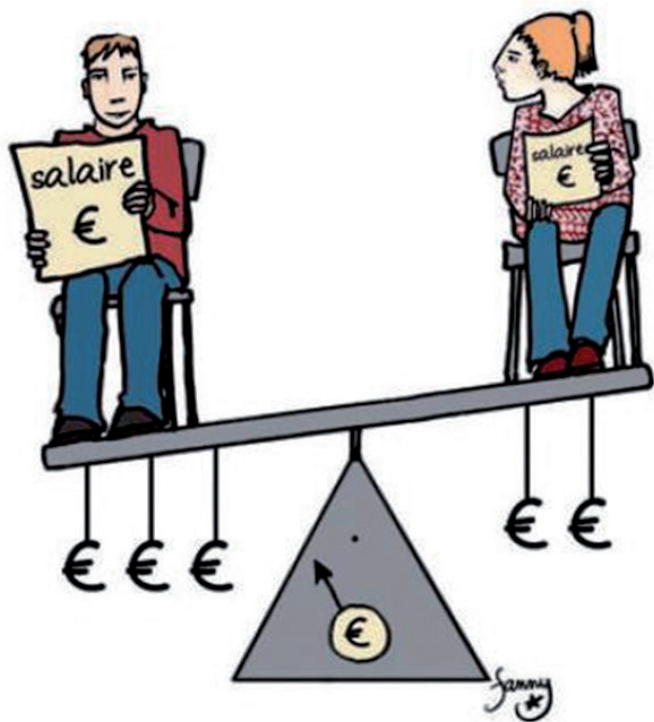


Revaloriser les emplois à prédominance féminine : un enjeu pour la CGT



Note de la commission Femmes - Mixité de la CGT
Groupe de travail sur la révision des classifications

mars 2014

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ont la vie dure. Malgré les lois, les batailles, il reste toujours globalement **27 % d'écart de salaire**. Parmi les nombreux facteurs explicatifs de cette situation, figure le fait **qu'hommes et femmes occupent encore rarement les mêmes postes de travail**. Elles et ils ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou dans les mêmes secteurs d'activité. Et au sein d'une même entreprise, l'on retrouvera une « spécialisation » entre les emplois. Le phénomène de concentration des emplois féminisés dans des familles professionnelles en nombre limité perdure : 12 des 86 familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes (à titre de comparaison, les douze premières familles occupées par les hommes regroupent 36 % de leurs emplois). Il s'agit, pour l'essentiel, des domaines du secrétariat et du travail administratif, de la vente, du soin, de l'éducation et du nettoyage.

Or, les métiers occupés majoritairement par les femmes ne reconnaissent pas les vraies compétences et qualifications requises au prétexte qu'elles seraient « naturelles », « innées » ! Cette question traverse tout aussi bien le secteur privé que la Fonction publique, où les filières sont sexuées et n'offrent pas les mêmes reconnaissances. L'État - employeur devrait donner l'exemple, or il n'en fait rien.

L'objectif de cette démarche est de parvenir à **revaloriser les emplois à prédominance féminine par une remise à plat des définitions des emplois retenues dans les classifications professionnelles**. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces classifications professionnelles, de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre par les femmes, et d'appliquer le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale »



Petit rappel du cadre juridique et conventionnel

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

Ce principe a trouvé une vraie définition dans la loi de 1983 qui affirme « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié-e-s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* » (L3221-2).

Au nom de ce principe, une douzaine de cas de jurisprudences ont donné raison à des femmes (voir encadré).

Mais **ces cas restent individuels**, il faut pour aller plus loin avoir une approche collective et interroger les classifications professionnelles.

La loi du 9 mai 2001 oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles. De plus, dans le code du travail, l'article 3221-6 prévoit que le système de classification professionnelle et d'évaluation des emplois doit être fondé sur des critères communs aux deux sexes et **que les classifications professionnelles doivent être établies de telle manière à exclure toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe**. Prendre en compte les risques de discriminations indirectes dans l'évaluation est important c'est-à-dire : « *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* » (loi 27 mai 2008).

Des exemples de jurisprudence

- *Dans une entreprise de champignons, en 1997 : des ouvrières au ramassage et tri des champignons étaient moins bien rémunérées que des hommes manutentionnaires qui chargeaient les camions. La cour de cassation a donné raison à ces femmes en estimant que **les gestes répétitifs constituaient une charge physique équivalente**.*
- *Autre exemple, en 2010, une responsable ressources humaines obtient gain de cause en se comparant à un directeur financier et à un directeur commercial. Le juge estime **qu'il y a identité de niveau hiérarchique** (tous sont au comité de direction) ; de classification, de responsabilités, de capacités et de charge nerveuse équivalentes.*

Du côté conventionnel, rappelons que l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la mixité et l'égalité professionnelle de 2004 (signé par toutes les confédérations) prévoyait un « **Réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre** » (article 13).

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

Enfin, la loi « **Égalité entre les Femmes et les Hommes** » de 2014 en cours de vote au parlement prévoirait dans son article 2C : « *lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels doivent faire de sa réduction une priorité (...). À l'occasion de cet examen, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail seront analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés* ».

Dans le protocole d'accord relatif à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique** de 2013, on peut lire : « *Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale* » (Mesure 4, axe2).

Pour contribuer à cette démarche, **une « méthodologie » existe** : elle est proposée par « *le guide du défenseur des droits* » à partir d'un travail auquel la CGT a été associée (1).



(1) Marie Becker, Séverine Lemièrre, Rachel Silvera, 2013, *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, Défenseur des droits.

<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>



Quelques idées fortes à prendre en compte

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

Rappelons que les classifications professionnelles s'appuient sur des « critères classant », inspirés des méthodes américaines et en premier lieu, la méthode Hay. Le principe est de regrouper les emplois en « emplois repères », de les définir en fonction de critères (et de sous-critères) communs ; de donner une importance relative à chaque critère (c'est-à-dire une pondération) ; de définir des niveaux et des points pour chaque critère ; on calcule pour chaque emploi le nombre de points obtenus, ce qui permet de les classer et de leur attribuer un coefficient hiérarchique, déterminant le salaire de base.

Précisons que l'élaboration de cette méthode est confiée généralement à des consultants recrutés par les directions, à laquelle les salarié-e-s et les représentant-e-s du personnel sont rarement associé-e-s. Chaque méthode utilise des termes différents pour définir les critères (et parfois des critères très abstraits) par exemple, pour Hay, « les compétences » ; « la finalité du poste », la résolution de problèmes » ; ailleurs on trouvera « l'autonomie du poste » ; « les responsabilités »...

Tous les stades de ce processus doivent faire l'objet d'une analyse fine du point de vue des emplois à prédominance féminine.

On constate des biais discriminants à tous les niveaux :

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

Faire bouger les critères déterminants

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

1. Reconnaître toutes les composantes de la qualification

Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience... Différents biais peuvent exister, par exemple :

- il n'y a **pas toujours équivalence des diplômes techniques/tertiaires**. Par exemple, dans une entreprise industrielle, le BTS administratif des secrétaires de direction n'était pas reconnu comme le BTS des techniciens ;
- la **valorisation de l'expérience** doit être reconsidérée : la Validation des acquis de l'expérience (VAE), devrait permettre de mieux valoriser certaines compétences. Ce sont des compétences individuelles mais nécessaires à la bonne tenue du poste et qui ne font pas l'objet d'apprentissages ou d'expériences formels. Les méthodes d'évaluation non discriminante des emplois expérimentées à l'étranger reconnaissent les compétences dites génériques, transversales, qui concernent pour l'essentiel le domaine relationnel (contact entre collègues, avec la clientèle, les patients, les élèves etc.) et qui portent sur une large majorité des emplois - et singulièrement ceux à prédominance féminine ;
- enfin, il convient de valoriser des **expériences des carrières discontinues ou à temps partiels**, des mobilités transversales entre des emplois différents mais de même niveau.

2. Une autre approche de la technicité - complexité

Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à : la résolution de problèmes, l'autonomie, les relations... Différents biais ont été repérés :

- ce critère **omet bien souvent les techniques relationnelles** comme celles nécessaires aux situations d'interface spécifiques aux emplois à prédominance féminine. Ces compétences relationnelles sont associées à des capacités qui seraient « féminines » et non reconnues comme des techniques professionnelles acquises par la formation ou l'expérience ;
- la **non reconnaissance de la multi-dimensionnalité** du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu... ;
- la **non reconnaissance des techniques relationnelles** (à différencier des qualités associées aux femmes) ou encore des problèmes relationnels et de situations conflictuelles.

3. Obtenir une définition plus large des responsabilités

Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement. Ouvrir ce critère de responsabilités :



- aux responsabilités envers les personnes (différent de l'encadrement) ;
- aux responsabilités de confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles... ;
- aux responsabilités de sécurité réelle des personnes et des biens ;
- aux responsabilités d'actions extrêmes, de menace de vie ;
- aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants... ;
- aux responsabilités de représentation de l'entreprise auprès des clients (image de l'enseigne par les caissières ; hôtesse d'accueil, propreté des locaux, contacts avec les familles par les aides-soignantes et infirmières, image et efficacité de l'institution pour les emplois de guichet ...).

4. Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :

Les exigences physiques : prendre en compte **la durée et la répétition des gestes** et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (**soulever des êtres humains, des documents papiers...**) :

- il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle... ;
- il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratifs et/ou en contact avec les clients.

Des exemples de revendications de salarié-e-s dans des emplois à prédominance féminine :

- **au CEA**, l'accord égalité de 2011 a permis une revalorisation du barème de la filière administrative. Pour la CGT, il s'agissait de reconnaître le travail des secrétaires et de tout le personnel administratif, dont les diplômes n'étaient pas reconnus au même titre que les diplômes techniques. Quelle que soit la filière (technique ou administrative), les diplômés du bac seront tous positionnés à 273 points, les bac +2 à 300 points et les bacs +3 à 315 points ;
- **les sages-femmes hospitalières** sont en lutte pour une vraie reconnaissance de leurs compétences. Seules trois des cinq années d'étude sont reconnues ; alors qu'elles assurent le suivi gynécologique de prévention, la prescription de la contraception, le diagnostic, et qu'elles effectuent 80 % des accouchements, elles sont souvent considérées comme du personnel paramédical. Leur salaire en début de carrière est autour de 1 600 €, soit trois fois moins que les médecins. Elles revendiquent avec la CGT un salaire avec les mêmes bornes indiciaires que les ingénieurs hospitaliers et un corps et un grade à l'instar des autres professions médicales.

Les exigences émotionnelles et temporelles :

- la charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...);
- le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats, ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme. ;
- la disponibilité ;
- l'imprévisibilité de la charge de travail ;
- l'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles).

Pour mettre en œuvre cette démarche de revalorisation des emplois à prédominance féminine, il faut mener une analyse fine des critères utilisés dans chaque classification, en s'appuyant sur les biais énoncés précédemment.

À l'heure d'une forte individualisation des rémunérations et d'une opacité des critères réellement reconnus dans les classifications, cette démarche est essentielle pour la CGT ! Il faut :

- remettre le travail au cœur de la classification et de l'évaluation des emplois ;
- prendre en compte toute l'activité réellement mise en œuvre par les salarié-e-s, non reconnue, invisible.

La revalorisation de ces emplois sera une avancée pour tous et toutes car elle permettra à terme de favoriser la mixité de ces emplois.

