



## • Égalité professionnelle : le chantier des classifications

Note aux organisations sur le groupe paritaire  
de l'Article 19 de l'ANI « Qualité de vie au travail »

n° 1

19 mars 2014

*La délégation est constituée de Sophie BINET (bureau confédéral) Sylvie BRUNOL (fédération de la santé, commission «femmes mixité»), Paul FOURIER (collectif d'animation de la campagne salaires). La délégation s'appuie sur les travaux menés par Maryse DUMAS et Rachel SILVERA.*

## Pourquoi la mise en place de ce groupe paritaire ?

Le fait que les femmes soient concentrées dans douze familles de métiers socialement et financièrement dévalorisés est un des facteurs explicatif des 27 % d'écart salariaux entre les femmes et les hommes. Pour lutter contre cet écart, il convient de renforcer la mixité des métiers, mais aussi de revaloriser les métiers à prédominance féminine. En effet, dans ces métiers, de nombreuses compétences ne sont pas reconnues, au prétexte qu'elles seraient innées ou naturelles: l'attention aux autres, le calme, le sens du relationnel, l'organisation, la capacité à faire plusieurs choses à la fois... ne sont pas naturelles mais sont issues d'apprentissages.

De nombreux travaux, et notamment ceux du défenseur des droits, ont démontré que sous une apparente neutralité, les critères retenus pour la construction des classifications étaient bien souvent discriminants. La loi est très claire. Elle prévoit depuis 1973 qu'un travail de valeur égale doit donner lieu à un salaire égal et a précisé en 1983, la notion de « valeur égale ». Cependant, ces dispositions ne se sont pas traduites par une remise à plat des classifications et une revalorisation des

métiers à prédominance féminine.

La CGT a donc obtenu dans l'ANI sur l'égalité entre les femmes et les hommes de 2004 que les critères retenus dans les classifications soient analysés afin « de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations ». Cette disposition n'a fait l'objet d'aucune évaluation depuis et n'a pas été suivie d'effet dans les branches, nous avons donc obtenu dans l'ANI Qualité de Vie au Travail de 2013 qu'un groupe de travail paritaire fasse le bilan de cette disposition et propose une méthodologie pour les branches. Les feuilles de route sociale 2012 et 2013 issues de la conférence sociale prévoyaient également la mise en place d'un groupe de travail sur les classifications au sein du Conseil supérieur à l'Égalité professionnelle (CSEP) en lien avec la CNNC.

Le Medef refusant que le CSEP traite de ce sujet tout en traînant des pieds pour mettre en place le groupe paritaire, c'est sous la pression du ministère du droit des femmes, et avec une lettre de cadrage du gouvernement, que le groupe paritaire s'est mis en

place le 10 janvier.

### Les missions du groupe sont :

- aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 ;
- aider les branches professionnelles à élaborer une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes ;
- proposer les modalités selon lesquelles le conseil supérieur à l'égalité professionnelle pourra organiser en son sein une mission permanente sur la question des classifications.

La feuille de route gouvernementale demande à ce que le groupe de travail remette son bilan au plus tard en mars 2014.

# Quels sont les enjeux pour la CGT?

## L'enjeu pour la CGT est triple :

- obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- obtenir pour tous et toutes que le travail exercé, les qualifications et l'ensemble des compétences mobilisées soit au cœur des classifications. L'enjeu est ainsi de faire reculer l'individualisation et l'arbitraire qui remplacent de plus en plus les garanties collectives de construction du salaire ;
- obtenir des augmentations de salaires.

Notre objectif est que le groupe paritaire fasse un réel bilan de la quasi absence de négociation de branche sur ce sujet, et construise un guide de préconisation pour accompagner les branches sur le sujet. Il convient également de mettre en place un dispositif de suivi, d'évaluation et d'accompagnement des branches pour les aider à construire des classifications non discriminantes.

Enfin, pour pouvoir avancer sur cette question, il est indispensable que le Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle ait une mission permanente sur le sujet, de façon à pouvoir

appuyer les négociations dans les branches. Ce travail s'inscrit donc dans la durée compte tenu de l'ampleur du chantier et doit servir de point d'appui pour les négociations de classification dans les branches et dans les entreprises.

Plus largement, nous souhaitons que le groupe travaille ensuite à l'évaluation de l'ensemble de l'ANI de 2004 et débouche sur une nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle et la mixité.

# Comment la question est-elle travaillée au sein de la CGT ?

Un groupe d'appui sur la question de la prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans les classifications a été mis en place à l'initiative de la commission Femmes - Mixité en association avec le col-

lectif confédéral salaires. Il se compose des camarades responsables des classifications et/ou de la question de l'égalité au sein de fédérations qui le souhaitent.

Une première réunion a eu lieu le 30 janvier, un atelier a été organisé le 7 mars à l'occasion de la journée confédérale sur l'égalité femmes/hommes, la prochaine réunion aura lieu courant avril.

# Quels sont les travaux de référence sur ce sujet ?

La CGT a obtenu que le défenseur des droits se saisisse de la question des classifications. C'est suite à ce travail qu'un guide a été élaboré, à l'issue d'un travail de deux ans avec l'en-

semble des organisations syndicales (voir lien site n° 1). Des travaux sont également conduits au sein du Conseil supérieur à l'Égalité professionnelle. La commission européenne a égale-

ment produit de nombreux documents, notamment une brochure « Comment éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (voir lien site n° 2).

<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140227\\_gpg\\_brochure\\_web\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_fr.pdf)

# Comment les discussions se déroulent-elles?

Le groupe paritaire a commencé ses travaux le 10 janvier. Il travaille d'abord dans le cadre d'un « groupe technique » sur le bilan de l'article 13 de l'ANI de 2004 avec des auditions.

Le 26 mars, une séance du groupe sera consacrée à la synthèse du bilan et aux discussions sur les suites. Nous

sommes confrontés à un blocage très important du patronat qui refuse de reconnaître que les classifications peuvent avoir un caractère discriminant et refuse de reconnaître les travaux du défenseur des droits et le Conseil supérieur à l'Égalité professionnelle. Le patronat cherche à limiter l'objet du groupe de travail à un

bilan et à contourner la question des classifications.

Nous travaillons en intersyndicale et notre objectif est de mettre sur table des textes intersyndicaux de façon à avoir l'initiative et à être en position de force.

Calendrier	
10 janvier	Première réunion du groupe
29 janvier	Réunion du « groupe technique » pour établir la liste des auditions
25 février	Audition par le « groupe technique » du défenseur des droits et du commissariat général à la prospective
6 mars	Audition par le «groupe technique» du CSEP, de la DARES et du défenseur des droits
19 mars	Réunion du «groupe technique» pour construire un bilan
26 mars	Réunion plénière du groupe paritaire

## Rappel des ANI et dispositions légales sur les classifications

- **Les Accords nationaux inter-professionnels**

**Article 13 de l'ANI de 2004 sur l'égalité entre les femmes et les hommes** (signé par la CGT) :

« 1 - Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité.

Outre la mise en œuvre des dispositions prévues dans les titres I à V ci-dessus du présent accord qui apporte les éléments structurels de réponse à la réduction de cet écart, des actions spécifiques.

de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent également être engagées à cet effet.

2 - Dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par

une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre. »

**Article 19 de l'ANI Qualité de Vie au Travail (2013) :**

« Afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan de la mise en œuvre de l'article 13.2 de l'accord national inter-professionnel du 1er mars 2004, les signataires du présent accord proposent d'élaborer, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui sera constitué à cet effet, une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes ».

Ces dispositions ont partiellement été transcrites dans le Code du travail, et devraient être renforcées par la loi sur l'égalité femmes/hommes suite aux batailles menées par la CGT.

- **Les dispositions légales**

**Dispositions actuelles :**  
Article L2241-7 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. »

**Dispositions prévues par le projet de loi égalité femmes/hommes** (qui devrait être adopté définitivement en juillet 2014).

**L'Article L2241-7 du Code du travail** est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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'article L. 3221-6 du Code du travail** est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les branches professionnelles fournissent un rapport à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques. »

## Synthèse des auditions effectuées par le groupe paritaire

-> **Audition du Conseil supérieur à l'Égalité professionnelle**,  
Brigitte Grézy et Marie Becker

Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. La hiérarchisation des emplois se fait sur la base de stéréotypes de genre. Il y a le risque de biais et de discrimination indirecte.

Les critères ou sous critères retenus habituellement peuvent être complétés afin de valoriser autant les emplois à prédominance féminine et masculine. Mais il convient de réfléchir à de nouveaux critères. Huit exemples peuvent en être donnés.

**1. Qualification professionnelle requise :** rédiger le niveau de formation requis de la manière la plus précise possible ; Prendre en compte l'ensemble des certifications reconnues quel que soit leur mode d'acquisition ; actualiser régulièrement le critère formation en fonction des connaissances requises (qui sont en constante évolution) ; veiller à la valorisation égale entre les spécialités de diplômes féminisées et masculinisées (ex : BTS administratif pas valorisé comme un BTS technique).

**2. Les responsabilités :** souvent, seules les responsabilités financières et hiérarchiques sont prises en compte dans l'évaluation des emplois. Or, il existe beaucoup

d'autres formes de responsabilités :

- \* des fonctionnelles telles que la responsabilité d'assurer la continuité et l'adaptation du fonctionnement de l'organisation aux changements,
- \* des responsabilités liées à la confidentialité des dossiers, des données personnelles,
- \* des responsabilités liées à la sécurité des personnes et des biens,
- \* des responsabilités de communication et d'image de l'entreprise,
- \* des responsabilités de supervision et de coordination (souvent informelle) du travail des autres (seul l'encadrement hiérarchique est valorisé)...

### 3. La complexité

Le caractère plus technique du travail est un argument souvent avancé pour justifier des écarts de rémunération entre hommes et femmes, sans que l'employeur soit en mesure de le démontrer.

Il est donc nécessaire d'élargir la technicité à certaines compétences mal reconnues telles que les techniques relationnelles qui relèvent bien de techniques (communication, négociation, arbitrage, écoute, conciliation)

et non seulement de qualités individuelles ; les techniques administratives (bureautique, comptabilité, gestion de marchés) ; les techniques assimilées aux activités domestiques et familiales (ménage, organisation, soin...)

**4. La « résolution de problèmes »,** critère qui apparaît sous-valorisé dans l'évaluation des emplois car s'il s'agit de savoir-faire discret et de travail souvent invisible (quand ces personnes sont absentes, cela se fait vraiment ressentir) : traitement des situations de conflit, les situations d'urgence, de crise ; anticipation des problèmes...

**5. La multi-dimensionnalité des postes :** reconnaître la très grande variété des tâches réalisées dans les emplois à prédominance féminine (la diversité des interlocuteurs à laquelle il faut s'ajuster, les situations d'interface de l'emploi, la fréquence des interruptions, la nécessité d'accomplir plusieurs tâches simultanément et de passer fréquemment d'une tâche à une autre).

**6. Le critère de charge physique ou nerveuse** tel qu'inscrit dans la loi : dans la plupart des méthodes d'évaluation des emplois et de classification professionnelle en France, ce critère n'apparaît pas. Pourtant, l'article L.3221-4 du Code du travail précisant les critères de mesure de la

valeur comparable des emplois inclut le critère de charge physique ou nerveuse. = Reconnaître la force physique des emplois à prédominance féminine en intégrant la durée et la répétition des gestes, les efforts continus et les postures et pas seulement le poids

### 7. Les « exigences émotionnelles »

qui sont au cœur de certains emplois à prédominance féminine (soins palliatifs, métiers d'accueil et de service...): manifester de l'empathie, masquer ses émotions, gérer la peur...

### 8. Les exigences temporelles :

disponibilité immédiate et permanente, variation de la charge de travail... Et à l'intérieur d'une même profession, la division sexuelle des tâches attribuée aux femmes des mouvements rapides et sans « micro pauses » et aux hommes des efforts accentués mais ponctuels.

Il y a ensuite la question de la pondération de ces critères.

Il faut assurer un suivi de l'évaluation et actualiser régulièrement la classification des emplois.

Le CSEP a regardé le bilan des négociations de classifications de branches de la DGT. Les révisions sont souvent liées à l'obsolescence des métiers.

Il est clair que la révision de grilles en prenant en compte l'égalité professionnelle a un coût (bas salaires, frais administratifs, gestion de conflits) mais c'est à mettre en balance avec :

- de meilleures pratiques de recrutement et de sélection,
- un meilleur environnement de travail, une meilleure satisfaction des employés,
- une amélioration des relations sociales et moins de conflits,
- une plus grande autonomie économique des femmes qui tra-

vailent, une plus grande sécurité financière,

- une diminution des frais juridiques et des risques de sanctions,
- un système plus équitable de rémunération et un avantage économique pour les familles ce qui est bon pour la société en général.

Les pouvoirs publics ont réfléchi à une méthodologie qui aiderait les négociateurs de branches. Dans la perspective de la création d'un groupe de travail sur cette question au sein du conseil supérieur à l'égalité professionnelle, une réflexion avait été ébauchée avec les services compétents pour identifier des branches, cibler les métiers à prédominance féminine les plus concernés par la sous-évaluation, ainsi que ceux dont la renégociation des classifications est en cours ou imminente.

Une première réflexion (CSEP, DGT, CEREQ, DARES) était de trouver des métiers en prenant en compte :

- le taux de féminisation,
- l'écart salarial moyen femme / homme,
- la taille de la branche et des entreprises de la branche,
- l'évolution des effectifs de la branche,
- la part de salaires autour du SMIC et de hauts salaires,
- la méthode d'évaluation des emplois,
- la qualité du dialogue social dans la branche,
- l'ouverture des partenaires sociaux par rapport à l'égalité professionnelle.

Le bilan de la négociation collective (CNNC) est incomplet. L'égalité professionnelle n'est jamais citée au moment de l'analyse sur les classifica-

tions. Il faut travailler sur une évaluation par rapport à la demande des pouvoirs publics avec un rapport tous les cinq ans et introduire des critères d'égalité dans l'analyse des classifications.

Des outils existent. Il y a un site internet « égapro » très centré sur les PME-PMI.

Nous proposons d'aller plus loin quand l'accord sera conclu et d'aider en travaillant sur des expérimentations sur certaines branches et sur une méthodologie.

Il y a eu une mission de l'IGAS, le rapport de F. Laloux (?) sur l'analyse des systèmes de classifications au Québec et en Belgique. Et les travaux de Marie Becker sur les pays étrangers. Ces travaux ont toujours été menés avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

### -> Marie Becker (juriste du CSEP): Expériences étrangères :

Au **Portugal**, où le taux d'emploi féminin est proche de celui de la France, il y a eu coopération entre le gouvernement et une instance gouvernementale dans laquelle il y a les partenaires sociaux (c'est différent du défenseur des droits). Il y a eu des travaux dans la restauration, avec les partenaires sociaux et le BIT. Ils ont construit une méthodologie avec un guide pour d'autres secteurs (industrie de la chaussure). Ils ont revu la grille des classifications ce qui a permis de renforcer l'attractivité des métiers et d'augmenter leur mixité.

Le modèle **belge** : Adoption d'une loi en 2012 avec obligation de revoir les grilles de classifications pour éviter les biais sexuels. Les partenaires sociaux et l'équivalent de notre CSEP ont construit un outil méthodologique (EVA) avec la mise en place d'une « check-list « non sexiste pour les classifications », qui est un outil pour identifier les critères pour vérifier le système de classification des emplois. La loi demande à se référer à cet outil élaboré par les partenaires sociaux.

En **Suède**, l'équivalent du défenseur des droits est chargé de l'application du principe « A travail de valeur égal, salaire égal » et fait des contrôles ciblés

En **Grande-Bretagne**, cela passe par le contentieux. Les employeurs construisent donc des outils pour se protéger juridiquement et montrer qu'ils se sont posés les bonnes questions lors de l'élaboration des classifications (mise en place de codes de bonne conduite, (check-list).

**-> Audition du commissariat général à la stratégie et à la prospective** (Véronique Desprez-Boudie et deux autres personnes)

Il s'agit de présentations de travaux traitant de l'égalité du département travail-emploi du CGSP :

- « Travail des femmes et des hommes dans la crise »,
- « Lutter contre les stéréotypes de genres »,
- une étude sur « le plafond de verre »,
- une étude sur l'organisation du travail et les accords diversité,
- les métiers en 2020.

Ces présentations étaient assez éloignées de notre sujet. Elles avaient cependant la vertu de mettre en évidence :

- les inégalités en termes d'emploi en rapport avec les formations initiales suivies,
- l'influence des stéréotypes de genres sur la formation puis sur l'emploi,
- les métiers très masculins ou très féminins,
- la comparaison de métiers proches (ex : ambulanciers salariés avec conducteurs de véhicules routiers et de transports en commun ou les

infirmiers psychiatriques avec les infirmiers spécialisés, ...),

- les métiers dits en tension sont tous des métiers non mixtes. Renforcer la mixité de ces métiers permettrait d'élargir considérablement le vivier de recrutement.

Le représentant de la **CGPME** a fait une intervention assez violente trouvant la présentation rigide et faisant fi de la liberté des individus, des familles, des entreprises quant à leur choix. Il quitte la salle avec l'UPA.

**-> Audition de la DARES**

La DARES présente ses différentes enquêtes sur les écarts de rémunération : 27% d'écart global, 21% en équivalent temps plein. Des données sont disponibles pour chaque branche professionnelle

Portraits statistiques des branches : point annuel sur l'écart salarial par branche en équivalent temps plein (Couvre les principales conventions collectives (plus de 50.000 salariés) soit 15,3 millions de salariés).

Complété par 252 fiches détaillées sur le site de la DARES. Dans 4 Conventions Collectives, l'écart est au bénéfice des femmes (ex : bâtiment, etc.) qui sont occupent des emplois plus qualifiés que les hommes. Dans toutes les autres, au détriment des femmes, dépassant parfois les 25%.

L'écart salarial est plus important pour les cadres.

La DARES ne dispose pas d'outil permettant de mesurer l'écart lié aux classifications et d'évaluer l'application du principe de à travail de valeur égale, salaire égal. Nous avons demandé à ce qu'un travail soit engagé pour construire ces données

**-> Audition de la DGT**

La DGT présente le principe des classifications, les obligations légales et les différentes méthodes (Parodi, critères classants et systèmes mixtes).

La DGT note que « Le classement des individus dans les grilles de classification peut engendrer des inégalités (salariales) entre femmes et hommes, principalement en raison de :

- moindre valorisation de compétences mises en œuvre dans des emplois majoritairement occupés par des femmes,
- segmentation des emplois (stéréotypes culturels, filières de formation initiale, etc.) ».

Le bilan annuel de la négociation collective établi par la Direction Générale du Travail ne comporte pas de chapitre dédié à cette question.

**Les données consolidées par la DGT pour l'audition font apparaître que :**

- **les renégociations de classifications consistent essentiellement en des ajustements.** Les métiers ayant fortement évolué, notamment du fait des nouvelles technologies, les nouvelles complexités, pénibilités et exigences du travail ne sont pas forcément prises en compte,
- **la question des classifications est rarement croisée à celle de l'égalité professionnelle.** Depuis 2004, 1397 accords de branche ont été conclus sur les thèmes des classifications OU de l'égalité professionnelle. Seuls 38 de ces accords traitent conjointement la question des classifications à celle de l'égalité professionnelle,
- parmi ces 38 accords, il s'agit essentiellement d'accords sur les classifications qui rappellent le principe de l'égalité professionnelle,
- **aucun de ces accords n'a débouché sur une révision des classifications.**

Cette situation résulte selon la DGT de :

- une difficulté conceptuelle à appréhender la notion de discrimination indirecte (on classe des postes et non des individus),
- une difficulté empirique: données spécifiques à construire dans la branche,
- une difficulté à refondre une classification à coûts constants.
- analyse des critères de pondération dans la classification pour vérifier s'il existe des éléments de sur/sous pondération pour certains de ces emplois;
- jurisprudence : la cour de cassation a précisé ça par des arrêts. Arrêt Bocama de 1990 où l'aspect charge nerveuse a été pris en compte. Un arrêt de 19797 sur le ramassage des champignons. Un arrêt de 2010 concerne une responsable des ressources humaines par rapport à des directeurs commerciaux.

**-> Audition du défenseur des droits** (Sarah Bénichou)

***NB : cette présentation reprend pour l'essentiel celle du CSEP, nous restituons donc un résumé.***

La DGT recommande de :

- établir un diagnostic / état des lieux relatif à la segmentation des emplois et du déroulement des carrières,
  - l'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes est utile mais insuffisant. Il faut notamment construire des indicateurs spécifiques :
    - \* répartition des effectifs Femmes / Hommes par niveaux de classification,
    - \* rémunérations par niveaux de classification,
    - \* répartition des temps partiel Femmes / Hommes et par niveau,
    - \* formations dispensées Femmes / Hommes et par niveau (VAE, CQP...),
    - \* recrutements par année Femmes / Hommes et par niveau ...,
    - \* intérêt d'Observatoires de branches sur le sujet pour objectif,
  - repérage d'emplois à dominante masculine ou féminine au sein de la branche ;
- Sarah Benichou présente le défenseur des droits et le travail réalisé dans le cadre du guide.
- Le principe « À travail égal, salaire égal » qui impose un même salaire pour un même emploi relève d'une logique restrictive, la loi prévoit donc **« un salaire égal pour travail de valeur égale »**.
- Il existe une ségrégation professionnelle à la fois verticale (dont le plafond de verre) et horizontale (pas mêmes secteurs, pas mêmes emplois).
- Le défenseur des droits a travaillé sur l'impact de ces ségrégations qui génèrent de la discrimination indirecte.
- Nous pouvons nous appuyer sur les travaux de la commission européenne et son code de conduite, et sur le droit :
- droit international. Convention n° 100 qui reconnaît le principe. Puis la convention CEDAW. La directive européenne 2006/54, etc. ;
  - droit français : on a ce principe dans le Code du travail depuis 1972, précisé par la loi Roudy de 1983 ;

L'enjeu est de passer d'un questionnement individuel au levier collectif.

Les classifications comportent des biais sexués, il s'agit souvent des méthodes construites dans les années 50, des métiers étaient largement oubliés du fait de la prise en compte des efforts physiques par exemple. Le nettoyage, le soin, le relationnel... sont par exemple considérés comme une fonction naturelle des femmes.

L'idée est de **déconstruire ces méthodes**.

On a une approche restrictive de certains critères, un flou sur d'autres, un problème d'omission des certains critères spécifiques aux métiers à prédominance féminine. Un manque de transparence des processus eux-mêmes.

On a essayé de construire une grille. Et de faire une sélection de critères complémentaires. Il s'agit de compléter les critères habituels (Reprise des critères donnés par le CSEP)

***L'intégralité des documents présentés lors des auditions sont disponibles, n'hésitez pas à solliciter la délégation pour les obtenir.***