

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

1	Les enjeux de l'égalité femmes-hommes.....	3
2	La démarche CGT sur l'égalité.....	7
3	La démarche CGT de négociation.....	11
4	Le fonctionnement de la négociation collective.....	15
5	Définitions et rappel juridique général.....	23

CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1	Faire un Diagnostic dans l'entreprise.....	30
2	Utiliser le droit à l'expertise.....	42
3	Consulter les salarié.e.s.....	44
4	Faire un diagnostic au niveau des branches professionnelles.....	45
5	Que faire si l'employeur refuse de communiquer les données ?.....	46

NÉGOCIER

1	Conditions d'accès à l'emploi.....	48
2	Mixité des emplois.....	51
3	Formation professionnelle.....	55
4	Promotion et déroulement des carrières.....	59
5	Conditions de travail et d'emploi.....	63
6	Les salarié.e.s à temps partiel.....	66
7	Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.....	70
8	Classifications.....	75
9	Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	81
10	Combattre les violences sexistes et sexuelles.....	88
11	Signature et suivi de l'application de l'accord.....	94

QUELS RECOURS ET POINTS D'APPUI ?

1	Sanctions et contrôle par la DIRECCTE.....	100
2	Le droit d'alerte.....	103
3	Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière.....	106
4	La confidentialité.....	112
5	Le Défenseur des droits.....	114
6	La preuve et les recours judiciaires et extra-judiciaires.....	116

**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.

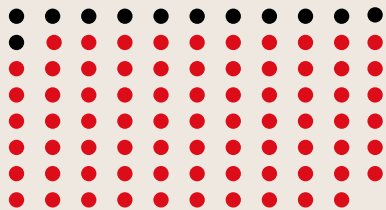
Les rapports de domination existent dans tous les domaines, dans le champ politique, économique, social, dans la sphère « publique », mais aussi dans la sphère dite « privée ». L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, celui 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



52 % des femmes sont concentrées dans **12** filières professionnelles sur **87**.

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 OUVRIÈRES ET EMPLOYÉES

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 ; des emplois 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.

Lutter contre ces inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, 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 de 26 % en moins de rémunération pour les femmes :

- Elles sont majoritaires dans le **temps partiel**.
- Elles 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 – Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes/hommes, A. Chamkhi et F. Toutlemonde, Dares analyses, n° 082, novembre 2015.

32 % des femmes en emploi sont à temps partiel.

82 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

57 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes.

11,6 % de femmes sont en CDD

7,6 % d'hommes sont en CDD

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 (c'est-à-dire la non-mixité des emplois), 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 chapitres *Rémunérations* (p. 81), *Classifications* (p. 75), *Promotion professionnelle et déroulement de carrière* (p. 59).



2 LA DÉMARCHÉ CGT SUR L'ÉGALITÉ

La CGT revendique que d'autres lois complètent le cadre 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 41 % 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).

1— Voir en p. 125 le repère des principales lois.

NOUS NOUS HEURTONS À 2 DIFFICULTÉS :

- **La loi n'est pas appliquée :** 59 % 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

L'objectif de ce guide est de permettre à tous les négociateurs et toutes les négociatrices d'avoir des points de repères, de savoir lire les données, les analyser et les compléter; de connaître les points d'appui juridiques et les revendications à porter 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 priorités¹. 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 publics, le cas échéant, les blocages des employeurs.

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

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 pas 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 portée par toute la CGT 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.

Attention, la loi impose désormais la mixité proportionnelle des listes pour les élections professionnelles. Pour syndiquer et renforcer l'accès des femmes aux responsabilités syndicales, voir le guide « Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT ».
cgt.fr/IMG/pdf/guide-cgtegalitefemm-homm-web.pdf





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 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 tous et toutes !

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
- **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]

LES REPÈRES REVENDICATIFS DE LA CGT (SUITE)



- **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 deux 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.

Pour en savoir plus, voir Fiche 4 des Repères revendicatifs 2015 : <http://www.cgt.fr/-Reperes-revendicatifs-.html>



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 p. 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 branche¹.
- 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 p. 18.

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

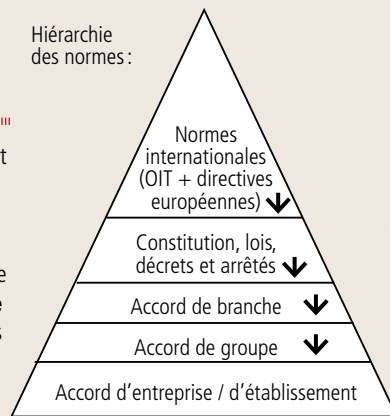
La CGT se bat pour que la hiérarchie des normes et le principe de faveur, mis à mal aujourd'hui, aient valeur constitutionnelle. C'est la garantie pour que la négociation collective reste un outil de conquête et ne se transforme pas en lieu de chantage à l'emploi et de régression sociale.

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 salarié.e.s (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.

→ *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 se transformer en lieu de chantage à l'emploi et de 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 neutres ou tournants.
- **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.

Si la loi Travail prévoit la mise en place d'un tel accord majoritaire, elle met aussi en place une consultation directe des salarié.e.s permettant de contourner l'opposition des syndicats majoritaires à la validation de l'accord. La CGT est opposée à ce type de référendum qui s'exerce sous la pression des employeurs.

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/ à la salarié.e (nous utiliserons le terme dérogation dans le sens de faire moins bien pour le/la salarié.e). 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 pour quelques dispositions du temps de travail sans possibilité de « verrouillage » par l'accord de branche.
- **La loi du 8 août 2016 dite « loi travail »** a bouleversé le droit de la négociation même si une évolution régressive était déjà amorcée depuis de nombreuses années.

LOI TRAVAIL

S'agissant du temps de travail et des congés, trois parties structurent le droit de la négociation collective dans la loi travail :

- 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, et sont appelées 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 (article L 2241-3) :

- salaires *minima*,
- classifications,
- garanties collectives complémentaires
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- prévention de la pénibilité
- égalité professionnelle femmes/hommes

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 la majoration des heures supplémentaires ; le travail de nuit ; la mise en place des astreintes ; le 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, un accord d'entreprise pourra prévoir des dispositions dérogatoires moins favorables à la/au salarié.e.

L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

En outre, l'article 24 de la loi « 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 à la/au salarié.e, 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 salarié.e.s.

➔ **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.**

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/trices 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 salarial ont été décidées dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité femmes/hommes, 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 l'importance des accords de branche.

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).

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 rémunération.

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.

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- Voir chapitre Sanction, p. 100.

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. Elle 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 concurrence, 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, consignnant 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 et 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

SOS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En 2015, dans le projet de loi Rebsamen, le gouvernement a supprimé toutes les obligations de négociation sur l'égalité professionnelle gagnées depuis 1983. La CGT s'est mobilisée avec les associations féministes et a gagné le maintien des sanctions, du contenu de la négociation et des indicateurs, ainsi qu'un nouveau droit d'expertise. Cependant, la négociation Égalité professionnelle a été fusionnée avec la négociation QVT, et le RSC noyé dans la Base de données unique. www.sosegalitepro.fr

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 le/la 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 économiques et sociales serviront de support à cette négociation. La loi (L2323-8 1^o 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 (R2323-1-3 et R2323-1-4).*
- *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 salarié.e.s 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.
- Le déroulement de carrière des salarié.e.s 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 il 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.

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 prévoit à l'article L 2242-7, une obligation de sérieux et de loyauté à la charge de l'employeur. 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 « 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 sur :

- l'évolution de l'emploi
- les qualifications
- le programme pluri-annuel 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.

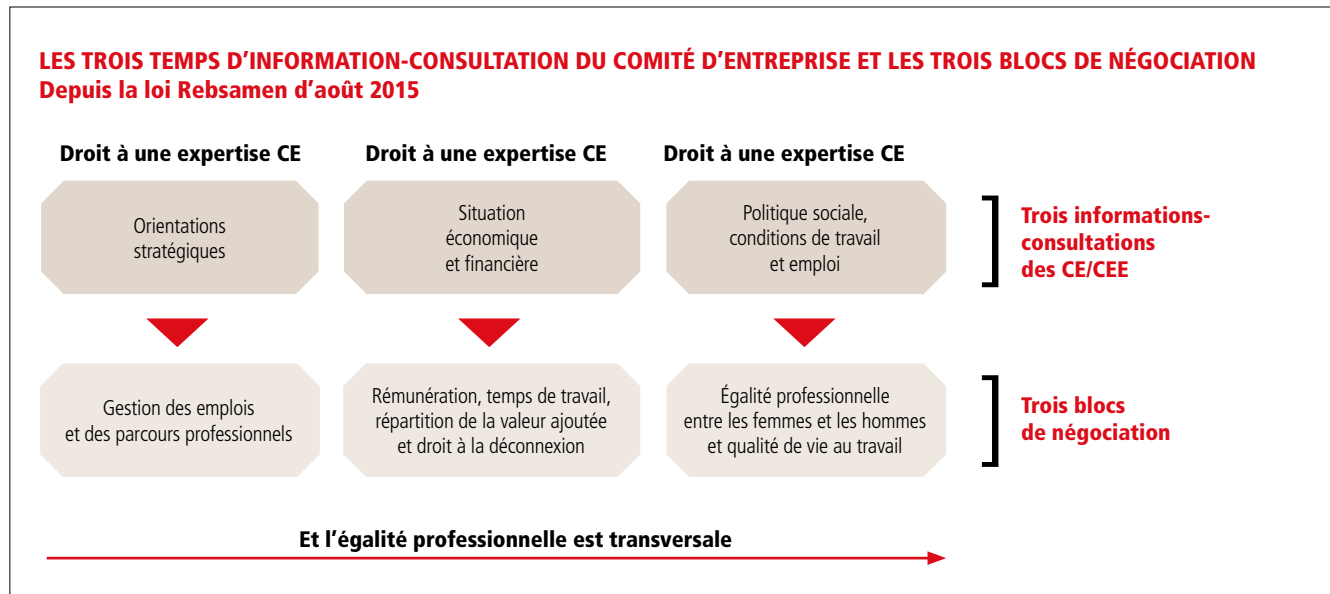
Chacun de ces thèmes est évidemment étroitement lié à celui de l'égalité entre les femmes et les hommes bien que celui-ci soit distingué. Pour chacun d'eux, la problématique du genre peut constituer le principal point d'entrée et ainsi mettre en évidence différents facteurs qui donnent sa cohérence à 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 économiques et sociales (L 2323-8 1° bis, ainsi qu'à l'accord ou, à défaut, au plan d'action (L 2323-7).

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



5 DÉFINITIONS 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— *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, Michel Miné, Éditions Larcier (coll. Paradigme), 2016.

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 L 3221-4 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.e salarié.e en considération du sexe, de la situation de famille ou de 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 (article 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 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 particulières (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.



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 (L251-1(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.

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 sa non-appartenance, vraie ou supposée,
- sa couleur,
- sa langue
- sa fortune
- sa naissance.

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

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

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.

LES DEUX RÉGIMES JURIDIQUES EN FRANCE

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 et toutes. En faisant avancer les droits

des femmes au travail, ce sont les droits de tous les salarié.e.s que nous défendons. Par la suite, la jurisprudence française a posé un principe général d'égalité de rémunération entre tous les salarié.e.s placé.e.s 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 »¹.

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

L'interdiction des inégalités de traitement entre les salarié.e.s est une spécificité française, qui vise à mieux protéger les travailleurs et travailleuses 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 salarié.e.s, 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 salarié.e.s qui sont *dans une situation comparable* (ce qui est très large).

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

Le régime de non discrimination est plus favorable aux salarié.e.s. 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.

1— Cass. soc., 29 oct. 1996, Mme Ponsolle C.

Dans la Société 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.

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.) Droits de l'Homme	Principe applicable dans les entreprises, découlant du principe constitutionnel d'égalité entre les citoyens dans la cité 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	
RÈGLES DE PREUVE	Aménagement de la charge de la preuve : 1) le/la 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
	<i>Méthode de preuve.</i> La comparaison n'est pas obligatoire : il suffit de montrer que la mesure semble être liée à un critère prohibé	<i>Méthode de preuve.</i> 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

* Droit du travail en pratique, Miné Michel, 2016, Éd. Eyrolles, 28^e, spéc., p. 472.

DÉFENDRE TOUTE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 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 salarié.e.s placé.e.s 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 salarié.e.s qui contraint l'employeur à communiquer les documents permettant la comparaison de la situation de la/du salarié.e 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. ■

1- voir la partie *Quels recours et points d'appui*, p. 99.



CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1 FAIRE UN 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 obtenir 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 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. 42)*

LES DONNÉES OBLIGATOIRES

Dans les entreprises, ces données figurent 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 (article L 2323-7).

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 :

Le Code du Travail prévoit les données qui doivent être contenues dans la BDES, avec une distinction entre les entreprises de moins de 300 salarié.e.s et les autres (articles L 2323-8 et R 2323-9 à R 2323-12). 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 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.

1— Voir la partie *Quels recours et point d'appui ?*, p. 99.

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

L'article 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 salarié.e.s travaillant à temps partiel.
- Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.

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

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. Échéancier 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 (article D 2323-9-1 du Code du Travail).

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

Indicateurs sexués obligatoires	Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
<p>Effectif</p> <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
<p>Durée et organisation du travail</p> <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 – 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 sexués 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...) <ul style="list-style-type: none"> – 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 niveau 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 sexués obligatoires	Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
<p>Promotion</p> <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 se 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 ?
<p>Ancienneté</p> <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...
<p>Rémunérations (**)</p> <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 » (maîtrise et cadre) ? • Attention pas d'informations de type masse salariale hommes et masse salariale femmes ! c'est illisible ! • Les diplômés (les niveaux Éducation nationale) ont-ils tous la même reconnaissance ?

Indicateurs sexués 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 décoller), 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 femmes et d'hommes 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, la 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 : <ul style="list-style-type: none"> – Travail en <i>open space</i>, 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 tendance est à les minorer dans l'entreprise • La pénibilité est-elle reconnue pour les agents à temps partiel ? Oui, non, pourquoi ? • Étudier 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 femmes et hommes, 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 sexués 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 détaillée 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 COMPLÉMENTAIRES
(LES ÉLU.E.S AU CE PEUVENT DEMANDER À L'EMPLOYEUR DE COMPLÉTER AVEC TOUT INDICATEUR PERTINENT)**

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à intégrer dans la BDES	Intérêt de l'indicateur
PROMOTIONS ET DEROULEMENT DE CARRIERES	Niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale, acquis par les salarié.e.s (niveaux I à V)	Permettre de construire la méthode du « nuage des points » (voir p.40) 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 deux 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 carrière 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 COMPLÉMENTAIRES
(LES ÉLU.E.S AU CE PEUVENT DEMANDER À L'EMPLOYEUR DE COMPLÉTER AVEC TOUT INDICATEUR PERTINENT)**

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à intégrer dans la BDES	Intérêt de l'indicateur
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 salarié.e.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.

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 :

1— Voir la nomenclature des diplômes : <http://cache.media.education.gouv.fr/file/71/3/6713.pdf>

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 du Code du Travail). Nous devons donc insister auprès des employeurs afin qu'il soit mis en place.

- **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).

➔ *Il est pertinent de se référer aux qualifications au sens de l'Éducation nationale car ces dernières sont communes à tous et toutes, 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*

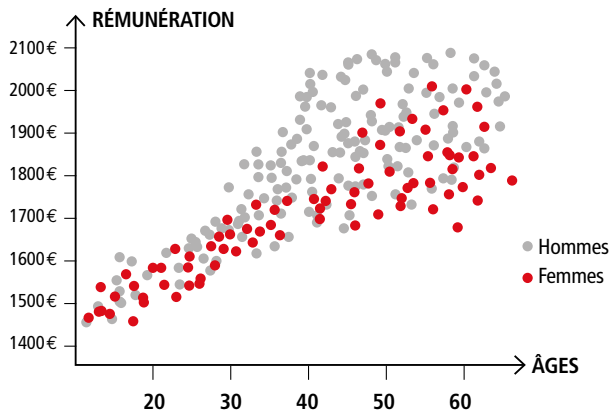
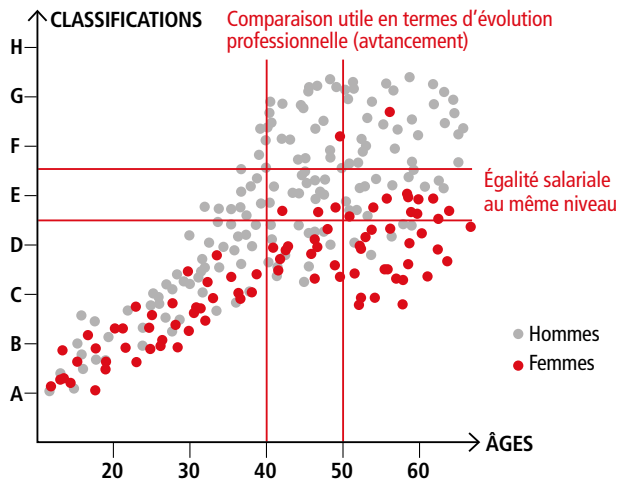
niveau de l'Éducation nationale. C'est ce que les organisations patronales cherchent à remettre en cause en dissociant le niveau de qualification du niveau de l'Éducation nationale pour rémunérer les salarié.e.s au poste ou à la fonction. En outre, prendre en compte le diplôme, c'est se mettre en conformité 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 une personne 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 personne 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. ■

Exemple de graphiques pour le niveau V (CAP-BEP)



LECTURE DES GRAPHIQUES

Pour rappel, deux graphiques sont réalisés pour chaque niveau de diplôme de l'Éducation 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 salarié.e.s 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.

Proposition unitaire de décret indicateur carrières

L'intersyndicale (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO et UNSA) est porteuse d'une proposition de décret qui vise à compléter la BDES à l'article R 2323-12 du Code du Travail :

- Dans « 1° Conditions générales de l'emploi, e) Positionnement dans l'entreprise », après « Répartition des effectifs par catégorie professionnelle », ajouter : « Selon le niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale, acquis par les salarié.e.s, répartition de ces salarié.e.s selon le niveau de qualification, par tranche d'âge. »
- Dans « 2° Rémunérations », après « Données chiffrées par sexe », ajouter « Selon le niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale, acquis par les salarié.e.s, répartition de ces salarié.e.s selon le niveau de rémunération, par tranche d'âge. »

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. Quoiqu'il en soit, ces problématiques pouvaient également être traitées dans le cadre de

missions dites 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 limitent l'étendue.

Depuis la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social, dite « Rebsamen », la CGT a gagné le droit, pour les comités d'entreprises et les organisations syndicales de 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 (article 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 toutes informations jugées utiles 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/trices les notions et concepts clefs utilisés pour analyser les inégalités entre les sexes : discriminations directes et indirectes, sexisme, ségrégation horizontale et verticale, 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 les 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 (article 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'État* ». Afin de faire un bon usage de cette expertise

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

technique, il convient donc de négocier un « *délai 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 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.e-comptable (article L2325-35 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.e-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 hommes².

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 le chapitre *Fonctionnement de la négociation collective sur l'égalité professionnelle*, p. 15.

2— Cass. Soc. 10/01/2012, n° 10-21.270 : arrêt Cap Gemini.

3 CONSULTER LES 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 FAIRE UN 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 du 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 heure par 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 et d'hommes 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 L 2241-7 du Code du Travail, il convient d'obtenir :

- Un diagnostic / état des lieux relatif à la segmentation des emplois et au déroulement des carrières.
- La 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.
- Les rémunérations par niveaux de classifications fines.
- Le 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 de l'Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) de novembre 2015. ■

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

COMMENT OBLIGER MON EMPLOYEUR À FOURNIR DES DONNÉES COMPLÈTES ?

Différents recours sont possibles, comme interpellier l'Inspection du travail, utiliser le droit d'alerte du délégué du personnel, 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

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 ».

OUTILS DISPONIBLES

• **Le site du Ministère du Travail**
<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 de la CGT**
ega-pro.cgt.fr

• **Le site du Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes**
<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/>

• 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/GuideUtilisationDiagnosticEgaliteSurExcel-Anact-Aract-MacPc-Avril2015.pdf>

1– Voir la partie *Quels recours et points d'appui ?*, p.99.

2– Voir le chapitre *Confidentialité*, p.112.

NÉGOCIÉ

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

Chiffres clés

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 retraite. 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 » (les femmes seraient plus absentes, moins productives au nom de la maternité et des enfants, qu'elles soient mères ou pas !) 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 L 1132-1 du Code du Travail :** principe général de non-discrimination en droit du travail (selon 20 critères prohibés par la loi, dont le sexe, la situation de famille, la grossesse...)
- **Article L 1142-1 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

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'embauche :

- **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 délégué.e.s du personnel ou des OS de l'entreprise.

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 2015.

Ce rapport peut être consulté sur internet :

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

REVENDEICATIONS À PORTER



- **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 tous et toutes !).
- **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.

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'Éducation 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. 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 chapitre Mixité des emplois, p.51.

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.

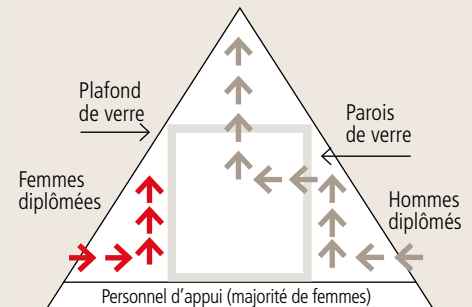
1— Chiffres clés, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, 2016.

Kezaco ?

LE PLAFOND DE VERRE

La ségrégation professionnelle

est illustrée par les concepts de « parois de verre 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 féminisées.



REVENDEICATIONS À PORTER



- Pour favoriser la mixité, il faut notamment travailler sur **les conditions d'accès à l'emploi**¹.
- **Établir 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 tous et toutes).
- **Améliorer les conditions 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 :

1– Voir revendications dans le chapitre *Conditions d'accès à l'emploi*, p.48.

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

– 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.

3– Voir chapitre *Classifications*, p. 275.

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)

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.

→ Air France, programme Air-Emploi 2010

Accueil de collégien-ne-s issu.e.s de quartiers prioritaires en stage de 3^e avec un objectif de participation de collégiennes.

→ 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...).

Pour aller plus loin

- Voir chapitre *Conditions d'accès à l'emploi*, p.48.
- **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.

→ 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. » ■



3 FORMATION PROFESSIONNELLE



LES ENJEUX

Comme indiqué dans l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} 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.

Chiffres clés

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 (autour de 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- Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres, C. Budaci, J. Eneau. La diversité : questions pour les sciences sociales-Égalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité, déc. 2009.

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— Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise, ORSE, mars 2009.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Article L 1132-1 du Code du Travail** : principe général de non-discrimination en droit du travail (selon 20 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

- 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 pleins.

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.

• Accord SNCF, 2015

➔ 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 :

« 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 [...] »

➔ Propositions de formations adaptées :

« 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.e.s 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 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. À noter : 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, ou 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.

VIGILANCE



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) et les types de formations (qualifiantes/certifiantes).
- **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 quels délais les souhaite-t-il, cette aide financière est-elle bien accessible à tous les types de familles (monoparentales, homoparentales...).
- **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.

Chiffres clés

La part des femmes cadres, exerçant une profession intellectuelle, artistique ou libérale est de **14,6%** des actives, contre **20,2%** des actifs hommes.¹



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 professionnel².



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 déclassements².

1— Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, chiffres clés , 2016.

2— Enquête Santé et itinéraires professionnels, 2006-2010, Dares.

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 1^{er} 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.* »

INDICATEURS BDES

• 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 » (Voir la partie *Construire un diagnostic complet*, p. 40).

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.

→ 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.
- **Objectif chiffré** d'augmentation du taux de promotion des salarié.e.s à l'issue des formations professionnelles.
- **« 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 personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe (voir p.40).
- **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** de l'encadrement.
- 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" » (voir p. 106).

→ 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 », p. 40.

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 acteurs 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



LES ENJEUX

La prise en compte des conditions de travail de tous et toutes 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 sexuels 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.

Chiffres clés

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

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour la période 2001-2014, toutes branches confondues :

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

Baisse du nombre de accidents du travail pour les hommes.

Augmentation du 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

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.



- **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...) et le port répété de charges considérées comme légères (pour les caissières...).
- 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 tous et toutes :

- 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 (1 heure par jour) et de la charge de travail de droit à partir du troisième mois de grossesse.
- Élargir l'obligation de changement de poste de la salariée enceinte pour tous les postes ayant des conditions de travail (posture de travail, port de charge, inhalations...) exposant la salariée et mettant en danger sa grossesse. Ces postes peuvent être délimités par la négociation et le CHSCT¹.
- 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'entreprise².

1– Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

2– Voir le chapitre *Combattre les violences sexistes et sexuelles*, p. 88.

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 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

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 éloignés).

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **L'article L 3123-2 du Code du Travail¹** introduit le principe d'une durée minimale de 24 heures pour les temps partiels, sauf accords dérogatoires de branches. Au 31 décembre 2015², 68 branches, employant 46 % des salarié.e.s à temps partiel, ont conclu un accord prévoyant pour la plupart une durée minimale inférieure aux 24 h légales. **Seuls 6 accords prévoient la durée de 24 h, tous les autres dérogent :** autour de 16 h en moyenne mais une durée minimale de deux heures est prévue pour certains métiers (gardiens et employés d'immeubles...).

• **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 dérogent³.

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

2— Bilan de la négociation collective en 2015, Ministère du Travail, 2016.

3— 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.

Les avenants de complément d'heures (qui permettent de dépasser les horaires habituels du contrat à temps partiel sans ouvrir de nouveaux droits), sont généralisés. La plupart des branches autorisent en moyenne 5 avenants par an (la loi limitait ce recours à 8).

• **La loi « travail » modifie encore ces principes :**

- raccourcissement des délais de prévenance 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 ; seul un accord de branche pouvait abaisser ce taux. Désormais, le seuil légal est de 10 %).
- 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.

Chiffres clés

82%

des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

32%

des femmes salariées sont à temps partiel

6,7%

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 qualifié.

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 à temps partiel déclarent ne pas avoir trouvé de temps plein :

36,3 % des hommes

29,6 % des femmes.

C'est la mesure officielle du temps partiel subi.

**30 % des femmes
6,9 % des hommes**

déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler. Dans de nombreux cas, il s'agit donc de contraintes familiales (absence de modes de garde convenables) qui expliquent ce « choix ».

+ de 50 %

Le temps partiel subi représente plus de la moitié du temps partiel.

– À noter que l'employeur peut déroger à la durée minimale du temps partiel, qui est de 24 heures par semaine (article L3123-14-1 du Code du Travail), en contrepartie « d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités », et sous réserve d'informer les représentant.e.s 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 des salarié.e.s à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyvalence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salarié.e.s sur leur cœur de métier, d'une part, 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. »

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.

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-11h-13h et 16h-19h et maintenant 7h30-15h30 ou 10h30-18h45). ■

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 24h 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.
- **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 24 h.
- **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 (voir p.40).
- **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 trois ans, instaurer un droit au temps partiel à 80 %, rémunéré à 100 % du salaire.

Pour aller plus loin

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

7 ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



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 l'essentiel 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 qu'hommes et femmes puissent s'impliquer autant au travail que 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.

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 » (article 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.

¹– Voir le chapitre *Temps partiel*, p.66.

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 :

• **L'article L 1225-26 du Code du Travail : « 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.

• **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 :** « À 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

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.

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 3 h 27 mn aux temps domestiques et 4 h 48 mn au temps de travail soit **8 h 15 mn de temps contraint par jour.**

• Les hommes, 2 h 06 mn aux tâches domestiques et 5 h 50 mn au temps de travail, soit **7 h 56 mn 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 9 heures et après 18 heures sauf période exceptionnelle (Bouygues) ; pas de réunions après 18 heures, si urgence, réunion sur l'heure de déjeuner avec plateau repas fournis (Lamy Lexel)

→ Dispositions sur la parentalité

– Droits d'absence rémunérés pour le salarié ou la salariée dont la conjointe est enceinte pour trois 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 3 heures par trimestre...). Promouvoir le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation. (Accord UDES, 27/11/2015).

Services

→ L'accueil des enfants

– Pimprenelle (RATP) : recherches de solutions 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 imprévue. 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.

[suite p. 74]



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 32 heures pour permettre à tous et toutes 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.
- Gagner des droits à congés familiaux (enfants malades, rentrée scolaire, réunions parents/profs, 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 attirée de retour du congé maternité.

- Le droit à la déconnexion. Il doit être inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise (et pas dans une charte), et se traduire par l'interdiction que le/la 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 et toutes 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 »).

EXEMPLES D'AVANCÉES [SUITE]

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. **Établissement Français du Sang: accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances 2012-2016**

➔ **Prise en charge des cotisations retraits 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.e.s. La déconnexion doit être un droit pour les salarié.e.s 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**: « 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 Ricroch et Benoît Roumier,

Insee premières, n°1377, novembre 2011.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281050>

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

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 qualifications requises, au prétexte qu'elles seraient « naturelles », « innées » !

UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

Quatre critères :

- 1) Les connaissances professionnelles
- 2) Les capacités
- 3) Les responsabilités
- 4) Les charges physique ou nerveuse

Article L3221-2 du Code du Travail :

« 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 ».

Au nom de ce principe, une douzaine de cas de jurisprudences ont donné raison à des femmes (voir encadré p.77). Ces cas restent individuels, il faut pour aller plus loin avoir une approche collective et interroger les classifications professionnelles.

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.

Ce principe de valeur égale a mis longtemps à s'imposer, malgré les lois de 1972 et 1983. Les obligations de négocier sur ce thème ont été renforcées en 2001 et surtout en 2014, grâce aux batailles de la CGT. Désormais ce thème est obligatoire au niveau de la branche, lors de la révision des classifications, mais aussi dans l'entreprise.

CE QUE DISENT LES TEXTES¹

- **L'article L2241-7 du Code du travail** rappelle l'obligation de négocier l'égalité au niveau de la branche : « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité. À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. »
- **L'Article L3221-6 du Code du travail** 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

1– Voir chapitre Définitions et rappel juridique général, p.23.

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 inter-professionnel 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 une note méthodologique en

octobre 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 Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) est chargé de reprendre la main et de proposer un nouveau guide d'appui 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 :

ÉTUDIER 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 le salarié.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 processus 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/caux 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, des emplois de secrétariat auront quatre échelons possibles, alors que des emplois de techniciens en auront six.

FAIRE BOUGER

LES CRITÈRES DE LA CLASSIFICATION

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein des quatre critères définis par la loi :

- **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 des capacités.** Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à : la capacité de résoudre de problèmes, à la technicité... 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 interrompue...

- **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, à l'autonomie, etc.

• **Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles.** Les charges physique et nerveuse font partie des critères retenus par l'article 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...). 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, et proposer la revalorisation de ces emplois. Concrètement:
 - Repérer où sont les femmes et les hommes dans l'entreprise : existe-t-il des emplois à prédominance féminine ou 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 et les hommes dans l'entreprise ?

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 diplômes n'étaient pas reconnus au même titre que les diplômes techniques. Quelle que soit la filière (technique ou administrative), les diplômé.e.s du bac seront tous et toutes positionné.e.s à 273 points, les bac +2 à 300 points et les bacs +3 à 315 points ;

→ Les sages-femmes hospitalières

Elles ont mené une lutte pour une vraie reconnaissance de leurs qualifications. 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 qui exercent un travail de valeur égale. 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 : article 5.2 Révision des classifications et égalité salariale

Cet article rappelle l'article du code du travail L 2241-7 (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. ■

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/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

• **Guide du 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

• **Note méthodologique paritaire** : Mise en œuvre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013. Méthodologie issue des travaux du groupe paritaire, 2015.

• **Guide du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle** : L'égalité entre les femmes et les hommes dans les classifications, à paraître, avril 2017.

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

LES ENJEUX

Les inégalités de rémunération et les déficits promotionnels constituent le cœur des 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).

Écarts de salaires par catégories professionnelles, en équivalent temps plein

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

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.

- **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 du « nuage de points » pour mesurer cet écart, à partir du niveau de diplôme de l'Éducation 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.

1– Le fait que les femmes sont concentrées dans peu d'emplois et de secteurs d'activité. (voir le chapitre *Mixité des emplois*, p.51).

2– Voir le chapitre *Classifications*, p. 75.

3– Laura Muller, *Dares Analyses*, 2012.

4– Voir le chapitre *Promotion et déroulement des carrières*, p.59.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Article L3221-2 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 L3221-4 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. À 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 de la CGT. ■

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 toute la rémunération. 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.



- **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 points.¹
- **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.e.s à temps partiel touchent les mêmes primes** que les salarié.e.s à temps plein.
- **Augmenter le taux de rémunération des heures supplémentaires** des salarié.e.s 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 en amont les chapitres suivants** : *Favoriser la mixité des métiers* (p. 51) ; *Faciliter l'accès des femmes aux formations* (p. 55) ; *Agir sur les promotions* (p. 59) ; *Revaloriser les emplois à prédominance féminine* (p. 75) et faire des comparaisons d'emplois.

¹– Voir le chapitre *Promotion et déroulement des carrières*, p. 59.

PIÈGES À ÉVITER ET POINTS DE VIGILANCE



• **Dans la BDES il faut bien penser à observer les inégalités de rémunération globales** (salaires de base 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.

• **Salaire moyen ou salaire médian ? 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 salarié.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, Dares Analyses, n° 82, novembre 2015.
<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 Winer Lionel, Insee premières, n° 1565, septembre 2015.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1370897>
- **Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009**, Muller Laura, Dares Analyse n° 16, mars 2012.
<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 rend 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 la méthode des nuages de points, p.40.



10 COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

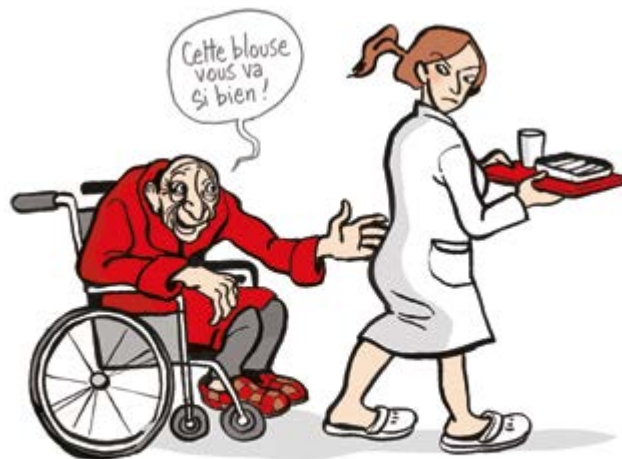
Voir le guide de la CGT :
cgt.fr/lutter-contre-les-violences.html

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 meurtres, 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 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*:
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/s1278>

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 présent.e.s 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 sexe ou de son origine, telle que prévue par le

1— Voir articles L 1152-4 et L 1153-5 du Code du Travail.



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 en complément du rôle du délégué du personnel.

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

- 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 bénéfice 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.
- Éviction 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.e 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 ou 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.

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 92]



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

- Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié.e.s 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, 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'assistant.e social.e possibilité de : L'accès à un hébergement d'urgence dans le cadre du Service Logement de La Poste ; L'accès à un relogement 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'UDES, 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.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTM-Content?documentId=0900001680462533>

- **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-harcelement-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://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>

- **Kit pour agir contre le sexisme**, CSEP, novembre 2016.

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.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 négociateur.trice.s 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 sur 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 (voir notamment les objectifs chiffrés de progression, les mesures d'actions, les indicateurs chiffrés de suivi).
- 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 socioprofessionnelle. 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- Voir *Entreprises de 300 salariées et plus, construire et analyser votre diagnostic*, Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/>

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

Non seulement l'employeur a obligation de fournir des données dans la BDES 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 article 99 loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (réf : NOR ETST1129731C) : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/11/cir_33991.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* »¹. ■

2– Voir *Entreprises de 300 salariées et plus, construire et analyser votre diagnostic*, Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes. <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/>

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 p.81)

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 p.81)

Suivi détaillé de l'accord:

Domaine d'action	Embauche	Promotion	Articulation des temps	Rémunération	Violences
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 BDES.

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 ?

INTRODUCTION

En tant que syndicalistes, nous savons que le rapport de force est incontournable pour obtenir des négociations satisfaisantes. Sans la mobilisation des salarié.e.s et de tous les outils à notre disposition, y compris les outils juridiques, nous n'obtiendrons pas d'avancées par la négociation.

Les outils juridiques peuvent être mobilisés à différentes étapes de la négociation. En amont, il s'agit d'obtenir des informations pertinentes, c'est-à-dire permettant d'établir un diagnostic fiable et de nature à montrer les inégalités. Pour avoir une idée précise des informations que l'on cherche pour établir les inégalités professionnelles, vous pouvez recourir à **la méthode de triangulation ou méthode Clerc¹** qui permet d'identifier et d'évaluer les inégalités à l'aide des premières informations fournies par les salarié.e.s. Dans un premier temps, cela vous permettra de vous faire une idée de la situation quant à l'existence d'une inégalité de traitement, mais il vous manquera des informations pour établir un constat précis et complet des inégalités.

Très souvent, y compris pendant les négociations, l'employeur vous opposera la confidentialité² des informations pour éviter de vous les transmettre. Cependant, le droit et surtout la jurisprudence en matière de discrimination,

vous donnent les arguments pour stopper cette stratégie patronale. Pour récupérer ces données, vous pouvez également faire appel à l'inspection du travail³, au/à la délégué.e du personnel⁴, et au Défenseur des droits⁵.

Si l'employeur s'obstine à faire obstacle à la communication des éléments, vous pouvez mobiliser le contentieux. Concrètement, nous proposons de s'appuyer sur la méthode de triangulation pour mener un, ou mieux, plusieurs litiges individuels, en matière d'inégalité laissant supposer une discrimination, dans une même entreprise (bien souvent la simple menace du contentieux suffit à débloquer la situation). Nous réclamons alors aux juges toutes les données utiles. Ces éléments seront essentiels pour le contentieux et les négociations à venir. L'expérience nous démontre que cette démarche contentieuse ou précontentieuse incite fortement les employeurs à négocier pour l'ensemble du personnel et sur des bases nouvelles.

La quête de ces informations est incontournable pour ne pas passer à côté de l'essentiel. En effet, quand il existe une inégalité en raison du sexe qui ne trouve pas de justification légitime c'est toujours une discrimination. Or, les négociations sur l'égalité femmes-hommes se placent souvent et abusivement sur un terrain hors discrimination, ce qui conditionne défavorablement le diagnostic (par exemple, on limite la comparaison uniquement au salaire de base et sur des emplois identiques) et la négociation (par exemple, aucune mesure de réparation sur l'intégralité de la carrière n'est prévue). La démarche que l'on propose permet d'avoir les informations pertinentes pour établir un diagnostic complet, se situant sur le terrain de la discrimination quand elle est constituée, et surtout cela nourrit le rapport de force que nous savons indispensable à des négociations de qualité.

Attention au risque de plainte pour diffamation. En effet, en cas de litige, vous devez présenter les éléments de faits laissant supposer une discrimination. Seul le juge peut qualifier l'inégalité de discrimination. ■

1— Voir chapitre *Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière*, p.106.

2— Voir chapitre *Confidentialité*, p.112.

3— Voir chap. *Sanctions et contrôles de la DIRRECTE*, p.100.

4— Voir chapitre *Droit d'alerte*, p.103.

5— Voir chapitre *Défenseur des droits*, p.114.

1 SANCTIONS ET CONTRÔLE PAR LA DIRRECTE

La CGT se bat pour que les contrôles soient généralisés et que les sanctions soient appliquées.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, 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 de la BDES.

Les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, DIECCTE 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 R 2242-2) 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.

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'action¹, 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.* »)². 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 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 interpeller 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 L2242-5 à L2242-7, L2242-8, L2323-47 et L2323-57, ainsi qu'aux articles R2242-2 à R2242-8, R2323-8 et 9, D2323-9-1, R2323-12 et D2323-12-1 du Code du Travail.

→ **Exemple.** *Un accord (ou plan d'action) doit, selon l'article R2242-2 du Code du Travail, contenir des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre portant sur au moins quatre des domaines d'actions mentionnés 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'accomplir 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 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 L2242-5-1 et R2242-2 et suivants du Code du Travail.

La pénalité financière

Une fois le délai de 6 mois expiré, la DIRECCTE doit décider s'il y a lieu d'appliquer ou non la pénalité financière. Elle 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...);

1— Trois domaines dans les entreprises de – 300 salarié.e.s, quatre dans les + 300. La rémunération est un domaine obligatoire.

2— Circulaire du 2/8/10/2011.

- en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle;
- et en fonction de la bonne foi de l'employeur.
- La DIRECCTE envoie à l'employeur une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, sous un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure. Il lui demande de communiquer en retour, dans un délai d'un 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 R2242-7 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 délégué.e.s 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 DÉLÉGUÉ.E.S 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 ».

(Article L2313-2 du Code du Travail)

LES REPRESENTANT.E.S 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.*

(Article L4131-2 du Code du Travail)

LES REPRESENTANT.E.S 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.*

(Article L2323-78 du Code du Travail ; voir L4131-2)

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 de la/du salarié.e,** 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 de la/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/LA 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/la délégué.e du personnel doit constater l'atteinte directement ou par l'intermédiaire d'un.e salarié.e. Il/elle peut être lui-même la victime de cette atteinte.
- Il/elle doit immédiatement saisir l'employeur/se ou son/sa représentant.e.
- La personne ainsi saisie est tenue de procéder sans délai à une enquête avec le/la délégué.e, 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/sa représentant.e. Elle doit impérativement se faire avec le concours du/de la délégué.e du personnel, qui peut être assisté par l'inspecteur/trice du travail (voir ci-dessous).

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

Dans la plupart des cas, l'employeur procède à l'enquête en évinçant au maximum le/la délégué.e du personnel et en choisissant les éléments qu'il/

elle veut bien communiquer. Le/la délégué.e du personnel liste de manière précise et concrète, dans un courrier adressé à l'employeur, tous les éléments utiles à l'enquête. Elle/il peut s'appuyer sur ces demandes pour saisir l'inspection du travail et éventuellement le juge afin d'obtenir les données citées dans le courrier.

SUITES :

ALERTE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

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

– Il/elle peut le saisir de toutes plaintes reçues et de toutes observations qu'il/elle estime pertinentes, notamment au sujet du non-respect de la réglementation relative aux négociations sur l'égalité professionnelle. En outre, il/elle peut le/la 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/se.

– Il/elle peut saisir l'inspection du travail relativement à la mise en œuvre des conventions collectives applicables dans l'entreprise. Il est alors possible de se tourner vers elle 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/trice 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/se...). Si l'employeur refuse de répondre ou de coopérer pleinement à l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, l'inspecteur/trice du travail peut dresser un procès-verbal à son encontre, ou saisir le juge des référés pour ordonner toutes mesures adéquates – L'inspecteur/trice 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/trice (ou le/la contrôleur/se) du travail décide de visiter l'entreprise, il/elle doit en avvertir le/la délégué.e du personnel qui l'a saisi.e, et ce/tte dernier/re peut l'accompagner s'il/elle le souhaite. Si l'inspecteur/trice du travail s'auto-saisit d'une situation, il/elle peut aussi proposer au/à la délégué.e du personnel de l'accompagner dans le cadre de ses visites.

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

• **Le/la directeur/trice de la DIRECCTE** peut, sur rapport de l'inspecteur/trice 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/elle, le/la salarié.e concerné.e, ou le/la délégué.e du personnel si le/la salarié.e averti par écrit ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du Conseil des prudhommes (CPH) qui statue selon la procédure applicable au référé. C'est le droit de substitution.

• **Le/la délégué.e 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/la délégué.e du personnel ne peut obtenir du/de la juge la nullité de la mesure contestée (ex : licenciement), que seul le/la salarié.e peut demander.

Attention ! Si l'atteinte relève de la santé et de la sécurité au travail, le droit d'alerte du/de la délégué.e du personnel peut être utilisé en commun avec celui du CHSCT. La procédure mise en place pour le/la délégué.e du personnel 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 ne nous intéresse pas ici, est inscrite à l'article L 2323-78 du Code du Travail. ■

3 IDENTIFIER 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 reprises¹. Toutefois, la comparaison s'avère très utile chaque fois qu'elle est possible : elle permet de rendre le dossier plus intelligible

1 – Soc. 10 nov. 2009, n° 07-42849.

Pour aller plus loin : Anaïs 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.

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.

01 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 comparant.e.s 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).

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 »¹.

• Il faut constituer un panel exhaustif pour éviter d'être soupçonné.e d'avoir sélectionné le 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 délégué.e.s 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 Bureau des Conciliations du CPH ou en référé via la mise en œuvre de l'article 145 du Code de Procédure Civile².

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.

1— CA de Grenoble, 12 décembre 2005, n° 04-00.926.

2 – voir tous les chapitres *Recours et points d'appui* de ce guide et notre site : ega-pro.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 comparant.e.s 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

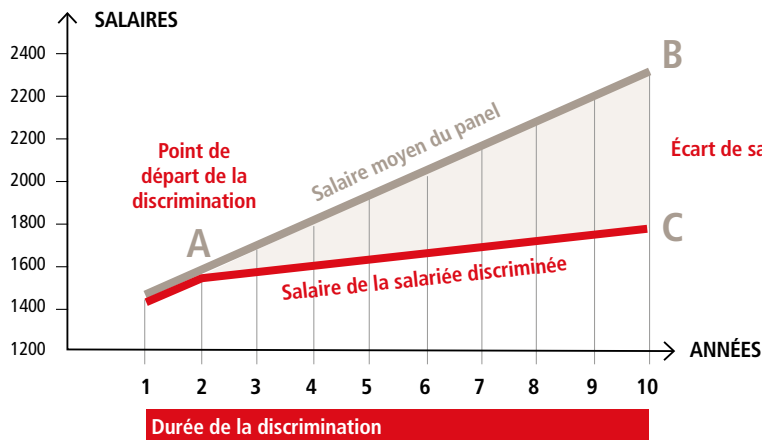
LA COMPARAISON AVEC LA SITUATION DU/DE LA SALARIÉ.E VICTIME ET LE CALCUL DU PRÉJUDICE

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.e, 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 « passive » :**
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/elle 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 [base x hauteur] divisé par 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



$$\text{Préjudice financier} = \text{surface du triangle ABC} \\ = \frac{(\text{Écart de salaire}) \times (\text{Durée de la discrimination})}{2}$$

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.

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.

entre 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 (article 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 « active »** : 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 discrimination². Elle a été reconnue comme permettant d'« évaluer un préjudice de perte de chance affectant le déroulement normal de la carrière »³.

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 reprises⁴ puis a censuré une Cour d'appel qui n'avait pas correctement fait application de cette méthode⁵. Elle a renouvelé cette approbation à plusieurs reprises⁶.

2— CPH de Versailles, 30 mars 2004.

« CGT et divers salarié-es contre MATRA AUTO ».

3— CA de Douai, 31 janvier 2007, RG 06/00297, « Pecqueur contre Toyota ».

4— Cass. Soc. 4 juill. 2000, n° 98-43.285.

5— Cass. Crim. 9 nov. 2004, n° 04-81.397

6— 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 discrimination⁷. Enfin, elle est retenue dans des accords de fin de discrimination par de grands groupes industriels. ■

7— Cahiers du DRH, n° 112, juillet 2005.

4 LA CONFIDENTIALITÉ

Il est nécessaire que les négociateurs/trices accèdent aux informations détenues par l'employeur pour que les négociations se déroulent à armes égales.

La loi prévoit que la négociation sur l'égalité professionnelle, comme toute négociation, doit être loyale et sincère¹. L'employeur doit communiquer les « *informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et [répondre] de manière motivée [à leurs] éventuelles propositions* »². Pourtant, il est très fréquent que l'employeur invoque la confidentialité pour faire obstacle à leur communication, or cet argument n'est pas justifié en matière de discrimination.

1— Le Code du Travail ne mentionne pas expressément cette obligation, mais cette dernière apparaît en plusieurs articles concernant la négociation collective et mentionnant « l'engagement sérieux et loyal des négociations » (article L 2241-12 pour la branche, article L2242-7 du Code du Travail pour l'entreprise).

2— Article L 2241-12 du Code du Travail pour la négociation de branche ; article L 2242-7 du Code du Travail pour la négociation d'entreprise.

LA NOTION DE CONFIDENTIALITÉ DANS LE CODE DU TRAVAIL

De manière générale, le Code du Travail n'envisage la confidentialité que dans des domaines bien délimités : concurrence, élections, secret médical, données personnelles... La loi consacre alors à leur égard une obligation de discrétion qui peut être imposée aux représentant.e.s du personnel. Toutefois, l'employeur ne peut imposer une obligation de discrétion qu'à l'égard d'informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il a présentées comme telles.³ La jurisprudence a précisé qu'il revient à l'employeur de justifier le caractère intrinsèquement confidentiel des données communiquées, et ce par des éléments objectifs.

Cette obligation de discrétion peut être évoquée à l'égard des informations de la BDES (article L 2323-7-2 du Code du Travail).

3— Par exemple, la loi fait peser sur les membres du Comité d'entreprise et les délégué.e.s syndicaux/cales une obligation de discrétion s'agissant de ces informations dans le cadre des procédures d'information-consultation dont le Comité d'entreprise doit faire l'objet.

Concernant la négociation sur l'égalité professionnelle, la loi ne fait référence à la « confidentialité » que pour un seul indicateur : la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsqu'il est « *de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique* » (article R 2323-12).

Dans ce cas, l'employeur pourra présenter, pour chaque sexe et par rapport au niveau ou au coefficient hiérarchique⁴ : soit la rémunération effective moyenne, soit une rémunération moyenne de référence calculée sur une base de 100, soit le positionnement des salarié.e.s au regard des minima conventionnels de branche sur une base temps plein.

Il faut donc que cette restriction soit strictement justifiée par le faible nombre de salarié.e.s et ne sont pas visées les rémunérations moyennes ou médianes mensuelles par catégorie professionnelle

4— Ministère du Travail, des Relations sociales, de la famille et de la solidarité, Rapport de situation comparée. Guide de réalisation, DICOM, août 2008.

et par tranche d'âge, ni le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. Les indicateurs sous forme de nuage de points présentée p. 40 peuvent ainsi être utilisés.

LA POSITION DU JUGE EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES SALARIALES

La jurisprudence est constante : la confidentialité ne peut être dressée en obstacle à la communication des données salariales du personnel. Le juge considère que refuser à la/au salarié.e victime d'une discrimination le droit de se voir communiquer des données salariales permettant la comparaison de sa situation avec celle d'autres salarié.e.s de l'entreprise reviendrait à lui interdire de faire valoir ses droits, puisque contrairement à l'employeur, il/elle ne détient pas les pièces⁵. Bien que « *l'employeur [ait] 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 desdits salariés, [il] ne peut faire obstacle à l'application des dispositions législatives organisant la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise* »⁶.

La Cour de cassation tient également cette position au sujet des mesures d'instruction préalable à tout litige et précise que « le respect de la vie

personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle » à ces mesures si elles « procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées »⁷.

Rappel. *Les inégalités en raison du sexe sont des discriminations*⁸ (voir définitions et rappel juridique général p. 23). *La non-discrimination est un droit fondamental et à ce titre la jurisprudence est claire, en matière de lutte contre les discriminations il n'y pas de données salariales confidentielles.*

QUE FAIRE AU COURS DE LA NÉGOCIATION ?

Bien souvent, l'employeur brandira l'argument de la confidentialité pour refuser de communiquer les données nécessaires au diagnostic préalable à la négociation.

• **Mettre en avant** l'anonymat des données, qui prévient toute atteinte à la confidentialité.

• **Faire remarquer** que des salarié.e.s de l'entreprise, notamment le/la DRH et le/la comptable, ont accès à des données confidentielles. Soupçonner, *a priori*, les négociateurs/trices d'une intention de violer la confidentialité constitue à la fois une inégalité de traitement, voire une discrimination, et un obstacle au dialogue social.

• **Si les données** concernent un petit groupe de personnes et qu'une atteinte à la confidentialité

apparaît possible s'agissant du niveau ou du coefficient hiérarchique, rappeler que d'autres solutions sont possibles (voir ci-dessus). Pour les autres données, rappeler les dispositions de la loi (aucune mention du principe de confidentialité, et donc impossibilité de l'utiliser pour refuser de les communiquer).

Si l'employeur persiste dans son refus :

• **Rappeler** la position du juge en matière de confidentialité des données salariales, en matière de discrimination et en matière de mesures d'instruction.

• **Évoquer la possibilité**, pour les négociateurs/trices, de faire appel au juge dont les décisions en la matière sont constantes et obligent l'employeur à remettre les données utiles à la négociation.

• **En dernier recours**, le contentieux s'exercera :
– Devant le juge des référés du Tribunal de Grande Instance, pour obtenir la communication des données en se fondant sur l'article 145 du Code de Procédure Civil :

– Devant le tribunal correctionnel, pour délit d'entrave en invoquant l'absence de communication ou de communication incomplète des données devant être transmises aux négociateurs/trices.

Au même titre que pour la négociation, la confidentialité n'a pas lieu d'être dans la mise en œuvre du droit d'alerte et de la méthode de triangulation (méthode Clerc)⁹. ■

5— Voir CA de Versailles 19 janv. 2010, n° 09-00655.

6— Voir CA de Versailles 18 mars 2011, n° 10-27694 ; CA de Paris 14 janv. 2010, n° 09-07595.

7— Voir Cass. Soc. 19 déc. 2012, n° 10-20526.

8— Voir chapitre *Définitions et rappel juridique général*, p. 23.

9— Voir le chapitre *Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière*, p. 106.

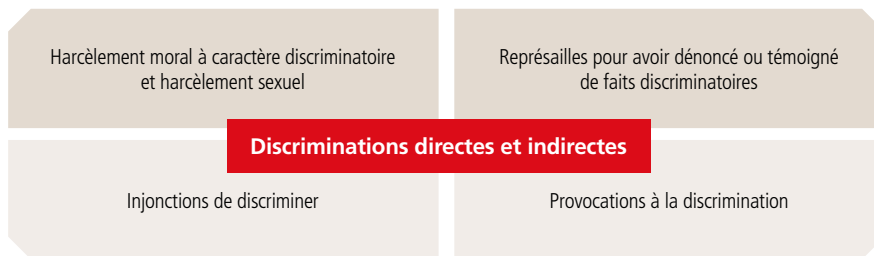
5 LE DÉFENSEUR DES DROITS

Kezaco ?

UNE AUTORITÉ CONSTITUTIONNELLE INDÉPENDANTE

Parmi les tiers qu'il est intéressant de mobiliser pour parvenir à un diagnostic fiable en matière de discrimination, le Défenseur des droits peut accompagner les victimes de discrimination et les négociateurs/trices notamment pour l'obtention de données utiles pour identifier une possible discrimination. Autorité constitutionnelle indépendante, le Défenseur des droits a notamment pour rôle de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France.

LES COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



LES MOYENS D'INVESTIGATION

Comme en atteste le tableau page 115, le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'investigation. L'institution peut enquêter dans les locaux professionnels, auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles, ou exiger la production de documents. Si l'employeur ou toute autre personne refuse de coopérer, le Défenseur des droits peut saisir le juge des référés afin qu'il ordonne l'obligation de coopérer et de remise des informations. Il facilite donc grandement l'accès aux données voire à la preuve en matière de discrimination.

LES POUVOIRS DE L'INSTITUTION

- Proposer un règlement à l'amiable pour concilier les parties
- Formuler des recommandations, avec mise en demeure ou injonction
- Proposer une transaction de nature quasi-pénale
- Saisir l'autorité judiciaire compétente
- Présenter des observations devant les juridictions (CPH, TGI, Cour d'appel...)
- Demander des poursuites disciplinaires au corps compétent
- Formuler des propositions de réforme législative

LES MOYENS D'INVESTIGATION

Demande d'explications à toute personne physique ou morale mise en cause, dans le cadre d'une audition après convocation.
Possibilité de demander aux ministres de donner instruction au corps de contrôle d'accomplir toutes vérifications ou enquête.

Demande au vice-président du Conseil d'État ou au premier président de la Cour des comptes de faire procéder à toutes études.

Recueil de toute information sur les faits portés à sa connaissance sans que le secret de l'enquête ou de l'instruction lui soit opposable (sauf : secret de la défense, sûreté de l'État et politique extérieure). Le secret professionnel ou médical peut être levé à la demande expresse de la personne concernée.

Vérifications sur place dans les locaux administratifs ou privés des personnes mises en cause.
Possibilité de saisir le juge des référés ou le juge des libertés et de la détention (si lieu privé) pour y procéder. Si une enquête ou une instruction sont en cours, il doit recueillir l'accord préalable des autorités compétentes.

SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS

Il est possible d'adresser directement une réclamation au Défenseur des droits :

- **par un formulaire de saisine en ligne :**

https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

- **par courrier** à l'adresse suivante :

Défenseur des droits – 7, rue Saint-Florentin 75409 Paris Cedex 08

Au courrier ou à la réclamation doivent être jointes des copies de toutes les pièces en votre possession et susceptibles d'éclairer la situation dénoncée ainsi que vos coordonnées précises. Il est également possible, en cas d'incertitudes ou de questions, de contacter l'institution **par téléphone au 09 69 39 00 00**, ou de s'adresser à un.e délégué.e du Défenseur des droits.

Un exemple d'intervention

Le Défenseur des droits a présenté un avis en date du 22 juillet 2016 sur le projet de loi Égalité et citoyenneté, afin de proposer une amélioration des dispositifs de prévention des discriminations collectives, notamment dans l'emploi. Il a ainsi conseillé au législateur de remédier à l'absence d'indicateurs et d'objectifs de progression permettant d'en suivre la réalisation dans les négociations sur l'égalité professionnelle. Le projet de loi contient finalement une obligation pour le gouvernement de publier un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, de nouvelles informations non financières liées aux discriminations dans le rapport extra-financiers des grandes entreprises (plus de 500 salariés), et une obligation de formation périodique à la non-discrimination à l'embauche pour les chargé.e.s de recrutement des entreprises de plus de 50 salariés.

6 LA PREUVE ET LES RECOURS JUDICIAIRES ET EXTRA-JUDICIAIRES

Consciente que le rapport de force est primordial, la CGT a développé des stratégies judiciaires, contentieuses et précontentieuses, qui ont considérablement fait progresser la jurisprudence de manière favorable aux salarié.e.s. Plusieurs centaines de salarié.e.s ont été rétabli.e.s dans leurs droits.

La plus grande difficulté en matière de négociation sur l'égalité professionnelle est d'obtenir les données pertinentes. Sans ces données il ne peut y avoir de diagnostic fiable et de nature à montrer les inégalités. En conséquence, cette situation ne permet pas de prendre des mesures efficaces pour prévenir, réduire et réparer les inégalités.

En outre, une négociation sur l'égalité professionnelle jugée « satisfaisante » parce que contenant de réelles avancées, ne répare jamais l'intégralité du préjudice subi par les femmes.

COMMENT PROCÉDER POUR OBTENIR LES ÉLÉMENTS D'UNE NÉGOCIATION À ARMES ÉGALES ?

Nous l'avons vu dans les fiches précédentes, nous pouvons faire appel à l'inspection du travail, utiliser le droit d'alerte, mettre en œuvre la méthode de triangulation (méthode Clerc) et saisir le Défenseur des droits. Malgré tous ces points d'appui et la législation abondante en matière d'égalité femme/homme, l'égalité est loin d'être effective et les femmes restent fortement discriminées.

En tant que syndicalistes nous savons que le rapport de force est primordial pour obtenir le respect et l'avancé des droits des salarié.e.s. La mobilisation du droit fait partie intégrante de ce rapport de force.

Concrètement, la stratégie consiste, sur la base de la méthode de triangulation (méthode Clerc) à mener un, ou mieux, plusieurs contentieux individuels dans une même entreprise. Pour ce faire nous obtenons, presque toujours sur injonction du

juge, les données utiles aux contentieux en cours mais, plus largement, ces données sont utilisables pour des contentieux ou des négociations futures. Que ces affaires soient gagnées ou perdues (assez rarement), les décisions de justice qui en découlent nous donnent les éléments ou le « mode d'emploi » pour poursuivre les actions de lutte contre les discriminations. C'est à la suite de cette stratégie que nous avons été en mesure, dans plusieurs entreprises (Peugeot, Airbus...), de mener des négociations réparant les discriminations et instaurant des mesures de préventions.

Les employeurs, au vu de ces succès, sont plus aptes à négocier de manière loyale quand ils ont été condamnés ou quand une requête est déposée et que les données (suffisantes, précises, pertinentes...) ont ou vont être ordonnées par le juge. La démarche précontentieuse (le dépôt de la requête et l'information des demandes à l'employeur), au vu des chances de succès, est maintenant de nature à contraindre l'employeur à négocier à armes égales.

LA PREUVE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

Afin de faciliter la tâche au salarié.e.s, le législateur a aménagé la charge de la preuve en matière de discrimination à l'article L 1143-1 du Code du Travail. Ainsi, il a modifié la répartition des rôles dans la démonstration des faits devant le juge. En droit commun, il revient à celui qui allègue un fait de le prouver : ainsi, lorsqu'un.e salarié.e conteste son licenciement pour cause réelle et sérieuse, c'est à lui/elle de prouver qu'il n'a pas commis les faits qui lui sont reprochés. En matière de discrimination, la charge de la preuve est aménagée en faveur de la présumée victime. La procédure probatoire se déroule en trois étapes qui reposent sur le/la salarié.e, l'employeur et le juge.

1) PRÉSENTER DES ÉLÉMENTS AU JUGE

Le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou le salarié au cours de sa vie professionnelle, doit présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

• **En matière de discrimination, la preuve est libre**, tout mode ou support de preuve est admis par le juge, (ex : écrit, courrier ou courriel, SMS, enregistrement audio ou vidéo, journal intime...). Toutefois, cette liberté est limitée par l'exigence d'une preuve loyale¹ : un comportement droit et honnête est attendu du plaideur envers son adversaire et le juge. Les moyens de preuve déloyaux seront écartés par le juge (ex : enregistrement audio ou vidéo réalisé sans le consentement de la personne ; document obtenu par violence, fraude ou abus). La preuve est clandestine, et donc déloyale, dès lors que l'auteur des propos ne pouvait pas savoir qu'il était enregistré : c'est pourquoi le SMS ou le courriel sont toujours recevables².

Pour en savoir plus sur cet aspect vous pouvez consulter la Revue pratique de droit social (RPDS) de mars et avril 2014.

1— La loyauté de la preuve constitue un principe fondamental de la procédure civile (Cass. Ass. Plén. 7 janv. 2011, n° 09-14.316 et 09-14.667).

2— Lettres, courriels ou SMS ne sont pas couverts par le secret des correspondances dès lors qu'ils ont été obtenus sans fraude ni violence (ce qui est, notamment, toujours le cas lorsque la personne qui produit le document en était le destinataire).

• **La preuve des faits de discrimination se trouve, dans la majorité des cas, entre les mains de l'employeur.** C'est pourquoi il est impératif que le/la salarié.e demande au juge d'ordonner la production des pièces nécessaires à la démonstration des faits. L'employeur ne peut opposer la confidentialité des données pour motiver son refus de transmettre les pièces³.

• **Les éléments rapportés par le/la salarié.e** doivent être considérés « dans leur ensemble », et non séparément les uns des autres⁴.

Exemple. Prenons le cas d'un.e salarié.e qui aurait demandé en vain plusieurs formations professionnelles, n'aurait pas perçu d'augmentation individuelle sur une longue période, pendant laquelle il/elle serait également resté au même coefficient de classification. Si, pris séparément, ces éléments ne semblent pas relever d'une situation discriminatoire, ils constituent, pris dans leur ensemble, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. C'est pourquoi le juge doit les prendre en considération et demander à l'employeur de les justifier de façon objective.

3— Voir chapitre Confidentialité, p. 112.

4— Soc. 12 avril 2012, n° 11-12847.

• Pour mettre en évidence une discrimination s'étalant sur une longue période, il est utile, mais non obligatoire, de recourir à la comparaison avec d'autres salarié.e.s¹.

1— Voir chapitre *Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière*, p. 106.

• Le/la salarié.e peut présenter au juge des faits prescrits afin de prouver la réalité de la discrimination. En effet, c'est tout le déroulement de carrière qui peut être pris en compte pour démontrer l'existence de la discrimination.



**CECI N'EST PAS UNE DÉLICATE,
ATTENTION: C'EST UNE HUMILIATION.**

2) LA CHARGE DE LA PREUVE EST INVERSÉE

Une fois la présomption de discrimination acquise, la charge de la preuve est inversée: c'est à l'employeur de prouver que la disposition, mesure ou pratique contestée par le/la salarié.e et relevant de son pouvoir de direction est justifiée par une raison objective, étrangère à toute discrimination. Lorsque l'employeur refuse de communiquer les documents nécessaires à l'établissement d'un panel de comparaison, il ne peut reprocher au/à la salarié.e de rapporter une preuve insuffisante².

3) CONVICTIION DU JUGE

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles³.

Le juge a l'obligation de procéder à l'étude du panel de comparaison produit par le/la salarié.e, comme l'a rappelé la Cour de cassation à plusieurs reprises⁴.

Si le juge considère que les preuves rapportées par l'employeur sont insuffisantes, la présomption pèse en faveur du/de la salarié.e et l'employeur est condamné.

2— CA Montpellier 25 mars 2003, n° 02/00504.

3— Article L 1132-3-3- du Code du Travail.

4— Crim. 9 nov. 2004, n° 04-81397; Soc. 6 juin 2012, n° 10-27694.



JUSTIFICATIONS POSSIBLES AUX INÉGALITÉS

EXEMPLES DE RAISONS OBJECTIVES ÉTRANGÈRES À TOUT MOTIF PROHIBÉ ET JUSTIFIANT UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT

- **Ancienneté et expérience acquise.** Toutefois l'ancienneté, si elle est prise en compte dans une prime spéciale, ne pourra justifier une autre différence de rémunération (Soc. 19 déc. 2007, n° 06-44795).
- **Diplômes,** lorsqu'ils sont utiles à l'exercice des fonctions occupées et qu'ils sanctionnent des formations professionnelles de durées et de niveaux différents (Soc. 17 mars 2010, n° 08-43088).
- **Absences:** l'employeur peut les prendre en compte pour déterminer le montant d'une prime ou les conditions de son attribution, à condition de ne faire aucune différence selon la nature de l'absence (injustifiée, autorisée, pour maladie non professionnelle...)¹, et à l'exclusion des absences légalement assimilées à du temps de travail effectif (les congés payés, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans une limite d'un an sans interruption, ou les congés maternité, paternité ou adoption). Par conséquent, un accord collectif peut tenir compte des absences des salariés non assimilées à du temps de travail effectif pourvu que toutes les absences entraînent les mêmes conséquences sur l'attribution de la prime (ex : prime de ponctualité).
- **Ou encore:** coefficient, classification, qualifications, responsabilités...

1— Si au contraire, l'employeur prend en compte les seules absences pour maladie non professionnelles pour déterminer les non bénéficiaires de la prime, il commet envers les salariés auxquels la prime est refusée une discrimination à raison de l'état de santé (Soc. 11 janv. 2012, n° 10-23139).

EXCEPTIONS LÉGALES OÙ LE CRITÈRE PROHIBÉ EST PRIS EN COMPTE

- **Exigence professionnelle essentielle et déterminante** et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (ex : sexe, âge, apparence physique...).
 - **Sexe:** lorsque l'appartenance à un sexe particulier est une condition déterminante pour le poste (ex : mannequin, acteur, modèle, voir liste édictée à l'article R 1142-1 du Code du Travail).
 - **Âge:** si sa prise en compte est objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime (tels que la volonté de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi), et que les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.
- Exemple:** interdiction de l'accès à l'emploi visant à protéger les travailleurs jeunes ou âgés ; fixation d'un âge maximum de recrutement motivée par la formation requise pour le poste ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite (article L 1133-2 du Code du Travail).*
- **État de santé ou handicap:** refus d'embauche ou licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée, pourvu qu'elle soit objective et que les moyens mis en œuvre soient appropriés et nécessaires (article L 1133-3 du Code du Travail).
 - **Nationalité:** refus d'embauche fondé sur l'application des dispositions statutaires de la fonction publique (ex : défense nationale, etc.).

SYNTHÈSE DES OUTILS POUR OBTENIR DES ÉLÉMENTS DE FAITS SUFFISANTS : QUI SOLLICITER ? COMMENT ?

LE/LA DÉLÉGUÉ.E DU PERSONNEL

L'article L2313-2 du Code du Travail donne au/à la délégué.e du personnel un droit d'alerte qui doit conduire à l'ouverture d'une enquête par l'employeur, avec le/la délégué.e, pour remédier à l'atteinte dénoncée.¹ La jurisprudence a déjà considéré qu'une demande judiciaire d'enquête était justifiée lorsque l'employeur n'avait pas fait droit de manière satisfaisante aux demandes écrites des délégué.e.s du personnel dénonçant une situation de discrimination².

Dans le cadre de cette mesure d'enquête loyale et contradictoire, l'employeur doit faire connaître les données nominatives des salarié.e.s inclus dans les groupes de comparaison constitués pour l'étude des cas des salarié.e.s discriminé.e.s et bénéficiaires du droit d'alerte³.

1— Voir le chapitre *Le droit d'alerte*, p. 103.

2— CA Toulouse, 23 janv. 2009, n° 07/06314, confirmé par Soc. 19 mai 2010, n° 09-40713.

3— CA Versailles, 18 mars 2011, n° 10/03197.

L'INSPECTEUR/TRICE DU TRAVAIL

En cas de contentieux comme au cours de négociations, il est utile d'informer l'Inspection du travail de la rétention d'informations à laquelle s'adonne l'employeur. En effet, il peut contraindre l'employeur à lui communiquer tout document ou élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles d'établir l'existence d'une violation des dispositions du code du travail ou du code pénal, notamment en matière de discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L8113-5 du Code du Travail).

En cas de refus de communication de la part de l'employeur, ce dernier s'expose à une condamnation pour délit d'obstacle à contrôle (article L8114-1 du Code du Travail).

Par ailleurs, l'inspecteur/trice du travail est habilité à constater les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal, ainsi que toute infraction au droit du travail.

L'inspecteur/trice saisi devra examiner la demande, sans toutefois être contraint d'intervenir. S'il/elle estime, après enquête, qu'une infraction est constituée, il/elle pourra adresser un courrier d'observations à l'entreprise, ou bien dresser un procès-verbal et le transmettre au procureur de la République, qui pourra décider à son tour de mettre en mouvement l'action publique contre l'employeur.

LE JUGE (CPH OU TGI)

Obtenir une mesure d'instruction avant tout procès

Les mesures d'instruction dites *in futurum* (avant jugement) sont permises par l'article 145 du CPC : « *S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.* »

Il faut alors saisir le CPH en cas de litige individuel du travail, ou le président du TGI en cas de litige collectif. Ces mesures peuvent, notamment, viser à contraindre l'employeur à produire des informations ou à désigner un expert.e⁴.

Exemples :

- *Un syndicat qui n'a pas accès aux informations relatives aux salaires, aux coefficients, aux formations de l'ensemble du personnel est légitime pour formuler une demande d'expertise avant procès*⁵.
- *Des salarié.e.s disposent d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits mais dont seul l'employeur dispose et qu'il refuse de communiquer*⁶.

4— Voir le chapitre *Droit à l'expertise*, p. 42.

5— CA Douai, 21 mai 2001, n° 00/04929.

6— Soc. 19 déc. 2012, n° 10-20528.

LE BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION (BCO)

La loi donne au bureau de conciliation et d'orientation le pouvoir d'ordonner toutes mesures d'instructions légalement admissibles, et ce même d'office, c'est-à-dire de sa propre initiative (article L 1454-14 du Code du Travail).

- **Le juge peut, à la requête d'une partie, enjoindre à l'autre partie de produire l'élément de preuve** qu'elle détient, au besoin avec astreinte (article 11 du code de procédure civile – CPC). Ces mesures ne peuvent être ordonnées que si la partie qui allègue le fait à prouver ne dispose pas d'éléments suffisants pour ce faire (article 146 du CPC). Le salarié qui possède un intérêt légitime à la production d'éléments avant que soit engagée toute discussion au fond par le bureau de jugement, peut demander au BCO qu'il ordonne la production des pièces utiles détenues par l'employeur : contrats de travail, informations relatives à la situation de catégories de salariés (rémunération, diplômes...), etc.

- **Le juge peut ordonner des mesures d'office** dès lors qu'il ne dispose pas d'éléments suffisants pour statuer (article 144 du CPC). Si la partie s'abstient ou refuse d'apporter son concours aux mesures d'instructions, le juge peut en tirer toute conséquence (article 11 du CPC).

LE BUREAU DE JUGEMENT (BJ)

L'article L 1134-1 du Code du Travail prévoit que « *le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ». Le législateur semble ici encourager le juge à se saisir des pouvoirs d'instruction qui lui sont confiés de manière générale par le CPC.

Le juge qui ne s'estime pas suffisamment informé pour prendre sa décision apprécie l'opportunité de recourir à des mesures d'instruction portant aussi bien sur les éléments présentés par le salarié, et qui laissent supposer l'existence d'une discrimination, que sur ceux apportés par l'employeur pour justifier sa décision⁷.

Dans ce cadre, le juge peut ordonner une expertise. Il en apprécie souverainement l'utilité, peu importe que l'employeur conteste la qualité des éléments de faits présentés.

Attention ! *Si l'employeur fournit des éléments suffisants à faire tomber la présomption née avec les documents soumis par le/la salarié.e, le/la juge pourra refuser d'accorder au/à la salarié.e les mesures d'instructions qu'il/elle a formulées. Le/la salarié.e doit donc impérativement présenter des éléments suffisants et convaincants.*

7 – Soc. 4 février 2009, n° 07-42-697.

L'ENJEU DE LA PRESCRIPTION

Le régime de la prescription représente un enjeu crucial en matière de discriminations. Ce régime est différent s'agissant de l'inégalité de traitement, ne pas confondre les deux concepts est essentiel car les employeurs tentent de diriger les salarié.e.s et les négociateurs/trices vers le régime de l'égalité de traitement¹. En effet, le régime juridique de l'égalité de traitement est moins favorable aux salarié.e.s.

La prescription concerne à la fois l'action en justice et la réparation du dommage subi².

La jurisprudence a confirmé que le/la salarié.e devait disposer d'éléments probants pour que la connaissance de la discrimination soit considérée comme effective. C'est la date de la connaissance de la discrimination qui marque le point de départ du délai pour agir en justice (cinq ans en la matière). En d'autres termes, la détermination de la date de « *révélation de la discrimination* » suppose de détenir des éléments probants, qui permettent d'évaluer le préjudice. Pour que le délai de prescription commence à courir, le/la salarié.e ou les négociateurs/trices doivent donc être en possession de documents leur permettant d'apprécier la réalité et l'étendue de la discrimination

Exemple. *Si le/la salarié.e apprend le 1^{er} juin 2016 que son licenciement, intervenu le 1^{er} mars 2016, était en réalité motivé par son handicap (par exemple au cours d'une discussion avec un ancien collègue qui lui montre un courriel en ce sens émanant d'un membre de la direction), le délai pour agir ne partira qu'à partir du 1^{er} juin 2016.*

Dans le cadre des négociations, il convient, pour apprécier la réalité et l'étendue des discriminations dans l'entreprise, de détenir une information de qualité et complète. Si au contentieux, ces éléments doivent être personnels, dans le cadre des négociations, il faudra souvent se contenter de rapports généraux : à vous de requérir des informations plus claires et complètes, et d'obtenir l'ensemble des données auxquelles

les représentant.e.s du personnel ont droit pour mener à bien le diagnostic préalable à l'élaboration de mesures efficaces.

Une partie du patronat a longtemps cherché à réduire les délais de prescription de l'action et de réparation en matière de discrimination, en raison du succès rencontré par la lutte contre la discrimination syndicale devant le juge. Les multiples procès gagnés ont conduit à des condamnations et contraint à des négociations toujours plus nombreuses. Des milliers de syndicalistes ont vu leur préjudice reconnu et réparé par les tribunaux, et des millions d'euros leur ont été versés. Les employeurs savent cependant qu'il ne s'agit que d'une facette de la lutte juridique contre les discriminations, face aux millions de femmes qui pourraient saisir le juge afin de voir, elles aussi, reconnaître et réparer les discriminations dont elles font l'objet au travail. ■

1— Voir chapitre *Définitions et rappel juridique général*, p. 23.

2— Article L 1134-5 du Code du Travail.

Type de prescription	Inégalité de traitement ou principe « À travail égal, salaire égal »	Discrimination ou harcèlement
Prescription de l'action en justice = délai pour saisir le juge, et au-delà duquel la demande n'est plus recevable	5 ans hors matière de rémunération 3 ans en matière de rémunération (à compter du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits, c'est-à-dire de la date de connaissance des faits)	5 ans à compter de la révélation de la discrimination (ou du harcèlement moral ou sexuel), c'est-à-dire de la date de connaissance des faits
Prescription de la créance = période pouvant donner lieu à réparation, antérieure à la date de connaissance des faits (rappels de salaire mais aussi repositionnement, dommages et intérêts...)	3 ans à compter de la connaissance des faits ou avant la rupture du contrat	Aucune limite dans le temps : les dommages et intérêts doivent réparer le préjudice subi sur toute la durée de la discrimination, c'est-à-dire à compter du moment où elle a commencé. Le préjudice réparé comprend alors : les rappels de salaire et de primes, la perte sur la retraite... et les dommages moraux. <i>Attention : De la même manière, la preuve de la discrimination peut être rapportée sur toute sa durée, et non seulement sur les 5 ans précédant la date de connaissance des faits*.</i>
Délai butoir pour agir = délai au-delà duquel il est impossible d'agir, même si les faits ont été révélés longtemps après avoir existé	20 ans	20 ans <i>Exemple : Un.e salarié.e ayant quitté son entreprise il y a 21 ans ne peut agir en justice contre son ancien employeur, même s'il/elle vient seulement d'apprendre qu'il/elle a été discriminé.</i>

*La Cour de cassation a estimé que le délai de prescription de l'action « n'interdit pas au juge, pour apprécier la réalité de la discrimination subie au cours de la période non prescrite, de procéder à des comparaisons avec d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé, celle-ci fut elle antérieure à la période non prescrite » (Soc. 4 février 2009, 07-42.697).



**CECI N'EST PAS UN COMPLIMENT:
C'EST DU SEXISME.**

Principaux textes sur l'égalité femmes/hommes en France

1900– Les femmes deviennent électrices et éligibles au Conseil Supérieur du Travail et en 1907 au Conseil des prud'hommes. 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 trois ans de séparation de corps.

1909– Loi instituant un congé de maternité de huit 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, destinés 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 ». L'arrêté Ambroise Croizat vise, en principe, la suppression des abattements sur les salaires féminins (mais pas appliquée 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 partir de la réforme 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 de la fusion de ces deux thèmes de négociation. Quelques points d'appui existent cependant à propos de l'égalité dans les classifications, grâce à la mobilisation de la CGT.

2014– La 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 ; certains thèmes sont désormais négociables au niveau de l'entreprise. La mobilisation a permis d'exclure 6 thèmes dont l'égalité professionnelle, pour lesquels la hiérarchie des normes continue à s'appliquer.

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
CPH	Conseil de Prud'hommes
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
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience



Commission
femmes-mixité CGT
263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex

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 Instituts de Sciences Sociales 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.



Affiche La travailleuse, ses luttes, ses succès, ses espoirs, quatrième conférence nationale de la CGT (1970)



Affiche Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité (2015)



Affiche Égalité professionnelle, emparons-nous des négociations ! (2016)



Affiche 27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, vous trouvez ça normal ? (2016)



Affiche Au travail, dans la vie, sexisme et violences, ça suffit ! (2016)



Campagne #ViDeMère, Avoir une carrière c'est toute une histoire UGICT-CGT (2016)



Guide Négociation de l'égalité professionnelle (2014)
http://cgt.fr/IMG/pdf/guide_nego_egal_prof.pdf



Guide Revaloriser les emplois à prédominance féminine: un enjeu pour la CGT (2014)
http://www.cgt.fr/IMG/pdf/brochure_classifications-2.pdf



Guide Combattre les violences sexistes et sexuelles (2015)
http://www.cgt.fr/IMG/pdf/femmehomme_brochure0116.pdf



Guide Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT (2016)
<http://cgt.fr/IMG/pdf/guide-cgtegalitefemm-homm-web.pdf>

→ Retrouvez tous les documents à télécharger sur :
www.cgt.fr/-Egalite-Femmes-Hommes-.html

ON A TOUS ET TOUTES À Y GAGNER !

Ce guide a pour objet de donner à tous les négociateurs et toutes les négociatrices les points d'appui juridiques et les revendications à porter pour gagner des accords Égalité, avec de vraies améliorations pour les salarié.e.s.

→ Retrouvez ce guide, un modèle d'accord Égalité de la CGT et d'autres outils sur :

www.ega-pro.cgt.fr

