



## **Présentation du guide**

**Un salaire égal pour un travail de valeur égale  
Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine**

**1<sup>er</sup> mars 2013**

*Début de la présentation à 9 h 37.*

**Denis Roth-Fichet** : M. le Défenseur, Mesdames, Messieurs, je vous remercie d'être venus nombreux à cette présentation du guide « Un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Avant de céder la parole à M. Dominique Baudis, je vous présente les excuses de M<sup>me</sup> la Ministre Vallaud-Belkacem qui ne pourra pas assister à cette matinale. Elle doit assister à une réunion sur demande de la présidence à l'Élysée ce matin. M. Baudis, si vous voulez bien intervenir.

## **1. Ouverture par Dominique Baudis, Défenseur des droits**

**Dominique Baudis** : Mesdames, Messieurs, bienvenue. Merci d'être venus participer à cette journée de réflexion à l'occasion du lancement du guide sur l'évaluation des emplois à prédominance féminine, que les équipes du Défenseur des Droits et les chercheurs ont élaboré en relation avec un large panel d'acteurs de la société civile.

Le but de ce guide vise à contribuer à rendre effectif le principe d'égalité professionnelle en s'attaquant à un aspect trop négligé de la construction de ces inégalités : la question de l'évaluation des emplois à prédominance féminine et la traduction salariale de cette évaluation.

En France, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été à plusieurs reprises juridiquement réaffirmé dans la législation et par les juridictions. La loi de juillet 2011 prévoit à terme une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, des entreprises publiques et privées. Malgré tous ces dispositifs juridiques, les femmes continuent à être directement ou indirectement discriminées dans le monde professionnel du seul fait d'être des femmes. Dès l'école, par le jeu de l'orientation scolaire, les jeunes filles sont moins nombreuses dans les filières scientifiques qui conduisent aux fonctions les mieux rémunérées. En effet, elles représentent 78 % des effectifs en classe de terminale, mais seulement 46 % en terminale S. Elles obtiennent souvent de meilleurs résultats que leurs camarades garçons. Elles ne sont que 42 % dans les classes préparatoires mais représentent 70 % des effectifs en sections littéraires à l'université.

Filles et garçons continuent majoritairement à se conformer à ce qui est reconnu comme leurs domaines respectifs de compétences. Ensuite, la vie professionnelle ne fera qu'accroître ces inégalités. C'est au moment où les enjeux de carrière se jouent que les femmes fondent leurs familles et en paient le prix professionnellement. Le retard subi à cette période ne se rattrape que difficilement. C'est l'un des éléments de ce plafond de verre. Il y reste ainsi une différence entre les principes proclamés et la réalité que nous vivons.

La loi, la Constitution, ont consacré le principe d'égal accès aux responsabilités professionnelles des hommes et des femmes. La loi, comme la jurisprudence, affirme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'activité, mais ces dispositions ne se traduisent pas dans les faits. Nous pouvons même dire que leur multiplication montre les résistances auxquelles se heurte l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ces inégalités caractérisent des discriminations qui vont s'ajouter les unes aux autres. Et par effet cumulé s'amplifier tout au long de la vie.

Parfois, au moment de l'entrée dans l'emploi, la seule possibilité de grossesse suffit à pénaliser les femmes au moment de l'embauche. Les discriminations en raison de l'état de grossesse et à toutes les étapes de la vie professionnelle font l'objet de saisines très nombreuses auprès de notre institution, qu'il s'agisse d'un licenciement déclenché par la suspicion de grossesse, du harcèlement au cours de la grossesse, ou lors du retour de congé maternité.

L'éducation des enfants repose essentiellement sur les femmes qui s'en trouvent indirectement discriminées. Notre institution, à travers les réclamations que nous recevons, constate régulièrement des stagnations dans la

carrière et la rémunération, la rétrogradation voire des licenciements au moment du retour de congé maternité ou parental.

Souvent plus diplômées que leurs collègues masculins, les femmes ne sont pourtant que 37 % à occuper un emploi qualifié contre 45 % des hommes.

Elles représentent 47 % de la population active, mais 17 % seulement dans les postes d'encadrement dans les entreprises du secteur privé.

Dans les entreprises de plus de 450 salariés, seulement 11 % des postes dans les comités de direction sont occupés par des femmes.

16 % des emplois supérieurs dans le public sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent 59 % des salariés des trois fonctions publiques.

S'agissant des rémunérations, les femmes perçoivent en moyenne 27 % de moins que leurs collègues masculins. Elles travaillent plus souvent à temps partiel, occupent plus souvent les emplois à bas salaires. Et lorsqu'elles parviennent à accéder à des fonctions supérieures, elles continuent à se heurter à des obstacles qui entravent leur accès aux fonctions dirigeantes.

Face à ces inégalités manifestes, l'institution du Défenseur des Droits est saisie de réclamations toujours plus nombreuses concernant les discriminations fondées sur le sexe en matière d'emploi. C'est 20 % des réclamations traitées en 2012. Nous traitons donc les cas individuels qui nous sont soumis. Nous formulons parfois des observations devant les juridictions, afin de contribuer à la consolidation d'une jurisprudence pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les personnes qui nous saisissent.

Au mois de mars 2011, à l'occasion de la dernière réunion du collège, la HALDE avait formulé un certain nombre de recommandations au gouvernement visant à modifier des dispositions législatives ou réglementaires ayant un effet défavorable à l'égard des femmes. Elle recommandait également de remédier à des pratiques considérées comme discriminatoires à l'égard des femmes en matière d'accès à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'emploi, en matière de retraite. Le Défenseur des Droits chargé de protéger et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, s'attache à poursuivre le travail engagé dans ce domaine par la HALDE en formulant des recommandations susceptibles d'assurer une traduction effective, des principes d'égalité et de parité et de lutter également contre les stéréotypes et les préjugés.

Dans le cadre de la promotion des droits, nous avons lancé une campagne contre les discriminations liées à la grossesse avec la publication d'un dépliant en vue d'informer les femmes sur leurs droits et les employeurs sur leurs obligations. Dans les prochaines semaines, nous publierons un dépliant relatif aux droits face au harcèlement sexuel. Notre institution s'est dotée d'un comité de concertation avec les associations agissant dans le champ de l'égalité hommes/femmes. Enfin, nous avons poursuivi les travaux engagés dans un groupe de travail animé par Rachel Silvera et Séverine Lemièr ainsi que Marie Becker qui travaille dans notre institution, et consacré à la valeur comparable des emplois à prédominance féminine. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été décrits et analysés dans de multiples études. Nous faisons ici référence aux différences en matière de formation, d'ancienneté, de temps de travail, aux évolutions de carrière professionnelle. Mais à tout cela, s'ajoute la discrimination dans l'évaluation des fonctions majoritairement occupées par des femmes.

Nous pourrions penser de prime abord que l'évaluation des fonctions procède d'une activité objective et quasiment scientifique. En réalité, dans la pratique, des mécanismes souvent peu apparents, des préjugés, des stéréotypes, influencent cette évaluation au détriment des femmes. Les systèmes d'évaluation des emplois sous-évaluent ainsi systématiquement les emplois à prédominance féminine.

Face à ce constat, les autorités et la société civile ont entrepris de réagir afin de rendre effectif le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En France, la Cour de Cassation, dans plusieurs arrêts, a fait place

à cette notion de travail de valeur comparable. En publiant aujourd'hui le guide, notre institution apporte sa contribution à l'évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine en vue de l'instauration d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable. Il s'agit de refuser la fatalité de ces inégalités. Il s'agit aussi de sortir de l'incantation sur la nécessité de les corriger un jour, en fournissant aux partenaires sociaux qui ont à prendre en compte cette notion de travail de valeur comparable, un outil pratique et opérationnel permettant de changer cette situation.

Notre institution et son réseau territorial vont poursuivre la valorisation de ce travail, de ce guide. Je remercie tous ceux qui y ont contribué par une série de réunions à travers les régions, avec différents partenaires pour en faciliter l'appropriation par les acteurs concernés. Nous nous associerons également aux différentes initiatives qui relaieront le Guide. J'espère vivement que la Ministre des droits des femmes fera en sorte que cet outil, ce guide, trouve toute sa place, son utilité sur le terrain des négociations collectives à venir. Merci de votre présence et de votre attention.

**Denis Roth-Fichet** : Je vous propose d'aborder la présentation du guide en écoutant dans l'ordre Rachel Silvera, Marie Becker et Séverine Lemièrè.

## **2. Présentation du Guide par les auteures :**

- **Rachel Silvera, économiste maîtresse de conférences, Université Paris-Ouest-Nanterre-Défense ;**
- **Marie Becker, juriste senior, Défenseur des droits ;**
- **Séverine Lemièrè, économiste maîtresse de conférences à l'IUT Paris Descartes.**

**Rachel Silvera** : Merci. Bonjour à tous et à toutes, et merci au Défenseur des Droits de nous accueillir. Nous sommes ravies au nom des trois auteures, et de l'ensemble des contributeurs et contributrices de ce guide de voir sa parution aujourd'hui. Nous vous proposons pour cette matinée de vous présenter concrètement le guide en trois temps. Je vais revenir un peu sur son origine. Puis, avec Marie Becker, nous plongerons rapidement sur l'enjeu du droit. Enfin, avec Séverine Lemièrè, nous rentrerons dans le contenu et dans le fonctionnement du guide.

En ce qui concerne l'origine du guide, il est important de voir qu'avec Séverine Lemièrè, nous avons relevé depuis quelques d'années grâce à l'existence d'études dans d'autres pays étrangers, que les analyses traditionnelles qui expliquent les inégalités salariales, restaient insuffisantes. Il ne s'agit pas de nier l'importance des analyses notamment économétriques qui expliquent les écarts de salaire, nous les situons autour de 27 % globalement. Ces études ont leur place. Elles sont complémentaires de notre approche. Elles visent à expliquer que deux variables sont essentielles et jouent aujourd'hui concrètement sur ces inégalités, à savoir la durée du travail, c'est-à-dire le poids du temps partiel, et la ségrégation professionnelle, la concentration des femmes dans certains emplois les moins bien rémunérés. Ces variables sont essentielles. Elles permettent d'avancer sur la question de la mixité, sur la réflexion sur le temps de travail qui a un impact important sur l'emploi des femmes.

Mais les études existantes ne jouent pas sur les autres variables des inégalités salariales. Elles supposent que le principe à appliquer est celui d'« un travail égal pour un salaire égal ». Ce slogan, qui a traversé pratiquement plus d'un siècle de mobilisations sociales et de droit, est loin d'être suffisant, car encore faut-il trouver ce travail égal. Or, la majorité des femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Les plans d'action pour remettre en cause la ségrégation professionnelle ne parviennent pas à obtenir des résultats conséquents qui puissent jouer sur ces inégalités salariales. Dans la réflexion du groupe de travail du Défenseur des droits, il s'agissait donc d'aller plus loin, de compléter ces approches en essayant enfin d'appliquer le vrai principe qui s'applique aux inégalités salariales, à savoir « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Nous sommes économistes au départ. Nous avons eu à cœur de faire la place à toutes les disciplines.

Nous nous sommes appuyées sur ce qui se passe en France et ailleurs. Vous trouverez dans le guide un recensement des expériences étrangères. Chaque période a ses modèles nationaux. Nous avons particulièrement retenu la loi proactive québécoise sur l'équité salariale qui porte bien son nom. Il ne s'agit pas de débattre de l'expression utilisée par la législation québécoise. C'est le terme d'« équité salariale » qui a été là-bas retenu pour aborder la problématique de la valeur égale des emplois. Par équité, on entend que l'emploi d'une assistante de direction ou d'une caissière a peut-être une valeur égale par rapport à un comparateur masculin et devrait pouvoir bénéficier d'une rémunération équitable. Cette loi oblige les entreprises, et non pas les branches, à veiller à ce que leur système d'évaluation des emplois, leurs classifications professionnelles soient non discriminantes à l'égard du genre, et n'induisent pas une sous-valorisation des emplois. Cet exercice doit se faire dans toutes les entreprises selon leur taille. Cela constitue un point d'appui considérable qui fonctionne et qui se base sur une méthodologie qui nous a beaucoup aidées.

Quant à la Suisse et aux autres pays cités, il existe des outils accessibles dans le guide par des sites internet. D'autres expériences sont évoquées comme celle du Portugal, car elle concerne une branche spécifique de la restauration qui pourra nous être utile pour une éventuelle mise en œuvre en France.

Au total, nous avons constaté que trois facteurs devaient intervenir simultanément pour engager avec efficacité une revalorisation des emplois à prédominance féminine. Il faut un cadre juridique, une volonté politique d'avancer ainsi qu'une forte mobilisation des partenaires sociaux. Comme au Québec, il faut également des recherches reconnues dans ce domaine. Parfois des acteurs sont communs aux trois champs juridique, politique et social et de la recherche. Selon nous, ces trois facteurs n'étaient peut-être pas encore réunis en France et notre espoir, c'est qu'avec ce guide, on parvienne enfin à avancer dans ce domaine.

En 2010, nous avons rédigé une étude commandée par la HALDE qui n'est plus disponible en version papier, mais qui est toujours en ligne et donc accessible à tous. Il s'agit de l'ouvrage « Comparer les emplois: de nouvelles pistes vers l'égalité salariale pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ». Nous avons pu développer une approche de la valeur comparable à partir d'expériences plus ponctuelles de comparaisons d'emplois à prédominance féminine et d'emplois à prédominance masculine. Aux termes de cette étude, nous avons appelé à une démarche plus collective et une prise en compte plus large de cette problématique.

Nous avons donc proposé à cette époque à la HALDE de poursuivre le travail en constituant un groupe de travail en son sein pour aller plus loin. Je ne vais pas pouvoir citer l'ensemble de nos partenaires. La liste est indiquée dans le guide. Je tiens à les remercier au nom de notre équipe, au nom du Défenseur des droits. Il s'agit notamment de salariés du Défenseur des Droits, du service droit des femmes, de l'ANACT, de l'observateur des parités, mais aussi de chercheurs dans plusieurs disciplines, droit, gestion, sociologie, et enfin de consultants en ressources humaines, d'avocats, etc. Et bien sûr les partenaires sociaux qui sont présents aujourd'hui. Cela me paraît essentiel sur cette démarche qui était de s'approprier, de réfléchir à ce que l'on pouvait faire en France aujourd'hui pour s'emparer de cette question.

Ce guide est à destination de tous les acteurs de la négociation, mais également de salarié-es qui souhaiteraient réfléchir et aller plus loin dans le fait de savoir s'ils font ou faisaient l'objet d'une discrimination. Ce guide se veut un outil pour tous ceux qui travaillent sur les inégalités salariales et veulent élargir leurs analyses. Cela paraît essentiel.

Nos objectifs aujourd'hui sont de vous donner un ensemble de connaissances sur ce thème assez complexe. Il y a un petit « coût d'entrée » pour comprendre de quoi il s'agit. Ce n'est pas une démarche intuitive. On entend rarement l'expression « un travail de valeur égale ». C'est lourd de conséquences. Dans le guide, des expériences sont relatées, des concepts sont passés en revue. Nous essayons d'être le plus clair et le plus simple possible. Cela permet bien entendu de déconstruire les méthodes d'évaluation telles qu'elles existent. Ces méthodes, soit d'évaluation des emplois, soit de classification, selon le lieu, qui sont élaborées au sein des branches, ne permettent pas de rendre visible l'existence de biais qui sous-valorisent les emplois à prédominance féminine. Ce guide doit permettre cela. De plus, il s'agit de proposer une démarche, d'offrir des moyens de réfléchir. Le rêve serait la création d'une nouvelle branche professionnelle dont les acteurs se réuniraient pour la première fois : ils

créeraient les conditions idéales pour que nous puissions avoir enfin une méthode de classification qui soit complètement neutre du point de vue du genre. Il s'agit d'un rêve mais, dorénavant, la méthode existe.

**Marie Becker :** Bonjour. Je vais maintenant vous présenter la partie plus juridique. Une réflexion a été menée au sein du groupe de travail. Elle a été véritablement un moment très important et a duré trois ans. L'évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine n'est pas une idée sortie du chapeau. Il s'agit d'une démarche dictée par le droit, par ce fameux principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Je vais revenir en détail sur ce principe. Il s'agit d'une notion qui a fait son apparition il y a maintenant longtemps dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle a été consacrée dans la convention numéro 100 de l'OIT. Ensuite, elle a été intégrée dans les différents instruments juridiques, traités et droit dérivé avec les directives, au niveau communautaire, notamment dans la directive de 1975. Ce principe a évolué. Au début, il s'agissait plutôt d'égalité pour un travail égal mais la directive de 1975 telle qu'interprétée par la Cour de justice des communautés européennes à l'époque, a consacré le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. C'est donc la jurisprudence qui nous guide dans la manière dont nous devons appliquer ce principe.

Que veut dire évaluer les emplois comparés, comparer les emplois et comment déterminer la valeur comparable d'emplois différents ? La jurisprudence donne des pistes assez tôt. Comme vous pouvez le constater, elle va prendre en compte plusieurs facteurs pour apprécier la valeur comparable d'emplois différents. Il est extrêmement important de rappeler que la valeur comparable d'emplois différents s'apprécie de manière concrète.. On n'est pas dans le travail tel qu'il a été prescrit. Il s'agit de s'intéresser au travail réel. Cela part de l'observation des tâches effectivement accomplies par la salariée ou le salarié en fonction des exigences de l'emploi. Nous prenonsDoivent être pris en compte différents facteurs - la nature du travail, les conditions de travail et le niveau de formation notamment - pour pouvoir déterminer la comparabilité d'emplois différents.

Nous retrouvons ce principe dans le code du travail dès les es années 1970 avec ce principe consacré aujourd'hui à l'article L. 3221-2 du code du travail. Ce qui est très intéressant, c'est que contrairement au droit communautaire, le code du travail nous avons décidé assez rapidement de préciser les critères sur lesquels onil faut allait se baser pour évaluer les emplois. Nous avons donc une liste des critères que vous pouvez découvrir ici (powerpoint). 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, une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités, et de charge physique ou nerveuse. Je ne vais pas pouvoir balayer rapidementtoute la jurisprudence communautaire et la jurisprudence interne, mais quelques petites illustrations vont pouvoir concrétiser ce que veut dire cette notion de travail de valeur égale. Il s'agissait en 1997 de manutentionnaires femmes qui triaient des champignons, portaient des cagettes. Mais leur travail consistait essentiellement à ramasser les champignons. Elles se comparaient à leurs collègues masculins qui portaient des charges lourdes et qui chargeaient les camions. Elles ont fait valoir le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale estimant que leurs tâches étaient aussi pénibles que les emplois occupés par les hommes. La Cour de cassation est venue confirmer cette logique en considérant qu'à côté de la force physique, telle qu'interprétée et appréciée dans le cadre d'un travail typiquement masculin, il pouvait y avoir d'autres formes de pénibilité qu'il ne fallait pas sous-estimer. Elle a considéré que ces emplois étaient bien de valeur comparable.

Je vous présente un autre exemple un peu plus récent qui a fortement marqué et qui a véritablement stabilisé la jurisprudence de la Cour de cassation. Chaque fois que la Cour de cassation se prononce, l'arrêt est véritablement important, car il va venir expliquer le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » et la manière dont on doit l'interpréter. Dans l'arrêt TMS contact, il s'agissait d'une responsable des ressources humaines, responsable qui se comparaît à ses collègues masculins directeur commercial et directeur financier. Comme eux, elle siégeait au comité de direction, elle bénéficiait du même positionnement dans la classification professionnelle. Pour autant, elle était largement moins rémunérée que ses collègues masculins. Dans cette affaire, le réflexe est de se dire « ce ne sont pas les mêmes emplois ». On tombe dans des mécanismes que le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit venir questionner. La salariée a véritablement apporté des éléments mettant en évidence que les tâches qu'elle accomplissait, ses responsabilités organisationnelles, contribuaient pleinement aux résultats financiers de l'entreprise. Elle a montré que son travail était de valeur comparable. Ce qui a été confirmé

par la Cour de cassation qui a bien repris le principe du travail à valeur égale. Et elle s'est fondée sur les critères à prendre en compte figurant dans le code du travail, c'est-à-dire formation, responsabilités, charges physiques et nerveuses. Elle a considéré que bien que différents, ces emplois étaient bien de valeur égale.

En 2010, la Cour de Cassation a ainsi confirmé, stabilisé sa jurisprudence. Mais au-delà de ce contentieux individuel, le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale nécessite d'évaluer les emplois. Pour les évaluer, il faut créer des grilles de classification, entrer dans un processus d'évaluation des emplois qui va mener à la classification. Il s'agit d'un outil nécessaire pour arriver à analyser la valeur de l'emploi. Mais ce que dit le droit communautaire, c'est que ce processus d'analyse de l'emploi, de hiérarchisation des emplois, doit être mis en œuvre de manière à ce qu'il écarte toute discrimination fondée sur le sexe, sur le genre, à la fois de manière directe, mais également de manière indirecte. Cela signifie que ce principe implique d'évaluer les emplois sans produire de discrimination.

Nous avons quelques affaires issues de la jurisprudence communautaire qui viennent donner des indications. La CJUE vient nous dire par exemple que, lorsque les salariés appartiennent à la même catégorie professionnelle, ce n'est pas suffisant pour dire qu'ils effectuent des travaux de valeur comparable : il faut véritablement de nouveau venir décrire les emplois, évaluer précisément les tâches réalisées. À ce moment-là, nous pourrions apprécier la valeur du travail réalisé. M. le Défenseur a cité cette jurisprudence très récente, l'arrêt de la Cour de cassation « AGIRC MSA » de 2012. Vous le retrouverez dans le guide. Il s'agit d'une affaire très importante, car elle va reconnaître l'existence d'une discrimination indirecte, c'est-à-dire une pratique en apparence neutre, ici une disposition des conventions collectives, qui va avoir pour effet de défavoriser majoritairement les femmes. Je vous invite à lire le guide et à approfondir cette question. Il s'agit d'un arrêt très important qui montre l'évolution des mentalités sur cette question.

Comment parvenir à évaluer les emplois à prédominance féminine ? Au-delà de la jurisprudence, il y a également une prise de conscience des partenaires sociaux qui en 2004, ont considéré qu'il était nécessaire de se servir de cette disposition du code du travail qui prévoit le réexamen des classifications quinquennales pour veiller à ce que les critères utilisés pour évaluer les emplois ne produisent pas de discriminations à l'égard des femmes, et s'assurer que certaines compétences mobilisées dans les emplois occupés majoritairement par les femmes soient réellement évaluées à leur juste valeur. Toutes ces questions seront abordées par Séverine Lemièrre dans la troisième partie. Tant au niveau de la jurisprudence interne que de la jurisprudence communautaire, tant au niveau des engagements pris par les partenaires sociaux que des travaux du monde de la recherche sur cette question, on peut dire aujourd'hui que nous sommes prêts à mettre en place un travail sur cette démarche d'évaluation des emplois afin d'écartier toute discrimination à l'égard des femmes. Je vous remercie.

**Séverine Lemièrre :** Bonjour à tous. Je vais rentrer un peu plus directement dans les résultats de notre analyse, en revenant sur les deux dernières parties du guide, celles qui s'appellent « questionner » et « agir ». Nous allons prendre un peu de temps pour évoquer des grilles de classification existantes et savoir comment nous avons travaillé à la nouvelle démarche pour réduire les risques de discrimination entre emplois à prédominance féminine et emplois à prédominance masculine.

Je vais revenir sur une notion abordée depuis le début de cette matinée, la notion de discrimination indirecte. Lorsque l'on travaille sur les risques de discrimination dans les grilles de classification, nous ne sommes plus dans une logique de discrimination directe. On s'attend à ne pas trouver ouvertement des différences entre hommes et femmes dans les grilles de classification. Il n'existe en effet plus de grilles différenciées pour les hommes et pour les femmes. Il n'existe plus de dispositions ouvertement discriminantes indiquant que tels emplois, parce que majoritairement féminins, seraient moins bien positionnés. Nous n'en sommes plus là. Le travail est plus subtil : il s'agit de rechercher les risques de discrimination indirecte. Il est important de rappeler ce que signifie cette notion de discrimination indirecte. Elle correspond à une 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, etc. Un critère et une méthode d'évaluation peuvent ne pas être ouvertement masculinisés ou féminisés, ne pas viser à créer des discriminations, donc seraient apparemment neutres, mais quand on les applique, quand on met

en œuvre ce critère ou cette méthode, cela vient sous-valoriser les emplois à prédominance féminine et générer des inégalités entre femmes et hommes. Nous sommes dans ce guide aller chercher ces biais de discrimination indirecte. Nous ne sommes pas parties de rien. Il existe une littérature, le cadre réglementaire, la jurisprudence. Il y a également les travaux que nous avons pu réaliser auparavant avec Rachel Silvera en comparant des emplois, il y a des expérimentations syndicales et surtout l'ensemble des expériences étrangères qui constituent des sources très importantes de ce travail de déconstruction, de l'analyse des biais discriminants. Dans le cadre du guide, nous avons concrètement travaillé sur deux conventions collectives, celle des sociétés d'assurances et celle du commerce de détail à prédominance alimentaire - les supermarchés - et sur la fameuse méthode HAY, méthode mondialement connue d'évaluation et de cotation des emplois. Cette méthode est la base de la grande majorité des grilles de classification à critères classants et des méthodes d'évaluation des grands groupes français.

Nous avons travaillé sur ces trois supports pour rentrer dans les méthodes d'évaluation et de classification et regarder quels risques de discrimination indirecte pouvait induire l'utilisation de ces méthodes. Il s'agit véritablement d'un travail de déconstruction. Le terme est important, car il faut passer par cette phase de déconstruction pour se rendre compte qu'il y a un risque de discrimination. Sinon, nous sommes dans l'apparente neutralité. Ensuite, nous avons mis en évidence des biais, des risques de discrimination indirecte qui viennent sous-valoriser les emplois à prédominance féminine.

Quels sont ces biais, ces risques de discrimination indirecte que l'on a pu mettre en évidence ? Le premier grand type de discrimination présent dans les méthodes d'évaluation et de classification des emplois, c'est le choix des critères utilisés pour évaluer les emplois et la manière dont sont appliqués, définis et interprétés ces critères dans la pesée, la cotation des emplois.

Nous constatons que bien souvent, nous avons une compréhension très restrictive des critères d'évaluation. Prenons l'exemple de la responsabilité, dans la plupart des conventions collectives ou dans les méthodes d'évaluation, est souvent assimilé aux responsabilités, soit l'encadrement hiérarchique, soit les responsabilités économiques et financières. On omet donc tous les autres types de responsabilités qui peuvent exister dans une organisation. Je pense à la confidentialité des données, aux responsabilités envers les personnes, mais qui ne sont pas les subordonnés. L'approche, la compréhension de ce qu'est un emploi à responsabilités reste donc restrictive.

De même, la résolution des problèmes n'est assimilée qu'au fait de résoudre des problèmes stratégiques liés à un niveau de complexité. Mais la résolution de petits problèmes répétitifs, cela n'existe pas. Nous avons ainsi mis en évidence des biais restrictifs d'une certaine définition des critères.

Il y a ensuite certains critères qui sont utilisés ou définis de manière excessivement floue. Par exemple, le critère « formation ». Selon les branches, il sera très détaillé ou, au contraire, le niveau de formation demandé ne sera pas associé à un diplôme précis. Ce flou laissant une place importante à l'interprétation constitue un risque de discrimination indirecte. De même, le critère « relation » est souvent assez mal défini. Ce qui génère une assimilation de ce critère « relation » à des qualités perçues comme naturelles chez les femmes. Par exemple, nous avons vu dans certaines méthodes que les premiers niveaux du critère relations vont être la convivialité. Vous voyez le risque d'interprétation avec des traits de personnalité. Nous ne sommes pas dans une définition des compétences professionnelles. Nous avons un flou dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine.

Autre type de discrimination indirecte, c'est l'omission de certains critères d'évaluation qui pourtant existent dans le cadre réglementaire. Marie Becker a lu l'article juridique du code du travail permettant de mesurer la valeur des emplois. Dans l'article, il y a la charge physique ou nerveuse. Aujourd'hui, il nous semble qu'aucune méthode de classification ou d'évaluation des emplois n'intègre ces critères de conditions de travail, ou que très rarement. Nous avons véritablement une omission de toutes ces exigences. Par ailleurs, les omissions sont favorisées quand la grille de classification explique au tout début de son préambule qu'il est très compliqué d'évaluer les emplois et que, pour faciliter la démarche, on s'intéressera donc aux missions dominantes des emplois. Une telle démarche va complètement omettre une des caractéristiques majeures des emplois à prédominance féminine, leur caractère multidimensionnel. Beaucoup d'emplois occupés majoritairement par des femmes impliquent en effet une très grande diversité des tâches. On demande une très grande polyvalence interne qui n'existe pas forcément dans les



emplois à prédominance masculine. Le fait de dire que l'on va travailler exclusivement sur les missions dominantes implique que ce caractère multidimensionnel des emplois à prédominance féminine ne sera pas considéré.

De l'autre côté, s'il y a certains critères qui sont oubliés des méthodes de classification et d'évaluation de l'emploi, il y a au contraire certains critères qui sont très présents et redondants. Nous pouvons avoir sur cinq critères, trois critères qui valorisent la même chose. L'exemple caractéristique, c'est quand dans la même méthode, vous avez la finalité de l'emploi définie comme la finalité économique de l'emploi, les responsabilités économiques et budgétaires et la contribution de l'emploi à la valeur ajoutée. Lorsque vous avez ces trois critères, on évalue à chaque fois la même caractéristique. On survalorise ainsi certaines caractéristiques. Si ces critères engendrent des biais en défaveur des emplois féminisés, on multiplie ces biais, par leur redondance.

Autre critère, autre risque de discrimination indirecte mis en évidence, c'est le manque de transparence dans le processus d'évaluation. En effet, il n'est pas rare d'avoir dans les accords sur les classifications professionnelles, un trou béant dans la méthode. Nous avons des accords qui précisent les critères, indiquent les pondérations des critères puis, d'un seul coup, on passe à la grille de classification et à la grille salariale. Toute la partie technique d'appréciation des emplois, c'est-à-dire tel emploi a tant de points pour tel critère de responsabilités, tant de points pour tel autre critère etc... toute cette partie qui est à la base l'évaluation de l'emploi, cette étape où est attribuée la valeur de l'emploi n'existe pas. C'est très troublant, car on peut se poser la question, est-ce que ce travail d'évaluation est véritablement fait ? N'y a-t-il pas une simple reproduction des hiérarchies préexistantes des emplois ? C'est problématique dans notre analyse et c'est chassée gardée des cabinets de consultants. Cela pose une vraie question de transparence des grilles professionnelles, qui est pourtant exigée par le cadre réglementaire.

Enfin, autre type de risque de discrimination indirecte, nous avons pu constater que bien souvent, les emplois à prédominance féminine n'offrent pas de perspective de carrière dans la grille de classification. Je prends un exemple dans la grande distribution. La grille de classification y est récente. Pour les emplois « libre-service », ils existent plusieurs niveaux dans la grille de classification. Il y a niveau 2, niveau 3, niveau 4, et ensuite, il y a chef de rayon. La grille est conçue pour qu'il y ait une progression. Mais lorsqu'on regarde la grille pour les caissières, elle s'arrête uniquement au niveau 2. Et il n'existe pas de niveau 3 ou niveau 4. Même l'emploi de responsable de caisse n'est pas identifié comme une fonction repère. Nous voyons que la grille de classification génère un problème, un risque de discrimination indirecte dans sa construction.

Nous avons donc réfléchi à partir de tous ces biais et proposé des pistes pour agir.

La troisième partie du guide propose des préconisations permettant d'avoir une évaluation moins discriminante entre emplois à prédominance masculine et féminine. Elle permet également de réfléchir à une réévaluation des emplois à prédominance féminine pour qu'il y ait véritablement un salaire égal pour un travail de valeur comparable. Cette démarche nécessite la mobilisation de tous les acteurs. Il est impensable de se dire, on va réviser les grilles de classification, on va aller comparer les emplois à prédominance masculine et féminine toute seule dans son coin. L'employeur ne peut pas le faire seul ni les organisations de salariés. Il est donc nécessaire qu'il y ait cette mobilisation convergente des acteurs. C'est tout le défi de ce guide. Il existe un vrai besoin de sensibilisation des acteurs pour qu'il y ait une prise de conscience. Elle doit être commune et reposer sur un diagnostic partagé. Faire un diagnostic partagé, ce n'est pas seulement être tous à peu près d'accord sur l'ampleur des écarts salariaux entre femmes et hommes qui s'établissent en moyenne en France à 27 %. C'est quelque chose de beaucoup plus fin. C'est par exemple pouvoir avoir des données statistiques sur le taux de féminisation des « fonctions repère ». Cela n'est pas simple et si en plus, on peut croiser le taux de féminisation des « fonctions repère » et l'ancienneté moyenne dans la « fonction repère », cela permet d'avoir une base commune de connaissances de ces fonctions. Ce travail est indispensable aujourd'hui. Ces informations sont très souvent absentes des rapports de situation comparée ou des statistiques disponibles dans les observatoires de branches. Une fois que l'on a fait cela, on peut réfléchir à mettre en œuvre une démarche. Il est nécessaire de constituer un comité d'évaluation. Celui-ci ne peut pas avoir la même configuration si l'on se situe au niveau d'une branche ou d'une entreprise. Malgré tout, il y a quelques règles de base. Il faut que ce comité soit paritaire entre représentants des salariés et de l'employeur. Il faut aussi que les femmes soient présentes pour détailler les tâches qu'elles accomplissent véritablement et qui sont souvent très mal connues des évaluateurs.

Le travail de définition constitue une autre étape importante pour avancer dans une démarche d'évaluation non discriminante des emplois. Il faut réfléchir à comment on définit un emploi à prédominance féminine. Est-ce simplement le fait qu'il y ait 60 % de femmes ? On pourrait dire 70 % ? Il y a donc un travail de définition. Est-ce simplement une approche statistique ? On peut avoir des emplois qui aujourd'hui sont beaucoup plus mixtes, mais qui sont encore très marqués historiquement par des stéréotypes sexués. Le marquage de l'emploi compte beaucoup, ainsi que l'histoire de l'emploi.

Autre définition à réaliser, c'est la manière dont on définit la rémunération pour pouvoir comparer. Il est nécessaire d'associer au salaire de base l'ensemble des compléments salariaux attribués. On observe par exemple des primes de pénibilité qui peuvent être très différentes selon les emplois. Enfin, il est nécessaire d'avoir des outils communs, des fiches de poste, les référentiels métiers, les référentiels compétences. Ces documents doivent être travaillés dans une logique de lutte contre les discriminations. Une fois qu'on obtient cette base, une grosse partie de notre travail a été de réfléchir à quels pourraient être les critères d'évaluation à même de contrebalancer les biais de discriminations existant. Quels seraient les critères qui viendraient revaloriser les emplois à prédominance féminine ?

Nous nous sommes intéressées à quatre grands types de critères. Nous nous sommes tout d'abord penchées sur les critères de qualification. Quelles sont les qualifications requises pour occuper l'emploi ? Il y a à la fois la formation et l'expérience. Le critère de formation doit être le plus précis possible pour éviter la part du flou. Il faut également que la formation ne soit pas associée à un mode d'acquisition spécifique. L'ensemble des modes d'acquisition des diplômes, des titres ou des certifications, doit être valorisé de manière égale. Un bac+2 acquis par la formation initiale, par l'apprentissage, par la formation continue ou par la VAE, devrait logiquement être de même valeur. De même, les niveaux de formation, un même niveau dans des filières différentes, doivent être valorisés de manière identique. L'aspect « expérience » est également très important. Il est nécessaire que les méthodes d'évaluation et de classification retirent tout ce flou qui entoure l'expérience nécessaire pour occuper un emploi. Souvent, cela est rédigé de manière très approximative. On dit qu'on exige tel niveau de diplôme ou « l'équivalent en expérience ». Qu'est-ce que cela signifie ? L'expérience dans le même emploi ? À temps plein ou à temps partiel, est-ce que cela compte pareil ? Il y a une vraie réflexion à mener sur cette équivalence en expérience, car souvent cette équivalence est défavorable à l'expérience des femmes.

Le deuxième critère utile est la complexité. Quel est le niveau de complexité de l'emploi ? Ce niveau est déterminé par trois grands sous-facteurs, d'une part, les différentes formes de technicité. Il s'agit d'un critère que l'on retrouve uniquement sous l'angle des techniques industrielles, des techniques de « sciences dures ». Toutes les techniques administratives, les techniques organisationnelles, les techniques relationnelles ou celles qui semblent dans le prolongement des activités domestiques et familiales sont complètement omises de ce que l'on n'entend par technicité de l'emploi. Nous n'avons pas isolé le critère « relations », car il ne s'agit pas d'un critère spécifique, mais là encore de technicité. Il est important de le considérer comme tel pour éviter le fait qu'il soit assimilé à un trait de personnalité ou à une « pseudo nature féminine ». On retrouverait alors ce dont on parlait tout à l'heure les risques de voir la convivialité ou l'amabilité. Donc, on sort de cela et on l'envisage comme une compétence technique.

Il est également important de considérer les méthodes de résolution de problèmes qui sont au cœur de la notion de compétence. Il est important d'élargir cette question aux petits problèmes répétitifs, aux problèmes humains, aux situations de conflits. La résolution de problèmes n'intègre pas souvent les difficultés de relations humaines, de conflits humains. Ce n'est pas considéré comme relevant de la compétence de résolution de problèmes. Et cela vient souvent bien défavoriser les emplois à prédominance féminine.

Enfin, dernier élément de la complexité, ce sont les emplois à prédominance féminine qui se caractérisent par une approche très multidimensionnelle. Dans un emploi d'assistante de direction, il y a une très grande diversité des techniques utilisées. Il est important que l'on réfléchisse à intégrer la dimension multidimensionnelle de l'emploi au sein du critère « complexité ».

Ensuite, nous avons le critère des responsabilités. Nous l'avons un peu évoqué. De manière générale, les responsabilités sont uniquement assimilées aux responsabilités économiques, budgétaires et financières et à l'encadrement hiérarchique. On omet totalement les responsabilités fonctionnelles. Il s'agit d'une responsabilité par exemple liée à la continuité d'un service, à l'organisation du travail des autres, aux responsabilités de confidentialité des données. Toutes ces responsabilités sont plus présentes dans les emplois à prédominance féminine. Elles sont complètement oubliées. Enfin, les responsabilités de supervision et de coordination doivent venir compléter le critère de l'encadrement. Une assistante de direction n'encadre pas les membres de son service. Néanmoins, elle coordonne et assure la continuité. Et tous ces éléments sont négligés.

Enfin, dernier grand critère, c'est celui qui renvoie aux charges physiques et nerveuses de l'emploi, charges qui sont aujourd'hui complètement oubliées des méthodes de classification et d'évaluation. C'est ce que nous avons appelé les exigences organisationnelles. Lorsqu'ils travaillent dans certains environnements, les salariés développent des compétences professionnelles particulières pour faire face à ces conditions de travail. Cela fait partie des compétences professionnelles à valoriser pour juger de la valeur d'un emploi. Il y a donc des exigences physiques, d'efforts de posture, des exigences émotionnelles. La notion d'empathie requise par tous les emplois de guichets ou de soins n'est pas une qualité féminine, mais constitue véritablement une compétence professionnelle. On valorise régulièrement la notion de disponibilité chez les cadres, or, il y a de nombreux emplois à prédominance féminine dans lesquels il existe de très fortes exigences temporelles au sein de l'emploi. Nous pouvons citer le fait d'être sans cesse interrompu dans son travail. Ces critères sont importants, car ils viennent compléter les critères habituels. J'insiste, ces critères complètent les critères habituels, en limitant ainsi les biais de discrimination à l'encontre des emplois très féminisés. Sauf que si l'on n'a pas une réflexion sur la pondération de ces critères, cela ne sert à rien. Car si je change tout, par exemple en modifiant les responsabilités fonctionnelles, tout en plaçant les responsabilités économiques au coefficient 100 et les responsabilités fonctionnelles au coefficient 5, alors, au final, je ne change rien. La pondération des critères est capitale. Enfin, il est nécessaire qu'il puisse y avoir un suivi de la méthode pour éviter son obsolescence et une possibilité de recours des salariés qui peuvent estimer que leur emploi n'est pas suffisamment valorisé.

En conclusion, l'évaluation non discriminante des emplois est une approche totalement complémentaire aux autres moyens de lutte contre les inégalités de salaire, notamment les mesures favorisant la mixité des emplois. Ici, l'accent est posé sur le travail réalisé par les femmes, la valeur des emplois que les femmes occupent déjà. Les femmes sont déjà dans l'emploi. Elles travaillent. Il est donc nécessaire de réfléchir à la façon de valoriser ce travail.

Pour cela, il est très important que l'ensemble des acteurs soient sensibilisés. J'espère que le Défenseur des Droits pourra porter véritablement ce guide avec des rencontres en régions, auprès des partenaires sociaux, car ce travail de sensibilisation est le premier pas vers d'une part, la déconstruction des biais existant et d'autre part la reconstruction de méthodes non discriminantes d'évaluation et de classification des emplois pour ainsi lutter contre les inégalités de salaire entre femmes et hommes. Merci.

**Denis Roth-Fichet :** Je vous propose de passer aux questions. Je vais demander aux universitaires et à Marie Becker de venir.

### **3. Échanges avec la salle**

**Intervenant :** J'aimerais savoir comment vous comptez diffuser ce guide. Et comment vous comptez sensibiliser les syndicats et les entreprises pour qu'ils mettent en place ce que vous expliquez dans votre guide ?

**Denis Roth-Fichet :** L'un des premiers points, c'est une attente de cette matinale, c'est que les partenaires sociaux s'approprient le guide. En termes de disponibilité, ce guide peut également être téléchargé le site du Défenseur des Droits. Dans les limites de nos moyens, nous irons aussi en région pour faire de la promotion et de la pédagogie autour de ce guide.

**Intervenant :** Bonjour, j'ai dirigé pendant plusieurs années un syndicat patronal des services à la personne du secteur de l'économie sociale et solidaire. Je suis actuellement délégué du Défenseur des Droits. J'ai écouté ces interventions que je remercie pour leur clairvoyance et leur réalisme. C'est très intéressant. Je les ai écoutées avec une oreille et un parti pris. Le secteur dans lequel j'ai exercé est un secteur d'activité dans lequel nous sommes confrontés aux discriminations tous les jours, car nous sommes malades, nous avons des enfants, avons des personnes âgées autour de nous, nous travaillons. Il s'agit d'un secteur qui a réalisé le plus d'efforts dans la négociation pour arriver à assainir la situation, pour donner une identité à toutes ces femmes que j'ai côtoyées pendant des années et qui, au quotidien, vivent dans des conditions très difficiles, vous l'avez signalé. Pourtant, encore aujourd'hui, il s'agit probablement d'un des champs d'activité le plus discriminant au niveau professionnel. Aujourd'hui, il y a seulement 7 % de salariés hommes sur ce champ d'activité.

Je crois que l'on pourrait réfléchir à ce secteur. Comment apporter cette pédagogie que vous nous avez donnée aujourd'hui en replaçant tous les employeurs, État, collectivités locales, services publics et aussi entreprises devant cette responsabilité qui est l'égalité ?

**Denis Roth-Fichet :** On ne peut qu'abonder dans votre sens, les branches se caractérisent par des particularités très hétérogènes et vous avez abordé un domaine où le stéréotype sexué est extrêmement important. Mais l'action sera sans doute beaucoup plus difficile dans certains secteurs d'activité. On pourrait peut-être utiliser certaines branches dites pilotes pour ensuite tirer par le haut d'autres branches. C'est une idée, une piste possible.

**Séverine Lemièrre :** En complément, c'est un secteur d'activité qui a une convention collective récente et cette dernière a une réelle vocation de professionnalisation du secteur dans lequel le critère de formation est très important. Le positionnement des femmes qui travaillent depuis longtemps dans ce secteur sans forcément avoir de diplôme pourrait être modifié. Il y a des études sur la VAE qui montrent que ce n'est pas simple alors que ce secteur est le plus consommateur de VAE.

Pour rebondir, il faut savoir que quand on réfléchit autrement à la valeur du travail, on peut favoriser la mixité. Revaloriser les emplois peut servir à sortir des stéréotypes et favoriser une baisse de cette ségrégation.

**Intervenant :** Merci pour cette présentation très claire et très intéressante, mais complexe. Je voulais savoir comment vous appliquez votre grille d'analyse à la fonction publique hospitalière dans laquelle nous comptons environ 80 % de personnel féminin. Je la trouve complexe, car le recrutement dans la fonction publique se fait sur la base d'une qualification. Le diplôme n'a pas de sexe. Un concours garantit a priori une égalité, le salaire dépend des indices. Je pense au métier d'infirmière qui est évidemment à plus de 80 % féminin. Toutefois, ce métier a été revalorisé récemment. Et par rapport à des collègues masculins techniciens hospitaliers qui sont passés dans la catégorie A. Il y a eu une valorisation et une reconnaissance du diplôme d'infirmier/ère. Pour autant, on ne voit pas dans les amphithéâtres des écoles d'infirmières davantage d'étudiants masculins. Ma question concerne surtout l'application de votre grille d'analyse de l'évaluation des métiers à la fonction publique. Vous avez cité les exemples pour le secteur privé.

**Séverine Lemièrre :** En effet, la fonction publique demande une analyse un peu particulière. Rachel Silvera et moi avons mené des comparaisons d'emplois dans la fonction publique hospitalière, à l'hôpital psychiatrique en comparant les infirmières et des agents chefs (les responsables des contremaîtres). Nous avons effectué ce travail de déconstruction sur les critères. Quelque part, il peut être fait. Cela demande à être réfléchi en termes de positionnement sur les grilles de classification de la fonction publique. C'est un autre aspect que nous n'avons pas totalement intégré dans le guide. Ensuite, il y a une expérimentation récente abordée dans le guide menée dans le canton de Genève en Suisse où les infirmières se sont comparées aux gendarmes. Elles ont obtenu un repositionnement du métier dans la grille de salaire du canton.

**Rachel Silvera :** Notre travail porte plutôt sur les classifications professionnelles de type « industriel » et du secteur privé. Reste aux acteurs à s'emparer de cette question pour l'appliquer ailleurs. Je crois qu'il y a, à l'heure actuelle, des négociations dans la fonction publique sur l'égalité. Certains acteurs ont suggéré que ces types d'approche puissent être développés. Ne pensons pas que le statut, que les diplômes soient neutres. Notre démarche doit vous

alerter sur le fait qu'il n'y a pas une neutralité. Quant à la question des infirmières et de leur repositionnement, il est lié à d'autres contextes plus chargés et a entraîné le renoncement à certains avantages, ceci se situe dans le cadre de négociation sur l'allongement des départs en retraite et donc avec des contreparties demandées aux infirmières. Je ne crois pas que l'objectif était de reconnaître enfin que les infirmières valaient bien un Bac + 3 et le niveau licence. Il serait temps de s'emparer de cette question.

**Marie Becker :** D'autant que ce principe devrait s'appliquer au secteur public.

**Intervenante :** Bonjour, je suis Maudy Piot, présidente de l'association « Femmes pour le dire, Femmes pour Agir ». J'ai apprécié l'exposé de ce matin. Mais ce que je regrette, c'est que ce qui touche à la discrimination des femmes en situation de handicap n'ait pas été abordé. Je suis déçue qu'il n'y ait eu aucun travail autour de cela dans le guide que vous êtes en train de proposer. On sait que maintenant 22 % de femmes en situation de handicap trouvent du travail pour 46 % des hommes en situation de handicap. Cela rejoint un peu tout ce que vous avez abordé. Les femmes en situation de handicap sont une fois de plus invisibles. Je suis vraiment étonnée que dans cette recherche, dans ce travail, il n'y ait aucune recherche sur cette discrimination qui est quand même flagrante sur de nombreux points. Car à diplôme égal, on va embaucher un homme et non pas une femme. Je trouve qu'il fallait intégrer ce critère de singularité pour que notre société évolue, je trouve qu'il aurait dû y avoir un travail fait autour de cela. Je tenais à le signaler, car cela est compliqué pour les femmes en situation de handicap de faire partie du milieu du travail. Cela est pourtant vital si l'on veut être des citoyennes à part entières.

**Séverine Lemièrre :** En effet. La seule chose c'est que nous ne travaillons pas sur les inégalités des salaires liés au fait d'être femme ni liées au fait d'être femme en situation de handicap. Nous pointons une autre approche qui est le fait d'occuper des emplois marqués comme des emplois dits féminins ou à prédominance féminine. Le critère n'est pas un critère individuel, mais un critère emploi. Néanmoins, si vous avez des études que je ne connais pas, sur le fait que les femmes en situation de handicap sont particulièrement présentes dans certains types d'emplois, il faudra peut-être réfléchir à l'approche. Mais l'entrée est l'emploi, le poste occupé.

**Intervenante :** Bonjour, je suis Isabelle Gueguen du cabinet Perfégal, je voudrais dire merci pour ce guide, car notre travail est d'accompagner au quotidien les entreprises sur l'égalité professionnelle. Globalement, nous ne pouvons pas dire que nous constatons à poste égal des inégalités de salaire. Toutefois, il y a la ségrégation professionnelle et l'on va retrouver les femmes essentiellement sur des postes d'employés ou sur les filières supports et les hommes sur des postes d'ouvriers, d'agents de maîtrise et dans la filière technique. Je peux vous dire que les DRH avec lesquels je travaille me regardent avec de grands yeux. Ils n'y croient pas. Je leur explique la notion de valeur égale. Pour moi, cela est essentiel aujourd'hui. Nous ne pouvons pas agir s'il n'y a pas une pression sur les partenaires sociaux que ce soit syndicats ou patronaux. Ce qui n'apparaît pas dans ce que vous dites, c'est qu'il y a l'effet filières. Si l'on prend le cas des infirmières qui ont quand même dû travailler cinq ans de plus pour obtenir le droit à la retraite, on imagine bien que l'on n'a pas pu demander la même chose au conducteur de train. Il y a ce rapport de force très présent dans les entreprises, dans les branches. J'insiste donc beaucoup sur la nécessité de diffuser vos analyses au niveau des partenaires sociaux nationaux. Pourquoi ne pas vous appuyer aussi sur la dynamique du territoire d'excellence sur lequel neuf Régions s'engagent ?

**Intervenante :** Bonjour, je suis déléguée à la FSU et je voulais donner un exemple dans le ministère où je travaille. C'est un ministère qui est à la fois technique et d'enseignements, c'est le ministère de l'Agriculture. Depuis très longtemps, l'enseignement de l'école publique a dans ses salles des professeurs, des ingénieurs de l'État ; or, depuis 30 ans, l'Administration fait tout ce qu'elle peut pour les retirer de la salle des professeurs, car la fonction d'enseignant n'est pas un métier assez digne pour un ingénieur qui vaut mieux que cela. Il y a eu une fusion, il y a quelques années, entre différents types d'ingénieurs. Et pour de nombreuses autres organisations syndicales, le métier d'enseignant n'est pas un métier digne et ne peut pas correspondre à une carrière de valeur pour un ingénieur. Je suis très contente de ce guide, car il va me donner des outils. J'ai effectué un travail dans mon organisation sur l'analyse de toutes les compétences mises en œuvre par un enseignant de l'école publique, des compétences techniques, relationnelles, organisationnelles qui sont absolument dévalorisées. Ce guide va donc me donner des outils. Je vais donner un autre exemple. Nous avons parlé des infirmières, elles ont obtenu la catégorie A. Mais il y a des infirmières de l'État qui n'ont pas la même grille salariale. Elles sont en-dessous. Pourquoi ? Même

les syndicats ont défendu l'idée que lorsque l'on est au lit du malade, il s'agit d'une fonction technique, alors que lorsque l'on est dans une préfecture, un lycée agricole, il s'agit d'une fonction relationnelle et organisationnelle et cela n'a pas de valeur.

**Intervenante :** J'appartiens à la CGT. J'ai été très intéressée par ce guide. La mise en application du guide sur les grilles de classification, c'est parfait, mais en parallèle il faut penser également à mettre ce guide en application pour les grilles d'évaluation de travail individuel. Parallèlement, cela se développe de plus en plus. Le salaire dépend aussi de cette individualisation de la valeur du travail, de tout ce qui est prime, tout ce qui accentue les différenciations de salaire liées aux grilles et aux classifications, et des critères d'évaluation du travail individuel.

**Séverine Lemièrre :** Vous avez totalement raison. L'idée c'est que l'analyse sur les critères que l'on a pu effectuer peut être utilisée sur des grilles d'appréciation individuelle. Souvent on retrouve des critères proches. Résolution de problèmes, relations, ce sont des critères que l'on retrouve. Donc, les biais de discrimination sont transposables.

**Rachel Silvera :** Il ne faut pas confondre les exercices. Notre objectif est bien plus structurel. Il remonte sur l'histoire des métiers et des positionnements des emplois dans les grilles actuelles. Que cela puisse ensuite être utilisé au niveau de l'évaluation individuelle lors des entretiens individuels, pourquoi pas, mais notre travail est plus en amont, plus profond et plus collectif. Il s'agit du positionnement des emplois.

**Intervenante :** Ce que je veux dire, c'est que si l'on ne fait pas les deux, il y a le biais qui reproduit des discriminations.

**Intervenante :** Bonjour, je n'arrive pas à quantifier le métier qu'il soit identique pour les hommes et les femmes. Je travaille dans le transport. Je me sens encore moins habilitée que vous à faire les analyses que vous avez réalisées qui me semblent très techniques. Aujourd'hui, on a un guide, mais un guide est quelque chose de désincarné. On paraît souvent moins efficace à mener ce genre d'études ou d'analyses sur une entreprise, sur une classification d'emplois dans la société.

**Denis Roth-Fichet :** Si vous permettez, on va garder votre question. M<sup>me</sup> Lyazid va y répondre en conclusion.

**Intervenante :** Bonjour, Claire Schmidt, je travaille auprès de Catherine Coutelle qui est présidente de la délégation pour le droit des femmes à l'Assemblée nationale. Tout d'abord, je voulais vous remercier pour votre présentation très intéressante. Ma question portera sur les deux premières parties. Nous avons eu une présentation du socle juridique qui a permis des avancées, qui permet d'étayer des propositions que vous formulez et une présentation de la loi québécoise. Ma question était de savoir si vous avez réfléchi au fait que des évolutions législatives seraient nécessaires ou souhaitables ? Cela fait-il partie de votre réflexion ?

**Rachel Silvera :** Il y a eu des débats dans notre groupe sur le sujet, sur le principe de la loi. Mais j'ai été minoritaire sur le fait de dire que le guide pouvait aller jusqu'à imaginer de proposer des modifications des textes. Maintenant tout est possible. Le guide n'existera que s'il est pris en main par les acteurs qui y ont participé. Les organisations syndicales étaient présentes. S'il y a des volontés au niveau des branches de s'en emparer, c'est tout à fait possible. On ne peut pas dire qu'en France, on n'ait pas été prévenu sur ce qu'il est possible de faire. Nous verrons quelles suites compte en donner le gouvernement. En tout cas, nous sommes à sa disposition.

**Intervenante :** Merci pour ce formidable rapport. Je suis Claire Kowalewski, je suis présidente de BPW Paris (Business Professional Women), l'une des plus vieilles associations militantes internationales qui milite depuis le début du XXe siècle pour l'égalité hommes/femmes en entreprise. Tout ce qui a été dit est très intéressant, mais en France, nous avons des pratiques historiques un peu archaïques notamment sur les codes métier, les sites, les APE, etc. Il me semble qu'il faudrait revisiter toute notre nomenclature, car c'est une question de langage. Nous sommes complètement verrouillés en France par des nomenclatures qui remontent à avant la deuxième Guerre mondiale. C'est la seule remarque que je voulais faire.

**Intervenante :** Je travaille au service des droits des femmes et de l'égalité. J'ai participé au guide, à son élaboration. Nous avons eu des travaux riches et passionnants. Je voulais remercier tout d'abord Marie, Rachel et Séverine pour ce travail de restitution qu'elles viennent de faire. Il est vraiment très clair. La ministre des Droits des femmes n'a pas pu venir. Vous avez su pour quelle raison, elle a été appelée par le président de la République ce matin. Pour autant, je voulais témoigner de tout notre soutien à ce travail et vous dire que des annonces seront faites par la ministre sur la valorisation de ce guide. Nous avons des idées en tête. Je lui laisse la primeur de l'annonce. Sinon, sachez que nous allons diffuser ce guide dans notre réseau. Nous avons des chargés de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité, nous avons des chargés de mission régionaux. Nous allons faire ce travail de diffusion auprès d'eux, nous allons les sensibiliser de manière à ce qu'ils s'approprient complètement ce guide dans la perspective de pouvoir travailler en région avec les partenaires sociaux, et de pouvoir incarner toutes ces préconisations.

**Intervenant :** Je travaille chez AREVA. J'ai une question sur le choix de vos conventions collectives de référence, les assurances d'un côté et la distribution de l'autre. Je pense que le choix est basé sur les branches dans lesquelles les femmes sont majoritaires. Dans les branches industrielles, il y a une prédominance d'hommes. Ma question est de savoir si c'est votre choix ou si vous avez eu l'accord de ces branches pour faire votre étude ?

**Rachel Silvera :** C'est le groupe qui a pris un certain nombre de critères précis. Nous nous sommes appuyées sur le principe des critères classants ; en effet, c'est une jungle pour qui s'intéresse à l'univers des classifications professionnelles. C'est une jungle statistique, historique, une superposition. On sait que les structures ne reflètent pas forcément les organisations. Ce choix était un premier choix mais nous souhaitions aussi aller vers la métallurgie et les services à la personne. Cela n'a pas été possible car le temps que nous avons consacré à ces deux classifications est énorme. Mais l'idée de poursuivre, de faire un travail plus approfondi sur une autre classification, est en cours de réflexion. Nous avons rencontré les acteurs de ces branches, mais ils n'ont pas été associés directement à ce travail. Tout reste à faire. Il faudra peut-être envisager une restitution auprès d'eux. Ils nous ont donné les informations, mais n'ont pas été impliqués réellement à la démarche. Notre objectif n'était pas d'aller jusque-là, mais de déconstruire pour faire des propositions.

**Intervenante :** Bonjour, j'appartiens à Force Ouvrière, je voudrais vous dire mon admiration pour votre travail et votre restitution aujourd'hui et ma motivation pour donner des suites dans notre organisation syndicale. Je pense qu'effectivement nous sommes convaincus et voulons y donner des suites. Ensuite, il faut sensibiliser dans nos troupes, nos structures, nos militants, nos responsables, nos négociateurs de branches qui n'ont pas forcément les mêmes enjeux, les mêmes priorités. Je pense qu'il y a à faire tout un travail de sensibilisation voire de formation. Le guide est complexe et difficile à appréhender. Il y a aussi des questions de culture, d'histoire dans les branches, des éléments sur lesquels il faut revenir. Le contexte n'est pas forcément facile pour négocier des classifications, pour déconstruire, car cela peut être ressenti comme un danger. Nous allons essayer de le faire et nous allons commencer la semaine prochaine, mais cela ne suffira pas. Il faudra que l'on se revoie.

**Intervenant :** Bonjour. Je suis président de la CFE-CGC au niveau Centre. J'aimerais vous inviter sur Orléans si vous voulez, pour faire partager votre intervention à tous les collègues de la région centre.

**Intervenante :** Bonjour, je suis négociatrice de branche sur la branche des bureaux d'études et qui représente 700 000 salariés à prédominance masculine. Vous parlez de vulgariser le guide dans les régions. Est-il possible de venir le vulgariser dans les branches ?

**Denis Roth-Fichet :** Sur le principe, je vous dirais oui, mais nous sommes une équipe restreinte. Nous avons deux universitaires, qui peuvent aussi se mobiliser.

**Intervenante :** Nous démarrons le travail en avril sur les classifications.

**Denis Roth-Fichet :** Je comprends qu'il y ait besoin de pédagogie. Il s'agit d'un travail que l'on attend des partenaires sociaux. Ce travail doit être fait de concert entre les représentants et les salariés. Certains d'entre vous ont souligné l'hétérogénéité de certaines branches. Certaines choses iront peut-être plus vite dans certaines

branches et moins vite dans d'autres. Je crois quand même que sur un certain nombre de choses, il ne suffira pas d'inscrire dans la loi un certain nombre de stéréotypes. Dans la limite de nos moyens, nous essaierons de faire ce que nous pouvons à ce niveau. Mais le Défenseur des Droits est encore une fois sur plusieurs chantiers. Il ne peut pas non plus se multiplier compte tenu de ses effectifs.

**Intervenante :** J'appartiens à la CGT. J'ai eu la chance d'être négociatrice pour mon organisation dans les discussions, puis les négociations dans la fonction publique s'agissant de l'égalité professionnelle dans les trois versants. D'abord, je suis vraiment déçue que la Ministre n'ait pas pu venir aujourd'hui, même si j'ai bien compris qu'il y avait des relais dans la salle. C'est bien à l'intention de ces relais que j'interviens tout de suite.

Nous étions bien évidemment au courant des travaux du Défenseur des Droits et du guide qui allait sortir. Nous avons été également auditionnés dans le cadre de ces concertations par le Défenseur des droits. Nous avons dans notre valise remplie de revendications, la notion que nous venons de déployer aujourd'hui. Et nous avons tenté à maintes reprises de mettre cette notion dans le protocole qui va être signé le 8 mars. Au niveau de la fonction publique et du cabinet, cette notion nous a été refusée. J'attire donc l'attention de l'assemblée aujourd'hui, nous allons avoir des signes très forts de M<sup>me</sup> la ministre. Il s'agit d'accéder à la demande des organisations syndicales d'explorer cette thématique pour la fonction publique.

Contrairement à ce qui peut être pensé, le statut ne protège pas de tout. Dans la fonction publique d'État, hospitalière et territoriale, il y a de grandes inégalités de filières, les filières techniques, la filière administrative. Il y a un travail énorme à mener. Ce travail imposera des dispositions budgétaires. Je pense que ceci explique cela. Mais nous allons continuer le combat avec les organisations syndicales qui sont avec nous sur ce projet. J'envoie un signe très fort. Je sais que le Défenseur des Droits va devoir travailler sur les inégalités de salaires dans la fonction publique. Il y a eu un appel et la demande est enclenchée. J'espère que cela fera partie d'une des pistes à explorer. Merci.

**Intervenante :** Bonjour, je fais partie du centre Hubertine Auclert. Bravo pour ce travail exemplaire. Le Défenseur des droits va venir présenter le guide au centre, et également dans notre club « syndicat » ce qui sera aussi une façon de le faire connaître. Une grille de simplification sera-t-elle prévue de façon à ce que tout le monde puisse s'emparer de cette grille de lecture au sein de toutes les organisations syndicales à travers les branches, mais également au niveau des RH, au niveau de toutes les sociétés ? Sera-t-il prévu quelque chose de simple de façon à ce que les personnes puissent s'en emparer ? Car il s'agit d'un travail fabuleux. On touche des choses dont on avait à peine entendu parler, car c'était souvent « travail égal / salaire égal ». C'est vraiment une autre notion qui est en jeu. Je pense qu'il est important que tout le monde puisse s'en emparer et que ce soit simplifié. Même si votre explication a été claire et limpide, cela peut paraître un peu opaque pour des personnes totalement non-initiales.

**Séverine Lemièrre :** Promis, nous allons le faire.

**Rachel Silvera :** Il était prévu de faire quatre pages pour reprendre les éléments essentiels. Mais penser que l'on peut s'approprier cette démarche en quatre pages, en un quart d'heure, cela ne peut pas se faire.. Ensuite, il faut voir les demandes, voir qui peut les gérer. Nous pourrions vous donner une solution, une boîte à idées, des points de repère, mais tout un travail doit être fait ensuite.

**Denis Roth-Fichet :** Encore une fois. On ne fera pas l'économie d'une négociation. Ce sont les partenaires sociaux qui sont concernés.

**Intervenante :** Bonjour. Je crois comprendre qu'il s'agit des droits des femmes, des femmes qui travaillent. Or je ne travaille pas. J'ai élevé mes enfants. Et l'on est toujours méprisé de quelque côté que ce soit. Je pense que ce droit est important. J'ai beaucoup de personnes de mon entourage qui sont dans le même cas, qui ont choisi d'arrêter de travailler pour élever leurs enfants. On parle toujours des femmes qui travaillent. Le travail c'est très bien. Je sais ce que c'est. Vous êtes méprisées par les femmes qui travaillent mais j'ai fait partie de nombreuses associations de parents d'élèves pour m'occuper de tous les enfants et pas essentiellement des miens. Finalement, pour le Défenseur des droits, je ne me sens pas dans le moule. Je suis ravie que les femmes luttent pour leur profession.



Par rapport aux hommes, vous êtes méprisées aussi en tant que femmes au foyer, car vous ne faites rien. Dans les écoles nous parlions de pédagogie. Dans les écoles on vous dit, ne faites rien, gardez vos enfants chez vous.

**Marie Becker :** La discrimination doit être rattachée à un domaine. Ces domaines sont le logement, l'emploi, l'accès à la santé. En tant que femme, vous pouvez faire face à plusieurs types de discriminations, notamment dans l'emploi. Aujourd'hui, cette matinée est consacrée à l'emploi. Mais je pense qu'il y aura d'autres événements organisés par le Défenseur des droits sur d'autres thématiques dans lesquels vous pourrez vous retrouver davantage.

**Intervenante :** Si je comprends bien, ce n'est pas très intéressant. À ce moment-là, je vous laisserai mes coordonnées si vous avez une réflexion. Je comprends tout à fait. J'aimerais que les autres femmes qui travaillent, sachent que c'est aussi important.

**Denis Roth-Fichet :** Pas du tout, mais ce n'est pas l'objet de cette matinée. Si je peux me permettre, nous allons prendre deux autres questions.

**Intervenante :** Nous nous sommes interrogés pendant les travaux sur la réaction du Medef. Est-ce que nous en savons davantage sur ce sujet ?

**Marie Becker :** Nous avons demandé des contributions aux différentes organisations syndicales, patronales. CÀ ce jour, ces contributions vont être mises en ligne. Mais à ce jour, nous n'avons pas reçu de contribution officielle du Medef.

**Denis Roth-Fichet :** Je ne crois pas qu'il y ait des gens du Medef aujourd'hui. Ils ont une conférence à la même heure. Je prends une dernière question et nous arrêterons les questions- réponses.

**Intervenante :** Votre guide va nous servir comme un appui fondamental pour les classifications pour les femmes dans différents métiers. C'est un guide qui va vraiment nous servir. En 2008, dans nos sociétés, nous avons beaucoup parlé de la diversité, nos entreprises ont pris ce sujet à cœur. Ils ont parlé de handicap. Je pense que ce sujet est quand même primordial pour les femmes ou les hommes, il faut vraiment que les sociétés s'en emparent autant que les partenaires sociaux. Ce guide va être détaillé dans les régions, mais comment comptez-vous avoir un signe aussi fort que la diversité ? C'est là le point de chute. C'est une remarque.

**Denis Roth-Fichet :** Je vous remercie pour les questions. Je laisse la parole à M<sup>me</sup> Lyazid qui est adjointe au défenseur des Droits.

#### **4. Clôture par Maryvonne Lyazid, adjointe au Défenseur des droits, chargée de la mission de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité**

**Maryvonne Lyazid :** Quelques mots de conclusion d'une matinée qui fera date pour les services du Défenseur des droits, pour l'ensemble de ses partenaires, mais aussi dans l'évolution sociétale.

Il est nécessaire qu'il y ait une volonté politique. Et j'appelle de mes vœux cette volonté politique.

Quelques mots pour d'abord remercier Marie, Rachel et Séverine. Et aussi un grand bravo à Denis Roth-Fichet, car c'est sous l'égide de son pôle au Département de la promotion des droits et de l'égalité que s'est aussi mis en scène ce premier acte de valorisation de ce guide. Je ne suis auprès du Défenseur des droits que depuis un an et demi, mais j'ai également accompagné ce travail. J'ai été conquise par ce travail tel que l'a porté un groupe de travail très multidisciplinaire. Je pense que c'est la richesse de ce groupe. Il représente plusieurs partenaires.

Pour le Défenseur des droits, ce guide n'est pas un point d'arrivée. Je peux vous le dire et vous le redire sur plusieurs tons. Il s'agit d'un point de départ pour le Défenseur des droits. Parmi ses missions, il lui revient de diffuser ces avancées conceptuelles, ces clarifications de concepts, cet apport des expériences étrangères et des premières pistes de travail. Ce travail pédagogique nous revient dans un rôle d'impulsion. La volonté y est, et nous allons nous appuyer sur les délégués territoriaux du Défenseur des droits, sur les collaborateurs. Il faut maintenant que les partenaires sociaux le reprennent à tout niveau. Pour cela, nous comptons beaucoup sur le comité de concertation pour l'égalité femmes/hommes que nous avons mis en place et sur toutes les associations représentées dans ce comité pour qu'elles nous fassent des propositions pour diffuser et s'approprier ce guide.

Concernant l'appropriation opérationnelle, celle-ci n'est pas du ressort du Défenseur des droits. Il nous faut maintenant une volonté politique. Je pense qu'elle va s'exprimer prochainement. Ensuite, il faudra saisir l'occasion pour mettre à l'épreuve la méthodologie du guide. Les partenaires sociaux qui se seront appropriés ce travail devront l'inscrire dans les conventions collectives et l'utiliser dans cette nouvelle dynamique. Les fonctions publiques ont été évoquées. C'est un sujet qui me tient également à cœur. Nous avons plusieurs échéances de travail avec les fonctions publiques notamment la charte d'égalité. Nous sommes en train de travailler sur ce sujet avec les trois fonctions publiques et avec un certain nombre de responsables de confédérations syndicales, nous pouvons avoir un autre rendez-vous pour introduire ces évolutions portées par le guide. En tant que membres de notre groupe de travail, en tant que militant de l'égalité femmes/hommes, soyez les propagandistes de ce travail auprès des services de l'État et de ses services déconcentrés. Voilà ce que je tenais à vous dire.

Je voulais répondre à M<sup>me</sup> Maudy Piot. Ce travail est venu aussi du constat que les saisines de la mission de contrôle des discriminations étaient souvent des saisines de femmes au travail. 50 % de nos saisines concernent de nombreuses femmes qui appartiennent aux niveaux 1 et 2. Nous savons que dans les 8 à 12 métiers exercés principalement par les femmes, beaucoup de femmes sont à des niveaux de formation cinq ou infra cinq. Pour ces métiers et ces branches professionnelles que nous avons identifiés, nous avons construit l'outil d'une évolution de situations. Mais nous porterons une attention particulière aux questions de handicap. S'il y a un axe de travail fort, c'est bien sur les questions de handicap.

Madame, le Défenseur des Droits recevait récemment les membres de l'inspection qui nous présentaient toute leur réflexion sur le retour à l'emploi. Je sais que cela ne correspond pas exactement à ce que vous avez dit, mais cela en fait partie. Soyez assurée que moi, en tant qu'adjointe du Défenseur des droits, je suis une femme et je pense que la compétence et les compétences nous viennent des différents aspects de notre vie quotidienne dont le travail, mais pas seulement le travail. De ce point de vue, soyez assurée que les réflexions sur les problématiques que peuvent rencontrer les femmes sur les problèmes de logement, sur la monoparentalité sont aussi des problématiques qui retiennent l'attention du Défenseur des droits.

Il s'agit d'un point de départ et chacun doit contribuer à porter ce guide selon sa responsabilité. Merci beaucoup.

*Fin de la présentation à 11 h 39.*