

Guide de négociation de l'égalité professionnelle



Sommaire

Introduction	3
Il n'est pas question de négocier l'égalité en partie seulement	5
Embauche	5
Formation	6
Promotion professionnelle	6
Conditions de travail	7
Rémunération	7
Articulation activité professionnelle et responsabilités familiales	8
En conclusion	9
Liste des indicateurs devant figurer a minima dans le rapport sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes dans l'entreprise (plus de 300 salariés)	10
Propositions d'indicateurs complémentaires (les élus au CE peuvent demander à l'employeur de compléter avec tout indicateur pertinent	12
Rapport de situation pour les entreprises de moins de 300 salariés	14



Introduction

LE DÉCRET D'APPLICATION DU 7 JUILLET 2011 DE L'ARTICLE 99 DE LA LOI DU 9 novembre 2010 sur les retraites impose que les entreprises de plus de 50 salariés aient un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou à défaut un plan d'action sur l'égalité au 1er janvier 2012. À défaut, une sanction financière (pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale) sera appliquée par l'Inspection du travail (par le biais des DIRECCTE), après mise en demeure et un délai de six mois pour mise en conformité.

Il faut que les organisations syndicales obligent les employeurs à négocier l'égalité entre les femmes et les hommes par courrier recommandé.

Il est temps de proposer des projets d'accords ou d'amender les accords ou les plans d'égalité élaborés par les directions, qui tenteront parfois de proposer des accords ou des plans vides, juste pour se mettre en conformité formellement et éviter les pénalités.

Voici quelques propositions du Collectif femmes – mixité de la CGT pour avancer vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans nos entreprises.

Les huit domaines d'action prévus par la Loi (art L. 2323-57) sont limités à deux pour les entreprises de moins de 300 salariés et à 3 pour les entreprises de plus de 300. L'accord ou à défaut le plan doit porter au minimum sur ces deux ou trois domaines.

Les huit domaines de la loi :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation activité professionnelle et responsabilité familiale.





Il n'est pas question de négocier l'égalité en partie seulement

L'ENTREPRISE POURRAIT CHOISIR les thèmes sur lesquels elle est le plus à l'aise, qui ne nécessiteront pas de changement importants (repandre par exemple des mesures sur les congés déjà existants) et surtout pas d'amélioration sensible pour les femmes et à coût faible ou nul. Il faut que le maximum de thèmes soient abordés. Il s'agit de débattre avec les salarié-es des revendications que la CGT va porter dans la négociation à partir de leurs besoins qui porteront sans doute sur plus de trois thèmes.

Dans tous les cas, la question de la rémunération devra faire partie des domaines de la négociation. En effet, l'employeur doit négocier les mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 du Code du travail).

Il faut s'appuyer sur le rapport de situation comparée (RSC) que l'employeur doit présenter au Comité d'entreprise et des indicateurs fournis par l'entreprise. Mais aussi exiger d'autres informations et données statistiques (voir les tableaux ci-joints).

Embauche

N'E PAS SE CONTENTER DES rappels de la loi du genre « l'entreprise veillera à ce que les offres d'emploi ne soient pas discriminantes ». Cela ne suffit pas !

Rechercher la mixité dans le recrutement (y compris dans des emplois à prédominance masculine **et** féminine). Au minimum, respecter dans le recrutement, **la proportionnalité** en fonction des hommes et femmes diplômé-e-s du secteur concernés.

Pour aller plus loin :

- **à compétences égales**, de favoriser le sexe sous-représenté dans les recrutements. (c'était dans le premier accord de ADP (Aéroport de Paris). Cette action positive est légale !
- développer des partenariats avec les collègues (stages d'entreprises) ; les lycées (en terminale) ; les universités, les grandes écoles... pour sensibiliser les jeunes au carrières féminine / masculine et lever les stéréotypes des métiers dits féminins ou masculins ;
- changer les modes de recrutement : favoriser les compétences et



non le profil individuel des candidat-e-s (méthode de simulation de Pôle emploi, CV anonymes...). ; élargir le champ des grandes écoles habituellement reconnues pour recruter les cadres : par exemple s'ouvrir sur les Ecoles de province et les formations universitaires. Exiger la transparence sur les candidatures reçues, consultables par

les élus du personnel, pour s'assurer que les candidatures féminines sont bien prises en compte ;

- favoriser le recrutement à temps complet, combattre le temps partiel imposé à l'embauche et prévoir la possibilité pour tous les salarié-e-s à temps partiel de passer à temps complet.

Formation

AU MINIMUM, **RESPECTER LA proportionnalité** : nombre de femmes et d'hommes formé-e-s par an en fonction du nombre de salarié-es (femmes et hommes) de chaque service et en distinguant les formations d'adaptation au poste et les formations qualifiantes permettant une élévation des compétences.

Pour aller plus loin :

- proposer des formations pour des hommes dans les filières administratives et des femmes dans les filières techniques (ex : premier accord de Schneider Electric) ;
- adapter l'organisation des formations aux contraintes familiales des salarié-e-s : distance de la formation ; modularisation des formations ; répartition entre e.learning et présentiel ; prise en charge des frais d'accueil additionnels pour les parents ...

Promotion professionnelle

AU MINIMUM, **RESPECTER LA proportionnalité** : nombre de femmes et d'hommes promu-e-s en fonction du nombre de salarié-e-s hommes et femmes par service.

Aligner les temps de passage entre échelon pour les hommes et femmes par service, catégories d'emploi, métiers.

Exiger la transparence sur les promotions internes, afin de veiller à une juste représentation des femmes.



Qualification - classification

LA REVALORISATION DES QUALIFICATIONS des femmes (reconnaissance des diplômes, de l'expérience, du contenu du travail...) et le positionnement de leurs emplois

dans les classifications doit être un axe important. C'est l'objet du principe « Un salaire égal pour un travail égal » (voir rémunération).

Conditions de travail

L'ÉTUDE DES CONDITIONS DE travail de tous les emplois est nécessaire (le document unique sur les risques professionnels est une bonne base). Il faut réaliser une évaluation sexuée des risques pour ne pas oublier ceux auxquels sont exposées les femmes notamment dans les secteurs très féminisés. En effet, on a tendance à sous-évaluer les conditions de travail et les exigences des postes occupés majoritairement par les femmes.

Il faut prendre en compte la durée et la répétition des gestes, les efforts continus et les postures. Prendre en compte également le port des charges moins lourdes mais de façon répétée

tout au long de la journée (ex les hôtesses de caisse). Prendre en compte le port de « charges particulières » comme les personnes (ex : aides-soignant-e-s, infirmier-e-s, aides à la personne). Il faut prendre en compte aussi les interruptions fréquentes dans le travail, la superposition des tâches effectuées (ex assistantes).

Reconnaître les exigences émotionnelles (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de patients, accueil du public, violences y compris insultes, harcèlement ...); tenir pleinement compte des risques organisationnels (dits « risques psychosociaux »), des horaires atypiques, décalés et leurs conséquences sur les modes de vie.

Rémunération

AU MINIMUM, EXIGER QU'À CATÉGORIES professionnelles égales, les rémunérations (salaires et tous les accessoires de salaires – primes, indemnités, avantages en

nature, avantages sociaux) des femmes et des hommes soient égaux : y compris si la différence est de 1 à 2 %, il faut compenser ces écarts.



Ceci doit s'appliquer à poste égal, mais cela suppose d'avoir des données plus fines, par postes, ou métiers, pour faire une vraie comparaison. Ceci doit s'appliquer sur tous les éléments de la rémunération, pas seulement le salaire de base, (jusqu'à la protection sociale complémentaire)...

Pour aller plus loin :

Il faut prendre en compte **le déroulement de carrière** : on peut comparer le salaire d'une femme sur toute sa carrière par rapport à celui d'hommes entrés au même moment, avec le même profil : on constate alors un écart sur toute la carrière, lié très souvent aux effets des maternités (grâce à la méthode Clerc : voir le dossier Niel-BNP Paribas).

La loi et la jurisprudence exigent que le **salaire soit égal pour un travail de valeur égale**. Cela veut dire

que des emplois différents (par exemple dans la filière administrative et technique) qui ont la même valeur (c'est-à-dire le même niveau de diplôme, d'expérience exigée, de responsabilités, de charge physique et mentale...) doivent être classés et rémunérés de la même façon : par ex, dans le premier accord Schneider Electric : les assistantes de direction bilingues recrutées en BTS ont été repositionnées et rémunérées comme les techniciens recrutés niveau BTS.

Il faut donc exiger de connaître la répartition des métiers et des filières par sexe et de pouvoir les comparer pour établir qu'à travail de valeur égale, le salaire est égal. Ceci est vrai pour les non cadres et les cadres (voir le dossier Bastier-TMS contact). L'étude des critères d'évaluation des qualifications et des classifications est nécessaire.

Articulation activité professionnelle et responsabilités familiales

COMME PRÉVU PAR LA LOI DE 2006, la neutralisation du congé maternité dans les rémunérations doit être appliquée partout. On doit exiger qu'elle soit étendue aux arrêts maladie liés à la grossesse et à la maternité.

La réintégration dans le poste au retour de maternité doit être assurée

et accompagnée (entretiens, formation, adaptation du poste des horaires ...).

Pour aller plus loin :

- proposer des aménagements de temps de travail. Reposer la réduction du temps de travail pour



toutes et tous car la question de l'articulation des temps de vie concerne tout le monde, pas seulement les mères !

- favoriser le partage des responsabilités familiales : paiement du congés paternité à 100 %, jours

enfants malades ouverts aux deux parents et rémunérés, développement des aides à l'accueil des enfants (réservation de berceaux dans des crèches, création d'une crèche ou d'une crèche inter-entreprise, en fonction des besoins et des souhaits du personnel).

En conclusion

Avant même l'annonce des négociations, il faut prendre le temps d'aller vers les salarié-e-s pour connaître leurs attentes et définir les revendications que la CGT portera. Cela permettra d'associer les salarié-e-s à toutes les étapes de la négociation.

Dès l'ouverture des négociations, il faut établir un état des lieux des écarts entre femmes et hommes : savoir de quoi on part pour définir où on va ! Sans un diagnostic précis et complet de la situation initiale, l'accord ou le plan d'action seront très formels et sans effet positif réel pour les femmes de l'entreprise.

Il faut exiger de l'accord proposé ou du plan d'action qu'il y ait des objectifs précis, chiffrés, avec un échéancier bien établi. Il faut exiger des rendez-vous de suivi de l'accord ou du plan.

Enfin, il faut insister sur le fait que cet accord est un enjeu sociétal, l'égalité est un droit fondamental, on ne peut plus accepter de discrimination. Les avancées obtenues dans les accords déjà réalisés bénéficient à toutes et tous : rémunération, conditions de travail, articulation vie privée/vie professionnelle, retraite ...



**Liste des indicateurs devant figurer a minima
dans le rapport sur la situation comparée (RSC)
des femmes et des hommes dans l'entreprise
(plus de 300 salariés)**

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		
1 - Conditions générales d'emploi (*)	Effectif	Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD). Âge moyen par catégorie professionnelle
	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
	Congés	Répartition par catégorie professionnelle. Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique
	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
	Positionnement dans l'entreprise	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
	Promotion	Nombre de promotions par catégorie professionnelle. Durée moyenne entre deux promotions.
	Ancienneté	Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle. Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle



<p align="center">2 - Rémunérations (**)</p>		<p>Éventail des rémunérations. Rémunération moyenne ou médiane mensuelle. Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations</p>
<p align="center">3 - Formation (**)</p>		<p>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</p>
<p align="center">4 - Conditions de travail (***)</p>		<p>L'exposition à des risques professionnels. La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches</p>

<p align="center">II . Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</p>	
<p>1 - Congés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption. • Nombre de jours de congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théoriques (*). • Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
<p>2 - Organisation du temps de travail dans l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi (**). • Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein (**). <p><u>Services de proximité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; • évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

(*) 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 élus au CE peuvent demander à l'employeur
de compléter avec tout indicateur pertinent)

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à « construire » et à suivre en les intégrant notamment dans le RSC	Intérêt de l'indicateur si possibilité de le suivre
Promotions	Nombre de promotions accordées à des salariés à temps partiel	Identifier si une activité à temps partiel n'est pas un frein aux promotions
	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 ?
	<ul style="list-style-type: none"> • Âge et ancienneté moyens des salariés - par catégorie professionnelle - lors de leur première promotion et âge et ancienneté moyens des salariés lors de leur dernière promotion 	Ces deux indicateurs pourraient permettre d'identifier à quel moment (âge notamment) les interruptions de carrières sont les plus fréquentes et les disparités qui existent selon les catégories professionnelles et les filières métiers
	<ul style="list-style-type: none"> • Âge et ancienneté moyens des salariés lors de leur dernière promotion 	



Promotions	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental 	<p>Voir dans quelle mesure les absences prolongées sont (ou non) dommageables aux salariés dans leur progression professionnelle</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion 	
Rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des métiers ou emplois repères par sexe 	<p>Revaloriser les emplois à prédominance féminine le plus souvent sous-évalués : niveau de diplôme, d'expérience, de responsabilités, de charges mentales et physiques exigé</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Repérage des métiers à prédominance féminine et masculine (plus de 60 % de femmes ou d'hommes) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion 	
Mobilités	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées 	<p>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 ?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Motifs des refus 	



Rapport de situation pour les entreprises de moins de 300 salariés

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 et de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (Art. R. 2323-9 du Code du travail).

Information dans toute entreprise de plus de 50 salariés

La synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1) au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2) à la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3) à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés (Art. D. 2323-9-1 du Code du travail).

Toute personne (y compris un syndicat non implanté dans l'entreprise) peut demander à l'employeur de lui communiquer cette synthèse.

Pour en savoir plus :

Marie-Pierre Iturrioz, 2010, « *Négocier pour gagner* », guide pratique de la négociation collective, collection dans le secteur privé, La CGT, espace Revendicatif.

Michel Miné, 2011, « *Négocier l'égalité de rémunération : une obligation de résultats* », pour le collectif femmes-mixité de la CGT : http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier2&id_article=38152



Michel Miné, 2011, « *La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi* », Guide Émergences, 3^e édition.

Séverine Lemièrre, Rachel Silvera, 2010, « *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, de nouvelles pistes vers l'égalité salariale* », La Documentation française, http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Halde_-_Comparer_les_emplois.pdf

Repères revendicatifs : www.cgt.fr/-Reperes-revendicatifs-.html

Pour plus d'information :

vous pouvez contacter le collectif Femmes-Mixité de la fédération et/ou de l'union départementale.

Contact Commission Femmes-Mixité : fem-mixite@cgt.fr





Conception - réalisation : La CGT
Collectif Femmes-Mixité de la CGT
Case 3-2 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
Courriel : fem-mixite@cgt.fr
Maquette : espace Communication de la CGT - mtg © 13/02/12
Illustrations : internet ©
Imprimerie : ALLIAGES 01 41 98 37 97 - NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE