

NOTE AUX SYNDICATS

Note : 20NSY463

Diffusion : SDK/BF/SF/Sentinelles/ DSC tous pôles

Auteure : AR

Mercredi 27 mai 2020

Egalité professionnelle : Pour une évaluation non discriminante des métiers à prédominance féminine

Le principe « un salaire égal pour un travail égal » impose l'**égalité salariale pour le même emploi**. Or, les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes.

Pour tenir compte de cette ségrégation professionnelle et atteindre l'égalité salariale, une réponse adaptée a été formulée par le droit : **le principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur égale » qu'il est aujourd'hui grand temps de mettre en œuvre.**

Tous temps de travail confondus, **la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes**. Plusieurs facteurs expliquent ces écarts persistants: stéréotypes, orientation scolaire, ségrégation professionnelle, plafond de verre, impact maternité, temps partiel, discrimination.

Pour lutter contre ces inégalités salariales, le **Défenseur des droits** a élaboré le « **Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine** », que vous trouverez en annexe de cette note.

À travers le guide, le Défenseur des droits propose de **remettre à plat les méthodes et les critères d'évaluation utilisés** et ainsi de **revaloriser les emplois à prédominance féminine**. Cette méthode se fonde :

- ✓ Sur le principe selon lequel les **salaires des femmes et des hommes doivent être égaux** à la fois pour un emploi identique mais également pour un emploi différent ayant une **valeur comparable**.
- ✓ Sur la **reconnaissance des compétences** mobilisées dans les emplois essentiellement occupés par des femmes.

1- La ségrégation professionnelle Femmes/Hommes : les acteurs de l'emploi sont conscients du phénomène de plafond de verre (ségrégation verticale). Cependant, les problématiques de ségrégation horizontale, c'est-à-dire par métiers, restent encore trop largement méconnues ou ignorées.

En tout état de cause, les hommes ne sauraient s'engager dans des métiers aujourd'hui féminins et la mixité professionnelle ne pourra être atteinte sans une revalorisation de ces emplois à prédominance féminine.

- 2- **Le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale** : Inscrit à l'article **L.3221-2 du Code du travail**, le principe juridique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale impose de comparer les emplois à prédominance féminine ou masculine et de les évaluer sur la base de **critères non-discriminants** au regard des tâches effectivement accomplies. Cette démarche peut conduire à une revalorisation professionnelle et salariale d'emplois à prédominance féminine si la discrimination est constatée.

Pour déterminer **si les emplois peuvent être considérés comme de valeur égale, il faut s'attacher à la valeur objective du travail, à la nature du travail effectivement accompli et aux exigences des emplois (art. L. 3221-4 du Code du travail).**

La jurisprudence consacre bien le principe d'égalité de rémunération sans qu'il soit nécessaire que le travail accompli par les salarié-e-s soit identique.

- 3- **Les classifications professionnelles, un levier pour la revalorisation des emplois « féminins » et la mixité** : l'enjeu est de mobiliser le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale », au-delà des recours individuels, pour **cibler les systèmes d'évaluation des emplois afin d'obtenir des avancées collectives.**

Les critères d'évaluation des emplois sont issus de conventions collectives signées majoritairement dans les années 1970 et traduisent un rapport social inégalitaire : ni le travail des femmes, ni la ségrégation professionnelle n'étaient alors véritablement pris en compte et l'égalité professionnelle ne constituait pas un objectif des partenaires sociaux. **Ces conventions sont par ailleurs souvent obsolètes car le monde du travail a évolué depuis.**

Le droit impose aux partenaires sociaux de déconstruire les biais de ces systèmes d'évaluation et réviser les méthodes d'évaluation des emplois.

Les classifications professionnelles doivent en effet être réexaminées tous les cinq ans, à l'aune de l'égalité professionnelle.

- 4- **La déconstruction des biais sexistes dans les méthodes d'évaluation des emplois** permet de mettre en évidence les biais sexistes prévalant dans l'évaluation des emplois. La vision genrée des métiers nourrit la ségrégation professionnelle et contribuent au positionnement défavorable des femmes sur le marché de l'emploi.

Les emplois techniques de production sont ainsi généralement mieux valorisés que les emplois administratifs (les salaires ouvriers sont souvent supérieurs aux salaires employés).

Dans l'évaluation de la pénibilité des emplois, qui entre en compte dans la rémunération associée à l'emploi, le critère de la charge physique a tendance à être ignoré ou minoré pour les emplois à prédominance féminine. La responsabilité à l'égard de l'argent ou du matériel par exemple, reste souvent mieux valorisée que la responsabilité à l'égard des personnes.

Ainsi, lors du réexamen des classifications professionnelles, une vigilance accrue doit être portée aux critères ayant pu faire l'objet d'une sous-évaluation, d'une omission voire d'une surévaluation.

- 5- **La revalorisation des emplois à prédominance féminine** : le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » permet de mettre en place une **approche collective des**

inégalités salariales, centrée sur la nature même des emplois, qui vient utilement compléter les politiques habituelles de lutte contre les écarts de rémunération.

L'évaluation non-discriminante des emplois permettra de mettre en place de meilleures pratiques de recrutement et de sélection, en tenant compte des **compétences réellement mobilisées**, mais jusqu'ici souvent ignorées, **dans les emplois à prédominance féminine.**

Annexe:

- NSY462A TRV EP Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine

Contacts :

- Marie Buard : Secrétaire Nationale du Pôle Conseil-Publicité – mbuard@f3c.cfdt.fr
- Amira Rougier : Secrétaire Fédérale en charge de l'égalité professionnelle Arougier@f3c.cfdt.fr
- Perrine Couturier : Assistante du Pôle Conseil-Publicité : pcouturier@f3c.cfdt.fr – 01 56 41 54 17