

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**



**Un salaire égal pour un travail de valeur égale**

**Un guide pour  
une évaluation non discriminante des emplois à  
prédominance féminine**

## Plan de l'intervention

### Préambule : Présentation du Défenseur des droits

- 1) La sous-évaluation des emplois à prédominance féminine : un facteur explicatif de l'(in)égalité F/H en matière de rémunération
- 2) Le cadre juridique du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égal »
- 3) Les méthodes d'évaluation des emplois

## Les inégalités de rémunération F/H : les facteurs explicatifs

Plusieurs facteurs expliquent les écarts de rémunération :

- La ségrégation professionnelle
  - Concentration des femmes dans peu de métiers
  - Plafond de verre
- Les inégalités dues au temps partiel
- Le poids du salaire d'appoint, des primes
- Le soupçon de maternité

## Un facteur non pris en compte

### La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine

- Les classifications reproduisent les stéréotypes sexués
- Sous-valorisation du travail des femmes (présupposés sur ce que doit être un emploi pour une femme et un homme)
- Non reconnaissance de la qualification des femmes engendre la sous-valorisation des emplois qu'elles occupent

## Une sous valorisation qui s'explique historiquement

- Une conception stéréotypée des emplois qui historiquement se retrouve dans les systèmes classifications des emplois des conventions collectives
- Les classifications sont depuis toujours issues de la négociation et donc d'un compromis qui est lui-même le produit d'un rapport social inégalitaire. Les classifications ne sont pas neutres du point de vue du genre.

## Un moment clef : la publication du Guide du BIT (1986)

En 1986 le BIT publie un premier guide sur l'évaluation des emplois:

*« Il convient de considérer sous un jour nouveau les caractéristiques des emplois, de modifier la perception que l'on a du travail des femmes comparé à celui des hommes, de revoir, les systèmes de rémunération en vigueur dans les entreprises et de relever les salaires des emplois à prédominance féminine »*

## Code de conduite (1996) : les recommandations de la commission européenne

*« les régimes de rémunération fondées sur les systèmes de classification et d'évaluation des emplois et des compétences pour déterminer la/les hiérarchies des emplois sont parfois en place depuis de nombreuses années, sans révision, et beaucoup présentent des caractéristiques qui contribuent à la sous-évaluation du travail des femmes ».*

*« Les systèmes de classification peuvent totalement passer sous silence des compétences susceptibles de caractériser les emplois à prédominance féminine et dès lors ne leur reconnaître aucune valeur ».*

## Accord national interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle du 1<sup>er</sup> mars 2004

*« si l'on examine ce qui est souvent invoqué comme étant les aptitudes innées des femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...), on observe qu'elles servent souvent de prétexte pour ne pas ouvrir largement aux femmes l'accès à des métiers dont l'image est plus valorisante en termes de représentation sociale pour ne pas leur reconnaître certaines compétences en particulier dans les professions où l'emploi féminin est largement majoritaire »*

## Le Rapport du 10 mai 2012 du parlement européen

Le parlement européen a adressé à la Commission européenne un rapport demandant aux Etats membres d'encourager davantage les partenaires sociaux dont les employeurs à appliquer des programmes d'évaluation professionnelle non influencés par le genre et à mettre en place des systèmes de classifications des emplois.

## Le principe d'égalité de rémunération F/H pour un travail de valeur égale

- L'application du **principe d'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale suppose de procéder à une évaluation des emplois, non discriminatoire.
- Permet d'assurer une égalité de rémunération entre travailleurs de sexe différent lorsqu'ils occupent des emplois différents.

## Le cadre international

- La **Convention n° 100** sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (1953)
- La **CEDAW** (1979)

Consacre le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail

## Le cadre européen

### Article 119 du traité de Rome (1957)

Pas référence à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Introduction du principe d'égalité de rémunération pour un **même travail** pour éviter une distorsion de concurrence entre les travailleurs des différents Etats membres

Ce principe ne s'applique qu'aux emplois occupés en même temps et au même titre par des femmes et par des hommes

## Le cadre européen

### Defrenne II CJCE 8 avril 1976

- Un recours portant sur une inégalité de rémunération entre salariés occupant les mêmes emplois introduit sur le fondement de l'article 119
- Applicabilité directe de l'article 119
- La Cour précise que le principe de l'égalité de rémunération doit être compris « *dans le sens d'un élargissement du critère strict d'un même travail, en conformité notamment avec les dispositions de la convention n° 100 de l'OIT dont l'article envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* ».

## Le cadre européen

### **Directive 75/117/CEE relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (1975)**

Consacre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes seulement pour un même travail ou pour un travail auquel est attribué une valeur égale

### **Art. 141 du Traité d'Amsterdam (1997)**

Consacre le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur

## Le cadre européen

### **Directive de 2006/54/CE**

Article 4, alinéa 1er :

*« Pour un même travail ou pour travail auquel est attribué une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération »*

Considérant 9 :

*« Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable ».*



## Pamela Enderby CJCE 27 octobre 1993 La comparaison d'emplois différents

### Situation

Le cas des orthophonistes, pharmaciens, physiothérapeutes au sein du service national de santé du Royaume-Uni. Existence d'une **présomption de discrimination** fondée sur le sexe :

- Fonctions ont une valeur égale
- Statistiques mettent en évidence la prédominance des femmes dans les emplois d'orthophonistes et des hommes dans les deux autres emplois

### Justifications

Professions qui relèvent de négociations collectives menées séparément, prises isolément, pas d'effets discriminatoires.

### Solution

La différence de traitement peut être établie dès lors que ces deux emplois relèvent d'un même employeur

## CJCE, 17 sept. 2002, Aff. C/320/00 Lawrence Dans quel périmètre s'effectue la comparaison ?

- C'est en principe **l'entreprise**, en tant que personne juridique distincte, qui sert de cadre à l'appréciation du respect de la règle d'égalité de rémunération.
- Toutefois des comparaisons peuvent être effectuées dans les situations où l'inégalité de rémunération trouverait sa source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives
- Les différences constatées doivent pouvoir être attribuées à une **source unique** : nécessité d'avoir une entité responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement

## Le cadre national

- « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (Article L. 3221-2 du Code du travail).
- « *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 charge physique ou nerveuse* » (Article L.3221-4 du Code du travail).

## CASS. SOC 6 novembre 1990 BOCAMA n° 89-86.526 La prise en compte de la fatigue physique et nerveuse

### **Situation**

13 ouvrières sur presse appartenant à la catégorie 2 et classés au coefficient 145 s'estiment victime d'une différence de rémunération par rapport à leurs collègues masculins.

### **Justifications**

L'employeur justifie la différence de rémunération par le caractère plus pénible du travail réalisé et la polyvalence des postes occupés par les hommes qui nécessitait une formation plus longue.

### **Solution**

La fatigue nerveuse subie par les ouvrières équivalaient aux contraintes physiques imposées aux hommes, aucun élément ne permettait d'établir que la durée de formation de ces derniers étaient plus longue que celle des premières.

Cass. Soc 6 novembre 1997  
USAI CHAMPIGNONS n° 95-41.694  
La prise en compte de la pénibilité et de la force physique

**Situation**

Des manutentionnaires classés au même coefficient de la même catégorie. Mais les femmes ont une rémunération inférieure à celle des hommes

**Justifications**

Les femmes « se bornent » à réaliser des tâches ne nécessitant pas l'emploi de la force

**Solution**

La différence de traitement n'est justifiée par aucun élément objectif en ce qui concerne la valeur du travail effectué et le caractère pénible des tâches accomplies par les uns et les autres.

Cass. Soc 6 juillet 2010 TMS contact c/Mme B,  
N°09-40.021  
La prise en compte de la responsabilité organisationnelle

**Situation**

Une responsable RH se compare à un directeur financier (même coefficient dans la classification, même qualité de membre du comité de direction)

**Justification**

Une différence dans l'intitulé des fonctions justifie la différence de rémunération, n'ont pas les mêmes responsabilités.

**Solution**

Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale impose de comparer des emplois différents en fonction des critères déterminés par la loi.

Cass. Soc 6 juillet 2010 TMS contact c/Mme B,  
N°09-40.021

La prise en compte de la responsabilité organisationnelle

La Cour de Cassation approuve la Cour d'appel en relevant :

*« entre les fonctions exercées d'une part par Mme B et d'autres part par les collègues masculins, membres comme elle du comité de direction avec lesquels elle se comparait, une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre; qu'en l'état de ces constatations caractérisant l'exécution par les salariés d'un travail de valeur égale, elle en a exactement déduit que Mme B qui, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaires, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues masculins, avait été victime d'une inégalité de traitement ».*

Les classifications professionnelles doivent être  
exemptes de tout biais sexué

**Principe communautaire**

- Article 4 de la directive 2006 alinéa 2:  
*« En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs féminins et masculins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe ».*
- Un système de classification professionnelle doit être *« formel, analytique, fondé sur des critères précis et non discriminatoires ».*

## CJCE 1<sup>er</sup> juillet 1986 RUMMLER

### Le critère de la force physique/pénibilité

- Les valeurs correspondant aux performances moyennes d'un seul sexe pour mesurer l'effort et la valeur du travail physique constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- Pour qu'un système de classification ne soit pas discriminatoire, il doit prendre en considération, dans la mesure où la nature des tâches à accomplir dans l'entreprise le permet, des critères pour lesquels les travailleurs de l'un et l'autre sexe peuvent présenter des aptitudes particulières.

## CJCE 26 juin 2001 BRUNNHOFER

Appartenir à la même catégorie professionnelle ne signifie pas que les emplois sont de valeur égale

- Le fait des travailleurs féminins et masculins appartiennent à la même catégorie professionnelle n'est pas suffisant pour établir qu'ils accomplissent un travail de valeur égale
- En tant qu'indices, les indications générales figurant dans la convention collective doivent, en tout état de cause, être corroborées par des facteurs précis et concrets déduits des activités effectivement exercées par les travailleurs concernés
- Il faut vérifier si, compte tenu d'un faisceau d'éléments factuels, tels que la nature des activités effectivement confiées à chacun des travailleurs, les conditions de formation exigées pour leur exercice et les conditions de travail dans lesquelles ces activités sont en réalité effectuées, ces derniers exercent en fait un même travail ou un travail comparable

## Des classifications professionnelles exemptes de tout biais sexué ?

- **Un Principe qui n'est pas explicitement affirmé en droit interne**

*« Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes »*

L.3221-6 du code du travail

BOCAMA Cass. Crim 31 mai 1998, n° 89-86.526

Une classification discriminatoire peut être écartée par le juge

L'emploi d'une salariée affectée à un travail de gestion, classée dans la catégorie 2 au coefficient 145, peut être considéré « *de même nature que celui d'aide-magasinier occupé par certains salariés masculins de catégorie 3* » dans la mesure où il « *exige un ensemble comparable de capacités, responsabilités et connaissances professionnelles* »

Cass. Soc. 19 décembre 2000, Société Pyrénées Labo  
photo, n° 98-43.3331  
Analyser les fonctions réellement exercées

**Situation**

Des opératrices de laboratoire de photo sont affectées d'un coefficient de classification moindre (160) que celui de leurs collègues masculins (175)

**Justification**

Les hommes s'occupent du développement des films alors qu'aucune femme ne s'occupe de cette procédure. Les hommes travaillent de nuit, les femmes seulement par roulement

**Solution**

Dès lors que les femmes travaillent principalement de nuit comme les hommes, qu'elles ont une ancienneté au moins égale à celle des hommes et que leurs fonctions réelles sont de valeur égale à celles des hommes, leurs emplois sont de valeurs comparables.

Cass. Soc. 6 juin 2012, AGIRC/MSA  
Une disposition de la convention collective  
indirectement discriminatoire (I)

**Situation**

Refus d'affiliation au régime de retraite complémentaire des cadres opposé par l'AGIRC aux assistantes sociales et de conseillères en économie sociale de la mutuelle sociale agricole (MSA), majoritairement occupés par des femmes.

Des contrôleurs, inspecteurs de la MSA majoritairement occupés par des hommes, dépendant de la même convention collective, ont été en revanche affiliés.

Cass. Soc. 6 juin 2012, AGIRC/MSA  
Une disposition de la convention collective  
indirectement discriminatoire (II)

**Justifications**

L'AGIRC justifie son refus au motif qu'une disposition de sa convention collective prévoit que pour déterminer si les emplois relèvent du statut cadre, il convient de vérifier si des emplois semblables dans les autres branches professionnelles ont donné lieu à une affiliation.

Les assistantes sociales des autres branches n'ayant pas été affiliées justifient le fait que celles de la MSA ne le soient pas.

Cette mesure poursuit l'objectif légitime du maintien de la stabilité, de la cohérence et de la pérennité du régime

Cass. Soc. 6 juin 2012, AGIRC/MSA  
Une disposition de la convention collective  
indirectement discriminatoire (III)

**Solution**

La Cour tient compte du fait que cette mesure affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe.

Elle ne remet pas en cause l'objectif légitime. En revanche, elle considère que l'AGIRC ne justifie pas du caractère nécessaire et approprié de la mesure défavorable.

La comparaison opérée entre assistantes sociales de la MSA et des postes similaires dans d'autres branches professionnelles n'était pas pertinente.



## Accord National Interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle (2004)

« 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 13).

→ Cadre réglementaire national et communautaire, jurisprudence approche individuelle et classification, ANI de 2004. Et la loi du 9 mai 2001 demande d'introduire l'égalité dans toutes les négociations.

→ **Un guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.**

## Qu'est-ce qu'une classification professionnelle ?

- Dans le cadre des conventions collectives, **la classification professionnelle** recouvre l'échelle (ou grille) hiérarchique des emplois établie par branche d'activités professionnelles. La classification est généralement établie en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux d'instruction requis pour un emploi donné.
- La classification désigne ainsi un « *processus qui permet de reconnaître, d'évaluer et de classer les emplois afin de hiérarchiser les rémunérations* ».
- Des grilles de classification professionnelle découlent les grilles salariales, indiquant les niveaux de salaires de base par emplois ou emplois-repères.
- Pour établir ce système de classement et de hiérarchisation des qualifications, il est fait appel à des **méthodes d'évaluation**.

## Quelles sont les méthodes d'évaluation ?

- Le Bureau International du Travail (1984) définit l'évaluation des emplois comme « *une technique permettant de déterminer d'une manière systématique la position relative d'un poste par rapport aux autres dans une hiérarchie des salaires, sur la base de l'importance des tâches afférentes à ce poste* ».
- L'évaluation des emplois désigne ainsi le **processus systématique** qui permet d'établir la valeur relative des emplois au sein d'une organisation.
- Afin d'évaluer quelle est, pour l'employeur, la valeur du travail effectué ainsi que la hiérarchisation des emplois qu'il offre, il convient de faire une analyse exhaustive des tâches, responsabilités, connaissances et compétences nécessaires pour chaque poste.
- Plusieurs approches ou méthodes s'offrent aux organisations aux fins de l'évaluation des emplois.

## Les méthodes d'évaluation

### Les méthodes globales

- **Classement hiérarchique des emplois** (méthode la plus simple) : La comparaison entre les emplois permet de les classer par ordre d'importance, de la plus haute valeur à la plus basse.

## Exemple de comparaison des emplois par paires

	Secrétaire de direction	Responsable Paye	Vendeur	Hôtesse accueil	Responsable maintenance	Technicienne laboratoire	TOTAL
Secrétaire de direction est supérieur à ...				1			1
Vendeur est supérieur à ...	1			1			2
Hôtesse accueil est supérieur à ...							0
Responsable maintenance est supérieur à ...	1	1	1	1		1	5
Technicienne laboratoire est supérieur à ...	1		1	1			3
Responsable Paye est supérieur à ...	1		1	1		1	4

## Les méthodes d'évaluation

### Les méthodes globales

- **Classification des emplois** : Les emplois apparentés sont regroupés en classes d'emplois ou filières, selon les spécifications prédéterminées pour chaque classe.

## Exemple de comparaison des emplois par filières

Filières, niveaux et coefficients	Fabrication	Comptabilité	Secrétariat	Maintenance	Ventes	Informatique
Emploi repère	Opérateur	Aide-comptable	Secrétaire	Opérateur	Employé de magasin	Opérateur
Emploi repère	Régleur					
Emploi repère		Comptable	Secrétaire de direction	Technicien d'atelier		Programmeur
Emploi repère	Contremaître			Contremaître	Attaché commercial	Analyste programmeur
Emploi repère	Chef d'unité	Chef comptable				Chef de projet
Emploi repère				Ingénieur maintenance	Directeur des ventes	

## Les méthodes d'évaluation

### Les méthodes globales : les limites

- Ces méthodes se limitent à l'établissement de grilles générales de métiers correspondant à des niveaux de salaires. Ces systèmes visent la détermination des revenus en fonction de la tâche assignée.
- En l'absence de critères explicites, ces méthodes reproduisent des hiérarchies traditionnelles implicites et intériorisés comme la technicité de l'emploi, l'encadrement ou la force physique.

## les méthodes d'évaluation

### Les méthodes analytiques : une évaluation par points et facteurs

- Introduisent une phase d'analyse entre la description des emplois et leur classement.
- Les descriptions d'emploi sont évaluées selon des critères prédéfinis auxquels on attribue des valeurs prédéterminées selon la fréquence et l'importance de chaque critère (pondération).
- Ces critères (ou facteurs) sont regroupés en critères généraux : qualifications (diplôme/ expérience), efforts, responsabilités et conditions de travail.
- Des points sont attribués pour les différents critères. Additionnés, ces points permettent de procéder à la cotation de l'emploi, c'est-à-dire son classement à partir du score obtenu.
- Cette valeur totale détermine le niveau de salaire correspondant.

## les méthodes d'évaluation

### Les méthodes analytiques

- **Différentes étapes :**
  - 1) identifier, analyser et décrire les emplois
  - 2) les évaluer à partir de critères
  - 3) établir une classification
  - 4) attribuer une valeur monétaire (grille salariale)

## L'exemple de la méthode HAY : les critères

Critères	Sous-critères	Niveaux
Compétence	1. Connaissances requises	Elémentaire / professionnelle élémentaire / professionnelle / professionnelle supérieure / technique ou spécialisée de base / technique ou spécialisée confirmée / expertise ou administration supérieure / éminente
	2. Capacité d'organisation et /ou de management	Non significative / minimale / homogène / hétérogène / large
	3. Compétences relationnelles	Normale / importante / indispensable
Initiative créatrice (résolution de problèmes)	4. Cadre de la réflexion	Routine stricte / routine normale / semi-routine / normalisé / clairement défini / largement défini / défini très généralement / défini abstraitement
	5. Exigences / Difficultés des problèmes à résoudre	Mémoire sélective / référence à des modèles / interpolation / extrapolation / pensée créatrice
Finalité	6. Liberté d'action	Etroite / contrôlée / normalisée / réglée généralement / dirigée / guidée / orientée / orientée stratégiquement / pratiquement non orientée
	7. Ampleur du champ d'action	Indéterminée ou très faible / faible / moyenne / grande / très grande
	8. Impact + ou – direct du poste sur le champ d'action	Lointain / contributif / partagé / primordial /

## Des méthodes de classification apparemment neutres mais qui peuvent être discriminatoires

### Déconstruire les méthode d'évaluation et de classification des emplois

Risques de discriminations indirectes dans l'évaluation :

*« la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires » (loi du 27 mai 2008).*



## Des méthodes de classification apparemment neutres mais qui peuvent être discriminatoires

A partir de la littérature, des analyses existantes et de trois études de cas (2 CCN et la méthode Hay) réalisées par le groupe



Déconstruction des méthodes et des critères les plus couramment utilisées pour évaluer et hiérarchiser les emplois.



Mise en évidence de biais, de problèmes de discrimination indirecte qui sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

## Exemples de risques de discrimination dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine

- **Dans le choix et l'application des critères d'évaluation:**
  - Approche restrictive de certains critères (résolution de problèmes, responsabilités, finalité etc.);
  - Flou dans la définition d'autres critères (formation, expérience, relations etc.).
- **Dans l'omission de certains critères, notamment ceux relevant des charges physiques et nerveuses**
- Ou en **restreignant l'évaluation aux « missions dominantes »** et en omettant totalement la grande variété des tâches spécifiques aux emplois fortement féminisés.

## Préconisations pour une évaluation non discriminante des emplois, favorisant la réévaluation des emplois à prédominance féminine

- Mobilisation de tous les acteurs
- Diagnostic partagé
- Comité d'évaluation
- Définition des emplois et de la rémunération : définition des emplois à prédominance féminine, analyse des emplois, éléments de rémunération

## Préconisations pour une évaluation non discriminante des emplois, favorisant la réévaluation des emplois à prédominance féminine

- Sélection de critères complémentaires à ceux habituels afin de valoriser autant les emplois à prédominance féminine et masculine
  - **Qualification requise**
    - Formation (précision, mode d'acquisition, valorisation égale des filières...)
    - Expérience (objectivation de l'équivalence en expérience)
  - **Complexité**
    - Différentes formes de technicité
    - Élargissement du critère résolution de problèmes
    - Caractère multidimensionnel des emplois



## Préconisations pour une évaluation non discriminante des emplois, favorisant la réévaluation des emplois à prédominance féminine

- **Responsabilités**
  - Responsabilités fonctionnelles
  - Responsabilité de supervision et de coordination
- **Exigences organisationnelles**
  - Exigences physiques
  - Exigences émotionnelles
  - Exigences temporelles
- Choix de la pondération
- Suivi et recours

## En conclusion

- **L'évaluation non discriminante et la revalorisation des emplois à prédominance féminine** est une approche complémentaire aux politiques habituelles de lutte contre les inégalités salariales (mixité, TP...).
- **L'accent est posé ici sur les emplois occupés majoritairement par les femmes** et donc le travail des femmes et les risques de discrimination dans leur évaluation.
- **Aujourd'hui cette démarche doit servir à l'ensemble des acteurs de la négociation et aux spécialistes des inégalités salariales.** Besoin d'un important travail de sensibilisation et de formation de ces acteurs, pour que cette démarche participe à la lutte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## En conclusion

**Merci de votre attention**