



GUIDE PRATIQUE

**Un salaire égal
pour un travail
de valeur égale**

**LE DEFENSEUR
DES DROITS**



GUIDE pour une
évaluation **NON**
DISCRIMINANTE
des emplois à
PRÉDOMINANCE
FÉMININE

Présentation du guide du Défenseur des droits

**Métiers en tous genres - Rennes –
6 novembre 2013**

**Rachel Silvera – Université Paris Ouest Nanterre
La Défense**

**Réalisé avec Marie Becker Défenseur des droits
Séverine Lemièrre Université Paris Descartes**

Sommaire

- L' origine du guide
- S' appuyer sur le cadre législatif et conventionnel
- Ce qu' il faut retenir du guide

L'origine du guide

Analyser autrement les inégalités salariales entre femmes et hommes

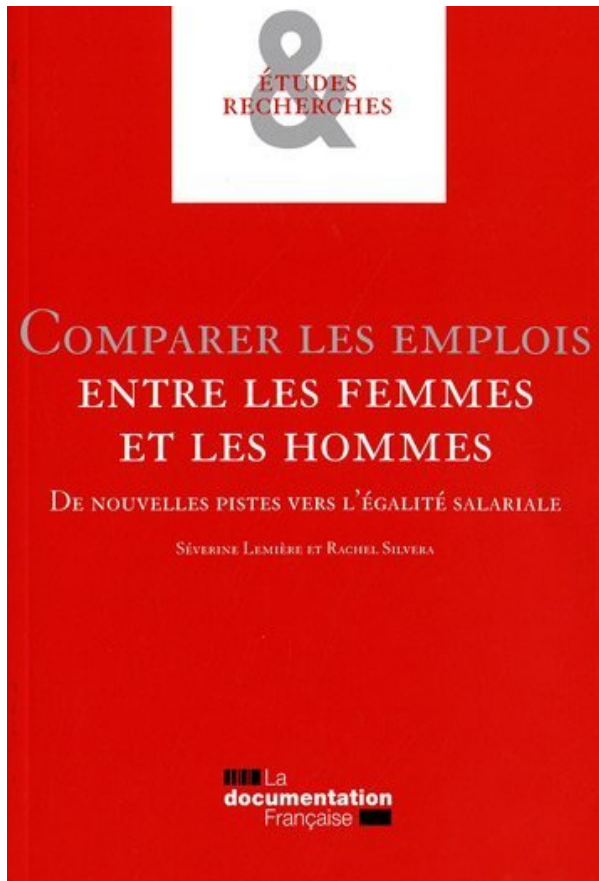
- Nombreux facteurs explicatifs des inégalités de salaires : formation, expérience, durée du travail, ségrégation professionnelle... sans compter l'ensemble des pratiques discriminatoires
- Trop souvent logique restrictive « à travail égal, salaire égal ». Or la ségrégation est forte. Les femmes et les hommes occupent encore des emplois différents.
Redonner toute sa place au principe « un salaire égal pour un travail de *valeur* égale »

De nombreuses expériences étrangères

- La loi sur l' équité salariale au Québec
- Méthode et revendications en Suisse
- Expérimentation dans la branche restauration au Portugal
- Royaume-Uni, Suède, Belgique....

Ces expériences nous montrent le besoin d' articulation entre volonté politique, mobilisation des partenaires sociaux et recherches sur le genre

Une première recherche en France



[http://
halde.defenseurdesdroits.fr
/IMG/pdf/Halde_-
_Comparer_les_emplois.pdf](http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Halde_-_Comparer_les_emplois.pdf)

Une nouvelle « recherche/ action »

Un groupe de travail au sein du Défenseur des droits (ex-Halde) depuis début 2010 : chercheurs, partenaires sociaux, consultants RH, avocats, institutions (DDD, SDFE, DGT, ANACT, Observatoire parité...)

Guide à destination des acteurs de la négociation, des salarié-e-s et de tous les spécialistes des inégalités salariales entre femmes et hommes.

Différents objectifs de ce guide :

Apporter un ensemble de savoirs sur ce sujet complexe et peu traité : cadre réglementaire, concepts, expérimentations étrangères

Permettre de déconstruire les méthode d' évaluation et de classification des emplois et donc rendre visibles les biais qui sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

Proposer une démarche (méthode, critères, points de vigilance...) pour une évaluation non discriminante des emplois et donc favorisant la réévaluation des emplois à prédominance féminine

S' appuyer sur le droit

Le principe d' un salaire égal pour un travail de valeur égale

- **Une notion déjà ancienne en droit international**

Apparition dès la création de l'OIT en 1919. Convention n°100 en 1951. Et reprise dans la CEDAW

- **Et très présente en droit communautaire**

Directive 75/117/CEE relative au principe de l'égalité des rémunérations F-H. Traité d'Amsterdam (article 141) et Directive 2006.

La valeur comparable d'emplois différents s'apprécie de manière concrète en fonction de la nature du travail effectivement accompli et des exigences de l'emploi.

Ensemble de facteurs (nature du travail, conditions de formation, conditions de travail)

- **En Droit français**

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

*« 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** » (L3221-4 du code du travail)*

Cas de jurisprudence en France (Cour de cassation)

- Usai (champignons) 1997
- TMS contact c/Mme B, 16 juillet 2010 : une responsable RH = un directeur financier
- Comité d' expansion du Puy de Dôme : novembre 2010
Mme R.

Cas de jurisprudence : approche individuelle.

Enjeu du passage à un niveau plus collectif : les grilles de classification

Des classifications professionnelles exemptes de tout biais sexué

- **Principe au niveau du droit communautaire**

Les classifications professionnelles doivent être établies de telle manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.


- **Une jurisprudence communautaire**

CJCE 26 juin 2001 BRUNNHOFER (le fait que des travailleurs féminins et masculins appartiennent à la même catégorie professionnelle n'est pas suffisant pour établir qu'ils accomplissent un travail de valeur égale)

- **Une jurisprudence française : AGIRC/MSA**

Accord National Interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle (2004) :

« 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)

 cadre réglementaire national et communautaire + jurisprudence (approche individuelle et classification) + ANI de 2004 + La loi du 9 mai 2001 demande d'introduire l'égalité dans toutes les négociations.

 **Un guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine**

Ce qu' il faut retenir du guide

Des méthodes de classification apparemment neutres mais qui peuvent être discriminatoires

Déconstruire les méthodes d'évaluation et de classification des emplois

Risques de **discriminations indirectes** dans l'évaluation :

*« 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)*

A partir de la littérature, des analyses existantes et de trois études de cas (2 CCN et la méthode Hay) réalisées par le groupe



Déconstruction des méthodes et des critères les plus couramment utilisées pour évaluer et hiérarchiser les emplois.



Mise en évidence de biais, de problèmes de discrimination indirecte qui sous-valorisent les emplois à prédominance féminine (partie 2 du guide)

Exemples de risques de discrimination dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine :

- **Dans le choix et l'application des critères d'évaluation**
 - Approche restrictive de certains critères (résolution de problèmes, responsabilités, finalité...)
 - Flou dans la définition d'autres critères (formation, expérience, relations...)
- **Dans l'omission de certains critères, notamment ceux relevant des charges physiques et nerveuses.**

Ou en restreignant l'évaluation « missions dominantes » omettant totalement la grande variété des tâches spécifiques aux emplois fortement féminisés.

- **Dans la surévaluation et la redondance des critères** valorisant les emplois à prédominance masculine (finalité, responsabilité, contribution...)
- **Dans le manque de transparence des processus d'évaluation**
- **Dans l'absence de progression** au sein même de la grille de classification des emplois à prédominance féminine (ex:hôtesse de caisse)

Préconisations pour une évaluation non discriminante des emplois, favorisant la réévaluation des emplois à prédominance féminine

- Mobilisation de tous les acteurs
- Diagnostic partagé
- Comité d' évaluation
- Définition des emplois et de la rémunération : définition des emplois à prédominance féminine, analyse des emplois, éléments de rémunération
- Sélection **de critères complémentaires** à ceux habituels afin de valoriser autant les emplois à prédominance féminine et masculine
- Choix de la pondération
- Suivi et recours

Les critères :

- **Qualification requise**
- **Complexité**
- **Responsabilités**
- **Exigences organisationnelles**

Travail sur les critères 1/4

- **Les qualifications** : niveau vraiment requis et non situation du marché (déclassement professionnel surtout F dans les services ; pas d'adéquation poste/qualification)
 - **la formation** non reconnaissance totale du diplôme (BTS, bac) ex Schneider E: BTS tech / BTS admi
 - **VAE** (ex : aides à domicile...)
 - **Expériences et compétences informelles** du poste non reconnues du côté des emplois à prédominance féminine (aides à domicile, infirmières...) ; prendre en compte le TP, les congés familiaux dans l'expérience

Travail sur les critères 2/4

Complexité : techniques utilisées, problèmes à résoudre

- *Technicité* : pas seulement industrielles et matérielles, aussi relationnelles, administratives : compétences génériques, transversales ;
- *Résolution de problèmes* : problèmes relationnels, résolution de conflits ; anticipation des problèmes (« **savoir-faire discrets** ») ex : penseuses
- *Multidimensionnalité du poste* : flou dans emplois administratifs, tâches multiples, simultanées...

Travail sur les critères 3/4

- **Responsabilités:**
 - *Responsabilités fonctionnelles* pas seulement hiérarchiques. (ex : agent chef/infirmière) responsabilités sur les dossiers, mémoire du service, valorisation de l' image de l' entreprise (y compris postes d' accueil)
 - *Responsabilités envers les personnes* : superviser le travail d' étudiants, de débutants, transmission de savoirs, sécurité des patients, clients, usagers

Travail sur les critères 4/4

- **Exigences organisationnelles**

Pas de prise en compte des conditions de travail en France : or important (y compris dans les services)

- *Exigences physiques* : répétition de gestes, ports de corps de malades... ex arrêt ISAI Champignons 1997: F au tri et H au chargement
- *Exigences émotionnelles* : peur au travail, danger, risques émotionnelles pas « naturelles », stress...
- *Exigences temporelles* : contraintes horaires, disponibilité (pas que chez les cadres).

En conclusion

- L' évaluation non discriminante et la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une approche complémentaire aux politiques habituelles de lutte contre les inégalités salariales (et **notamment de la mixité**, TP...).
- L' accent est posé ici sur les emplois occupés majoritairement par les femmes, donc le travail des femmes et les risques de discrimination dans leur évaluation.
- Aujourd' hui, ce guide doit servir à l' ensemble des acteurs de la négociation et aux spécialistes des inégalités salariales. Besoin d' un important travail de sensibilisation et de formation de ces acteurs, pour que cette démarche participe à la lutte pour l' égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Et ensuite ?

- Feuilles de route de la conférence sociale 2012 et 2013
- + amendement loi sur l' égalité sur les classifications
- + ANI sur la qualité de vie au travail et l' égalité professionnelle
- = Un groupe de travail paritaire pour « élaborer 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 »...

Un début?