




CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



GUIDE POUR LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SYSTÈMES DE CLASSIFICATION

Illustration de la méthodologie issue des travaux
du groupe paritaire sur les classifications

**Un levier de réduction des inégalités
salariales entre les femmes et les hommes
et de promotion de la mixité**

Brigitte GRÉSY, *Secrétaire Générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
Marie BECKER, *Rapporteuse, Conseillère technique, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

GUIDE POUR LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SYSTÈMES DE CLASSIFICATION

Illustration de la méthodologie issue
des travaux du groupe paritaire
sur les classifications

Un levier de réduction des inégalités
salariales entre les femmes et les hommes
et de promotion de la mixité

**Un parcours,
des exemples concrets**



Par lettre du 10 novembre 2015, Madame Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et Madame Pascale Boistard, secrétaire d'État chargée des Droits des femmes ont saisi la secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) aux fins de lancer un groupe de travail sur la question des classifications.

Cette saisine fait suite, en effet, à la diffusion d'un document issu du groupe de travail paritaire, réuni à la demande des partenaires sociaux signataires de l'ANI de 2013, et intitulé « Mise en œuvre de l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 : Méthodologie issue des travaux du groupe de travail paritaire ». Ce document présenté le 6 octobre 2015 lors de la séance plénière du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), est destiné aux négociateurs.trices de branche et a « pour objectif de permettre aux négociateurs d'intégrer la démarche d'égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations de classifications, conformément à l'article L2241-7 du code du travail ».

Ce document marque des avancées tout à fait importantes. Il pose la question de l'existence de facteurs susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification et invite les négociateurs de branches, lors de l'élaboration ou de la révision des classifications, à s'interroger sur la prise en compte de l'égalité professionnelle, en proposant une méthodologie et des points de vigilance.

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la démarche de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité dans les classifications a été précisée. Celle-ci doit conduire à analyser les critères d'évaluation des emplois retenus dans la définition des emplois et à corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations fondées sur le sexe. Elle doit permettre de vérifier que toutes les caractéristiques attachées à un emploi sont prises en compte, quel que soit le sexe des personnes qui occupent cet emploi.

Cette démarche doit permettre de valoriser pleinement les caractéristiques du travail associées aux femmes qui, comme le souligne la littérature nationale, européenne et internationale en la matière, ont tendance à être occultées ou négligées dans les classifications d'emplois. Ainsi, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, souligne :

« Si l'on examine ce qui est souvent invoqué comme étant les aptitudes innées des femmes (méticulosité, dextérité, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...), on observe qu'elles servent souvent de prétexte pour ne pas leur reconnaître certaines compétences en particulier dans les professions où l'emploi féminin est largement majoritaire ».

La mission confiée au groupe de travail du CSEP consiste à illustrer par des exemples concrets, les points de vigilance de la note méthodologique paritaire, dans une perspective pédagogique, en tenant compte du droit existant.

L'objectif est donc de donner à voir, aux négociateurs.trices de branche, des exemples de facteurs susceptibles d'induire des discriminations en reprenant le cheminement de la note méthodologique paritaire, pour aider les négociateurs.trices à exercer leur vigilance, tout en garantissant l'anonymat des branches d'où sont extraits les exemples.



Il s'agit d'un défi de taille notamment parce que les facteurs susceptibles d'induire des discriminations dans les systèmes de classification sont pour la plupart **inconscients/involontaires et donc invisibles**.

La discrimination dont il est question ici relève, en effet, de la discrimination indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence susceptible d'entraîner pour un des motifs mentionnés au premier alinéa (dont le sexe), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ».

L'objectif de ce guide est de montrer que la neutralité ne va pas de soi tant les stéréotypes de sexe peuvent s'immiscer, le plus souvent involontairement, dans toute opération d'évaluation et de classification des emplois. L'enjeu est donc bien d'identifier au contraire les facteurs susceptibles d'entraver la prise en compte de l'égalité notamment en portant une attention particulière aux caractéristiques des emplois dits féminins, potentiellement sous valorisés.

PERIMÈTRE DE L'ANALYSE

Le CSEP a tiré ses exemples de l'analyse de différents supports :

1- En ce qui concerne le diagnostic préalable : à côté des considérations sur les données chiffrées, quelques exemples tirés de cartographies de métiers de branche sont examinés même s'il ne s'agit pas de leur objet premier.

2- En ce que concerne la négociation elle-même : des exemples tirés d'une analyse sur pièces d'un panel raisonné de systèmes de classification : sur les 700 conventions collectives de branches (hors branches agricoles) existantes aujourd'hui et qui comprennent parfois plusieurs classifications chacune, ont été retenues les principales conventions collectives de branche retenues dans le portrait statistique établi par la DARES¹, soit une cinquantaine².

Quelques branches comptant 50 000 salarié.e.s ou plus, exclues du portrait statistique pour des raisons de fiabilité statistique, ont également été analysées, notamment dans le champ de l'action sociale.

Et **d'autres exemples** sont tirés des échanges et entretiens avec des négociateurs.trices de branche proposés par les partenaires sociaux du CSEP.

1 - Portrait statistique des principales conventions de branche en 2012, Dares analyses décembre 2014, n°097.

2 - Il s'agit des conventions collectives de branches agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés et dont les données détaillées sont diffusables en respectant les règles du secret statistique.

MÉTHODE RETENUE

1- Un recueil des données sexuées pour identifier les métiers majoritairement féminins et masculins

Pour identifier les emplois à prédominance féminine et masculine, l'analyse s'est appuyée sur les données de la DARES portant sur la répartition des femmes et des hommes par métiers³, faute de disposer de données statistiques de la répartition des femmes et des hommes par métiers/emplois dans chacune des branches observées.

Les femmes se concentrent dans une dizaine de métiers parmi les 86 familles professionnelles identifiées par la DARES⁴ à partir du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) de l'Insee. Une attention particulière a donc été portée aux métiers des filières administrative et les métiers du « care » : Secrétaires, employé.e.s de comptabilité, employé.e.s administratifs, secrétaires de direction, techniciens.nes des services administratifs, cadres de services administratifs, employé.e.s professions paramédicales, professionnel.le.s de l'action sociale, aides-soignant.e.s, infirmier.ère.s, employé.e.s de banque et d'assurance, caissier.ière.s, vendeur.euse.s.

De la même manière, l'analyse des classifications s'est particulièrement focalisée sur les emplois à prédominance masculine, par exemple, les filières plus techniques ou informatiques comme : ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise maintenance, ouvriers non qualifiés et qualifiés manutention, conducteurs de véhicules, techniciens de l'informatique et des télécoms.

Pour faciliter le repérage des emplois à prédominance féminine et masculine, le seuil de 80% pour qualifier la prédominance sexuelle des emplois a été retenu. Toutefois, ce seuil peut être revu à la baisse sans pour autant descendre en dessous des 60%⁵.

2- Une analyse de quelques cartographies de métiers de branche

3- Une analyse de quelques classifications de branche

4- Une sélection de quelques paires d'emplois à prédominance féminine et masculine à différents niveaux, dans des secteurs où la concentration des femmes et des hommes y est notoirement importante.

Pour procéder à des comparaisons d'emplois, d'une part occupés par des femmes et d'autre part occupés par des hommes, ont été sélectionnées quelques paires d'emplois à prédominance féminine et masculine. Une paire comprend un emploi à prédominance féminine et un emploi à prédominance masculine ayant été valorisés à hauteur plus ou moins égale en termes de points ou de coefficients ou de niveau. L'objectif est alors d'analyser la description et la valorisation des paires sélectionnées en recherchant des biais de sexe éventuels.

L'économie générale du guide n'a pas fait l'unanimité, les avis circonstanciés des organisations patronales, des organisations syndicales et des personnalités qualifiées du CSEP relatifs à certains points du document se trouvent en annexe.

3 - Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes, Dares analyses, novembre 2015 n°82

4 - La répartition des hommes et des femmes par métiers, une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, Dares Analyses décembre 2013.

5 - La plupart des politiques mises en œuvre en matière de classification dans une perspective d'égalité professionnelle ; utilisent « la règle des 70% » pour définir les emplois à prédominance masculine et féminine (Sorensen, 1994) avec certaines exceptions — BIT, Québec, Oregon — où le seuil de 60% est utilisé.

I. NOTIONS À CONNAÎTRE 13

1. Les systèmes de classification professionnelle de branche . . . 15

- A. Les objectifs de la classification 17
- B. Des méthodes de classification variées 18
 - Deux systèmes très différents 20
 - Une grande hétérogénéité des classifications existantes 20

2. Les principes juridiques 21

- A. Les modalités de la négociation en matière de classification :
Éliminer le risque de discrimination 23
- B. La prise en compte du principe d'égalité de rémunération
pour un même travail ou un travail de valeur égale 24

II. DONNER À VOIR LES FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE DANS LES CLASSIFICATIONS 27

1. Les travaux préparatoires 29

- A. Les données chiffrées pour identifier les emplois
à prédominance féminine et masculine 31
Des données sexuées généralement inexistantes mais des pratiques signalées . . 31
- B. L'inventaire des métiers/emplois pour procéder
à une analyse du contenu du travail 33
 - 1. Un exercice rarement mentionné dans les classifications 33
 - 2. Un recours possible mais non obligatoire aux cartographies
des métiers de la branche 34

EXEMPLES DE FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE TIRÉS DE L'ANALYSE DES CARTOGRAPHIES DE MÉTIERS 35

- 1- Une prise en compte aléatoire de certains emplois typiquement occupés par des femmes comme les métiers dits « supports » ou administratifs
- 2- La non prise en compte systématique de la marque du féminin dans les intitulés d'emplois et les visuels
- 3- Une terminologie dans les descriptifs d'emploi traduisant une hiérarchie implicite
- 4- Un format et un contenu des descriptifs différents selon les métiers



2. La négociation 43
 A. Les intitulés et descriptions d'emplois. 44

DES EXEMPLES DE FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE TIRÉS DE L'ANALYSE DES INTITULÉS ET DESCRIPTIONS D'EMPLOIS DANS LES CLASSIFICATIONS EXISTANTES 5

1- Des intitulés d'emplois anciens et/ou emprunts de stéréotypes de sexe

- Le caractère obsolète des intitulés d'emploi
- La non-prise en compte systématique de la marque du féminin

2- Des emplois inégalement définis

3- Des emplois invisibles

- Des emplois-repères pouvant exclure certains emplois à prédominance féminine
- Des emplois-repères regroupant chacun une multitude de métiers de nature différente, emportant un risque de dilution du contenu réel des métiers, notamment dits féminins

B. Les critères d'évaluation des emplois 50

EXEMPLES DE FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE DANS LES CRITÈRES D'ÉVALUATION 51

1- Des critères manquants

- La question de la prise en compte des aspects relationnels du travail dans les capacités
- La question de la prise en compte des charges physiques ou nerveuses

2- Des critères « manqués »

- S'agissant du critère responsabilité
- S'agissant de la technicité et/ou de la complexité
- S'agissant du critère de l'autonomie

3- Des critères redondants

LE CARRÉ DES FACTEURS SUSCEPTIBLES DE FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ÉVALUATION DES EMPLOIS 57

**DES EXEMPLES SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS
FONDÉES SUR LE SEXE DANS LA PONDÉRATION DES CRITÈRES D'ÉVALUATION 60**

- 1- La question des différences de niveaux a l'intérieur des critères
- 2- Des pratiques de pondération des critères très hétérogènes : de l'absence de pondération à une totale transparence
 - a. L'absence d'indication relative à la pondération des critères dans la classification
 - b. Une pondération/cotation transparente
- 3- L'attribution systématique d'une même valeur de points à tous les critères

- C. L'évolution de carrière 66
- D. La vérification de la pertinence de l'évaluation en procédant à des comparaisons d'emplois 67

**DES EXEMPLES DE COMPARAISONS DE PAIRES D'EMPLOIS
À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET MASCULINE 67**

III. ENJEUX ET PERSPECTIVES 75

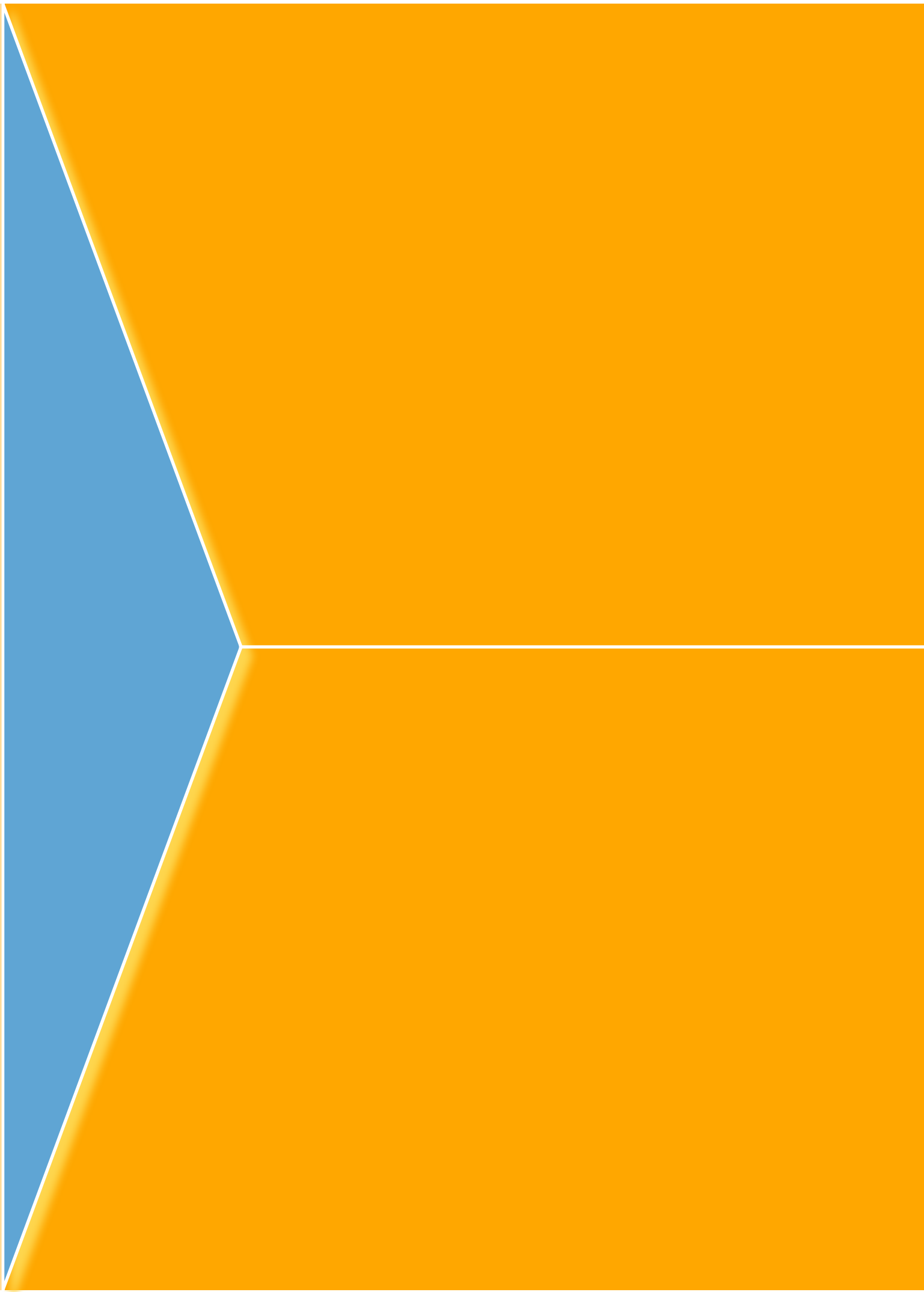
1. L'intégration de cet exercice dans la politique d'égalité professionnelle 77

- A. Un levier de réduction des écarts de rémunération du fait de la revalorisation potentielle des emplois à prédominance féminine 79
- B. Un levier de promotion de la mixité du fait de la modification de la perception traditionnelle des emplois 81
 - 1. La plateforme d'actions pour la mixité des métiers 2014 dont la révision des classifications constitue un des axes importants 81
 - 2. L'avis du Conseil économique, social et environnemental de novembre 2014 . . 82

2. Un enjeu d'évaluation et de suivi des révisions de classifications de branche 22

IV. ANNEXES 22

- 1- Avis des organisations patronales, des organisations syndicales et des personnalités qualifiées 89
- 2- Exemples de systèmes de classification 97
- 3- Droit de l'Union Européenne 109
- 4- L'exemple de l'OIT, du Québec et de la Suisse. 115





**NOTIONS
À CONNAÎTRE**

1



Les systèmes de classification professionnelle de branche



NOTIONS À CONNAÎTRE

A - LES OBJECTIFS DE LA CLASSIFICATION

Extrait de la note méthodologique (page 5)

Objectifs des classifications professionnelles de branche

La classification professionnelle vise à établir un classement des emplois ou des fonctions dans les entreprises de la branche, en fonction de divers critères, comme par exemple : la nature des activités exercées, la qualification, les compétences... Elle traduit notamment la contribution de l'emploi à la performance et à l'activité économique de l'entreprise. Au niveau de la branche, les dispositifs de classification classent avant tout les emplois, les postes et non les personnes. Ils permettent également d'identifier les contenus de travail, les métiers, les emplois et les qualifications professionnelles propres à la branche ou à l'entreprise. Enfin, ils permettent, le cas échéant, de définir les principes de déroulement de carrière des salariés.

L'objectif principal des négociateurs est de s'assurer de la concordance entre le positionnement dans la grille et la description du contenu du travail et de s'assurer que le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres, résultant du compromis social, reflète la réalité de leur contribution à l'activité de l'entreprise.

Comme le rappelle la note méthodologique paritaire, la classification professionnelle vise à opérer un classement des emplois. Ce classement reflète la réalité de la contribution des salarié.e.s à l'activité de l'entreprise et permet notamment de déterminer le montant du salaire minimum mensuel conventionnel de chacun.e d'entre eux/elles.

Les systèmes de classification n'ont pas pour objectif d'évaluer la personne qui occupe l'emploi mais l'emploi lui-même

L'évaluation des emplois doit être distinguée de l'évaluation individuelle du travail

B - DES MÉTHODES DE CLASSIFICATION VARIÉES

Il existe quantités de méthodes ou de démarches visant à classer les emplois. Toutes résultent d'un processus de comparaison. On distingue toutefois deux grandes méthodes : les grilles Parodi/Croizat et les systèmes de classification à critères classants.

Extrait de la note méthodologique paritaire (annexe p 18)

Les grilles « Parodi- Croizat »

Mises en place après-guerre, ces grilles reposent sur un recensement exhaustif et hiérarchisé des emplois, le cas échéant, en fonction de catégories professionnelles. La particularité des grilles « Parodi » tient principalement à l'absence de critères classants, ce qui rend nécessaire l'établissement d'une liste exhaustive des emplois existants, assortie, le plus souvent, d'un descriptif de poste (description des tâches exécutées).

Les grilles de classification de type « Parodi » résultent d'une méthode globale d'évaluation des emplois et de « rangement par filières » et/ou par catégorie. Dans la méthode de rangement par filières, l'enjeu de la négociation entre les partenaires sociaux consiste à choisir les postes repères et à établir des équivalences horizontales entre les emplois dans les différentes filières (fabrication, entretien, comptabilité, vente, secrétariat, informatique...). Le classement s'opère ensuite en identifiant la filière de l'emploi en cause puis en l'insérant au bon niveau de sa filière en le comparant aux emplois de cette filière choisis comme emploi-repères. A chaque niveau de classement, se trouvent des emplois de chacune des filières, considérés comme équivalents.

Certaines branches professionnelles continuent aujourd'hui d'utiliser des grilles de type « PARODI-CROIZAT ». Ces grilles sont notamment largement utilisées dans l'artisanat.

Extrait de la note méthodologique paritaire (annexe p 18)

Les systèmes de classification dites « à critères classants »

Instituées dans les années 1970, les grilles à critères classants se fondent sur la définition de niveaux de classement en fonction de critères explicites (activité, autonomie, responsabilité...), permettant de classer tous les emplois, y compris les nouveaux emplois.

Il existe deux types de classifications à critères classants, celles avec cotation ou sans cotation.

Dans les systèmes de classifications à critères classants, les emplois sont analysés selon certains critères préalablement définis, parmi lesquels se retrouvent le plus souvent, l'autonomie et la technicité du poste, mais aussi la responsabilité, l'expérience professionnelle, la dimension relationnelle, etc... Les conditions et l'organisation du travail sont en principe exclues de ces critères car elles ne tiennent pas à l'emploi même mais à la façon dont il est organisé et exercé dans l'entreprise. **Elles sont prises en compte à d'autres niveaux et sous d'autres formes.**

Identique dans ses principes, la méthode critérielle par cotation se distingue de la précédente par le fait que l'emploi n'est plus seulement évalué en fonction de critères définis. En effet, chaque critère est segmenté en plusieurs niveaux auxquels sont associées des valeurs numériques qui, après avoir été additionnées, détermineront la position de l'emploi dans l'échelle de classification.

Le classement des emplois est ainsi déterminé selon une hiérarchisation en fonction de critères et/ou une cotation (points), qui permettent de situer l'emploi considéré dans la grille.

Le choix des critères classants et leur définition voire leur pondération sont propres à chaque branche professionnelle et sont négociés par les partenaires sociaux.

Ces méthodes de classification présentent l'avantage d'être adaptables à l'évolution des organisations du travail mises en place dans les entreprises, et à l'apparition de nouveaux métiers.

On peut constater que, généralement, les grilles sont fondées sur cinq à six critères classants.

Certaines branches ont fait le choix de conserver, en plus des critères classants, des listes d'emplois-repères, déclinés en emplois-types, dont l'utilisation est soit impératives soit indicative et fournit aux entreprises des « repères » en leur permettant de disposer d'une appellation de référence.



1 - DEUX SYSTÈMES TRÈS DIFFÉRENTS

Les méthodes globales (Grilles Parodi-Croizat) font une liste exhaustive des métiers de la branche. Elles prennent en compte l'ensemble des emplois et procèdent à un descriptif succinct de chacun d'entre eux, en les comparant entre eux, par filière en général, ou par paires, parfois à l'aide d'emplois repères.

En général, les méthodes à critères classants procèdent seulement à l'analyse d'un échantillon d'emplois, appelés emplois-repères, qu'elles décomposent en fonction de critères explicites et prédéfinis permettant d'évaluer chacune des composantes de l'emploi (connaissance, responsabilité, autonomie...). Ces critères peuvent donner lieu à une cotation par points des différents critères.

2 - UNE GRANDE HÉTÉROGÉNÉITÉ DES CLASSIFICATIONS EXISTANTES

L'état de lieux réalisé sur la base de la cinquantaine de branches identifiées dans le portrait statistique de la DARES livre deux constats : une révision limitée, puisque plus de la moitié des conventions n'ont pas fait l'objet de révision en profondeur depuis plus de 10 ans, et une grande hétérogénéité des classifications existantes.

Un grand nombre de classifications repose encore sur le modèle des grilles Parodi-Croizat, plus ou moins améliorées, mais les révisions récentes de classification intervenues montrent que les branches optent plutôt aujourd'hui pour une méthode analytique avec des critères classants et une pondération/cotation des critères.

La simple lecture des classifications (accord ou avenant) ne permet pas toujours d'identifier clairement les facteurs qui ont conduit les négociateurs.trices au positionnement des emplois dans la grille de classification et au classement des emplois les uns par rapport aux autres. Ainsi, dans le cas des grilles Parodi-Croizat, les critères concourant au positionnement des emplois ne sont pas explicités, tandis que dans les classifications utilisant des critères classants, si ceux-ci sont explicites, la pondération/cotation des critères n'est pas toujours précisée ou suffisamment transparente.

Plusieurs exemples de classifications sont proposés en annexe afin d'illustrer les différences de méthodes de classification.

2



Les principes juridiques



NOTIONS À CONNAÎTRE

A - LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE CLASSIFICATION : ÉLIMINER LE RISQUE DE DISCRIMINATION

Depuis 2001, la négociation relative à la classification des emplois au niveau des branches doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a ajouté un objectif supplémentaire, celui de la mixité des emplois, est venue préciser la manière dont ces obligations doivent être mises en œuvre :

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 4)

Rappel des principes guidant la refonte ou la révision des classifications

Cadre légal de la négociation de branche sur les classifications

« Article L. 2241-7 du Code du travail

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et **de mixité des emplois**.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

L'objectif de cette disposition est donc d'intégrer clairement le principe d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, et de corriger les critères susceptibles d'induire des discriminations à raison du sexe. La discrimination dont il est question relève essentiellement de la discrimination indirecte, c'est-à-dire celle résultant d'un ensemble de faits tels que des processus décisionnels, des dispositifs ou mécanismes, des facteurs ou critères qui, bien que **souvent involontaires et anodins en apparence**, produisent et maintiennent, lorsque conjugués les uns aux autres, des effets désavantageux à l'égard d'un groupe en raison de son sexe par rapport à un autre groupe du sexe opposé.

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 7)**La notion de discrimination indirecte**

« La discrimination indirecte est définie par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 :

“Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence susceptible d’entraîner pour un des motifs mentionnés au premier alinéa (dont le sexe), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés”.

Autrement dit, un dispositif peut être non discriminatoire en apparence mais discriminant dans ses effets. Ainsi, en matière de classifications professionnelles, on classe des postes et non des individus. Il n’y a donc pas d’intention discriminatoire, mais il peut y avoir un résultat discriminant si les critères retenus conduisent à sous évaluer certains emplois par rapport à d’autres, qui pourraient être considérés de valeur égale, au sens de la définition précédente ».

B - LA PRISE EN COMPTE DU PRINCIPE D’ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN MÊME TRAVAIL OU UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

La classification constitue la pierre fondatrice de la politique de rémunération⁶. A cet égard, la loi du 4 août 2014 est venue préciser à l’article L. 3221-6 du code du travail que « les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d’évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l’application du principe fixé à l’article L. 3221-2.

6 - Denimal P, Les leviers essentiels de la rémunération. Classification, compétences, appréciation, Editions Liaisons, 2013.

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 6)

La notion de travail de valeur égale

« L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire, mais également la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent.

La notion de travail de valeur égale est définie dans le code du travail, article L. 3221-4 :

“Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse”.

4 principes définissent donc la notion de valeur égale :

- ▶ Les connaissances professionnelles
- ▶ Les capacités découlant de l'expérience acquise
- ▶ Les responsabilités
- ▶ La charge physique et nerveuse ».

Pour rappel, l'article L. 3221-2 pose le principe de l'égalité de rémunération dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »⁷.

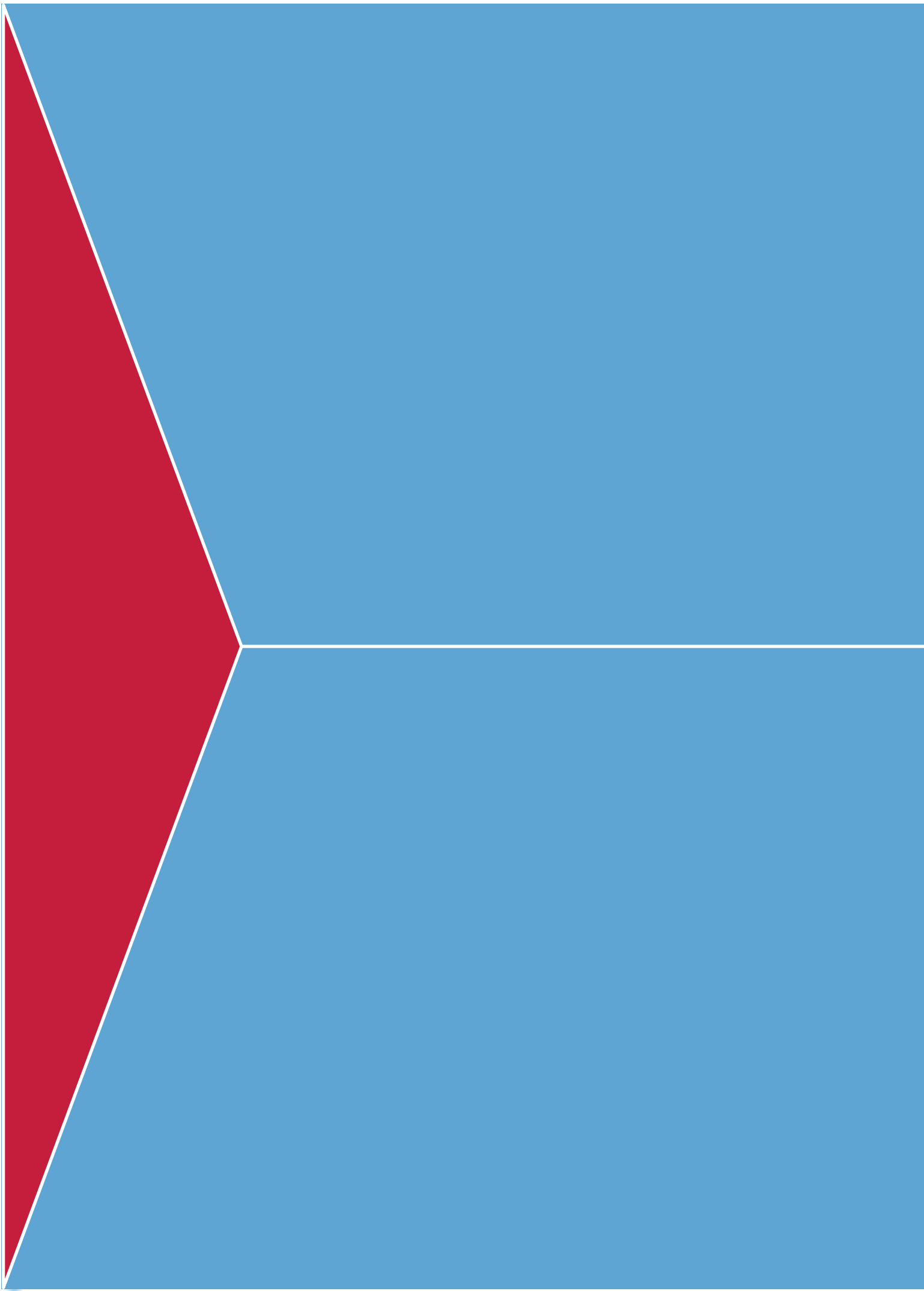
Il ressort de l'articulation de ces deux articles que les classifications sont un des éléments permettant de garantir l'égalité de rémunération⁸, puisqu'elles servent à déterminer le salaire minimum conventionnel des emplois.


C'est en ce sens que la Commission européenne rappelle régulièrement que « Des systèmes d'évaluation et de classification des fonctions [...] en termes d'égalité hommes-femmes contribuent efficacement à la mise en place d'un système de rémunération transparent. Ils permettent de mettre au jour les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certaines fonctions typiquement féminines, car ils mesurent et comparent des fonctions dont le contenu est différent, mais ayant une même valeur, et soutiennent ainsi le principe du travail de même valeur »⁹.

7 - Pour la Cour de justice de l'Union européenne, l'applicabilité du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ne se limite pas aux situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Des comparaisons peuvent également être effectuées dans les situations où les inégalités de rémunération trouveraient leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives (CJCE, 17 septembre 2002, C-320/00, A.G. Lawrence).

8 - Au sens de l'article L. 3221-3 constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le **salaire ou traitement ordinaire ou minimum** et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

9 - Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence C (2014)1405 final.





**DONNER À VOIR LES FACTEURS
SUSCEPTIBLES D'INDUIRE
DES DISCRIMINATIONS
FONDÉES SUR LE SEXE
DANS LES CLASSIFICATIONS**

1



Les travaux préparatoires

- ▶ Les données chiffrées pour identifier les emplois à prédominance féminine et masculine
- ▶ L'inventaire des métiers/emplois pour procéder à une analyse du contenu



A - LES DONNÉES CHIFFRÉES POUR IDENTIFIER LES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET MASCULINE

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 11)

« Pour parvenir à une photographie des emplois, notamment pour les branches ne disposant pas d'un rapport de branche ou d'une cartographie des emplois, il apparaîtrait opportun dans la mesure du possible de disposer d'information, telles que :

- ▶ Répartition sexuée des effectifs par emplois et/ou par emplois repères et correspondance avec les coefficients de classification
- ▶ Données sexuées sur les salaires par coefficient, métiers et emplois repères ».

Comme l'indique la note méthodologique paritaire, un diagnostic préalable de la classification existante, permettant de vérifier son adéquation à la réalité des emplois, peut utilement intégrer des données chiffrées sexuées, afin de procéder à une analyse d'éventuels déséquilibres dans la répartition H/F et d'éventuels écarts de rémunération.

Une analyse croisée de ces données peut permettre d'identifier des facteurs susceptibles d'induire des discriminations fondées sur le sexe dans l'évaluation et la classification des emplois.

“Dans la branche, je sais par exemple que dans les emplois de livraison et de logistique, il y a beaucoup d'hommes et dans les emplois d'hôtesse de caisses et les fonctions supports/administratives, il y a beaucoup de femmes.” Union d'employeur.

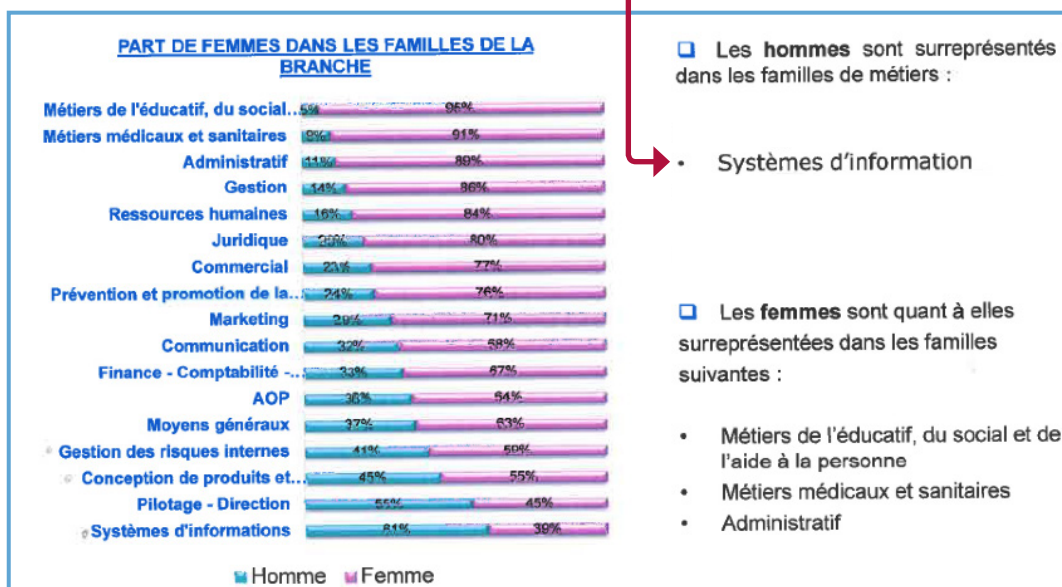
Si les négociateurs.trices de la branche peuvent avoir une idée générale de la répartition des femmes et des hommes dans les emplois, celle-ci mérite d'être confortée par des données chiffrées.

DES DONNÉES SEXUÉES GÉNÉRALEMENT INEXISTANTES MAIS DES PRATIQUES SIGNALÉES

En règle générale l'ensemble des données recueillies dans les différents rapports préparatoires à la négociation sur les salaires, sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, sur l'égalité professionnelle, ou dans les rapports de branche, permettent d'identifier la répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle et plus rarement, en fonction du métier ou de l'emploi occupé.

Dans quelques branches, ces données sont recueillies par métier/emploi ou famille de métiers avec l'aide de leur observatoire des métiers et des qualifications via des questionnaires adressés aux entreprises.

EXEMPLE : ETUDE MENÉE PAR UN OBSERVATOIRE DE BRANCHE



Certaines branches enfin, de manière plus rare, formalisent cette exigence dans le cadre d'accords, rappelant l'importance de disposer de données chiffrées spécifiques pour procéder à l'examen de sa classification au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

EXEMPLE : DISPOSITION PRÉVUE DANS UN ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord entre l'Union des employeurs de « X » et l'ensemble des partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) 2,3 millions de salariés dont 67% de femmes, demande aux branches de respecter l'égalité salariale notamment via la révision des classifications de branche dans l'optique de les rendre neutres au regard du genre.

- ▶ En amont de l'obligation quinquennale :
- ▶ Fournir un état des lieux chiffré détaillé :
 - répartition par sexe des effectifs salariés et leur rémunération en fonction des métiers et emplois repères.

B - L'INVENTAIRE DES MÉTIERS/EMPLOIS POUR PROCÉDER À UNE ANALYSE DU CONTENU DES EMPLOIS

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 10)

« Le diagnostic peut reposer sur un descriptif détaillé des emplois, fondé sur la description des activités constitutives de l'emploi conduisant à un classement au regard des critères retenus.

Dans certaines branches, ce travail s'organise dans le cadre de groupes de travail paritaires.

Un certain nombre d'outils sont utilisés par certaines branches, tels que la **cartographie des emplois** « référentiels métiers ». Le nombre de situations types peut être plus ou moins détaillé.

1 - UN EXERCICE RAREMENT MENTIONNÉ DANS LES CLASSIFICATIONS

Les accords ou avenants portant sur les classifications indiquent rarement s'il a été procédé à un inventaire des métiers afin de procéder à une analyse du contenu des emplois ou emplois-repères. L'exemple ci-dessous fait figure de bonne pratique. Il est explicitement fait référence dans le préambule de l'accord aux éléments ayant été collectés en préparation de la négociation sur les classifications parmi lesquels l'identification des métiers de la branche, le contenu des métiers et le poids des effectifs par métiers.

EXEMPLE : EXTRAIT DU PRÉAMBULE D'UN ACCORD PORTANT SUR LA CLASSIFICATION EN VIGUEUR

Les parties signataires, s'appuyant sur les **travaux du groupe de travail paritaire** créé à cet effet ont :

- ▶ **collecté et formalisé les données quantitatives et qualitatives.** Cela a permis de mettre de la transparence sur ces métiers et :
- ▶ d'identifier les appellations au sein des entreprises ;
- ▶ d'identifier le poids des effectifs ;
- ▶ de mettre en évidence la disparité des appellations d'une entreprise à une autre pour un même métier et les écarts de niveaux ;
- ▶ de mettre en évidence des métiers n'existant plus ;
- ▶ d'identifier de nouveaux métiers ;
- [...]
- ▶ de créer une vision plus claire des métiers et de leur contenu ;
- ▶ [...]



2 - UN RECOURS POSSIBLE MAIS NON OBLIGATOIRE AUX CARTOGRAPHIES DES MÉTIERES DE LA BRANCHE

Les négociateurs.trices peuvent recourir aux cartographies des métiers de la branche pour les aider à recenser les emplois.

En règle générale, ces outils sont réalisés par les observatoires des métiers et des qualifications dans une logique prospective pour mettre en valeur les métiers de la branche et communiquer en vue d'attirer de futur.e.s salarié.e.s et non pour servir à l'élaboration ou à la révision d'une classification.

Toutefois, comme le souligne la note méthodologique, les cartographies des métiers peuvent constituer un outil facilitateur pour procéder à l'inventaire des métiers/emplois de la branche.

- ▶ *« La cartographie des métiers nous sert pour les classifications » ; « Travailler sur la classification sans avoir accès à ces informations n'est pas concevable ».*

Fédération d'employeurs, négociateur de branche

- ▶ *« L'observatoire est amené à réaliser des cartographies de métiers qui sont très souvent utilisés par les négociateurs dans le cadre des classifications, même si la vocation première de cet outil n'est pas la classification. Dans les faits, les négociateurs qui siègent dans l'observatoire sont souvent les mêmes qui négocient les classifications ».*

Responsable d'un observatoire des métiers et des qualifications

- ▶ *« J'ai été amenée à réaliser des fiches métiers pour la branche X. Ce travail est déconnecté de toute problématique liée à la classification. Il est surtout de travailler sur l'attractivité des métiers de la branche en s'intéressant aux compétences clés dans une optique d'anticipation. Ces référentiels sont dès lors consensuels.*

Cela est difficile de construire ces fiches métiers d'autant qu'il n'existe pas de référentiel ou nomenclature en la matière et donc de méthodologie commune aux observatoires pour les élaborer.

Par exemple quelle lexicologie utilisée ? Moi-même, je cherche. Il n'y a pas de vigilance particulière qui est exercée afin de s'assurer que ces fiches métiers décrivent de manière équitable les caractéristiques des emplois selon qu'ils sont occupés par des femmes ou des hommes ».

Responsable d'un observatoire des métiers et des qualifications

Mais si la cartographie des métiers peut être vue comme un outil facilitateur pour procéder à l'analyse du contenu des emplois de la branche, il est à craindre que l'absence d'une réflexion assumée sur la question de l'égalité professionnelle lors de leur élaboration n'induisse l'émergence de facteurs susceptibles d'induire des discriminations fondées sur le sexe.

EXEMPLES DE FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LE SEXE TIRÉS DE L'ANALYSE DES CARTOGRAPHIES DE MÉTIERS

Dans les cas où la cartographie des métiers de la branche est utilisée comme un outil permettant de réaliser un diagnostic préalable en vue d'une révision de la classification, il peut être utile de se poser la question de savoir si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été prise en compte pour élaborer ces outils. Cela peut constituer une bonne entrée en matière pour s'inscrire dans une démarche d'égalité professionnelle.

1 - UNE PRISE EN COMPTE ALÉATOIRE DE CERTAINS EMPLOIS TYPIQUEMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES COMME LES MÉTIERS DITS « SUPPORTS » OU ADMINISTRATIFS

À la lecture de plusieurs cartographies de métiers/emplois, il est apparu que certains types d'emplois notoirement occupés par des femmes pouvaient être absents de ces outils ou simplement cités, sans être accompagnés d'une description d'emploi.

EXEMPLE :

« L'objectif de la cartographie des métiers de branche X consiste à offrir une représentation globale et générale de principaux métiers de cette branche d'activité. Seuls sont décrits les métiers caractéristiques du secteur. Ce terme de « caractéristiques » doit être compris comme une volonté de représenter les métiers que l'on ne trouve que dans le secteur de la branche X ».

Ainsi, il peut arriver que certaines cartographies décident de ne pas y faire figurer les métiers de la filière administrative ou dits « support ».

EXEMPLE 1 : LA NON VISIBILITÉ DES EMPLOIS DITS « SUPPORT »

Maintenance - Ingénierie - Travaux

Ensemble des activités de contrôle, de conception et de mise en œuvre des moyens techniques de production.

Les principaux métiers F/H

- Chargé de méthodes**
 - Étudier les modes de fonctionnement des installations afin de mettre au point des méthodes et outils de maintenance et de fiabilité.
 - Définir les modes opératoires et les standards de maintenance/production, y compris en utilisant la GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur).
- Chaudronnier - Tuyauteur - Soudeur**
 - Tracer, former et/ou découper le métal (en feuille, tôle, tube, profilé) et les autres matériaux à partir de plans, de schémas ou de pièces-modèles.
 - Utiliser des outils à main et des machines appropriés.
 - Effectuer les assemblages par divers procédés (pointage, soudage, rivetage, boulonnage...).
 - Procéder à des épreuves des ensembles installés (tests de pression, d'étanchéité).
- Chef de projet en installation et évolution des équipements**
 - Procéder à l'élaboration technique d'un projet d'ouvrage ou d'installation.
 - Piloter et/ou réaliser les études de conception, spécifications et études d'exécution destinées à la réalisation de tout ou partie d'un projet d'installation nouvelle ou à la modification d'équipements existants.
- Conducteur - Coordinateur de travaux**
 - Organiser et coordonner l'exécution technique et administrative des travaux couvrant un ou plusieurs chantiers menés par des équipes internes et/ou externes dans le cadre du planning et du budget, et du respect des règles de sécurité jusqu'à leur réception.
- Dessinateur - Projeteur**
 - Élaborer des schémas et des plans à partir de divers documents et spécifications définissant les fonctionnalités techniques des travaux et projets.
- Opérateur de maintenance**
 - Réaliser les interventions et les travaux de maintenance préventive et corrective (de nature mécanique, électromécanique, électrique ou automatique) permettant de conserver l'appareil de production et de distribution en état de fonctionnement et de sécurité.
 - Effectuer des opérations d'installation et de modification des équipements de production / distribution.

Intitulés d'emplois/postes

- Spécialiste méthodes
- Assistant(e) GMAO
- Technicien(ne) méthodes production
- Chaudronnier(ère)
- Soudeur(se)
- Technicien(ne) travaux neufs
- Bureaux d'études
- Chargé(e) d'affaires
- Responsable de projet équipements
- Chef de chantier
- Superviseur(se) de travaux
- Dessinateur(trice)
- Opérateur(trice) de maintenance distributeur
- Agent(e) de maintenance

OBSERVATION :
Les principaux métiers de la maintenance sont décrits

Services généraux

Ensemble des activités concernant la gestion et le pilotage des activités et des ressources / moyens communs aux différents métiers de l'entreprise.

Les domaines couverts sont les suivants :

- Gestion
- Administration
- Comptabilité - Finance
- Gestion des investissements
- Économie
- Informatique
- Services généraux
- Ressources humaines
- Juridique
- Communication

Les passerelles entre secteurs

Métiers supports - services généraux F/H	Métier		
	Spécifique à son secteur	Commun à plusieurs Industries Alimentaires	Commun à d'autres Industries
Métiers de la gestion, administration, comptabilité/finance, gestion des investissements, économie, informatique, services généraux, ressources humaines, juridique, communication et médico-social.		■	■

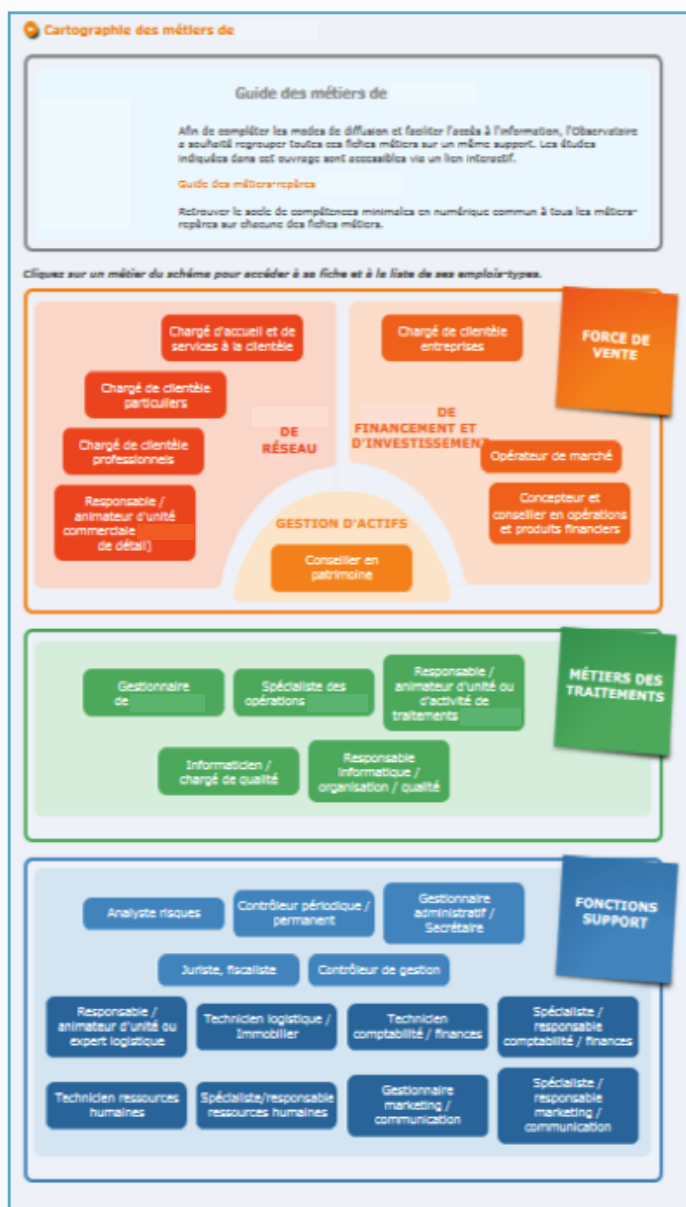
OBSERVATION :
Les métiers supports et services généraux ne sont pas décrits

Le fait que les métiers qui ne présentent pas de particularité dans le secteur ne soient pas décrits peut, dans l'hypothèse où la cartographie est utilisée comme un outil de diagnostic préalable à la négociation sur la classification, rendre invisibles certaines dimensions du travail. La vérification de l'adéquation des critères de classification à la réalité de l'ensemble des emplois de la branche pourrait dès lors être faussée.

Certes, cela ne signifie pas que ces emplois ne sont pas essentiels pour la branche, puisqu'ils sont le socle sur lequel reposent tous les autres. On peut comprendre également que le ciblage sur le cœur de métier soit privilégié. Mais, même si leur caractère transversal implique des similitudes d'exercice dans des secteurs différents, il apparaît que le secteur peut influencer aussi sur les caractéristiques de ces emplois majoritairement occupés par des femmes.

D'autres branches ont fait le choix de les mettre en visibilité.

EXEMPLE 2 : LA MISE EN VISIBILITÉ DES EMPLOIS DITS « SUPPORT »



OBSERVATION :
Ici, les fonctions « support » sont bien identifiées et décrites.

2 - LA NON PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DE LA MARQUE DU FÉMININ DANS LES INTITULÉS D'EMPLOIS ET LES VISUELS

La marque du féminin n'est pas toujours utilisée dans les intitulés d'emplois et les visuels utilisés pour illustrer les métiers alors même qu'elle est essentielle pour que les femmes se sentent représentées et s'identifient à l'ensemble des emplois. Des intitulés d'emplois exclusivement rédigés au masculin peuvent donner le sentiment que les femmes sont absentes ou jouent un rôle second.

a. DANS LES TITRES, INTITULÉS DE MÉTIERS/D'EMPLOIS

On trouve des cartographies de métiers dont certaines fiches métiers sont rédigées au masculin.

EXEMPLE DE FICHE MÉTIER REDIGÉE AU MASCULIN

Métiers INGÉNIEURIE de RECHERCHE

Missions principales

- ▶ Les Métiers INGÉNIEURIE de RECHERCHE réalisent des travaux de recherche dans leurs domaines d'expertise et contribuent à l'élaboration de la stratégie d'innovation de l'Opérateur, notamment en anticipant les ruptures technologiques susceptibles d'offrir un avantage concurrentiel ; réalisent des travaux de recherche (définition des axes de recherche, des protocoles d'expérimentation, réalisation des phases d'expérimentation et analyse des résultats) et développent des prototypes mettant en valeur les résultats obtenus ; protègent et valorisent les résultats de leurs travaux récents par les dépôts nécessaires de brevets et participent aux travaux de normalisation dans leurs domaines d'étude.

Compétences associées

- Comprendre son environnement Innovation
- Maîtriser les technologies et protocoles réseaux
- Manager l'innovation conjointe
- Analyser des données chiffrées et des variations d'indicateurs
- Communiquer / présenter avec conviction
- Faire preuve de créativité
- Faire preuve de leadership
- Interagir en anglais
- S'engager et agir en autonomie

Formations

Doctorat scientifique, école d'ingénieur spécialisée.

Parcours professionnels

Evolutions vers les Métiers de PROSPECTIVE et STRATÉGIE TECHNIQUE.

Exemples de métiers (tirés des répertoires Opérateurs)

Ingénieur de recherche ←

OBSERVATION :

Pas de référence à « F/H », pas d'intitulé tenant compte du féminin : ingénieur(e)

En revanche, certaines cartographies de métiers peuvent indiquer « f/h » dans les fiches métiers, voire rédiger au masculin et au féminin (entre parenthèse) les intitulés d'emplois.

EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE ;

Famille	Liste des métiers	Emplois-type
PRODUCTION ACHATS INDUSTRIELS	ACHETEUR(SE) INDUSTRIEL(LE) L'acheteur(se) industriel(le) procède aux achats et aux approvisionnements de matières premières, de...	Acheteur(se) production Technicien(ne) acheteur(se) Technicien(ne) achats matières premières Acheteur(se) d'articles de conditionnement Acheteur(se) packaging Acheteur(se) réactif Assistant(e) achat Approvisionneur(se)

b. DANS LES VISUELS UTILISES POUR ILLUSTRER LES EMPLOIS

Lorsque des cartographies de métiers recourent à des visuels pour illustrer les métiers, ces derniers peuvent assigner les femmes et les hommes à certains métiers et avoir ainsi un impact sur la manière dont peuvent être perçus les emplois

EXEMPLE :

 <p>Responsable de point de vente</p> <p>Le responsable de point de vente indépendant développe et gère l'activité du magasin compte tenu des attentes des clients et des évolutions du marché, dans le respect de la politique de son enseigne. Il assure également le pilotage global du point de vente (financier, commercial, managérial, organisationnel,...) et l'atteinte des objectifs fixés.</p> <p>Autre appellation : responsable de magasin</p>	 <p>Conseiller(ère) clientèle à distance</p> <p>Le conseiller clientèle à distance réceptionne, traite et suit les demandes des clients par téléphone, courriel ou courrier. Il prend des commandes, informe et conseille les clients sur les produits et services. Il joue un rôle essentiel dans la fidélisation des clients.</p> <p>Autre appellation : téléconseiller, téléopérateur, chargé de clientèle à distance</p>
 <p>Chauffeur - livreur - monteur</p> <p>Le chauffeur-livreur-monteur assure la livraison (chargement et déchargement), le montage et l'installation des produits chez les clients. Il renseigne également les clients sur l'utilisation des produits livrés ou les conseille sur des produits complémentaires.</p> <p>Autre appellation : chauffeur-livreur-magasinier</p>	 <p>Hôte(sse) de caisse</p> <p>L'hôte de caisse encaisse le montant des marchandises achetées par les clients d'un magasin. Il peut également occuper une mission d'accueil et de renseignement des clients et des visiteurs.</p> <p>Autre appellation : caissier</p>

OBSERVATION :

Pour représenter l'emploi de responsable de vente, de chauffeur-livreur-monteur, le choix a été fait de privilégier des visuels représentant des hommes, tandis que pour représenter les emplois de conseiller(ère) et d'hôte(sse) de caisse, les visuels privilégiés sont ceux représentant des femmes. De manière générale, il est important d'exercer sa vigilance afin de veiller à ce que les visuels n'aient pas pour effets éventuels de véhiculer des stéréotypes de sexe qui font encore trop souvent obstacles à l'égalité professionnelle et à la mixité des métiers.

3 - UNE TERMINOLOGIE DANS LES DESCRIPTIFS D'EMPLOI TRADUISANT UNE HIÉRARCHIE IMPLICITE

Le vocabulaire utilisé dans la fiche métiers, peut avoir une incidence négative sur la manière de percevoir un métier et influencer la manière dont l'emploi sera in fine positionné dans la grille de classification.

EXEMPLE 1 : L'UTILISATION DU TERME « SUPPORT »

La définition du mot « support » renvoie dans le Larousse à : « *Pièce, élément qui soutient un objet posé dessus* ». L'usage de ce mot peut implicitement jouer sur la perception de l'emploi et sur le jugement de sa valeur. L'utilisation de ce terme est susceptible d'induire une hiérarchie implicite dans la représentation de ces métiers par rapport à d'autres, dans la mesure où ces emplois peuvent être considérés comme périphériques ou secondaires.

A noter que certaines classifications utilisent la notion d'emplois « administratifs » ou d'emplois « transversaux ».

EXEMPLE 2 : L'UTILISATION DU TERME « QUALITÉS »

► **Pour un poste de téléconseiller(re)** (emploi majoritairement occupé par des femmes)

Qualités requises : Sens de l'écoute, Pédagogie, Diplomatie. (Extrait d'une fiche métier existante)

OBSERVATION :

L'utilisation des termes de « qualités » plutôt que « compétences » ou « connaissances » ou de « capacités » dans un descriptif d'emploi peut contribuer à influencer la manière de percevoir l'emploi. En privilégiant cette terminologie, on renvoie les tâches ou les exigences du poste à des qualités inhérentes à la personne. Les qualifications sont naturalisées et ne sont pas vues comme de réelles compétences.

4 - UN FORMAT ET UN CONTENU DES DESCRIPTIFS DIFFÉRENTS SELON LES MÉTIERS

Selon les métiers, le format et le contenu des descriptifs des métiers peuvent varier dans un sens qui peut être défavorable aux emplois à prédominance féminine.

EXEMPLE 1 : LA NON PRISE EN COMPTE DES CONNAISSANCES LIÉES À L'UTILISATION DU MATÉRIEL DE BUREAUTIQUE (Extrait d'une cartographie existante)

► **ELECTRICIEN.NE** (extrait de la fiche métier)

- **Savoir-faire** : branchement et installations électriques
- **Connaissance** : normes électriques

► **ASSISTANT.E** (extrait de la fiche métier)

- **Savoir-faire** : utilisation de logiciels (Excel) de logiciels de gestion des stocks, de gestion des ventes
- **Connaissance** : *rubrique non renseignée*

OBSERVATION :

Tout comme l'électricien doit connaître les normes électriques, l'assistant.e doit posséder les connaissances relatives aux équipements de bureautique, connaissances informatiques, connaissances des logiciels informatiques pour pouvoir les utiliser. Or, ici, la rubrique n'est pas renseignée.

EXEMPLE 2 : DES RUBRIQUES LIÉES AUX CONTRAINTES DU TRAVAIL QUI DISPARAISSENT DE CERTAINES FICHES MÉTIERS AU SEIN D'UNE MÊME BRANCHE

► La fiche métier de MAGASINIER¹⁰

Extrait de la fiche métier : **Contraintes de travail : port de charges lourdes**

- Un métier peut être perçu comme « lourd » ou « difficile » dès lors que, par exemple, dans la mention de la fiche métier relative aux « contraintes du métier », figure la formule « port de lourdes charges », comme tel est le cas pour les métiers de chauffeurs livreurs.

► La fiche métier de TELECONSEILLER-E¹¹

Extrait de la fiche métier : **la rubrique « contraintes de travail » n'existe pas**

- À l'inverse, un métier peut être perçu comme « léger », « facile » et être moins valorisé dès lors que cette rubrique « contraintes du métier » est absente. Concernant le métier de téléconseiller qui pourtant implique des exigences non pas physiques mais nerveuses, émotionnelles et psychiques importantes (interface avec le client, gestion des conflits, cadence, bruit, ...), aucune mention n'est indiquée.

À noter que d'autres types d'effort comme l'effort lié aux charges nerveuses inhérentes à certains emplois occupés en majorité par des femmes (interface client, gestion de conflit, accompagnement des publics ou patients vulnérables), ou l'effort lié à certaines charges physiques propres aux emplois occupés par des femmes, comme les emplois qui nécessitent de soulever des charges moins lourdes mais de manière répétée pendant une longue durée à une cadence rapide (ex. caissière) encourent ce même risque d'être occultés.

10 - Emploi à prédominance masculine (Dares).

11 - Emploi à prédominance féminine (Dares).

2

La négociation

- ▶ Les intitulés et les descriptions d'emploi
- ▶ Les critères d'évaluation des emplois
- ▶ Le positionnement des emplois
- ▶ L'évolution de carrière



A - LES INTITULÉS ET LA DESCRIPTION DES EMPLOIS

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 12)

Point de vigilance

« Dans les grilles de classification de type Parodi ou comportant des emplois repères, il convient de s'assurer que les intitulés et la description des emplois ne permettent pas d'induire une approche sexuée de ceux-ci traduisant une hiérarchie implicite. »

DES EXEMPLES DE FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE TIRÉS DE L'ANALYSE DES INTITULÉS ET DESCRIPTION D'EMPLOIS DANS LES CLASSIFICATIONS EXISTANTES

L'analyse fait ressortir qu'il subsiste trois facteurs pouvant limiter la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et justifiant une attention particulière : des archaïsmes d'appellation des emplois notamment occupés par les femmes, une inégale description du contenu des emplois, et une non-prise en compte de certains d'entre eux.

1 - DES INTITULÉS D'EMPLOIS ANCIENS ET/OU EMPRUNTS DE STÉRÉOTYPES DE SEXE

LE CARACTÈRE OBSOLÈTE DES INTITULÉS D'EMPLOI

On constate que des intitulés d'emplois, notamment dans les classifications les plus anciennes, ne correspondent plus à la réalité des emplois d'aujourd'hui. Le caractère obsolète de certains intitulés témoigne de l'ancienneté de la classification. Il met en évidence que l'évolution des métiers n'a sans doute pas été prise en compte et que les métiers identifiés dans la grille de classification ne reflètent plus la réalité des tâches concrètement exercées et des compétences mobilisées aujourd'hui. Le risque est donc accru, compte tenu de la montée en puissance du travail des femmes, que le contenu des emplois occupés par ces dernières soit insuffisamment pris en compte.

EXEMPLE : EXTRAIT D'UNE GRILLE EN VIGUEUR PARODI-CROIZAT

Garçon de bureau, Garçon de magasin, Dactylographe, sténodactylographe, codifieur, etc.

LA NON-PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DE LA MARQUE DU FÉMININ

La présence d'intitulés d'emploi rédigés exclusivement au masculin ou tantôt au masculin tantôt au féminin dénote une conception datée du marché du travail qui ne tient pas compte de son évolution et la place croissante qu'y occupent les femmes dans la société et dans le monde professionnel.

EXEMPLE : EXTRAIT D'UNE GRILLE EN VIGUEUR PARODI-CROIZAT

Catégorie E :

Employé qualifié (1^{er} échelon). Sténodactylographe correspondanciè**re**. Sténodactylographe confirm**ée**. - Mécanicien-chauff**eur**. - Chauff**eur** de véhicule automobile. - Opérat**eur**.

EXEMPLE : EXTRAIT D'UNE CLASSIFICATION UTILISANT DES CRITÈRES CLASSANTS

Filière production	Filière administrative	Filière gestion de créances	Filière informatique	Filière commerciale
Intitulé du poste	Intitulé du poste	Intitulé du poste	Intitulé du poste	Intitulé du poste
Opérat rice de saisie	Assist ante commerciale	Archiviste	Opérat eur pupit eur	Télévend eur
Enquêt eur rédact eur I	Comptable	Opérat rice de saisie	Analyste programm eur	Consultant commercial
Enquêt eur rédact eur II		Chargé de clientèle judiciaire interne	Ch ef de projet	Direct eur régional des ventes
Assist ant technique (superviseur)		Supervise ur		
Direct eur régional agence		Direct eur régional opération gestion créances		

2 - DES EMPLOIS INÉGALEMENT DÉFINIS

L'analyse des emplois retenus montre également que les formats et contenus des descriptifs peuvent varier fortement d'un emploi à l'autre. Même le type de verbes utilisés (verbes d'action) peut différer selon les emplois.

EXEMPLE :

Affichage	
1.1	
1.2	
1.3	Afficheur monteur, Afficheur mobilier urbain, afficheur sur dispositif publicitaire
1.4	Agent de maintenance mobilier urbain
2.1	Attaché(e) commercial(e)
2.2	Enquêteur(trice)
2.3	Contremaître

► Enquêteur(trice) de publicité ou attaché(e) de patrimoine :

Position 2.2

Prospecte les nouveaux emplacements publicitaires en fonction des besoins dans le respect des lois et règlements suivants des objectifs définis. **Est responsable** de la **politique relationnelle** avec les bailleurs et **règles les litiges**. **Rédige les baux**, déclarations préalables et les **déclarations d'intention de commencement de travaux**. **Réalise** les **études patrimoniales** dans le **cadre d'appels d'offre**.

► Contremaître – Responsable d'exploitation : Position 2.3

Organise, coordonne, **contrôle** les activités techniques. **Assume** la responsabilité de la préparation du travail et sa répartition en ce qui concerne l'affichage et le montage. **S'assure** que les prestations fournies correspondent aux ordres de mission. **Anime, organise** et **contrôle** l'activité affichage et montage, **veille** au respect des règles de sécurité, **surveille l'état des véhicules** et du **matériel** confiés aux afficheurs et veille à la bonne organisation et à la propreté du dépôt. **Gère** les stocks de **matériels, l'outillage** et les affichages et en prépare les commandes ainsi que les vêtements de travail. **Définit** les besoins en **véhicules utilitaires** et **en vérifie l'état** ainsi que **les outils de travail**. **Participe** à l'élaboration du budget dans les domaines qui sont de sa compétence. **Réalise** des tournées de contrôle de terrain. **Veille** au bon suivi relationnel avec les bailleurs.

OBSERVATION :

La description de l'emploi de « Contremaître » est beaucoup plus précise et plus longue que celle relative à l'emploi d' « Enquêteur-trice ».

- **13 verbes d'action** pour l'emploi de contremaître contre 3 pour l'emploi d'enquêteur-trice
- le terme « **responsable** » n'apparaît pas dans l'intitulé de l'emploi d'enquêteur-trice alors qu'il apparaît dans le descriptif de l'emploi.
- Des **répétitions** dans la description des tâches du contremaître notamment concernant le contrôle de l'état des véhicules et du matériel et des outils,
- **Pas de description aussi détaillée** des tâches de l'enquêteur-trice liées à la réalisation des études patrimoniales, au règlement des litiges et à la politique relationnelle avec les bailleurs.

Cette inégale description, si la différence constatée se fait au détriment des emplois occupés majoritairement par des femmes, peut, le cas échéant, constituer un facteur susceptible d'induire une discrimination fondée sur le sexe.

3 - DES EMPLOIS INVISIBLES

L'analyse des intitulés d'emplois et des descriptions d'emplois peut parfois être difficile voire impossible dans certaines classifications de branche utilisant des critères classants. Certaines classifications font en effet le choix de ne viser aucun emploi et présentent uniquement une méthodologie reposant sur des critères que les entreprises devront appliquer en s'appuyant sur leur propre référentiel métier interne. D'autres préfèrent recourir à la notion d'emplois-repères dont la définition peut varier d'une classification à l'autre. Il s'agit la plupart du temps d'emplois considérés comme caractéristiques de l'activité de la branche, et qui peuvent regrouper plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches ou similaires. L'objectif recherché est alors d'éviter la multiplication de descriptifs d'emplois et d'évaluations. Ces emplois-repères donnent lieu à une définition, plus large, afin de correspondre plus facilement à la diversité des emplois existants dans les entreprises de la branche.

DES EMPLOIS-REPÈRES POUVANT EXCLURE CERTAINS EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

Si le recours à des emplois-repères conduit à ne retenir qu'un nombre restreint d'emplois, il ne doit pas avoir pour effet de faire l'impasse sur la prise en compte d'emplois à prédominance féminine, ni à les écarter au motif qu'ils ne seraient pas considérés comme suffisamment représentatifs des emplois de la branche.

EXEMPLE TIRÉ D'UNE CLASSIFICATION : DES EMPLOIS-REPÈRES EXCLUANT LES EMPLOIS TRANSVERSAUX OU ADMINISTRATIFS

« A partir des enquêtes réalisées dans le cadre du bilan économique et social, chaque organisation professionnelle a répertorié les emplois les plus souvent rencontrés dans son secteur d'activité. Les organisations professionnelles ont ensuite dressé une liste des emplois les plus communément présents dans les entreprises de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche soit : « Machinisme », « B¹² », « C » et « D ».

Aucune référence n'est faite aux emplois de la filière administrative dans les emplois « Machinisme », « B », « C » et « D » alors même que dans la branche les femmes, certes, peu nombreuses, occupent majoritairement des fonctions administratives (71%).

Tel n'est pas le cas dans l'exemple ci-dessous où la branche a fait le choix de retenir dans ses emplois-repères, les emplois « supports » pourtant considérés comme non spécifiques de la branche.

12 - Les emplois repères ont été anonymisés.

EXEMPLE TIRÉ D'UNE CLASSIFICATION : PRISE EN COMPTE DES EMPLOIS SUPPORTS DANS LES EMPLOIS-REPÈRES DE LA BRANCHE :

Les emplois repères de la filière support sont les suivants :

- Personnel de nettoyage et de petit entretien
- Responsable administratif(ve) et financier(e)
- Assistant(e) de formation
- Assistant(e) administratif(ve)
- Responsable qualité et/ou sécurité et/ou environnement
- Responsable ressources humaines

La grille, une et unique, s'applique pour les 3 filières de la branche

3 grandes filières de métiers sont présentes dans la branche XXX :

► Filière 1 : ...

Cette filière rassemble les métiers constituant le « cœur d'activité » ... : métiers intervenant directement dans...

► Filière 2 : Développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques... et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial... ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

► Filière 3 : Supports

Cette filière rassemble les métiers transversaux, **non spécifiques à la branche...** : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

DES EMPLOIS-REPÈRES REGROUPANT CHACUN UNE MULTITUDE DE MÉTIERS DE NATURE DIFFÉRENTE, EMPORTANT UN RISQUE DE DILUTION DU CONTENU RÉEL DES MÉTIERS, NOTAMMENT DITS FÉMININS

EXEMPLE : EXTRAIT D'UNE CLASSIFICATION DE BRANCHE

Dans une grille de classification, sous l'appellation « **Employé de...** », sont énumérés pas moins de 30 métiers considérés comme équivalents : ..., aide-soignant(e), hôte(sse), hôte(sse) d'accueil... hôte(sse) standardiste, lingère, manutentionnaire, officière, ouvrier de maintenance, ouvrier d'entretien, plongeur(se), plongeur(se) manutentionnaire... préparateur(trice) polyvalent(e).

Cette pratique pose question dans la mesure où elle regroupe, sous une même appellation, un nombre très important d'emplois de nature différente (par exemple aide-soignante et plongeur).

Il convient de faire attention à ce que ce regroupement de nombreux métiers sous une seule et même appellation résulte bien d'un examen approfondi de leur contenu, tenant compte de toutes les caractéristiques principales correspondant aux critères de classifications des emplois quel que soit le sexe des personnes occupant ces emplois et permettant d'établir qu'ils sont de valeur égale.

B - LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 14)

Points de vigilance

- ▶ S'interroger sur les critères retenus afin d'apprécier s'ils sont de nature à induire des discriminations entre les femmes et les hommes.
- ▶ Les critères doivent être décrits de sorte qu'ils s'appliquent de manière indifférenciée à toutes les fonctions.
- ▶ Les négociateurs doivent être vigilants **au choix de tel ou tel critère, à sa définition**, voire à son éventuelle **redondance avec d'autres critères**, qui peuvent conduire à des effets discriminants sur lesquels il convient d'être vigilant.
- ▶ Veiller au choix de la terminologie, qui doit être adaptée, synthétique, permettant de donner une vision claire des situations de travail et de s'assurer de la corrélation entre la contribution de l'emploi considéré et l'activité de l'entreprise et le classement qui lui est attribué réduisant la part possible des stéréotypes sexués.
- ▶ Donner des définitions précises des critères donnant lieu à un glossaire.

La note méthodologique insiste sur l'importance du choix et de la définition des critères utilisés pour évaluer et classer les emplois rappelant que ceux-ci doivent permettre de prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, afin d'éviter toute discrimination fondée sur le sexe.

Il paraît important à ce stade de rappeler les facteurs identifiés par le code du travail comme permettant d'apprécier la valeur des emplois dans une perspective d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES FACTEURS ISSUS DU CODE DU TRAVAIL

L'article L. 3221-2 du code du travail prévoit que tout employeur doit assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour apprécier la valeur égale des travaux réalisés par les femmes et par les hommes, le code du travail retient les facteurs suivants¹³ (L. 3221-4 du code du travail) :

1. les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
2. les capacités découlant de l'expérience acquise,
3. les responsabilités
4. la charge physique ou nerveuse.

À noter que la Commission européenne et d'autres institutions ou États ont également identifié les facteurs permettant d'évaluer et de classer les emplois dans une perspective d'égalité professionnelle. Ces informations sont accessibles en annexe.

¹³ - Voir en annexe les critères d'évaluation des emplois recommandés par la Commission européenne, l'OIT, etc.

EXEMPLES DE FACTEURS SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LE SEXE DANS LES CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les grilles Parodi-Croizat ne disposent pas de critères d'évaluation explicites des emplois. Elles ne reposent que sur un accord global entre partenaires sociaux, si bien que l'exercice d'identification des critères s'avère très difficile¹⁴.

Par opposition, les méthodes à **critères classants** décomposent les différentes dimensions et caractéristiques des emplois en critères explicites, ce qui permet de procéder à leur examen afin de s'assurer que, bien qu'en apparence neutres, ils n'induisent pas de discrimination indirecte entre les femmes et les hommes. Seules les classifications à critères classants sont donc ici analysées.

Les partenaires sociaux doivent examiner les critères pris en compte et s'interroger lorsqu'un certain nombre de critères semblent inexistants, insuffisamment pris en compte ou redondants, et repoussent à la marge d'autres critères pourtant essentiels pour évaluer les métiers occupés majoritairement par les femmes.

1 - DES CRITÈRES MANQUANTS

EXEMPLE :

Un tableau présentant les critères d'évaluation utilisés dans quelques grilles de classification à critères classants d'une dizaine de branches.

Classification	Classification	Classification	Classification	Classification	Classification	Classification	Classification	Classification	Classification
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Connaissances Formation/	Connaissances	Formation et/ou	formation	Compétences	Compétences : connaissances techniques théoriques et connaissance produit process	Formation Compétences administratives	Compétences Qualifications	connaissances théoriques	Expérience, formation
Technicité	Technicité/ Polycompétence	Compétence et technicité	Technicité/ Complexité/ polyvalence	Technicité/ Complexité		Technicité	Tâches à exercer	Technicité/ Complexité Savoir-faire pratiques	complexité
Traitement de l'information	Relation convives-clients/ communication	Dimension relationnelle	communication, échanges, contact	communication, échanges, contact	Relations fonctionnelles	Relationnel		Transmission des savoirs et technicité des relations	Dimension relationnelle
Animation et encadrement : Responsabilité hiérarchique + Animation	Animation d'équipe Management	Gestion : moyen et ressource (?)	Gestion d'une équipe et conseil	Conseil, animation, gestion/direction	Management	Supervision		Animation permanente Encadrement (intégrant l'animation) Système de contrôle	Impact des décisions, Responsabilité
Autonomie	Autonomie/ responsabilité	Autonomie	Responsabilité : autonomie/ initiative	Responsabilité : autonomie/ initiative	Système de contrôle	Autonomie	Autonomie/ responsabilité	Autonomie et initiative	Autonomie
		Contribution						QHSE	

13 - Article L. 2241-7 du code du travail sur la négociation quinquennale : « les critères d'évaluation des emplois retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier ceux et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire une discrimination entre les femmes et les hommes... ».



LA QUESTION DE LA PRISE EN COMPTE DES ASPECTS RELATIONNELS DU TRAVAIL DANS LES CAPACITÉS

Certaines branches professionnelles ne retiennent pas le critère d'exigence relationnelle y compris dans des secteurs qui y font pourtant penser comme les métiers de service aux clients. Elles doivent s'interroger sur les raisons qui les conduisent à écarter ce critère et sur les effets éventuels de cette pratique sur le classement des emplois.

LA QUESTION DE LA PRISE EN COMPTE DES CHARGES PHYSIQUES OU NERVEUSES

Dans les grilles de classification utilisant des critères classants, le critère de la charge physique ou nerveuse n'est quasiment jamais retenu par les négociateurs.trices.

Or, l'effort lié aux charges physiques ou nerveuses constitue un facteur qui fait partie intégrante des éléments qui permettent d'apprécier la valeur du travail dans toutes ses dimensions.

Si la charge physique renvoie habituellement à des activités du travail réalisées majoritairement par des hommes (port de charges lourdes : par exemple livreur), cette vision ne doit pas occulter d'autres formes de contraintes physiques associées aux emplois à prédominance féminine (caissière, aide-soignante infirmière, etc.).

Pour ce qui est de la charge nerveuse, cet aspect peut constituer une dimension essentielle des emplois, notamment des emplois à prédominance féminine :

« Les exigences émotionnelles du travail sont effectivement fortes dans les relations de service où la personne doit maîtriser et façonner ses émotions, mais aussi maîtriser et façonner les émotions du bénéficiaire de son travail »¹⁵.

Selon l'ANACT¹⁶, il existe une sous-évaluation de l'exposition aux risques et pénibilités des femmes dans certains de leurs emplois qui est plus marquée que pour les emplois occupés par les hommes. Elle est liée à l'invisibilité des risques pour certains emplois ou secteurs à prédominance féminine (service, soin, commerce, administratif...) compte tenu du fait qu'ils ont été longtemps considérés comme « légers » au contraire des emplois ou secteurs « lourds » à prédominance masculine (BTP, industrie, énergie). « La question du bruit dans les espaces de travail ouverts, les conditions de promiscuité, l'exposition à des maladies, à la saleté associée au travail auprès des personnes malades, l'exposition à des substances ou matériaux corrosifs, par exemple irritations de la peau causées par les produits chimiques, l'exposition à des comportements hostiles dans les métiers ou l'interface clients est permanente, sont des dimensions majeures du travail associé aux femmes qui devraient être prises en compte au moment de l'évaluation des emplois ».

Enfin, pour éviter toute aggravation des inégalités et parce que l'évaluation en matière de classification doit être distinguée de l'évaluation individuelle, la notion de charge, et par conséquent de charge nerveuse, doit être objective et collective. Elle ne devra donc pas être déconnectée des notions de temps de travail, de conditions de travail ainsi que de l'aspect médical en tant que risques pesant sur les personnes notamment.

15 - Conclusions du collège des experts piloté par Michel Gollac in *Guide du Défenseur des Droits, pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*.

16 - Photographie statistiques des accidents de travail, des accidents de trajet, et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2014, Florence CHAPPERT, Patricia THERRY, ANACT, mars 2016.

2 - DES CRITÈRES « MANQUÉS »¹⁷

Les critères classants utilisés sont a priori neutres et asexués. Toutefois, la recherche de la neutralité dans la définition des critères, peut parfois conduire à des définitions vagues, générales, voire abstraites. Cela peut participer à rendre invisibles certaines caractéristiques des emplois, notamment à prédominance féminine, et à privilégier de facto la prise en compte d'autres caractéristiques habituellement associées aux emplois à prédominance masculine à ces critères. À l'inverse, certains critères peuvent être définis de manière trop restrictive et d'emblée ne pas permettre de couvrir des caractéristiques propres aux emplois à prédominance féminine.

S'AGISSANT DU CRITÈRE RESPONSABILITÉ.

EXEMPLE 1 : CRITÈRE TIRÉ D'UNE CLASSIFICATION EN VIGUEUR

« **Responsabilité hiérarchique** » : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.

Tel que son intitulé l'indique, ce critère, qui est le seul dans la classification portant sur la responsabilité, mesure exclusivement le niveau d'encadrement hiérarchique. Il ne s'applique qu'à une partie restreinte des emplois, de sorte qu'il ne permet pas de prendre en compte les autres formes de responsabilité qui peuvent s'exercer en dehors du strict cadre de l'encadrement hiérarchique. Les négociateurs.trices pourront s'interroger sur les raisons qui les conduisent à retenir cette définition de responsabilité et veiller à ce que ceci ne crée pas de discrimination indirecte entre les femmes et les hommes.

EXEMPLE 2 : CRITÈRE TIRÉ D'UNE CLASSIFICATION EN VIGUEUR

« **Responsabilité** » : La responsabilité caractérise le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste.

Ici, la définition de la responsabilité est susceptible d'interprétations diverses : cette définition, neutre en apparence, permet-elle suffisamment de rendre visibles et de prendre en compte tant les responsabilités financières et commerciales que d'autres formes de responsabilité, inhérentes à certains emplois à prédominance féminine, comme par exemple¹⁸ :

- ▶ la responsabilité vis-à-vis des personnes (clients, patients, usagers),
- ▶ la responsabilité liée à la sécurité et à l'hygiène,
- ▶ la responsabilité liée à la confidentialité des informations,
- ▶ la responsabilité liée au matériel et outils de travail (entretien des équipements de bureau).

17 - « Il arrive qu'un système passe totalement sous silence des facteurs plus susceptibles de caractériser les emplois féminins — tels que les compétences et responsabilités en matière de soins, les compétences en matière de relations humaines, les compétences et responsabilités organisationnelles, la dextérité et/ou la coordination manuelle, etc. — et, dès lors, ne leur reconnaisse aucune valeur » (Commission européenne Code de conduite 1996).

18 - Eléments tirés du Guide « Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » Défenseur des droits, mars 2013, Guide du BIT 2008 et des recommandations de la Commission européenne 2013.

S'AGISSANT DE LA TECHNICITÉ ET/OU DE LA COMPLEXITÉ

EXEMPLE 1 : CRITÈRE TIRÉ D'UNE CLASSIFICATION EN VIGUEUR

« **Technicité** » : ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Cette définition est susceptible de multiples interprétations.

La notion de technicité renvoie en règle générale au travail industriel sur machines, à l'utilisation d'outils matériels plus ou moins complexes, et donc aux métiers traditionnellement occupés par des hommes. Ce critère, s'il n'est pas mieux défini, peut avoir pour effet d'occulter des savoir-faire qui ne sont pas réductibles à l'application de techniques au sens où on l'entend habituellement.

D'autres savoir-faire mériteraient sans doute d'être mieux pris en compte tels que par exemple la patience, la disponibilité, l'écoute, l'attention portée à autrui, l'organisation et l'anticipation, parce que souvent identifiés aux tâches effectuées par les femmes dans la sphère privée, sont rarement valorisés comme de véritables techniques.

Une vigilance doit donc être exercée afin de prendre en compte¹⁹ :

- ▶ la technique relationnelle et de communication (active/passive),
- ▶ la technique administrative (utilisation de logiciels, d'outils informatiques, de gestion),
- ▶ la technique organisationnelle (organisation du travail d'autrui, gestion du temps et des urgences).

EXEMPLE 2 :

« **Complexité** » : caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre dans les situations de travail attachées à l'emploi.

Quant à la notion de complexité si elle n'est pas précisément définie, elle peut également conduire à passer à côté de caractéristiques inhérentes à l'exercice de certains emplois notamment des emplois à prédominance féminine comme par exemple :

- ▶ la gestion des conflits dans tous les emplois nécessitant des interfaces avec des clients, usagers, patients,
- ▶ la multi dimensionnalité des tâches (poly-compétences)

19 - Eléments tirés du Guide « Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » Défenseur des droits 2013, Guide du BIT 2008 et des recommandations de la Commission européenne 2013.

S'AGISSANT DU CRITÈRE DE L'AUTONOMIE

EXEMPLE 1 : CRITÈRE TIRÉ D'UNE CLASSIFICATION EN VIGUEUR

« **Autonomie** » : Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision

« **Autonomie/initiative** » : Marge de manœuvre et d'initiative dans l'emploi.

La manière dont est interprétée la notion d'autonomie, telle qu'elle est conçue par les classifications existantes, peut parfois être trop restrictive. Au regard des évolutions du travail, et du développement de emplois du tertiaire, de plus en plus d'emplois sont caractérisés par des tâches réalisées en direction des personnes qui impliquent une forme d'autonomie comme :

- ▶ la possibilité d'anticiper une exigence qui fait partie du travail d'organisation de nombreux emplois à prédominance féminine, notamment dans les métiers d'assistance, de gestion, et de service aux personnes (soin et éducation).
- ▶ des prises de décision réalisées au coup par coup en réaction à des situations singulières, des tâches qui nécessitent des ajustements constants et donc de l'initiative en particulier dans les emplois de service.

Travail invisible et savoir-faire discrets

La notion de « savoir-faire discrets » dans le travail du *care* développée par Pascale Molinier, professeur en psychologie sociale à l'université Paris 13.

Pour Pascale Molinier, il s'agit de cette part invisible du travail, qui ne se voit pas s'il est bien fait et qui constitue un vrai problème en termes de valorisation du travail. Ce sont des savoir-faire dont l'efficacité dépend de l'invisibilité. Par exemple dans un bloc opératoire, les panseuses de bloc racontent que quand elles servent un chirurgien, elles anticipent et n'attendent pas la demande de l'instrument faite par le chirurgien. Il ne s'agit plus de donner l'instrument que l'on demande mais d'être capable d'anticiper, de prévoir ce dont le chirurgien va avoir besoin dans les minutes qui suivent. Cela change tout car cela demande des connaissances de la procédure opératoire très fines.

Extrait du guide du Défenseur des droits, pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, mars 2013.

3 - DES CRITÈRES REDONDANTS

Des critères mal définis peuvent conduire à évaluer toujours la même caractéristique d'un emploi :

EXEMPLE 1 : EXTRAIT D'UNE CLASSIFICATION

- 1 - Qualification** : niveau de formation, **diplôme**, VAE : disparition au profit des jours de formation.
- 2 - Compétence : savoir-faire** ; savoir-être (non définis), mobilisable par le salarié et justifié par **un diplôme**, d'une part et par une expérience professionnelle d'autre part.
- 3 - Tâches exercées** : niveau de technicité et de **savoir-faire** acquis par la **formation initiale, continue** et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.
- 4 - Autonomie** - responsabilisation : responsabilisation (encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles) autonomie (autonomie de l'emploi et les effets sur le fonctionnement de l'entreprise).


Ici, il est difficile de distinguer les différents critères. Trois d'entre eux renvoient essentiellement au niveau de diplôme. La notion de savoir-faire est présente pour venir définir le critère de « compétence », mais également le critère « tâches exercées ».

Il peut être intéressant que les partenaires sociaux s'interrogent sur ce choix.

EXEMPLE 2 : EXTRAIT D'UNE CLASSIFICATION

Dans une classification utilisant cinq critères classants, trois critères « Autonomie », « Management » et « Complexité », sont définis de telle sorte que certaines caractéristiques sont évaluées plusieurs fois.

Critère classant « Autonomie »	Critère classant « Management »	Critère classant « Complexité et savoir-faire professionnel »
Ce critère recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissée au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision)	Ce critère recouvre l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales	Ce critère peut être défini comme le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc.
Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie à l'aune de : <ul style="list-style-type: none"> ▶ le contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ▶ l'autonomie dans le choix de moyens à mettre en œuvre ▶ la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori) 	Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie à l'aune de : <ul style="list-style-type: none"> Concernant le management hiérarchique : <ul style="list-style-type: none"> ▶ la nature de management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ▶ la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et de leur autonomie ▶ la variété et l'envergure des équipes à manager Concernant le management transversal : <ul style="list-style-type: none"> ▶ la complexité des projets managés ▶ les conditions de réalisation des projets 	Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie à l'aune de : <ul style="list-style-type: none"> ▶ la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) ▶ le degré de réflexion à engager (par exemple, reproduction de tâches ; analyses et décryptage de situations) ▶ les choix à opérer pour la mobilisation de solutions adaptées à la situation rencontrée.



Le carré des facteurs susceptibles de favoriser la prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'évaluation des emplois

L'article L. 3221-6 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose désormais que « les critères de classification » et « notamment les modes d'évaluation des emplois » soient établis selon les règles qui assurent le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Il apparaît donc utile de rappeler les facteurs visés à l'article L. 3221-4 du code du travail qui peuvent permettre aux branches, en charge d'élaborer les critères d'évaluation, de prendre en compte le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H*

- ▶ Connaissance des procédures d'urgence et sécurité des personnes
- ▶ Connaissance des outils et des matériaux (fonctionnement et entretien de divers types d'appareils (photocopieurs, ordinateurs, matériel de fabrication, matériel d'emballage, équipements industriels, etc.)
- ▶ Connaissance de logiciels informatiques : mise en page des documents, conception graphique, utilisation de base de données ou de formulaires informatiques
- ▶ Connaissance de la langue de travail et Connaissance d'une langue étrangère
- ▶ Temps d'expérience professionnelle (prise en compte des activités exercées de façon continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel).

Qualification et expérience professionnelle

- ▶ **Diplôme,**
- ▶ **Titre (CQP)**
- ▶ **pratique/expérience professionnelle (VAE...)**

CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES

CAPACITÉS DÉCOULANT DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE

EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H*

- ▶ Dextérité manuelle et coordination : utiliser un clavier, une machine.
- ▶ Motricité fine : assemblage de petits composants électroniques, des fils électriques
- ▶ Habiletés dans les gestes techniques liés aux soins (injections, prise de sang, etc...)
- ▶ Compétence rédactionnelle (correspondance, tenue de procès-verbaux, relecture et édition de travaux d'autres personnes)
- ▶ Évaluation des besoins des client.e.s
- ▶ Réorganisation et révision continue des priorités des tâches pour répondre aux demandes externes
- ▶ Mise à jour de systèmes de classement manuels et automatisés ou gestion/élimination des documents
- ▶ Compétences interpersonnelles/relationnelles, (communication non verbale, capacité à créer l'atmosphère adéquate ou à conseiller quelqu'un qui traverse une crise)
- ▶ Recueil et fourniture d'informations à des personnes à tous les niveaux de l'organisation.

Complexité/technicité

- ▶ **Capacité à résoudre des problèmes** plus ou moins complexes et à prendre des décisions (évaluation de problèmes et manière d'y répondre, choix de l'action appropriée, anticipation), capacités de créativité et d'innovation, initiative,
- ▶ **Capacités en relations interpersonnelles** (compétences relationnelles internes et externes, importance des contacts)
- ▶ **Techniques** industrielles, techniques administratives, et organisationnelles.
- ▶ **Multi-dimensionnalité-polyvalence**

*ces caractéristiques ne sont pas exhaustives et ne couvrent pas l'ensemble des secteurs d'activités. Sont ici listés quelques exemples de métiers majoritairement féminins : Infirmière, aide-soignante, éducatrice spécialisée, travailleuse sociale, assistante maternelle,caissière, vendeuse,

Responsabilités/autonomie

- ▶ **vis-à-vis des personnes** (santé et sécurité des personnes, ressources humaines, direction et management)
- ▶ **vis-à-vis des ressources financières ou budgétaires** (gestion de trésorerie, données financières, décisions financières et budgétaires, acquisitions, dépenses)
- ▶ **vis-à-vis des informations** (confidentialité)
- ▶ **vis-à-vis des biens et des équipements** (collecte, stockage, logistique, entretien des ressources matérielles, fournitures, produits)

EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H*

- ▶ Action et maintien de la continuité du service en cas d'absence de la hiérarchie
- ▶ Représentation de l'organisation face aux client.e.s, patient.e.s aux usager.e.s ou au public
- ▶ Coordination des emplois du temps de plusieurs personnes
- ▶ Responsabilités à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches de l'emploi
- ▶ Responsabilités en matière de ressources humaines (fonctionnement de l'organisation, formation, supervision de personnel, encadrement de proximité, intégration du personnel, transmission d'expérience, rôle de conseils auprès des personnels, impulsion d'une cohésion et d'un esprit d'équipe)
- ▶ Manipulation d'argent, gestion de trésorerie, paiement des factures, émission de chèques, tenue des registres financiers.

RESPONSABILITÉ

CHARGE PHYSIQUE OU NERVEUSE

Charges et environnement de travail

- ▶ **Charges physiques inhérentes à l'exercice de l'emploi** (mouvements, manutentions, postures contraignantes, (Intensité et durée)
- ▶ **Charges mentales et nerveuses inhérentes à l'exercice de l'emploi** (concentration et attention sensorielle, gestion des émotions, interactions conflictuelles, imprévisibilité, urgence, interruption)
- ▶ **Environnement de travail physique et psychologique** (bruit, produits, promiscuité, odeur, saleté, poussières, vibrations, maladie, mort)

EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H*

- ▶ Manipulation répétée de charges (piles de dossiers, produits d'achat)
 - ▶ Obligation de se pencher ou de porter fréquemment – y compris des adultes et des enfants
 - ▶ Restriction de mouvements, positions inconfortables, station debout prolongée
 - ▶ Exigence de concentration durant de longues périodes – ordinateurs ou machines industrielles
 - ▶ Prestation de services à plusieurs personnes ou départements, tout en respectant un certain nombre d'échéances simultanées (polyvalence des tâches)
 - ▶ Confrontation à des relations humaines difficiles, à la relation d'aide, soutien émotionnel aux personnes (par exemple à des enfants, à des personnes vulnérables)
 - ▶ Interaction avec des personnes en colère, hostiles ou irrationnelles
 - ▶ Interaction avec la mort et les mourant.e.s
 - ▶ Bruit dans les espaces de travail ouvert, exposition à des maladies (santé, action sociale), à des matériaux corrosifs (coiffure et nettoyage).

serveuse, réceptionniste, téléconseillère, chargée de clientèle, employée de guichet, conseillère action sociale, personnel du service des ressources humaines, chargée de service paie, agent de comptabilité, assembleuse, agente d'entretien, etc.

DES EXEMPLES SUSCEPTIBLES D'INDUIRE DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE DANS LA PONDÉRATION DES CRITÈRES D'ÉVALUATION

La pondération des critères d'évaluation consiste à déterminer leur importance relative, leur poids dans l'évaluation des emplois. L'impact de cette opération est donc très important sur le classement des emplois. Il existe différents types de pondération : poids de chaque critère, points par niveaux de chaque critère, progression des points entre chaque niveau...

La pondération des critères doit reposer sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si un critère est particulièrement important pour valoriser les emplois à prédominance féminine, alors il faut s'assurer que le poids qui lui est attribué correspond bien à des éléments objectifs d'appréciation et non à une représentation stéréotypée qui pourrait conduire à minimiser ce critère.

Par exemple, si, dans une classification, le critère relationnel comporte un nombre limité de niveaux ou degrés (trois ou quatre) par rapport à d'autres critères qui en comporteraient huit, cela peut désavantager les emplois majoritairement occupés par des femmes si leurs tâches impliquent un haut niveau ou degré de compétences relationnelles.

1 - LA QUESTION DES DIFFÉRENCES DE NIVEAUX À L'INTÉRIEUR DES CRITÈRES

Le nombre de niveaux ou de degrés doit, en principe, permettre de bien différencier les différents niveaux d'exigence de l'emploi au regard du critère.

EXEMPLE 1 : EXTRAIT D'UNE CLASSIFICATION

Dans le tableau ci-dessous, il est difficile d'identifier clairement ce qui distingue le **niveau 1 échelon 3** du **niveau 2 échelon 1** au regard des critères retenus (compétences, contenu de l'activité, autonomie, responsabilité).

- ▶ **S'AGISSANT DU CRITÈRE « COMPÉTENCES »** : Il est fait référence à un niveau de diplôme (CAP) au niveau 2, échelon 1, qui n'est pas demandé au niveau 1, échelon 3, mais il est précisé qu'une expérience professionnelle équivalente peut être prise en compte. L'expérience professionnelle n'est d'ailleurs pas définie.
- ▶ **S'AGISSANT DU CRITÈRE « AUTONOMIE »** : le niveau 1, échelon 3 prévoit une plus grande autonomie dans l'exercice de l'activité, que celle du niveau 2 échelon 1 qui prévoit un « contrôle permanent ».

S'il existe sans doute des raisons qui expliquent la manière dont les négociateurs.trices ont définis ces niveaux, cet exemple vise uniquement à susciter de la vigilance.

Le niveau I échelon 3 est défini de la manière suivante :

NIVEAU 1	COMPÉTENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée .	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec habilité, dextérité et célérité .	Faire face à des opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre .	Conformité aux consignes et instructions données.

Le niveau II, échelon 1 (niveau supérieur) est ainsi défini :

NIVEAU 2	COMPÉTENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 3	CAP ou équivalent par expérience . Pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité , avec mode opératoire oral ou écrit.	Contrôle permanent .	Conformité aux consignes et instructions données.

Cette pratique peut paraître justifiée et neutre du point de vue de l'égalité f/h. Néanmoins, elle doit être questionnée du point de vue des effets produits. En effet, les emplois de **secrétaire** et d'**employé administratif** à prédominance féminine sont positionnés au niveau 1 échelon 3 et les emplois d'**agent technique** à prédominance masculine sont positionnés au niveau 2, échelon 1.

	Employé									Maîtrise		Cadre		
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5		
	Echelon			Echelon			Echelon			Echelon		Echelon		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3
Administration d'exploitation maintenance														
Agent technique														
Ouvrier de maintenance														
Comptable														
Secrétaire														
Employé administratif														
Economiste														
Chef de service														
Directeur d'établissement														

2 - DES PRATIQUES DE PONDÉRATION DES CRITÈRES TRÈS HÉTÉROGÈNES : DE L'ABSENCE DE PONDÉRATION À UNE TOTALE TRANSPARENCE

Le BIT et la Commission des normes, de l'équité salariale et de la santé et sécurité au travail (Québec) s'entendent sur les fourchettes approximatives suivantes en ce qui concerne l'importance relative des facteurs, soit :

20% à 35% pour les qualifications; 25% à 40% pour les responsabilités;
15% à 25% pour les efforts; 5% à 15% pour les conditions de travail.

Or, dans le cadre de notre analyse, la pondération des critères relève de pratiques très disparates.

a. L'ABSENCE D'INDICATION RELATIVE À LA PONDÉRATION DES CRITÈRES DANS LA CLASSIFICATION

EXEMPLE DANS UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION À CRITÈRE CLASSANTS SANS PONDÉRATION/COTATION

Certaines classifications utilisant des critères classants ne donnent aucune information quant au poids attribué à tel ou tel critère ce qui ne permet pas de mesurer l'impact des critères sur l'évaluation finale des emplois au regard du sexe des personnes occupant majoritairement ces emplois.

EXEMPLE :

Cette classification précise qu'elle s'appuie sur des critères classants :

Le niveau (nature de la qualification) repose sur quatre critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel :

- ▶ *la formation initiale dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne ;*
- ▶ *le type d'activité, pouvant être défini comme : l'objet du travail ; son contenu ; l'étendue des compétences ;*
- ▶ *le degré d'autonomie : le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction ;*
- ▶ *les responsabilités générales : l'importance du poste dans la distribution, l'organisation et le contrôle du travail des salariés subordonnés, ainsi qu'éventuellement de leur emploi différent en vue d'une amélioration du service.*

Ici, il n'est nulle part indiqué l'importance de ces critères les uns par rapport aux autres. Il est donc impossible de déterminer le poids de chaque critère et donc la manière dont les emplois ont été positionnés dans leur coefficient au regard des caractéristiques de chacun des emplois et des critères retenus. Même si ces éléments d'information n'ont pas à figurer de manière obligatoire, leur présence donne une indication sur la manière dont les emplois ont été classés les uns par rapport aux autres et permet ainsi d'exercer une vigilance sur l'absence de discrimination entre les femmes et les hommes.

EXEMPLE : UNE MÉTHODE A PRIORI TRANSPARENTE MAIS QUI N'INDIQUE PAS POUR CHAQUE EMPLOI LE NOMBRE DE POINTS EFFECTIVEMENT ATTRIBUÉS PAR CRITÈRE ET PROPOSE UNE SOMME GLOBALE

Extrait d'une classification :

Formation connaissances requises		Technicité complexité		Autonomie, initiative, responsabilité		Conseil, animation, gestion, direction		Communication contacts, échanges	
Degrés	Points	Degrés	Points	Degrés	Points	Degrés	Points	Degrés	Points
1	10	1	10	1	5	1	10	1	10
2	25	2	20	2	20	2	30	2	20
3	40	3	30	3	35	3	40	3	40
4	70	4	40	4	50	4	55	4	60
5	80	5	55	5	65	5	70	5	70
6	90	6	60	6	80	6	80	6	90
7	120	7	80	7	110	7	90	7	100
8	150	8	100	8	140	8	120	8	150
		9	125	9	170	9	150		
		10	150						

L'application de ces critères, dont chaque degré est défini (ici, non reproduit), conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque emploi.

Dans cet exemple, la cotation finale des emplois repères est indiquée. Toutefois, aucune précision n'apparaît quant au nombre de points attribués par critère pour chacun des emplois.

EMPLOI (Filière...)	COTATION FINALE	
	Min.	Max.
Aide...	45	80
Responsable...	65	125
Mécanicien	85	205
Technicien	180	240

OBSERVATION :

Ici, le détail des points accordés par critères n'est pas visible (combien de points au critère formation, 10, 25 ? Combien de points au critère conseil, 10, 30, etc. ?). Il est donc difficile de comparer et repérer les éventuelles incohérences dans la cotation en fonction des emplois

Ainsi, mis à part l'emploi d'« Aide... », dont la cotation minimale est de 45, ce qui correspond à l'addition de l'ensemble des points relatifs à chaque critère de degré 1, le fait de ne faire figurer que la cotation finale, sans indication quant au degré/nombre de points attribués par critère à chaque emploi ne permet pas de révéler d'éventuelles incohérences dans la cotation du fait de l'impossibilité de comparer la façon dont les points par critère ont été attribués pour chacun des emplois.

b. UNE PONDÉRATION/COTATION TRANSPARENTE

EXEMPLE : INDICATION DES POINTS POUVANT ÊTRE ATTRIBUÉS PAR CRITÈRE

Autonomie		Management		Relationnel		Impact		Ampleur des connaissances		Complexité et savoir-faire relationnel	
Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points
1	20	1	0	1	20	1	20	1	20	1	20
2	29	2	20	2	29	2	40	2	32	2	40
3	39	3	29	3	39	3	58	3	43	3	58
4	48	4	39	4	48	4	90	4	54	4	90
5	57	5	48	5	57			5	67		
6	69	6	57	6	69			6	90		
7	90	7	69	7	90						
		8	90								

RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

Critères d'évaluation	Cotation en points	
	Min	max
Critère 1 : autonomie	57	69
Critère 2 : management	39	48
Critère 3 : relationnel	57	90
Critère 4 : impact	58	90
Critère 5 : ampleur des connaissances	54	67
Critère 6 : complexité et savoir faire professionnel	58	90
Total	323	454

La transparence dans la cotation des emplois constitue une garantie d'objectivité de la démarche dans la mesure où elle permet d'identifier la manière dont les degrés/points sont attribués par critère à chacun des emplois identifiés et le cas échéant, de révéler par exemple que la valeur attribuée à tel ou tel critère a été minorée s'agissant d'un emploi occupé majoritairement par des femmes par rapport à d'autres emplois majoritairement occupés par des hommes.

3 - L'ATTRIBUTION SYSTÉMATIQUE D'UNE MÊME VALEUR DE POINTS À TOUS LES CRITÈRES

Chaque critère est indépendant des autres et permet d'évaluer des compétences distinctes et complémentaires.

Certains emplois peuvent exiger par exemple une très forte autonomie mais un très faible relationnel ; d'autres une expertise très pointue dans un domaine, mais aucune responsabilité en matière d'animation d'équipe. Cela permet de rendre compte de manière juste de l'intégralité des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi.

Attribuer systématiquement le même nombre de points ou degré (par exemple le plus faible, degré 1) à chacun des critères peut être le signe que les critères n'ont pas été évalués séparément en fonction du contenu du travail mais en tenant compte par exemple du seul niveau hiérarchique de l'emploi ou de son salaire.

Cela devient d'autant plus problématique lorsque l'emploi-repère évalué regroupe une multitude d'emplois requérant des compétences différentes.

EXEMPLE D'ATTRIBUTION DE DEGRÉ HOMOGÈNE À TOUS LES CRITÈRES

NIVEAU I : « Employé de ... »

Critère classant	Degré	Description
Technicité/Polycompétence	1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière
Autonomie/Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	1	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail
Animation d'équipe/Management	1	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés
Relation convives-client/ Communication	1	Echanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : exécute des tâches simples, répétitives, à partir de consignes précises données par un responsable (...).

Sous l'appellation « employé », sont énumérés tout une série de métiers considérés comme équivalents : aide-soignant(e), et plongeur(se), plongeur(se) manutentionnaire etc..

OBSERVATION :

L'attribution de la même valeur de degré à tous les critères peut éveiller la vigilance. Par exemple : le fait d'attribuer le même nombre de points au critère « relation client/communication » pour l'emploi de plongeur.se et celui d'aide-soignant.e semble pouvoir être questionné.

Pour éviter l'attribution de degré homogène sur l'ensemble des critères, qui ne serait pas objectivement justifiée, il est préconisé d'évaluer les emplois, un critère à la fois, avant de passer au critère suivant et d'évaluer les emplois de façon aléatoire plutôt qu'en fonction de l'ordre hiérarchique supposé.

C - L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 15)

Points de vigilance

« Si la grille de classification peut proposer des déroulements de carrière, il convient d'être vigilant quant à leurs éventuels effets discriminants ».

Comme l'indique la note méthodologique paritaire, certaines classifications peuvent intégrer dans leur système de classification la question du déroulement de carrière.

Il convient alors de vérifier que la question du déroulement de carrière ne favorise pas ou à l'inverse ne défavorise pas certains emplois selon qu'ils sont occupés majoritairement par des femmes ou par des hommes.

EXEMPLE 1 : EXTRAIT D'UNE CLASSIFICATION

On peut observer que, dans la filière administrative, il n'existe pas d'emploi d'agent d'encadrement supérieur contrairement aux autres filières. Ainsi, le coefficient le plus élevé parmi les agents d'encadrements et techniciens de la filière administrative est l'emploi d'agent d'encadrement administratif, positionné à 260 tandis que dans l'ensemble des autres filières, et notamment dans la filière maintenance, les emplois vont jusqu'à 290 voire 295 dans la filière maintenance avec des emplois d'agent d'encadrement supérieur.

Coefficient	filière exploitation	filière commerciale	filière administrative	filière maintenance	filière informatique et télécommunications	filière logistique
260	Agent d'encadrement d'exploitation	Agent d'encadrement commercial	Agent d'encadrement administratif	Technicien supérieur	Agent d'encadrement informatique	Agent d'encadrement
290	agent d'encadrement supérieur d'exploitation	agent d'encadrement commercial supérieur	?		agent d'encadrement supérieur informatique/télécom	Agent d'encadrement
295		agent d'encadrement supérieur informatique/	?	agent d'encadrement supérieur		agent d'encadrement supérieur

Cette situation peut être interrogée dès lors que les données de la branche mettent en évidence que la part des femmes dans la filière administrative y est particulièrement importante (rapport de situation comparée de la branche). Le même constat peut être fait concernant des emplois à prédominance féminine situés en bas de la classification.

Il convient d'être vigilant à ne pas figer la progression de carrière de certains emplois qui malgré un niveau d'exigences en termes de technicité/compétence/expérience de plus en plus élevé, peuvent rester plafonnés à un niveau, sans possibilité d'évolution du salaire minimum.

D - LA VÉRIFICATION DE LA PERTINENCE DE L'ÉVALUATION EN PROCÉDANT À DES COMPARAISONS D'EMPLOIS

Extrait de la note méthodologique paritaire (page 5)

« S'assurer de la concordance entre le positionnement dans la grille et la description du contenu du travail, et s'assurer que le positionnement des emplois **les uns par rapport aux autres**, résultant du compromis social, reflète la réalité de leur contribution à l'activité de l'entreprise.

Concernant la valeur relative des emplois, il convient de veiller à ce que tous les emplois soient valorisés de façon équitable ».

DES EXEMPLES DE COMPARAISON DE PAIRES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET MASCULINE

Afin de vérifier la cohérence du positionnement des emplois les uns par rapport aux autres conformément au souci énoncé dans la note méthodologique « de valoriser de façon équitable tous les emplois », certains consultants auditionnés préconisent de procéder à la comparaison des emplois entre eux. Il s'agit alors de sélectionner quelques paires d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Une paire comprend un emploi à prédominance féminine et un emploi à prédominance masculine ayant été valorisés à hauteur plus ou moins égale en termes de points ou de coefficients ou de niveau. L'objectif est alors d'analyser la description et la valorisation des paires sélectionnées et, le cas échéant, de rééquilibrer certains positionnements d'emplois.

VERBATIM :

« Il a été procédé à une comparaison entre les activités de gestion sociale et celles de maintenance du patrimoine ou d'animation des personnels qui ont semblé mettre en évidence une sous valorisation des activités liées au relationnel, à la gestion des conflits caractéristiques des emplois tenus majoritairement par les femmes. »

Négociateur de branche.

LE CAS DE TÉLÉCONSEILLER.E CONFIRMÉ.E ET DE MONTEUR/EUSE DÉPANNÉUR/EUSE

Systeme de classification à critères classants avec cotation

Filière technique	Filière production
<p>Monteur-dépanneur en téléphonie : Emploi chargé de la mise en service et de la gestion technique du réseau téléphonique de la société, en fonction des campagnes clients et des besoins administratifs d'une installation privée :</p>	<p>Téléconseiller confirmé : Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et de plus la connaissance complète des techniques professionnelles de base ainsi que la maîtrise de l'émission et la réception d'appels</p>
<p>Connaissance : degré 3 = 40 Technicité degré 5 = 55 Autonomie degré 3 = 35 Gestion d'équipe degré 2 = 30 Communication degré 2 = 20</p>	<p>Connaissance degré 3 = 40 Technicité degré 3 = 30 Autonomie degré 2 = 20 Gestion d'équipe degré 1 = 10 Communication degré 2 = 20</p>
Coefficient 160	Coefficient 140

La transparence de la cotation des emplois qui détaille le nombre de points attribués par critère en fonction des emplois, permet de procéder à une comparaison. Ces deux emplois (monteur et téléconseiller confirmé) sont positionnés dans un coefficient relativement proches. On peut alors s'interroger sur le caractère équitable du nombre de points attribués au critère « communication » à l'un et l'autre des emplois. Le fait que l'emploi de téléconseiller, à prédominance féminine, dont le cœur des tâches est l'émission et la réception d'appels, obtienne le même nombre de points que l'emploi de monteur dépanneur en téléphonie, à prédominance masculine, dont la tâche principale est la gestion d'installation téléphonique, peut être questionné.

De la même manière, on peut s'interroger sur la différence de cotation du critère « technicité » entre l'emploi de monteur dépanneur et celui de téléconseiller afin de s'assurer que la dimension technique de l'emploi de téléconseiller n'a pas été trop faiblement coté.

LE CAS DE LA/ DU/RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL ET DE LA/DU RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

Système de classification à critères classants avec cotation

RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

Critères d'évaluation	Cotation en points	
	Min	max
Critère 1 : autonomie	57	69
Critère 2 : management	39	48
Critère 3 : relationnel	57	90
Critère 4 : impact	58	90
Critère 5 : ampleur des connaissances	54	67
Critère 6 : complexité et savoir faire professionnel	58	90
Total	323	454

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

Critères d'évaluation	Cotation en points	
	Min	max
Critère 1 : autonomie	48	69
Critère 2 : management	39	57
Critère 3 : relationnel	48	69
Critère 4 : impact	58	58
Critère 5 : ampleur des connaissances	54	54
Critère 6 : complexité et savoir faire professionnel	58	58
Total	314	369

En l'espèce, on peut remarquer que la cotation retenue pour le critère relationnel est de 48 points minimum et 69 points maximum pour l'emploi de Responsable ressources humaines et de 57 points minimum et 90 points maximum pour l'emploi de Responsable du développement commercial. La même différence peut être observée s'agissant du critère de l'impact ou de la complexité et des savoir-faire.

Les différences observées peuvent conduire à vérifier que l'ensemble des compétences inhérentes à l'exercice de l'emploi de Responsable ressources humaines, souvent à prédominance féminine, ont bien été prise en compte²⁰.

20 - voir l'arrêt Cass. soc. 6 juillet 2010, n°09-40021 dans lequel la Cour juge que les fonctions de responsable des ressources humaines sont de valeur égale à celles de directeur commercial.

LE CAS DE L'AMBULANCIER.E ET DE L'AIDE SOIGNANT.E (DIPLÔMÉ.E DE)

Systeme de classification à critères classants sans pondération

Cette classification précise qu'elle s'appuie sur des critères classants²¹ :

POSITION 1 : EMPLOYÉS QUALIFIÉS

AIDE SOIGNANT.E	Coefficient 222
AMBULANCIER.E	Coefficient 222

En termes de formation initiale, le diplôme d'État d'aide-soignant.e est obtenu à l'issue d'une formation de 41 semaines tandis que celui des ambulanciers est obtenu à l'issue d'une formation de 18 semaines.

Au-delà de la différence de formation initiale, on peut se demander si le type d'activité, le degré d'autonomie et de responsabilités sont bien de nature comparable et s'interroger sur la prise en compte de la charge physique ou nerveuse, dès lors que ces emplois sont respectivement occupés majoritairement par des femmes (aide-soignante) et majoritairement par des hommes (ambulancier).

21 - Le niveau (nature de la qualification) repose sur quatre critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel :

- la formation initiale dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne ;
- le type d'activité, pouvant être défini comme : l'objet du travail ; son contenu ; l'étendue des compétences ;
- le degré d'autonomie : le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction ;
- les responsabilités générales : l'importance du poste dans la distribution, l'organisation et le contrôle du travail des salariés subordonnés, ainsi qu'éventuellement de leur emploi différent en vue d'une amélioration du service.

LE CAS DE LA/DU COMPTABLE ET DE L'INFORMATICIEN.NE

Au sein d'une même filière (administrative) système de classification Parodi Amélioré

Cette classification précise qu'elle s'appuie sur des critères classants²¹ :

COEFFICIENT DE RÉFÉRENCE 439

Rédacteur

Secrétaire de direction

Comptable

Assistante des services économiques

Informaticien

Critères de regroupement :

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économat...) ou informatique. Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac+2.

Dans cet exemple, plusieurs métiers sont positionnés au coefficient 439. Aucun élément ne permet de connaître sur quelle base ou sur quel fondement repose l'attribution du même coefficient à l'ensemble de ces métiers.

Seule la référence au niveau de diplôme visé bac +2 pourrait éventuellement donner une indication. Parmi l'ensemble de ces métiers, largement à prédominance féminine mis à part le métier d'informaticien, plutôt occupé par des hommes, seul le métier d'informaticien se voit attribué 9 points supplémentaires de « complément métier ». Le texte ne vient pas préciser ce à quoi correspond ce complément.

INFORMATICIEN Coef. Réf 439

Analyste programmeur N1 :

Complément d'encadrement :

Complément de diplôme :

Complément métier :

OBSERVATION :
Un supplément de 9 points est attribué sans justification particulière : « L'informaticien bénéficie d'un complément métier »

À ce stade, aucun élément ne vient expliquer ce qui justifie l'attribution de points supplémentaires au métier d'informaticien, qui positionne l'emploi à un coefficient supérieur à celui du métier de comptable.

Il pourrait être argué que cette différence de traitement se justifie par le fait que les emplois de l'informatique sont très recherchés et considérés comme des métiers en tension. Cependant, tel est également le cas des emplois de comptable.

LE CAS DE L'INFIRMIER.E SPECIALISÉ.E (BLOC OPÉRATOIRE ET ANESTHÉSISTE) ET DU CADRE INFORMATICIEN.NE (ANALYSTE DE NIVEAU 2)

Au sein de filières différentes à l'intérieur de la même classification (soignante et administrative)

INFIRMIER SPECIALISÉ DIPLÔME Coef. Réf. 477

Infirmer spécialisé :

Complément d'encadrement :

Complément de diplôme :

Complément métier :

Infirmer anesthésiste diplômé d'État :

Complément d'encadrement :

Complément de diplôme :

Complément métier :

Définition du métier :

L'infirmer spécialisé diplômé dispense, selon la réglementation en vigueur, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité.

Conditions d'accès au métier :

L'infirmer spécialisé diplômé est titulaire du diplôme correspondant à la spécialité exercée.

Dispositions spécifiques :

L'infirmer spécialisé titulaire du diplôme d'infirmer de bloc opératoire bénéficie d'un complément de diplôme de 30 points.

L'infirmer anesthésiste diplômé d'État bénéficie d'un complément de diplôme de 82 points.

CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2 Coef. Réf. 590

Analyste :

Complément d'encadrement :

Complément de diplôme :

Complément métier :

Définition du métier :

Le cadre informaticien niveau 2 effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique.

Conditions d'accès au métier :

Le cadre informaticien N2 est titulaire :

- ▶ d'un diplôme de niveau Bac+2 (BTS ou DUT informatique ou diplôme équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien
- ▶ **ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.**

Les métiers d'infirmier(e) spécialisé(e) sont positionnés au COEFFICIENT 477 tandis que l'informaticien(ne) de niveau 2 est directement positionné au COEFFICIENT 590.

Au niveau national, la part des femmes dans l'emploi d'infirmier est de 87,7%. La part des hommes dans l'emploi de techniciens de l'informatique et des télécom est de 88,3% et de 79,7% dans les emplois d'ingénieurs de l'informatique²². Ces deux métiers sont considérés comme des métiers en tension.

Un.e infirmière.e spécialisée en bloc opératoire est d'abord un.e diplômé.e d'État formée dans un IFSI (institut de formation en soins infirmiers bac +3) complété par une expérience professionnelle d'infirmier.e pendant au moins 2 ans, et titulaire d'une qualification IBODE (infirmier bloc opératoire diplômé d'État) d'une durée de 18 mois.

Un.e infirmière.e anesthésiste est d'abord un.e diplômé.e d'État formée dans un IFSI (institut de formation en soins infirmiers bac+ 3 ans) complété par une expérience professionnelle d'infirmier.e pendant au moins 2 ans, et titulaire d'un Diplôme d'État qui se prépare en 2 ans, reconnu au niveau master.

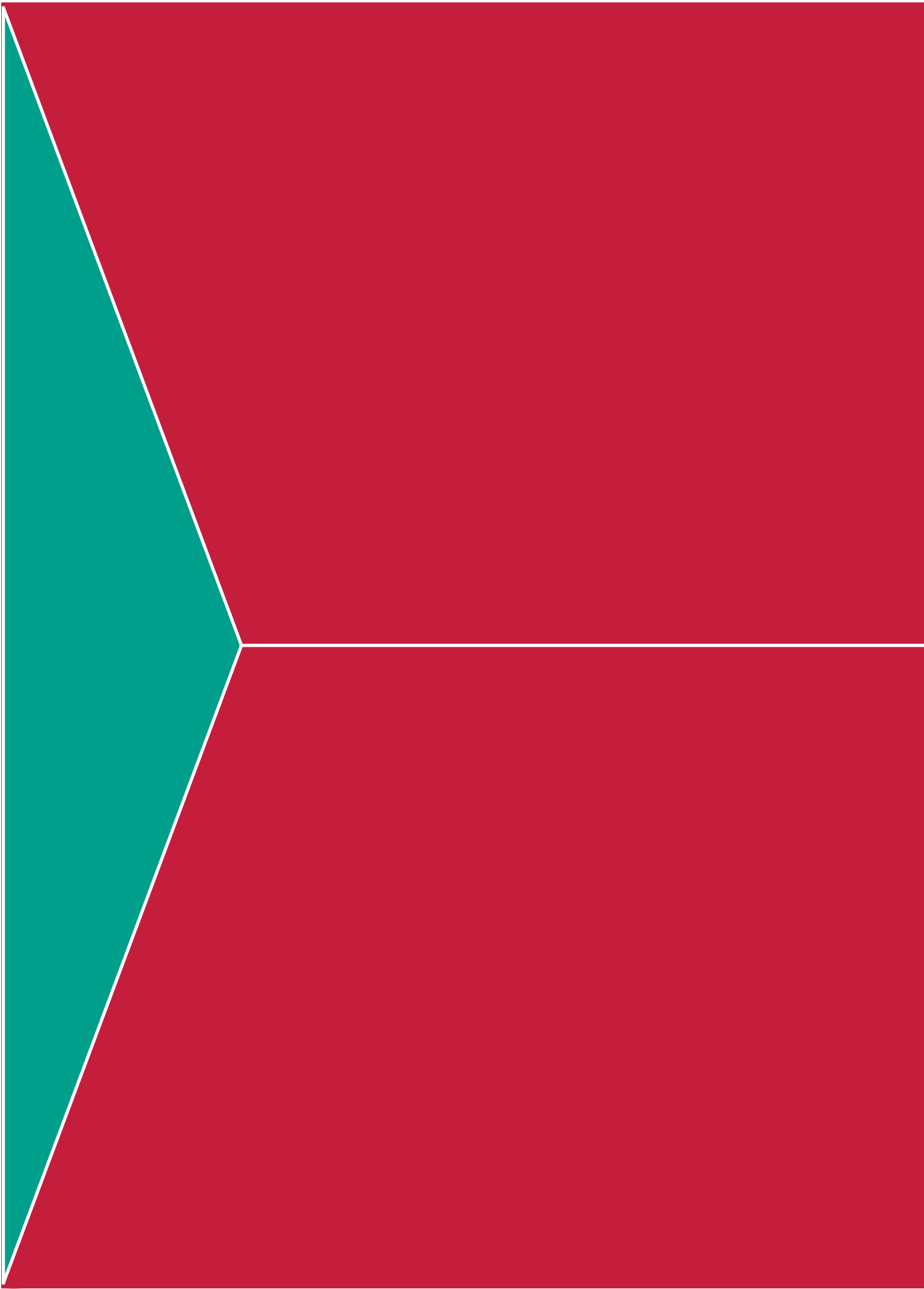
Le/la titulaire informaticien.ne de niveau 2 est titulaire d'une maîtrise informatique (ou niveau de diplôme équivalent) avec 2 ans d'expérience professionnelle.

Même en tenant compte des points supplémentaires liés au « complément diplôme » des métiers d'infirmier.e spécialisé.e, respectivement 30 points pour l'infirmière en bloc opératoire et 82 points pour l'infirmier.e anesthésiste, ce qui, au final se traduit par un coefficient de 507 pour l'infirmier.e en bloc opératoire et un coefficient de 559 pour l'infirmière anesthésiste, ces coefficients n'atteignent pas le coefficient 590 de l'informaticien.ne de niveau 2.

L'absence de mise en visibilité des critères qui ont concouru à positionner les métiers dans des coefficients différents pose la question de l'objectivité des classements de métiers opérés au regard de l'égalité femmes hommes et du principe de non-discrimination à raison du sexe.

Ce simple constat peut appeler l'attention des négociateurs.trices sur la manière de prendre en compte les qualifications et les diplômes selon les emplois, et ce, quel que soit le sexe des personnes qui occupent ces emplois.

22 - La répartition des hommes et des femmes par métiers, Dares analyses décembre 2013 n°079.





**ENJEUX
ET PERSPECTIVES**

1



**L'intégration
de cet exercice
dans la politique
d'égalité
professionnelle**



La démarche de prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification est considérée comme un moyen de voir s'appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, puisque la comparaison des emplois peut conduire à mettre en évidence des distorsions dans la valeur attribuée aux emplois selon qu'ils sont majoritairement occupés par des femmes ou par des hommes. Elle participe également de la promotion de la mixité des emplois.

A - UN LEVIER DE REDUCTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DU FAIT DE LA REVALORISATION POTENTIELLE DES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification et son corollaire l'analyse des dispositifs de classification afin de s'assurer qu'ils n'induisent pas des discriminations fondées sur le sexe constituent un levier de réduction des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes.

Certaines conventions collectives de branche affirment explicitement le lien existant entre classification et salaire minimum conventionnel.

EXEMPLE 1 : EXTRAIT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE 1992 EN VIGUEUR

Emploi et salaires
Article 17
En vigueur étendu

La classification des emplois du personnel visé à la présente convention figure à l'annexe I.

Les salaires minima correspondants font l'objet d'avenants de salaires (annexe II).

EXEMPLE 1 : EXTRAIT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE DE 2012 EN VIGUEUR

Titre IV. - Classification et rémunérations
Chapitre IV.1. - Classification conventionnelle des emplois

Article 4.10 Principes généraux de la classification conventionnelle des emplois

Les emplois exercés par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale font l'objet d'un classement.

Celui-ci est réalisé dans chaque entreprise selon les principes et modalités prévus par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois révisée, en tant que de besoin, au moins une fois tous les 5 ans.

Les emplois s'entendent des activités exercées par les salariés dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation décidée par le chef d'entreprise.

Le classement détermine le montant du salaire minimum mensuel conventionnel garanti de chaque salarié.



L'identification de facteurs susceptibles de produire des discriminations et leur correction peut donc aboutir à réévaluer à la hausse certains emplois à prédominance féminines dont il aura été mis en évidence que certains aspects, caractéristiques et compétences n'auraient pas été pris en compte. Elle peut conduire, le cas échéant à ce que, pour certains emplois, le coefficient et donc le salaire minimum subissent une augmentation.

Cette revalorisation ne peut en aucun cas aboutir à diminuer le salaire minimum conventionnel des emplois à prédominance masculine comparés aux emplois à prédominance féminine considérés comme de valeur égale.

DES EXEMPLES ÉTRANGERS PERMETTENT DE CONFORTER CETTE DÉMARCHÉ.

Au Québec, le bilan de l'application de la loi sur l'équité salariale de 2006 au niveau des entreprises a montré, dix ans après l'édiction de la loi, que sur la moitié des entreprises privées ayant réalisé l'exercice d'équité salariale, 32% ont constaté un écart, et que les ajustements ont été, en moyenne, de 6,5% pour les emplois à prédominance féminine. Au total, les corrections ont coûté aux entreprises une augmentation de 1% de masse salariale²³. Une évaluation approfondie aura lieu en 2019 mais, d'ores et déjà, si les retombées directes de la loi en termes de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont difficiles à évaluer, il ressort que depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'équité salariale en 1996, l'écart salarial horaire homme/femme a fortement diminué.

Années	Ecart salarial horaire Québec		
	Homme	Femme	Ecart %
1997	16,54 \$	13,93 \$	15,8 %
2001	18,06	15,06	16,6 %
2006	20,15	17,44	13,4 %
2014	24,32	21,77	10,5 %
2015	24,77	22,31	9,9%

Source : La loi sur l'équité salariale : la reconnaissance du travail féminin à sa juste valeur reconnaissance 24 nov 2016, Commission des Normes, de l'équité salariale, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Certes, de l'avis des expert.e.s en économie et en discrimination, la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale ne peut expliquer, à elle seule, la diminution de l'écart salarial homme/femme et d'autres facteurs participent à cette réduction. Toutefois, tous conviennent que la Loi sur l'Équité salariale a indubitablement contribué à la réduction de cet écart (CNESST).

D'autres retombées positives sont observées par les employeur.euse.s à la suite de la mise en œuvre de l'équité salariale :

- ▶ une augmentation d'un sentiment d'équité chez les personnes salariées, ce qui contribue à améliorer le climat de travail et la productivité,
- ▶ un attrait pour les métiers et la rétention de la main-d'œuvre, dans des secteurs de pénurie
- ▶ mais surtout une meilleure connaissance des emplois, tant masculins que féminins, qui favorise la promotion de la mixité des métiers.

23 - Rapport du ministre du travail du Québec, « La loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir », novembre 2006.

B - UN LEVIER DE PROMOTION DE LA MIXITÉ DU FAIT DE LA MODIFICATION DE LA PERCEPTION TRADITIONNELLE DES EMPLOIS

Cette démarche constitue également un levier de promotion de la mixité des emplois et de réduction de la ségrégation professionnelle. Le réexamen des classifications tenant compte de l'égalité professionnelle permet de modifier la perception traditionnelle des emplois et peuvent favoriser l'attrait des hommes vers des métiers majoritairement occupés par les femmes et inversement.

Une analyse précise des emplois et des situations de travail, peut permettre de lever le voile sur le travail réel et ainsi rendre plus attractifs toute une série d'emplois dont la représentation sexuée habituelle rend très difficile l'identification à ces emplois pour le groupe de sexe qui n'appartient pas au sexe majoritaire dans l'emploi concerné. Montrer la diversité des tâches, révéler la part technique dans les domaines d'activités du tertiaire et symétriquement la dimension relationnelle et commerciale de nombre de métiers techniques peut être un moyen d'avancer en mixité en parvenant à une indifférenciation sexuelle des tâches²⁴.

Ce lien entre mixité et classification a d'ailleurs été conforté dans le cadre de deux exercices :

1. LA PLATEFORME D' ACTIONS POUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS 2014 DONT LA RÉVISION DES CLASSIFICATIONS CONSTITUE UN DES AXES IMPORTANTS


Plateforme d'actions pour la mixité des métiers : « 2014 année de mobilisation »

4/ Faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité

À l'occasion des négociations quinquennales sur les classifications, lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux devront analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations et mieux garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

24 - Sabine Fortino, « Mixité, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus », in Florence Chappert (coord.) Genre et conditions de travail. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges Lyon ANACT, Etudes et documents 2009.

2. L'AVIS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE NOVEMBRE 2014



Avis du Conseil économique, social et environnemental « Agir pour la mixité des métiers », novembre 2014


L'action volontariste des branches

La mixité des métiers : enjeu des négociations de branche

Proposition n°14

Le CESE considère qu'il est nécessaire de *promouvoir au niveau des branches une méthode analytique* d'observation des compétences *dans les métiers non-mixtes*. Il encourage, à titre expérimental, les *branches professionnelles* volontaires dotées d'un *observatoire prospectif des métiers et des qualifications*, à mettre en place en vue des négociations quinquennales obligatoires sur les classifications, des groupes de travail paritaires ayant pour mission *d'assurer une cotation des postes de travail de ces métiers*. Ces observatoires se verraient confier la tâche d'assurer la collecte statistique sur les métiers, notamment par une analyse des rapports de situation comparée des entreprises de la branche, et d'élaborer les indicateurs discutés par le groupe de travail. Une méthode d'évaluation analytique, s'appuyant sur une observation des postes de travail, pourrait ainsi être dégagée et réutilisée dans d'autres branches professionnelles.

2



**Un enjeu
d'évaluation
et de suivi
des révisions
de classifications
de branche**



2 - Un enjeu d'évaluation et de suivi des révisions de classifications de branche

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, une nouvelle mission a été confiée à la CNNC et au CSEP concernant le suivi des révisions de classifications.

Désormais, à l'issue des négociations portant sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, les organisations doivent remettre à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques (article L. 3221-6 du code du travail).

L'intention du législateur est d'organiser une forme de suivi de la prise en compte par les branches de la démarche d'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation en matière de classification et de pouvoir le cas échéant mettre en valeur les bonnes pratiques.

La mise en œuvre de ce suivi repose notamment sur un travail d'information, par la Direction générale du travail, des branches quant à leurs nouvelles obligations légales en matière de révision de leur classification. Des supports, destinés à faciliter la rédaction des rapports prévus à l'article L. 3221-6 du code travail, pourront ainsi être diffusés aux négociateurs.trices de branche dans ce cadre.

Cela suppose également que les instances missionnées (CSEP et CNNC) déterminent les informations qu'ils pourraient contenir en partenariat avec la DGT.





ANNEXES

1



**Avis des
organisations
syndicales,
des organisations
patronales et
des personnalités
qualifiées**





S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Paris, 13 avril 2017

Avis des organisations syndicales CFDT CFE-CGC CFTC CGT FO

Les organisations syndicales se sont investies tout au long des travaux du Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle sur les classifications et apprécient très favorablement ce guide, qui vient illustrer la note paritaire sur les classifications de janvier 2015. Les organisations syndicales souhaitent que ce guide soit diffusé à l'ensemble des négociateurs et négociatrices de branche afin qu'ils et elles puissent le décliner, par exemple sous forme de formation, de façon à permettre une meilleure appropriation.

La question des classifications et de la revalorisation de métiers à prédominance féminine est identifiée de longue date par les acteurs sociaux comme un levier pour l'égalité femmes-hommes. L'ANI de 2004 sur la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes y consacrait un article, appelant les branches, à l'occasion de l'examen quinquennal des classifications, à s'assurer que les critères retenus ne contenaient pas de biais discriminants. Cette disposition a été transposée puis renforcée par la loi du 4 août 2014. Dans le cadre de l'ANI EPQVT de 2013, l'article 19 prévoyait de publier une méthodologie relative à cette question, à destination des branches.

Suite à la lettre de mission du gouvernement, le groupe paritaire a commencé ses travaux en janvier 2014. Ses auditions, et notamment celle de la DGT, ont permis d'établir que malgré l'ANI et les dispositions légales, aucun accord sur les classifications négocié depuis 2004 n'avait croisé avec l'objectif d'égalité professionnelle. Les négociateurs auditionnés connaissaient peu les dispositions légales, et notamment le principe de discrimination indirecte et celui de travail de valeur égale, qui impose d'assurer un salaire égal pour des métiers différents mais considérés, au vu des 4 critères de la loi, comme étant de valeur comparable. Les exemples étrangers présentés au groupe paritaire (et notamment la Belgique et le Portugal) ont démontré la nécessité de l'appui des pouvoirs publics, notamment en matière de formation des négociateurs et d'évaluation des systèmes de classifications.

Le groupe paritaire a donc fait le choix, dans sa note méthodologique de janvier 2015, de porter à la connaissance des négociateurs et négociatrices de branche les points d'appuis et les ressources à même de les accompagner dans une démarche d'égalité professionnelle en matière de classification, et notamment l'apport du Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle et du défenseur des droits. Certaines branches se sont d'ores et déjà emparées de ces dispositions. Le travail du CSEP s'inscrit donc dans le prolongement du groupe paritaire issu de l'ANI EPQVT. Ses travaux ont duré plus d'un an et ont permis l'audition de nombreux négociateurs et négociatrices de branche. L'ensemble des acteurs sociaux, patronat et syndicats, présents tout au long de ses travaux, ont enrichi les analyses et validé par étape les propositions faites par le CSEP. L'ensemble des propositions ont été intégrées au fur et à mesure dans le document. Les organisations syndicales regrettent donc le changement de posture de dernière minute de la partie patronale, qui, quelques heures avant la séance conclusive, a adressé une série de remarques en rupture avec l'ensemble du document. Les organisations syndicales saluent le travail du CSEP, qui a essayé par trois fois dans des délais très brefs, de proposer des versions de compromis, acceptées par esprit de responsabilité par les organisations syndicales. Face au refus de compromis des organisations patronales, les organisations syndicales ont souhaité revenir à la version initiale débattue et construite pendant plus d'un an au cours de 8 séances de travail, plus précise étayée et développée, et plus utile aux négociateurs et négociatrices de branche.





Après plusieurs réunions et en dépit des nombreux amendements apportés au texte initial du « guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classifications », les organisations professionnelles membres titulaires du CSEP ont décidé de s'y opposer.

Cette opposition est d'autant plus forte que le guide publié reprend une version différente de celle présentée lors de la séance plénière du CSEP du 20 mars 2017 dont le texte résultait des travaux réalisés par le groupe de travail. Il en résulte que de nombreuses modifications rédactionnelles proposées par les organisations professionnelles et acceptées par le groupe de travail, ne figurent plus dans le texte final.

Cette opposition ne remet aucunement en cause ni l'action des organisations professionnelles en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ni leurs engagements sur la nécessité de prendre en compte l'égalité professionnelle à tous les stades de l'élaboration des classifications.

A cet égard, il convient de souligner que le document méthodologique paritaire, signé en février 2015 par les partenaires sociaux, demeure, pour les organisations professionnelles, la référence dans cette matière.

Elles considèrent que l'élaboration des classifications relève des prérogatives des seuls négociateurs de branche — représentants employeurs et salariés — et que le présent guide, qui va au-delà de la simple « illustration du document méthodologique de 2015 » telle que prévue par la lettre de mission ministérielle du 10 novembre 2015, constitue une immixtion dans ces prérogatives.

Outre le fait que ce guide va au-delà de son objectif affiché, il ne garantit pas, dans sa présentation des classifications existantes, les caractéristiques d'objectivité et de neutralité attendues.

Sans revenir sur l'intégralité du document, les principaux points qui ont justifié une opposition sont les suivants :

- ▶ Une classification est l'expression de choix des partenaires sociaux de déterminer, parmi les caractéristiques des emplois, celles que l'on doit prendre en compte pour procéder à leur hiérarchisation. On ne peut donc pas reprocher aux partenaires sociaux de ne pas prendre en compte **toutes** les caractéristiques d'un emploi, même si on doit les inciter à s'interroger sur les motifs qui les ont conduits à retenir tel ou tel critère.
- ▶ La prise en compte du critère lié aux charges physiques et nerveuses constitue un critère légal, qui permet d'apprécier si on est en présence de travaux égaux ou de valeur égale pour l'application du principe d'égalité de rémunération réelle entre les salariés. Il n'a pas vocation à s'appliquer pour procéder au classement des emplois qui permet, lui, de fixer les salaires minimaux. D'ailleurs, la question des conditions de travail, souvent revenue dans les discussions, relève des compétences de l'entreprise et n'a pas sa place dans l'élaboration d'une classification des emplois de branche. Or, il découle du « carré des critères » toute classification qui n'intègre pas la charge et l'environnement de travail se trouve de facto, « délégitimée ».
- ▶ Les comparaisons — même anonymisées — font l'objet de commentaires ne laissant aucune place à l'explication que les négociateurs peuvent apporter, et qui pourraient constituer une justification objective des choix opérés et laisse au contraire planer un doute sur l'existence possible d'une discrimination indirecte qui n'a peut-être aucune raison d'être.

- ▶ Les comparaisons entre emplois à prédominance masculine et emplois à prédominance féminine pour sous-entendre l'existence de discriminations indirectes, ne sont pas effectuées scientifiquement. En effet, si la comparaison au sein d'un même emploi, donc entre des personnes placées dans une situation identique, peut mettre en évidence des différences de traitement à caractère discriminatoire, la comparaison entre des emplois différents, donc entre des situations différentes, ne peut sans une analyse approfondie et contradictoire, aboutir à une suspicion systématique de discrimination. On ne peut présumer l'existence d'une discrimination face à laquelle les partenaires sociaux doivent prouver qu'ils n'en sont pas coupables.

AVIS DES PERSONNALITÉS QUALIFIÉES DU CONSEIL SUPÉRIEUR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les personnalités qualifiées, signataires de cet avis, approuvent sans réserve le guide du CSEP : « *Pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification* ».

De nombreux travaux français et étrangers, conduits notamment par le Défenseur des Droits et le Bureau international du travail, soulignent le rôle des classifications professionnelles comme levier dans la mise en œuvre de l'égalité salariale. En effet, parmi les nombreux facteurs expliquant les inégalités salariales, la moindre reconnaissance des emplois à « prédominance féminine », au sens de majoritairement occupés par des femmes, intégrée dans les systèmes de classifications professionnelles, joue un rôle important, encore peu pris en compte en France.

Or, comme l'impose la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes » (Art L.2241-7). Cette démarche reprend l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013, qui a donné lieu à une note méthodologique rédigée par l'ensemble des acteurs sociaux : « Mise en œuvre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013 », mais qui n'a pas encore — à notre connaissance — été diffusée.

L'objet du présent guide est, conformément à la mission qui a été confiée en novembre 2015 par la Ministre Marisol Touraine au CSEP, d'accompagner de manière pédagogique cette note méthodologique pour faciliter aux négociateurs.trices de branche la mise en œuvre de cette démarche complexe. En effet, repérer d'éventuels biais discriminants dans l'élaboration des classifications demande de savoir identifier les sources de la discrimination indirecte, et non directe, dans la mesure où les facteurs susceptibles d'introduire des discriminations sont involontaires et bien souvent invisibles. Sans se substituer aux rôles des négociateurs.trices de branche, ce guide vise à les alerter sur des points de vigilance identifiés dans la note méthodologique paritaire.

Tout au long des travaux du groupe de travail du CSEP, des exemples concrets ont été proposés et analysés collectivement, afin de comprendre comment, à chaque étape de l'élaboration des classifications professionnelles, des biais sexistes peuvent éventuellement apparaître, du fait de l'existence d'emplois à prédominance féminine, fruit d'une construction historique et culturelle. Le groupe de travail a également veillé à anonymiser de façon systématique les exemples retenus, afin de ne pas interférer dans les travaux des négociateurs.trices. Le guide propose aussi différentes caractéristiques détaillées, permettant de mieux intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quatre critères que la loi retient pour définir le principe d'un « travail de valeur égale » (art L.3221-4). Ce sont des suggestions qui pourront inspirer les négociateurs.trices. Enfin, le guide suggère, dans la lignée de la note méthodologique paritaire, de procéder à des comparaisons par paire d'emplois à prédominance féminine et masculine, afin de s'assurer qu'ils soient valorisés de façon équitable. Les exemples présentés permettent d'attirer l'attention des négociateurs.trices sur la manière de mieux prendre en compte les qualifications et les diplômes, les responsabilités, la technicité ou l'autonomie dans les emplois.

Ce guide est donc essentiel pour qu'enfin en France, à l'instar du Québec et de nombreux pays européens, comme la Belgique, la Suisse, la Grande-Bretagne, la Suède, l'évaluation des emplois et les classifications professionnelles intègrent désormais le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant de revaloriser des emplois à prédominance féminine là où cela s'avère nécessaire et de favoriser ainsi la mixité des métiers.

Thomas Breda, Saïd Darwane, Laurent Depond, Françoise Milewski, Michel Miné, Sophie Pochic, Rachel Silvera, Christiane Terry, personnalités qualifiées du CSEP.

2



Exemples de systèmes de classification



EXEMPLE DE GRILLE PARODI :

Extrait d'une grille de classification (succursales habillement) en vigueur

Cette grille Parodi (améliorée) comporte une description succincte des emplois

Ici, seuls quelques emplois ont été extraits de la grille qui répertorie 119 métiers, regroupés en catégorie professionnelle (employés, agents de maîtrise, cadres) comportant chacune plusieurs catégories.

Classification PARODI améliorée convention collective de 1972 en vigueur	
EMPLOYÉS	
Catégorie A	
Employé aux écritures (1 ^{er} échelon).	Sans formation particulière, chargé d'exécuter des travaux élémentaires de transcription ne nécessitant pratiquement pas de mise au courant préalable ; ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.
Aide-archiviste.	Chargé de classer suivant instruction les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement
Garçon de bureau, coursier.	Accueille les visiteurs, les annonce éventuellement dans les différents services, transmet les documents d'un service intérieur à l'autre, effectue les courses à l'extérieur dans l'agglomération urbaine, les frais de transport étant payés ou indemnisés par l'entreprise.
Dactylo débutante.	Sans aucun diplôme professionnel de dactylographie s'initie à la pratique depuis moins de 1 an.
Etc.	
Catégorie B	
Employé aux écritures (2 ^e échelon).	Ayant au moins 1 an de pratique professionnelle et possédant une connaissance suffisante des différents travaux administratifs simples du service auquel il appartient, les effectue ou est capable de les assimiler rapidement.
Dactylographe qualifiée.	Possède un diplôme de dactylographie ou a effectué au moins 1 année de pratique professionnelle. Possède une vitesse normale dans l'exécution, présente son travail de façon satisfaisante.
Sténodactylographe débutante.	Sans diplôme professionnel, se perfectionne dans la pratique de la sténographie et de la dactylographie en suivant éventuellement des cours en vue de l'acquisition du diplôme.
Vendeur (1 ^{er} échelon).	Est titulaire d'un CAP de vendeur ou a au moins 1 an de pratique professionnelle.
Caissier (2 ^e échelon).	Tient la caisse, tant en recettes qu'en dépenses, et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilations.
Etc. jusqu'à catégorie H	

MAÎTRISE

Avenant article 2

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises du chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés de leur exécution de façon permanente et sous leur responsabilité. Ils distribuent et coordonnent le travail d'un ensemble d'employés ou ouvriers en assurant le rendement et la discipline dans le travail.

Sont assimilés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains employés qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'ils n'exercent pas de commandement lorsque leurs fonctions comportent effectivement des responsabilités dans l'exécution.

Catégorie A

Moniteur de perforation.	- Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de perforation mécanographique.
Chef d'atelier de perforation.	- Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de perforation mécanographique.
Etalagiste principal.	- Compose les différents étalages en fonction des thèmes qui lui sont fixés, recherche les matériaux les mieux adaptés à leur réalisation, prescrit les instructions pour leur exécution ; peut, le cas échéant, coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes et de maquettistes placés sous ses ordres.

Comme toute grille de classification, celle-ci trouve une traduction en termes de salaires mensuels minima garanti par la convention collective. Par exemple, le métier de « moniteur de perforation » a été positionné au niveau A de la catégorie Maîtrise auquel correspond un salaire mensuel minima.

SALAIRES MENSUELS MINIMA GARANTIS

Catégorie	Salaire en €	Catégorie	Salaire en €	Catégorie	Salaire en €
Employé		Agent de maîtrise		Cadre	
A	1 467	A	1 620	A1	2 000
B	1 475	B	1 660	A2	2 010
C	1 480	C	1 730	B1	2 200
D	1 490			B2	2 400
E	1 500			C1	2 600
F	1 520			C2	3 000
G	1 550			D1	3 800
H	1 570			D2	4 500

EXEMPLE DE CLASSIFICATION À CRITÈRES CLASSANTS AVEC COTATION ET EMPLOIS-REPÈRES

Extrait d'une Classification datant de 2010 (matériels agricoles)

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux :

- 1- mettent en place un système de classification des emplois à partir de cinq critères ;
- 2- définissent une grille d'emplois repères ;
- 3- instituent une grille de salaires minima conventionnels mensuels basée sur l'horaire légal et résultant de la nouvelle classification.

Critères de classification et cotation de l'emploi :

Le niveau et le coefficient de chaque emploi sont déterminés par une cotation établie à partir de cinq critères, dits « critères de classification ».

Ces critères sont les suivants :

- 4- Formation
- 5- Technicité/complexité
- 6- Autonomie
- 7- Conseil, animation, gestion
- 8- Communication, contacts, échanges

- **Formation et/ ou connaissances requises (8 degrés) :** Ce critère, gradué en huit degrés, permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) dont il est fait mention dans le tableau ci-dessous ne sont pris en considération que s'ils sont en rapport avec l'emploi et si leur mise en œuvre est effective dans l'emploi.

Les connaissances requises peuvent être acquises soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Pour la cotation des emplois existants dans l'entreprise, le niveau de formation et/ou d'expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une embauche extérieure.

- **Technicité, complexité (10 degrés) :** Ce critère, gradué en dix degrés, concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans un contexte opérationnel.

Pour l'application de ce critère, les mots « technicité » et « complexité » sont ainsi définis :

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier et/ou spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un emploi).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui supporte plusieurs contraintes différentes. Un emploi complexe comprend un grand nombre d'activités qui supposent de la réflexion et la combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

- **Autonomie, initiative, responsabilité (9 degrés)** : L'exercice d'un emploi appelle une plus ou moins grande autonomie de son titulaire, puis, selon l'étendue de celle-ci, une capacité d'initiative, voire de responsabilité de sa part.

Ce critère, gradué en neuf degrés, mesure l'étendue de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité conférée à son titulaire pour l'exercice de l'emploi.

- **Conseil, animation, gestion-direction (9 degrés)** : L'exercice de l'emploi peut conduire son titulaire soit à partager avec ses collègues, assistance, conseils, savoirs et compétences techniques, voire à les animer ou éventuellement à les gérer ou les diriger, soit à mettre en œuvre un niveau signalé de savoir-faire dans un ou plusieurs domaines ou spécialités.

Ce critère, gradué en neuf degrés, tend à évaluer l'importance des fonctions de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion/direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les principales notions employées par ce critère :

- savoir-faire ;
- assistance ;
- conseil ;
- gestion/direction,

sont définies comme suit :

Savoir-faire : le savoir-faire ou l'expertise technique ne sont à considérer qu'au regard du niveau moyen du savoir-faire ou de l'expertise du personnel de l'entreprise compte tenu de l'emploi occupé.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter la compréhension, notamment technique, des tâches.

Conseil : action d'assister une autre personne dans la gestion technique de ses affaires par un apport de savoir-faire.

Gestion/direction : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces deux notions impliquent un rôle d'autorité : soit hiérarchique (commandement), soit technique (validation, savoir-faire, expertise), à condition que celui-ci soit permanent.

- **Communication, contacts, échanges (8 degrés)** : Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles qu'implique l'emploi tant à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs.

Ces situations correspondent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) ;
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer).

La définition de chacun des huit degrés de ce critère prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

2 - Exemples de systèmes de classification

La définition des degrés

Chaque critère est divisé en plusieurs degrés. L'emploi est évalué en fonction de chacun des critères et se voit attribuer des points.

Ici, seul l'exemple du critère « formation » a été reproduit.

Degré	Formation et/ou connaissances requises	Points
1 ^{er}	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none">- comprendre des consignes, d'exprimer des observations ;- et d'être capable de reproduire des gestes simples après quelques heures ou quelques jours d'exercice. <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'éducation professionnelle, du brevet élémentaire du premier cycle (BEPC) et du brevet des collèges, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	0
2 ^e	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none">- savoir écrire des textes courts, lire et comprendre un texte simple, de maîtriser les quatre opérations arithmétiques (avec ou sans outils) et des aptitudes à apprendre à utiliser un équipement simple moyennant quelques semaines de formation ;- connaître la pratique de procédures répétitives et de séquences de travail standardisées et/ou l'utilisation simple d'équipements ou de machines. <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du brevet d'études professionnelles (BEP), des titres professionnels de niveau V, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	
3 ^e	<p>Emploi nécessitant une bonne formation générale ou technique de son titulaire complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en pratique efficacement et de manière relativement autonome ses connaissances ; la connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou de méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé.</p> <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec mention complémentaire, du brevet d'études professionnelles (BEP) avec mention complémentaire, du baccalauréat professionnel, du brevet technique des métiers, du baccalauréat technologique, des titres professionnels de niveau IV et des certificats de qualification professionnelle (CQP), de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	40
4 ^e	<p>Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique.</p> <p>La formation nécessaire correspond :</p> <ul style="list-style-type: none">- au niveau de scolarité d'un diplôme d'un cycle d'enseignement supérieur court : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme d'études universitaires générales (DEUG), certificat de qualification professionnelle (CQP) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ;- au diplôme professionnel du premier cycle d'enseignement technique (diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ;- à la combinaison d'une formation générale secondaire (baccalauréat ou autre) et d'une expérience professionnelle de quelques années ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de l'emploi occupé. <p>A défaut, le niveau de formation requis est attesté par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	70

5^e	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique sanctionnées par une licence professionnelle ou son équivalent européen reconnu, ou acquises par des actions de formation professionnelle continue et par la pratique professionnelle.	80
6^e	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes acquis : - dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long : école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou leurs équivalents européens reconnus ; - ou, à défaut, par des actions de formation professionnelle continue et par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	90
7^e	Emploi nécessitant des connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, des expériences variées, acquis : - dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long dans le cadre de la formation initiale ou continue complété par de nombreuses années d'expérience professionnelle ; - ou, à défaut, par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	120
8^e	Emploi exigeant une maîtrise complète des principes, concepts, et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires. Ces emplois concernent : - soit des généralistes dirigeant des entreprises ou des centres importants de profit qui nécessitent un bon niveau de connaissances dans les divers domaines, technique, commercial, financier, ressources humaines, etc. ; - soit des spécialistes, experts reconnus dans un domaine de connaissances suffisamment vaste, pratique et/ou théorique.	150

Au nombre de points obtenus correspond un coefficient

Tableau des coefficients résultant de la cotation

Catégorie	Cotation		Coefficient	Niveau
	Min.	Plafond		
Ouvriers employés	45	60	A10	I
	65	80	A20	
	85	100	A30	
	105	125	A40	II
	130	150	A50	
	155	175	A60	
	180	205	A70	III
	210	240	A80	
	245	260	B10	
Techniciens, Agents de maîtrise	265	285	B20	IV
	290	310	B30	
	315	335	B40	
	340	365	B50	V
	370	395	B60	
	400	435	B70	
	440	475	B80	VI

2 - Exemples de systèmes de classification

Catégorie	Cotation		Coefficient	Niveau
	Min.	Plafond		
Cadres	480	520	C10	VII
	525	565	C20	
	570	610	C30	VIII
	615	660	C40	
	665	715	C50	IX
	720	770	C60	

Extrait de la cotation des « emplois-repères » au nombre d'une quarantaine mais qui n'ont pas tous été reproduits ci-dessous

Liste des emplois-repères de la branche et classification

Avertissement : la liste des emplois-repères ne dispense pas l'entreprise de procéder à la classification des emplois à partir de la méthode décrite au I, 1°, du présent avenant. Il en ressort que si la définition d'un emploi correspond à un emploi-repère figurant dans la liste, **l'entreprise est tenue par les coefficients minimum et maximum** de celui-ci. En revanche, si les fonctions de l'emploi occupé dépassent celles de l'emploi-repère correspondant, l'entreprise n'est pas limitée par le coefficient maximum et attribue au salarié le coefficient résultant de la cotation.

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITE					DEFINITION DE L'EMPLOI-REPÈRE	COTATION		COEF.	
	Bât, TP, manutention		Machines		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel d'atelier										
Aide mécanicien(ne)			x	x	x	Assister le ou les mécanicien(ne)(s) ou le ou les technicien(ne)(s) de l'atelier suivant des consignes définies. Procéder à des interventions techniques simples (montage/démontage de pièces, nettoyage de pièces...).	45	80	A10	A20
Responsable de parc	x		x			Assurer l'entretien de base du parc de matériel (état, rangement, propreté, « image »). Procéder à la mise en main du matériel auprès du client (règles d'utilisation et de sécurité). Faire les opérations mécaniques de base.	65	125	A20	A40
Mécanicien(ne)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien. Préparer le matériel neuf et d'occasion.	85	205	A30	A70
Mécanicien(ne) spécialisé(e)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien. Préparer le matériel neuf et d'occasion. Intervenir sur des domaines spécifiques (climatisation, hydraulique, électrique...).	180	240	A70	A80

La grille de classification est une traduction en termes de salaires mensuels minima garanti par la convention collective.

Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} mars 2016

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum
Ouvriers et employés	I	A10	1 467,72
		A20	1 489,74
	II	A30	1 512,09
		A40	1 534,76
		A50	1 557,79
	III	A60	1 601,40
		A70	1 646,25
		A80	1 692,34
Techniciens et agents de maîtrise	IV	B10	1 743,11
		B20	1 821,55
		B30	1 903,52
	V	B40	1 989,18
		B50	2 078,69
		B60	2 172,23
	VI	B70	2 269,99
		B80	2 372,13
Cadres	VII	C10	2 490,74
		C20	2 739,82
	VIII	C30	3 150,79
		C40	3 623,41
	IX	C50	4 166,92
		C60	4 791,94

EXEMPLE DE CLASSIFICATION À CRITÈRES CLASSANTS AVEC COTATION ET SANS EMPLOIS-REPÈRES

ANNEXE I - Méthode de classification des fonctions En vigueur étendu

1. PRINCIPES DE BASE

La méthode d'évaluation retenue est une méthode analytique basée sur les cinq critères suivants :

- compétence et technicité ;
- autonomie ;
- dimension relationnelle ;
- gestion : moyens et ressources ;
- contribution.

Ces critères représentent les exigences des fonctions en termes :

- 1° Des compétences professionnelles propres à chaque fonction analysée à travers le critère de compétence et de technicité.
- 2° De compétences comportementales à travers les critères :
 - d'autonomie ;
 - de dimension relationnelle ;
 - de gestion : moyens et ressources.
- 3° D'influence et d'impact sur l'entreprise à travers le critère de contribution.

2. CRITÈRES

Chaque critère comporte 6 degrés.

Ici, seul l'exemple du critère « Autonomie » a été reproduit.

2.2. Autonomie

Définition

Ce critère mesure la latitude d'action nécessaire pour exercer les activités de la fonction et atteindre les résultats ou les objectifs fixés. Il mesure également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, à prendre des décisions et à les mettre en œuvre.

Degré 1 : exécution

Exécuter des opérations élémentaires en appliquant les normes et les consignes.

Degré 2 : réalisation

Enchaîner ou combiner des tâches variées en respectant les procédures générales. Exercer un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du poste de travail, les séquences et leur enchaînement.

Degré 3 : coordination

Concevoir un plan d'activités pour son poste ou pour une équipe en fonction d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des contraintes internes et externes ainsi que les aléas prévisibles avec leurs répercussions possibles sur l'atteinte d'objectifs.

Degré 4 : mise en œuvre

Analyser et synthétiser toutes les données d'un dossier. Imaginer la meilleure réponse possible en proposant une méthode, un plan d'action, des délais. Diriger et contrôler la réalisation des actions.

Degré 5 : fixation d'objectifs

Décider de plans d'action globaux pour une activité ou une direction dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Fixer les objectifs correspondants et en contrôler la réalisation. Analyser une situation dans une perspective stratégique (c'est-à-dire en voyant le même problème sous différents éclairages : technique, économique, politique, sociologique, humain, combiner ces approches). Imaginer les modalités d'introduction de solutions innovantes et en prévoir toutes les conséquences pour l'entreprise.

Degré 6 : définition de stratégie

Percevoir et prévoir les changements de l'environnement et définir des axes stratégiques ayant des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise.

3. COTATION

3. Pondération

Afin de reconnaître une importance égale aux cinq critères classants, chacun de ceux-ci se voit attribuer une pondération identique de 20 %.

3.1. Valeur des degrés

Afin de donner un poids à chaque fonction, l'écart entre les six degrés est constant (43 % de plus pour le degré supérieur).

3.2. Grille de cotation (inchangée)

Degrés	Compétence et technicité	Autonomie	Dimension relationnelle	Gestion	Contribution	Loi de progression
1	200	200	200	200	200	1,00
2	290	290	290	290	290	1,43
3	410	410	410	410	410	2,05
4	590	590	590	590	590	2,93
5	840	840	840	840	840	4,20
6	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	6,00

3.3. Cotation pour chaque catégorie et répartition dans les catégories

Catégorie cadres :

- classe C 4 : 4 870 à 6 000 ;
- classe C 3 : 3 940 à 4 860 ;
- classe C 2 : 3 200 à 3 930 ;
- classe C 1 : 2 590 à 3 190.

Catégorie techniciens, agents d'encadrement :

- classe T 2 : 2 140 à 2 580 ;
- classe T 1 : 1 770 à 2 130.

Catégorie employés :

- classe E 4 : 1 540 à 1 760 ;
- classe E 3 : 1 330 à 1 530 ;
- classe E 2 : 1 150 à 1 320 ;
- classe E 1 : 1 000 à 1 140.

Catégorie directeurs : Le directeur d'un organisme visé par l'annexe concernant les missions et responsabilités du directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective est classé dans la catégorie D.

Annexe : Montants des rémunérations minimales annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 (En euros.)

Niveau	Montant 2012	Montant 2013	Augmentation
E1	17 027,07	17 282,48	1,5 %
E2	17 447,20	17 708,91	1,5 %
E3	18 091,66	18 272,58	1,0 %
E4	18 901,05	19 090,06	1,0 %
T1	20 764,26	20 930,37	0,8 %
T2	23 920,57	24 111,93	0,8 %
C1	26 089,91	26 220,36	0,5 %
C2	35 337,09	35 513,78	0,5 %
C3	42 934,07	43 148,74	0,5 %
C4	62 340,27	62 651,97	0,5 %
D	26 089,91	26 220,36	0,5 %

3



Droit de l'Union Européenne



DROIT COMMUNAUTAIRE

Article 157 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne

Article 157

(ex-article 141 TCE)

1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

DIRECTIVE EUROPÉENNE 2006/54/CE

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE 1

Égalité de rémunération

Article 4

Interdiction de toute discrimination

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Considérant 8 de la Directive :

Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé par l'article 141 du traité et confirmé par la jurisprudence constante de la Cour de justice, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire, y compris la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination fondée sur le sexe. Il convient donc de prendre des dispositions supplémentaires pour sa mise en œuvre.

Considérant 9 :

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la **nature du travail**, les **conditions de formation** et les **conditions de travail**, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable.

Considérant 10 :

La Cour de justice a établi que, dans certaines conditions, **le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur.**

LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE CONCERNANT LE CHOIX DES CRITÈRES

3 décembre 2013 (traduction libre)

Le document prend en compte le Code de pratique de la Commission de 1996 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, tout en tenant compte des changements dans le marché du travail ainsi que des données la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Il prend également en compte les meilleures pratiques dans les États membres et les pays AELE/EEE dans le domaine de l'égalité de rémunération, ainsi que des matériaux développés par l'Organisation internationale du Travail. Les services de la Commission ont consulté les partenaires sociaux sur ce document. Les vues proposées par les partenaires sociaux ont été, autant que possible, prise en compte dans cet instrument.

Les méthodes de classification doivent être conçues de telle sorte que tous les postes ou groupes dans une organisation puissent être évalués en utilisant le même système d'évaluation des emplois, ce qui permet des comparaisons entre les disciplines et filières professionnelles.

Les méthodes à critères classants peuvent ainsi être utilisées pour établir l'un des éléments les plus importants du principe d'égalité de rémunération, à savoir « un travail de valeur égale ».

Les méthodes d'évaluation des emplois à critères classants séparent le contenu du travail en un certain nombre de critères qui permettent de comparer les emplois d'une manière non discriminatoire, à condition que les facteurs sélectionnés eux-mêmes ne soient pas discriminatoires.

Ces critères permettent d'évaluer les différentes dimensions et les caractéristiques des emplois et **doivent être appliquées de manière égale** à tous les emplois pour déterminer leur valeur relative.

Déterminer la valeur égale des emplois consiste à comparer le travail d'une employée et celui de son homologue masculin par référence aux exigences requises dans l'exécution de tâches données. Les compétences, l'effort et la responsabilité, ou les travaux entrepris et la nature des tâches à effectuer doivent être prises en compte.

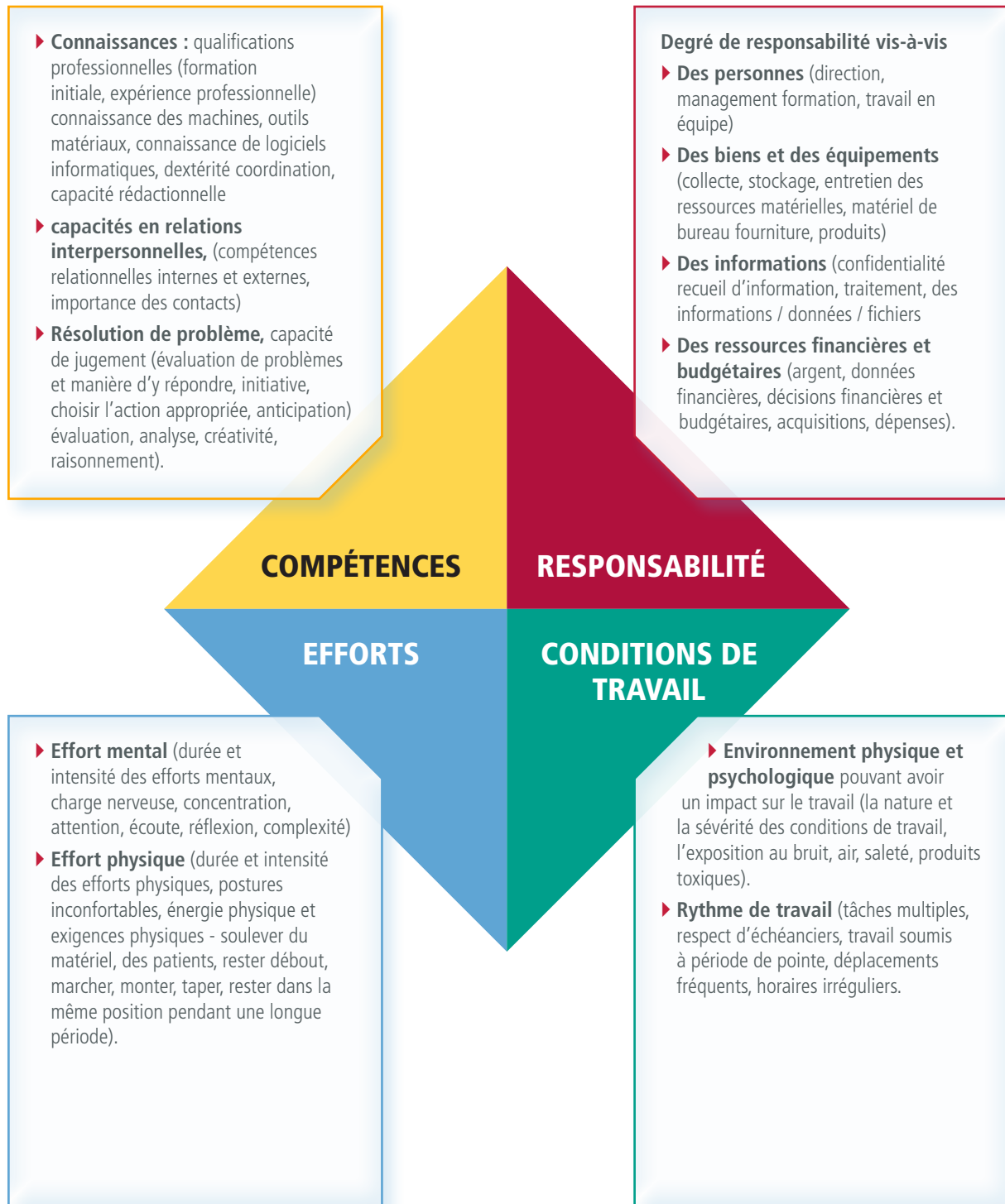
La plupart des systèmes d'évaluation des emplois analytiques utilisés dans les États membres tiennent compte de quatre facteurs principaux pour évaluer les emplois, et ce quel que soit le secteur professionnel, à savoir :

- (i) **Les compétences,**
- (ii) **la responsabilité,**
- (iii) **l'effort,**
- (iv) **les conditions de travail.**


Ces quatre facteurs sont essentiels, et sont suffisants pour évaluer d'une manière non sexiste toutes les tâches effectuées dans une organisation, quel que soit le secteur auquel elle appartient. Les facteurs sont également conformes à celles utilisées dans le guide 2008 de l'OIT.

Ces quatre facteurs sont subdivisés en sous-facteurs afin de prendre en compte les caractéristiques des différents emplois de manière précise. Ils doivent ne doivent comprendre aucun biais de sexe.

CRITÈRES RECOMMANDÉS PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE 2013 (Recommandations précitées SWD(2013) 512 final)



4



L'exemple de l'OIT, du Québec et de la Suisse



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2008)

FACTEURS ET EXEMPLES DE SOUS FACTEURS RECOMMANDÉS POUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS
1- LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS ACQUISES PAR L'ÉDUCATION, LA FORMATION OU L'EXPÉRIENCE : - connaissances professionnelles - compétences de communication - compétences relationnelles - compétences physiques/techniques
2- LES EFFORTS - Effort physique - Effort mental - Effort émotionnel/psychosocial
3- LES RESPONSABILITÉS - Responsabilité à l'égard des personnes - Responsabilités à l'égard des ressources humaines - Responsabilité en matière de confidentialité - Responsabilités financières - Responsabilités vis-à-vis du matériel
4- LES CONDITIONS DANS LESQUELLES LE TRAVAIL EST ACCOMPLI - Environnement physique (bruit poussière, température et risques pour la santé) - Conditions psychologiques (stress, isolement, interruptions fréquentes, demandes simultanées).

CRITÈRES PROPOSÉS PAR LE QUÉBEC

Loi sur l'équité salariale 1996

Facteurs	Sous-Facteurs
1- Qualifications requises	1. Formation
	2. Expérience
	3. Durée d'adaptation ou d'entraînement
	4. Coordination et dextérité
2- Responsabilités assumées	5. Décisions et actions
	6. Communications
	7. Santé et sécurité des personnes
	8. Supervision
3- Efforts requis	- Effort mental
	9. Complexité des tâches
	10. Initiative et jugement
- Effort physique	11. Concentration et attention sensorielle
	12. Mouvement
	13. Position contraignante
4- Conditions dans lesquelles le travail est effectué	14. Environnement physique et psychologique

EXEMPLE SUISSE : PRÉSENTATION D'UNE EXPÉRIENCE SUISSE : « VERS L'ÉGALITÉ, TOUTES VOILES DEHORS »²⁵

Des facteurs susceptibles d'induire des discriminations liés aux choix et à la définition des critères : le cas de la revalorisation des emplois d'infirmières sur le canton de Genève

Extrait du guide « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes vers l'égalité salariale »²⁶

La loi sur l'égalité salariale Suisse de 1996 indique que : « la méthode d'évaluation analytique peut apporter une aide précieuses pour la réalisation de l'égalité de salaire [...] mais la pondération des critères, la fixation et l'évaluation des exigences peuvent renfermer de nombreuses possibilités de discrimination [...] ; certaines aptitudes peuvent être considérées comme spécifiquement « féminines » ou « masculines » ; certains critères sont pris en considération en défaveur des femmes et inversement certains critères sont « omis » alors qu'ils sont en leur faveur.

L'objectif de l'association Suisse des infirmiers et des infirmières (ASI) va être d'appliquer ces principes et de mettre en évidence « l'évolution du rôle professionnel, les critères qui n'ont pas été pris en considération [et d'établir] une comparaison avec une profession essentiellement masculine [en l'occurrence des gendarmes qui font également partie du canton de Genève et évalués par la même méthode]. L'objectif est de montrer que la grille d'analyse des fonctions d'infirmières utilisées dans le canton de Genève est discriminatoire. Certains critères sont ignorés « comme les critères psychosociaux et relationnels : aptitudes à entrer en relation, à communiquer, à coopérer, à faire preuve d'empathie, à gérer le stress sont inexistantes, bien qu'ils correspondent à une exigence majeure dans la profession d'infirmière ».

Une grille de comparaison entre les critères retenus par le service d'évaluation des fonctions et par le travail de l'ASI a été élaborée et permet de montrer que certains facteurs sont non reconnus ou partiellement

Les critères non reconnus :

Responsabilités professionnelles générales : exercer dans un cadre législatif et sanitaire connu, maintenir un niveau de connaissances et d'aptitudes en lien avec l'évaluation de la profession ; contribuer à la prise de conscience des coûts de la santé

Responsabilités liées aux soins : être responsable d'élaborer et d'utiliser pour chaque situation une démarche systématique de soins ; participer à des actions de prévention et d'éducation à la santé.

Responsabilités liées à la gestion : planifier, organiser le travail d'une petite équipe ; coordonner le travail d'équipe pour une prise en charge optimale du client ; élaborer en équipe les options de soins ; maîtriser de nouvelles méthodes techniques de soins et d'utilisation du matériel

Responsabilités liées au personnel : participer à l'évaluation des besoins en formation de l'équipe.

²⁵ - Janine Beamonte, brigitte Chathelian, Hélène Giacobino.

²⁶ - Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes De nouvelles pistes vers l'égalité salariale » la Documentation française, 2010.

sur le profil :

Exigences intellectuelles : maîtriser les connaissances et aptitudes en soins infirmiers, en sciences biomédicales et humaines ; se concentrer sur plusieurs sources d'attention en même temps ; capacités de négociation ; participation, décision et auto-évaluation.

Exigences mentales, psychomotrices, sociales, relationnelles : identifier, gérer des problèmes éthiques ; respect du secret professionnel ; gérer des situations conflictuelles de crise en fin de vie ; soigner des malades de tout âge ; problème d'agressivité ; de violence ; capacité d'introspection, de remise en cause ; savoir demander de l'aide, travailler seule et animer une équipe...

Exigences physiques : activité physique importante (pas totalement reconnue) ; travail en équipe

Risques liés à la profession : douleurs, torsions, dorsales, manipulation de substances dangereuses, perturbation du rythme de sommeil, violence physique et mentale, épuisement physique et psychique.

1) La comparaison avec les gendarmes

Les deux professions ont des fonctions sociales importantes et une forte représentation sociale. Des points de similitudes apparaissent également car il s'agit d'activité par équipe, de travail 24h/24h et d'un service en direction de la population.

Les tableaux fournis par le service d'évaluation des fonctions montrent que malgré les 15 points de plus des infirmières, elles ne sont positionnées qu'en classe 12 alors que les gendarmes peuvent être classées entre 12 et 14.

Facteurs	Infirmière Classe 12 (118 points)	Gendarme classe 12 à 14 (103 points)
Formation professionnelle	34 points (4 ans d'école secondaire ou technique supérieur ou maîtrise)	22 points (niveau de certification formation continue de 4 ans)
Expériences professionnelle requises	5 points (de 6mois à 1 an)	7 points (d'un 1 an à 3 ans)
Efforts intellectuels	36 points	31 points
Efforts physiques	11 points	11 points
responsabilité	32 points	32 points

À la suite de ces travaux les infirmières ont obtenu un repositionnement avec un passage à la classe 14 en moyenne suite à une décision du Conseil d'État (3000 infirmières du Canton).



**CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Retrouvez nos publications sur :
<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/>

Twitter : @CSEPfh

Contactez-nous : csep@pm.gouv.fr
99, rue de Grenelle - 75 007 Paris