises à la demande du comité d'entreprise.

L'EXPERTISE TECHNIQUE EN VUE DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi du 17 août 2015 crée la possibilité dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s d'un recours par le CE à une expertise dite technique sur l'égalité professionnelle, afin de fournir un appui aux organisations syndicales en vue de la négociation annuelle sur ce sujet (art. L 2325-38 du Code du Travail). Cette mission, financée par l'employeur, doit faire l'objet d'un accord de sa part, ce qui ne signifie pas exactement un droit d'opposition. En cas de désaccord, le tribunal de grande instance peut être saisi pour trancher.¹

Pour aider les organisations syndicales, l'expertise s'appuie sur les informations déposées dans la BDES qui comprend le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes. Il demande également toute information jugée utile pour l'expertise.

Dans ce cadre, le rôle de l'expert-e consiste :

- En premier lieu, à éclairer les organisations syndicales dans l'identification et la demande d'indicateurs pertinents pour analyser la situation des femmes et des hommes au regard des différents thèmes de la négociation.
- À expliciter pour les négociateurs et négociatrices les notions et concepts clefs utilisés pour analyser les inégalités entre les sexes : discriminations directes et indirectes, sexisme, ségrégation horizontale et verticale, division sexuelle du travail, plafond de verre, mixité professionnelle, temps partiel subi...
- Sur la base des données fournies, l'expert-e aide les organisations syndicales à établir un diagnostic de la situation, c'est-à-dire qu'elle/il mesure les différents écarts entre les femmes et les hommes et en identifie les causes. Ce travail sert ainsi de point d'appui à la définition d'objectifs et de mesures visant à corriger les écarts. Il peut par exemple mettre en évidence des écarts de rémunérations et identifier les facteurs qui contribuent à la produire comme le salaire à l'embauche des femmes et des hommes, la division sexuelle du travail qui se traduit par

une hiérarchie entre les postes occupés par les salarié.e.s de chacun des sexes, le temps partiel subi, l'inégalité dans les déroulements de carrière, etc.

Le recours à l'expertise technique pourrait apparaître fortement limité par la nécessité d'un accord avec l'employeur

sur sa nécessité, le choix de l'expert-e et son étendue. Néanmoins, cette expertise étant prévue par la loi qui définit précisément l'objet qui la justifie (la négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT), l'employeur peut difficilement trouver un motif légitime de refus. Rappelons-le, il ne s'agit pas ici d'un droit d'opposition de l'employeur. Si un désaccord est exprimé malgré tout, la décision revient au juge, s'il est saisi.

La question des délais du déroulement de l'expertise s'avère délicate.

Un délai de 21 jours est laissé à l'expert-e pour remettre son rapport à compter de sa désignation (art. R 2325-6-3 du Code du Travail). Mais ce délai n'intervient que de façon subsidiaire à défaut d'accord. La législation donne en effet la priorité à la négociation et à la recherche d'un accord sur les délais de déroulement de l'expertise. L'article L. 2325-42-1 du Code du Travail, qui aborde la question des délais de différents types d'expertises, stipule clairement que les experts « *remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'Etat* ». Afin de

1— Voir sur notre site : egapro.cgt.fr une fiche pratique sur le recours juridique pour contester un refus d'expertise.

faire un bon usage de cette expertise technique, il convient donc de négocier un « *délat raisonnable* » en fonction des situations. Il convient également de mandater l'expert-e le plus en amont possible de la négociation puisque son travail vise à préparer celle-ci.

L'expertise technique liée à la négociation sur l'égalité professionnelle présente un intérêt plus grand si elle s'inscrit dans la continuité d'autres expertises qui elles sont sollicitées à l'occasion des différentes consultations du comité d'entreprise.

LES EXPERTISES EN VUE DES CONSULTATIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Comme nous l'avons dit précédemment, la loi dite Rebsamen a regroupé les différentes consultations annuelles du comité d'entreprise en trois moments¹. À l'occasion de ces consultations, le comité d'entreprise peut avoir recours à l'assistance d'un expert-comptable (art. L 2325-35 du Code du Travail), financée par l'employeur – à l'exception de la mission relative aux orientations stratégiques – dont 20 % reste à la charge du comité d'entreprise, sauf accord avec l'employeur.

Pour chacune de ces missions et des thèmes qui y sont associés, l'expert-comptable peut introduire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa grille d'analyse. Ainsi, l'analyse des conséquences des orientations stratégiques sur l'emploi est aussi l'occasion de déterminer si celles-ci se manifestent différemment sur chacun des sexes. De son côté, l'expertise sur la situation économique et financière constitue l'occasion d'analyser la masse salariale et, par voie de conséquence, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. La jurisprudence fixe néanmoins une limite pour l'expertise qui ne peut pas viser à établir un rapport de situation comparée entre les femmes et hommes (cass. Soc. 10/01/2012, n° 10-21.270 : arrêt Cap Gemini).

Pour réaliser leur mission, les expert.e.s-comptables ne s'appuient pas uniquement sur les informations remises au comité d'entreprise. Ils disposent d'un pouvoir d'investigation large qui leur permet de demander toutes les informations qu'ils jugent utiles à la réalisation de leur mission, dès lors que ces informations existent. Celles-ci prennent notamment la forme de données brutes et individuelles que les expert.e.s exploitent en fonction de leurs questionnements et restituent au comité d'entreprise dans le respect de règles de confidentialité. ■

¹— Voir la fiche *Fonctionnement de la négociation collective sur l'égalité professionnelle*.

3 CONSULTATION DES SALARIÉ.E.S

La consultation des salarié.e.s de l'entreprise permet :

- De faire connaître la démarche d'égalité professionnelle défendue par la CGT
- Aux salarié.e.s de se saisir des enjeux politiques et professionnels de ces négociations
- D'avoir accès à des informations que l'employeur refuse de communiquer
- D'avoir connaissance de cas précis permettant d'illustrer la situation des salarié.e.s face à l'employeur (témoignages qualitatifs). ■

4 DIAGNOSTIC AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le Code du Travail prévoit que la négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines suivants :

- **Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle;**
- **Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.**

Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport. Articles D. 2241-7 et L. 2241-3 Code du Travail.

Il convient notamment d'obtenir :

- Le pourcentage de salarié.e.s travaillant à temps partiel, le pourcentage de femmes parmi ces salarié.e.s
- Leur temps de travail moyen.
- Le nombre de salarié.e.s travaillant moins de 150 h/trimestre (seuil de déclenchement des droits sociaux).
- L'écart de rémunération femmes/hommes, tous temps de travail confondus et en équivalent temps plein (ETP).
- Le pourcentage de femmes dans chaque métier/filière
- Le pourcentage de femmes et d'hommes ouvrier.e.s/employé.e.s, technicien-ne-s/professions intermédiaires, ingénieur.e.s/cadres
- Des statistiques sexuées en matière :
 - D'accidents du travail
 - D'accès à la formation professionnelle
 - De nature du contrat de travail (CDI, CDD, Intérim).

Avant la révision des classifications prévue à l'article L2241-7 du Code du Travail, il convient d'obtenir :

- Un diagnostic / état des lieux relatif à la segmentation des emplois et au déroulement des carrières.
- Répartition des effectifs femmes/hommes par niveaux de coefficients, et classifications professionnelles fines (ex: ouvrier.e.s qualifié.e.s, non qualifié.e.s...), quel que soit le métier occupé.
- Rémunérations par niveaux de classifications fines.
- Nombre de coefficients pour chaque CSP et temps moyen pour passer d'un coefficient à l'autre.

C'est ce que nous avons gagné dans l'accord UDES de novembre 2015. ■

5 QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR REFUSE DE COMMUNIQUER LES DONNÉES ?

COMMENT OBLIGER MON EMPLOYEUR À FOURNIR DES DONNÉES COMPLÈTES ?

Si vous faites une demande de données complètes et complémentaires, et que votre employeur refuse, différents recours sont possibles, comme interpeller l'inspection du travail, utiliser le droit d'alerte du DP, etc. Mais le moyen le plus efficace reste le précontentieux – faire comme si on allait en justice quitte à se désister une fois que l'on a obtenu les éléments. C'est ce que l'on appelle se construire un rapport de force...¹

1— Pour aller plus loin, se reporter à la partie *Quels recours et points d'appui ?*

COMMENT FAIRE SI MON EMPLOYEUR REFUSE DE ME DONNER CERTAINES DONNÉES EN INVOQUANT LA CONFIDENTIALITÉ (TROP PEU DE SALARIÉ.E.S CONCERNÉ.E.S) ?

Plusieurs décisions de justice ont démontré que cet argument de confidentialité ne tenait pas en matière de discrimination : le juge dit que la protection de la vie privée ne peut pas faire obstacle à la communication de pièces².

→ Un exemple : CA VERSAILLES, 18/03/2011, c/ SCS OTIS, (n°10-27694) :

« Attendu que si l'employeur a l'obligation de garantir la confidentialité des données à caractère personnel dont il a connaissance et qu'il conserve sur ses salariés, la nécessité de la protection de la vie privée des dits salariés ne peut faire obstacle à l'application des dispositions législatives organisant la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise ».

2— Pour aller plus loin, voir la fiche *Confidentialité* dans la partie *Quels recours et points d'appui ?*

DES OUTILS DISPONIBLES

- **Le site du Ministère**
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/livret-rapportWEB.pdf>
- **Le guide de rédaction de la BDES (ex-RSC) :**
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf
- **Le site EgaPro**
<http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/entreprises-de-300-salaries-et-plus/construire-et-analyser-votre-diagnostic/>
- **Un outil diagnostic est proposé à partir de tableaux Excel**
Ce fichier permet de générer de manière semi-automatisée des tableaux et des graphiques présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Avec un guide d'utilisation :
<http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/09/GuideUtilisationDiagnosticEga-liteSurExcel-Anact-Aract-MacPc-Avril2015.pdf>

NÉGOCIER

Les conditions d'accès à l'emploi des femmes sont une des sources principales de toutes les discriminations : non-mixité des emplois, inégalités de rémunérations, violences... Les entreprises ont donc évidemment un rôle prépondérant à jouer dans ce domaine.

Quelques chiffres

89,2% des filles réussissent au bac

84,6% des garçons réussissent au bac

57% des étudiant.e.s sont des femmes

Les femmes ont moins de chance de devenir cadres que les hommes, mais représentent **98 % des secrétaires**

60% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes, alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes

1 CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

LES ENJEUX

Les femmes occupent davantage d'emplois non qualifiés, ont plus de mal à accéder aux postes à responsabilités et connaissent plus souvent des carrières discontinues ayant des conséquences sur leur retraites. Les temps partiels imposés deviennent une norme d'emploi pour les femmes les moins qualifiées et leurs conditions de travail sont rarement reconnues comme difficiles, ce qui contribue à créer pour elles une « surprécarité ». Pourtant, les femmes restent plus diplômées que les hommes ; **il y a donc un déséquilibre entre formation initiale et accès à l'emploi qualifié.**

Cette situation s'explique notamment par des stéréotypes sexistes (il y aurait des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes » ; le soupçon de maternité...) ou encore les contraintes familiales et présumées de toute sorte. Ces freins s'opposent au droit au travail des femmes, condition de leur autonomie et de leur sécurité, au travail comme à la maison. Ils contribuent aux inégalités femmes-hommes dans le reste de la société et accentuent les discriminations.

CE QUE DISENT LES TEXTES

- **Article L1132-1 du Code du Travail** : principe général de non-discrimination en droit du travail (selon 18 critères prohibés par la loi, dont le sexe, la situation de famille, la grossesse...)
- **Article L1142-1 du Code du Travail** : article spécifiquement dédié à la non-discrimination à l'embauche des femmes, notamment en interdisant de faire mentionner le sexe du candidat recherché sur une offre d'emploi.

INDICATEURS DE SUIVI PRÉVUS DANS LA BDES (EX RSC)

Données chiffrées par sexe, *a minima* :

- **Répartition des embauches** par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
- **Répartition des départs** par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

REVENDEICATIONS À PORTER



Pour faire respecter le principe de non-discrimination à l'embauche et faire en sorte que le recrutement se fasse en fonction des seules compétences, les négociateurs/trices peuvent s'appuyer sur les revendications du groupe de travail intersyndical (CGT, FO, CFTC, CFDT, UNSA, CFE-CGC) sur les discriminations à l'embauche¹ :

- **Création, au sein du registre unique du personnel, d'une partie spécifique pour les candidatures.** Pour chaque poste ouvert au recrutement, les candidatures reçues sont inscrites avec les mentions suivantes : nom, prénom, sexe, lieu de résidence, date et lieux de naissance des candidats à l'embauche. Les CV doivent être conservés pendant cinq ans.
- **Instauration d'une « notification des droits »** relatifs à l'embauche, remise aux candidat.e.s lors de chaque entretien d'embauche, contenant également les coordonnées des organisations syndicales et du Défenseur des Droits. La notification du défenseur des droits peut servir de base, en étant complétée par les coordonnées des DP ou des OS de l'entreprise .
- **Instauration d'un « référent discriminations »** dans l'entreprise qui peut informer le DP des cas dont il est saisi.

1– Date et lieu ????

REVENDEICATIONS À PORTER



Toutes ces revendications ont été formulées en intersyndicale au sein du groupe interministériel de dialogue de lutte contre les discriminations et figurent dans le rapport de mai 2015¹ :

- **Dès lors que les femmes sont surreprésentées dans les formes d'emploi précaires** (CDD, intérim, temps partiels imposés), il faut fixer des objectifs de réduction de cet écart (avec bien sûr comme objectif plus général la réduction de la précarité pour toutes et tous !).
- **Actions de formation** auprès des responsables du recrutement (RH, managers, jurys de recrutement...) sur les stéréotypes sexistes, les discriminations à l'embauche et l'égalité professionnelle.
- **Mise en place d'équipes de recrutements mixtes et de jurys paritaires.**
- **Diversification des viviers et canaux de recrutement.** Engagement de l'entreprise à recruter aussi ses futur.e.s salarié.e.s dans les universités, les IUT, et dans une gamme plus large de grandes écoles, notamment de province. Engagement à passer systématiquement par le service public de l'emploi.
- **Application du principe de proportionnalité :** la proportion femmes/hommes dans les recrutements externes doit correspondre à la part des femmes/hommes sortant du système éducatif et/ou à la part femmes/hommes dans les candidatures.
- **Instauration d'un objectif chiffré de recrutement** du sexe sous-représenté dans des métiers à prédominance masculine ou féminine.

1– Ce rapport peut être consulté sur internet :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Sciberras.pdf (pages 25, 33, 34 et 35)

EXEMPLES D'AVANCÉES

→ Accord EDF, 2007

« La proportion femmes/hommes dans le recrutement externe doit dépasser ou a minima correspondre à la répartition existante à la sortie du système éducatif. Les chiffres communiqués annuellement par l'Education Nationale servent de référence aux plans d'actions des directions et sont communiqués à la commission nationale de suivi du présent accord. »

→ Accord PSA Peugeot Citroën, 2007

« Pour chacune des catégories professionnelles, l'entreprise se fixe comme objectif que la part des femmes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures. Dans ce cadre, l'entreprise se fixe pour objectif d'accueillir, à un horizon de trois ans, un minimum de 30 % de stagiaires femmes conventionnées. En matière d'apprentissage, l'entreprise souhaite également augmenter le nombre de femmes avec un premier objectif de 25 %. »

→ Accord UDES, novembre 2015

« Mise en place des dispositifs suivants : Un registre des candidatures par sexe, permettant de comparer le pourcentage femme/homme des candidatures reçues avec le pourcentage femme/homme des recrutements effectués, présenté chaque année aux IRP ; Une notification des droits [...] doit être remise lors de chaque entretien d'embauche au candidat. Une affiche reprenant ces éléments doit être apposée dans le lieu dans lequel sont reçus les candidats. »

→ Accord La Poste, juillet 2015

« Un guide du recrutement qui fixe les règles de bonnes pratiques à respecter lors des recrutements au sein de La Poste pour éviter toute discrimination, directe ou indirecte, liée au sexe, sera actualisé [et diffusé]. Ce guide rappellera [...] :

- La communication externe et interne de recrutement (offres de poste, promotion des métiers...) s'adressera systématiquement à la fois aux femmes et aux hommes.
- Lors de recours à des prestataires externes de recrutement, les cahiers des charges préciseront la volonté de disposer de candidatures des deux sexes. »



Pour aller plus loin

- **Bonnes pratiques-Embauche**, DGT (Ministère) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bonnes_pratiques_embauche.pdf

VIGILANCE



Les entreprises qui s'engagent dans une démarche de mixité pour favoriser le recrutement de femmes sont souvent celles qui ont du mal à recruter.

Ces difficultés de recrutement peuvent être liées à de mauvaises conditions de travail (par exemple dans le bâtiment). Pour recruter davantage de femmes, il faut veiller à améliorer d'abord ces conditions de travail.

L'accès à l'emploi des femmes ne se fait pas que pendant le recrutement.

Les « plafonds » et « parois » de verre sont aussi des conséquences de la « ségrégation sexuée » des métiers et du déficit d'accès aux formations et promotions professionnelles.¹

1 – Voir la fiche *Mixité des emplois*.

2 MIXITÉ DES EMPLOIS



LES ENJEUX

Lutter pour la mixité des emplois, c'est vouloir « désexuer » les métiers et donc déconstruire la « ségrégation professionnelle », c'est-à-dire le fait que les femmes sont concentrées dans peu de métiers et filières professionnelles. Cette ségrégation professionnelle puise ses sources dans l'éducation différenciée selon le genre : les jeunes filles sont davantage dirigées vers des filières plus littéraires et/ou moins porteuses sur le marché du travail alors que les garçons accèdent plus facilement aux métiers techniques et aux postes à responsabilités.

Pourtant, on sait par exemple que les collégiennes sont plus nombreuses à maîtriser les compétences de base en sciences que les collégiens¹ et souvent, les femmes sont surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent ! Tous ces stéréotypes n'ont donc rien de naturel. Or, la division sexuée du travail se poursuit dans l'entreprise si rien n'est fait pour y remédier. Les employeurs ont donc un rôle prépondérant à jouer dans la lutte contre les clichés sexistes et pour la mixité des emplois.

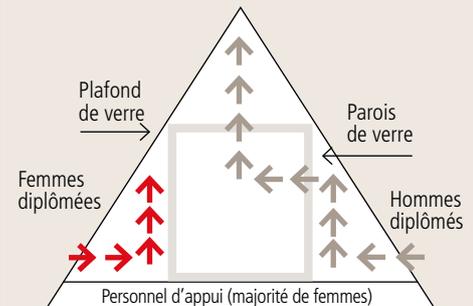
1— Chiffres clés — « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », 2016.

Kezaco ?

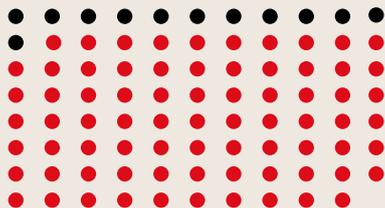
LE PLAFOND DE VERRE

La ségrégation professionnelle

est illustrée par les concepts de « parois et plafonds de verre » : les parois de verre symbolisent la difficulté pour les femmes de changer de filières et de métiers professionnelles (par exemple passer de la filière administrative à la filière technique) ; le plafond de verre représente les barrières, visibles et invisibles, qui font obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, y compris dans des filières féminisés.



FILIÈRES



50 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles¹ [attention contradiction avec chiffre page 4!!!]

3 métiers seulement peuvent être considérés comme mixtes²

Cette réalité ne s'applique pas seulement aux postes à responsabilités : les femmes ouvrières occupent également moins souvent que les hommes des postes qualifiés. [quelle réalité?]

1— Insee, Enquête emploi 2009-2011.

2— Selon l'Insee (Enquête emploi 2009-2011), il s'agit des professionnels du droit, des cadres des services administratifs, comptables et financiers et des médecins et assimilés.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **L'ANI du 1^{er} mars 2004:** « Il est de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir la mixité et l'égalité professionnelle au travail. »

• **Art. 6, Titre III de l'ANI:** « Les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois. »

« [Les entreprises] suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité. [...] »

« Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans la branche ou dans l'entreprise, celles-ci se fixeront des objectifs de mixité et mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. » Il est permis, par les directives européennes comme en droit français, de prendre des mesures positives uniquement pour les femmes et de façon « transitoire », tant que l'égalité réelle n'est pas atteinte. On peut donc demander un budget spécifique pour l'égalité professionnelle.

• **Art. 9, Titre V de l'ANI:** « Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, faire sauter « le plafond de verre. »

REVENDEICATIONS À PORTER



- Pour favoriser la mixité, il faut notamment travailler sur **les conditions d'accès à l'emploi**¹.
- **Etablir des objectifs chiffrés et précis** de renforcement de la mixité dans les métiers non-mixtes², dans les nouveaux recrutements par exemple, par filière professionnelle et par CSP.
- **Pour faire sauter le plafond de verre**, fixer un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres via les nouveaux recrutements, notamment en interne.
- **Améliorer les conditions de travail** (horaires atypiques, rémunérations, travail de nuit, déplacements, gestions du public, présence de sanitaires et de vestiaires pour respecter la dignité de toute-s) / d'emploi (temps partiels, CDD) des métiers non-mixtes pour assurer leur attractivité. L'accord peut par exemple stipuler que tout-e salarié-e en temps partiel dans un métier non-mixte peut passer à temps plein s'il/elle le souhaite, ou encore prévoir des actions régulières d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.
- **Agir sur les représentations des métiers et sur les stéréotypes** pour favoriser la mixité :
- **Promotion des métiers avec objectif de mixité** (outils de communication interne/externe

neutralisant les stéréotypes, écartant toute terminologie sexuée, favorisant une représentation équilibrée des deux sexes...).

- **Partenariats affichant une volonté de mixité des emplois** : l'employeur peut s'engager à signifier systématiquement à ses partenaires (Pôle Emploi, agences intérim...) sa volonté de mixité et participer à des actions de sensibilisation dans l'éducation nationale et/ou l'enseignement supérieur.
- **Engagement de l'employeur et des managers** à atteindre un objectif chiffré de recrutements en interne (promotions) auprès des salarié.e.s du sexe sous-représenté quand un poste s'ouvre dans un métier non-mixte.
- **Revaloriser les métiers à prédominance féminine** notamment via les négociations de branches sur les classifications mais aussi dans l'entreprise au niveau des postes et des qualifications³. Cela permettra aussi d'inciter des hommes à s'orienter vers ces emplois.
- **Communication en interne comme en externe de l'accord** relatif à la mixité des emplois. Le simple fait pour l'entreprise d'afficher explicitement son engagement en faveur de la mixité peut avoir un réel effet.

1— Voir revendications

dans la fiche *Conditions d'accès à l'emploi*.

2— Sont considérés comme non-mixtes les métiers avec plus de 60 % de salarié.e.s du même sexe.

3— Voir fiche *Classifications*.

VIGILANCE



Les représentations stéréotypées sont parfois utilisées pour défendre la mixité : il peut s'agir de « sexisme bienveillant ».

Ainsi, certaines organisations syndicales ou patronales défendent la mixité comme un gage de « complémentarité » (Accord Champion - groupe Carrefour, 2005),

ce qui est à bannir, de même que les arguments légitimant la recherche d'égalité à des fins de communication ou de rentabilité !

Attention aux freins réels à la mixité : on l'a vu, beaucoup de stéréotypes pourraient justifier l'absence de femmes ou d'hommes dans certains métiers, mais la vérité réside souvent dans les conditions de travail, la rémunération et la reconnaissance des emplois.

EXEMPLES D'AVANCÉES

→ Accord Sanofi Aventis, 2008; Schneider Electric, 2006 avec le HF-Management)

Accueil de collégien-ne-s issu.e.s de quartiers prioritaires en stage de 3^e avec un objectif de participation de collégiennes); Partenariats avec les écoles de formation et les universités pour déconstruire les stéréotypes et orienter les élèves du sexe sous-représenté dans les secteurs non-mixtes

→ Accord UDES, novembre 2015

« Les partenaires sociaux demandent à toutes les branches comptant des métiers non mixtes (+ de 60 % de salarié.e.s d'un même sexe):

- D'adopter des objectifs chiffrés de renforcement de la mixité, assortis d'une évaluation annuelle
- D'évaluer les obstacles à la mixité et d'adopter des mesures permettant d'accompagner la mixité des métiers (organisation et conditions de travail, pénibilité, rémunération, temps de travail...)

→ Accord Blédina, 2007

« Adaptation des conditions de travail: une sensibilisation des équipes techniques sera réalisée pour intégrer systématiquement le volet ergonomique dans les politiques d'investissement. Une enveloppe centrale de 100 000 € est créée afin d'aménager certains postes très masculinisés pour favoriser l'accès des femmes. »

→ Accord PSA Peugeot Citroën, 2011

« ... l'entreprise se fixe comme objectif d'accueillir (...) un minimum de 30 % de stagiaires femmes conventionnées » ■



Pour aller plus loin

- **Conditions d'accès à l'emploi**, voir p. ?????
- **Guide IMS**: Entreprendre pour la Cité, Guide de bonnes pratiques: Désexuer les métiers (Chapitre 2)
- **Agir pour la mixité des métiers**, Avis du Conseil économique, social et environnemental, Patrick Liebus, novembre 2014.

3 FORMATION PROFESSIONNELLE



LES ENJEUX

Comme indiqué dans l'Accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004, signé par toutes les organisations syndicales, « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. »

La formation professionnelle continue est un des leviers efficaces pour briser les « plafonds » et « parois » de verre.

Alors qu'en formation initiale, les filles sont plus diplômées, il existe une inégalité dans l'accès à la formation professionnelle qui varie selon les catégories professionnelles.

Quelques chiffres

PARTICIPATION À LA FORMATION

Les femmes salariées participent à peu près autant que les hommes à la formation continue (55 % contre 54 %), mais elles sont moins nombreuses à se former pour raison professionnelle (36 % contre 42 %). **Et surtout, de grands écarts apparaissent selon les catégories professionnelles :** les femmes cadres se forment plus souvent que les hommes (71 % contre 66 %), les femmes des professions intermédiaires presque autant que les hommes (60 et 60 %) mais pas les ouvrières et les employées : 26 % des femmes ouvrières (41 % des ouvriers) ; 39 % des femmes employées (54 % des hommes employés, alors qu'ils sont peu nombreux) accèdent à la formation continue¹.

Le fait pour une femme d'être mère rend plus compliqué son accès à la formation.

La participation à des formations nécessite deux fois plus souvent une réorganisation de leur emploi du temps (garde d'enfants, ménage) que pour les hommes².

1— Insee, Enquête sur la formation des adultes, 2012.

2— Chrystèle Budaci, Jérôme Eneau. *Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres.*

La diversité : questions pour les sciences sociales-Égalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité, Déc. 2009, Strasbourg, France.

FORMATION ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

32 % des femmes salariées contre 40 % des hommes participent à la formation durant la tranche d'âge 25-40 ans, la plus optimale en termes de déroulement de carrière. Cette tranche d'âge correspond à la période pendant laquelle les femmes assument le plus de responsabilités familiales¹.

TOUTES LES FORMATIONS NE SE VALENT PAS

Une étude de l'ORSE² a montré qu'en moyenne sur 12 mois, **15 %** des formations suivies par les femmes étaient diplômantes, certifiantes ou qualifiantes contre **25 %** de celles suivies par les hommes.

1— Ibid.

2— Fiche n°17 de l'ORSE sur les pratiques d'égalité professionnelle, enquête de 2009 : http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj_files/upload/documents/type-3/fiche%2017_formation.pdf

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Article L1132-1 du Code du Travail** : principe général de non-discrimination en droit du travail (selon 18 critères prohibés par la loi, dont le sexe, la situation familiale, la grossesse), notamment en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la qualification, la classification et la promotion professionnelle.

• **Article L6315-1 du Code du Travail** : Un entretien professionnel est systématiquement proposé à tout-e salarié-e qui reprend son activité après un congé parental, une période d'activité à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical. Tous les 6 ans, un récapitulatif de parcours doit permettre de vérifier si le/la salarié-e a bénéficié d'au moins une formation, d'éléments de certification et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

• **Les périodes de congés** pour raisons familiales sont prises en compte pour alimenter le Compte Personnel de Formation (CPF)¹.

INDICATEURS DE SUIVI PRÉVUS DANS LA BDES (EX RSC)

- Le nombre d'heures d'actions de formation par salarié-e et par an.
- La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

En plus des indicateurs de base, il faut clairement faire apparaître :

- Les différences d'accès entre les femmes et les hommes aux formations certifiantes et qualifiantes.
- Les différences d'accès à la formation professionnelle pour les temps partiels et temps plein.

Pour aller plus loin

• **Bonnes pratiques-Formation**, DGT (Ministère) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bonnes_pratiques_formation.pdf

• **La Roue de la Formation du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle**, guide pour les entreprises qui souhaitent initier des formations sur cette thématique.

1— <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

EXEMPLES D'AVANCÉES

• Accords LCL, BNP Paribas, France Télécom et SNCF

➔ Prise en charge financière totale des frais de garde d'enfants ou de personnes dépendantes dont s'occupe le/la salarié-e en formation pendant la durée de celle-ci.

➔ Les dispositifs destinés à favoriser un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes doivent figurer sur les convocations aux formations et/ou les documents internes informant de la tenue des formations. Exemples de rédaction :

• **Accord SNCF, 2015** – « *L'entreprise mènera une communication sur l'aide accordée aux parents d'un enfant à charge de moins de six ans, qui pourraient avoir des frais de garde supplémentaires en raison d'une formation à l'initiative de l'entreprise [...].* »

• **Accord France Télécom-Orange, 2011** – « *L'information sur ces dispositions est renforcée, notamment par une mise en visibilité sur les convocations aux formations.* »

• **Accord SNCF, 2015** – « *Quand les conditions d'organisation matérielle de la formation le permettent, la mise en œuvre de formations plus modulaires et dispensées à proximité du lieu de travail habituel sera recherchée en priorité.* » ■

REVENDEICATIONS À PORTER



- **Objectif chiffré** d'augmentation de l'accès à la formation professionnelle qualifiante pour les salarié-es à temps partiel
- **100 % des femmes** de retour de congé pour raisons familiales doivent bénéficier d'un entretien professionnel (c'est la loi !).
- **Augmentation** (avec un objectif chiffré) de l'accès aux formations qualifiantes des salarié.e.s reprenant leur activité après un congé pour raisons familiales.
- **L'accord d'entreprise doit fixer un objectif chiffré ambitieux** de pourcentage de femmes salariées obtenant une promotion à la suite d'une formation.
- **Les formations doivent se faire sur le temps de travail.** Les salarié.e.s à temps partiel qui seraient amené.e.s à se former pendant un temps libre doivent être rémunéré.e.s en équivalent temps plein. Attention toutefois car selon le nombre d'heures complémentaires payées, le contrat de travail peut être requalifié en contrat à temps plein. Le calcul doit se faire au cas par cas et avec l'accord des salarié.e.s.
- **Vigilance sur la « qualité » des formations données.** L'accord peut stipuler que les femmes et les hommes doivent bénéficier d'autant de formations qualifiantes, on peut

proposer un objectif chiffré de hausse du nombre de formations qualifiantes pour les femmes.

- **Prise en charge financière totale** par l'employeur des frais de garde d'enfants et/ou personnes dépendantes dont s'occupe le/la salarié-e en formation pendant la durée de celle-ci.
- **Prise en charge** par l'employeur des frais engagés par les salarié.e.s souhaitant bénéficier d'une VAE.
- **Modulation des formations:** pour éviter de compliquer l'accès à des formations longues et concentrées, il est possible de moduler les formations sur de plus longues périodes.
- **Transparence et communication en interne** sur toutes les formations proposées aux salarié.e.s ainsi que sur les critères d'accès : l'accès à la formation ne peut être assujéti au bon vouloir du hiérarchique !
- **Mise en place** (avec un objectif chiffré) de formations permettant une progressive mixité des emplois.
- **Imposer** que la majorité des formations se fasse à proximité du lieu de travail habituel, voire dans les locaux de l'entreprise.



Attention, un égal accès quantitatif des femmes et des hommes aux formations ne signifie pas un égal accès qualitatif : toutes les formations ne se valent pas et ne sont pas qualifiantes.

- **Les données de la BDES** peuvent ne pas montrer de discrimination directe des femmes pour l'accès à la formation, mais il faut rechercher les différences d'accès aux formations selon les catégories professionnelles (comptant un pourcentage de femmes plus ou moins important).

- **La réflexion** sur l'accès aux formations doit autant concerner les salarié.e.s à temps plein que les salarié.e.s à temps partiel.

- **Sur l'aide financière, attention aux détails** : de quelle nature sont les justificatifs exigés par l'employeur, dans quel délai les souhaite-t-il, cette aide financière est-elle bien accessible à tous les types de famille (monoparentales, homoparentales...), peut-on par exemple défrayer les beaux-parents d'un-e salarié-e qui viendraient garder un enfant...?

- **Il faut s'assurer** que les entretiens obligatoires et conventionnels sont régulièrement effectués et que les besoins en formation sont remontés à la direction et/ou au service des ressources humaines. Si ces entretiens n'ont pas lieu, l'employeur doit devoir répondre du défaut.



4 PROMOTION ET DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

LES ENJEUX

L'égalité professionnelle doit intégrer la question des promotions (parfois appelées « avancements »), du déroulement des carrières et de l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Deux sujets sont en fait abordés ici :

- **D'abord, la question des avancements « habituels »** au sein d'un même poste ou d'un même emploi, qui fait partie de la politique d'entreprise. Il s'agit ici de voir comment, avec de l'ancienneté, les salarié.e.s progressent dans leur entreprise, notamment via des changements de classification, d'échelon, de grade, de niveau... évidemment accompagnés d'une évolution salariale. On parlera dans ce cas de « déroulement des carrières ».
- **Ensuite, la question de la « promotion »** renvoie également à l'accès des femmes aux postes à responsabilités, et donc au « plafond de verre » auquel elles sont confrontées.

Le « soupçon de maternité », les stéréotypes sexistes (parfois intégrés par les femmes elles-mêmes, qui les conduisent à s'autocensurer) ou encore les discriminations pures sont autant de freins à des parcours professionnels enrichissants, évolutifs et surtout comparables à ceux des hommes.

1- Article du Monde « Les femmes dirigeantes : des dirigeantes presque comme les autres », 2015 : http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/06/17/les-femmes-dirigeantes-des-dirigeants-presque-comme-les-autres_4656271_1698637.html

2- Ministère des Droits des Femmes, « Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes », 2012.

3- Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, chiffres clés « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », 2016.

4- Enquête Santé et itinéraires professionnels 2002-2010, Dares.

Chiffres clés

14,1%

C'est le pourcentage de femmes chef-fe-s d'entreprises¹

18%

des dirigeant.e.s salarié.e.s d'entreprises sont des femmes²

La part des femmes cadres, exerçant une profession intellectuelle, artistique ou libérale est de **14,6%** des actives, contre **20,2%** des actifs hommes³



Femmes 39,6 %
Hommes 60,4 %

39,6% des femmes (contre 60,4% des hommes) ont un parcours professionnel « ascendant continu », c'est-à-dire qu'elles/ils ont eu des promotions tout au long de leur itinéraire professionnel⁴.



Femmes 58,1 %
Hommes 41,9 %

58,1% des femmes (contre 41,9% des hommes) ont un parcours professionnel « descendant », avec des pertes d'emploi ou des déclassements⁴.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **La Constitution:** Article 1^{er} – « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux [...] responsabilités professionnelles et sociales. »

• L'ANI du 1er mars 2004:

Article 9 – « Une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, faire sauter "le plafond de verre" ».

Alinéa 3 de l'article 10 – « Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils sont proposés en priorité aux salarié.e.s à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande. »

Alinéa 5 de l'article 10 – « Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, [les entreprises] rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées. »

Alinéa 6 de l'article 10 – « Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité. »

• Loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011:

Les sociétés cotées et celles employant au moins 500 salarié.e.s, avec un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, devront compter au moins 40 % de femmes d'ici à 2017.

INDICATEURS BDES (EX RSC)

• Nombre de promotions par catégorie professionnelle.

• Durée moyenne entre deux promotions.

La CGT souhaite ajouter de nouveaux indicateurs de suivi sur ce thème. On pourra se reporter au tableau « Propositions d'indicateurs complémentaires » (cf. fiche *Construire un diagnostic complet*).

EXEMPLES D'AVANCÉES

➔ Accord PSA Peugeot Citroën, fév. 2011

L'accord PSA se fixe comme objectif d'arriver à au moins une égalité de proportion entre le pourcentage de femmes dans la population et le pourcentage de femmes bénéficiant d'une promotion, mais aussi :

– « Peugeot Citroën Automobiles veille à ce que le flux promotionnel respecte au niveau de l'entreprise, et dans une approche pluriannuelle, la répartition femmes-hommes de la population d'origine [c'est-à-dire la population de référence]. »

– « Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et pour les hommes. [Ces critères] ne prennent pas en compte les conditions d'âge des salarié.e.s et d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui pourrait pénaliser les femmes ayant connu des maternités. »

– « Une étude comparative des évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle et par filière métier sera examinée lors des réunions d'analyse de l'accord en central, afin d'identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés. Les résultats de cette étude feront l'objet d'une restitution au niveau des commissions égalité locales. [...] »

Mais dans le cas de PSA, il n'y a pas d'indicateur partagé qui permettrait un contrôle sur l'évolution réelle de la situation et sur l'atteinte de cet objectif. PSA a même refusé toute présentation des indicateurs CGT, approuvé dans son refus par toutes les organisations syndicales autres que la

CGT. Ce qui entretient le doute entre une intention affichée, une réalité de terrain voire une véritable volonté. La communication sur le sujet étant trop souvent pour nombre d'employeurs la véritable motivation.

→ **Accord UDES, novembre 2015**

« S'assurer que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. [...] Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin à la formation professionnelle. Les entreprises tiendront compte des formations suivies et/ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)... »

→ **Accord France Télécom Orange, mai 2011**

« S'assurer, pour chaque poste ouvert dans un Comité de Direction, de la présence de candidatures des deux sexes. Les listes de candidat.e.s sélectionné.e.s (short-list) comprennent a minima 4 personnes afin de privilégier une représentation équilibrée des femmes et hommes. Les listes sont paritaires lorsque le nombre de candidat.e.s à compétences égales le permet. Par ailleurs, le nombre de femmes et d'hommes composant les jurys de sélection internes est identique. [...] Objectif de féminisation des CODIRS à hauteur de 35 % d'ici à 2015. »

REVENDEICATIONS À PORTER



- **Objectif chiffré** d'augmentation du taux de promotion des salarié.e.s à temps partiel.
- **« Nuage de points »** : La CGT a mis en œuvre un outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode, dite du « nuage de points », constitue un nouvel indicateur. Elle consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différenciation femmes / hommes) selon le niveau de diplôme, le coefficient (classification), l'âge et la rémunération. Ce graphique permet d'identifier les individu.e.s connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe.
- **En fonction des différences de traitement mises au jour** via cette méthode, il faut exiger des mesures de rattrapage des retards de carrière.
- **Communiquer en interne** sur les possibilités d'évolution et mettre en place un système de promotion interne des femmes à travers des objectifs chiffrés de promotions des femmes.
- **Mettre en place des passerelles entre métiers et filières** pour lutter contre la ségrégation professionnelle et les « parois de verre ». Faire en sorte que les femmes accèdent à des métiers plus porteurs, davantage en « cœur de métier » dans l'entreprise leur permet d'avoir plus facilement accès aux promotions et d'améliorer leur parcours professionnel.
- **Fixer un objectif chiffré ambitieux de féminisation** des instances dirigeantes.
- S'assurer que les femmes et les hommes bénéficient d'autant d'**opportunités de mobilité interne**, par exemple à travers une commission de suivi ou à travers les entretiens professionnels obligatoires.

QUELQUES CAS DE DÉCISIONS DE JUSTICE

➔ CA de PARIS, 16 juin 2011, Mme M. c/ SA Messier Bugatti et SA Precilec (n°09-08065)

« S'appuyant sur le principe de réparation intégrale du préjudice, Mme M. soutient qu'elle est en droit de solliciter un repositionnement professionnel conforme à celui qu'il aurait dû être si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination et propose, à bon escient, d'appliquer la méthode "Clerc" ».

➔ CA de VERSAILLES, 08 janvier 2009, Mme B. c/ SA Hispano Suiza (n°07-04520)

« Considérant que l'ancienneté et les diplômes n'ont pas été retenus par les partenaires sociaux comme des critères déterminants de l'évolution de carrière; (...) qu'en tout état de cause, si chacun des salariés a fait preuve de ses compétences, Madame B. les a également démontrées ainsi que cela ressort des évaluations individuelles entre 1980 et 1998; que son supérieur hiérarchique notait en 1996 que la salariée occupait des fonctions nettement supérieurs à son coefficient actuel; que la société ne produit aucune évaluation des compétences de la salariée entre 2002 et 2004;

Considérant que les circonstances invoquées par l'employeur ne suffisent pas à expliquer les raisons pour lesquelles Madame B. n'a atteint que le coefficient 305 que plusieurs années (entre 20 ans et 4 ans) après ses collègues masculins et

n'a toujours pas atteint le coefficient 335 que les autres techniciens commerciaux ont obtenu; que ces éléments établissent que Mme B. a mis plus de temps que ses collègues à atteindre le coefficient 305 sans que cela soit justifié par des éléments objectifs; que par ailleurs, aucune explication n'est apportée par la société pour expliquer l'absence d'évaluation de Madame B. entre le mois de septembre 2001 et le mois de mai 2005;

(...) Considérant, au regard de ce qui précède, qu'en l'absence d'éléments objectifs justifiant la différence de traitement de la carrière de Madame B., il convient de dire que la discrimination en raison de l'appartenance au sexe féminin est établie.

(...) Considérant que la réparation du préjudice subi par la salariée du fait de la discrimination passe par son rétablissement au coefficient 335 à compter du 1^{er} janvier 2006 et le paiement du salaire correspondant dans les conditions prévues par le premier juge ».

Pour aller plus loin

- **Bonnes pratiques-Promotion professionnelle**, DGT (Ministère) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bonnes_pratiques_promotion_professionnelle.pdf
- **Construire un diagnostic complet**, chapitre Nouveaux indicateurs proposés par la CGT, qui détaille la méthode du « nuage de points ».

VIGILANCE



Attention, comme les femmes restent longtemps bloquées dans une même catégorie on constate souvent qu'elles sont mieux payées que les hommes dans celles-ci; c'est dû à leur ancienneté dans la catégorie, mais cela ne signifie pas qu'elles progressent mieux, au contraire, c'est même là le signe d'une stagnation professionnelle.

Certains médias et partenaires sociaux défendent l'idée d'une gestion « féminine » de l'entreprise, qui serait différente de celle des hommes. Si cet argument prétend défendre l'accès des femmes aux instances dirigeantes, il essentialise les femmes, les place dans un carcan et peut en plus se retourner contre elles. Les femmes méritent de bénéficier des mêmes parcours que les hommes parce qu'elles ont les mêmes compétences; c'est une démarche d'égalité, légitime en elle-même !

5 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI (ET, EN PARTICULIER, DES SALARIÉ.E.S À TEMPS PARTIEL)

LES ENJEUX

La prise en compte des conditions de travail de tous et toutes les salarié.e.s est nécessaire. Si la question de la pénibilité de certains emplois devient prégnante (compte pénibilité), on peut dire qu'un des stéréotypes sexués associe « mauvaises conditions de travail » à emplois à prédominance masculine (durs physiquement, dans des environnements agressifs...).

Or, les métiers à prédominance féminine subissent également des formes de pénibilité et doivent être intégrés dans l'analyse des conditions de travail. Ces emplois, notamment dans le champ des services, peuvent en fait cacher bon nombre de difficultés, aussi bien physiques que psychologiques ou émotionnelles. Ces conditions de travail pénibles peuvent même empêcher des femmes de mener à bien leur grossesse, par exemple dans la grande distribution.

Quelques chiffres

ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2015, selon la CNAM, le nombre d'accidents du travail dans le secteur des services à la personne a augmenté de plus de **3%** (92,7 accidents pour 1000), alors qu'au niveau national, on constate une légère baisse à 33,9 accidents pour 1000. Il s'agit massivement de femmes salariées dans les services à la personne, et surtout de problèmes de lombalgie liés aux ports de personnes dépendantes.



Femmes 169,8%

Hommes 91%

Alors que les **maladies professionnelles reconnues** ont connu une augmentation de 91 % depuis 2001 pour les hommes, **celles-ci ont augmenté de 169,8 % pour les femmes.**

Source : Rapport de l'ANACT, « Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2014 », mars 2016.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour la période 2001-2014, toutes branches confondues :

-28% **+24,3%**

Baisse du nombre
nombre d'accidents
du travail pour les
hommes.

Augmentation
du nombre nombre
d'accidents du travail
pour les femmes.

3 branches d'activité concentrent plus des 3/4 des accidents de travail avec arrêt pour les femmes :

- Santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire (**40,8%**) des AT concernant les femmes)
- Services, commerces et industries de l'alimentation (**23,2%**)
- Services de types banques, assurances, administrations (**13,7%**)

Une caissière (métier à forte prédominance féminine) peut porter plusieurs tonnes de charges chaque jour, avec des mouvements très répétitifs qui sont la cause de nombreux TMS dans ce secteur.

CE QUE DISENT LES TEXTES

- **Le document unique d'évaluation des risques professionnels** est le document de base pour analyser les conditions de travail.
- **Article L4121-1 du Code du Travail** : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* » (Obligation de sécurité de résultat)
- **Article L4121-3** : « *Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.* »
- **Article L4131-1** : droit d'alerte et de retrait.
- **Article L4152-2** : l'employeur doit protéger les femmes enceintes, notamment à travers une affectation temporaire à un autre emploi (si l'état de santé l'exige), une affectation à un poste de jour pendant la durée de la grossesse pour les femmes qui travaillent de nuit, une affectation dans un autre emploi si le poste actuel l'expose à des risques, un aménagement temporaire du poste de travail.
- **Articles R4228-5 et R4228-10** : « *Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées (vestiaires et cabinets d'aisance) sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.* »

INDICATEURS BDES (EX RSC)

Deux grandes catégories sont à identifier :

- **Conditions de travail - Données générales par sexe - Répartition par poste de travail selon :**
 - L'exposition à des risques professionnels
 - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.
- **Sécurité et santé au travail – Données générales par sexe - Répartition par poste de travail selon :**
 - Le nombre d'accidents du travail
 - Le nombre de maladies professionnelles. ■

VIGILANCE



La non-reconnaissance de la pénibilité des emplois à prédominance féminine découle des stéréotypes et préjugés sexistes ainsi que de la dévalorisation de ceux-ci. Il faut donc déconstruire ces préjugés pour analyser les vrais facteurs de pénibilité, qui ne sont pas forcément ceux les plus communément admis.

REVENDEICATIONS À PORTER



- **Intégrer les emplois à prédominance féminine dans l'analyse** des conditions de travail et construire des indicateurs chiffrés :
 - Prendre en compte la durée et la répétition des gestes, les efforts continus et les postures.
 - Prendre en compte le port de « charges particulières » comme les personnes (pour les aides-soignant.e.s, infirmier.e.s...).
 - Prendre en compte les interruptions fréquentes, la superposition des tâches effectuées, la pression hiérarchique et le contrôle des horaires.
 - Reconnaître les exigences émotionnelles (implication lourde auprès de patients, accueil du public, violences, harcèlement...)
 - Reconnaître les risques organisationnels (« risques psychosociaux »), les horaires atypiques, décalés et leurs conséquences sur les modes de vie.
- **Exiger des mesures correctrices** (avec budget spécialement dédié à l'égalité professionnelle) pour l'amélioration des conditions de travail de tou-te-s :
 - Faire respecter les articles R4228-5 et R4228-10 et exiger l'aménagement des locaux (vestiaires, sanitaires) à la présence de personnels féminins.
 - Fixer un objectif de réduction des accidents du travail, prioritairement dans les emplois où les taux sont en augmentation.
 - Améliorer les conditions de travail des métiers à prédominance féminine, dans lesquels la pénibilité est souvent sous-estimée.
- Améliorer les conditions de travail des postes à prédominance masculine pour renforcer la mixité (limiter le port de charge lourdes...)
- Prévoir un budget chiffré pour l'amélioration de l'ergonomie des postes.
- **Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes :**
 - Réduction du temps de travail et de la charge de travail de droit à partir du 3ème mois de grossesse
 - Élargir l'obligation de changement de poste de la salariée enceinte à tous les postes ayant des conditions de travail (posture de travail, port de charge, inhalations...) exposant la salariée et mettant en danger son enfant. Ces postes peuvent être délimités par la négociation et le CHSCT
 - Création d'une notification des droits des femmes enceintes, remise par les RH dès l'annonce de leur grossesse (protection face au licenciement, adaptation du poste de travail...)
- **Prendre en considération les violences sexistes et sexuelles** dans les conditions de travail : il faut intégrer cette notion aux négociations et dans le règlement intérieur de l'entreprise¹.

1— Voir la fiche *Combattre les violences sexistes et sexuelles*.

Pour aller plus loin

- **Conditions de travail**, DGT (Ministère) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bonnes_pratiques_conditions_de_travail.pdf
(Attention, certaines propositions d'objectifs ne correspondent pas aux revendications CGT !)

6 POUR LES SALARIÉ.E.S À TEMPS PARTIEL

L'enjeu est de combattre les temps partiels inférieurs à 24h/semaine, enfermant les femmes dans la précarité.



LES ENJEUX

Le Code du Travail précise que le thème des « conditions de travail et d'emploi » doit aussi intégrer les salarié.e.s à temps partiel.

Cette précision peut permettre aux négociateurs/trices de porter des revendications pour ces salarié.e.s, souvent des femmes, qui pour une bonne partie subissent ces temps partiels, sources de bas salaires et de mauvaises conditions de travail (horaires atypiques, journées entrecoupées...).

Nous refusons de rentrer dans le débat temps partiel choisi/temps partiel subi: une femme élevant seule ses enfants et ne disposant pas de mode de garde choisit-elle de travailler à temps partiel avec un salaire partiel ?

Il est donc plus juste de faire une distinction en fonction de la quotité travaillée. L'enjeu est de combattre les temps partiels inférieurs à 24h/semaine, enfermant les femmes dans la précarité. Le temps partiel réellement choisi est en général de 80 % du temps de travail. Cependant, il est

On me propose 2 heures de travail le matin + 2 heures de travail le soir + 6 heures d'attente non payée entre les deux = 10 heures payées 4 ! Il y a un problème, non ?!

toujours synonyme de salaires réduits, plus faible déroulement de carrière, et, pour les femmes cadres, s'accompagne rarement d'une réduction de la charge de travail. Le temps partiel court, c'est aussi souvent des horaires atypiques (travail en fin de journée, en fin de semaine...) et donc des contraintes horaires, bien au-delà du temps de travail prescrit (16,5 % des salarié.e.s à temps partiel sont en multi-activités parfois sur des lieux de travail souvent éloignés).

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **L'article L. 3123-2 du Code du Travail**¹ introduit le principe d'une durée minimale de 24 heures pour les temps partiels, sauf accords dérogatoires de branches.

Or, d'après le bilan de la loi effectué au 3 avril 2015, 78 % des salarié.e.s à temps partiel des 31 branches recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et près de 44 % des 3,23 millions de salarié.e.s à temps partiel recensés en France, soit plus d'1,4 million de salarié.e.s, sont couverts par un accord de branche mais la plupart de ces accords prévoient une durée minimale inférieure aux 24 h légales. Seuls 5 accords prévoient la durée de 24h, tous les autres dérogent : autour de 16 h en moyenne mais une durée de 1 ou 2 heures est prévue pour certains métiers (nettoyage, gardiennage...).

• D'autres mesures sont prévues dans cette loi :

la règle sur les coupures stipule que l'horaire de travail à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, mais certains accords y dérogent (restauration rapide, agences générales d'assurances, propreté, cabinets dentaires, répartition pharmaceutique, sport, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, entreprises de navigation, articles de sport, gardiens d'immeubles et immobilier). Quant au complément d'heures (qui permet de dépasser les horaires habituels du contrat à temps partiel sans ouvrir de nouveaux droits), est généralisé. La plupart des branches autorisent en moyenne 5 avenants par an (la loi limitait ce recours à 8). Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans dix accords mais pas dans les autres...

• La loi « travail » modifie encore ces principes :

raccourcissement des délais de prévenances de 7 à 3 jours (avant, cette réduction n'était possible qu'avec un accord de branche en ce sens); possibilité de payer les heures complémentaires à 10 % (avant, le taux de majoration était de 25 % pour les heures complémentaires accomplies au-delà d'1/10^e des heures prévues dans le contrat de travail; seul un accord de branche pouvait abaisser ce taux : désormais, le seuil légal est de 10 %).

1— Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi ».

Quelques chiffres

Je ne comprends pas ce chiffre ??
82 % de quoi? -
Manque sources

82%

Selon l'enquête emploi de 2011, le temps partiel est très largement l'apanage des femmes

31%

des femmes salariées sont à temps partiel

6,6%

des hommes salariés sont à temps partiel

Le temps partiel reste concentré dans les services (commerce, hôtellerie-restauration, services à la personne, propreté...), secteurs à très forte prédominance féminine et globalement peu qualifiés.

25,8%

des salarié.e.s à temps partiel sont au smic (7,8% des salarié.e.s à temps complet).

33%

des salarié.e.s à temps partiel travaillent moins de 24 heures par semaine.

TEMPS PARTIEL SUBI OU CHOISI ?

Un tiers des salarié.e.s se déclarent à temps partiel « subi » : 36,3 % des hommes et 29,6 % des femmes.

Mais cette donnée sous-évalue le temps partiel subi, car parmi les salarié.e.s qui font une demande de temps partiel, les contraintes familiales sont essentielles : 33,9 % des femmes déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille (6,9 % des hommes).

Source : Eurostat, 2011.

En outre, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche s'agissant des modalités de mise en œuvre du temps partiel : mise en œuvre d'horaires à temps partiel à l'initiative de l'employeur et fixation des conditions de mise en place de tels horaires à la demande des salarié.e.s ; répartition des horaires de travail des salarié.e.s à temps partiel dans la journée de travail ; délai de notification de la modification de la répartition de la durée du travail, et contreparties lorsque ce délai est inférieur à sept jours ouvrés ; fixation de la limite dans laquelle peuvent être accomplies les heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié.

À noter que l'employeur peut déroger à la durée minimale du temps partiel, qui est de 24 heures par semaine (art. L. 3123-14-1 du Code du Travail), en contrepartie « d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités », et sous réserve d'informer les représentants du personnel ou, à défaut, l'inspection du travail qui doit venir constater l'accord des salarié.e.s avant mise en place du temps partiel.

• **L'article L 3123-5** précise que « Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif... ».

La Cour de cassation s'est prononcée, à plusieurs reprises, sur la restriction apportée par les droits conventionnels et limite les exclusions en considérant que le principe d'égalité doit rester la règle afin d'éviter les discriminations¹.

Ainsi les salarié.e.s à temps partiel doivent bénéficier intégralement des primes forfaitaires². En revanche, pour les primes liées au temps de travail la règle est la proratisation.

EXEMPLES D'AVANCÉES

Accord UDES, novembre 2015

➔ « Les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la négociation temps partiel prévue à l'article L2241-13 du Code du Travail :

– une attention particulière portée au nombre de salarié.e.s dont le temps de travail est inférieur à 150 h par trimestre ;

– les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;

– l'accès à des salarié.e.s à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salarié.e.s sur leur cœur de métier, d'une part,

1– Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 99-42.546 ; Cass. soc., 7 mai 2002, n° 99-45.036 ; Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-41.471.

2– Cass. Soc, 27 mars 2013, n° 12-10.061.

ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;

– le bénéfice, pour les salarié.e.s à temps partiels, des primes conventionnelles comme tous les autres salarié.e.s de l'entreprise. »

Collectivités locales

➔ Réorganisation des horaires des agents d'entretien de collectivités locales (Rennes, Caen, Nantes...): par exemple pour la ville de Rennes: passage à un temps complet avec réduction de l'amplitude horaire (avant 7h-19h ; 11-13 h e 16h-19 h et maintenant 7h30-15h30 ou 10h30-18h45). ■

Pour aller plus loin

• **Le travail à temps partiel**, Françoise Milewski, Études du Conseil économique, social et environnemental, 2013.

REVENDEICATIONS À PORTER



- **La CGT combat les temps partiels de moins de 24h**, parce qu'ils enferment les femmes dans la précarité. Il faut empêcher les dérogations au niveau des branches faisant descendre les temps partiels sous le seuil des 24 h hebdomadaires et inscrire la possibilité pour tous et toutes les salarié.e.s à temps partiel de passer à temps complet.
- **Suppression** des temps partiels de moins de 150h/trimestre, qui ne permettent pas l'ouverture de droits sociaux.
- **Prise en charge** par l'employeur de 100 % des cotisations vieillesse pour les salarié.e.s à temps partiel (article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale).
- **Exiger** le paiement des heures complémentaires au taux des heures supplémentaires (voir loi actuelle).
- **Exiger** le passage des temps partiels qui le souhaitent à temps plein.
- **Instaurer** un objectif chiffré d'augmentation du temps de travail moyen des salarié.e.s à temps partiel.
- **Instaurer** un objectif chiffré de baisse de nombre de salarié.e.s sur des temps partiels de moins de 24h.
- **Adapter** la charge de travail des agents à temps partiel à leur temps de travail: pour beaucoup d'ingénieur.e.s, cadres, et technicien-ne-s, la charge de travail reste identique aux salarié.e.s à temps complet.
- **Exiger**, conformément à la loi, les mêmes avantages pour les personnes à temps partiel (primes, promotion, avancement...) que pour celles à temps plein. Réaliser une comparaison sur le déroulé de carrière des salarié.e.s à temps plein et à temps partiel avec la méthode du nuage de point.
- **Veiller** à ce que les réunions de travail aient lieu pendant la présence des salarié.e.s à temps partiel
- **Pour les parents** d'enfants de moins de 3 ans, instaurer un droit au temps partiel à 80 %, rémunéré à 100 % du salaire.

7 ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



Attention : avec la loi Rebsamen, ce thème n'est plus dans le champ de l'égalité professionnelle mais dans le domaine plus large « Égalité professionnelle et qualité de vie au travail » (art. L 2242-8 du Code du Travail). Pour la CGT, il faut continuer à considérer l'articulation des temps du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes.

LES ENJEUX

Le temps de travail est une des sources principales des inégalités entre les femmes et les hommes. Pour les salarié.e.s à temps partiel, le temps de travail est source de précarité et de faible autonomie financière¹. À temps plein, les femmes subissent une pression temporelle d'autant plus forte qu'elles ont des responsabilités familiales et qu'elles assument 80% des charges domestiques et familiales. L'organisation

du temps de travail est donc un enjeu important pour l'égalité : veiller à respecter les horaires de travail, proscrire des heures de réunion tôt ou tard et hors temps de travail habituel... Combattre le présentisme comme seule mesure du travail des salarié.e.s. En effet, la responsabilité professionnelle est associée à une exigence de disponibilité permanente et de présentisme, ce qui limite l'accès aux responsabilités pour les femmes. Notons qu'en Suède, à l'inverse, travailler tard est signe de mauvaise organisation, y compris pour les cadres ! L'articulation des temps est donc un

axe important pour favoriser l'égalité : faire en sorte que qu'hommes et femmes puissent s'impliquer autant au travail et dans leur vie familiale, personnelle (temps libre, temps citoyen, temps militant...). Pour cela, l'entreprise doit faciliter la vie des salarié.e.s et prendre en compte l'enjeu de la parentalité. Ne pas considérer que toute salariée n'est qu'une mère (donc absente), ne pas discriminer les femmes parce qu'elles sont mères, et permettre aux hommes d'assumer leurs responsabilités de pères, sans les considérer comme déloyaux à l'égard de l'entreprise ou fainéants.

¹ Voir l'encadré sur le temps partiel.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• La loi prévoit qu'un « droit à la déconnexion » doit être mis en place par accord, ou à défaut pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s, dans la charte d'entreprise.

En ce qui concerne la parentalité :

• Depuis la loi de 2006, la « neutralisation du congé maternité » sur les rémunérations est obligatoire, c'est-à-dire que les salariées en congé maternité bénéficient de la moyenne des hausses salariales des salarié.e.s de leur service ou de leur entreprise. Ce point figure dans de nombreux accords égalité cependant il ne s'agit pas d'une avancée mais d'un seul rappel de la loi

• Article L 1225-47 à 1225-60 du Code du Travail : Droit au temps partiel après une naissance.

• Article L1225-55 du Code du Travail : « A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel... le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

• C'est seulement lorsque l'emploi qu'il occupait n'est plus disponible qu'un emploi similaire peut être proposé (Cass. Soc. 27/10/1993, n° 90-40.226). Un emploi similaire doit s'entendre d'un emploi comportant la même rémunération, la même qualification, mais aussi des responsabilités similaires (Cass. Soc. 17/02/2010, n° 08-44.127).

• Article L1132-1 associé à l'article L1225-55 du Code du Travail : Interdiction de discriminer les salarié.e.s de retour de congés.

LES INDICATEURS DE LA BDES (EX RSC) :

1) Congés :

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
- Nombre de jours de congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théoriques.
- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

2) Organisation du temps de travail dans l'entreprise :

- Nombre de salarié.e.s ayant accédé au temps partiel choisi.
- Nombre de salarié.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

Services de proximité :

- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Attention, stéréotypes !

« Les femmes sont toujours absentes, pas disponibles, pas mobiles, trop centrées sur leur famille, pas sur leur travail... » : voici ce que l'on entend souvent en entreprise.

Chiffres clés

Femmes : **3 h 52**

Hommes : **2 h 24**

C'est le temps consacré par jour, pour l'ensemble de la population de plus de 15 ans, aux temps domestiques : **une heure et demi de plus pour les femmes !**

20 mn de +
Chaque jour, les hommes ont 20 minutes de temps libre de plus que les femmes, car...

- Les femmes consacrent 3h27mn aux temps domestiques et 4h48mn au temps de travail soit **8h15mn de temps contraint par jour.**
- Les hommes, 2h06mn aux tâches domestiques et 5h50mn au temps de travail, soit **7h56mn de temps contraint par jour.**

(Pour les salarié.e.s, en moyenne, temps partiel inclus.)

DÉCONNEXION

30% des cadres déclarent ne jamais se déconnecter des outils numériques et 75% les utilisent pour travailler hors de leur temps de travail.

Les femmes cadres ont une durée du travail hebdomadaire élevée mais légèrement inférieure à celles des hommes cadres (36% d'entre elles travaillent plus de 50 heures par semaine et 43% des hommes cadres). Mais elles travaillent plus souvent hors du temps de travail, le week-end (54% d'entre elles contre 45% pour les hommes cadres) et même pendant les vacances (30% des femmes cadres et 27% des hommes)¹.



Le « burn out » est 2 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes :

3,1% chez les femmes contre
1,4% chez les hommes en 2012.²

1— Source : Enquête Cadreo, avril 2014.

2— Bulletin épidémiologique hebdomadaire, juin 2015, Institut national de veille sanitaire.

EXEMPLES D'AVANCÉES

Aménagement des temps

→ Horaires de réunions :

Pas de réunions pour la direction avant 9h et après 18h sauf période exceptionnelle (**Bouygues**) ; pas de réunions après 18h, si urgence, réunion sur l'heure de déjeuner avec plateau repas fournis (**Lamy Lexel**)

→ Dispositions sur la parentalité

→ Prévoir une semaine d'adaptation

— Droits d'absence rémunérés pour le salarié ou la salariée dont la conjointe est enceinte pour 3 examens médicaux de suivi de grossesse (**groupe Bigard, Accord égalité 2014**)

— Promouvoir au sein de l'entreprise les dispositifs relatifs aux congés familiaux, notamment ceux qui permettent de s'absenter de l'entreprise en continuant à être rémunéré-e : congés de présence parentale, congés liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants-malades... Par exemple, un temps consacré au suivi scolaire des enfants (journée de rentrée scolaire mais aussi rencontre avec les enseignants tout au long de l'année sous forme de 3h par trimestre...). Promouvoir le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfante (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation. (**accord UDES, 27/11/2015**)

— Promouvoir par des campagnes de communication, qui luttent contre les clichés et les stéréotypes, l'exercice de la parentalité par les hommes (aussi bien la parentalité que les tâches ménagères)

Services

→ L'accueil des enfants

— **Pimprenelle (RATP)** : recherches de solution de garde adaptées, réservations de berceaux dans des crèches, financement d'assistantes maternelles... ;

— **Crèches d'entreprise ou inter-entreprises... (L'Oréal)** En 2011, L'Oréal a participé à 5 crèches interentreprises (offrant au total 75 berceaux aux salarié.e.s de L'Oréal) en région Ile de France, avec le projet d'en ouvrir une douzaine ; en partenariat avec d'autres entreprises et la CAF.

— **Le dispositif Flexicrèche (Société générale)** 2009. Possibilité de places en crèche lorsque le mode de garde habituel est indisponible de manière prévisible ou imprévisible. Le salarié peut faire appel à ce service pour un besoin immédiat (la veille ou le matin même) ou pour un besoin planifié (jusqu'à 1 mois à l'avance). Avec plus de 300 recours par an, ce dispositif est très apprécié des salarié.e.s parents.



Il y a trois domaines sur lesquels intervenir :

L'organisation du temps de travail :

- Porter des revendications pour des possibilités d'aménagement du temps de travail des salarié.e.s, selon leurs contraintes familiales (présence de jeunes enfants, parents âgés...).
- Proposer une réduction collective du temps de travail à 32h pour permettre à toutes et tous de mieux équilibrer leur vie au travail et hors travail.
- Lutter contre le (culte du) présentéisme et imposer des horaires de réunion après 9h et avant 18h maximum
- Veiller à ce que les réunions de travail aient lieu pendant la présence des salarié.e.s à temps partiel
- Veiller à ce que les réunions se tiennent à des heures raisonnables (ni trop tôt ni trop tard)
- Développer des congés familiaux (dont aidants familiaux)
- Rendre le congé de paternité obligatoire et rémunéré en totalité.
- L'accompagnement au retour de congés longs (maternité, parentaux...) : prévoir non seulement des entretiens à l'issue de ces congés mais aussi un temps d'adaptation au retour : par exemple, une semaine de reprise

du travail sans mission attitrée de retour du congé maternité.

- Le droit à la déconnexion. Il doit être inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise (et pas dans la charte), et se traduire par l'interdiction que la/le salarié-e soit destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail, des plages de trêves de mail, la mise en place d'assistant d'absence pour répartir la charge de travail durant les congés du/de la salarié-e...
- Lutter contre les horaires atypiques et limiter le travail de nuit et le week-end. Lorsqu'il est indispensable, l'assortir de compensations financières et de repos, d'une aide financière à la prise en charge des enfants...

Les services : crèches d'entreprise, inter-entreprises, places en crèches réservées...

- Attention : Partir des besoins d'une majorité de salarié.e.s parents, proposer une formule adaptée à l'entreprise (selon son environnement : temps de distance entre domicile – travail ; pénuries de places d'accueil...) : il n'y a pas de solution unique et ce principe ne fait pas toujours l'unanimité (déplacements des

enfants ; risque d'exigence d'être davantage disponible pour l'entreprise...).

- Dans les entreprises qui ont des horaires atypiques, décalés, la question des services doit absolument être abordée. Ainsi à la SNCF, beaucoup de femmes en horaires décalés ou 3/8 sont contraintes dès qu'elles ont un enfant à demander un changement d'affectation professionnelle et/ou à prendre un temps partiel (et qui n'est pas toujours facile à réaliser), avec des effets à long terme sur leur retraite, car il n'y a aucune réflexion de l'employeur sur les services nécessaires à tous les salarié.e.s parents.

L'intervention financière de l'entreprise :

- Exiger la compensation en totalité du congé de paternité (point prévu dans de nombreux accords égalité)
- Exiger que le principe de « neutralisation » du congé maternité sur les rémunérations porte également sur les arrêts maladie liés à la grossesse et à la maternité (congés « pathologiques »)

Financement

→ Financement du CESU (chèque emploi service universel)

Aide à la rémunération des services à la personne pour les salarié.e.s parents de jeunes enfants : de 1500€/an (un enfant de moins de 3 ans) à 2250 (2 enfants moins de 3 ans). Prise en charge par l'employeur dégressive, selon la rémunération des salarié.e.s : environ 70% pour les salaires inférieurs à 2000€ mensuels bruts et 30% pour les salaires entre 4 et 5000€ bruts.

Etablissement Français du Sang : Accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances 2012-2016

→ **Prise en charge des cotisations retraites des temps partiels** : les parents d'enfants de moins de 3 ans ayant pris un temps partiel à 80% (payé 80%) auront une prise en charge de leurs cotisations retraites (part salariale et patronale) à 100%. **BNP- Paribas Accord mars 2014, Randstat, 2014 (signature CGT).**

PIÈGES À ÉVITER ET POINTS DE VIGILANCE



Les questions d'articulation des temps ne concernent pas que les femmes (en dehors de la grossesse et de la maternité) ! Au contraire, proposer des mesures destinées aux femmes risque de renforcer les inégalités à leur égard : l'articulation des temps doit permettre que les femmes et les hommes aient les moyens de faire face aux contraintes professionnelles et personnelles (notamment parentales).

• **Télétravail et QVT** : de plus en plus d'accords proposent de faciliter l'articulation des temps par le développement du télétravail et présentent cette mesure comme une avancée pour les femmes ! Attention, ce dispositif doit être encadré, sous peine de développer tout au contraire davantage de contraintes pour les salarié.e.s concerné.e.s et un débordement du temps professionnel sur le temps personnel !

• **Nous portons le droit à la déconnexion, pas le devoir de déconnexion.** C'est la responsabilité de l'employeur de garantir le respect des temps de repos et temps de travail des salarié-es. La déconnexion doit être un droit pour les salarié-es et un devoir pour les employeurs, pas l'inverse !

• **Refuser les chartes des temps au lieu d'un accord** : de nombreuses entreprises proposent des chartes sur le temps (pour le respect des horaires par exemple). Une charte n'est qu'une déclaration d'intention et n'oblige en rien l'employeur, alors qu'un accord constitue une obligation et est opposable en justice.

• **Certaines entreprises proposent de « garder le contact » pendant le congé maternité ou d'adoption** (HSBC) : « Pour que les collaborateurs ne le vivent pas comme une rupture avec l'entreprise, celle-ci propose à ceux qui le souhaitent un accès à distance à certains intranet d'HSBC. (...) Un service qui leur permet de garder le contact avec HSBC et de faciliter leur retour » accord HSBC. Attention, de plus en plus de femmes reconnaissent qu'elles travaillent pendant leur congé maternité... Ce n'est pas une avancée, au contraire !

Pour aller plus loin

- **Campagne UGICT** : « Vie De Mère » : vdmere.fr
- **Droit à la déconnexion** : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/>
- **Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'internet**, Layla Ricoch et Benoît Roumier,

2011, Insee premières, n°1377, novembre ????.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1377/ip1377.pdf>

• **Fiche de qui ???** : <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle>

8 CLASSIFICATIONS

L'objectif est de revaloriser les emplois à prédominance féminine par une remise à plat des définitions et évaluations des emplois retenues dans les classifications professionnelles.



RÉVISER LES CLASSIFICATIONS POUR REVALORISER LES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE AU NIVEAU DES BRANCHES (ET PARFOIS DE L'ENTREPRISE)

→ **Attention**, il ne faut pas confondre les notions de classification des emplois et de qualifications individuelles. La classification s'applique aux emplois (classement hiérarchique des emplois dans les conventions collectives) alors que la qualification s'applique au/à la salarié-e (selon son niveau de diplôme et son expérience).

LES ENJEUX

Parmi les facteurs expliquant les inégalités salariales, le fait que femmes et hommes occupent encore rarement les mêmes postes de travail est important. Elles et ils ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou dans les mêmes secteurs d'activité. Et au sein d'une même entreprise, l'on retrouvera une « spécialisation » entre les emplois. Le phénomène de concentration des emplois féminisés dans peu de familles professionnelles perdure : 12 des

86 familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes (à titre de comparaison, les douze premières familles occupées par les hommes regroupent 36 % de leurs emplois). Il s'agit, pour l'essentiel, des domaines du secrétariat et du travail administratif, de la vente, du soin, de l'éducation et du nettoyage. Or, les métiers occupés majoritairement par les femmes ne reconnaissent pas les vraies compétences et qualifications requises au prétexte qu'elles seraient « naturelles », « innées » !

L'objectif est de revaloriser les emplois à prédominance féminine

par une remise à plat des définitions et évaluations des emplois retenues dans les classifications professionnelles. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces classifications professionnelles, de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre, et d'appliquer le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Cela permettra une reconnaissance de toutes les qualifications des emplois à prédominance féminine.

EXEMPLES

- **Certains critères seront définis de manière très restrictive.** Par exemple, le critère de responsabilité : souvent, les responsabilités ne sont définies qu'à la lumière des responsabilités budgétaires et financières (on ne considère pas les responsabilités envers les personnes...)

- **D'autres critères sont définis de manière très floue.** Par exemple, le critère d'expérience : de très nombreuses grilles de classification indiquent que pour occuper tel emploi, il faut tel niveau de formation ; mais selon les grilles, le niveau de formation est plus ou moins bien défini.

- **Certains critères sont complètement oubliés des grilles de classification.** Tout ce qui renvoie à la charge physique ou nerveuse (risques professionnels) n'apparaît pas dans les grilles de classification professionnelle.

- **Manque de transparence dans les processus d'évaluation des emplois.** Bien souvent, les grilles de classification et les méthodes d'évaluation des emplois qui y sont associées sont réalisées par des cabinets de consultants qui ne font que valider leurs propositions par les partenaires sociaux.

CE QUE DIT LA LOI¹

- **Depuis 1972, la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur égale »** (et pas seulement « à travail égal, salaire égal »). C'est un moyen important, mais non appliqué, de réduction des écarts salariaux, car ce principe permet de comparer des emplois différents mais de même valeur, et de s'intéresser à la sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes.

- **Ce principe a trouvé une vraie définition dans la loi de 1983** qui affirme « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié.e.s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse* » (L3221-2). Au nom de ce principe, une douzaine de cas de jurisprudences ont donné raison à des femmes (voir encadré). Ces cas restent individuels, il faut pour aller plus loin avoir une approche collective et interroger les classifications

professionnelles.

- **La loi du 9 mai 2001** oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles.

- **Article L.2242-10 du Code du Travail :** « *Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-8, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.* »

- **L'article 3221-6** prévoit que le système de classification professionnelle et d'évaluation des emplois doit être fondé sur des critères communs aux deux sexes et que les classifications professionnelles doivent être établies de telle manière à exclure toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Prendre en compte les risques de discriminations indirectes dans l'évaluation est important. Il s'agit de « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires » (loi 27 mai 2008).

- **Article L.2241- 7 Code du Travail :** La loi « égalité réelle entre les Femmes et les Hommes » du 4 août 2014 prévoit : « *Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes*

1— voir « Définitions et rappel juridique général ».

est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels doivent faire de sa réduction une priorité (...) à l'occasion de cet examen, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail seront analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

• **L'Article L3221-6 du Code du Travail** : La loi du 4 août 2014 prévoit également au niveau de l'entreprise : « Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2. (un salaire égal pour un travail de valeur égale) ».

• **Du côté conventionnel, rappelons que l'ANI sur la mixité et l'égalité professionnelle de 2004** (signé par toutes les confédérations syndicales) prévoyait un « Réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les

hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre ». (article 13).

Ce réexamen n'a jamais eu lieu, mais l'ANI sur la Qualité de vie au travail et égalité professionnelle de 2013 reprend ce principe (sur une proposition de la CGT même si nous n'avons pas signé l'accord) : « Afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, les signataires du présent accord proposent d'élaborer, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes ». (article 19).

Ce groupe de travail paritaire s'est effectivement réuni et a rédigé un **guide méthodologique en décembre 2015**, qui reprend les grands principes de la loi mais ne donne pas de vrais points d'appui pour analyser les biais discriminants dans les critères utilisés dans ces méthodes. Cette note n'a pas fait l'objet de diffusion. Désormais, le CSEP est chargé de reprendre la main et de proposer notamment une formation à cette méthode.

DES EXEMPLES DE JURISPRUDENCE

• **Dans une entreprise de champignons, en 1997 : des ouvrières au ramassage et tri des champignons étaient moins bien rémunérées que des hommes manutentionnaires qui chargeaient les camions. La cour de cassation a donné raison à ces femmes en estimant que les gestes répétitifs constituaient une charge physique équivalente.** – Cass. Soc. 12 février 1997, SARL USAI Champignons, n°95-41.694.

• **En 2010, une responsable ressources humaines obtient gain de cause en se comparant à un directeur financier et à un directeur commercial. Le juge estime qu'il y a identité de qualification, de responsabilités (tous sont au comité de direction), de capacités et de charge nerveuse.** – Cass. Soc. 6 juillet 2010, TMS CONTACT contre Madame B., n°09-40.021.

COMMENT FAIRE AU NIVEAU DE LA BRANCHE (ET DE CERTAINES GRANDES ENTREPRISES) ?

Lors d'une renégociation d'une classification, les négociateurs/trices doivent prendre en compte la question de l'égalité et interroger les méthodes mises en place :

1) ETUDIER DE PRÈS LA MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Les méthodes de classifications induisent des biais sexués plus ou moins visibles :

Les classifications professionnelles s'appuient sur des « critères classants », inspirés des méthodes américaines et en premier lieu, de la méthode Hay. Le principe est de regrouper les emplois en « emplois repères », de les définir et de les évaluer en fonction de critères (et de sous-critères) communs ; de donner une importance relative à chaque critère (c'est-à-dire une pondération) ; après avoir défini les niveaux et les points pour chaque critère, on calcule pour chaque emploi le nombre de points obtenus, ce qui permet de les classer et de leur attribuer un coefficient hiérarchique, déterminant le salaire de base. Précisons que l'élaboration de cette méthode est confiée généralement dans les entreprises à des consultants recrutés par les directions, à laquelle les salariés.e.s et les représentants.e.s du personnel sont rarement associés.e.s. Chaque méthode utilise des termes différents pour définir les critères (et parfois

des critères très abstraits) par exemple, pour Hay, « les compétences » ; « la finalité du poste », « la résolution de problèmes » ; ailleurs on trouvera « l'autonomie » ; « les responsabilités »... Tous les stades de ce processus doivent faire l'objet d'une analyse fine du point de vue de la valorisation égale des emplois à prédominance féminine et masculine.

On constate des biais discriminants à tous les niveaux :

- certains critères sont très restrictifs : par exemple « la finalité » ou la « contribution » du poste sont centrés sur les résultats économiques et financiers (contribution au chiffre d'affaires), ce qui sous-valorise les emplois dits « support ». Les responsabilités sont limitées aux responsabilités hiérarchiques et non fonctionnelles (envers des malades, des usagers...);
- il manque certains critères, notamment ceux relevant des charges physiques et nerveuses (traduites en exigences organisationnelles). On n'évalue que les « missions dominantes » omettant totalement la grande variété des tâches spécifiques aux emplois fortement féminisés. La dimension multidimensionnelle des emplois à prédominance féminine, c'est-à-dire le fait que ces emplois ont souvent une très grande variété des tâches réalisées, est ainsi totalement oubliée ;
- il y a une surévaluation et une redondance des critères valorisant les emplois à prédominance masculine (finalité, responsabilité, contribution...);
- on note un manque de transparence des pro-

cessus d'évaluation : il faut exiger plus de transparence des critères afin de révéler les éventuels biais de sexe. Cela suppose que les délégués.e.s syndicaux soient réellement impliqués.e.s dans l'élaboration des critères et plus largement dans tout le processus d'évaluation des emplois

- dans certaines grilles de classification, les emplois ou filières à prédominance féminine ont une progression dans le déroulement de carrière plus réduite que celle des emplois ou filières à prédominance masculine. Par exemple, les emplois de secrétariat auront 4 échelons possibles, alors que des emplois de techniciens en auront 6.

2) FAIRE BOUGER LES CRITÈRES DE LA CLASSIFICATION

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en quatre domaines (comme le propose le BIT) : qualifications ; complexité du poste ; responsabilités et exigences organisationnelles.

- **Reconnaître toutes les composantes de la qualification :** Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience... Différents biais peuvent exister, par exemple : il n'y a pas toujours équivalence des diplômes techniques/ tertiaires. Dans une entreprise industrielle, le BTS administratif des secrétaires de direction n'était pas reconnu comme le BTS des techniciens ; De même l'expérience, y compris parfois informelle doit être reconsidérée.

• **Une autre approche de la technicité-complexité:** Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à : la résolution de problèmes, l'autonomie, les relations... Mais ce critère omet bien souvent les techniques relationnelles très importantes dans de nombreux emplois à prédominance féminine. On ne reconnaît pas la multi-dimensionnalité du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu...

• **Obtenir une définition plus large des responsabilités:** Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement. Ouvrir ce critère aux responsabilités envers les personnes (usagers, clients, patients...); aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants...; aux responsabilités de représentation de l'entreprise auprès des clients, etc.

• **Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles:** Les charges physiques et mentales font partie des critères retenus par l'article L.3221-2 du Code du Travail et dans les méthodes non discriminantes promues par le Bureau International du Travail et existant dans certains pays (Québec, Portugal...), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de

reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la valorisation de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de la non reconnaissance des exigences physiques (comme la durée et répétition des gestes); des exigences émotionnelles et temporelles (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...) ou encore pressions extrêmes d'emploi du temps, etc.

COMMENT FAIRE AU NIVEAU DES ENTREPRISES ?

En dehors de certaines grandes entreprises, la révision de la classification se fait au niveau de la branche.

• Il est important de prendre contact avec vos négociateurs/trices de branche et de discuter des enjeux de l'égalité lors des révisions de la classification. Alerter les négociateurs/trices de branche sur ces enjeux.

• Au niveau de votre entreprise, on peut étudier le positionnement des emplois à prédominance féminine dans votre entreprise, et proposer la revalorisation de ces emplois. Concrètement :

– Repérer où sont les femmes/ les hommes dans l'entreprise : existe-t-il des emplois à prédomi-

nance féminine / masculine (plus de 60% de femmes /d'hommes).

– Comment sont positionnés ces emplois à prédominance féminine dans votre grille de classification ?

– Pour un même niveau de diplôme, y a-t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?

– Pour un même niveau de technicité, y a-t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?

– Pour un même niveau de responsabilité, y a-t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?

– Pour un niveau d'exigences organisationnelles, repérer où sont les femmes/ les hommes dans l'entreprise : existe-t-il des emplois à prédominance féminine / masculine (plus de 60% de femmes /d'hommes).

– Etc.

EXEMPLES D'AVANCÉES :

→ Calor

(groupe Seb, petit électroménager)

Depuis 2009, les opératrices (chargées du montage, emploi très féminisé à plus de 70%) ont pu changer de coefficient : auparavant, elles étaient toutes bloquées au coefficient 170 ou 180, alors que les ouvriers manutentionnaires (emploi à prédominance masculine) et évoluant dans le même environnement... passaient au coefficient 190 de façon automatique au bout de 3-4 ans. Pour la direction, cette différence se justifiait par la reconnaissance du port de charges lourdes uniquement dans les emplois de manutentionnaires. La CGT a réussi à ouvrir une discussion sur les classifications dans le cadre des NAO et à faire reconnaître que du côté des emplois d'opératrices, d'autres contraintes étaient équivalentes : des objectifs de production importants, des exigences de polyvalence et une complexité du montage en lien avec l'automatisation... toutes capacités non valorisées. Désormais, les emplois d'opératrices ont été recotés et le passage au coefficient 190 leur est ouvert!

→ CEA

L'accord égalité de 2011 a permis une revalorisation du barème de la filière administrative. Pour la CGT, il s'agissait de reconnaître le travail des secrétaires et de tout le personnel administratif, dont les diplômés n'étaient pas reconnus au même titre que les diplômés techniques. Quelle que soit la

filière (technique ou administrative), les diplômés du bac seront tous positionnés à 273 points, les bac +2 à 300 points et les bacs +3 à 315 points;

→ Sages-femmes hospitalières

Elles ont mené une lutte pour une vraie reconnaissance de leurs compétences. Seules trois des cinq années d'étude sont reconnues; alors qu'elles assurent le suivi gynécologique de prévention, la prescription de la contraception, le diagnostic, et qu'elles effectuent 80 % des accouchements, elles sont souvent considérées comme du personnel paramédical. Elles revendiquent avec la CGT un salaire avec les mêmes bornes indiciaires que les ingénieurs hospitaliers et un corps et un grade à l'instar des autres professions médicales. Rappelons qu'il y a 17 % d'écart entre sages-femmes et ingénieurs en fin de carrière et un système de prime réservé aux ingénieurs.

→ Accord UDES : l'article 5.2 Révision des classifications et égalité salariale

Cet article rappelle l'article du Code du Travail L2241-7 (déjà cité) sur l'analyse et les éventuelles corrections des critères d'évaluation. Il prévoit qu'une formation à l'égalité professionnelle, avant toute négociation sur les classifications, soit mise en place, avec l'appui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle. ■

Dessin sur la pénibilité pas prise en compte :
bruit > ATSEM,
femmes de cantine
ou ass. mat
«C'est tellement mignon un cri d'enfant!»

Pour aller plus loin

• Brochure de la CGT :

Revaloriser les emplois à prédominance féminine :
http://cgt.fr/IMG/pdf/brochure_classifications-2.pdf

• Guide du Défenseur des droits :

Becker Marie, Lemière Séverine, Silvera Rachel, 2013, Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Défenseur des droits.
<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>

• Bureau international du travail :

Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre, Genève, 2008.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf

9 MESURES POUR SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ENJEUX

Les inégalités de rémunération et les déficits promotionnels constituent le cœur de toutes les inégalités: au plan de la société toute entière, il y a environ un quart en moins de salaire pour les femmes. Selon les données de la Dares de 2015¹, l'écart global est de **25,7%**. Comment expliquer cet écart ?



1—A. Chamkhi et F. Toutlemonde, Dares analyses, 2015.

DES ÉCARTS CONSIDÉRABLES

Une étude de l'Insee, permet de fournir des données par catégories professionnelles : plus on « monte » dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes et plus les écarts de salaires augmentent ! Parmi les cadres, les écarts sont considérables, notamment parce que cette catégorie est très hétérogène : c'est une catégorie fourre-tout qui mêle des fonctions d'encadrement avec des postes « d'expert », avec des systèmes de rémunération très différents (individualisation forte, primes très élevées pour certains postes, à prédominance masculine). De plus, y compris à niveau équivalent, plus une catégorie est féminisée, moins il y a d'écart (employé.e.s et professions intermédiaires).

Écarts de salaires par catégories professionnelles*

Cadres supérieurs et chefs d'entreprises	Écart de - 26,3 %
Professions intermédiaires	Écart de - 15,8 %
Employés	Écart de - 9,3 %
Ouvriers	Écart de - 20,5 %
Ensemble	Écart de - 19 %

*en équivalent temps plein

Plusieurs facteurs interviennent :

- **Les femmes sont majoritaires dans le temps partiel, surtout subi.** Combattre le temps partiel court est donc une première réponse aux inégalités salariales.
- **Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes: la « ségrégation professionnelle »¹ joue sur les salaires.** Cela a deux effets sur les rémunérations :
 - D'une part les femmes n'accèdent pas aux emplois qui paient le mieux, du fait du plafond et des parois de verre : la mixité des métiers est donc la deuxième réponse pour réduire les écarts de rémunération.
 - D'autre part, les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés². Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué.

1– Le fait que les femmes sont concentrées dans peu d'emplois et de secteurs d'activité, voir fiche *Mixité des emplois*.

2– Voir fiche *Classifications*.

- **Elles touchent moins souvent des primes et pour un montant plus faible** (25% en moins)³. 53% des hommes et seulement 37% des femmes bénéficient des heures supplémentaires ; 30% des hommes et 16% des femmes touchent des primes liées à des contraintes de poste Les emplois à prédominance féminine offrent moins de primes, même si les conditions de travail sont pénibles.
- **Elles accumulent un retard de carrière** tout au long de leur vie professionnelle et sont souvent placées et maintenues à de faibles niveaux de classification. La CGT propose la méthode des nuages par points pour mesurer cet écart, à partir du niveau de diplôme de l'Education nationale, de l'âge des salarié.e.s et en fonction de leur rémunération réelle et de leur classification⁴.
- **Elles sont victimes de discriminations:** même à poste « égal », elles sont moins bien payées, souvent du fait d'un « soupçon de maternité » (et pas seulement du fait d'interruptions réelles) : les femmes sont soupçonnées d'être, de devenir ou d'avoir été des mères, non disponibles pour l'entreprise et donc moins performantes.

3– Laura Muller, Dares Analyses, 2012.

4– Voir la fiche *Construire un diagnostic complet et la fiche Promotion et déroulement des carrières*.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Article L. 3221-2 du Code du Travail** : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* »

• **Article L. 3221-4 du Code du Travail** : les écarts de rémunération font partie des domaines de non-discrimination dans l'entreprise. La définition d'un travail de valeur égale est donnée : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

LES INDICATEURS DE LA BDES

- Éventail des rémunérations
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

EXEMPLES D'AVANCÉES

→ Accord Randstad 18/12/2014

Chez Randstad, deux méthodes sont utilisées pour repérer les écarts éventuels de salaire : une méthode économétrique afin d'isoler la variable « sexe » dans les écarts de salaires et une méthode de « nuage de points » afin de visualiser le positionnement des femmes et des hommes par rapport au salaire annuel médian. A partir d'une

analyse de ces écarts, une enveloppe dédiée d'un montant légal à 0,1% de la masse salariale est mise en place.

→ Axa France

Axa France a consacré 5,4 millions d'euros de 2006 à 2014 pour le réajustement des écarts salariaux. 812 femmes ont bénéficié de mesures de correction, avec en moyenne une augmentation de 5% de leur salaire (hors augmentations individuelles).

→ Le cas de EDF

Les syndicats avaient réussi à obtenir un accord ambitieux en matière de salaire. Toutefois, le projet d'accord 2015-2018 a marqué un net recul avec l'abandon des objectifs fixés dans le précédent accord, une considération restreinte de la rémunération (accompagnée d'une communication mensongère sur la rémunération principale), un refus d'intégration des déroulements de carrière et de la revalorisation des métiers à prédominance féminine. Le projet d'accord d'entreprise soumis à la signature des organisations syndicales n'a pas été validé n'ayant pas de signataires à hauteur de 30% de représentativité à EDF. L'employeur a donc décidé d'un plan d'action unilatéral, bien moins ambitieux. En parallèle, le label égalité professionnelle a été suspendu suite à l'intervention des organisations syndicales. ■

SELON LES INDICATEURS...

Dans de nombreuses entreprises, on fait état d'écarts « négligeables », inférieurs même à 3%. Comment comprendre un tel décalage entre les 26% et ces 3% ?

Certes, le niveau de l'entreprise est plus homogène que la société toute entière et c'est donc normal de ne pas avoir autant d'écart. **Mais cette « évaporation » doit alerter sur le choix des indicateurs retenus** et sur la nécessité d'aller plus loin, notamment en prenant en compte le déroulement de carrière et le salaire. Dans les grandes entreprises il faut veiller à la conformité du document préparatoire aux négociations salariales (c'est une mine) qui apporte de précieux renseignements sur la situation découlant des pratiques salariales et promotionnelles sexuée dans l'entreprise.

REVENDICTIONS À PORTER



- **Obtenir des données précises**, complètes sur tous les éléments de la rémunération : salaire de base, primes et accessoires, avantages divers (primes de postes, heures supplémentaires...). Ces données doivent être détaillées le plus finement possible : par catégorie professionnelle, mais aussi par métiers/emplois-repères et/ou filières professionnelles...
- **Croiser ces données avec l'âge**, pour construire un nouvel indicateur par la méthode du nuage de points¹
- **Exiger que le salaire de base à poste égal** soit strictement égal entre les femmes et les hommes
- **Analyser l'attribution des primes** : est-ce que ce sont des primes liées aux postes de travail, des primes individuelles, collectives ? Quels sont les critères d'attribution de ces primes et n'y a-t-il pas des biais discriminants dans ces critères ? (par exemple, « l'assiduité », le présentéisme...).
- **Réduire la part variable** de la rémunération et augmenter le salaire de base
- **Pour tout écart constaté, exiger des mesures de rattrapage**, avec un plan précis, un budget spécifique. Attention, même si l'écart est considéré comme faible voire « négligeable » (moins de 3%) exiger qu'il soit versé !
- **Exiger que ce budget soit indépendant** des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales. Distinguer l'enveloppe consacrée aux rattrapages des écarts de rémunération de l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles et/ou collectives.
- **Exiger un suivi et une transparence** sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage.
- **Rappeler** que les mesures de suppression des écarts de salaires doivent être étudiées à chaque NAO salaires.
- **Exiger que les salarié-es à temps partiel touchent les mêmes primes** que les salarié-es à temps plein.
- **Augmenter le taux de rémunération des heures supplémentaires** des salarié-es à temps partiel
- **Demander des traitements de données spécifiques** sur des situations particulières : par exemple sur la comparaison des rémunérations des salariées, 3 ans après le retour de maternité par rapport aux autres salarié.e.s ; comparaison des rémunérations des parents (selon le sexe et le nombre d'enfants) avec les autres salarié.e.s ; de mêmes pour les personnes à temps partiel...
- **Voir aussi en amont** : Favoriser la mixité des métiers ; Faciliter l'accès des femmes aux formations ; Agir sur les promotions ; Révaloriser les emplois à prédominance féminine et faire des comparaisons d'emplois (voir les fiches concernées).

¹— Voir la fiche *Construire un diagnostic complet et la fiche Promotion et déroulement des carrières.*

PIÈGES À ÉVITER ET POINTS DE VIGILANCE



• **Dans la BDES il faut bien penser à observer les inégalités de rémunération globales** (salaires de bases et toutes les primes), et ne pas accepter un raisonnement en « équivalent temps plein », sinon on manque le fait que les temps partiels subis sont majoritairement occupés par les femmes.

• **Salaires moyens ou salaires médians ? Qu'est-ce que cela change pour les inégalités entre les femmes et les hommes ?**

Généralement, les données portent sur les salaires moyens et non médians. Le salaire moyen ne prend pas en compte la répartition des salariés.e.s selon l'échelle de salaires, on multiplie le nombre de salarié.e.s par le montant de leur salaire, puis on divise par le nombre de salarié.e.s. Au total, on fausse la réalité, puisque les « gros salaires », ont plus de poids alors qu'ils sont peu nombreux. En revanche, le salaire médian sépare les salarié.e.s de l'entreprise en deux groupes égaux, en fonction de leur répartition le long de l'échelle de salaires (les 50% qui gagnent le moins et les 50% qui gagnent le plus). Du coup, les salaires élevés ne comptent pas plus que les autres.

Prenons un exemple pour tous les salarié.e.s : pour 2013, le salaire moyen (des femmes et des hommes) est de 2202 € mais le salaire médian n'est que de 1772 € : 50% des salarié.e.s gagnent moins de 1772 € (en équivalent temps plein !)

Mais attention : pour mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, parler médian n'est pas plus juste : parmi les femmes, il y a moins de gros salaires, donc l'écart entre salaire moyen et médian est plus faible : il est de 315 pour les femmes et de 507 pour les hommes. Du coup, l'écart de salaires médians entre les femmes et les hommes est plus faible (-14%) que l'écart de salaire moyen (-19%).

Donc, le salaire médian est utile pour parler des inégalités entre tous les salarié.e.s, mais se limiter à cet indicateur donne une vision réductrice de l'écart entre les femmes et les hommes.

Pour aller plus loin

- **L'observatoire des inégalités**
http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=972&id_groupe=15&id_mot=104&id_rubrique=114
- **Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes – hommes**, Chamki Amine, Toutlemonde Fabien, 2015, Dares Analyses, n°82, novembre ????.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-082.pdf>
- **Les salaires du secteur privé et des entreprises publiques**, Chaput Hélène, Pinel Christine et Wilner Lionel, 2015, Insee premières, n°1565, septembre ????.
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1565/IP1565.pdf>
- **Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009**, Muller Laura, 2012, Dares Analyse n°16, mars ????.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>
- **Un quart en moins, des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires**, Silvera Rachel, La Découverte, 2014.

Note critique sur une étude économétrique

Rapport sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à EDF en 2014

Le principe de ce type d'étude est d'analyser les écarts de rémunération en isolant les variables explicatives comme l'âge, l'ancienneté, la catégorie professionnelle...

Les résultats principaux montrent que tout confondu (en ETP), les écarts de salaire de base sont de 6% mais « toutes choses égales par ailleurs », ces écarts de salaire de base sont quasiment nuls. En revanche, les écarts sur la rémunération totale sont beaucoup plus élevés (19%) et ne s'expliquent pas totalement par ces variables : il reste 5% « inexpliqués ».

• **Première remarque :** Rappelons, que les mesures dans cette étude se font au sein d'un même niveau de familles professionnelles, de catégories professionnelles ou de divisions. On raisonne donc ici sur le principe « à travail égal, salaire égal ». Or ceci ne correspond pas au cadre légal de la discrimination salariale qui porte sur « un salaire égal pour un travail de valeur comparable ». On se base en effet sur la définition de la loi du 27 mai 2008 :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, sa perte d'autonomie, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ».

Donc, pour traiter des discriminations au sens juridique, il faut prendre en compte des situations comparables et pas seulement identiques.

Le raisonnement retenu dans cette étude porte sur l'égalité de salaire à poste égal, or la loi prévoit un salaire égal pour un travail de valeur comparable. En effet, vu l'importance de la ségrégation professionnelle, les emplois occupés majoritairement par les femmes (dans certaines familles professionnelles ou divisions notamment du commercial) sont dévalorisés par rapport à d'autres familles ou divisions techniques. Il s'agit donc de faire

des comparaisons entre familles et divisions différentes, mais à niveau de qualification comparable.

• **Deuxième remarque :** comme l'étude le rappelle en introduction, en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », on écarte des variables explicatives, mais la réalité est tout autre : pour les femmes, il faut raisonner « toutes choses inégales par ailleurs » : autrement dit, les politiques d'égalité doivent s'attaquer à la ségrégation professionnelle qui reste forte à EDF ; au système de promotions et au système d'attribution des primes. Ceci est d'ailleurs rappelé par les auteures de l'étude elles-mêmes
Ces deux derniers axes doivent faire l'objet d'une priorité si l'on veut s'attaquer aux écarts de rémunération :
– La révision des systèmes d'attribution des primes : l'étude démontre que l'accès aux primes est une source de discrimination forte et non « expliquée ». Il convient donc de programmer une étude précise sur le fonctionnement du système de primes ; les

critères d'attribution ; leur répartition selon le sexe et les catégories professionnelles, les familles professionnelles...

- Le système de promotions : cette étude est une photo des inégalités et ne prend pas compte des évolutions de carrière qui sont un « film » des inégalités. Une étude complémentaire doit permettre de mesurer et de comparer les déroulements de carrières¹.

Troisième remarque : le temps de travail est exclu de l'étude : en travaillant en équivalent temps plein, on neutralise en effet le temps partiel. Or cela suppose que cette variable ne relèverait que d'un « choix » individuel alors que l'on sait que les femmes ont beaucoup plus souvent recours au temps partiel face aux contraintes familiales, et que ceci a des conséquences en termes de carrière, de promotions... Il convient donc de s'intéresser aussi à cette question du temps de travail.

1 – Voir Fiche Nouveaux indicateurs, méthode des nuages de points.



10 COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

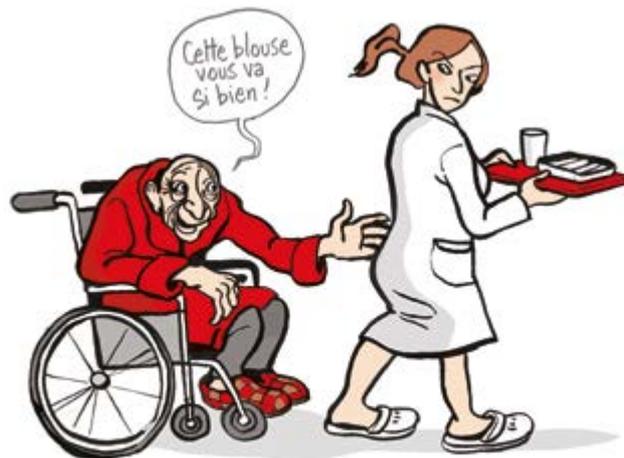
Voir la campagne de la CGT :
cgt.fr/lutter-contre-les-violences.html

Ce thème est la plupart du temps absent des négociations parce qu'il ne s'agit pas d'un thème listé par la loi. Cependant, l'employeur ayant une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité, il est de fait tenu de mettre en place des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles. La CGT exige donc que ce sujet figure au sein de la négociation EPQVT.

LES ENJEUX

Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Les violences sont sous-évaluées car sous-déclarées. Au travail, dans les transports ou dans les lieux publics, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme. Entre propos graveleux, attouchements, et meurtre, les degrés de gravité sont divers mais tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, qui constitue un « continuum » du sexisme.

C'est un phénomène social grave qui reste tabou et autour duquel il y a un enjeu sociétal. Le traitement médiatique en atteste : l'utilisation des termes « drames familiaux » ou « crimes passionnels » occultent les mots « meurtres » ou « crimes » et contribuent à l'invisibilité de ces violences.



**CECI N'EST PAS UNE GENTILLESSE:
C'EST UNE AGRESSION SEXUELLE.**

INDICATEURS DE SUIVI À INTÉGRER DANS LA BDES

Aucun indicateur n'existe aujourd'hui. Il faut gagner l'ajout dans l'accord d'un indicateur dans la BDES portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail afin d'instaurer un suivi chiffré.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **La Loi Rebsamen du 17 août 2015** a intégré la notion « d'agissement sexiste » dans le Code du Travail. L'article L.1142-2-1 prévoit désormais que « *nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Le sexisme au travail maintenant clairement défini pourra donc être sanctionné en tant que tel.

• **Articles L4121-1 à 5 du Code du Travail** : obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de l'employeur (consacré par la jurisprudence du 28 février 2002) vis-à-vis de tous et toutes les salarié.e.s, y compris temporaires, les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous son autorité.

Dans ce domaine, l'employeur doit appliquer les principes de prévention suivants (l'article L. 4121-2) :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source

• **L'ANI sur le harcèlement et les violences au travail du 26 mars 2010** constitue un bon point d'appui.

Chiffres clés

OMERTA

70% des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur,

30% n'en ont parlé à personne.

Seules **5%** déposent plainte.

Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur,

40% des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable¹.

1 – IFOP, Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée, 2014, pour le défenseur des droits http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf

Chiffres clés

5% des viols (soit environ 10 viols ou tentatives de viols par jour!)

25% des agressions sexuelles **se produisent sur les lieux de travail¹**

1 femme sur 5

aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

1 femme sur 10

est victime de violence sexiste chaque année, 1 sur 3 au cours de sa vie

80%

des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes².

1 – Enquête Insee *Cadre de vie et sécurité*, 2007 http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1180®_id=0

2 – Enquête du CSEP de 2013 conduite auprès de 15 000 femmes.



En nous appuyant sur l'obligation de prévention de l'employeur, l'enjeu est d'obtenir un chapitre dédié à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les négociations « Égalité professionnelle et qualité de vie au travail ».

1) Identifier la responsabilité de l'employeur

- Exemple de rédaction : « Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner¹. Ces actes peuvent être le fait des salarié.e.s entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur, ...) » (Accord UDES, article 9, novembre 2015).

2) Couvrir un champ le plus large possible dans l'accord

- Violence « interne » et « externe »
- L'accord doit porter sur la violence entre salarié.e.s et sur celle issue de client.e.s, patient.e.s ou usagers/gères (ex : situation des

aides à domicile, des personnels soignant.e.s, des hôtes/hôtesse.s d'accueil...).

- Couvrir l'ensemble des personnels
- L'obligation de résultat en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des salarié.e.s présents sur le site de l'entreprise, quel que soit leur statut et leur employeur. Il convient donc dans l'accord de préciser que l'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire, apprenti.e...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).
- Protéger aussi les victimes de violences commises à l'extérieur du lieu de travail
- Il faut enfin gagner des mesures de protection pour garantir le droit au travail des femmes victimes de violences à l'extérieur de leur lieu de travail
- Protéger aussi les victimes de violences durant leur trajet domicile/travail et en déplacement professionnel
- Gagner pour le travail de nuit la prise en charge par l'entreprise d'un « forfait transport » pour éviter aux femmes de prendre

les transports collectifs

- Gagner, en s'appuyant sur la jurisprudence et certaines conventions collectives, la responsabilité de l'employeur pour les accidents qui surviennent dans les trajets :
 - Entre deux lieux de travail différents
 - Entre le domicile et le travail
 - Les déplacements professionnels

3) Intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur

- Intégrer la définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées
- Intégrer la lutte contre toutes les discriminations
- Exemple de rédaction du Règlement Intérieur : « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son

1— Cf. not. Code du Travail, articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du Travail.



sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du Travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes »

- Rendre obligatoire la remise du règlement intérieur en main propre à chaque salarié-e

4) Mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement

- Une procédure type doit être annexée à l'accord et diffusée à l'ensemble des salarié.e.s.
- Une personne ressource « référent-e contre les violences » doit être identifiée pour être garante de cette procédure et accueillir les salarié.e.s.

5) Mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes

- Rappel de la loi
- Mise en place d'un dispositif spécifique à l'administration ou l'entreprise
- Elles doivent pouvoir bénéficier après avis du médecin du travail ou de l'assistant-e social-e d'un droit à :

- La mutation ou le changement de poste
- La réduction et/ou aménagement de son temps de travail et à l'aménagement de son poste de travail
- La démission sans préavis avec le bénéficiaire des indemnités de rupture
- L'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'entreprise dispose d'un parc de logements
- Une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés
- Eviction de l'agresseur (salarié, conjoint ou ex-conjoint) s'il travaille sur le même lieu que la victime.

En cas de violence causée par un client ou usager :

- Changement immédiat de poste pour ne plus être confronté à l'agresseur
- Protection fonctionnelle
- Prise en charge des frais d'avocats et de procédure par l'employeur
- Association de l'employeur à la plainte du/ de la salarié-e

6) Sanctionner les auteurs

- Les obligations de l'employeur en matière de sanction des auteurs doivent être rappelées, et appliquées. L'agresseur doit être déplacé, la mutation constituant une sanction d'office.
- Actions sur le long terme

7) Former les manager, sensibiliser les salarié.e.s

- Instaurer une obligation de formation des managers lors de la prise de poste et de façon régulière
- Instaurer une sensibilisation obligatoire et régulière des salarié.e.s sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme, à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité
- Diffuser à l'ensemble des salarié.e.s une plaquette rappelant la loi (définitions, sanctions encourues et protections pour les victimes), les dispositions de l'accord et le dispositif de signalement avec les coordonnées du référent contre les violences.

[suite page 90]



8) Mettre en place des outils d'évaluation des violences

- Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié-es sur la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail
- Ces enquêtes doivent garantir l'anonymat et être construites sous contrôle des IRP
- Ajouter dans la BDES (ex RSC), ainsi que dans les accords égalité professionnelle, un indicateur portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail

9) Mettre en place un environnement non sexiste

Une attention particulière devra notamment être portée sur :

- L'environnement de travail pour en exclure toute image portant atteinte à la dignité des personnes
- L'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail.
- Les propos, interpellations et « blagues » sexistes.

EXEMPLES D'AVANCÉES

→ La Poste, accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juillet 2015

L'Article 1 porte sur la lutte contre le sexisme et les stéréotypes. Il reprend la définition du sexisme du CSEP; Des formations de tous les managers et recruteurs devront être organisées; Les salarié.e.s recevront par courrier une brochure reprenant les dispositions de l'accord.

Il consacre son article 8 à la lutte contre les violences et prévoit notamment la protection des salarié.e.s victimes de violence conjugale, avec, sur avis de l'assistante sociale possibilité de : L'accès à un hébergement d'urgence dans le cadre du Service Logement de La Poste; L'accès à un logement dans le cadre du Service Logement de La Poste; La mobilité géographique.

Accompagnement des postier-es victimes de violence de la part de clients avec: Protection fonctionnelle; Prise en charge des frais d'avocats et de procédure; Association de La Poste à la plainte du/de la salarié-e; Changement immédiat de poste de travail pour que le/la salarié-e ne soit plus en contact avec l'agresseur.

→ L'Économie sociale et solidaire (UDES, 12 branches couvertes), accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, novembre 2015

L'article 9 est consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il reprend la définition du sexisme du CSEP; Demande l'intégration d'un article de lutte contre le sexisme dans le règlement intérieur; Prévoit une procédure de signalement concernant les violences internes ou externes.

→ La marine marchande

Suite à la bataille menée par la CGT, qui a notamment engagé une étude IRES sur les violences sexistes et sexuelles dans le secteur, la question des violences est intégrée dans la négociation de branche sur l'égalité professionnelle. ■

POINTS DE VIGILANCE



On constate trop souvent que ce sont les victimes qui sont déplacées ou écartées du collectif de travail, cependant que les auteurs des violences conservent leur poste en toute impunité. Il convient donc de prévoir dans le règlement intérieur des sanctions pertinentes pour traiter de ces situations.

Pour aller plus loin

- **Guide CGT : Combattre les violences sexistes et sexuelles. Outils pour l'action syndicale**

http://www.cgt.fr/IMG/pdf/femmehomme_brochure0116.pdf

- **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite convention d'Istanbul).** Rédigée en 2011, cette convention a été ratifiée par la France en 2014, et par 9 autres États. C'est le texte international le plus complet sur les violences sexistes et sexuelles. C'est donc LE texte de référence.

<http://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention>

- **L'Accord européen du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail**

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=fr>

- **L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail**

Cet accord décline et complète l'accord européen et a été signé par toutes les organisations syndicales et patronales. <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcèlement-violence-2010-2.pdf>

- **Le rapport du Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle sur le sexisme au travail, mars 2015.** Le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle (CSEP) est composé de l'ensemble des acteurs sociaux, patronat et syndicat. Ce rapport est le fruit d'un compromis au sein du CSEP, et engage donc l'ensemble de ses membres.

<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

- **Site du Ministère des Droits des Femmes** (onglet *Violences sexuelles*)

<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/violences-sexuelles,312.html>



**CECI N'EST PAS UNE RECOMMANDATION:
C'EST UNE INSULTE.**

11 SIGNATURE ET SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

SIGNER OU PAS ?

QUEL PROCESSUS DE DÉCISION ?

De façon générale, négocier en entreprise c'est essayer d'obtenir le plus possible pour les salarié.e.s dans un contexte et à un moment donnés. C'est parvenir à un compromis entre nos propositions et celles de l'employeur en fonction du rapport de force à un instant T. Ce ne sont pas les négociatrices et négociateurs seul.e.s qui décident de l'opportunité de porter telle ou telle proposition puis de signer ou de ne pas signer le projet d'accord : la consultation des salarié.e.s et des syndiqué.e.s est essentielle.

L'idéal est de fonctionner ainsi :

- **Consulter les syndiqué.e.s pour définir la position CGT**
- **Soumettre la position CGT sur la signature aux salarié.e.s.**

NB: du fait des pressions managériales, il vaut toujours mieux permettre aux salarié.e.s qui le souhaitent de donner leur avis de façon anonyme.

QUELS CRITÈRES POUR PRENDRE LA DÉCISION ?

Les questions à se poser :

- Les obligations légales sur l'accord d'entreprise sont-elles respectées ?
- Y-a-t-il au moins 3 ou 4 domaines traités, dont celui sur la rémunération ?
- Y-a-t-il, pour chaque domaine, un objectif chiffré de progression, des mesures pour l'atteindre, des indicateurs de suivi et un échéancier ?
- Y-a-t-il une budgétisation des mesures d'action ?
- Quelles sont les avancées et droits supplémentaires par rapport à ce que prévoit la loi ?

- Y-a-t-il des dispositions normatives ou est-on seulement des pétitions de principe, recueil de bonnes pratiques... ?
- Y-a-t-il des objectifs chiffrés ? Sont-ils liés à des échéances ?
- Regarder les verbes utilisés : se limite-t-on à « peut », « être vigilant », « sensibiliser »... Ou y-a-t-il des verbes comme « doit », « faut »...
- S'il s'agit d'un renouvellement d'accord,
- L'accord précédent a-t-il été évalué ? Le cas échéant les leçons de sa non application ont-elles été tirées ?
- Le nouvel accord est-il au moins au niveau du précédent ?

Globalement, un accord en lui-même n'est pas acceptable :

- s'il est en-deçà de la loi (cf. notamment objectifs chiffrés de progression – mesures d'actions – indicateurs chiffrés de suivi – voir plus bas).
- s'il contient des reculs pour les salarié.e.s par rapport à la situation existante.

Quand un accord respecte au minimum la loi et qu'il ne contient pas de reculs pour les salarié.e.s, la question de savoir si on signe ou non n'est pas tranchée pour autant. La décision s'apprécie toujours dans le contexte particulier de l'entreprise concernée et plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- De quoi notre non-signature priverait les salarié.e.s ?
- Signer l'accord ne veut pas dire qu'il correspond à 100% à ce que l'on souhaitait. Donc signer un accord n'empêche pas de continuer à porter les revendications qui n'ont pas été retenues par la direction ou d'autres auxquelles on n'aurait pas pensé pendant les négociations. Au contraire, c'est même une nécessité pour essayer d'obtenir toujours plus et mieux et préparer l'accord suivant.

FAIRE CONNAÎTRE L'ACCORD

Les mesures de publicité et de communication sont importantes pour que les salarié.e.s connaissent leurs droits et les dispositifs dont ils pourraient profiter.

Le Code du Travail prévoit que l'employeur doit rédiger une synthèse de l'accord égalité professionnelle ou du plan d'action unilatéral en reprenant les objectifs de progression et les actions à mener avec les indicateurs chiffrés sur la situation des femmes et des hommes par catégorie sociopro-

fessionnelle. Elle reprend au minimum le salaire médian ou le salaire moyen, la durée moyenne entre deux promotions et le nombre de femmes et d'hommes occupant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Une fois la synthèse réalisée, elle doit être affichée dans l'entreprise. A défaut, elle doit être diffusée par tout moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité dans l'entreprise. Le document peut par exemple être envoyé par mail aux salarié.e.s. Dans tous les cas, elle doit être mise à disposition de toute personne qui la demande. Enfin, elle doit être publiée sur le site Internet de l'entreprise, s'il existe¹.

Côté CGT, nous avons un rôle important à jouer en matière de communication auprès des salarié.e.s sur le contenu de l'accord, les raisons pour lesquelles la CGT l'aura ou non signé, les points sur lesquels nous serons particulièrement vigilant.e.s à l'avenir, les revendications que nous portons et qui n'ont pas été satisfaites, la stratégie que l'on peut mettre en place pour les obtenir. De la même manière que nous aurons consulté les salarié.e.s avant la négociation pour la préparer, il est important de travailler ensemble aux suites de cette négociation que nous ayons signé ou pas l'accord en question. C'est aussi avec les salarié.e.s que nous pourrons faire des points périodiquement pour assurer le suivi de l'accord.

1- Cf. <http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/entreprises-de-300-salaries-et-plus/suivre-et-promouvoir-vos-actions/>

SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET SES EFFETS

Non seulement l'employeur a obligation de fournir des données dans la BDES (ex RSC) complètes et d'engager des négociations qui déboucheront sur un accord égalité ou un plan d'action unilatéral mais il doit aussi assurer le suivi de cet accord ou de ce plan d'action.

LES DISPOSITIONS DE SUIVI À PRÉVOIR DANS L'ACCORD

L'accord lui-même doit prévoir son propre suivi, à travers les indicateurs chiffrés qui auront été définis pour mesurer la réalisation ou non de l'ensemble des mesures d'action programmées. Au sein de chacun des domaines d'action de l'accord ou du plan d'action unilatéral de l'employeur, on doit obligatoirement avoir des objectifs chiffrés de progression, des actions et des indicateurs de suivi (au moins un indicateur de suivi par action). Ceci n'est pas optionnel. Ce n'est pas une « bonne pratique » ou un « plus » mais une obligation légale. C'est indispensable pour déterminer ce sur quoi on veut agir et la cible que l'on souhaite atteindre, définir les actions que l'on va mettre en œuvre pour y parvenir et suivre la réalisation de ces actions dans le temps.

Une circulaire conjointe de la Direction Générale du Travail et du Service Droit des Femmes et de l'Égalité femme/homme prise en 2011 explicite clairement cette obligation¹: « *Les entreprises doivent être couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre (...). L'entreprise mobilisera les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant trois exigences de fond sur chacun des domaines d'action qu'elle aura choisi de traiter plus particulièrement : 1. Elle se fixera des objectifs de progression ; 2. Elle programmera des actions permettant de les atteindre ; 3. Elle se dotera d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions. S'agissant des indicateurs se rapportant aux objectifs de progression, ils doivent permettre d'en mesurer la réalisation* ».

L'accord ou le plan d'action unilatéral doit également comporter une budgétisation chiffrée des mesures d'action et un objectif de progression pour l'année à venir.

1— Circulaire du 28 octobre 2011 prise en lien avec la pénalité financière prévue par art. 99 loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (réf: NOR ETST1129731C) : http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/201111071732160.circulaire%2028%20octobre%202011%20penalite%20egalite%20hommes%20femmes.pdf

LES MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Outre les indicateurs de suivi, il convient de déterminer dans l'accord des modalités de suivi et en particulier la création d'une commission ou d'un comité de suivi. Ce n'est pas obligatoire mais c'est un outil à privilégier. Globalement, si une commission de suivi est créée, il convient de définir le plus précisément possible ses modalités de fonctionnement, sa composition, la fréquence minimale de ses réunions, les documents à fournir périodiquement par l'employeur, etc. A défaut de la création d'une commission de suivi, l'accord peut convenir de la réalisation de points d'étape réguliers.

Il est utile d'introduire dans l'accord la possibilité pour la commission de formuler des propositions d'amélioration de l'accord soumises à négociation avec les acteurs sociaux dans un délai déterminé à compter de la date de réunion de la commission.

Peut-on suivre l'application de l'accord sans en être signataire ?

La CGT considère que le suivi doit être fait par toutes les organisations syndicales, signataires ou non, qui y sont légitimes du fait de leur représentativité. Cependant, la plupart des accords prévoient d'exclure les non-signataires des commissions de suivi.

La commission égalité professionnelle du CE, obligatoire à partir de 200 salarié.e.s est aussi un outil pour suivre l'accord. Pour les entreprises de moins de 200 salarié.e.s, l'employeur doit identifier une

personne référente chargée du suivi². Par ailleurs, le suivi de l'accord se fait aussi dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires effectifs pour ce qui touche à la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et les différences de déroulement de carrière décidées pendant la négociation sur l'accord égalité professionnelle. Donc le suivi sur l'aspect rémunération se fait aussi par ce biais-là tous les ans, commission de suivi ou pas. Enfin, à partir du moment où un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, « *les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés qu'il détermine sont repris dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique de l'année suivante* » (source circulaire 28/10/2011 précitée). En outre, le RSC devait expliquer pourquoi les actions prévues n'auraient pas été réalisées. Qu'en sera-t-il avec la BDES ? ■

2— Cf. <http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/entreprises-de-300-salaries-et-plus/suivre-et-promouvoir-vos-actions/>

SYNTHÈSE UN BON ACCORD DOIT CONTENIR:

Dans le préambule:

- Des définitions et des chiffres clés pour définir l'enjeu de l'accord et ne surtout pas raisonner « toutes choses égales par ailleurs ». (Voir pp.)

Dans son contenu (voir tableau ci-contre):

- Au moins trois ou quatre domaines parmi la liste obligatoire, avec à chaque fois :
 - Le rappel des obligations légales (en faire un chapitre à part au début de chaque partie permet d'éviter que l'accord se limite à la reprise de la loi).
 - Un objectif chiffré de progression avec un échéancier.
 - Des actions permettant de le mettre en œuvre.
 - Des indicateurs de suivi.
- Il faut se battre pour que l'ensemble des domaines listés par la loi soient traités, et y ajouter un chapitre sur les violences sexistes et sexuelles.
- Les écarts de rémunérations sont-ils globaux et pas seulement « à poste égal » ? (Voir pp.)

Suivi détaillé de l'accord:

Domaine d'action	Embauche	Promotion	Articulation des temps	Rémunération	Etc.
Objectifs à atteindre					
Description du contenu des mesures					
Indicateurs de suivi					
Calendrier prévu					
Avancées gagnées (par rapport à la loi et /ou à l'accord précédent)					
Budget prévu					

Dans ses annexes:

- Les éléments principaux d'état des lieux contenus dans la BDU.

Dans ses clauses de suivi:

- Une commission de suivi composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives avec :
 - Un échéancier de réunions (au moins 2 par an).

- La possibilité de rouvrir une négociation pour prendre de nouvelles mesures et faire un avenant à l'accord si le comité de suivi constate que les actions prévues ne suffisent pas à atteindre les objectifs, ou ne sont pas pertinentes.
- Une publicité large de l'accord et de ses mesures auprès des salarié.e.s.

QUELS RECOURS ET POINTS D'APPUI ?

1 LES SANCTIONS

*Ici une exergue sur les revendication CGT?
Ici une exergue sur les revendication CGT? Ici une
exergue sur les revendication CGT? Ici une exergue
sur les revendication CGT?*

Depuis le 1^{er} janvier 2013¹, les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut et en cas d'échec des négociations, par un plan d'action unilatéral fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans plusieurs domaines d'action parmi ceux inscrits dans le BDES.

Les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, DIRECCTE en Outre-mer) ont notamment pour compétence de contrôler la bonne application des dispositions du Code du Travail au niveau de leur région.

LE PLAN D'ACTION UNILATÉRAL

En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action doit (L 2242-8 du Code du Travail):

- Évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée
- Être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels,
- Déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir,
- Définir les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évaluer leur coût.

Ce plan d'action est déposé auprès de la DIRECCTE. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et les objectifs de progression (article R2242-2) est portée à la connaissance des salarié.e.s par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. En matière de négociation obligatoire, la règle en cas d'échec de la négociation implique l'établissement d'un PV de désaccord qui doit être joint lors du dépôt du plan d'action.

Attention : le plan d'action unilatéral n'est valable qu'un an, l'employeur est donc tenu d'ouvrir la négociation EPQVT chaque année.

¹— Date d'entrée en vigueur de la loi du 26 octobre 2012, qui vient renforcer l'obligation énoncée à l'article L. 2242-5, lui-même introduit dans le Code du Travail par la loi du 9 novembre 2010.

LA SANCTION

La procédure de contrôle qui débouche éventuellement sur une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale tient compte du respect ou non de ces exigences de fond et en particulier de celle qui consiste à suivre l'application de l'accord. L'agent de contrôle vérifie le nombre de domaines d'actions traités dans l'accord ou le plan d'action (cf. 3 si <300, 4 si >300 et rémunération domaine obligatoire), les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre (« *Existe-t-il des objectifs de progression et des actions rattachés aux domaines d'action ? Si seuls les objectifs de progression sont présents, l'accord ou le plan est insuffisant. Si seules les actions sont indiquées, l'accord ou le plan est insuffisant.* » ; Source : circulaire 2/8/10/2011), les indicateurs chiffrés sont-ils indiqués et renseignés ? Si non, l'accord ou le plan est insuffisant.

COMMENT SOLLICITER LA DIRECCTE EN CAS DE NON-RESPECT DE CES OBLIGATIONS ?

Il vous faut, pour faire contrôler l'accord ou constater son absence, solliciter un contrôle de la part de la section d'inspection du travail dont relève géographiquement votre entreprise. Cette saisine est possible via internet, sur le site de votre DIRECCTE.

Quelle que soit la situation envisagée (accord non conforme à la loi, ou absence d'accord), la procédure à suivre est la même : il faut interpellé la DIRECCTE pour contraindre l'employeur à reprendre les négociations, et, en l'absence de réaction de la part de l'employeur, réclamer le prononcé de sanctions.

La mise en demeure de l'inspection du travail

Pour saisir l'inspection du travail, il vous faut exposer, dans votre courrier, que l'accord ou le plan d'action ne sont pas conformes aux obligations énoncées aux articles L. 2242-5 à L. 2242-7, L. 2242-8, L. 2323-47 et L. 2323-57, ainsi qu'aux articles R. 2242-2 à R. 2242-8, R. 2323-8 et 9, D. 2323-9-1, R. 2323-12 et D. 2323-12-1 du Code du Travail.

→ **Exemple.** *Un accord (ou plan d'action) doit, selon l'article R. 2242-2 du CT, contenir des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre portant sur au moins quatre des domaines d'actions mentionnées plus haut, dont la rémunération (domaine obligatoire). Ces objectifs doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant leur suivi. Une entreprise qui aurait exclu la rémunération des domaines prévus par l'accord ou le plan d'action, et/ou qui aurait omis d'accompagner ses objectifs de progression d'indicateurs chiffrés, violerait donc les obligations que lui imposent la loi en matière de négociation sur l'égalité professionnelle.*

Attention, il ne suffit pas d'indiquer les manquements en termes généraux mais il est utile « nécessaire » d'indiquer de manière concrète, les endroits, les mentions incomplètes ou imprécises du texte de l'accord.

- Une fois le courrier reçu, un agent de l'inspection du travail vient effectuer un contrôle.
- S'il constate que l'entreprise contrôlée n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action, ou que cet accord n'est pas conforme aux obligations légales, l'agent de l'inspection du travail met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.
- L'employeur a 6 mois pour communiquer à l'inspection du travail l'accord ou le plan d'action mis en place ou dûment modifié, sous peine d'encourir la pénalité prévue par les articles L. 2242-5-1 et R. 2242-2 et suivants du Code du Travail.

La pénalité financière

Une fois le délai de 6 mois expiré, le DIRECCTE doit décider s'il y a lieu d'appliquer ou non la pénalité financière. Il en fixe le taux, qui peut être modulé :

- si l'employeur justifie d'un motif de défaillance qui soit indépendant de sa volonté (par exemple, la survenance de difficultés économiques au sein de l'entreprise, l'occurrence de restructurations ou de fusions, l'existence d'une procédure collective en cours, le franchissement d'un seuil d'effectifs au cours des 12 mois précédant le mois de l'envoi de la mise en demeure...);
- en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle;
- et en fonction de la bonne foi de l'employeur.

- Le DIRECCTE envoie à l'employeur une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, sous 1 mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure. Il lui demande de communiquer en retour, dans un délai de 1 mois, le montant des gains et rémunérations permettant de calculer la pénalité.

- En l'absence de réponse de la part de l'employeur, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale, pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (article R. 2242-7 du Code du Travail).

Le montant maximum de la pénalité est égal à 1 % de la masse salariale. Son produit est affecté au fonds de solidarité vieillesse.

L'interdiction de soumissionner pour les marchés publics

À noter que ne peuvent soumissionner à un marché public les entreprises qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation. ■

EN CAS DE NON-RESPECT

- N'oubliez pas de communiquer dans la presse et les réseaux sociaux pour dénoncer très largement le non-respect de la loi par les employeurs. Il s'agit d'un moyen de pression très efficace, en parallèle à la saisine de l'inspection du travail.
- Vous pouvez aussi mettre en place des initiatives d'interpellation des employeurs hors la loi.



2 LE DROIT D'ALERTE

Le Code du Travail met à disposition des Instances Représentatives du Personnel (IRP) divers moyens pour défendre les intérêts individuels et collectifs des salarié.e.s.

Parmi eux, il met en place une procédure spécifique visant à avertir l'employeur de l'existence d'une situation anormale ou dangereuse au sein de l'entreprise pour lui permettre de prendre rapidement les mesures de protection adéquate. D'abord confié au CHSCT en 1982, ce droit d'alerte a été étendu aux autres délégués du personnel et au comité d'entreprise, sous des formes propres à chaque IRP.

Dans le contexte de la négociation sur l'égalité professionnelle, le droit d'alerte a vocation à être utilisé si vous constatez l'existence ou la persistance d'une discrimination à l'égard des femmes – mais il peut être mis en œuvre pour toute discrimination.

QUI DISPOSE DU DROIT D'ALERTE ET DANS QUELLES SITUATIONS ?

LES DELEGUES DU PERSONNEL (DP)

→ *En cas d'atteinte au droit des personnes, à la santé physique et mentale des salarié.e.s, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, lorsqu'elle n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.*

Le code précise que « cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement ».

(Art. L. 2313-2 du Code du Travail)

LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

→ *En cas de danger grave et imminent¹ (ex : harcèlement) ou en cas d'atteinte à la santé publique et à l'environnement.*

(Art. L. 4131-2 du Code du Travail)

LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CE

→ *Lorsqu'ils ont connaissance de faits de nature à gravement affecter la situation économique de l'entreprise, auquel cas ils peuvent demander à l'employeur des explications.*

(Art. L. 2323-78 du Code du Travail
cf. L. 4131-2)

1– Les notions de gravité et d'imminence sont successivement définies comme « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée », et « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

DROIT D'ALERTE

En matière d'égalité professionnelle, le droit d'alerte peut notamment être exercé en cas d'atteinte :

- **à l'égalité de traitement**
- au droit à la non-discrimination : mesures, sanctions et licenciements discriminatoires
- **aux droits et libertés du salarié**, y compris à la liberté de se vêtir (Cass. Soc. 19 mars 2013, n° 12-11690) ; à la liberté d'expression (Cass. Soc. 1^{er} juil. 2015, n° 14-13871) ; à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses (Cass. Ass. Plén. 25 juin 2014, n° 13-28369)
- **au droit à la santé physique et mentale** des salarié.e.s, qui comprend la protection contre le stress au travail et le harcèlement moral et/ou sexuel
- **au droit à la vie privée**
- **à la liberté syndicale**

COMMENT FONCTIONNE LA PROCÉDURE CONCERNANT LE DP ?

La mise en œuvre du droit d'alerte a pour but d'obtenir des informations pour négocier de façon plus équilibrée. Elle n'a pas nécessairement pour objectif d'aller au contentieux !

PROCÉDURE : ALERTE DE L'EMPLOYEUR

- Le délégué du personnel doit constater l'atteinte directement ou par l'intermédiaire d'un salarié. Il peut être lui-même la victime de cette atteinte.
- Il doit immédiatement saisir l'employeur ou son représentant.
- La personne ainsi saisie est tenue de procéder sans délai à une enquête avec le délégué, et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

L'enquête ne peut pas être confiée à une personne autre que l'employeur ou son représentant. Elle doit impérativement se faire avec le concours du délégué du personnel, qui peut être assisté par l'inspecteur du travail (voir ci-dessous).

Cette procédure rapide vise à supprimer l'atteinte. Si l'employeur met en œuvre les mesures appropriées pour faire cesser le trouble, la procédure prend fin.

SUITES :

ALERTE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- **À défaut de réaction ou d'accord avec l'employeur, le délégué du personnel peut contacter l'inspecteur du travail** par courrier pour lui exposer la situation.

- Il peut le saisir de toutes plaintes reçues et de toutes observations qu'il estime pertinentes, notamment au sujet du non-respect de la réglementation relative aux négociations sur l'égalité professionnelle. En outre, il peut le saisir pour lui poser une question sur l'application du droit du travail, ce qui lui permettra de légitimer sa position face à l'employeur.

- Il peut saisir l'inspecteur du travail relativement à la mise en œuvre des conventions collectives applicables dans l'entreprise. Il est alors possible de se tourner vers lui en cas de difficulté pour faire appliquer les dispositions qui font l'objet d'un conflit avec l'employeur (ex : non-versement de prime, refus d'aménagement de temps de travail...).

- **L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition, y compris avec mise en demeure**, pour imposer à l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour étudier la situation qui lui a été soumise (ex : visite sur site, contrôles, enquêtes, courrier de questions à l'employeur...). Si l'employeur refuse de répondre ou de coopérer pleinement à l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, l'inspecteur du travail

peut dresser un procès-verbal à son encounter, ou saisir le juge des référés pour ordonner toutes mesures adéquates

- L'inspecteur du travail dispose d'un large pouvoir d'appréciation sur les suites à donner à une saisine : simple observation, avertissement, mise en demeure de se conformer au droit, procès-verbal...
- Si l'inspecteur (ou le contrôleur) du travail décide de visiter l'entreprise, il doit en avertir le DP qui l'a saisi, et ce dernier peut l'accompagner s'il le souhaite. Si l'inspecteur du travail s'auto-saisit d'une situation, il peut aussi proposer au DP de l'accompagner dans le cadre de ses visites.

• **Le délégué du personnel peut rencontrer l'inspecteur du travail** en faisant usage de ses heures de délégation, par exemple pour lui poser des questions ou lui exposer les difficultés qu'il rencontre dans l'entreprise.

• **Le directeur de la DIRECCTE** (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) peut, sur rapport de l'inspecteur du travail, imposer au responsable de l'unité concernée de prendre toutes mesures utiles.

SUITES : ALERTE DU JUGE

• **Si l'employeur ne réagit pas ou conteste** la réalité de cette atteinte, ou si aucune solution n'est trouvée avec lui, le salarié concerné, ou le DP si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du CPH qui statue selon la procédure applicable au référé. C'est le droit de substitution.

• **Le délégué du personnel peut demander au juge de prononcer toute mesure propre à faire cesser l'atteinte**, y compris la conduite de l'enquête normalement prévue en cas de mise en œuvre du droit d'alerte. Le juge peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Toutefois, le DP ne peut obtenir du juge la nullité de la mesure contestée (ex : licenciement), que seul le salarié peut demander.

Attention ! Si l'atteinte relève de la santé et de la sécurité au travail, le droit d'alerte du DP peut être utilisé en commun avec celui du CHSCT. La procédure mise en place pour le DP a pour avantage de provoquer une enquête, qui pourra ensuite être communiquée au CHSCT, sur sa demande. Le CHSCT pourra alors éventuellement demander un élargissement de l'enquête, voire la conduite d'une expertise.

NB : la procédure à suivre s'agissant du CE, si elle nous intéresse pas ici, est inscrite à l'article L. 2323-78 du Code du Travail. ■

3 PROUVER LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE



LA METHODE DE LA TRIANGULATION DITE « METHODE CLERC »

Dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle, il importe d'identifier l'existence de discriminations au sein de l'entreprise. Pour ce faire, il est possible de s'appuyer sur une méthode d'évaluation élaborée par l'un de nos militants, François Clerc, maintes fois éprouvée dans le champ de la discrimination syndicale et désormais dans des cas de discrimination sexiste et retenue dans le cadre de contentieux judiciaires : la méthode Clerc.

Rappelons que le législateur a aménagé la charge de la preuve en matière de discriminations devant les juridictions civiles. Plus précisément, l'article L. 1134-1 du Code du Travail dispose que « (...) *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.* »

La loi ne précise pas la nature des « éléments de fait » que doit présenter le/la salarié-e au juge. Pour démontrer l'existence d'une discrimination dans le domaine de l'emploi, il faut rapporter la preuve de deux éléments : une différence de traitement, causée par un motif prohibé. Il importe de souligner que la comparaison n'est pas obligatoire. La loi n'impose nullement d'y recourir, ce que la jurisprudence a confirmé à plusieurs reprises (Soc. 10 nov. 2009, n° 07-42849)¹. Toutefois, la comparaison s'avère très utile chaque fois qu'elle est possible : elle permet de rendre le dossier plus intelligible et facilite la réparation du

préjudice né de la discrimination, ainsi que la mise en évidence des différences de traitement et des raisons prohibées qui les ont motivées.

La méthode de la triangulation ou méthode Clerc vise à révéler dans les faits la discrimination, et à évaluer objectivement ses effets, notamment financiers, afin d'assurer la réparation des préjudices qui en ont découlé.

Elle consiste à établir un panel de comparaison avec d'autres salarié.e.s, afin de mettre en évidence les désavantages subis par le/la salarié-e discriminé-e en matière de rémunération et d'évolution professionnelle vis-à-vis des membres du panel, à situation d'embauche comparable ou équivalente. La méthode repose sur l'idée suivante : lorsqu'un-e salarié-e est discriminé-e, il l'est forcément par rapport à d'autres personnes qui ne le sont pas. La méthode Clerc s'articule en trois étapes successives.



LE RECUEIL DES FAITS ET LA NOTION DE « SITUATION COMPARABLE OU ÉQUIVALENTE »

Pour qu'une comparaison ait du sens, on ne peut comparer entre elles que des choses comparables. C'est pourquoi les salarié.e.s composant le panel de comparaison (ou panel de comparants ou d'homologues) doivent se trouver dans une situation comparable ou équivalente à l'embauche.

Pour ce faire, il faut dresser une liste nominative des salarié.e.s qui ont été engagé.e.s, au départ, dans des conditions comparables :

- de niveau (diplôme, qualification, classification, coefficient...);
- dans la même branche professionnelle, dans un périmètre déterminé (selon les cas, l'échelon le plus pertinent : l'entreprise, le groupe, l'établissement, la chaîne hiérarchique, etc., ainsi que la filière, la catégorie, etc.);
- et durant la même période que le/la salarié-e (la même année ou au cours d'années proches).

¹ – Pour aller plus loin : Anais Ferrer, « Discrimination – Preuve – Ralentissement de carrière – Comparaison avec d'autres salariés – Exigence (non). Cour de cassation (Ch. Soc.) 10 novembre 2009 », in *Droit ouvrier*, n° 741, avril 2010.

Un exemple pour comprendre les faits⁴

• **Attention !** La situation doit être comparable ou équivalente, et non strictement identique (ex : un poste similaire à l'embauche est requis, et non des tâches identiques !). La jurisprudence l'a rappelé de nombreuses fois, par exemple : « il n'est pas nécessaire que les situations soient strictement identiques, qu'il suffit qu'elles soient comparables »².

• Il faut constituer un panel exhaustif pour éviter d'être soupçonné-e d'avoir sélectionné les salarié.e.s de façon à faciliter (voire créer !) la preuve d'une situation discriminatoire.

Pour recueillir les informations, de manière générale, il conviendra de se rapprocher des délégués du personnel, d'utiliser leur droit d'alerte, de consulter le registre du personnel, voire d'impliquer l'inspection du travail ou le Défenseur des droits, ou de demander les pièces devant le BCO du CPH ou en référé via la mise en œuvre de l'article 145 du CPC³.

Une salariée a été engagée en 1982 comme analyste financière dans une banque, où elle a ensuite exercé les fonctions de chargée d'affaires dans le secteur « banque de financement et d'investissement » (BFI), d'abord à temps plein, puis à temps partiel entre juin 1988 et octobre 1989. Elle a pris des congés de maternité puis un congé parental et, sur proposition de son employeur, un congé conventionnel entre 1989 et 1999, ce congé permettant la suspension du contrat de travail jusqu'à l'entrée de l'enfant dans la scolarité obligatoire et au plus tard jusqu'à son sixième anniversaire. La salariée, mère de 5 enfants, a repris son travail en janvier 2000, aux 2/5^e puis aux 3/5^e en 2000 et aux 4/5^e en 2005. Toutefois, malgré un entretien de reprise retenant qu'elle présentait un potentiel indéniable pour l'entreprise, la salariée ne se voit proposer aucun poste similaire à son précédent emploi, et entre dans une période de stagnation professionnelle.

La salariée décide de saisir la justice en 2006. Pour constituer son dossier, elle a présenté au juge un panel de comparaison constitué de ses collègues masculins embauchés à la même époque qu'elle, au même

niveau de diplôme (HEC et IEP de Paris), et présents dans le secteur BFI au moment de son départ en congé maternité. Le bureau de conciliation du CPH a ordonné à l'employeur de fournir à la salariée la rémunération des salarié.e.s diplômé.e.s de HEC travaillant en région parisienne. Avec l'aide de la HALDE (désormais le Défenseur des droits), qui a elle-même confié l'expertise au militant CGT F. Clerc, plusieurs panels ont été constitués pour prendre en compte les diplômés de HEC ou tous les bac +5, dans le seul secteur BFI ou dans tous les pôles d'activité de la banque. En réponse, la banque a élaboré un panel composé d'un nombre limité de salarié.e.s diplômé.e.s à bac +5 (et non ceux uniquement issus de HEC).

La Cour d'appel de Paris a retenu un panel couvrant l'ensemble des pôles d'activité de l'entreprise, comprenant des hommes et des femmes issus de HEC, ayant une ancienneté comparable (embauchés entre 1978 et 1986, soit sur 8 ans), et un âge comparable. Finalement, 18 personnes, soit 6 femmes et 12 hommes, ont été valablement retenus.

⁴– Pour aller plus loin : Marie-Thérèse Lanquetin, « Maternité et discrimination dans la carrière. À propos de Cour d'appel de Paris, 5 mai 2010, Niel contre BNP Paribas », Droit Ouvrier, n° 746, septembre 2010.

²– CA de Grenoble, 12 décembre 2005, n° 04-00.926.

³ – voir l'ensemble des fiches *Recours et points d'appui* et notre site : egapro.cgt.fr

Il s'agit d'élaborer des tableaux, des graphiques ou des histogrammes afin de révéler distinctement la situation du/de la salarié-e victime et celle des comparants du panel.

Un exemple pour comprendre la modélisation

02

Dans ce tableau, on a retenu les personnes diplômées de HEC Paris et ayant intégré la banque entre 1978 et 1986,

toujours présentes au sein de l'entreprise à l'époque de la naissance du litige. Le panel est composé de 18 personnes, dont 6 femmes et 12 hommes, exerçant à présent dans divers pôles de la banque. L'échantillon est estimé significatif du fait d'un nombre de salarié.e.s suffisant.

La moyenne du salaire brut des femmes du panel s'élève à 77 573€, tandis que celle des hommes est de 131 299€. La médiane du salaire brut des femmes est quant à elle de 80 470€, et celle des hommes de 134 379€. La salariée discriminée a le plus faible salaire brut, y compris s'il est ramené à un temps complet (53 760€).

La différence de traitement au détriment des femmes est manifeste, tant au niveau du brut moyen, qui doit progresser de 69% pour atteindre celui des hommes, qu'au niveau du brut médian, qui doit progresser de 66%¹.

1— Observations tirées de l'expertise effectuée par F. Clerc pour la HALDE dans le cadre du dossier susmentionné.

Nom	Année d'embauche	Âge	Niveau de formation	Qualification à l'embauche	Qualification actuelle	Salaire à l'embauche	Salaire actuel
Salarié A	1978	38	HEC	Analyste financier	x	x	x
Salarié B	1980	36	HEC	Analyste financier	x	x	x
Salarié C	1986	33	HEC	Analyste financier	x	x	x
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
Salariée discriminée	1982	35	HEC	Analyste financier	x		36 384€

Attention ! Les qualifications actuelles et salaires sont marquées « X » car non pertinentes pour l'exemple. Il s'agit simplement d'illustrer la façon dont doit être fait un tableau comparatif. Prenez garde à indiquer le salaire sous la même forme (ici, salaire annuel brut en euros).

03

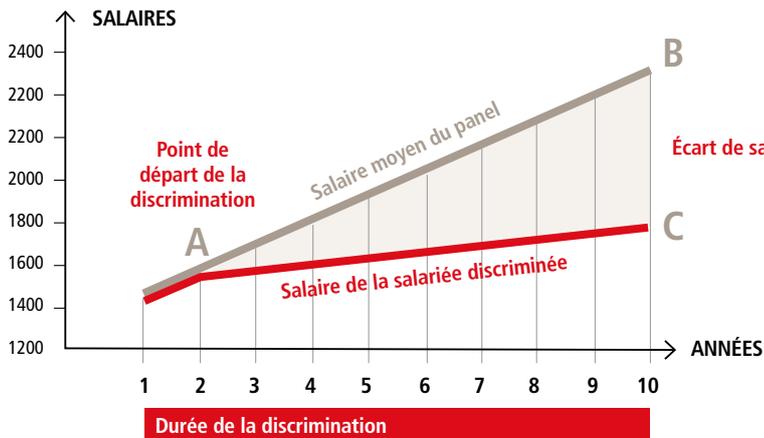
LA COMPARAISON AVEC LA SITUATION DU/DE LA SALARIÉ-E VICTIME ET LE CALCUL DU PRÉJUDICE

Il faut montrer la place du/de la salarié-e victime sur le tableau ou le graphique de façon à ce que la différence de traitement apparaisse nettement. En pratique, on observe l'évolution de carrière du/de la salarié-e considéré, et on compare cette évolution à celle des membres du panel.

La méthode dite « de la triangulation », rend possible une évaluation dynamique du préjudice dans la mesure où elle permet à la fois :
– de mesurer la discrimination à un instant T, c'est-à-dire d'évaluer la différence de traitement et de

repositionner la personne au coefficient et à la classification correspondant au nouveau salaire ;
– et d'évaluer les dommages et intérêts permettant de réparer la discrimination pour le passé et d'éviter la perpétuation des effets de la discrimination pour l'avenir.

• **Perte de revenus ou réparation « passif » :**
Pour calculer le préjudice financier, il faut faire la différence entre ce qu'aurait dû percevoir le/la salarié-e victime, et ce qu'il a perçu effectivement : c'est la perte de revenus (ou écart de salaire). Plus précisément (voir le graphique), il faut calculer la surface d'un triangle rectangle ($[(\text{base} \times \text{hauteur}) / 2]$), dont la base correspond au nombre d'années sur lequel s'est écoulée la discrimination, et la hauteur correspond à l'écart de rémunération entre



Préjudice financier
= surface du triangle ABC
= ??????????????????

03

Un exemple pour comprendre le résultat

Dans l'étude de cas ci-contre, la Cour d'appel a fait la moyenne des niveaux de rémunération des différents membres du panel. Elle a soustrait le salaire moyen annuel de la salariée victime, de la moyenne des salaires des membres du panel. L'écart obtenu avoisinait 54 000 €. Il est alors apparu que la rémunération de la salariée victime, même ramenée à un équivalent temps plein, était considérablement inférieure à celle des hommes de sa génération, et à celles des femmes et des hommes de sa classification. La Cour d'appel, pour calculer le préjudice, a retenu la méthode Clerc, et divisé par 2 l'écart de salaire multiplié par le nombre d'années sur lequel a eu lieu la discrimination (rapporté au temps travaillé), somme à laquelle elle a ajoutée l'incidence sur la retraite.

Attention ! Ce schéma est une représentation simplifiée, insuffisante pour construire un dossier en discrimination. C'est une indication méthodologique. Prenez contact avec le pôle DLAJ de votre UD.

la rémunération du/de la salarié-e discriminé-e et la rémunération moyenne (ou médiane, selon les cas) des salarié.e.s du panel de référence. La division par 2 permet de prendre en compte le fait qu'au début de la période considérée, la discrimination n'existait pas et l'écart nul.

• **Réparation « retraite »** : Pour une réparation intégrale des préjudices, dans la durée (art. L. 1134-5 du CT), à cette somme s'ajoutent, notamment, l'incidence des primes liées à la rémunération (prime d'ancienneté, etc.), et l'impact de la perte de revenus sur la retraite, qui implique d'opérer une différence entre femmes et hommes (48 % pour les femmes¹), le préjudice moral, le préjudice dû au non-respect des accords collectifs...

• **Réparation « actif »** : Elle consiste à remettre le/la salarié-e au niveau de salaire et au niveau professionnel où il/elle aurait dû se trouver en l'absence de discrimination, avec un déroulement normal de carrière. Cela passe par le reclassement du/de la salarié-e, ou son repositionnement. L'employeur ne peut s'y opposer lorsque le juge l'ordonne.

• **Réparation « morale »** : C'est le préjudice psychologique subi par le/la salarié-e discriminé-e : dévalorisation du travail, stress, déprime, trouble du sommeil, etc. Elle donne lieu à une réparation généralement faible.

1— Pour aller plus loin : Mouna Benyoucef et Bintou Diarra, « Comment réparer la discrimination ? », in RPDs, n° 836, décembre 2014 ; Les cahiers du DRH, n° 112, juillet 2005 ; Semaine Sociale Lamy, n° 1190, 15 nov. 2004.

04

UNE MÉTHODE ADMISE PAR LES JURIDICTIONS ET PROGRESSIVEMENT ADOPTÉE PAR LES ENTREPRISES

Mise au point dans les années 1990, la méthode de la triangulation a fait ses preuves.

Elle est admise par les juridictions de premier ressort et d'appel comme méthode « contrôlable, cohérente et précise » de calcul des indemnités visant à réparer les situations de discrimination (CPH de Versailles, 30 mars 2004, « CGT et divers salarié-es contre MATRA AUTO »).

Elle a été reconnue comme permettant d'« évaluer un préjudice de perte de chance affectant le déroulement normal de la carrière » (CA de Douai, 31 janvier 2007, RG 06/00297, « Pecqueur contre Toyota »).

Enfin, la Cour de cassation a approuvé des juges du fond (c'est-à-dire de première instance et d'appel) ayant fait usage de la méthode de la triangulation à plusieurs reprises (Cass. Soc. 4 juill. 2000, n° 98-43.285), puis a censuré une Cour d'appel qui n'avait pas correctement fait application de cette méthode (Cass. Crim. 9 nov. 2004, n° 04-81.397). Elle a renouvelé cette approbation à plusieurs reprises (Cass. Soc. 28 juin 2006, n° 04-46.419 ; 22 mars 2007, n° 05-45.163 ; 15 déc. 2010, n° 08-44.956...).

Elle est également préconisée par les directions des ressources humaines, notamment dans le cadre de la conclusion d'accords visant à mettre fin à des situations de discrimination (Cahiers du DRH, n° 112, juillet 2005). Enfin, elle est retenue dans des accords de fin de discrimination par de grands groupes industriels. ■

Les principaux textes sur l'égalité en France

1900– Les femmes deviennent électrices et éligibles au Conseil Supérieur du Travail et en 1907 au Conseil des prudhommes. Leur citoyenneté sociale précède d'un demi-siècle leur citoyenneté politique.

1907– La femme mariée qui travaille a le droit de disposer de son salaire (mais pas de gérer ses autres biens).

1908– Libéralisation du droit au divorce : il est autorisé, à la demande des deux époux, après 3 ans de séparation de corps.

1909– Loi instituant un congé de maternité de 8 semaines, sans traitement.

1915– Loi instituant un salaire minimum pour les ouvrières à domicile des industries du vêtement.

1919– Création de l'OIT qui prévoit dans ses principes fondamentaux l'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale.

1919– Loi instituant les conventions collectives de travail, destinées à fixer les salaires de base, l'organisation de la journée de travail et... un abattement sur les salaires féminins.

1919– Ouverture du baccalauréat aux femmes

1920– Droit d'adhérer au syndicat sans autorisation du mari. Loi faisant de la contraception et de l'avortement un délit pénal.

1924– L'enseignement secondaire est le même pour les filles que pour les garçons.

1928– Loi portant le congé maternité à 12 semaines consécutives.

1936– Le gouvernement Léon Blum compte trois femmes sous-secrétaires d'État. Les accords Matignon offrent des avancées importantes, mais maintiennent des abattements sur les salaires féminins.

1938– Abrogation de l'article du code civil selon lequel la femme devait obéissance à son mari. Suppression de l'incapacité civile de la femme mariée.

1939/1944– Occupation allemande et collaboration : le slogan pétainiste « travail famille patrie » entoure le décret du 11 octobre 1940 par lequel les femmes fonctionnaires mariées sont renvoyées au foyer. L'avortement devient « un crime contre la sûreté de l'État » il est passible de la peine de mort.

1944– Ordonnance accordant le droit de vote et l'éligibilité des femmes. Les femmes deviennent électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes. (en 1945, 35 femmes sont élues députées).

1945– Rétablissement du divorce aux conditions de 1908– Loi instituant le congé de maternité obligatoire et indemnisé à 50%.

1946– Le préambule de la Constitution précise que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Arrêté Ambroise Croizat vise – en principe - la suppression des abattements sur les salaires féminins (mais pas appliqués partout).

1950– Loi de généralisation des conventions collectives introduisant le principe « à travail égal, salaire égal » pour supprimer vraiment les abattements sur les salaires féminins.

1951– Convention de l'OIT n°100 (développant le principe de 1919) et prévoyant l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

1963– Un décret organise la mixité comme régime normal dans les collèges d'enseignement secondaire et en 1976 (décrets loi Haby) obligation de la mixité de l'enseignement.

1965– La loi autorise les femmes à gérer leurs biens propres, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation du mari.

1965– L'enseignement technique est ouvert aux filles.

1967– La loi Neuwirth dépénalise la contraception.

1970– Suppression de la notion de « chef de famille » dans le code civil et suppression du devoir d'obéissance paternelle et maritale.

1972– La loi introduit le principe « un travail égal pour un salaire de valeur égale » (transposition de la Convention de l'OIT n°100).

1971, 1976, 1978– Gabrielle Defrenne mobilise le droit européen pour obtenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la compagnie Sabena.

1975– La loi Veil autorise l'IVG pour une période expérimentale de cinq ans. La loi interdit à l'employeur la rédaction de contrats de travail sexistes.

1975 et 1976– Directives européennes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (transposées dans le Code du Travail par la Loi Roudy de 1983).

1978– Le congé maternité en France passe de 14 à 16 semaines.

1980– La loi redéfinit et criminalise le viol, passible désormais de 15 ans de réclusion.

1981– Élection de François Mitterrand et création du ministère du droit des femmes.

1982– Remboursement de l'IVG par la sécurité sociale

1983– La Loi Roudy qui interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe, rend obligatoire le rapport de situation comparée dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s et définit la notion de travail de valeur égale.

1985– Création de l'Allocation parentale d'éducation pour le « parent » qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour un 3^e enfant.

1992– Lois réprimant les violences conjugales, et loi sanctionnant le harcèlement sexuel au travail.

1994– Extension de l'APE au 2^e enfant. Elle aura un effet important sur l'arrêt d'activité des mères les moins qualifiées.

1995– Plusieurs décisions judiciaires en France donnent gain de cause à des femmes qui obtiennent l'égalité avec leurs collègues hommes dans leurs entreprises en se fondant sur le droit européen.

2001– La Loi Génisson rend obligatoire la négociation de l'égalité dans les entreprises.

2004– L'ANI relatif à la mixité et l'égalité professionnelle signé par toutes les organisations syndicales reste LA référence.

2006– La directive européenne synthétise les progrès du droit réalisés au cours de ces 30 années (directive du 5 juillet), qui demeure LA référence.

2006– La loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes prévoit une négociation pour la suppression des écarts de rémunérations dans les cinq ans.

2010– Réforme des retraites prévoit que les congés maternités à venir sont considérés comme une période cotisée.

Décembre 2012– Décret introduisant une sanction (jusqu'à 1% de la masse salariale) aux entreprises n'ayant pas d'accord égalité ou de plan unilatéral (mais fin de l'obligation de résultats sur la suppression des écarts de rémunération).

8 mars 2013– Protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

2013– L'ANI vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle n'a pas été signé par la CGT du fait notamment du regroupement de la fusion du regroupement de ces deux thèmes de négociation. Quelques points d'appui existent cependant à propos de l'égalité dans les classifications, grâce à al mobilisation de la CGT.

2014– Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes modifie notamment le congé parental en instituant un meilleur partage entre les parents sans modifier le montant de l'allocation. Certains indicateurs doivent être désormais sexués : santé, sécurité, carrière.

2015– Lois Rebsamen et Macron : plusieurs reculs en matière d'égalité femmes/hommes (notamment la dilution du RSC dans la Base de données économiques et sociales ; la fusion du thème de l'égalité professionnelle avec celui de la qualité de vie au travail...) et de conditions de travail (travail du dimanche...)

2016– La Loi Travail remet en cause toute une partie du Code du Travail en inversant la hiérarchie des normes, mais pas pour l'égalité professionnelle, sauf que certains thèmes négociables désormais au niveau de l'entreprise, et pouvant être moins favorables, auront des incidences importantes sur l'égalité, comme le temps de travail, le temps partiel...

SIGLES

AT	Accidents du travail
ANI	Accord national interprofessionnel
BDU	Base de données unique
BDES	Base de données économiques et sociales
BIT	Bureau International du Travail
Cass. soc.	Arrêt de la cour cassation, chambre sociale
CE	Comité d'entreprise
CES	Confédération européenne des syndicats
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CODIRS	Comité de directions
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CSEP	Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle
CSI	Confédération syndicale internationale
CT	Code du Travail
EPQVT	Égalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail
ETP	Equivalent temps plein
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
HCE	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
IRP	Institutions représentatives du personnel
NAO	Négociation Annuelle Obligatoire
ORSE	Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises
OS	Organisations syndicales
RI	Règlement intérieur
RSC	Rapport de situation comparée
RSE	Rapport de situation économique
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience



fem-mixite@cgt.fr

01 55 82 81 44

LE COLLECTIF FEMMES-MIXITÉ DE LA CGT

Son rôle est de veiller à ce que l'égalité soit prise en compte, en interne et en externe, dans toute la CGT. Depuis 2007, l'application de la charte égalité est devenue une des activités centrales du collectif. Il assure par ailleurs différentes fonctions et actions.

- **Chaque 8 mars** est l'occasion de mobilisations sur le territoire et les lieux de travail, et d'une journée d'étude confédérale
- **Des formations à l'égalité** ont lieu chaque année en interne à Courcelles et en partenariat avec les ISST de Strasbourg et de Bourg-la-Reine, auxquelles s'ajoutent des formations décentralisées.
- **Le collectif participe aux journées de formations intersyndicales** « femmes » avec la FSU et Solidaires.
- **Il participe à de nombreuses campagnes de mobilisation** de la CGT pour que l'égalité soit intégrée (par exemple sur les retraites, sur les salaires...)
- **Il contribue aux débats internes à la CGT** en matière de propositions revendicatives
- **Il apporte une aide aux organisations dans le suivi de la négociation de l'égalité** et pour mettre en place l'égalité en interne de la CGT
- **Il assure un rôle de veille** sur toute la politique gouvernementale en matière d'égalité
- **Le collectif représente la CGT** au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la commission de la labellisation égalité professionnelle, dans la formation spécialisée FS3 du Conseil Commun pour les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier) consacrée à l'égalité et aux parcours professionnels.
- **Il participe** au comité des femmes de la Confédération Européenne des Syndicats et de la Confédération Syndicale Internationale.



ON A TOUTES ET TOUS À Y GAGNER!

Linust, sam repe occum siti tem ape repudiciis ad quisti aut quatis dolupta turibus. Me nimagnum reris quam cuptateniet et, sequodi stisimpe volor sima paruptaqueae liciat etustrum everum quia sin corerro quis sequi re susanimusam quaectae magnam disit, offic to vernatur, veria volupie nihilatia volo blabo. Ecessintis eium none perem quia. Inust, sam repe occum siti tem ape repudiciis ad quisti aut quatis dolupta turibus. Me ntimagnim reris quam cuptateniet et, sequodi stisimpe volor sima paruptaqueae.



Égalité et mixité professionnelle :
faciliter les négociations collectives
au niveau des branches et des entreprises.
Ce projet est cofinancé par le Fonds social
européen dans le cadre du programme opérationnel
national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

