



**SANTÉ  
SOCIAUX**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Contacts :**

**Clotilde CORNIÈRE**

Responsable  
politique du dossier

**Angélique GIL**

Suivi du projet

**12 SEPT. 2022**



[sante-sociaux.cfdt.fr](https://sante-sociaux.cfdt.fr)



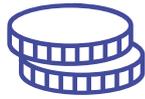
# DOSSIER DE PRESSE

3 nov. 2022

#Agissons



# PRÉSENTATION



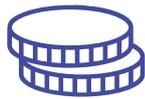
## LE PROJET

Investir la journée symbolique existante de l'**Unequal Pay Day**, en insistant sur **les inégalités salariales** dans le monde du travail. Ce projet est particulièrement d'actualité car la crise sanitaire a accentué ces inégalités.



## UNEQUAL PAY DAY

L'**Equal Pay Day** est la journée de l'égalité salariale, elle correspond initialement à une manifestation organisée par l'association Business and Professional Women (BPW) dont le concept permet de calculer le jour jusqu'auquel une femme doit travailler en moyenne pour obtenir le même salaire annuel qu'un homme qui aurait travaillé jusqu'au 31 décembre. En 2021, c'était le 25 mars. De cette première journée découle l'**Unequal Pay Day, qui correspond à la date à partir de laquelle les femmes travaillent gratuitement**, soit le 4 novembre en 2021. C'est sur cette seconde date que nous proposons de nous arrêter.



## UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE

La fédération CFTD santé-sociaux a pris l'initiative de monter le projet en 2021, pour le proposer à toute la CFTD. Compte tenu de la crise sanitaire, l'événement s'est surtout déroulé en visio et en ligne à travers **un Facebook LIVE**, et l'organisation de lieux de visionnage. L'ambition reste d'entraîner nos structures réparties partout en France, et d'élargir à d'autres actrices et acteurs de la société civile.



## UN PROJET CLÉ EN MAIN

Fort de notre expérience, nous proposons cette année de renouveler le même format et **d'ouvrir à plus d'invité-es et de partenaires**. Pour la visibilité, tous les outils de communication créés pour l'occasion en 2021, sont disponibles et réactualisables.



Article Multiple  
Juillet- août - septembre 2021  
Magazine fédéral

sante-sociaux.cfdt.fr





## EXTRAITS DU LIVE 2021

4 nov 2021  
Bolivar - Paris 19<sup>e</sup>  
LIVE Cfdt



Clotilde - Cfdt SANTÉ-SOCIAUX -

« Les travaux résultant d'un état des lieux en 2019 avec Syndex, ont démontré que dans notre secteur, lorsqu'un homme gagne 100 €, une femme en gagne 86 et qu'à niveau d'études équivalent avec d'autres secteurs professionnels dits « masculins », nous sommes moins bien payées. »



Angélique - Cfdt SANTÉ-SOCIAUX -

« La crise sanitaire n'a pas amélioré les choses, les femmes touchent 17 % de moins que les hommes, en équivalent temps plein. Des chiffres proches de 2017 ! »



Nadja SALSON - EPSU -

« Attention au nivellement par le bas des salaires pour tous, notamment dans le secteur social »



Béatrice - Cfdt -

« Sur l'index, [...] quand le nombre de points dépasse les 75, les entreprises estiment qu'elles n'ont rien à faire pour progresser et que tout va bien dans le meilleur des mondes ! »



Jeff BEGLEY - FSSS CSN -

« Les outils d'évaluation ont permis des prises de conscience des femmes par des comparaisons internes mais aussi entre secteurs professionnels. »



Ève - Cfdt -

« Les femmes sont vecteur de cohésion sociale. Il nous semble que la Nation leur doit ce qu'est cette valeur républicaine qui est l'égalité. »



Géraldine - Cfdt UFFA -

« Idée reçue n°1 : les grilles indiciaires protègent des écarts de salaire »



Dominique - Cfdt -

« La question de la transparence salariale est essentielle dans ce débat. »



ACCÈS AU  
REPLAY 2021



[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)





## EDITION 2022



### LA DATE

Nous fixons d'ores et déjà la date au **3 novembre 2022 à 9h22** (en s'appuyant sur le calcul de 2021). De cette manière, nous serons en position de juger et commenter la différence avec la date et l'heure qui seront établies en 2022.



### UN FORMAT À L'IDENTIQUE

Si l'on considère la première édition comme un galop d'essai, nous proposons de capitaliser sur cette expérience plutôt réussie, pour confirmer le format et l'enrichir avec des nouveaux sujets et intervenant-es. En 2021, le COVID-19 ayant freiné nos ambitions, nos possibilités d'invitations et la présence du public, nous comptons sur cette nouvelle édition pour réussir un événement sans entrave.



### RAPPEL DU PROJET

- Diffusion d'un LIVE via Facebook et le site [cfdt.fr](http://cfdt.fr) (visible par tout le monde même sans compte Facebook)
- Un format dynamique fait d'interventions courtes et ponctué de vidéos ou d'animations.
- Une émission en public en salle 8 de l'immeuble CFDT - Bolivar avec une diffusion dans l'espace jouxtant la salle 8 pour les personnes présentes sur place.



### UN ÉVÉNEMENT PERMETTANT DES ACTIONS DE VISIBILITÉ

Le focus sur l'**Unequal Pay Day** va nous permettre de communiquer plusieurs mois avant et plusieurs mois après le 3 nov. 2022 pour mettre en avant l'égalité professionnelle et les actions de terrain, pour faire bouger les lignes.

- lancement événement Facebook fin juin
- mise en place d'une borne interactive dans l'immeuble Bolivar
- flyers, quizz, vidéos pour médiatiser l'événement.
- communiqué de presse et articles dans les publications CFDT.



[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)





## FOCUS LA PARENTALITÉ

Parler d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le monde du travail ou dans la sphère privée, n'implique pas simplement de contrôler que les lois concernant le sujet soient respectées. Pour pouvoir réduire voire éradiquer les inégalités au travail, au-delà de la compréhension et du respect des règles et législations en vigueur, il convient aussi d'étudier les habitudes et les rythmes de vie, de comparer les tâches dévolues en fonction des genres, les fonctionnements ancrés et conditionnés par nos modes de vie.

Cette année, il a été choisi de s'intéresser tout particulièrement au **thème de la parentalité pour tenter d'en comprendre les conséquences sur la rémunération et la retraite des femmes**, pour trouver des leviers qui puissent permettre un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et tendre ainsi vers une plus juste égalité des salaires entre les sexes. Cette approche pluridimensionnelle s'inscrit dans la proposition de directive européenne visant à renforcer l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

### QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI CONCOUENT AUX INÉGALITÉS DE SALAIRE EN LIEN AVEC LA PARENTALITÉ ?



#### ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La meilleure harmonisation entre vie personnelle et vie professionnelle est une dimension importante de la performance économique et sociale dans le travail, dont les employeurs ont tout intérêt à se saisir pleinement.



#### PERMETTRE L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Le partage inégal des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes conduit les femmes à aménager leur vie professionnelle pour pouvoir mener de front emploi et vie familiale. Cet état de fait engendre des conséquences sur leur rémunération et le déroulement de leur carrière à long terme, renforçant les inégalités économiques entre les femmes et les hommes. L'arrivée d'un enfant se traduit par des pertes de revenu salarial pour les mères et très rarement pour les pères. Elle conduit les femmes à réduire leur activité ou à l'interrompre, parfois définitivement. Ces modalités ou arrêts d'activités provoquent une diminution de 20 % de leur revenu salarial cinq ans après l'arrivée d'un enfant. Leur salaire horaire diminue d'environ 5 % par enfant, une baisse qui persiste pendant au moins cinq ans après la naissance. Au contraire, l'arrivée d'un enfant n'a quasiment aucun impact sur les hommes. Pour exemple, selon une étude de l'Insee de 2020, à expérience professionnelle équivalente, le salaire des femmes avec un enfant est inférieur de 12 % à celui des hommes.



[sante-sociaux.cfdt.fr](https://sante-sociaux.cfdt.fr)





## LE CONGÉ PARENTAL ALLONGÉ

En France, afin de permettre un rééquilibrage du partage des tâches familiales entre les deux parents, depuis le 1er juillet 2021, le congé paternité et d'accueil de l'enfant a doublé, passant de 14 à 28 jours. Une avancée qui contribue également à l'égalité femmes-hommes. En effet, allonger la présence du deuxième parent auprès du jeune enfant doit permettre une meilleure répartition des tâches domestiques et responsabilités familiales. Cela pourra aussi permettre à terme de tendre le plus possible vers une égalité de salaire en réduisant les écarts de rémunération.

## LES CONSÉQUENCES DES INÉGALITÉS SALARIALES



### L'IMPACT SUR LA RETRAITE

La parentalité a de nombreux impacts sur l'avancement de la carrière des femmes. Les choix familiaux (grossesses, congés maternité, congés parentaux, temps partiel pour élever leurs enfants, etc.) se traduisent concrètement par plus de périodes d'inactivité (chômage), moins d'heures de travail (travail à temps partiel) et moins de responsabilités dans les emplois exercés. Les interruptions de carrière affectent durablement leur évolution professionnelle et leur salaire.

De même, leurs droits sociaux propres sont réduits, notamment les droits à la retraite. Selon une étude de la Drees, les femmes percevaient en moyenne en 2018 un montant de retraite inférieur de 28 % à celui des hommes. Cet écart augmente jusqu'à 41 % dès lors que l'on ne prend en compte que les pensions de droits directs.

Pour comparer dans d'autres pays, l'écart de pension atteint 47,4 % au Japon, 42,3 % au Mexique ou encore 40,6 % en Autriche. En haut du classement, c'est-à-dire là où les écarts sont les moins importants, on trouve l'Estonie (3,3 %), la Slovaquie (7,6 %) ou encore le Danemark (10,6 %).



### DES EXEMPLES EUROPÉENS TRÈS CONTRASTÉS

Si nous prenons l'exemple de la Finlande, pays désigné comme « le plus heureux du monde » et dans le top 5 concernant le bien-être des enfants (étude réalisée en 2021), l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la qualité de l'enseignement et la sécurité de l'environnement pour les enfants y sont reconnus et plébiscités. La « baby box » d'une valeur de 170 € offerte par l'État quelques semaines avant la naissance, le congé parental pour les pères passé à 97 jours en septembre 2022, auxquels peuvent s'ajouter 63 jours supplémentaires pouvant être transférés à l'autre parent, la garde des enfants solutionnée par des places en crèche nombreuses, un système éducatif fondé sur la collaboration plus que sur la compétition, l'autonomie pédagogique et la qualité de formation des enseignants dont la profession est très respectée, font de ce pays l'un de ceux où la satisfaction de vie est la plus grande.



[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)



**Aux Pays-Bas**, le travail à temps partiel est au cœur de la « politique de combinaison famille emploi » néerlandaise. Il est adopté par 50,4 % des travailleurs dont 80 % de femmes. Les Néerlandaises sont celles qui travaillent



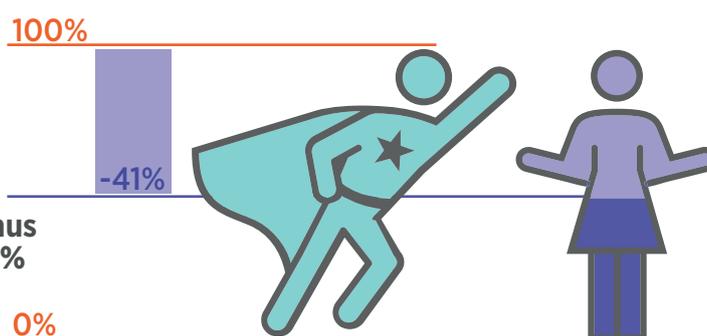
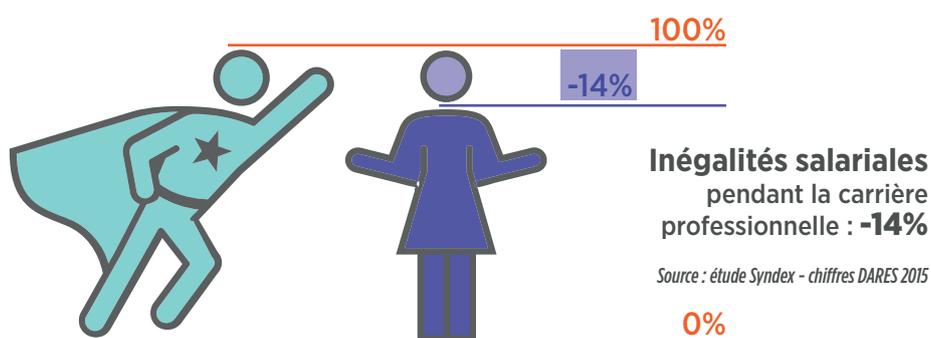
le moins en Europe. Une part énorme (77 %) des femmes actives travaillent à temps partiel, contre 47 % en Suède, 45 % en Allemagne et 31 % en France. La pression sociale joue une part importante sur leurs carrières et leurs ambitions dès qu'elles deviennent mères. L'enfant est considéré comme plus important que le travail, en confier la garde à quelqu'un hors du noyau familial est mal vu et le coût des crèches, toutes privées, est exorbitant. Tout cela concourt à un temps de garde des enfants plus élevé pour les femmes, et à une répartition des tâches parentales inégalitaire.

**Le congé parental suédois**, extrêmement flexible, est composé de 12 mois à partager entre les deux parents et de 2 mois pour chacun d'entre eux (non cessibles). Il est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire perçu. Par ailleurs, si les parents partagent, à part égale, la partie commune du congé, ils perçoivent alors un surcroît d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 1 500 € sur toute la durée du congé. 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental, mais pour des durées beaucoup plus courtes que les mères.

**En Norvège**, le congé parental est quant à lui composé d'une partie commune et de 2 mois pour la mère et 3 mois pour le père. Le « quota de pères » introduit en 1993 a permis de faire passer le taux de recours des hommes de 3 % à 70 % en 1995. Le salaire est aussi intégralement maintenu pendant le congé.



**Autant d'exemples hétérogènes et de problématiques qu'il faut continuer à remettre en question, de mesures à réfléchir et d'habitudes à combattre, que nous vous proposons de venir débattre en cette journée du 3 novembre prochain !**



[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)





## PARTICIPATION



### VOUS ÊTES INTÉRESSÉ-ES POUR PARTICIPER

Contactez-nous pour que nous étudions comment vous faire participer :

- pendant le LIVE le 3 novembre à partir de 9h
- par une intervention vidéo préparée à l'avance
- pour diffuser une information que vous souhaiteriez faire connaître grâce à notre événement.



### VOUS ÊTES INTÉRESSÉ-ES POUR NOUS AIDER À FAIRE CONNAÎTRE CE PROJET

Contactez-nous pour que nous vous mettions à disposition nos supports de communication, ou que nous en créions avec vous.

Contactez-nous pour que nous vous invitons à la conférence de presse prévue à l'occasion de cet **Unequal Pay Day 2022**



### VOUS ÊTES INTÉRESSÉ-ES ET VOUS AVEZ D'AUTRES IDÉES

Contactez-nous car nous serions ravi-es de vous rencontrer pour travailler ensemble à porter la cause de l'égalité professionnelle



### VOS CONTACTS

#### **Responsable politique du dossier et contact presse**

Clotilde CORNIÈRE - [ccorniere@sante-sociaux.cfdt.fr](mailto:ccorniere@sante-sociaux.cfdt.fr)

#### **Suivi du projet**

Angélique GIL - [agil@sante-sociaux.cfdt.fr](mailto:agil@sante-sociaux.cfdt.fr)

#### **Contact communication**

Norbert MARTEAU - [nmarteau@sante-sociaux.cfdt.fr](mailto:nmarteau@sante-sociaux.cfdt.fr)



[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)

