



# 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



Présentation du Guide  
Collectif Femmes-Mixité



- COMPRENDRE AVANT D'AGIR
- CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET
- NÉGOCIER
- QUELS RECOURS ET POINTS D'APPUI ?

### 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 !



### 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



### 5. Définitions et rappel juridique général

**DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE**

**Discrimination sans distinction interdite (L.1133-1)**

- **une sanction, un refus de contrat, une décision de recrutement, de promotion, de formation, de maintien ou de licenciement qui a une cause de genre** (sauf motif de maintien ou de licenciement) ;

- **une sanction, un refus de contrat, une décision de recrutement, de promotion, de formation, de maintien ou de licenciement qui a une cause de grossesse, de maternité, de paternité, d'adoption ou de congés de paternité, d'adoption ou de congés de paternité** ;

- **une sanction, un refus de contrat, une décision de recrutement, de promotion, de formation, de maintien ou de licenciement qui a une cause de grossesse, de maternité, de paternité, d'adoption ou de congés de paternité, d'adoption ou de congés de paternité** ;

**Discrimination sans distinction interdite (L.1133-2)**

- **une sanction, un refus de contrat, une décision de recrutement, de promotion, de formation, de maintien ou de licenciement qui a une cause de grossesse, de maternité, de paternité, d'adoption ou de congés de paternité, d'adoption ou de congés de paternité** ;

**ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION**

Tout employeur est tenu, 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 L3212-1 et suivants.

**Condition sans distinction, le salaire et tous les autres avantages et accessoires pécuniaires ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur ou qu'il est en mesure de l'employer ou qu'il est en mesure de l'employer de ce dernier. Ce n'est pas un travail de valeur égale si le travail est de valeur égale pour un travail de valeur égale. Sont considérés comme agents une valeur égale, les travaux jugés de valeur égale en nombre comparables :**

- de connaissances professionnelles, techniques ou de savoir-faire ;
- de responsabilités ;
- de charges physiques ou mentales ;

## 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 ?



Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## 1. Faire un Diagnostic dans l'entreprise : s'approprier la Base de Données Economiques 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 irrégularités. 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...

Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## 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!**

Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## NÉGOCIER

1. Conditions d'accès à l'emploi
2. Mobilité 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



Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## Pour les 10 thèmes :

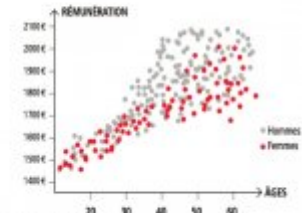
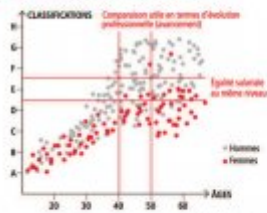
- Les enjeux
- Des chiffres-clés
- Les indicateurs de la BDES
- Des textes juridiques et conventionnels
- Des revendications
- Des exemples d'avancées
- Des points de vigilance



Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## 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)



Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## 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



Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

## 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...



Didier Ferrero / l'Obs (2017) - publication 28 Nov au 02/17

