

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

la cgt

GUIDE DE LA NÉGOCIATION 2017

SOMMAIRE

« 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

Dessins et conception graphique : Claire Robert, clairerobert.org / Visuel de couverture : Solenn Marrel, solennmarrel.fr et Claire Robert / Imprimerie : Addax / Responsable de publication : Sophie Binet / Équipe technico-rédactionnelle : Anne Braun, François Clerc, Clara Gandin, Clémence Hefter, Azdine Henri, Ghislaine Hoareau, Jamila Mansour, Michel Miné, Thomas Salgado, Rachel Silvera, Maryse Thaëron et Renata Tretiakova / Contact : fem.mixite@cgt.fr / Mars 2017

SOMMAIRE

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 rémuneration 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 DIRRECTE 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.

Source : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* – chiffres clés édition 2016, Ministère des droits des femmes, 2016.

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 ainées, 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 présentéisme 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 professionelle 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 %**

Source : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* – chiffres clés édition 2016, Ministère des droits des femmes, 2016.

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 DÉMARCHE 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 jour[1]. 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

Source : *Données de la Direction générale du Travail*, octobre 2016.

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 priorités[1]. 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.

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



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

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

Enfin, ces améliorations ne concernent pas que les femmes, elles permettent d'obtenir des droits nouveaux pour tous et toutes les salarié.e.s. Par exemple, en aménageant certains postes de travail pour les rendre accessibles aux femmes, on permet l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes; lorsque l'on se bat pour l'articulation des temps de vie, on peut porter la revendication des 32 heures 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 !

LES REPÈRES REVENDICATIFS DE LA CGT

La CGT se bat pour :

- **Imposer** partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi.
- **Exiger** de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine.
- **Adopter** des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.
- **Exiger** la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière.
- **Sanctionner** les employeurs qui discriminent.
- **Instaurer** une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous et toutes les salarié.e.s victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.
- **Limiter les temps partiels,** qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux…
- **Former** l'ensemble des négociatrices et négociateurs patronaux et syndicaux salarié.e.s, et des représentant.e.s du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.
- **Porter** le congé maternité à 24 semaines
- **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 branche[1].
- 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 8e alinéa que *« tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail… »*, et en son **3e 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 L 2221-1** *« 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 :

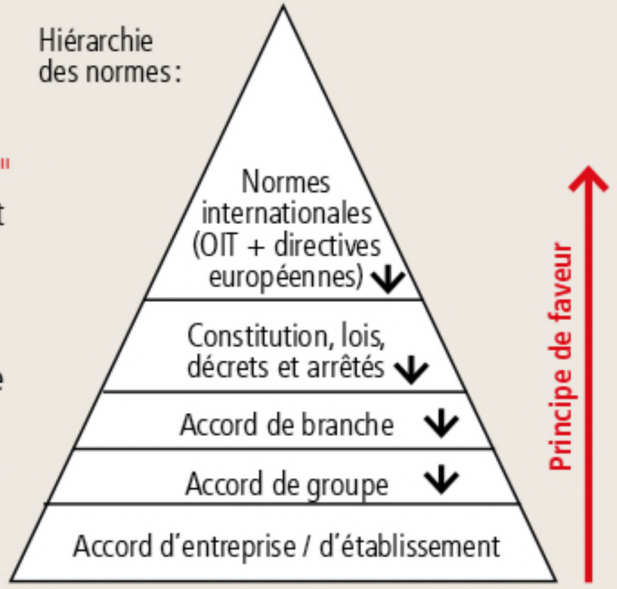
1) RENFORCER LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET LE PRINCIPE DE FAVEUR

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).



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 appellées 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.*

Kezaco ?

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 salariale[1].

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, consignant les propositions respectives des parties (L2242-7).

➡ *Pour l'égalité femmes/hommes, cette négociation permet de : Suivre la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ; Défendre la réduction et l'aménagement du temps de travail ; Défendre la situation des personnes à temps partiel (majoritairement des femmes).*

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

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

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 (L 2323-8 1° bis) impose un diagnostic ainsi qu'une analyse de la situation des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les différents domaines qu'elle énonce. Ce diagnostic est obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise (R 2323-1-3 et R 2323-1-4).*
– *L'accord ou le plan d'action doivent être déposés à la DIRRECTE.*

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

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

• La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salarié.e.s.

• Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.

• Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de 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 (L 2242-20) :
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 diffèrent-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).

LES TROIS TEMPS D'INFORMATION-CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET LES TROIS BLOCS DE NÉGOCIATION
Depuis la loi Rebsamen d'août 2015



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 1er : « *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 hommes[1] : 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.

Définition à faire figurer en préambule de votre accord Égalité

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 L3221-2 et suivants.*

Constitue une rémunération, le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.
Qu'est-ce qu'un « travail de valeur égale » ? La loi prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.
Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :
– de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
– de capacités découlant de l'expérience acquise,
– de responsabilités
– et de charges physique ou nerveuse (article L3221-4 du Code du Travail).

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

Le Code du Travail prévoit que, sauf disposition particulière, nul ne peut :
– Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

– Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un.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 L1142-1).
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.

Définition à faire figurer en préambule de votre accord Égalité

DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE

Constitue une discrimination directe (L251-1(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 (L1142-2-1 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, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Selon la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'hommes 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.)	Principe applicable dans les entreprises, découlant du principe constitutionnel d'égalité entre les citoyens dans la cité
	Droits de l'Homme	Justice sociale
CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITION	**QUI ?**	
	Les salarié.e.s relevant d'un critère	Tous les salarié.e.s
	dans une situation	
	comparable	identique
	QUOI ?	
	Une mesure prise par l'employeur durant toute la vie professionnelle, depuis l'embauche jusqu'à la rupture du contrat	
	Le traitement défavorable est lié à un critère	L'inégalité de traitement n'a pas à être liée à un critère
RÈGLES DE PREUVE	Aménagement de la charge de la preuve : 1) 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
	Méthode de preuve. La comparaison n'est pas obligatoire : il suffit de montrer que la mesure semble être liée à un critère prohibé	*Méthode de preuve.* La comparaison est obligatoire : il faut analyser les situations de deux (ou plus) salarié.e.s accomplissant un travail de valeur égale
PRESCRIPTION	5 ans pour agir en justice à compter de la révélation de la discrimination MAIS la preuve peut être rapportée sur toute la carrière, et la réparation doit concerner toute la carrière	En matière de salaires : 3 ans (rappel de salaire correspondant au différentiel de rémunération constaté limité à trois ans, même si l'inégalité de traitement dure depuis plus longtemps) – si le contrat de travail est en cours, le rappel continue sur l'avenir. En toute autre matière : variable (2 ans, 5 ans)
RÉPARATIONS ET SANCTIONS	Réparations civiles. – Nullité de la disposition, mesure, pratique discriminatoire. – Réparation intégrale : en nature (rappels de salaire, alignement sur salaire plus élevé, repositionnement…) et/ou indemnitaire (dommages et intérêts)	Réparations civiles (rappels de salaire, alignement sur salaire plus élevé, dommages et intérêts…)
	Sanctions pénales	Pas de sanction pénale

* Droit du travail en pratique, Miné Michel, 2016, Éd. Eyrolles, 28e, 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 personnel[1].

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)*

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

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 judiciaire[1].

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.

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

L'article R2323-9 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 R2323-9 et R2323-12)

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

• **Mesures prises au cours de l'année écoulée** en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.

• **Objectifs de progression pour l'année à venir** et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R2242-2. 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 L2323-57 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 D2323-9-1 du Code du Travail).

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

Article R 2323-12
du Code du Travail

Indicateurs sexués obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Effectif	• Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD) • Âge moyen par catégorie professionnelle	• Où sont les femmes dans l'entreprise ? Sont-elles davantage concernées par les emplois précaires (CDD, et intérim ?) • Sont-elles concentrées dans certaines catégories et moins dans l'encadrement (y a-t-il un plafond de verre ?) • Mieux connaître (par exemple) la population en CDD : l'ancienneté moyenne dans l'entreprise ou le nombre moyen de contrats par personne
Durée et organisation du travail	• 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	• Le temps partiel est-il développé ? de durée courte ou plus longue ? (moins de 20 h, ou plus de 20 h) • 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 : – 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, collège, 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	• 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	• 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	• 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	• Y a-t-il un suivi des candidatures spontanées ? (part des femmes par type de catégories professionnelles et d'emplois ?) • Quelle est la part des femmes recrutées par catégorie professionnelle (et si possible par emplois/métiers ?). Existe-t-il des emplois/métiers/catégories professionnelles où l'on ne recrute pas ou très peu de femmes (ou d'hommes ?) Pourquoi ? • Part des femmes recrutées directement à temps partiel, sur quels métiers et idem pour les hommes • Le recrutement sous CDD est-il important, pourquoi ? Concerne-t-il davantage de femmes ? Dans quels métiers, postes, emplois… • Nombre de recrutements par CDI/emplois précaires (CDD, intérim, apprentissage, stages…) – Mieux connaître la population précaire : moyenne d'âge par filière/métier et au global, le niveau moyen d'études, les diplômes, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise ou le nombre moyen de contrats par personne. – Mieux connaître ce salariat afin de permettre des recrutements en CDI/statut en plus grand nombre • Part des femmes/hommes par niveaux de diplômes (selon les niveaux de l'éducation nationale) et répartition selon les catégories / et éventuellement les métiers • Les dispositifs d'alternance ? Y a-t-il des recrutements à l'issue de ces dispositifs ? Combien de femmes, d'hommes et les métiers. Lien à faire avec les politiques d'emplois • Nombre de départs par sexe, et motifs • Part des ruptures conventionnelles par sexe • Part des ruptures de périodes d'essai par sexe
Positionnement dans l'entreprise	• Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	• 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 ?
Promotion	• Nombre de promotions par catégorie professionnelle • Durée moyenne entre deux promotions	• 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 ?
Ancienneté	• Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle • Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	• Répartition de l'ancienneté par catégorie détaillée et sexe (si possible par échelon, grade…) : existe-il des « plafonds de verre », c'est-à-dire des seuils de coefficients où les femmes sont nombreuses avec une forte ancienneté ? • Des éléments à croiser et suivre avec la pyramide des âges, des recrutements, la rémunération…
Rémunérations (**)	• Éventail des rémunérations • Rémunération moyenne ou médiane mensuelle • Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations	• 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 diplômes (les niveaux Éducation nationale) ont-ils tous la même reconnaissance ?

Indicateurs sexués obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Formations (***)	• 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	• Y a-t-il des différences d'accès à la formation entre les femmes et les hommes et pourquoi ? • Y a-t-il des différences femmes/hommes selon le type de formation ? le lieu de formation (distance domicile-lieu de formation et nécessité de découcher), la durée des formations ? • Le temps de formation est-il sur le temps de travail ou aussi en dehors ? • L'accès à la formation des salarié.e.s en CDD, à temps partiels, en horaires atypiques est-elle possible ? • Le taux de promotion à l'issue des formations, notamment qualifiantes (part des Femmes/hommes) • Nombre de femmes et d'hommes dans les formations qualifiantes
Conditions de travail (***) Sécurité et santé au travail	• L'exposition à des risques professionnels • La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches	• 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 : – Travail en *open space*, bruit constant, environnement surchauffé (ordinateurs, parfois deux par personne), charges de travail (évolution constante de la réglementation, des logiciels, adaptabilité permanente…) – Gestes répétitifs physiques, manipulation de produits dangereux, toxiques (femmes de ménage tout particulièrement), horaires… • Attention : de nombreuses études montrent que les femmes sont davantage exposées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Les femmes exercent leur métier dans des conditions souvent aussi difficiles que celles des hommes, mais on a 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	• 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	• 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	• 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	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

(*) 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)		
Théma-tiques	**Suggestions d'indicateurs à intégrer dans la BDES**	**Intérêt de l'indicateur**
PROMOTIONS ET DEROU-LEMENT 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)		
Théma-tiques	**Suggestions d'indicateurs à intégrer dans la BDES**	**Intérêt de l'indicateur**
REMUNERA-TIONS	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, I[1]), 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).

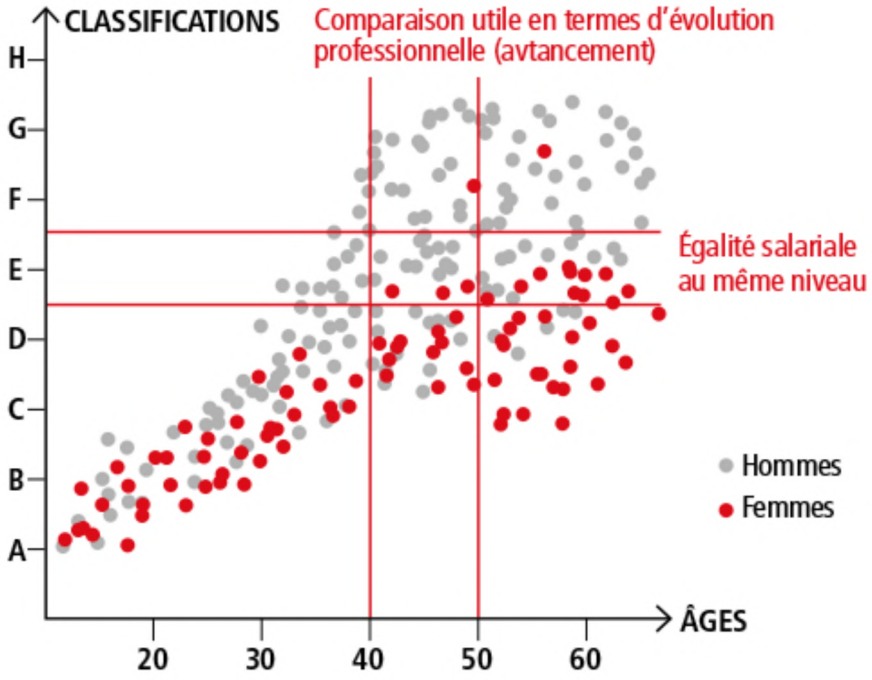
➡ *Il est pertinent de se référer aux qualifications au sens de l'Éducation nationale car ces dernières sont communes à tous et toutes, quel que soit le secteur d'activité, sur le territoire national. Quand l'esprit et l'ordre des conventions collectives sont respectés, un seuil d'accueil dans la branche 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 !*

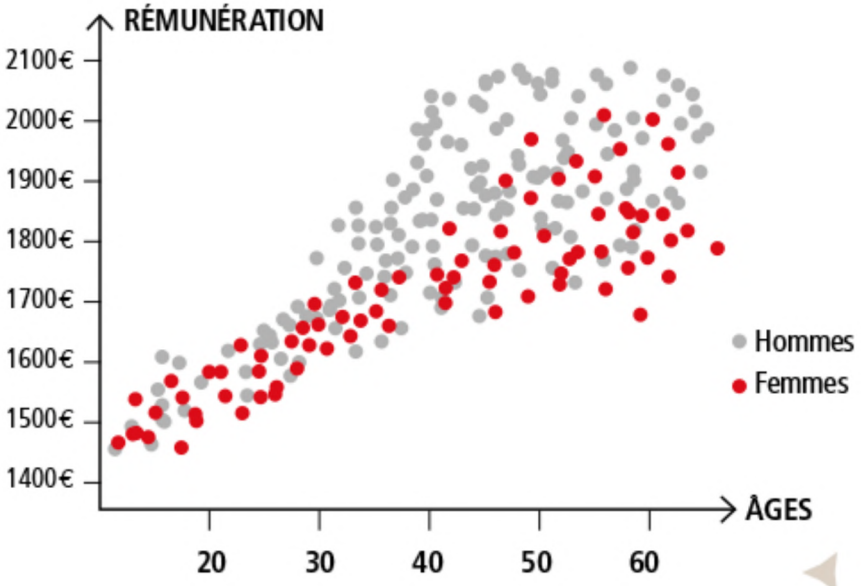
Sur ces graphiques, chaque salarié.e est représenté.e par un point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération, deux couleurs différentes permettant de distinguer les femmes et les hommes (éviter les stéréotypes rose/bleu !). Ainsi, la population étudiée forme un « nuage 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. Quoi qu'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]

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

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

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 moments[1]. À l'occasion de ces consultations, le comité d'entreprise peut avoir recours à l'assistance d'un expert.e-comptable (article L 2325-35 du Code du Travail), financée par l'employeur (à l'exception de la mission relative aux orientations stratégiques) dont 20 % reste à la charge du comité d'entreprise, sauf accord avec l'employeur.

Pour chacune de ces missions et des thèmes qui y sont associés, l'expert.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 hommes[2].

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 interpeller 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 pièces[2].

➔ **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'applications 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.

NÉGOCIER

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.

1 CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

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

Source : *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Ministère des Droits des Femmes (Rapports 2012 et 2016) et Rapport du CESE, *Femmes et précarité* (février 2013)

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 présupposés de toute sorte. Ces freins s'opposent au droit au travail des femmes, condition de leur autonomie et de leur sécurité, au travail comme à la maison. Ils contribuent aux inégalités femmes-hommes dans le reste de la société et accentuent les discriminations.

CE QUE DISENT LES TEXTES

- **Article L1132-1 du Code du Travail :** principe général de non-discrimination en droit du travail (selon 20 critères prohibés par la loi, dont le sexe, la situation de famille, la grossesse…)
- **Article L1142-1 du Code du Travail :** article spécifiquement dédié à la non-discrimination à l'embauche des femmes, notamment en interdisant de faire mentionner le sexe du candidat recherché sur une offre d'emploi.

INDICATEURS DE SUIVI PRÉVUS DANS LA BDES

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.

REVENDICATIONS 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)

REVENDICATIONS 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,** DGI (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.

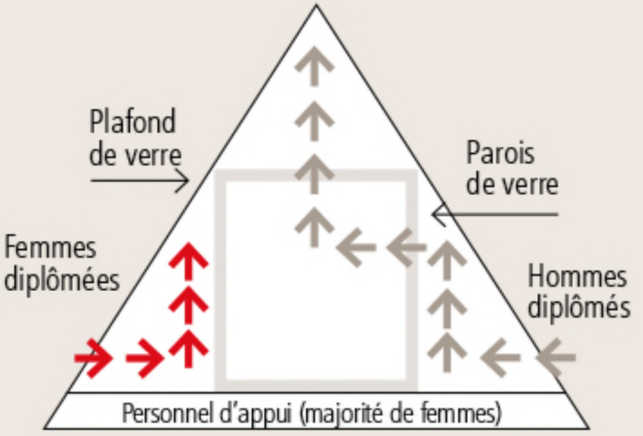
Pourtant, on sait par exemple que les collégiennes sont plus nombreuses à maîtriser les compétences de base en sciences que les collégiens[1] et souvent, les femmes sont surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent ! Tous ces stéréotypes n'ont donc rien de naturel. Or, la division sexuée du travail se poursuit dans l'entreprise si rien n'est fait pour y remédier. Les employeurs ont donc un rôle prépondérant à jouer dans la lutte contre les clichés sexistes et pour la mixité des emplois.

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

Kezaco ?

LE PLAFOND DE VERRE

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



Chiffres clés

FILIÈRES



52 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles[1]

17 % des métiers
peuvent être considérés comme mixtes[2]

1– Insee, Enquête emploi 2009-2011.
2– *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons*, Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill, Commissariat général à la stratégie et à la prospective, 2014.

CE QUE DISENT LES TEXTES

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

• **Article 6, Titre III de l'ANI :** *« Les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois. »*
« [Les entreprises] suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité. […] »
« Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans la branche ou dans l'entreprise, celles-ci se fixeront des objectifs de mixité et mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. » Il est permis, par les directives européennes comme en droit français, de prendre des mesures positives uniquement pour les femmes et de façon « transitoire », tant que l'égalité réelle n'est pas atteinte. On peut donc demander un budget spécifique pour l'égalité professionnelle.

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

REVENDICATIONS 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-mixtes[2], 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 :
  - 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 qualifications[3]. Cela permettra aussi d'inciter des hommes à s'orienter vers ces emplois.
- **Communication en interne comme en externe de l'accord** relatif à la mixité des emplois. Le simple fait pour l'entreprise d'afficher explicitement son engagement en faveur de la mixité peut avoir un réel effet.

1– Voir revendications dans 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.
3– Voir chapitre *Classifications*, p. 175.

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 3e 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…). »

➔ Accord Blédina, 2007

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

➔ Accord PSA Peugeot Citroën, 2011

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



Pour aller plus loin

- 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.

3 FORMATION PROFESSIONNELLE



LES ENJEUX

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

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

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

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 continue[1].

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 hommes[2].

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.

SOMMAIRE

Chiffres clés

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 familiales[1].

TOUTES LES FORMATIONS NE SE VALENT PAS

Une étude de l'ORSE[2] 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 L1132-1 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. »

REVENDICATIONS 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 assujetti 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 professionnel[2].

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 déclassements[2].

1– *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes, chiffres clefs , 2016.
2– Enquête *Santé et itinéraires professionnels*, 2006-2010, Dares.

CE QUE DISENT LES TEXTES

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

• **L'ANI du 1er mars 2004 :**

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

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

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

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

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. »*

REVENDICATIONS 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 1er 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 les salarié.e.s est nécessaire. Si la question de la pénibilité de certains emplois devient prégnante (compte pénibilité), on peut dire qu'**un des stéréotypes sexués associe « mauvaises conditions de travail » à emplois à prédominance masculine** (durs physiquement, dans des environnements agressifs…).

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

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'ANACI, mars 2016.

Chiffres clés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour la période 2001-2014, toutes branches confondues :

-28 %
Baisse du nombre nombre d'accidents du travail pour les hommes.

+ 24,3 %
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.

REVENDICATIONS À PORTER

- **Intégrer les emplois à prédominance féminine dans l'analyse** des conditions de travail et construire des indicateurs chiffrés :
  - Prendre en compte la durée et la répétition des gestes, les efforts continus et les postures.
  - Prendre en compte le port de « charges particulières » comme les personnes (pour les aides-soignant.e.s, infirmier.e.s…) 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 CHSCT[1].
  - 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'entreprise[2].

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 L3123-2 du Code du Travail**[1] introduit le principe d'une durée minimale de 24 heures pour les temps partiels, sauf accords dérogatoires de branches. Au 31 décembre 2015[2], 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 dérogent[3].

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.

SOMMAIRE

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.

Source : Enquête *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre*, Dares.

Chiffres clés

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.

Source : Données françaises de l'enquête Eurostat 2011.

– À noter que l'employeur peut déroger à la durée minimale du temps partiel, qui est de 24 heures par semaine (article L 3123-14-1 du Code du Travail), en contrepartie *« d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités »*, et sous réserve d'informer les 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 discriminations[1].
Ainsi les salarié.e.s à temps partiel doivent bénéficier intégralement des primes forfaitaires[2]. En revanche, pour les primes liées au temps de travail la règle est la proratisation.

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.

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 polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salarié.e.s sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;*
– *le bénéfice, pour les salarié.e.s à temps partiels, des primes conventionnelles comme tous les autres salarié.e.s de l'entreprise. »*

Collectivités locales

➔ *Réorganisation des horaires des agents d'entretien de collectivités locales (Rennes, Caen, Nantes…) : par exemple pour la ville de Rennes : passage à un temps complet avec réduction de l'amplitude horaire (avant : 7 h-19 h – 11 h-13 h et 16 h-19 h et maintenant 7 h 30-15 h 30 ou 10 h 30-18 h 45).*

Pour aller plus loin

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

REVENDICATIONS À PORTER

- **La CGT combat les temps partiels de moins de 24h,** parce qu'ils enferment les femmes dans la précarité. Il faut empêcher les dérogations au niveau des branches faisant descendre les temps partiels sous le seuil des 24 h hebdomadaires et inscrire la possibilité pour tous et toutes les salarié.e.s à temps partiel de passer à temps complet.
- **Suppression** des temps partiels de moins de 150h/trimestre, qui ne permettent pas l'ouverture de droits sociaux.
- **Prise en charge** par l'employeur de 100 % des cotisations vieillesse pour les salarié.e.s à temps partiel (article L 241-3-1 du code de la sécurité sociale).
- **Exiger** le paiement des heures complémentaires au taux des heures supplémentaires.
- **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.

7 ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Attention : avec la loi Rebsamen, ce thème n'est plus dans le champ de l'égalité professionnelle mais dans le domaine plus large « Égalité professionnelle et qualité de vie au travail » (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.



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 financière[1]. 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 présentéisme comme seule mesure du travail des salarié.e.s. En effet, la responsabilité professionnelle est associée à une exigence de disponibilité permanente et de présentéisme, 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.

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 L1225-26 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.)

Source : Insee, enquête *Emploi du temps des ménages*, 2009-2010.