



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE SALAIRE

PARTIE 1



RÉSEAU SENTINELLES

Comment appelle-t-on un salarié payé 20 % de moins pour le même boulot ?

Réponse : unE salariéE

Source : Ministère du Travail - 2010

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr

f3c-cfdt.fr

› DÉFINITION

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salarié(e)s sont concerné(e)s, peu importe leur secteur (public ou privé), qu'ils relèvent ou non du code du travail.

QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE ?

C'est un travail qui exige des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

QU'ENTEND-ON PAR RÉMUNÉRATION ?

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

› COMMENT IDENTIFIER LES INÉGALITÉS SALARIALES ?

Chaque année l'entreprise doit présenter aux organisations syndicales des éléments chiffrés et genrés, pour analyser les écarts :

- le bilan social,
- les rapports d'activités sur l'emploi,
- le rapport de situation comparée (RSC).

Dans les entreprises de plus de 300 salarié(e)s	<ul style="list-style-type: none">• La direction présente (tous les trimestres) une information sur la situation de l'emploi (évolution de l'effectif et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés en CDD, CDI, contrat entreprises extérieur et temps partiel). Ce document est présenté au CE.• Le Rapport de situation comparée (RSC) (tous les ans) est un document obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs pertinents.• Axer les mesures prises : avoir un bilan et des objectifs quantitatifs et qualitatifs des actions à venir.
Dans les entreprises de - de 300 salarié(e)s	Trouver les éléments dans le rapport sur la situation économique et sociale de l'entreprise établi par l'employeur. Avoir des actions et des objectifs pour l'année sur ce sujet
Dans les entreprises de plus de 200 salarié(e)s	Trouver les éléments auprès de la commission égalité au Comité d'Entreprise.

› OÙ TROUVER L'INFORMATION ?

Les indicateurs légaux permettent d'identifier les écarts, voir l'Article D2323-12.

Plus particulièrement les indicateurs suivants :

- les données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle,
- l'éventail des rémunérations,
- la rémunération moyenne ou médiane mensuelle,
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Pour une information plus personnalisée, aller sur le site de l'égalité professionnelle, et sélectionner la taille de votre entreprise.

› COMMENT IDENTIFIER LES INÉGALITÉS SALARIALES ?

• Extraire du bilan social ou autre document transmis aux représentants de salarié(e)s, les chiffres clé des rémunérations, des femmes et des hommes par catégorie, **comparer les niveaux de la rémunération mensuelle moyenne brute annuelle** ; mesurer l'écart moyen global et suivre son évolution dans le temps.

• **Comparer la part des primes à périodicité non mensuelle**, par catégorie, des femmes et des hommes, suivre l'évolution de l'écart global moyen.

• **Suivre le nombre de salarié(e)s promus dans une catégorie supérieure chaque année**, analyser les promotions des femmes et des hommes, par catégorie.

• Analyser la répartition annuelle par sexe de l'effectif social, par catégorie, et **identifier les écarts, tel le déphasage des taux de féminisation** toutes catégories confondues, avec le taux de femmes chez les cadres, et le taux de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

› COMMENT LORS D'UNE NAO PRENDRE EN COMPTE LE CRITÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, vise également, comme le prévoit l'article L. 2242-7 du code du travail à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une autre fiche pratique sera réalisée sur cette thématique précise. En attendant, nous vous renvoyons à l'argumentaire confédéral sur la question.