

UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE :

POUR UNE ÉVALUATION NON DISCRIMINANTE DES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

- La ségrégation professionnelle Femmes/Hommes
- Le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale
- Les classifications professionnelles
- La déconstruction des biais sexistes dans les méthodes d'évaluation des emplois
- La revalorisation des emplois à prédominance féminine
- Ressources

→ **Le principe « un salaire égal pour un travail égal » impose l'égalité salariale pour le même emploi. Or, les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes.** Pour tenir compte de cette ségrégation professionnelle et atteindre l'égalité salariale, une réponse adaptée a été formulée par le droit : le principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur égale » qu'il est aujourd'hui grand temps de mettre en œuvre

Depuis les années 1990, les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent. Malgré la fin des politiques salariales directement discriminatoires qui concevaient le salaire des femmes comme un « salaire d'appoint » à celui du mari, un cercle vicieux maintient les femmes dans des emplois faiblement rémunérés.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

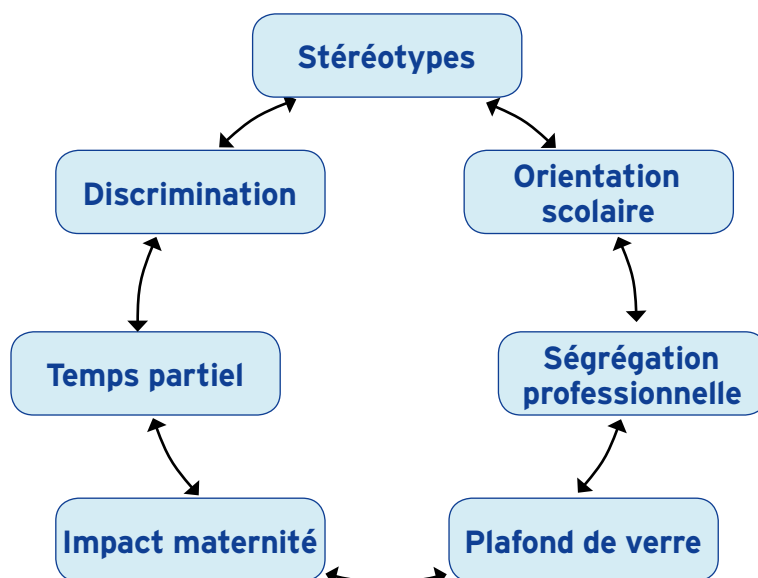
**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**

Le droit en action



defenseurdesdroits.fr

Tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes. Plusieurs facteurs expliquent ces écarts persistants :



Pour lutter contre ces inégalités salariales, le Défenseur des droits a élaboré le « *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* ».

À travers le guide, le Défenseur des droits propose de remettre à plat les méthodes et les critères d'évaluation utilisés et ainsi de revaloriser les emplois à prédominance féminine. Cette méthode se fonde :

- sur le principe selon lequel les salaires des femmes et des hommes doivent être égaux à la fois pour un emploi identique **mais également pour un emploi différent** ayant une valeur comparable.
- sur la reconnaissance des compétences mobilisées dans les emplois essentiellement occupés par des femmes.

➔ **La ségrégation professionnelle Femmes/Hommes**

Si les acteurs de l'emploi sont conscients du phénomène de plafond de verre, les problématiques de ségrégation horizontale, c'est-à-dire par métiers, restent encore trop largement méconnues ou ignorées.

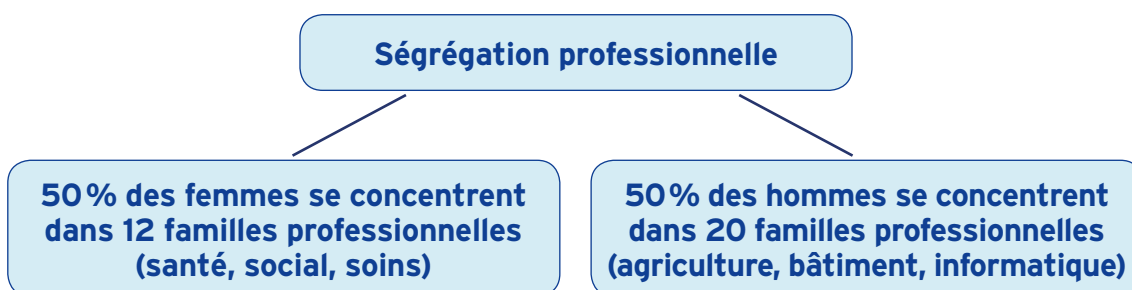
Ségrégation verticale ou « plafond de verre ».

Les femmes sont beaucoup moins présentes que les hommes aux échelons supérieurs de l'échelle des rémunérations ou des fonctions. De fortes disparités dans la trajectoire professionnelle en termes de promotions internes et de mobilités professionnelles expliquent cet écart, tout comme les « choix » contraints des femmes (« choix » d'emplois supposés moins pénibles ou encore « choix » pour des emplois plus facilement compatibles avec les responsabilités familiales...).

Ségrégation horizontale.

Le marché du travail est un marché compartimenté où les femmes sont concentrées dans un éventail étroit de métiers. En amont du marché du travail, les choix éducatifs jouent un rôle essentiel: filles et garçons n'ont, en effet, pas les mêmes orientations scolaires. On estime ainsi à 60 % le poids de la « ségrégation éducative » dans la ségrégation professionnelle. Les choix d'orientation reposent encore sur des stéréotypes portés par des acteurs pluriels: la famille, les jeunes eux-mêmes, le système éducatif, les entreprises (Commissariat général à la stratégie et à la prospective, 2014).

Sont définis comme des emplois à prédominance féminine les emplois occupés à au moins 60 % par des femmes.



Ainsi, les secteurs fortement féminisés (industries du textile, services à la personne, grande distribution, hôtels et restaurants) offrent des emplois peu qualifiés et des salaires en moyenne moins élevés. Les emplois ayant un intitulé féminin sont généralement moins bien rémunérés que les emplois équivalents à intitulé masculin. Entre tailleur et couturière, assistant personnel et secrétaire, commercial et vendeuse, Chef et cuisinière, la valeur de l'emploi est rarement la même, bien que les tâches accomplies soient comparables.

La concentration des femmes et des hommes dans des emplois différents tend à renforcer l'idée que les bas salaires proviennent de facteurs liés au jeu du marché et à des exigences de compétences plutôt que de la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine.

Face à cette ségrégation, la grande majorité des actions en faveur de la mixité des emplois tendent à favoriser le recrutement de femmes dans des métiers dits masculins. Cependant, force est de constater que la réciproque se fait plus rare. La récente campagne nationale portant sur la [Mixité des métiers](#) lancée en juillet 2014 par la fondation FACE avec le soutien du Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, est donc une exception à saluer.

Vaste chantier : la ségrégation professionnelle ayant à peine diminué depuis 30 ans, **il faudrait que plus de la moitié des femmes ou des hommes changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire dans les différents métiers.**

En tout état de cause, les hommes ne sauraient s'engager dans des métiers aujourd'hui féminins et la mixité professionnelle ne pourra être atteinte sans une revalorisation de ces emplois à prédominance féminine.

➔ **Le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale**

Reconnu d'abord par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » est **garanti par le droit international, le droit de l'Union européenne et, depuis 1972, par le droit français.** Il s'applique au secteur privé comme au secteur public.

Inscrit à l'article L. 3221-2 du Code du travail, le principe juridique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale impose de comparer les emplois à prédominance féminine ou masculine et de les évaluer sur la base de critères non-discriminants au regard des tâches effectivement accomplies. Cette démarche peut conduire à une revalorisation professionnelle et salariale d'emplois à prédominance féminine si la discrimination est constatée.

Le droit a défini les critères de comparabilité des emplois. **Pour déterminer si les emplois peuvent être considérés comme de valeur égale, il faut s'attacher à la valeur objective du travail, à la nature du travail effectivement accompli et aux exigences des emplois (art. L. 3221-4 du Code du travail).** Il s'agit ainsi d'éviter de reproduire les hiérarchies traditionnelles basées sur les représentations sociales.

LES CRITÈRES DE COMPARABILITÉ DES EMPLOIS

(art. L.3221-4 du Code du travail):

- connaissances professionnelles ;
- capacités découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilités ;
- charge physique ou nerveuse.

La jurisprudence est venue préciser les conditions de comparabilité des emplois dans le cadre de recours portés par des femmes, ouvrières comme cadres supérieures, qui s'estimaient discriminées.

[Cass. Soc., 6 juillet 2010, TMS Contact](#)

Une femme directrice des ressources humaines perçoit une rémunération inférieure à celles des autres directeurs masculins (directeur financier, directeur commercial).

La Cour de cassation a conclu à une **inégalité de traitement** en estimant que **les compétences et responsabilités organisationnelles et de ressources humaines sont comparables** à des compétences et responsabilités commerciales. La contribution directe au chiffre d'affaire du directeur financier ou commercial n'entraîne pas une différence de valeur de l'emploi car *«l'aspect commercial des activités de la société n'est rendu possible que si un certain nombre d'autres fonctions, à caractère plus organisationnel et administratif, sont correctement tenues»*. Dès lors, la différence de rémunération n'est pas justifiée. **La valeur d'un emploi ne se mesure pas au regard de son intitulé ni de sa supposée valeur sur le marché du travail.**

[Cass. Soc., 12 février 1997, USAI Champignons](#)

L'employeur justifie la différence de rémunération entre certains manutentionnaires (hommes) et d'autres manutentionnaires (femmes) en mettant en avant le fait que les premiers exécutaient un emploi plus pénible (chargement et de déchargement des caisses de champignons et travail de nuit), que les secondes (tri des champignons).

La Cour a reconnu que la pénibilité des tâches accomplies par les uns et par les autres était comparable. Les femmes effectuent également une activité physiquement pénible de ramassage, de port et de tri. **L'appréciation de la valeur égale d'un travail impose de prendre en compte tous les facteurs qui caractérisent l'emploi en termes de pénibilité, y compris ceux de la charge nerveuse.**

La jurisprudence consacre bien le principe d'égalité de rémunération sans qu'il soit nécessaire que le travail accompli par les salarié-e-s soit identique.

[Cass. Soc. 6 novembre 1990, Bocama](#)

[Cass.Soc. 16 novembre 2010, Association Comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme c. Mme R.](#)

→ Les classifications professionnelles, un levier pour la revalorisation des emplois «féminins» et la mixité

L'enjeu est de mobiliser le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale », au-delà des recours individuels, pour **cibler les systèmes d'évaluation des emplois afin d'obtenir des avancées collectives.**

Les grilles de classification professionnelle, négociées par les partenaires sociaux, hiérarchisent les emplois et déterminent les salaires de base du secteur privé. Elles établissent la valeur attribuée au travail accompli pour chaque type d'emploi, en se fondant sur la qualification et les compétences requises.

Or, ces classifications ont souvent été construites sur des normes différentes selon que le travail est réalisé majoritairement par des femmes ou des hommes. **D'apparence neutre, les critères d'évaluation peuvent être indirectement discriminatoires** dès lors qu'ils sont biaisés par les représentations sociales et produisent un résultat qui désavantage majoritairement les femmes, en contribuant à la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine.

Les critères d'évaluation des emplois sont issus de conventions collectives signées majoritairement dans les années 1970 et traduisent un rapport social inégalitaire: ni le travail des femmes, ni la ségrégation professionnelle n'étaient alors véritablement pris en compte et l'égalité professionnelle ne constituait pas un objectif des partenaires sociaux. Ces conventions sont par ailleurs souvent obsolètes car les emplois types qui y sont décrits, et plus généralement le monde du travail, ont considérablement évolué depuis, ne serait-ce qu'en raison des évolutions technologiques. Déconstruire les biais de ces systèmes d'évaluation et réviser les méthodes d'évaluation des emplois est aujourd'hui nécessaire.

Le droit impose aux partenaires sociaux de s'engager en ce domaine. Les classifications professionnelles doivent en effet être réexaminées tous les cinq ans, à l'aune de l'égalité professionnelle.

- [Accord national interprofessionnel \(ANI\) sur la mixité et l'égalité professionnelle de 2004 \(art. 13\)](#)
- [ANI sur la qualité de vie au travail de 2013 \(art. 19-3\)](#)
- [La loi du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce cette exigence (art. 5 portant spécifiquement sur les conventions collectives qui complète l'article L. 3221-6 du code du travail)

→ La déconstruction des biais sexistes dans les méthodes d'évaluation des emplois

La déconstruction des critères pour évaluer et hiérarchiser les emplois permet de mettre en évidence les biais sexistes prévalant dans l'évaluation des emplois.

En supposant des qualités différentes attribuées aux femmes et aux hommes, **la vision genrée des métiers** postule qu'il existe des métiers qui s'adresseraient « naturellement » plus aux hommes qu'aux femmes et inversement. Ces stéréotypes de genre nourrissent la ségrégation professionnelle et contribuent au positionnement défavorable des femmes sur le marché de l'emploi.

→ **Les emplois techniques de production sont ainsi généralement mieux valorisés que les emplois administratifs (les salaires ouvriers sont souvent supérieurs aux salaires employés).** De même les emplois d'encadrement technique ou d'ingénieurs sont mieux valorisés que ceux des filières supports (ressources humaines, secrétariat). De manière générale, les emplois qui correspondent au cœur de métier de l'entreprise sont mieux valorisés.

→ Dans l'évaluation de la pénibilité des emplois, qui entre en compte dans la rémunération associée à l'emploi, **le critère de la charge physique a tendance à être ignoré ou minoré pour les emplois à prédominance féminine** (par exemple pour les caissières qui portent de lourds objets à longueur de journée). Par ailleurs, l'évaluation de la pénibilité ignore trop souvent la charge nerveuse des emplois féminins.

→ Même quand les méthodes d'évaluation des emplois prennent en compte les compétences des emplois « typiquement féminins », ces derniers sont souvent moins bien notés que les « emplois masculins ». **La responsabilité à l'égard de l'argent ou du matériel par exemple, reste souvent mieux valorisée que la responsabilité à l'égard des personnes.** Les compétences liées au soin des personnes ou au nettoyage - tâches qui ressemblent à celles effectuées par les femmes gratuitement dans l'espace privé - sont en effet considérées comme inhérentes à la nature des femmes et non comme acquises par l'apprentissage et l'expérience. Il en va ainsi des compétences telles que la minutie, la patience, la disponibilité, le sens relationnel ou la capacité à dénouer un conflit, qui sont rarement valorisées comme de véritables techniques, alors même que ces compétences sont indispensables pour certains emplois (pour les soins aux personnes âgées par exemple).

Ainsi, lors du réexamen des classifications professionnelles, une vigilance accrue doit être portée aux critères ayant pu faire l'objet d'une sous-évaluation, d'une omission voire d'une surévaluation.

Exemples de risques de discrimination dans les critères d'évaluation des emplois à prédominance féminine

- **Approche restrictive** de certains critères comme l'appréciation des différentes formes de technicités : les techniques relationnelles, administratives, assimilées aux activités domestiques et familiales sont souvent sous-évaluées.
- **Omission** de certains critères comme la charge physique et nerveuse : durée et répétition des gestes, efforts continus, postures contraintes...
- **Restriction de l'évaluation aux « missions dominantes »** - au cœur de métier de l'entreprise/branche – ce qui omet la grande variété des tâches spécifiques aux emplois fortement féminisés, notamment ceux des fonctions supports (ressources humaines, secrétariat...).

Plusieurs États tels que la Suisse, le Canada, l'Oregon ou la Suède, ont expérimenté une remise à plat des classifications à plus ou moins grande échelle en comparant notamment certains emplois (infirmières/gendarmes, surveillantes de cantine/-surveillants de parcs et jardins...)

→ La revalorisation des emplois à prédominance féminine

La sous-valorisation du travail des femmes vient éclairer la persistance des inégalités salariales. Le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » permet de mettre en place une **approche collective des inégalités salariales, centrée sur la nature même des emplois, qui vient utilement compléter les politiques habituelles de lutte contre les écarts de rémunération.**

La démarche de déconstruction des biais sexistes peut être étendue à toutes les actions de pesée de l'emploi qui mobilisent des critères d'évaluation dans les procédures de ressources humaines :

- rédaction des offres d'emploi
- élaboration des fiches de poste
- contenu de la grille d'entretien d'embauche
- contenu de la grille d'évaluation annuelle des salarié-e-s et agent-e-s
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- évaluation de la pénibilité

Cette approche est également pertinente pour agir de manière innovante dans le cadre des accords et plans de lutte contre les inégalités salariales et pour l'égalité professionnelle.

L'évaluation non-discriminante des emplois est une démarche peu évidente en période de crise économique car elle induit une revalorisation des emplois à prédominance féminine et donc une revalorisation des rémunérations. Néanmoins, elle permettra de **mettre en place de meilleures pratiques de recrutement et de sélection, en tenant compte des compétences réellement mobilisées**, mais jusqu'ici souvent ignorées, dans les emplois à prédominance féminine. Ce faisant, l'efficacité des salarié-e-s et agent-e-s ainsi recruté-e-s en sera renforcée.

→ Ressources

Textes de référence

- [Convention n° 100 de l'OIT de 1951 consacrant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale](#)
- [Article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#)
- [Directive 2006/54/CE](#) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes
- [Article L. 3221-2 du Code du travail](#)
- [Article L. 3221-4 du Code du travail](#)

Pour en savoir plus

- Katz et Baitsch, [L'égalité des salaires en pratique](#), Bureau Fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes, 1996.
- BIT, [Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non-sexiste des emplois: guide de mise en œuvre](#), Genève, 2008
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, [La classification de fonctions analytique: une base pour une politique salariale sexuellement neutre](#), 2007
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, [Check-list non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions](#), 2010
- Lemièrre S., et Silvera R, [Comparer les emplois entre les femmes et les hommes: de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires](#), La Documentation française, 2010

- DARES Analyses, [La répartition des hommes et des femmes par métiers](#), déc. 2013
- Défenseur des droits, [Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine](#), 2013
- Défenseur des droits, [Focus du baromètre DDD/OIT «Egalité femmes/hommes»](#), mars 2014
- Lemière Séverine, Silvera Rachel, [«Où en est-on de la ségrégation professionnelle?»](#), Regards croisés sur l'économie 2/2014 (n° 15), p. 121-136

Ressources numériques

- [Fiches infos du Laboratoire de l'égalité portant sur l'égalité salariale et la lutte contre la précarité](#)
- [Site du Ministère du Droit des Femmes portant sur l'égalité professionnelle](#)