Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [Le guide]

vendredi 17 mars 2017, par Bariaud

SOMMAIRE :

Comprendre avant d'agir

- Les enjeux de l'égalité femmes-hommes p.3
- La démarche CGT sur l'égalité p.7
- La démarche CGT de négociation p.11
- Le fonctionnement de la négociation collective p.15
- Définition et rappel juridique général p.23

Construire un diagnostic complet

- Faire un diagnostic dans l'entreprise p.30
- Utiliser le droit d'alerte p.42
- Consulter les salarié.es p.44
- Faire un diagnostic au niveau des branches professionnelles p.45
- Que faire si l'employeur refuse de communiquer les données p.46

Négocier

- Conditions d'accès à l'emploi p.48
- Mixité des emplois p.51
- Formation professionnelle p.55
- Promotion et déroulement des carrières p.59
- Conditions de travail et d'emploi p.63
- Les salarié.es à temps partiel p.66
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle p.70
- Classifications p.75
- Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes p.81
- Combattre les violences sexistes et sexuelles p.88
- Signature et suivi de l'application de l'accord p.94

Quels recours et points d’appui

- Sanctions et contrôle par la DIRRECTE p.100
- Le droit d’alerte p.103
- Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière p.106
- La confidentialité p.112
- Le Défenseur des droits p.114
- La preuve et les recours judiciaires et extra-judiciaires p.116

COMPRENDRE AVANT D'AGIR

1. Les enjeux de l'égalité femmes-hommes
2. La démarche CGT sur l'égalité
3. La démarche CGT de négociation collective
4. Le fonctionnement de la négociation collective
5. Définitions et rappel juridique général

3. La démarche CGT de négociation collective

La négociation collective doit rester un outil de conquête et ne pas se transformer en lieu de chantage à l'emploi et de régression sociale .

- La négociation de l'égalité progresse grâce à l'introduction de sanctions... mais loin d'être suffisant :
  - Il faut généraliser les accords
  - Il faut renforcer leur contenu
- Pour cela : construire un rapport de force; impliquer les femmes pour élaborer les revendications et leur donner toute leur place ; obtenir de nouveaux droits pour toutes et tous !

Chiffres clés

NI ACCORD, NI PLAN D'ACTION

59 % des entreprises de plus de 50 salarié·e·s n'ont ni accord, ni plan d'action

9 % des entreprises de + de 1000 salarié·e·s

33 % des entreprises de 299 à 999 salarié·e·s

65 % des entreprises de 50 à 299 salarié·e·s

Sur les 50 principales branches :
30 % n'ont pas d'accord Égalité
30 % sont un accord de plus de 4 ans

0,1 % des entreprises de plus de 50 salarié·e·s ont été sanctionnées

Source : Bulletin de la Direction générale du Travail, octobre 2015.

4. Le fonctionnement de la négociation collective

LES TROIS TEMPS D'INFORMATION-CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET LES TROIS BLOCS DE NÉGOCIATION
Depuis la loi Rebsamen d'août 2015

Droit à une expertise CE	Droit à une expertise CE	Droit à une expertise CE	
Orientations stratégiques	Situation économique et financière	Politique sociale, conditions de travail et emploi	Trois informations-consultations des CE/CSE
Gestion des emplois et des parcours professionnels	Rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée et droit à la déconnexion	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	Trois blocs de négociation

Et l'égalité professionnelle est transversale

5. Définitions et rappel juridique général

DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE

Constitue une discrimination directe (L.1141-1(2)) :
– **la situation dans laquelle**, en tien avec son sexe, sa grossesse, sa situation de famille, etc., une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre – ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, ne le serait – dans une situation comparable,
– **un harcèlement**, notamment un agissement sexiste... tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L.1142-2-1 du Code du Travail),
– **une injonction**, le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire),
– **une discrimination par association**, une salariée est discriminée du fait de son « association » avec une personne (compagnon, enfant, parent...) relevant d'un critère de discrimination.

Constitue une discrimination indirecte (L.1141-1(3)) :
– **une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence,** mais susceptible d'entraîner, pour l'un des critères listés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes (exemple : les femmes par rapport aux hommes), à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser celui-ci ne soient nécessaires et appropriés.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. – Code du Travail, article L.3221-2 et suivants.

Constitue une rémunération, le salaire 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.
Qu'est-ce qu'un « travail de valeur égale » ? Le (ni) prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.
Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :
– de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
– de capacités découlant de l'expérience acquise,
– de responsabilités
– et de charges physique ou nerveuse (article L.3221-4 du Code du Travail).

CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1. Faire un Diagnostic dans l'entreprise
2. Utiliser le droit à l'expertise
3. Consulter les salarié • e • s
4. Faire un diagnostic au niveau des branches professionnelles
5. Que faire si l'employeur refuse de communiquer les données ?

1. Faire un Diagnostic dans l'entreprise : s'approprier la Base de Données Économiques et Sociale - BDES

Mesurer, c'est politique : il faut faire attention à la façon dont les données sont construites, si elles sont complètes ou partielles, si elles rendent compte de toutes les inégalités. Les données doivent servir de base à la négociation.

Objectif : compléter les indicateurs, mesurer les écarts réels et proposer de nouveaux indicateurs (voir plus loin sur les carrières)

Dans le guide, un tableau détaillé pour chaque indicateur sexué obligatoire avec les bonnes questions à se poser...

2. Utiliser le droit à l'expertise

Pour combattre les stratégies et études patronales visant à limiter la négociation aux écarts salariaux « toutes choses égales par ailleurs », utiliser le droit à l'expertise avant une négociation est fondamental.

Grâce à la CGT, ce droit à l'expertise de l'égalité professionnelle est renforcé!

NÉGOCIER

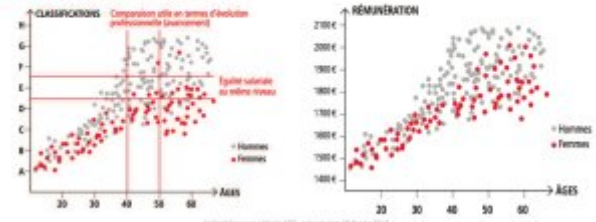
1. Conditions d'accès à l'emploi
2. Mixité des emplois
3. Formation professionnelle
4. **Promotion et déroulement des carrières**
5. Conditions de travail et d'emploi
6. **Les salarié • e • s à temps partiel**
7. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
8. **Classifications**
9. **Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
10. **Combattre les violences sexistes et sexuelles**

Pour les 10 thèmes :

- Les enjeux
- Des chiffres-clés
- Les indicateurs de la BDES
- Des textes juridiques et conventionnels
- Des revendications
- Des exemples d'avancées
- Des points de vigilance

4. Promotion et déroulement des carrières
Un nouvel indicateur CGT: la méthode du Nuage de points

Exemple de graphiques pour le niveau V (CAP-BEP)



6. Les salarié • e • s à temps partiel

Thème rarement traité dans les accords égalité et pourtant :

- 82% des salarié • e • s à temps partiel sont des femmes
- Le temps partiel subi est sous-estimé (en réalité + de 50%)
- Le principe des 24h minimales n'est pas appliqué

8. Classifications

Thème non traité et pourtant:

Enjeu considérable de la revalorisation des emplois à prédominance féminine :

- Reconnaissance des qualifications et diplômes tertiaires,
- Reconnaissance des technicités (relationnelle, «savoir-faire discret»...)
- Reconnaissances de toutes responsabilités (y compris sur les personnes),
- Reconnaissance de la charge physique et nerveuses des emplois du soin, de l'aide à domicile, de l'éducation, du commerce...

9. Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Sortir du raisonnement
« toutes choses égales par ailleurs » !!

Prendre en compte les écarts liés:

- au temps partiel ;
- À la non mixité des emplois ;
- à la dévalorisation des emplois à prédominance féminine ;
- aux primes ;
- aux déroulements de carrière ;
- Et à la « discrimination pure » = toute choses *égales* par ailleurs.

10. Combattre les violences sexistes et sexuelles

- Thème encore peu abordé dans les accords égalité, alors que l'employeur a obligation de résultat en matière de santé et de sécurité et donc une obligation de prévention des violences.
- ***Pourtant : 25% des agressions sexuelles et 5 % des viols (soit 10 viols / jour) ont lieu sur le lieu de travail !!***

QUELS RECOURS ET POINTS D'APPUI ?

Nous savons que le rapport de force est incontournable pour obtenir des négociations satisfaisantes. Sans la mobilisation des salarié• e• s et de tous les outils à notre disposition, y compris les outils juridiques, nous n'obtiendrons pas d'avancées par la négociation.

1. Sanctions et contrôle par la DIRRECTE
2. Le droit d'alerte
3. Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière
4. La confidentialité
5. Le Défenseur des droits
6. La preuve et les recours judiciaires et extra-judiciaires

3. Identifier la discrimination en matière de déroulement de carrière (la méthode Clerc)

Pour conclure…

- Ce guide est un moyen d'obtenir des points d'appui juridiques, des revendications concrètes en vue négocier dans tous les domaines de l'égalité.
- C'est un travail (sérieux et ludique) collectif qui n'existe nulle part ailleurs.
- *Le guide a été édité en 30 000 exemplaires . Vous pouvez le télécharger sur le site de la CGT et bientôt encore plus d'info sur: www.ega-pro.cgt.fr*