

# ÉGAL·E·S AU TRAVAIL



Le comité national fédéral 2019 était consacré à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur sanitaire, social et médicosocial. Un secteur très féminisé impliquerait-il que les rémunérations comptent... pour du beurre ?



**P**ourquoi avoir choisi le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour le comité national fédéral de septembre 2019 ?

Situé entre deux congrès, le comité national fédéral est un temps de réflexion, un laboratoire d'idées dont l'objectif est d'inspirer nos résolutions à moyen et long terme. Or la CFDT santé-sociaux est convaincue que le fait de traiter les questions de salaires, de protection sociale, d'évolution de carrière, de qualité de vie au travail à travers le prisme de l'égalité professionnelle ouvre des perspectives à notre syndicalisme de transformation sociale.

Cet événement a ainsi été l'occasion d'examiner l'hypothèse selon laquelle c'est parce que notre secteur est largement féminisé qu'il est laissé-pour-compte, notamment sur le plan salarial.

Les participants, réunis pendant 3 jours au Palais des congrès de Dunkerque, ont pris connaissance d'une étude sur les impacts de la féminisation sur les rémunérations.

Peu importe le diplôme, les salaires du secteur sont parmi les plus bas de l'économie

Voici les résultats de cette étude, réalisée par le cabinet d'expertise Syndex pour la CFDT santé-sociaux. Les données utilisées, publiées par la Dares (Direction de l'animation, de la recherche et des statistiques) en mars 2018, concernent les effectifs au 31 décembre 2015, hors fonction publique. Dans un second temps, une étude sera conduite sur le secteur public. L'étude compare le secteur à 7 autres, choisis pour leur faible proportion de femmes (moins de 30 %) : le BTP, les services automobiles, la métallurgie-sidérurgie, le verre et les matériaux de construction, les plastiques, caoutchoucs et combustibles ainsi que les bois et dérivés.



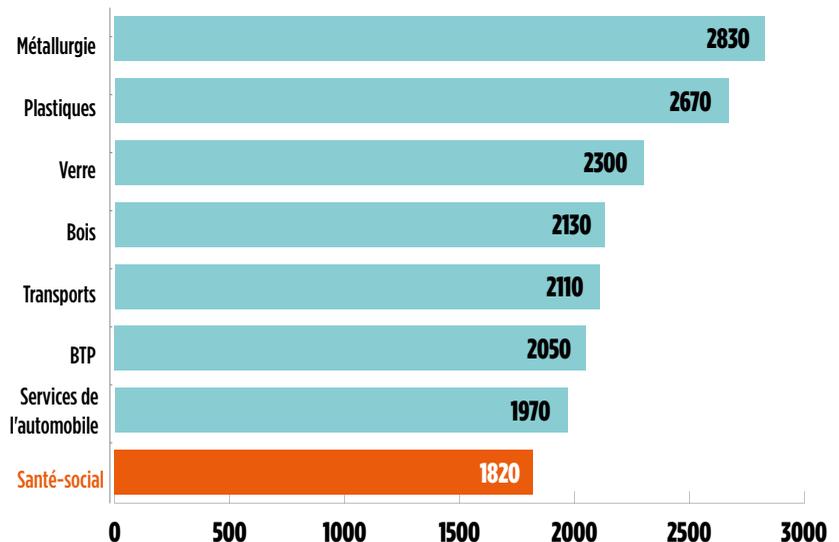
### Situation à rebours

L'égalité professionnelle figure en tête des priorités apparentes du gouvernement en matière sociale : transparence sur les écarts de rémunération, mise en place d'un index de l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 250 salariés en 2019. Cependant, des ambitions à la réalité, il y a manifestement un fossé important.

Le secteur santé-social ne fait pas exception et témoigne même d'une situation inattendue où le fait d'être majoritaires ne sert pas les femmes. Ce secteur pourrait être le parfait reflet de ce qu'on observe dans les filières très masculines et faire la part belle aux femmes. Pourtant, l'analyse montre une situation à rebours de ce qui se produit dans d'autres secteurs où elles sont majoritaires.

Premier employeur privé français, le secteur santé-social rassemble 2 millions de salariés (hors fonction publique) ; 76,9 % de ces salariés sont des femmes, face à une moyenne de 44,3 % dans l'ensemble de l'économie. La répartition par catégorie socioprofessionnelle diffère de ce qu'on observe tous secteurs confondus. Ainsi, le secteur santé-social emploie une très faible part d'ouvriers (10,2 %) et de cadres (8,4 %) au regard des moyennes nationales. Inversement, il compte une part plus importante d'employés (50 %) et d'intermédiaires (31 %). Les femmes se retrouvent très majoritairement dans la catégorie des employés. Elles ne sont en revanche que 7 % à être cadres, une part plus faible que dans des secteurs très masculins tels que le transport (10 %) ou la métallurgie (27 %) !

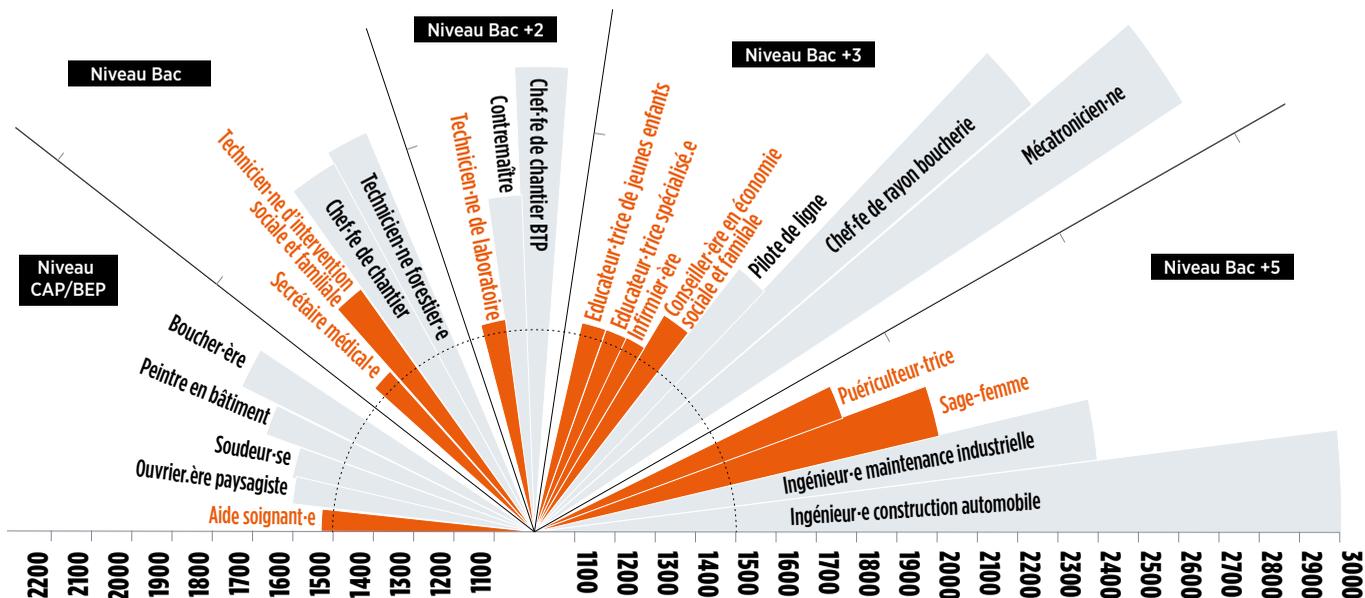
SALAIRE MENSUEL NET MOYEN D'UN-E ETP  
au 31/12/2015 par secteur étudié (en €)



Source : Dares, données 2015

**LES SALAIRES À L'EMBAUCHE DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL SONT PARI MI LES PLUS BAS**  
(salaire mensuel en euros par niveau de diplôme et métier ; traitement Syndex)

■ Métiers du secteur santé-social



### À temps partiel, jeunes et précaires

Trois spécificités du secteur conditionnent les rémunérations. Ils jouent un rôle structurant dans la construction des rémunérations, ces dernières étant la manifestation la plus visible des inégalités hommes-femmes.

En premier lieu, le secteur sanitaire et social compte une large proportion de salariés à **temps partiel**, vecteur d'inégalité professionnelle : 37,4 %. Par comparaison, la moyenne des 8 branches constituant notre échantillon ressort à 14 %. Le temps partiel touche les hommes comme les femmes, même si ces dernières sont surreprésentées : 40,8 % d'entre elles sont à temps partiel et 25,9 % des hommes. Il existe des disparités par sous-secteur ; elles renvoient à l'organisation même des services et de l'activité propre à chaque structure. À titre d'exemple, la situation n'est pas la même entre l'aide à domicile et les établissements handicap.

En second lieu, la **répartition des âges** fait apparaître une population féminine plus jeune (moins de 30 ans) que dans les autres secteurs observés, et une population totale plus âgée (plus de 50 ans). Ce point vient interroger les possibilités de parcours au sein du secteur. La moitié de l'effectif a entre 30 et 49 ans.

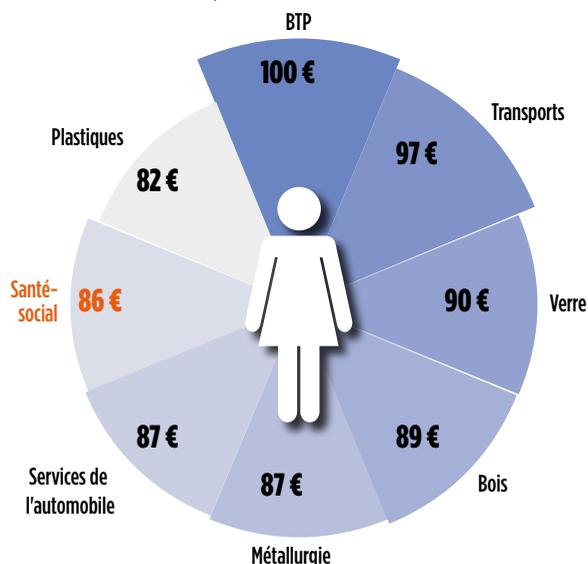
Enfin, le secteur santé-social se distingue par une grande **précarité** : le taux de recours aux CDD, chez les femmes comme chez les hommes, est presque

deux fois supérieur à la moyenne de notre échantillon. Sous réserve que cette donnée soit significative (la situation au 31 décembre ne reflétant pas nécessairement la réalité quotidienne), elle rend le secteur particulièrement précaire pour les salariés embauchés sous ce contrat. L'importance des CDD soulève en corollaire la question de la politique de gestion des ressources humaines et des conditions de travail (absentéisme et taux de rotation).

Ces caractéristiques conditionnent les rémunérations. Le secteur santé-social a le salaire moyen net mensuel le plus bas de notre échantillon, au regard des moyennes globales, féminines et masculines. Ce constat peut être étendu : peu importe le diplôme, les salaires du secteur sont parmi les plus bas de l'économie. De plus, quand bien même le secteur est très féminisé, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes reste largement en défaveur des femmes : quand

Quand un homme gagne 100 euros, une femme gagne 86 euros

**QUAND UN HOMME GAGNE 100 € NETS, UNE FEMME GAGNE...**  
(pour les 8 secteurs étudiés)



Source : Dares, données 2015



un homme gagne 100 euros, une femme gagne 86 euros. De manière inattendue, seule une des 7 branches de comparaison affiche un écart plus important : celle des plastiques, caoutchoucs et combustibles.

**Conduire des actions**

Cet état de fait paraît surprenant dans un secteur où les femmes forment la large majorité de la population. En effet, il n'est pas rare de constater dans des entreprises très féminisées que l'écart soit en défaveur des hommes. Ce n'est pas le cas ici, quand bien même les conventions collectives applicables sont les mêmes pour les hommes que pour les femmes. Cependant, la surreprésentation des cadres hommes, réelle (même si elle tend à diminuer progressivement), n'explique probablement pas la totalité de l'écart.

Pour les représentants du personnel, vouloir agir sur l'égalité professionnelle nécessite la prise en compte d'éléments qui freinent la mise en œuvre d'une réelle égalité. Comprendre les spécificités de leur secteur est déterminant quand il s'agit de conduire des actions.

L'égalité professionnelle entre dans le champ de compétences du CSE comme des organisations syndicales, à travers la consultation pour le premier et la négociation pour les secondes. Exploiter les informations est indispensable pour construire des actions adaptées à l'entreprise.

Les représentants du personnel peuvent ainsi prendre en compte des champs multiples : de la formulation du besoin de l'entreprise lors du recrutement à la formation professionnelle, des composantes de la rémunération globale à la construction des parcours. La première étape paraît donc d'objectiver l'égalité professionnelle à travers différents leviers.

L'égalité professionnelle est un des 8 thèmes de la consultation annuelle obligatoire du CSE sur la politique sociale, les

conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, le CSE peut se faire assister par un expert qui l'aidera à déterminer la meilleure façon d'aborder le sujet lors de la consultation. Selon les situations, cibler quelques thématiques et hiérarchiser les sujets peut s'avérer nécessaire.

Les sources d'informations sont multiples : base de données économiques et sociales, rapport de situation comparée, bilan social. S'y ajoute désormais l'index de l'égalité, mis en place en 2019 dans les entreprises de plus de 250 salariés. Ce dernier nécessitera probablement une prise de recul entre des notes qui pourraient être

supérieures à 100/75 et la réalité qu'elles recouvrent. L'objectif pour les instances sera donc d'avoir le détail des indicateurs composant les indices. Dans un second temps, les représentants du personnel pourront prioriser les actions à mener pour réduire les écarts.

À ces différents champs s'ajoutent également les relations de travail et les relations sociales (sexisme, stéréotypes et culture des organisations, sensibilité au sujet « égalité professionnelle » de la direction, des salariés).

Le travail sur l'ensemble de ces éléments a vocation à nourrir les organisations syndicales dans le cadre des différentes négociations. Que ce soit la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, sur les rémunérations (ex-NAO), sur la gestion des emplois, des parcours et de la mixité des métiers, et sur tout autre accord dans lesquels l'égalité professionnelle ne doit pas être oubliée, par exemple le temps de travail et la formation.

● Pierre-Emmanuel Gire et Céline Legrand, cabinet Syndex

**SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL**



- > Taux d'absentéisme par motifs
- > Effectifs selon les maladies professionnelles

**CONDITIONS DE TRAVAIL**



- > Effectifs selon la durée du travail et selon l'organisation du travail (équipes, horaires, astreintes)
- > Politique de remplacement des départs ou des absences (recours aux CDD, à l'intérim)
- > Télétravail
- > Pénibilité, charge de travail

**ARTICULATION VIE FAMILIALE-VIE PROFESSIONNELLE**



- > Temps partiel (subi, choisi, mouvant, stable)
- > Heures supplémentaires
- > Aménagement congés

**FORMATION**



- > Nombre moyen d'heures de formation par salarié.e et par an
- > Nombre de stagiaires et de salarié.e-s non formé.e.s
- > Taux d'accès à la formation (diplômante ou non)
- > Taux d'accès aux responsabilités post-formation



## LE LIEN AVEC LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ENTRETIEN AVEC CLAIRE MONNIER ET JULIE CHAMBON, INTERVENANTES CHEZ SYNDEX

### Quel lien peut-on faire avec la qualité de vie au travail ?

**C. M. :** Dans la réalité, ces deux sujets sont souvent l'objet de négociations distinctes. Mais il y a une vraie logique à les lier. Nos expertises sur l'égalité professionnelle nous amènent souvent à mettre en lumière des nœuds freinant la mise en œuvre d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Ces nœuds relèvent directement de thèmes relatifs à la qualité de vie au travail : organisation du travail, temps de travail, charges de travail, aménagement physique des postes, nature des relations, conditions d'emploi, etc. Par conséquent, faire avancer la question de l'égalité professionnelle nécessite de disposer d'un diagnostic fin des conditions de réalisation du travail.

### Pouvez-vous donner un exemple concret ?

**C. M. :** Le temps partiel, dont 80 % concerne des femmes, est une cause structurante des inégalités entre les femmes et les hommes : de manière immédiate et visible, par la dégradation de la rémunération réelle perçue. De manière plus pernicieuse, le passage à temps partiel s'accompagne rarement d'une réflexion sur la charge de travail. Ainsi, notamment dans les métiers administratifs à dominante féminine, les tâches auparavant réalisées sur un temps plein restent identiques malgré la baisse du temps disponible. Cela pose la question du report de l'activité sur le reste de l'équipe, qui peut se retrouver en tension, avec une surcharge de travail imposée pour le « confort » de leur collègue.

**J. C. :** La personne elle-même ne voit en général pas sa charge de travail modifiée ni ses objectifs ajustés quand elle passe en temps partiel. Elle est donc obligée de fournir le même travail dans un temps plus court. Les conséquences sur les conditions de travail sont alors perceptibles : plus de tension, intensification du travail, et baisse de la valorisation du travail réalisé puisque seule la rémunération est proratisée.

Qui plus est, pour compenser la diminution du temps de travail, les personnes en temps partiel peuvent s'octroyer moins de temps sociaux que d'autres, renonçant à la pause-café ou écourtant la pause déjeuner. Elles sont alors progressivement écartées de la construction des « alliances professionnelles », facteurs incontournables de promotion dans certains métiers. Sans compter que la constitution des collectifs de travail est un facteur important de régulation et d'entraide dans le travail et par conséquent contribue à la santé.

Un accord sur l'égalité professionnelle et la QVT pourrait prévoir par exemple que le passage à temps partiel s'accompagne systématiquement d'une réflexion sur la charge de travail et les modalités de sa répartition collective et individuelle, et sur les objectifs attendus. L'accord devrait également prévoir une évaluation, pour qu'une telle mesure n'en reste pas au niveau des intentions.

### Comment disposer d'un diagnostic sur les conditions de travail dans l'entreprise ?

**J. C. :** Plusieurs cadres permettent d'aborder la question des conditions de travail : la consultation sur la politique sociale, qui peut faire l'objet d'une mission d'expertise, à travers ses deux volets conditions de travail et prévention santé-sécurité, et l'ensemble des expertises relatives aux conditions de travail (risques graves et projet important). Une démarche QVT peut inclure une phase de diagnostic dans un cadre contractuel, qui pourra être articulée avec l'expertise technique relative à l'égalité professionnelle. Autant d'occasions pour les équipes de disposer d'éléments d'analyse pour aborder les futures négociations.

### QUELLES SONT LES INFORMATIONS UTILES POUR TROUVER LES CAUSES DES ÉCARTS DE SALAIRE ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ?

#### RECRUTEMENTS

- > Effectifs par catégorie et métier, par âge, par type de contrat
- > Embauches par type de contrat, par durée de temps de travail (temps complet et partiel) ; transformation des CDD et contrats d'intérim en CDI



#### QUALIFICATION, CLASSIFICATION

- > Effectifs par service, par métier, par emploi (selon la classification)



#### PROMOTIONS

- > Nombre de promotions internes
- > Effectifs par ancienneté
- > Pratiques managériales
- > Définition de la promotion, impact conventionnel
- > Types de responsabilités (techniques, managériales)
- > Lien avec le volet formation et avec le volet recrutement (apport externe / interne)



#### RÉMUNÉRATIONS

- > Composantes des rémunérations
- > Rémunération moyenne mensuelle
- > Parcours : effectifs selon la rémunération et l'âge

