



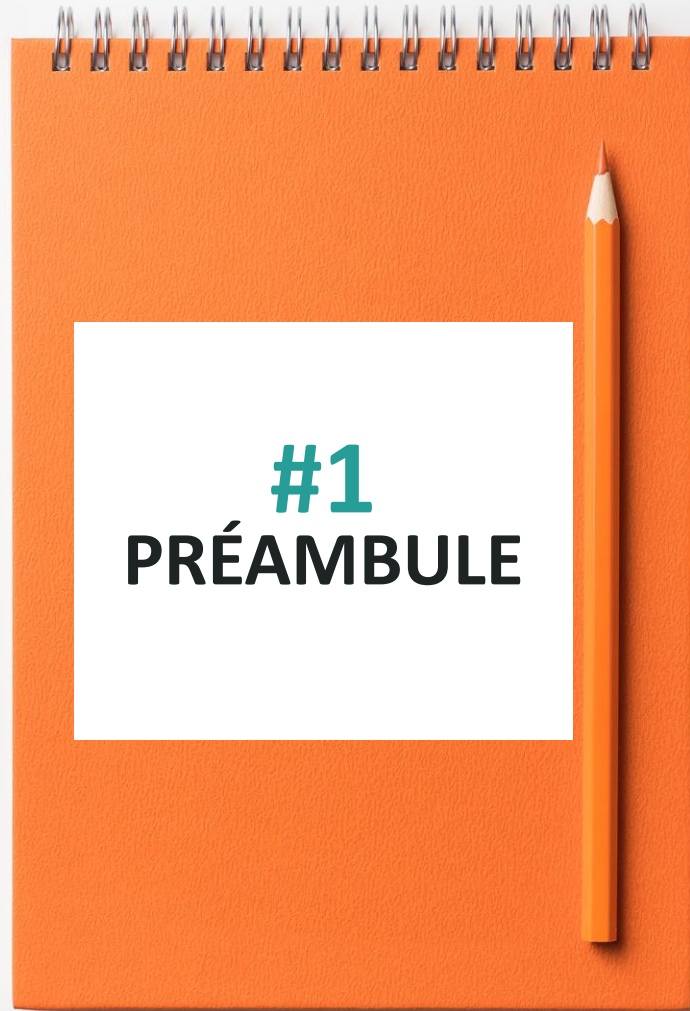
LES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL COMPARÉ.E.S À D'AUTRES BRANCHES

FÉDÉRATION SANTÉ SOCIAUX

MARS 2024

SOMMAIRE

#1 - Préambule	3
#2 - Les données cadres et non cadres du secteur santé-social comparées à d'autres branches	10
#3 - Evolution sur 5 ans, de 2017 à 2021	19
#4 - Les évolutions par sous-secteurs santé-sociaux	26
#5 - Les salaires des cadres dans diverses familles de métiers	39
#6 - Annexes chiffrées	44



POURQUOI CETTE ÉTUDE ?

- ▶ La fédération CFDT santé-sociaux a sollicité le cabinet Syndex pour poursuivre une étude déjà réalisée en 2019 (*Santé-social : la face inattendue de l'iceberg inégalités femmes-hommes*) sur l'inégalité professionnelle dans le secteur.
- ▶ Cette année, l'étude cible plus spécifiquement les cadres santé-sociaux.
- ▶ Comme en 2019, l'idée est bien de comparer le secteur le plus féminisé de France à des branches plus masculines, telles que BTP, transports, métallurgie, services de l'automobile et verre - matériaux de construction. La comparaison porte également sur la branche qui compte un plus grand nombre de cadres dans son effectif, à savoir les banques, établissements financiers et assurances.



Etude Syndex - septembre 2019

Syndex
SECTEUR SANTÉ-SOCIAL

Septembre 2019

**Santé-social :
la face inattendue de
l'iceberg inégalités
femmes-hommes**

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 égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 250 salarié-e-s 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. Pour les représentant-e-s des salarié-e-s, 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. Cette publication revient sur les particularités du domaine sanitaire et social et explore les actions possibles des représentant-e-s des salarié-e-s.

LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL ÉTUDIÉE PAR SYNDEX
Cette publication s'appuie sur les résultats d'une étude conduite par Syndex portant sur les rémunérations des femmes dans le secteur sanitaire et social. Les données utilisées, publiées par la Dares en mars 2018, concernent les effectifs au 31 décembre 2015, hors fonction publique. 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-sidéurgie, le verre et matériaux de construction, les plastiques, caoutchouc et combustibles ainsi que les bois et dérivés.

UNE ÉTUDE AVEC QUELQUES LIMITES

- ▶ La particularité du secteur santé-social est que parmi les cadres, sont aussi les médecins.
- ▶ Selon les établissements (publics ou privés), et aussi selon la typologie des établissements (cliniques privées vs services de santé au travail interentreprises par exemple), les médecins sont ou non salariés. Ce constat nuance ainsi la comparaison des données. En effet, certains médecins sont honorariés, d'autres sont présents à temps très très partiel dans leur structure, et d'autres à temps complet.
- ▶ L'autre particularité du secteur santé-social est que les établissements, et donc leurs salarié.e.s, dépendent de statuts différents, entre
 - la fonction publique hospitalière
 - le secteur privé lucratif
 - ou le secteur privé à but non lucratif.
- ▶ Ce sont donc des limites à prendre en compte à la lecture de notre analyse présentée dans ce rapport.





QUELQUES PICTOS ET PRÉCISIONS



Femmes



Cadres
(femmes + hommes)



Hommes



Lien internet

- # Les échelles des graphiques mis sur une même page sont toujours identiques.
- # Les annexes reprennent les données présentées dans les différents graphiques.
- # Les liens vers les deux principaux sites sources sont actifs, il suffit de cliquer sur ctrl + alt.

LA PRINCIPALE SOURCE D'INFORMATIONS, C'EST LA DARES

La DARES (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*) publie chaque année des données sexuées sur l'emploi et le salaire mensuel net moyen d'un ETP (*équivalent temps plein*).

- ▶ Les dernières données disponibles ont été publiées en novembre 2023 et portent sur l'année 2021. Nous avons fait le choix de reprendre ces informations sur les cinq dernières années disponibles, de 2017 à 2021.
- ▶ Elles portent normalement sur toutes les branches du secteur privé qui regroupent plus de 5000 salarié.e.s. Or, nous déplorons l'absence de données chiffrées pour un grand nombre de branches, y compris dans votre secteur.
- ▶ Par ailleurs, la DARES regroupe les branches par CRIS (*Conventions Regroupées pour l'Information Statistique*). Celle concernant votre secteur est la CRIS P – secteur sanitaire et social, que nous comparons à des CRIS plutôt masculinisées. Les données DARES sont, à notre connaissance, les seules données comparables d'une branche à l'autre, la méthodologie de calculs étant identique et permanente.

Liste des CRIS

(conventions regroupées pour l'information statistique)

P - SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

- A - MÉTALLURGIE, SIDÉRURGIE
- B - BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
- C - CHIMIE, PHARMACIE
- D - PLASTIQUES, CAOUTCHOUC, COMBUSTIBLES
- E - VERRE, MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
- F - BOIS, DÉRIVÉS
- G - HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE
- H - CULTURE, COMMUNICATION
- I - AGRO-ALIMENTAIRE
- J - COMMERCE DE GROS, IMPORT-EXPORT
- K - COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE
- L - COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE
- M - SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS
- N - HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME
- O - TRANSPORTS
- Q - BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES
- R - IMMOBILIER, ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT
- S - BUREAUX D'ÉTUDES, PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES
- T - PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES
- U - NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION, SÉCURITÉ
- V - BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES



LES DONNÉES DARES : IDCC ET CRIS

L'identifiant de convention collective (IDCC) est le code qui permet à la statistique publique d'identifier les branches professionnelles et de répondre à la demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles.

- Ce code IDCC est utilisé dans les enquêtes sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) de la DARES, dans les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) de l'INSEE, ou encore dans les sources administratives (la déclaration sociale nominative (DSN) qui a remplacé la déclaration annuelle des données sociales – DADS –).
- Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture ou de non-couverture des salariés. La liste annuelle des IDCC en vigueur est déterminée par le ministère chargé du travail, et est disponible sur le site Internet.



[Liste des IDCC](#)

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des **conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS)**.

- À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes. Une convention collective de branche (hors branches agricoles) correspond ici à un code IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique CRIS.
- Les fiches statistiques portent sur les conventions collectives de branche ayant 5000 salariés ou plus au 31/12/2021 et gérées par le ministère chargé du travail, hors branches agricoles ; sauf celles dont le secret statistique ne permet pas la publication de données.
- **Le total "Ensemble des conventions collectives de branche" inclut toutes les conventions collectives de branche, y compris celles sur lesquelles aucune fiche statistique n'est publiée.**



LES DONNÉES DARES

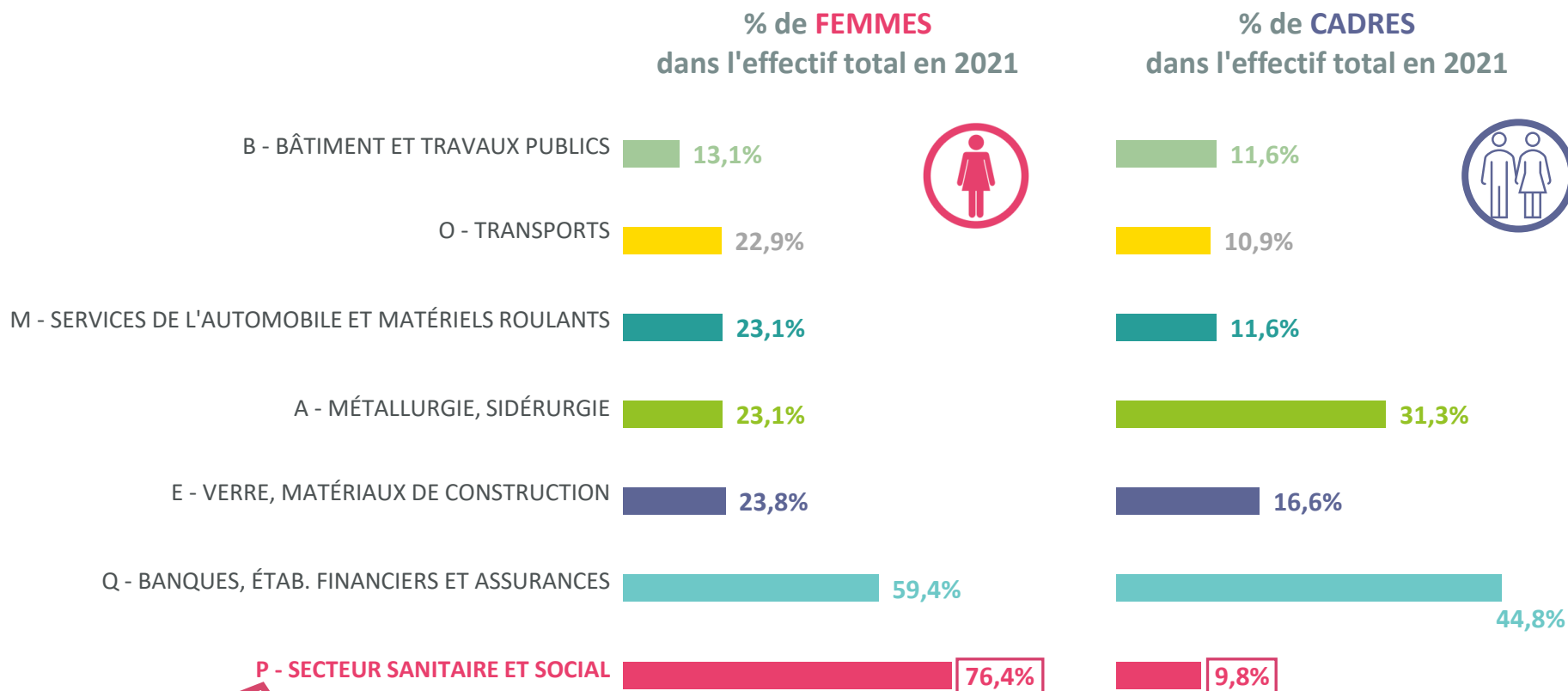
- # Les données portent sur l'ensemble des activités économiques à l'exception des activités extra-territoriales. Les activités des ménages, couvertes depuis 2009 par les DADS puis par la DSN, ont été exclues. Parmi ces secteurs, ne sont publiées que les données relatives aux conventions collectives de branche, **soit environ 18,5 millions de salariés au 31 décembre 2021.**
 - Les données sur l'emploi concernent les **salariés présents au 31 décembre 2021**, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.).
 - Les données sur les salaires portent sur les salariés présents en 2021 et excluent le secteur agricole, l'administration (État, collectivités locales, fonction publique hospitalière), les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

- # Les données sont issues de la Base Tous Salariés (BTS). Cette base annuelle est produite annuellement par l'INSEE principalement à partir de l'exploitation des DSN qui ont remplacé la DADS.
 - La DSN est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salarié.e.s, en application de l'article R243-14 du code de la sécurité sociale. Afin de produire la BTS, de nombreux traitements sont réalisés à partir de la DSN brute effectuée par chaque employeur, ce qui explique la date de disponibilité des données : reprises d'identification de l'employeur, codification de la CSP et cohérence des rémunérations, localisation fine du lieu de travail, complètement du champ de diffusion (fonction publique, régime agricole, particuliers-employeurs), certification de la multi activité, etc.

#2
**LES DONNÉES
CADRES ET NON CADRES
DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL
COMPARÉES À D'AUTRES BRANCHES**



LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL EST HISTORIQUEMENT LE PLUS FÉMINISÉ DE TOUS MAIS AUSSI CELUI QUI COMPTE LE MOINS DE PERSONNEL CADRE



Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la part des femmes est de 78,1 % en 2021 ; celle des cadres de catégorie A de 40,1 %. Le différentiel de cadres comparativement au secteur privé tient aux médecins, qui sont principalement honorariés dans le secteur privé.

Le secteur sanitaire et social compte 76,4 % de femmes dans son effectif de fin 2021. C'est le secteur le plus féminisé de toutes les branches du secteur privé.

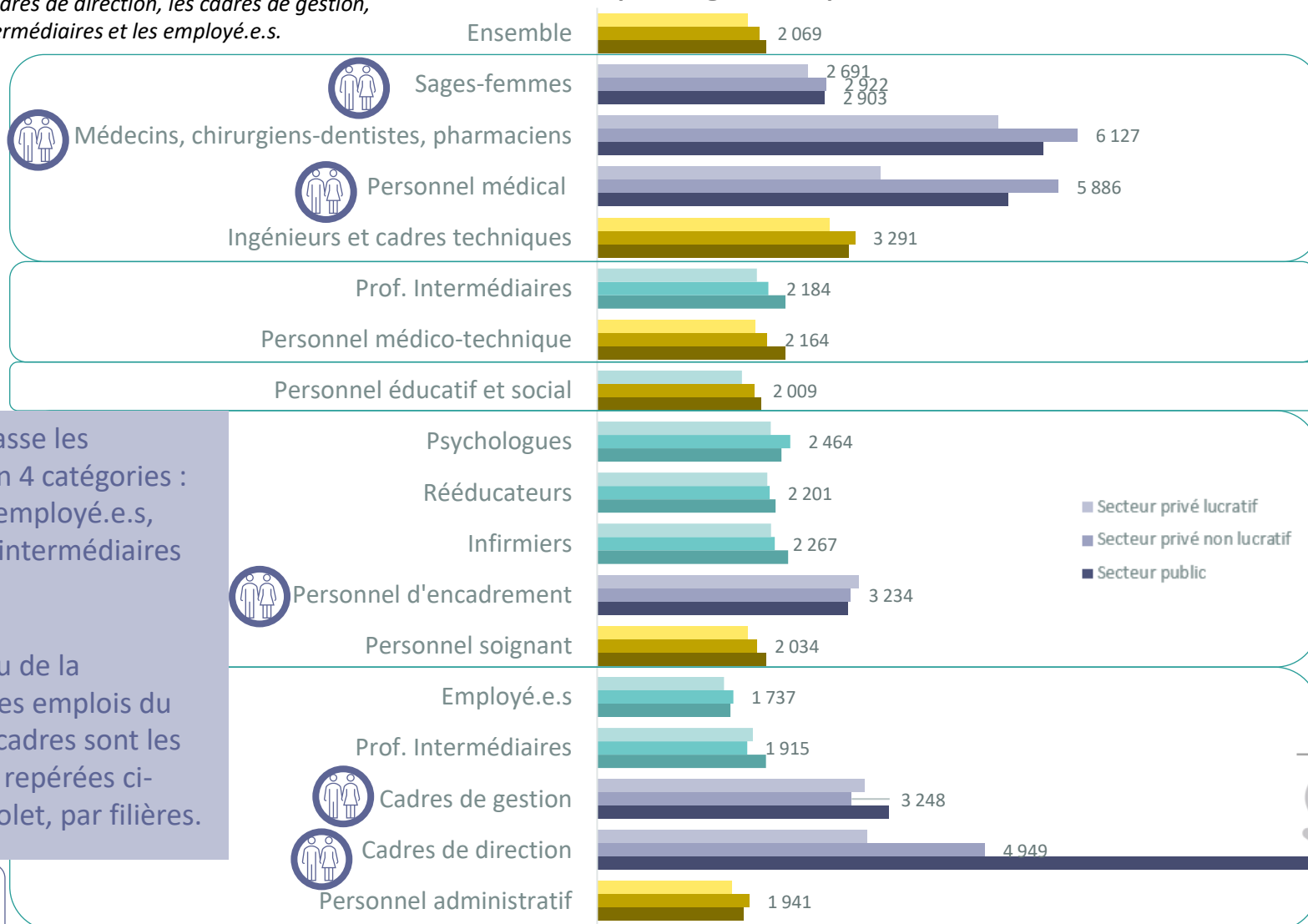
Le secteur sanitaire et social compte 9,8 % de cadres dans son effectif de fin 2021.

QUAND ON PARLE DES CADRES DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL SELON LES DONNÉES DARES



Lecture : dans la filière « personnel administratif », sont distingué.e.s les cadres de direction, les cadres de gestion, les professions intermédiaires et les employé.e.s.

Distribution des salaires mensuels nets en ETP moyens en 2020 par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité



Pour bien comprendre

- # La DARES classe les salarié.e.s en 4 catégories : ouvrier.e.s, employé.e.s, professions intermédiaires et cadres.
- # Compte tenu de la spécificité des emplois du secteur, les cadres sont les populations repérées ci-contre en violet, par filières.

Voir données chiffrées en annexes

LES CADRES DU SECTEUR SANTE-SOCIAL COMPAEE.S.A D'AUTRES BRANCHES
FÉDÉRATION SANTÉ SOCIAUX - MARS 2024





LES NIVEAUX MOYENS DE SALAIRES DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL SONT PLUS BAS QU'AILLEURS



En 2021, le salaire des femmes du secteur sanitaire et social était en moyenne de **2 050 €**, soit un niveau moindre que celui des branches comparées,

- excepté pour les services de l'automobile et des matériels roulants (2 040 €).



Le salaire moyen des hommes du secteur sanitaire et social était de **2 270 €** en 2021, soit là aussi un niveau moindre que celui des branches comparées,

- excepté pour le BTP (2 250 €).

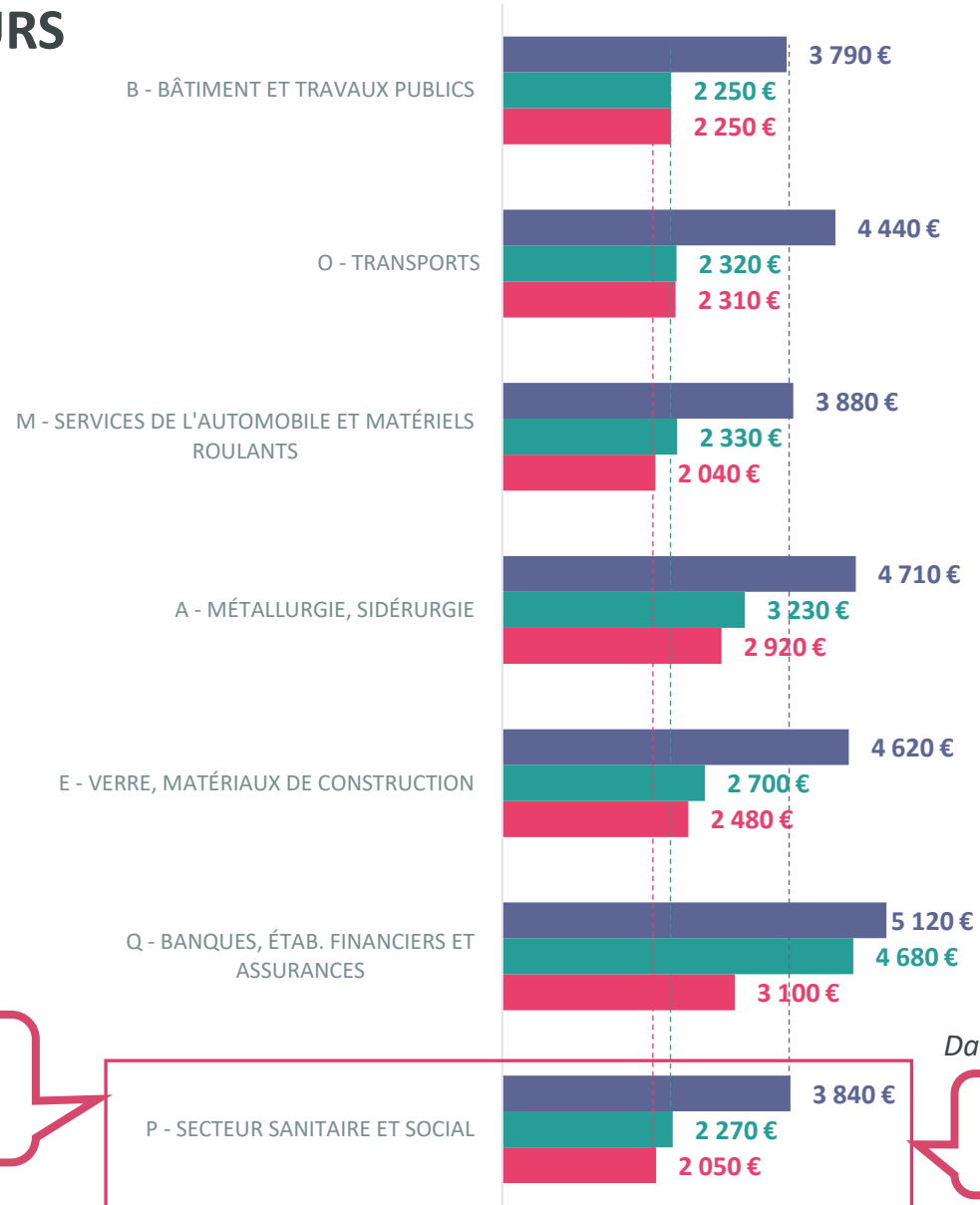


Le salaire moyen des cadres (hommes + femmes) du secteur sanitaire et social était de **3 840 €**. Niveau le plus bas constaté sur les branches de l'échantillon,

- excepté pour le BTP (3 790 €).

Dans la FPH, le salaire net moyen d'un.e fonctionnaire est de 2 319 € en 2020 ; et des personnels médicaux de 5 870 €

Dispersion des salaires mensuels nets moyens des **femmes**, des **hommes** et des **cadres** en 2021



Dans la FPH

2 710 €
2 896 €
2 344 €

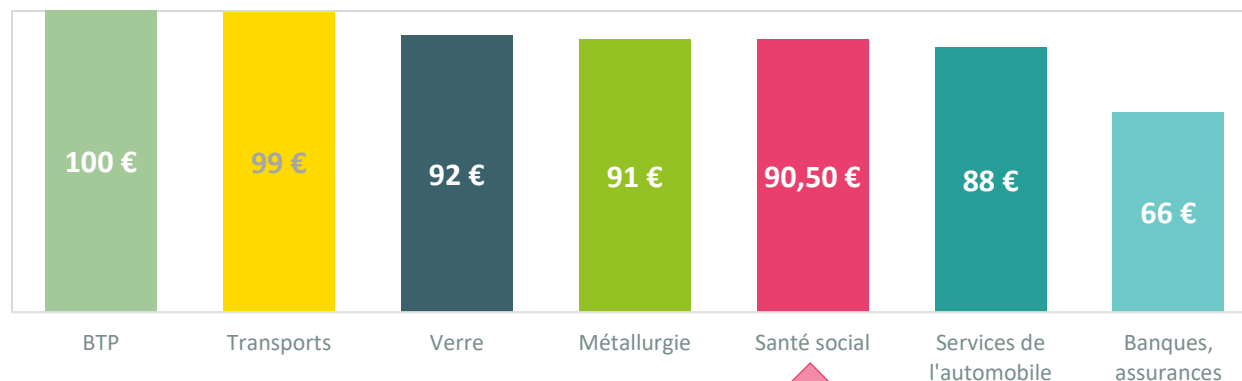


LES ÉCARTS DE SALAIRES NETS MOYENS MENSUELS RESTENT EN DÉFAVEUR DES FEMMES EN 2021 ... SAUF EN BTP



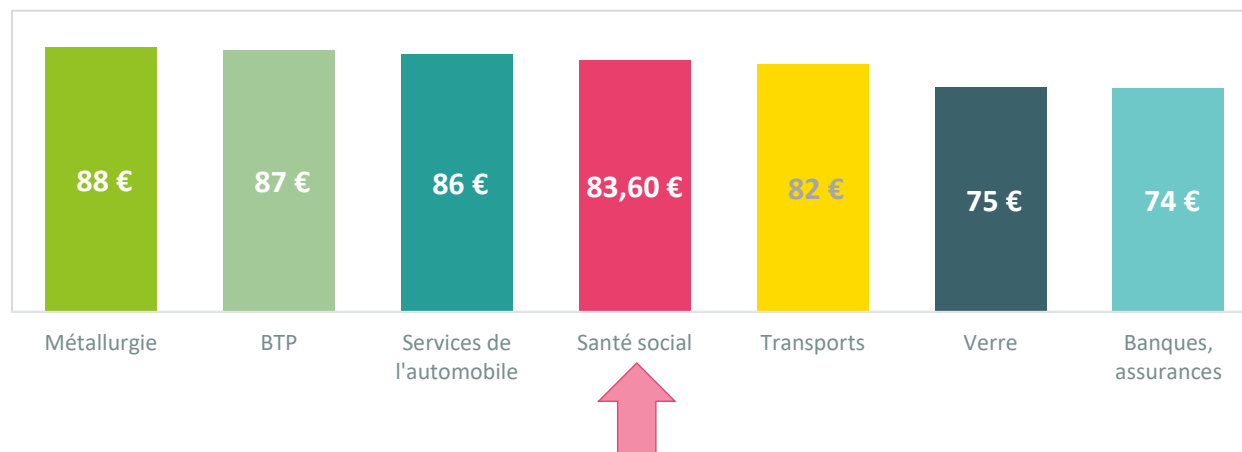
Dans le secteur sanitaire et social, quand un homme gagne 100 €, une femme gagne 90,50 €

Quand un **homme** gagne 100 € en 2021, une **femme** gagne ...



Dans le secteur sanitaire et social, quand un cadre gagne 100 €, une femme cadre gagne 83,60 €

Quand un **homme cadre** gagne 100 € en 2021, une **cadre** gagne ...

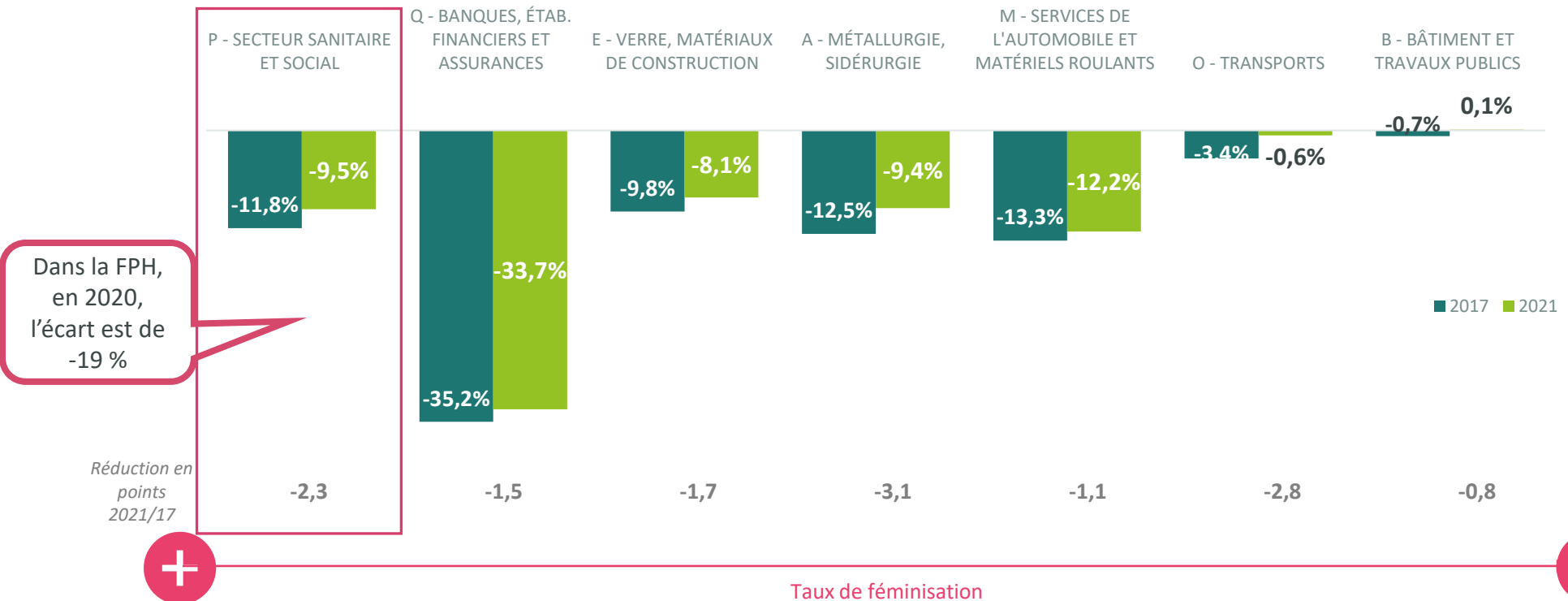




POUR AUTANT, LE CONSTAT EST GÉNÉRAL : DANS TOUTES LES BRANCHES, LES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SE RÉDUISENT SUR 5 ANS

Dans le secteur sanitaire et social, l'écart de salaires moyens entre les femmes et les hommes est passé de -11,8 % à -9,5 %, soit une réduction de 2,3 points d'écart entre 2017 et 2021. Autrement dit, quand un homme gagnait 100 € en 2017, une femme gagnait 88,20 €. Cinq ans plus tard, pour un salaire de 100 € pour un homme, une femme gagne 90,50 €, soit 2,30 € de plus qu'en 2017.

Evolution des écarts de salaires entre les femmes et les hommes entre 2017 et 2021





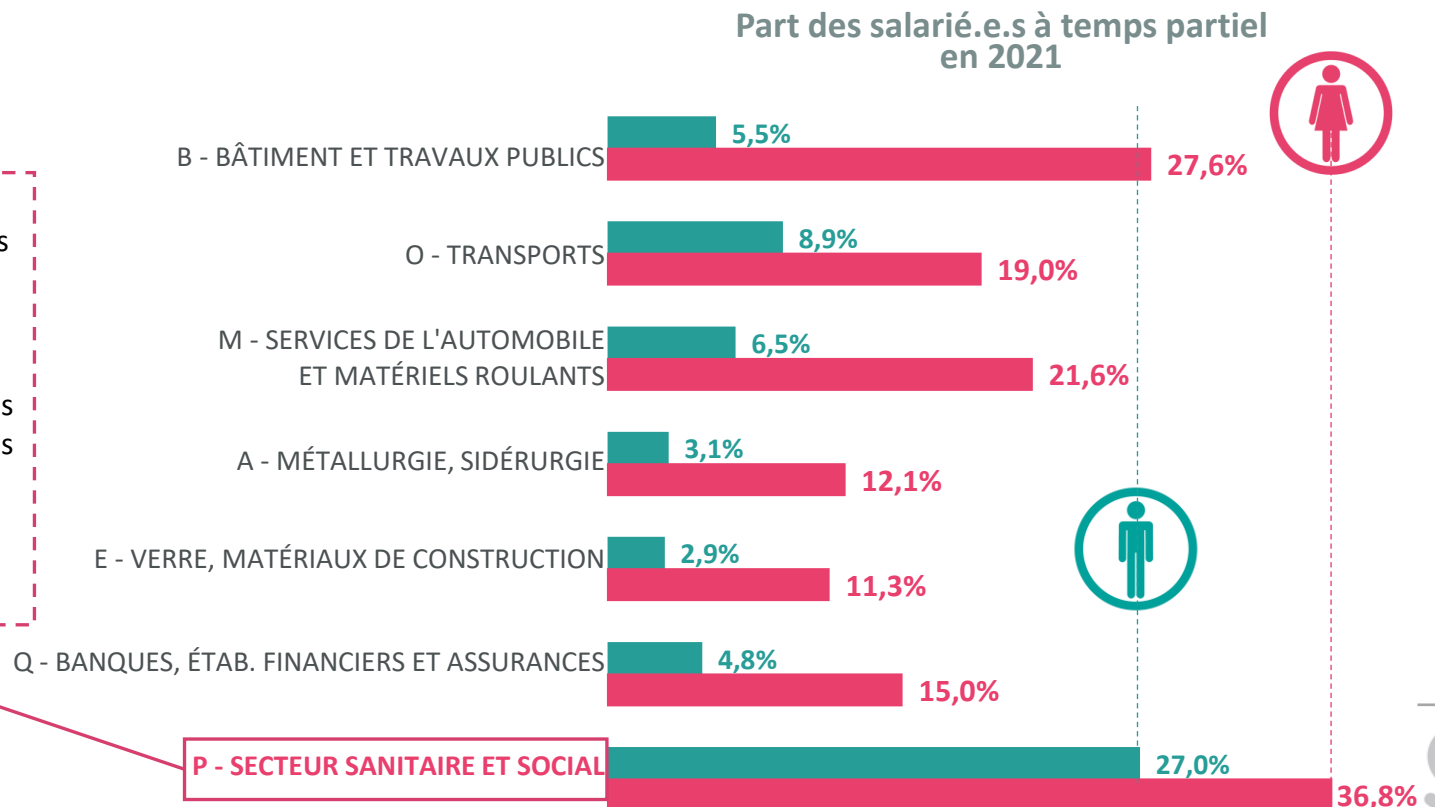
LE TEMPS PARTIEL PEUT EXPLIQUER LES ÉCARTS DE SALAIRES

Les femmes sont proportionnellement davantage à temps partiel que les hommes, dans toutes les branches. Le secteur sanitaire et social dépasse largement les proportions observées ailleurs, tant chez les hommes que chez les femmes.

Sur 5 ans, la tendance est à la baisse de la part des salarié.e.s à temps partiel ... une explication possible de la réduction des écarts de salaires ?

Fin 2021, 36,8 % des femmes du secteur sanitaire et social sont à temps partiel, pour 27 % des hommes.

Au regard des autres branches étudiées, ces proportions sont particulièrement élevées. En effet, dans les autres branches, la part des femmes à temps partiel oscille entre 11,3 % (verre) et 27,6 % (BTP), et celle des hommes entre 2,9 % (verre) et 8,9 % (transports).

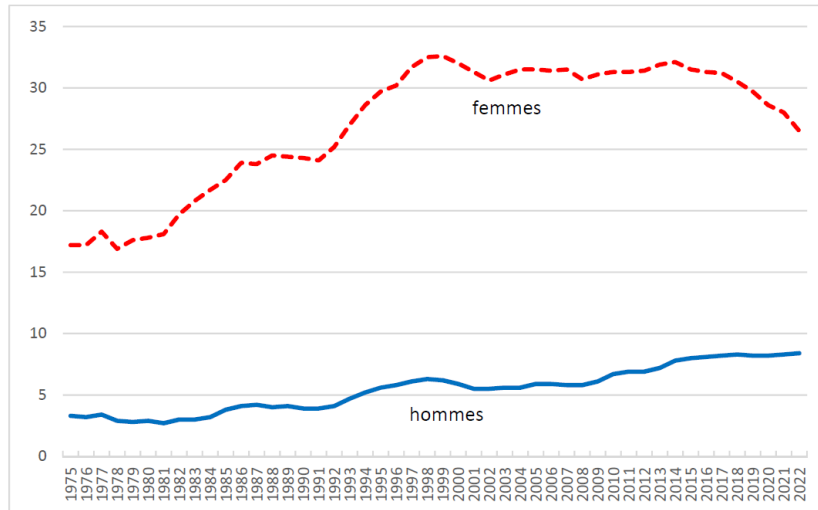




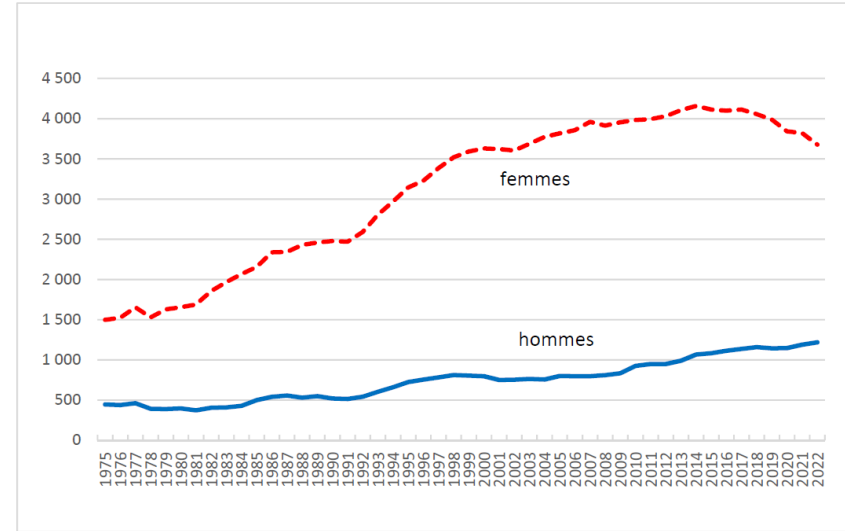
DEPUIS 2017, LE TEMPS PARTIEL EN FRANCE SE RÉDUIT

- 1 Le nombre d'emplois à temps partiel pour les femmes s'infléchit depuis 2017,
- 2 alors que les emplois à temps complet continuent d'augmenter,
- 3 réduisant ainsi la part du temps partiel dans l'emploi global.

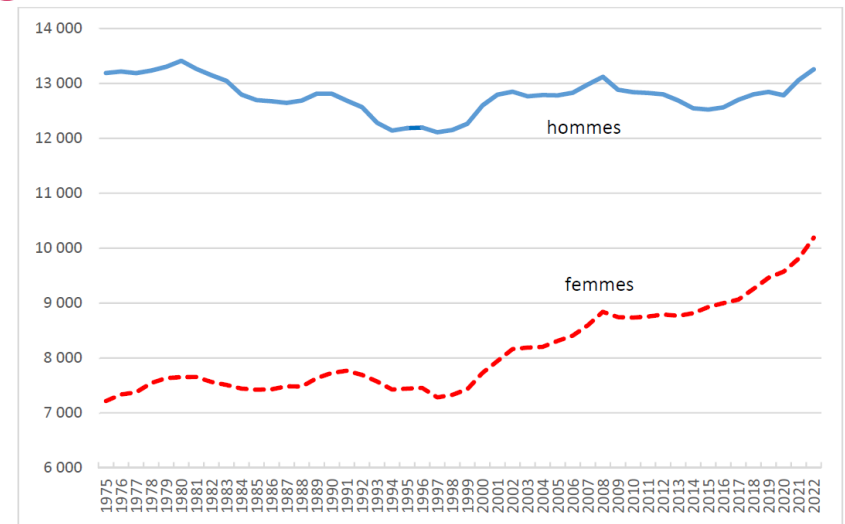
3 Part du temps partiel dans l'emploi de 1975 à 2022, en %



1 Nombre d'emplois à temps partiel de 1975 à 2022



2 Nombre d'emplois à temps complet de 1975 à 2022



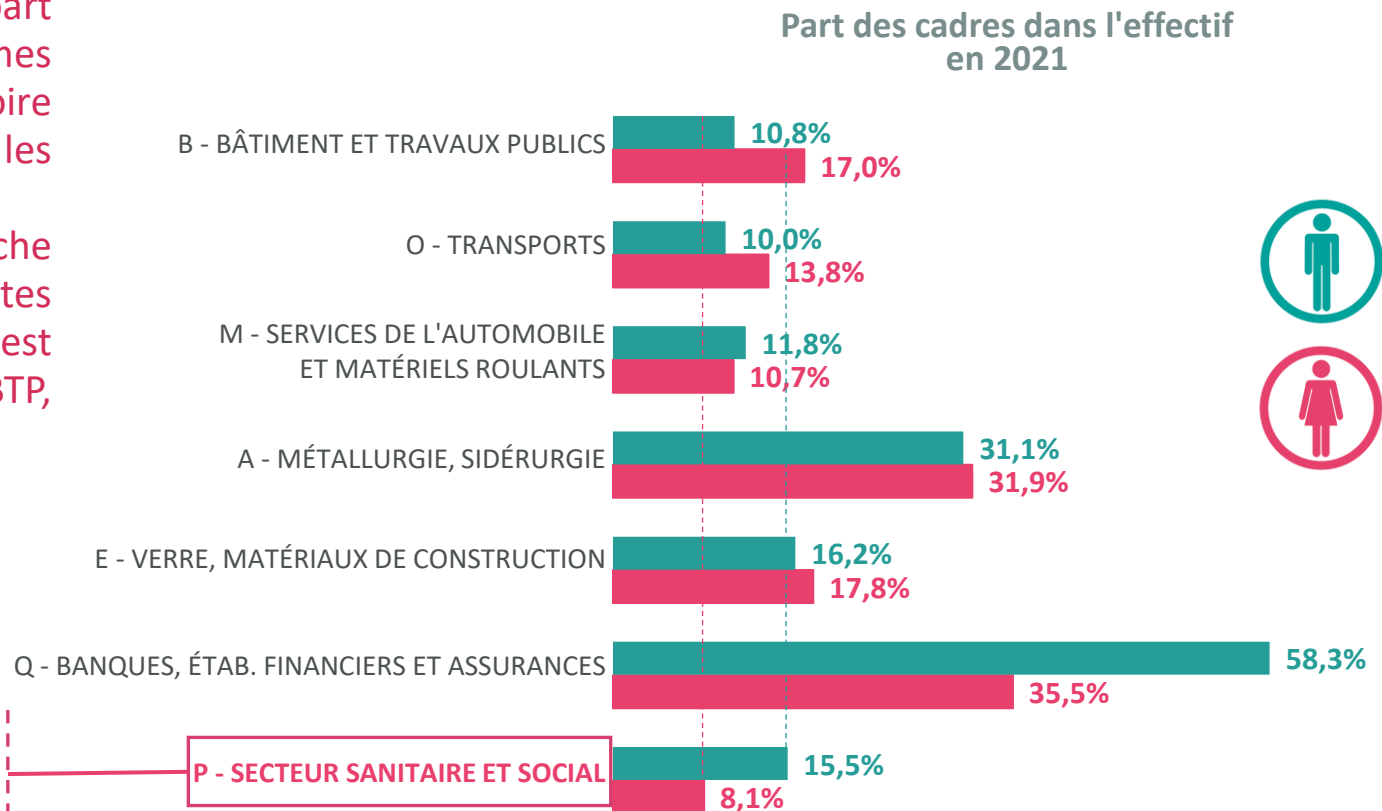


LA STRUCTURE DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIES PEUT AUSSI EXPLIQUER LES ÉCARTS DE SALAIRES, NOTAMMENT AVEC LES CADRES

Les secteurs santé-social, et banques-assurances, sont les deux seuls où la part des femmes cadres est largement moindre que la part des hommes cadres. **Pour rappel, ces deux secteurs sont aussi les plus féminisés de l'échantillon comparé.**

Dans les autres branches, la part des hommes et des femmes cadres est plus similaire, voire plus significative pour les femmes cadres dans le BTP.

C'est aussi dans cette branche où l'égalité salariale (toutes catégories confondues) est atteinte. Chez les cadres du BTP, l'écart F/H est de -13 %.



#3

**EVOLUTION SUR 5 ANS,
DE 2017 À 2021**





EVOLUTION DE LA PROPORTION DE FEMMES : LES BRANCHES FÉMININES SE MASCULINISENT, ET LES BRANCHES MASCULINES SE FÉMINISENT EN 5 ANS

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

76,8 ——— 76,4
-0,4 pt

2017 2018 2019 2020 2021

Lecture : dans le secteur sanitaire et social, les femmes représentaient 76,8 % de l'effectif 2017, et 76,4 % en 2021, soit une baisse de la part des femmes de 0,4 point en 5 ans.

BANQUES, ASSURANCES

60,3 ——— 59,4
-0,9 pt

2017 2018 2019 2020 2021

VERRE ET MATÉRIAUX

23,0 ——— 23,8
+0,8 pt

2017 2018 2019 2020 2021

METALLURGIE ET SIDERURGIE

22,4 ——— 23,1
+0,7 pt

2017 2018 2019 2020 2021

SERVICES DE L'AUTOMOBILE

22,5 ——— 23,1
+0,6 pt

2017 2018 2019 2020 2021

TRANSPORTS

22,8 ——— 22,9
+0,1 pt

2017 2018 2019 2020 2021

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

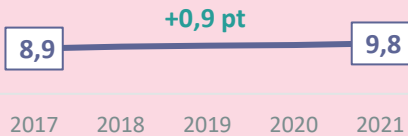
11,9 ——— 13,1
+1,2 pt

2017 2018 2019 2020 2021



EVOLUTION DE LA PART DES CADRES : LA PROGRESSION DE LA PART DES CADRES SUR 5 ANS EST RELATIVEMENT FAIBLE EN SANTÉ SOCIALE

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



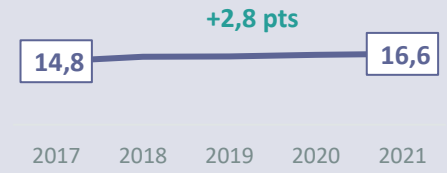
La croissance de la part des cadres dans l'effectif global est plus significative dans les services financiers, qui ont une part de cadres plus élevée qu'ailleurs.

Lecture : en sanitaire et social, les cadres (hommes + femmes) représentaient 8,9 % de l'effectif total en 2017 ; ils en représentent 9,8 % en 2021, soit une progression de la part des cadres de 0,9 point en 5 ans.

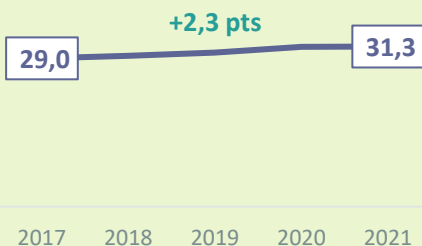
BANQUES, ASSURANCES



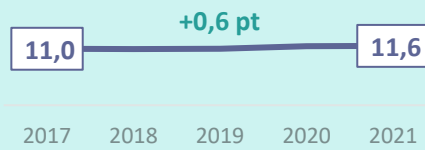
VERRE ET MATÉRIAUX



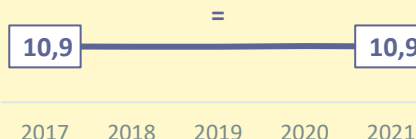
METALLURGIE ET SIDERURGIE



SERVICES DE L'AUTOMOBILE



TRANSPORTS



BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS





EVOLUTION DU SALAIRE MENSUEL NET MOYEN D'UN.E ETP : ENTRE 2017 ET 2021, LE SALAIRE MOYEN PROGRESSE PLUS FORTEMENT DANS LE SECTEUR SANTÉ-SOCIAL, MAIS RESTE AU NIVEAU LE PLUS BAS

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



Lecture : dans le secteur sanitaire et social, le salaire mensuel net moyen d'un.e ETP est passé de 1 830 € à 2 100 € entre 2017 et 2021, soit une progression de 14,8 %. Si cette augmentation paraît importante au regard des autres branches, il faut souligner que dans le secteur santé-social, le salaire moyen reste le plus bas de toutes les branches.

BANQUES, ASSURANCES



VERRE ET MATÉRIAUX



METALLURGIE ET SIDERURGIE



SERVICES DE L'AUTOMOBILE



TRANSPORTS



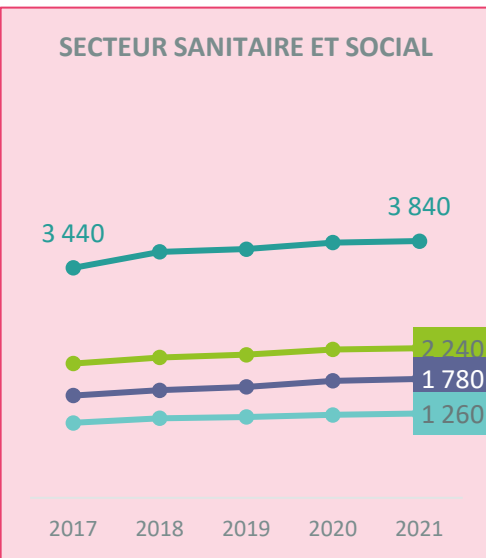
BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS



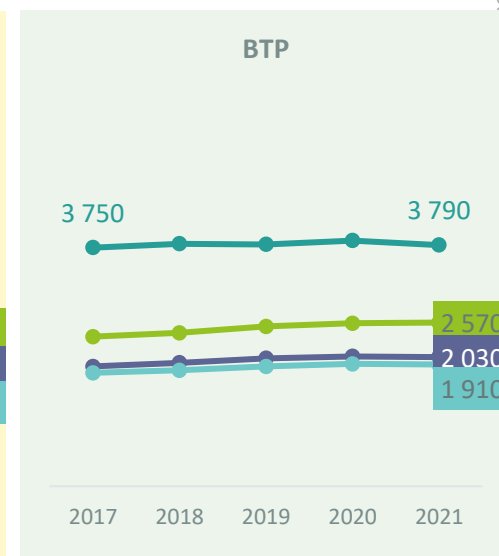
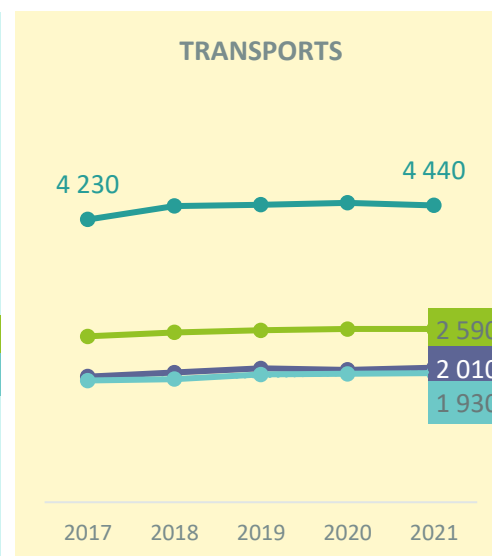
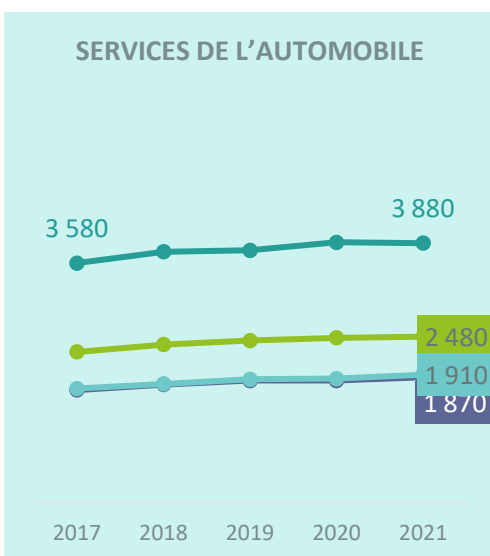
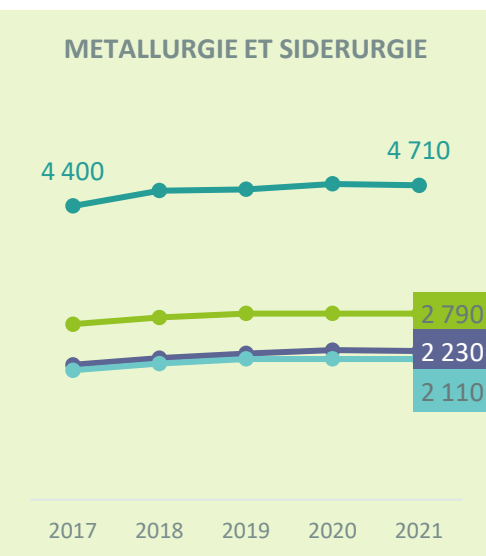
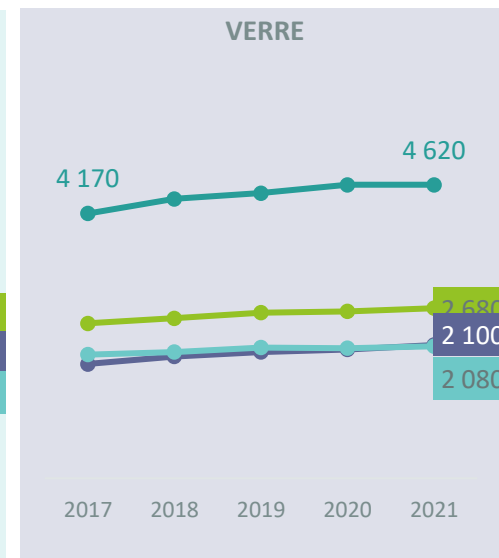
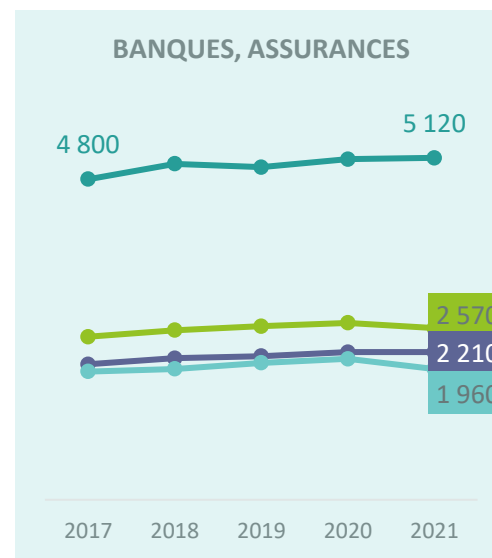
ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN MENSUEL EN ETP PAR CSP :

LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL EST LE SEUL OÙ TOUTES LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ONT DES SALAIRES TRÈS DIFFÉRENCIÉS

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier



Lecture : dans le secteur sanitaire et social, le salaire moyen d'un.e cadre est passé de 3 480 € en 2011 à 3 840 € en 2021, soit une progression de 10,3 %. Il est aussi à noter pour ce secteur le différentiel de près de 500 € entre les catégories non cadres en 2021.



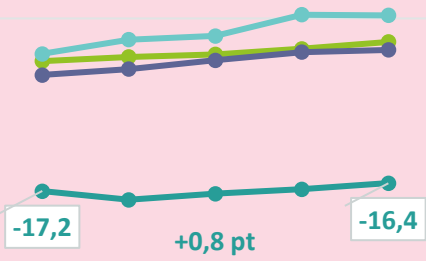
EVOLUTION DES ÉCARTS DE SALAIRES F/H PAR CSP :

VERRE, SANTÉ-SOCIAL ET MÉTALLURGIE SONT LES 3 BRANCHES À AVOIR RÉDUIT LEURS ÉCARTS DE SALAIRES F/H DE MOINS DE 1 POINT EN 5 ANS CHEZ LES CADRES

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

2017 2018 2019 2020 2021

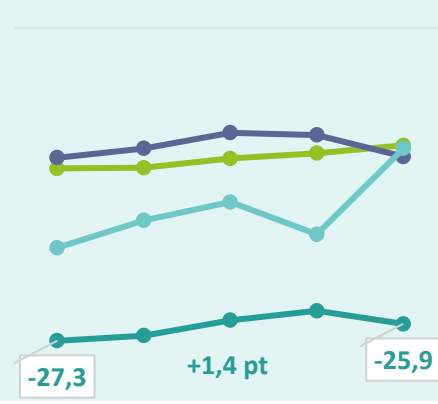


Les écarts restent sur 5 ans plus significatifs pour les cadres, que les autres catégories, mais plutôt dans les branches féminisées, et les transports.

Lecture : en 2017, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes cadres du secteur sanitaire et social était de -17,2 %. Il est de -16,4 % en 2021, soit un écart réduit de 0,8 point en 5 ans.

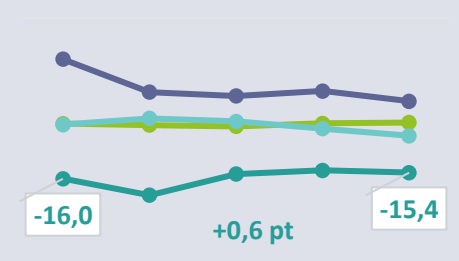
BANQUES, ASSURANCES

2017 2018 2019 2020 2021



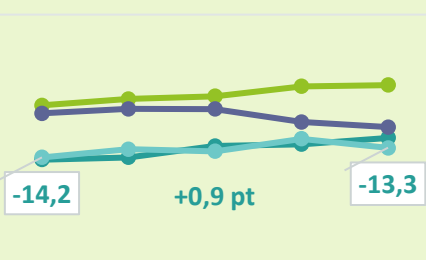
VERRE

2017 2018 2019 2020 2021



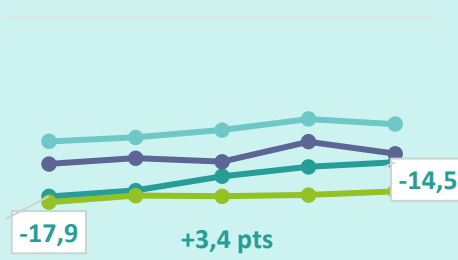
MÉTALLURGIE ET SIDERURGIE

2017 2018 2019 2020 2021



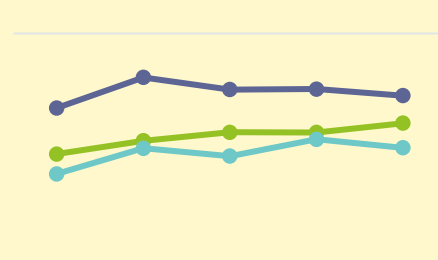
SERVICES DE L'AUTOMOBILE

2017 2018 2019 2020 2021



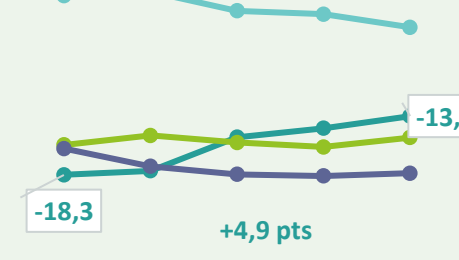
TRANSPORTS

2017 2018 2019 2020 2021



BTP

2017 2018 2019 2020 2021



ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS MENSUELS NETS AU REGARD DU SMIC

LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL EST LE SEUL, AVEC LE BTP, À AVOIR UNE AUTANT DE SALARIÉS TOUCHANT MOINS DE 1,05 SMIC ET 3 SMIC

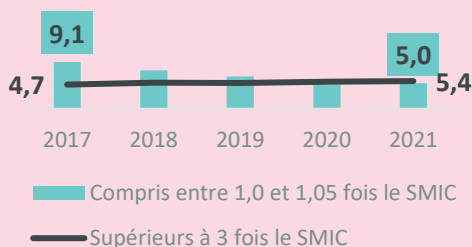


SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

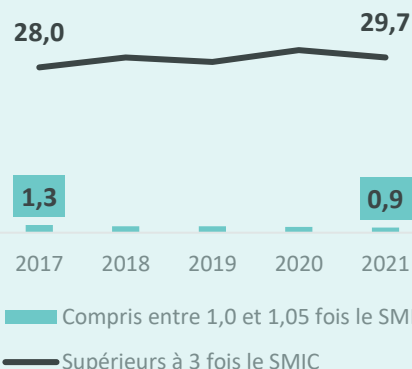
Le secteur sanitaire et social, avec le BTP, est le seul secteur avec une proportion équivalente entre la part des salarié.e.s ayant entre 1 et 1,05 fois le SMIC et plus de 3 SMIC.

Lecture : en 2021, 5 % de l'effectif perçoit entre 1 et 1,05 fois le SMIC (ils étaient 9,1 % en 2017 – mais n'oublions que la part des salarié.e.s à temps partiel s'est réduite sur la période).

5,4 % perçoit plus de 3 fois le SMIC.



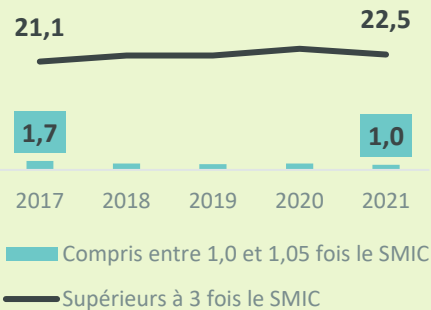
BANQUES, ASSURANCES



VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION



METALLURGIE ET SIDERURGIE



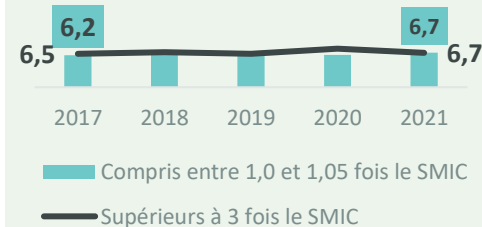
SERVICES DE L'AUTOMOBILE

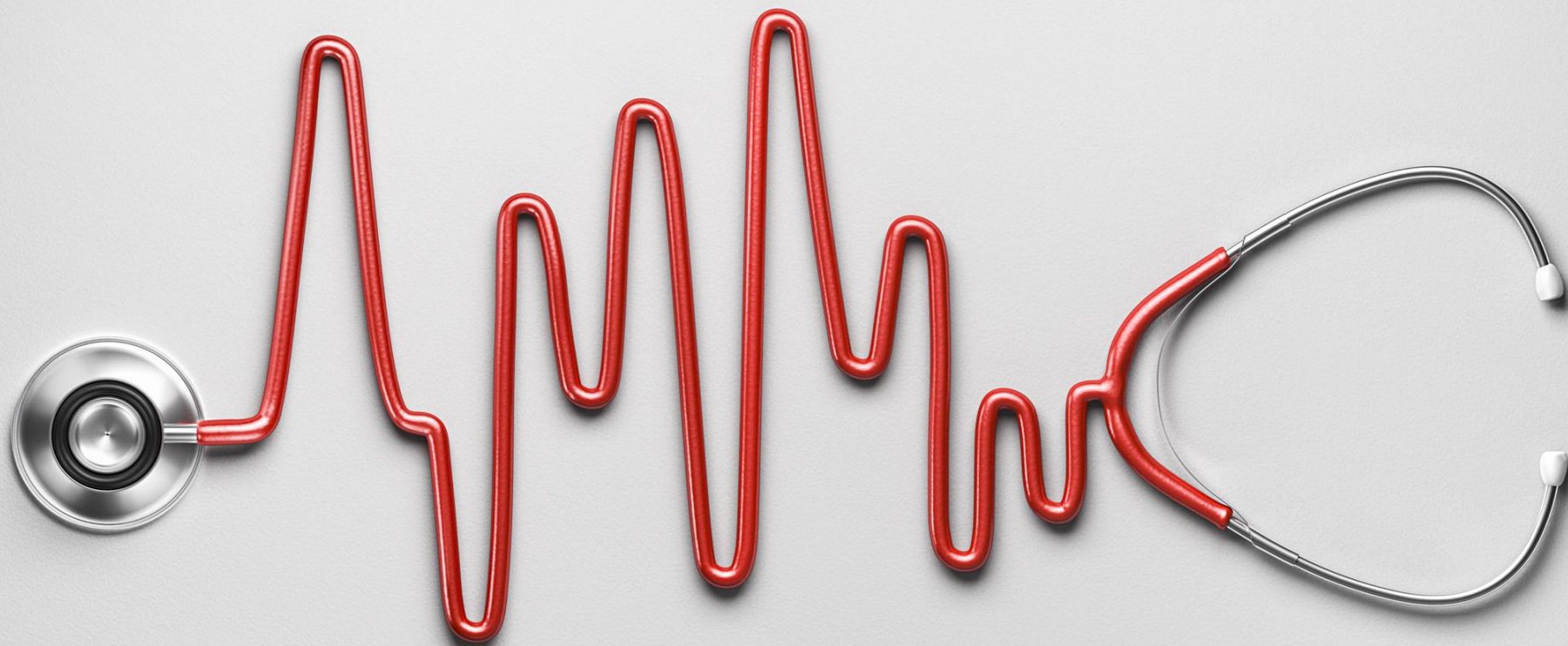


TRANSPORTS



BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS





#4
**LES ÉVOLUTIONS
PAR SOUS-SECTEURS
SANTÉ-SOCIAUX**



EVOLUTION DE LA PROPORTION DE FEMMES (1/2)

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

76,8 ————— 76,4
-0,4 pt

2017 2018 2019 2020 2021

AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE

95,8 ————— 94,0
-1,8 pt

2017 2018 2019 2020 2021

LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES

87,2 ————— 85,0
-2,2 pt

2017 2018 2019 2020 2021

HOSPITALISATION PRIVEE

84,4 ————— 83,6
-0,8 pt

2017 2018 2019 2020 2021

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

81,0 ————— 80,5
-0,5 pt

2017 2018 2019 2020 2021

HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF

79,7 ————— 79,8
+0,1 pt

2017 2018 2019 2020 2021

MISSIONS LOCALES ET PAIO

77,9 ————— 78,7
+0,8 pt

2017 2018 2019 2020 2021

La part des femmes ne se réduit pas dans tous les sous-secteurs : hospitalisation à but non lucratif, missions locales

Lecture : dans le secteur sanitaire et social, les femmes représentaient 76,8 % de l'effectif 2017, et 76,4 % en 2021, soit une baisse de la part des femmes de 0,4 point en 5 ans.



EVOLUTION DE LA PROPORTION DE FEMMES (2/2)

CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER



-0,2 pt

2017 2018 2019 2020 2021

ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX UNISS



+0,2 pt

2017 2018 2019 2020 2021

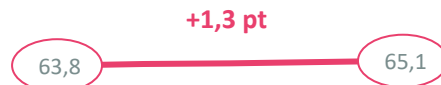
ECLAT (ex animation)



+1,2 pt

2017 2018 2019 2020 2021

ETABLISSEMENTS POUR PERSONNES INADAPTEES



+1,3 pt

2017 2018 2019 2020 2021

HABITAT ET LOGEMENTS ACCOMPAGNES



+1,9 pt

2017 2018 2019 2020 2021

CHRS



-1 pt

2017 2018 2019 2020 2021

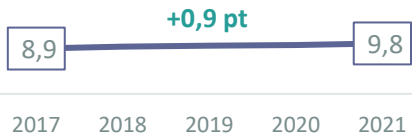
La part des femmes ne se réduit pas dans tous les sous-secteurs.
Sur cette page, seuls les CLCC et les CHRS enregistrent une part des femmes moindres dans leurs effectifs, entre 2017 et 2021.





EVOLUTION DE LA PART DES CADRES (1/2)

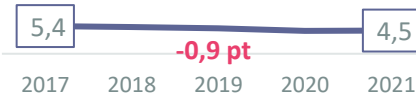
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE



LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES



HOSPITALISATION PRIVEE



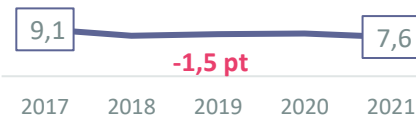
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF



MISSIONS LOCALES ET PAIO



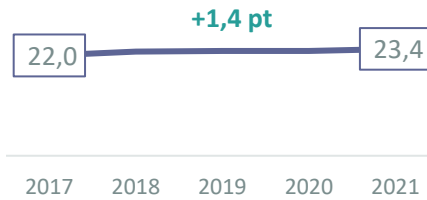
La part des cadres se réduit en 5 ans, dans les LABM, les SSTI et ML.

Lecture : en sanitaire et social, les cadres (hommes + femmes) représentaient 8,9 % de l'effectif total en 2017 ; ils en représentent 9,8 % en 2021, soit une progression de la part des cadres de 0,9 point en 5 ans.



EVOLUTION DE LA PART DES CADRES (2/2)

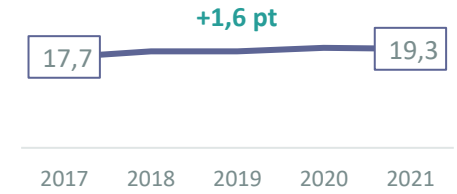
CENTRES DE LUTTE
CONTRE LE CANCER



ETABLISSEMENTS MEDICO-
SOCIAUX UNISS



ECLAT
(ex animation)



ETABLISSEMENTS POUR
PERSONNES INADAPTEES



HABITAT ET LOGEMENTS
ACCOMPAGNES



CHRS

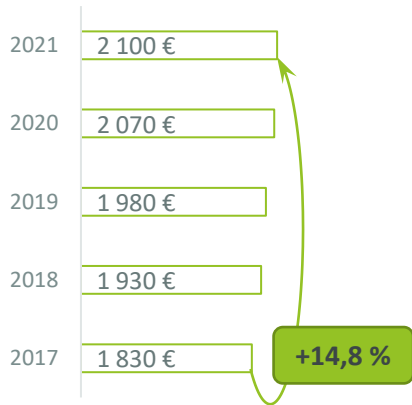


Les CLCC, habitat-logements et ECLAT sont les secteurs qui ont un taux de cadres en plus forte croissance sur la période 2017-2021. Les CHRS ont réduit leur part de cadres.



EVOLUTION DU SALAIRE MENSUEL NET MOYEN D'UN.E ETP (1/2)

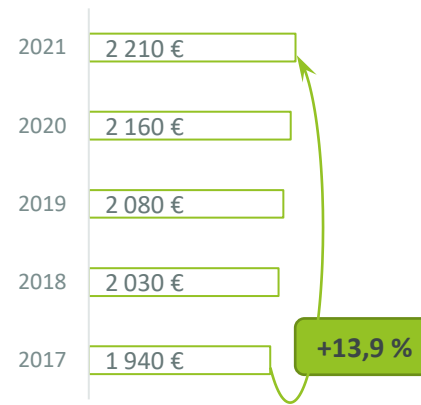
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



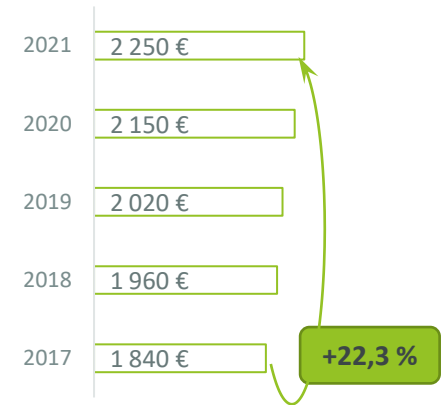
AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE



LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES



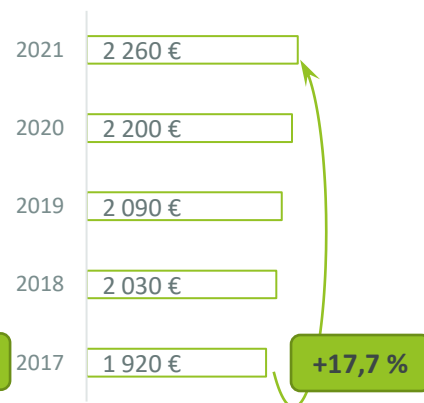
HOSPITALISATION PRIVEE



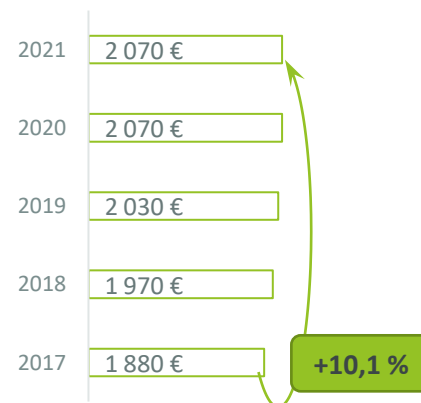
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF



MISSIONS LOCALES ET PAIO



LECTURE : dans le secteur sanitaire et social, le salaire mensuel net moyen d'un.e ETP est passé de 1 830 € à 2 100 € entre 2017 et 2021, soit une progression de 14,8 %. Si cette augmentation paraît importante au regard des autres branches, il faut souligner que dans le secteur santé-social, le salaire moyen reste le plus bas de toutes les branches. Et par sous-secteurs, les différences demeurent dans le temps, en lien avec les conventions collectives, les organisations du travail (comme temps partiels en aide à domicile ...).





EVOLUTION DU SALAIRE MENSUEL NET MOYEN D'UN.E ETP (2/2)

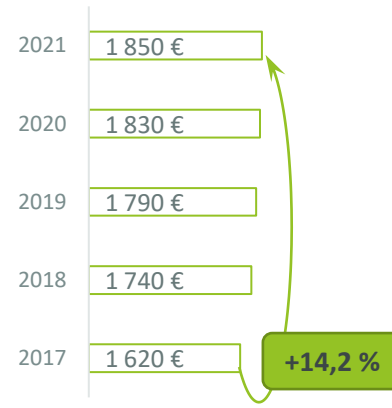
La structure des effectifs par catégorie explique aussi les différentiels de salaires moyens entre les différents sous-secteurs de la branche sanitaire et social.

Par exemple, les CLCC intègrent la population de médecins qui accroît le niveau de salaires moyens, alors que les CHRS n'ont pas de médecins dans leur effectif.

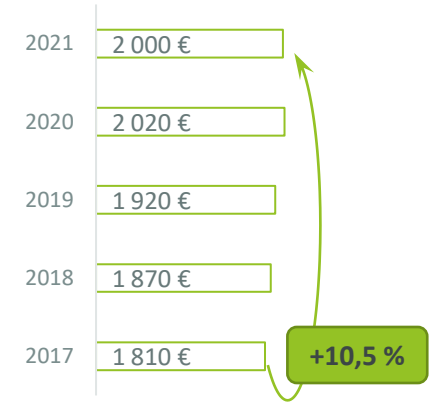
CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER



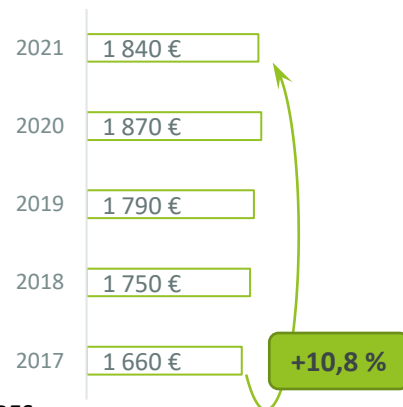
ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX UNISS



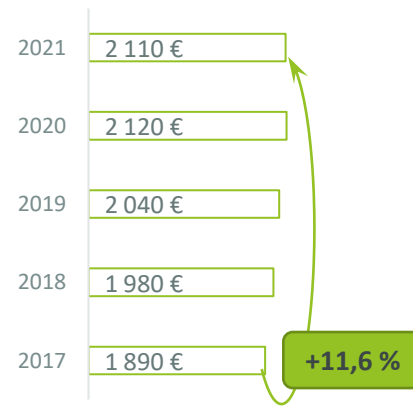
ECLAT (ex animation)



ETABLISSEMENTS POUR PERSONNES INADAPTEES



HABITAT ET LOGEMENTS ACCOMPAGNES



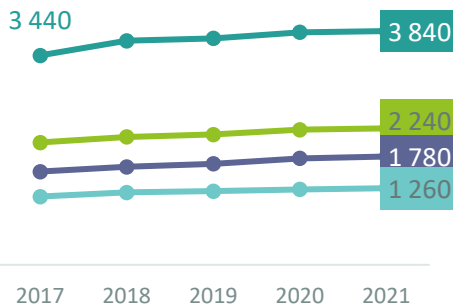
CHRS



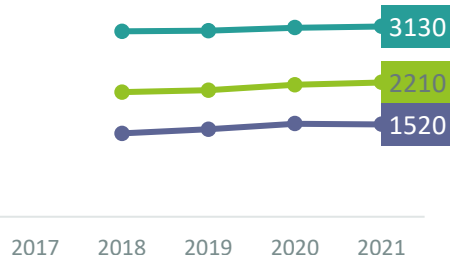
ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN MENSUEL EN ETP PAR CSP (1/2)

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier

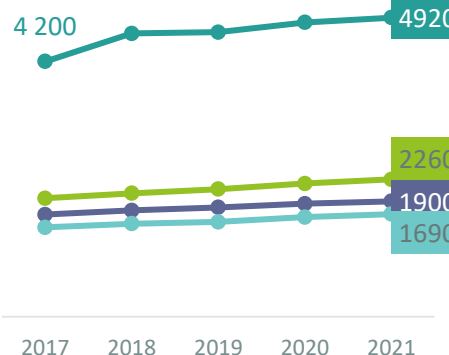
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



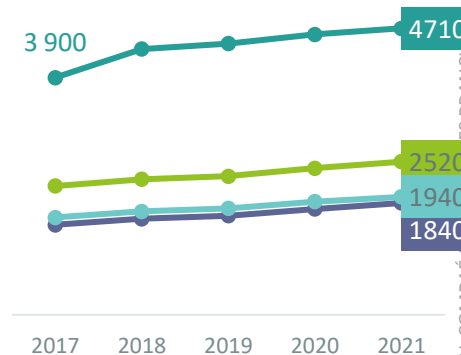
AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE



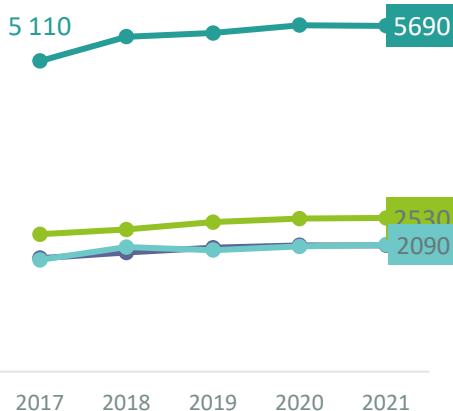
LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES



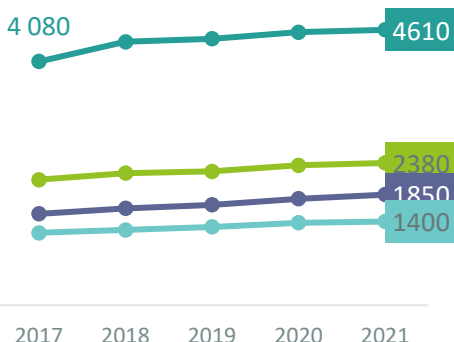
HOSPITALISATION PRIVEE



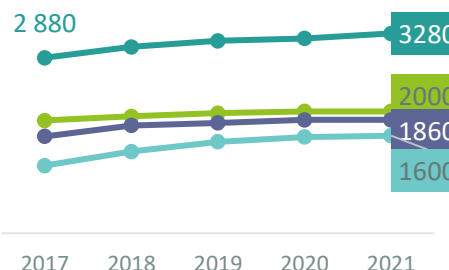
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF



MISSIONS LOCALES ET PAIO



Les différentiels de salaires entre les cadres, et des cadres vis-à-vis des autres catégories, s'expliquent notamment par la présence ou non de médecins dans la population comparée.

Lecture : dans le secteur sanitaire et social, le salaire moyen d'un.e cadre est passé de 3 480 € en 2011 à 3 840 € en 2021, soit une progression de 10,3 %.

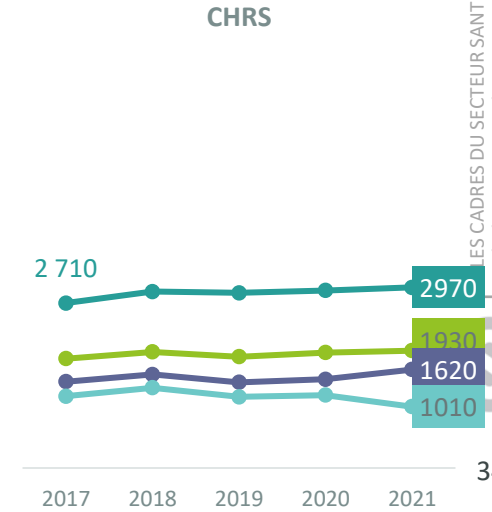
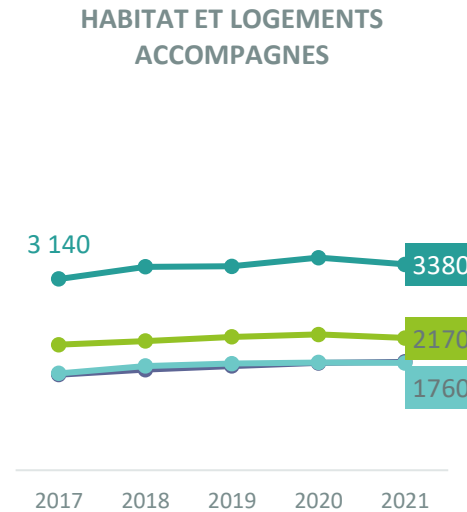
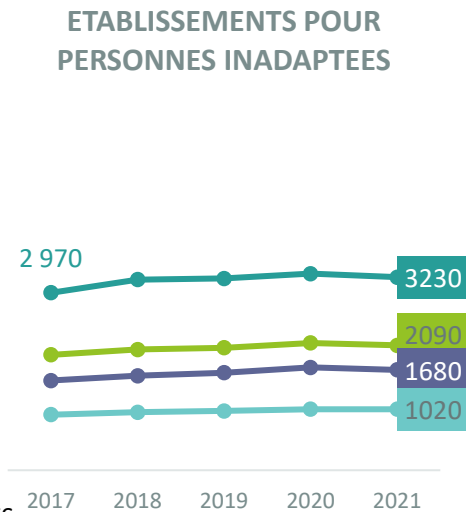
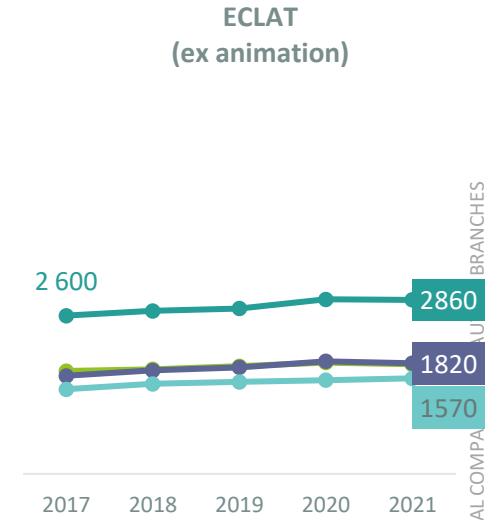
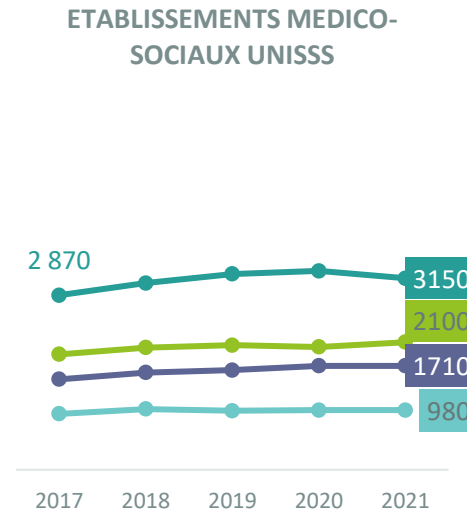
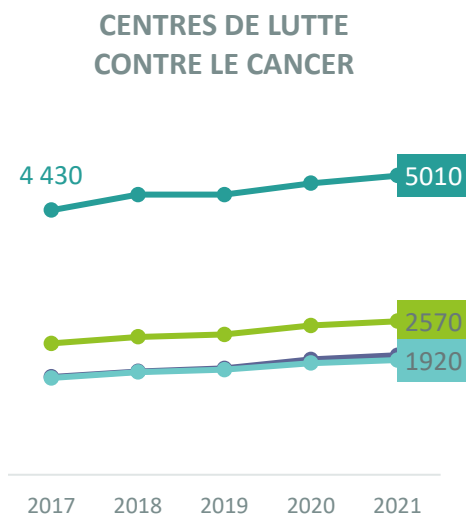
LES CADRES DU SECTEUR SANTE-SOCIAL COMPAE. FEDERATION SANTE-SOCIAUX - MARS 2024 Sources : données 2017 à 2021 de la DARES



ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN MENSUEL EN ETP PAR CSP (2/2)

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier

Les différentiels de salaires entre les cadres, et des cadres vis-à-vis des autres catégories, s'expliquent notamment par la présence ou non de médecins dans la population comparée.



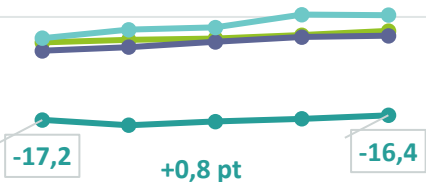
LES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL COMPARTIMENT BRANCHES
FÉDÉRATION SANTÉ-SOCIAUX - MARS 2024

EVOLUTION DES ÉCARTS DE SALAIRES F/H PAR CSP (1/2)

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier

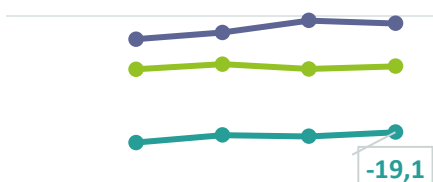
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

2017 2018 2019 2020 2021



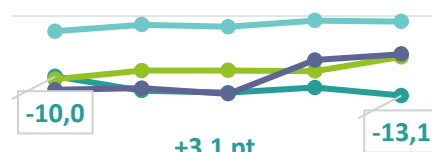
AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE

2017 2018 2019 2020 2021



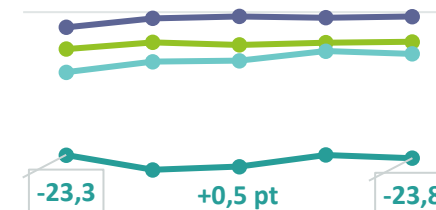
LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES

2017 2018 2019 2020 2021



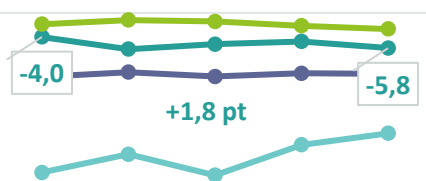
HOSPITALISATION PRIVEE

2017 2018 2019 2020 2021



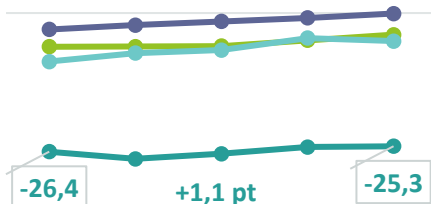
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

2017 2018 2019 2020 2021



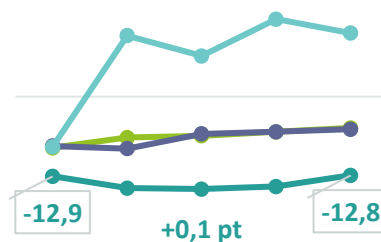
HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF

2017 2018 2019 2020 2021



MISSIONS LOCALES ET PAIO

2017 2018 2019 2020 2021



La réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réalise à des rythmes différenciés selon les sous-secteurs.

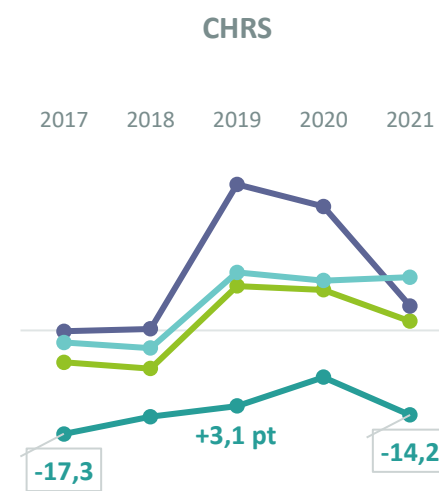
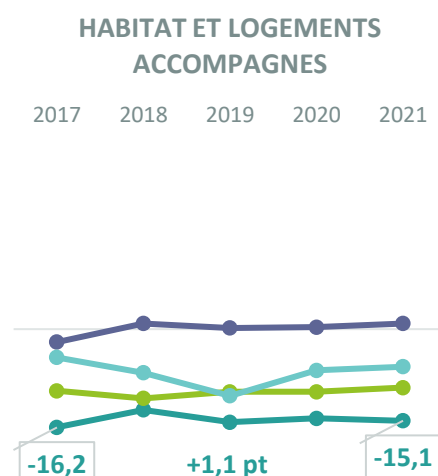
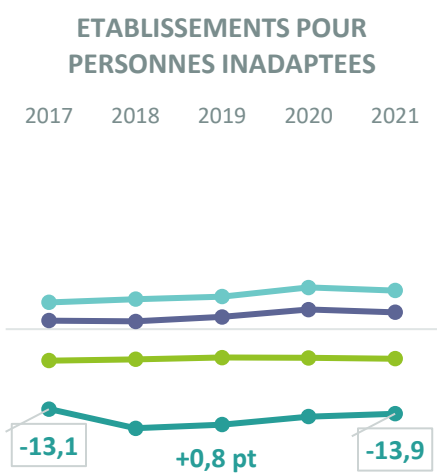
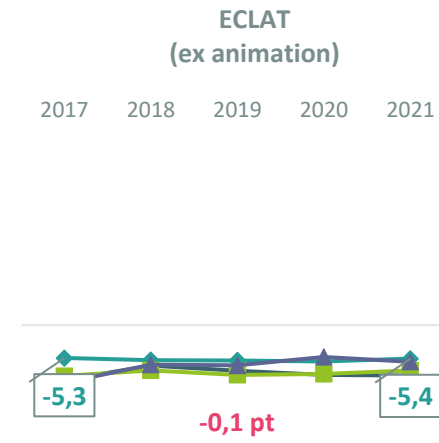
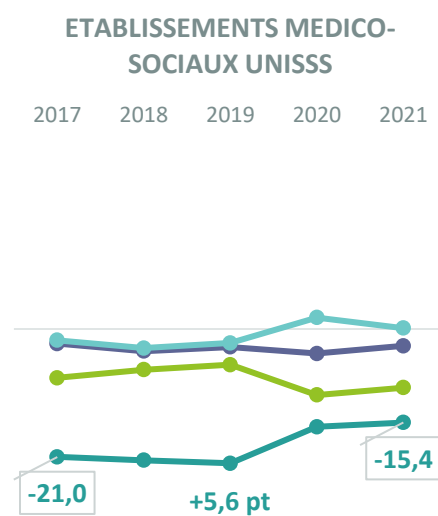
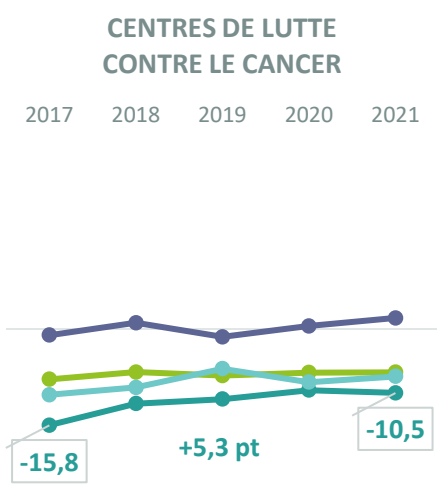
Lecture : en 2017, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes cadres du secteur sanitaire et social était de -17,2 %. Il est de -16,4 % en 2021, soit un écart réduit de 0,8 point en 5 ans.



EVOLUTION DES ÉCARTS DE SALAIRES F/H PAR CSP (2/2)

- Cadre
- Profession intermédiaire
- Employé
- Ouvrier

La réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réalise à des rythmes différenciés selon les sous-secteurs. Dans l'animation, les écarts de salaires sont proches selon les catégories professionnelles, et sur la période 2017-2021, les écarts ne se réduisent pas.



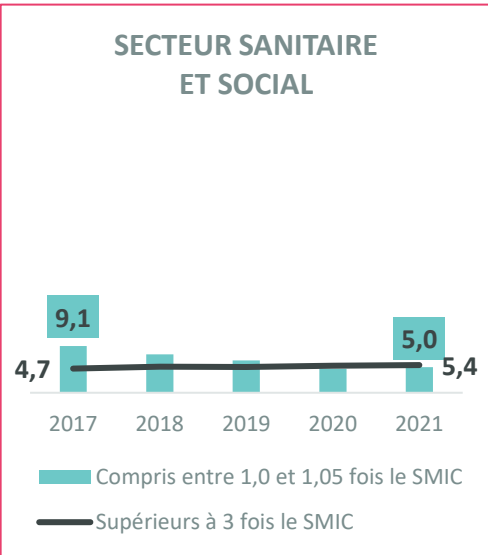
LES CADRES DU SECTEUR SANTE-SOCIAL COMPA.E.E.S à D'AUTRES BRANCHES
FÉDÉRATION SANTE-SOCIAUX - MARS 2024
Sources : données CRIS 2017 à 2021 de la DARES



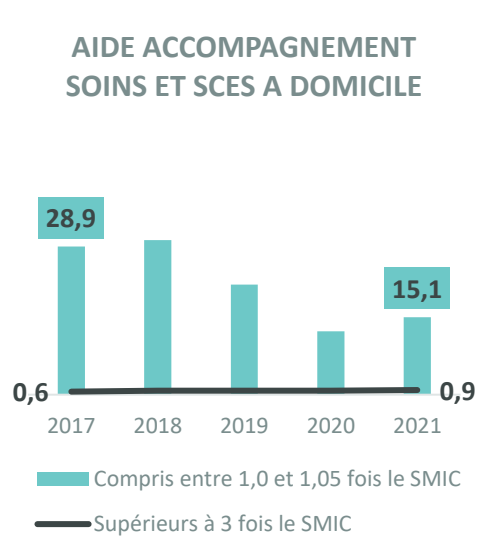


ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS MENSUELS NETS AU REGARD DU SMIC (1/2)

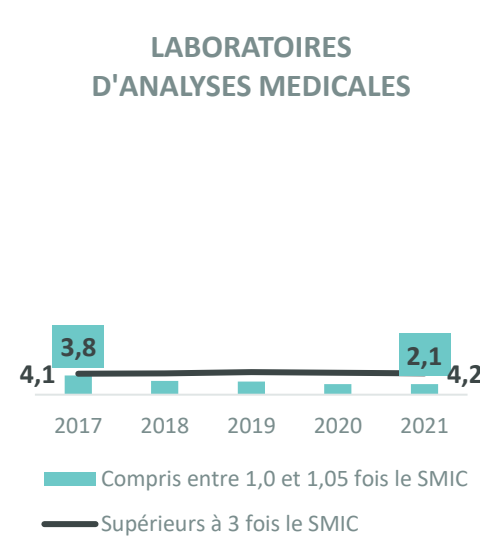
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



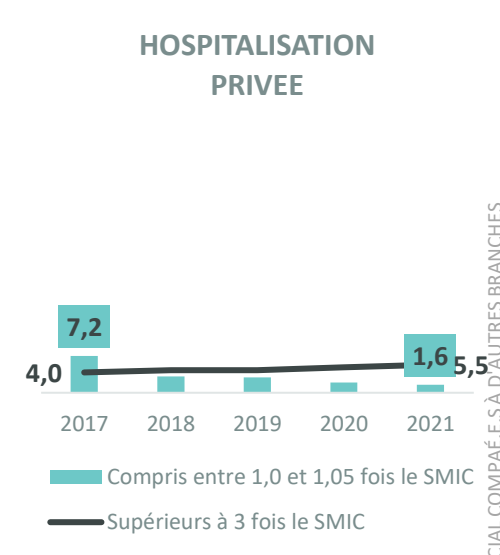
AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE



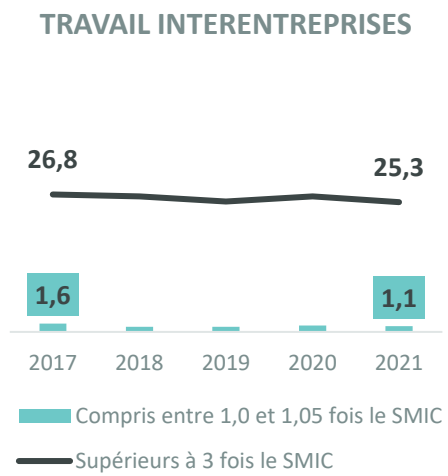
LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES



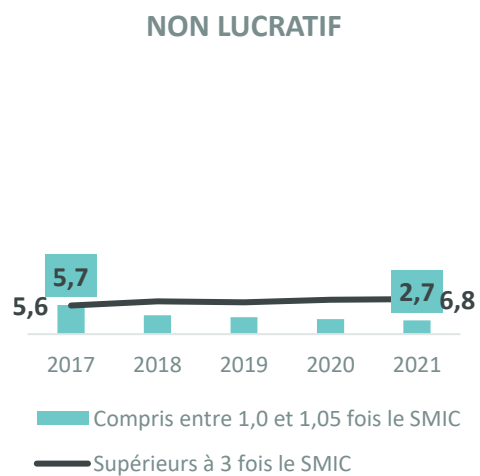
HOSPITALISATION PRIVEE



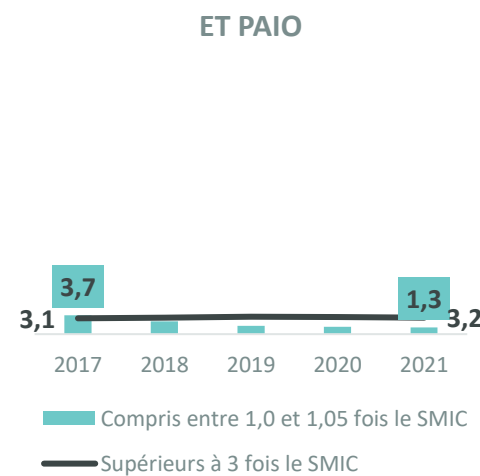
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF



MISSIONS LOCALES ET PAIO



Lecture : en 2021, 5 % de l'effectif perçoit entre 1 et 1,05 fois le SMIC (ils étaient 9,1 % en 2017 – mais n'oublions que la part des salarié.e.s à temps partiel s'est réduite sur la période).
5,4 % perçoit plus de 3 fois le SMIC.

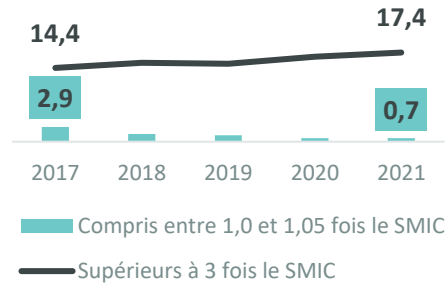
LES CADRES DU SECTEUR SANTE-SOCIAL COMPA.E.S. A D'AUTRES BRANCHES
FEDERATION SANTE SOCIAUX - MARS 2024
Sources : données CRIS 2017 à 2021 de la DARES



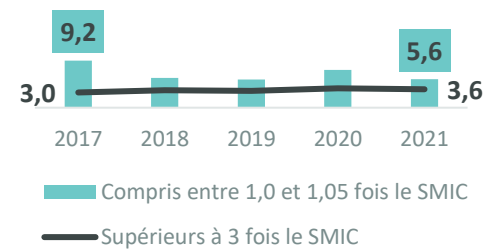


ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS MENSUELS NETS AU REGARD DU SMIC (2/2)

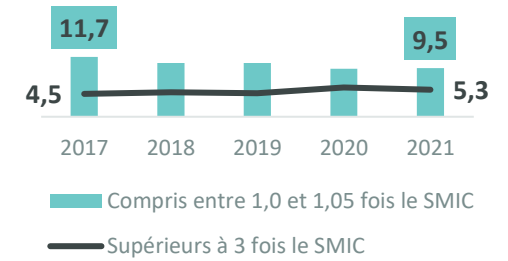
CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER



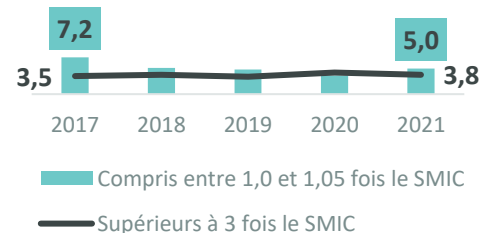
ETABLISSEMENTS MEDICO- SOCIAUX UNISS



ECLAT (ex animation)



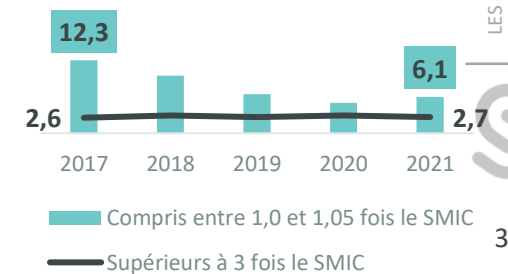
ETABLISSEMENTS POUR PERSONNES INADAPTEES



HABITAT ET LOGEMENTS ACCOMPAGNES



CHRS



#5

**LES SALAIRES DES CADRES
DANS DIVERSES FAMILLES DE
MÉTIER**





LES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE APEC AVANT DE ZOOMER SUR LES SALAIRES DES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL AU REGARD DES AUTRES SECTEURS

- ▶ L'APEC (association pour l'emploi des cadres) a publié une étude en novembre 2023 sur la rémunération des cadres dans 111 familles de métiers :
- ▶ Le salaire médian des cadres en poste (salaire fixe + part variable) s'établit à 52 k€ : la moitié des cadres perçoit un salaire annuel brut inférieur à ce montant et l'autre moitié un salaire supérieur
 - 80 % des salaires des cadres sont compris dans une fourchette allant de 37 à 89 k€.
 - 53 % des cadres bénéficient d'une rémunération comprenant une partie variable.
- ▶ Les salaires des cadres varient fortement selon la famille de métiers observée
 - La rémunération médiane des cadres est par exemple de 48 k€ dans les métiers de l'administration des ventes contre 71 k€ dans les métiers de la direction informatique.



Les salaires des cadres dans 111 familles de métiers - Edition 2023 - APEC

- Les informations sur les salaires des cadres en poste sont issues de la fusion des cinq dernières enquêtes « Situation professionnelle et rémunération des cadres » menées par la Direction Données Études de l'Apec en 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 (salaires 2018, 2019, 2020, 2021, 2022). Un facteur correctif tenant compte de l'évolution des rémunérations par rapport à la dernière enquête 2023 a été appliqué aux rémunérations antérieures à 2023.
- L'enquête s'adresse à des personnes qui occupent un poste cadre. Celles-ci ont été interrogées sur leur situation professionnelle, leur formation initiale, le poste occupé, leur entreprise, ainsi que sur leur rémunération. Les questions sur la rémunération portent sur la partie fixe et la partie variable.
- Un redressement des résultats de cette enquête a été réalisé à partir de sources DADS (Insee), par âge, sexe, taille d'entreprise, secteur et région. Les résultats sont représentatifs de la population cadre du secteur privé selon ces critères.
- Dès lors que l'effectif de la population interrogée est strictement inférieur à 30 individus, l'indication « NS » est affichée. Pour les salaires selon les sous-secteurs, seuls les sous-secteurs pour lesquels l'effectif interrogé est supérieur ou égal à 30 sont listés



LA DISPERSION DES SALAIRES DES CADRES DU SECTEUR SANTÉ, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL EST FAIBLE DANS LES MÉTIERS CŒUR ...

— 1er décile

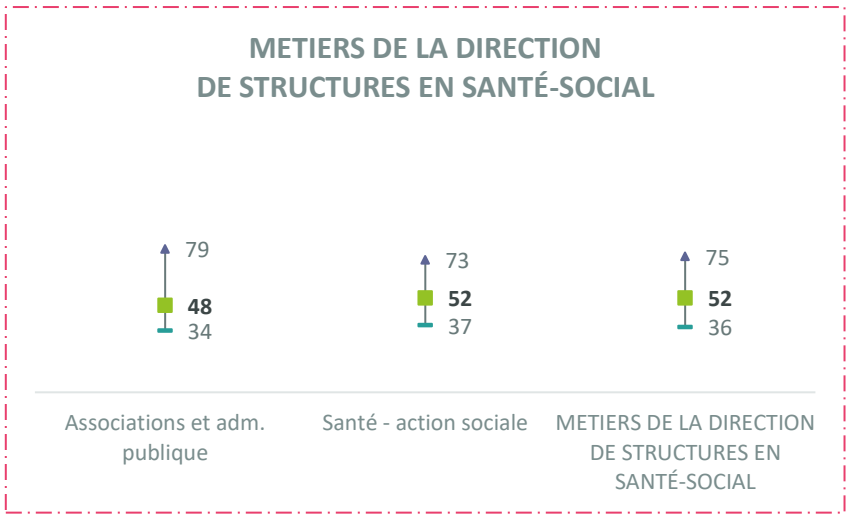
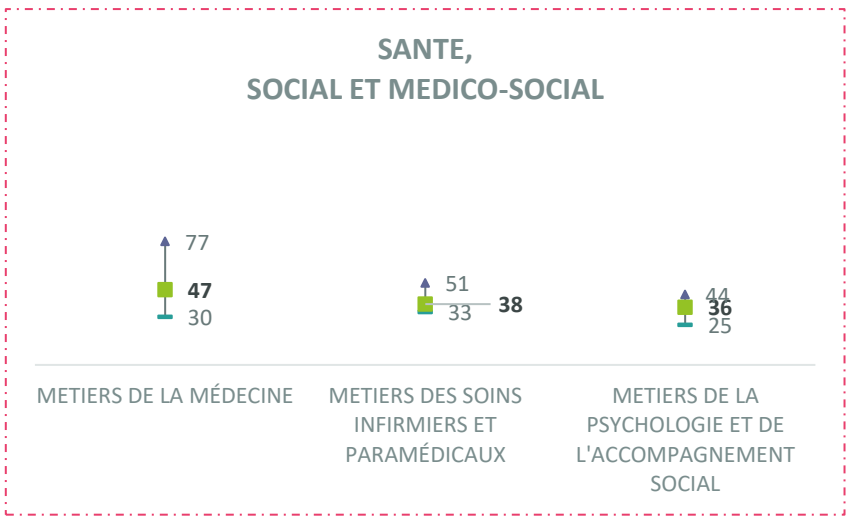
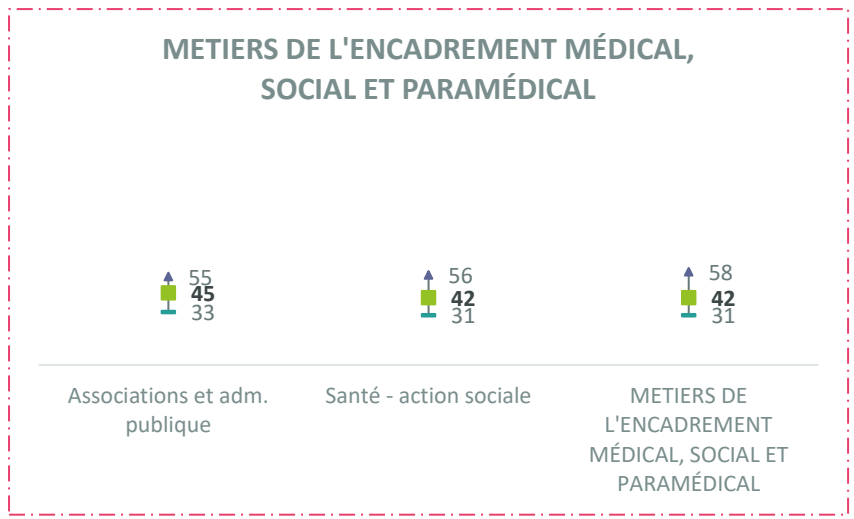
■ médiane

▲ 9ème décile

LES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL COMPAÉ.E.S À D'AUTRES BRANCHES
FÉDÉRATION SANTÉ-SOCIAUX - MARS 2024



en k€
annuels

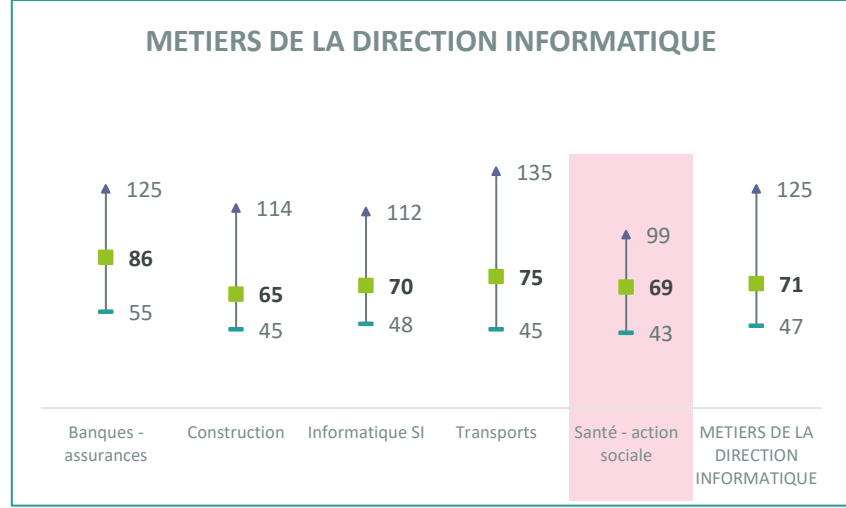
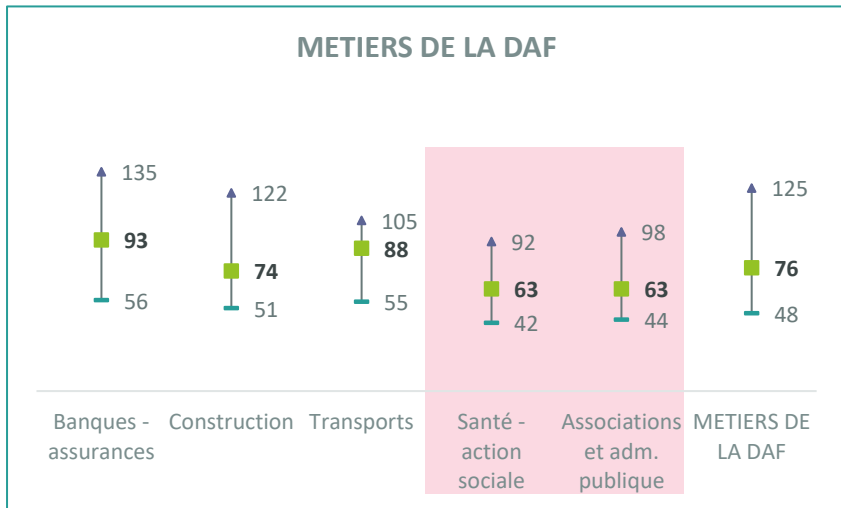
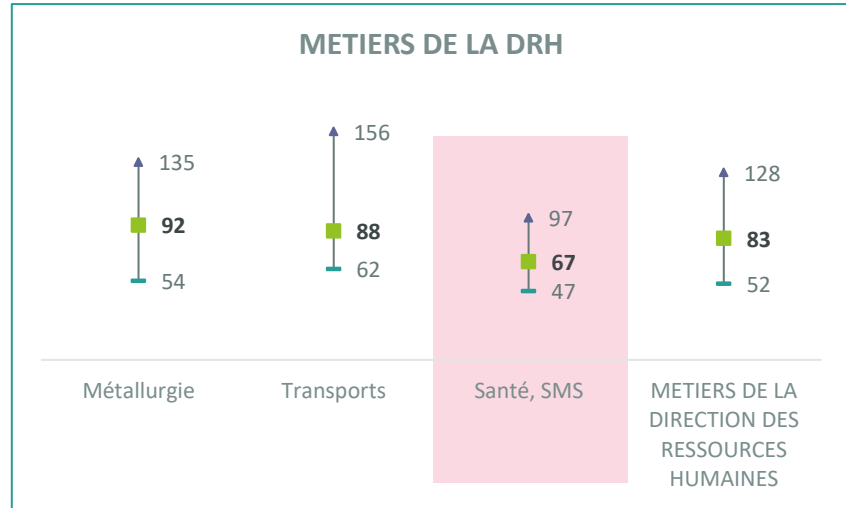
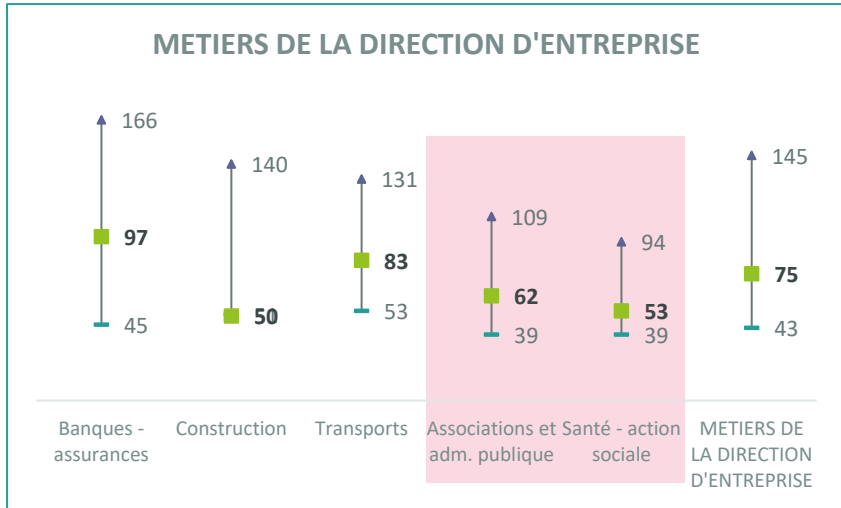




... ALORS QUE DANS LES MÉTIERS TRANSVERSES À TOUS LES SECTEURS, LES SALAIRES DES CADRES SANTÉ-SOCIAUX SONT PLUS FAIBLES ...

— 1er décile
■ médiane
▲ 9ème décile

en k€ annuels



LES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL COMPA.E.E.S À D'AUTRES BRANCHES
FÉDÉRATION SANTÉ-SOCIAUX - MARS 2024



Source : les salaires des cadres dans 111 familles de métiers – APEC – Edition 2023



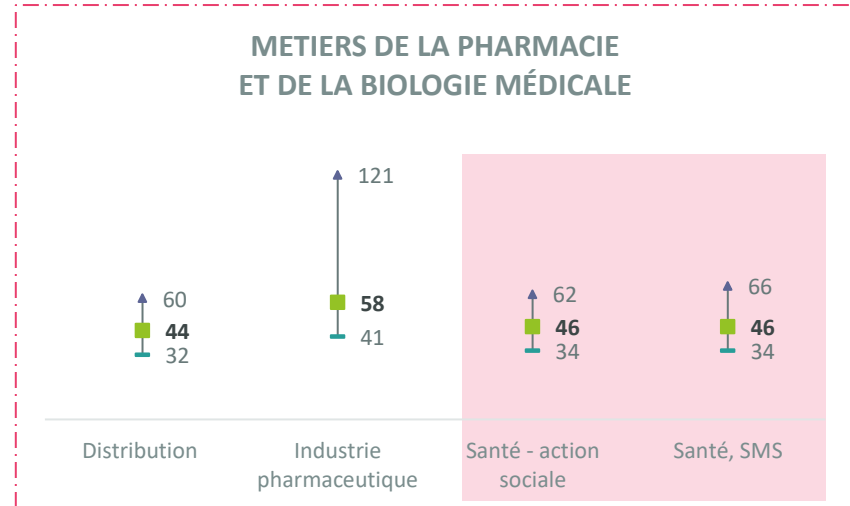
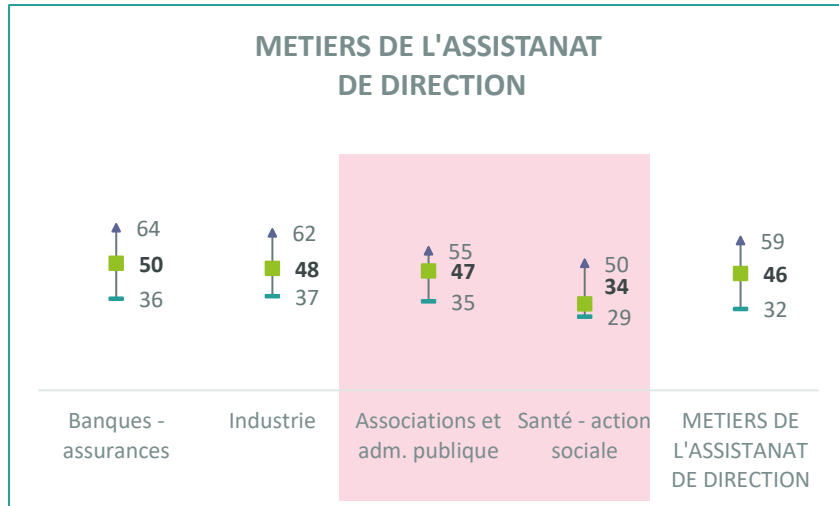
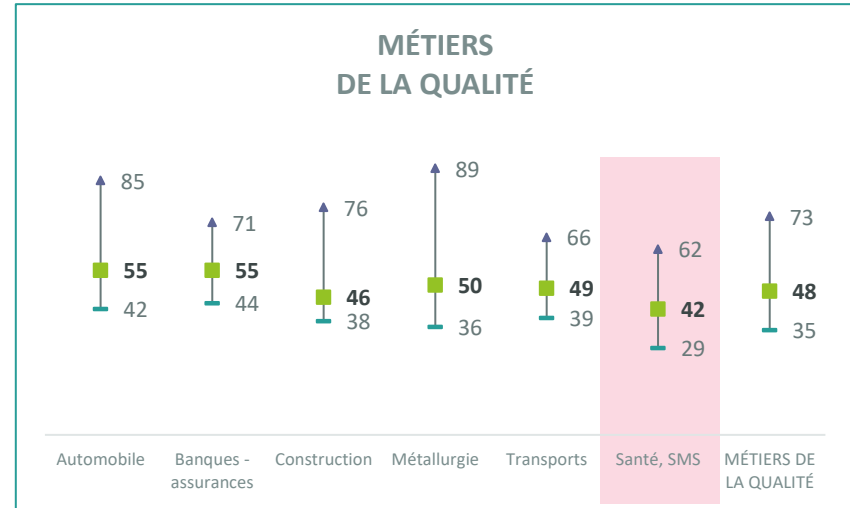
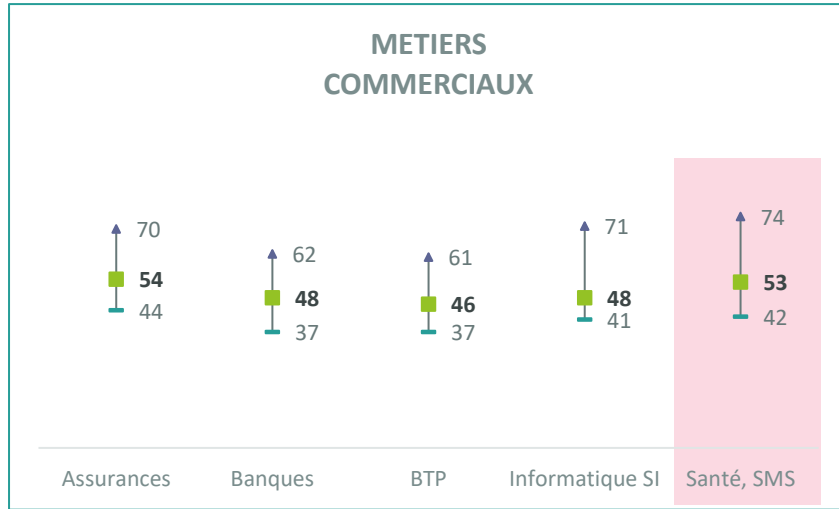
... Y COMPRIS DANS DES FILIÈRES SPÉCIFIQUES TELLES QUE LA PHARMACIE ET LA BIOLOGIE MÉDICALE

— 1er décile

■ médiane

▲ 9ème décile

en k€
annuels





#6
ANNEXES CHIFFRÉES

LES SALAIRES MOYENS EN 2020 DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Distribution des salaires mensuels nets en ETP moyens en 2020 par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité

Catégories socio-professionnelles regroupées	Secteur public			Secteur privé non lucratif			Secteur privé lucratif		
	D1	Médiane	D9	D1	Médiane	D9	D1	Médiane	D9
Personnel administratif	1 505	1 873	2 761	1 421	1 941	3 523	1 295	1 723	3 031
Cadres de direction	6 494	9 094	10 702	2 629	4 949	9 372	2 513	3 444	10 500
Cadres de gestion	2 285	3 720	7 523	2 281	3 248	5 383	2 207	3 409	5 935
Professions Intermédiaires (directeurs des soins, adjoints des cadres, assistants)	1 688	2 154	2 760	1 486	1 915	2 550	1 452	1 988	2 873
Employé.e.s (adjoints administratifs, permanenciers auxiliaires de régulation)	1 464	1 701	2 105	1 300	1 737	2 289	1 235	1 619	2 164
Personnel soignant	1 663	2 153	2 975	1 391	2 034	2 829	1 298	1 924	2 795
Personnel d'encadrement du personnel soignant	2 645	3 194	3 893	2 374	3 234	4 565	2 439	3 338	4 648
Infirmiers	1 926	2 436	3 119	1 737	2 267	2 936	1 592	2 218	2 986
Rééducateurs	1 696	2 275	2 914	1 712	2 201	2 842	1 614	2 169	2 839
Psychologues	1 693	2 352	3 524	1 909	2 464	3 110	1 584	2 216	2 948
Personnel éducatif et Social (professions Intermédiaires)	1 573	2 089	2 754	1 489	2 009	2 669	1 440	1 846	2 398
Personnel médico-technique	1 721	2 398	3 102	1 608	2 164	2 887	1 498	2 022	3 069
Professions intermédiaires (cadres de santé, technicien.ne.s de laboratoire, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs En pharmacie)	1 721	2 403	3 104	1 669	2 184	2 899	1 540	2 038	3 074
Ingénieurs et cadres techniques	2 073	3 213	4 894	2 293	3 291	5 052	1 984	2 963	4 345
Personnel médical	2 750	5 247	8 266	2 488	5 886	9 332	1 576	3 614	8 348
Médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens	3 262	5 684	8 500	2 671	6 127	9 510	1 389	5 121	9 153
Sages-femmes	2 115	2 903	3 716	2 078	2 922	3 635	1 927	2 691	3 442
Ensemble	1 621	2 160	3 550	1 409	2 069	3 734	1 309	1 922	3 031

Sources > Insee, BTS 2019-2020, Siasp 2019-2020, traitements DREES.

Les établissements de santé en 2021 > Les Dossiers de la DREES > n° 111 - juillet 2023

RAPPEL DU PRÉAMBULE : LA LISTE DES CRIS

- ▶ Les CRIS sont les conventions collectives regroupées par branches d'activité.
- ▶ Les tableaux ci-après reprennent les lettres des CRIS, qui sont classées par taux de féminisation en 2021.

Liste des CRIS

(conventions regroupées pour l'information statistique)

P - SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

- A - MÉTALLURGIE, SIDÉRURGIE
- B - BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
- C - CHIMIE, PHARMACIE
- D - PLASTIQUES, CAOUTCHOUC, COMBUSTIBLES
- E - VERRE, MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
- F - BOIS, DÉRIVÉS
- G - HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE
- H - CULTURE, COMMUNICATION
- I - AGRO-ALIMENTAIRE
- J - COMMERCE DE GROS, IMPORT-EXPORT
- K - COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE
- L - COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE
- M - SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS
- N - HÔTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME
- O - TRANSPORTS
- Q - BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES
- R - IMMOBILIER, ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT
- S - BUREAUX D'ÉTUDES, PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES
- T - PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES
- U - NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION, SÉCURITÉ
- V - BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES

LES DONNÉES DE LA DARES PAR CRIS EN 2011, 2016 ET 2021

Toutes les données sont classées par le taux de féminisation 2021.



	Part des femmes dans l'effectif total au 31/12					Salaire mensuel net moyen des FEMMES					Salaire mensuel net moyen des HOMMES					Ecart de salaire F / H				
	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16
P	77,1%	76,7%	76,4%	-0,7%	-0,3%	1 680 €	1 750 €	2 050 €	22,0%	17,1%	2 060 €	2 030 €	2 270 €	10,2%	11,8%	-18,2%	-13,8%	-9,5%	8,7%	4,3%
T	73,9%	73,0%	73,3%	-0,6%	0,3%	2 130 €	2 290 €	2 660 €	24,9%	16,2%	3 310 €	3 310 €	3 620 €	9,4%	9,4%	-35,7%	-30,8%	-26,5%	9,2%	4,3%
G	66,9%	66,2%	65,1%	-1,8%	-1,1%	1 600 €	1 720 €	2 020 €	26,3%	17,4%	2 150 €	2 270 €	2 540 €	18,1%	11,9%	-25,6%	-24,2%	-20,3%	5,3%	3,9%
V	60,2%	63,6%	64,4%	4,2%	0,8%	1 640 €	1 680 €	1 920 €	17,1%	14,3%	2 510 €	2 600 €	2 940 €	17,1%	13,1%	-34,7%	-35,3%	-34,6%	0,1%	0,7%
Q	59,7%	60,2%	59,4%	-0,3%	-0,8%	2 470 €	2 710 €	3 100 €	25,5%	14,4%	4 000 €	4 290 €	4 680 €	17,0%	9,1%	-38,3%	-37,0%	-33,7%	4,6%	3,3%
R	58,5%	58,3%	58,3%	-0,2%	0,0%	1 930 €	2 120 €	2 470 €	28,0%	16,5%	2 670 €	2 870 €	3 130 €	17,2%	9,1%	-27,8%	-26,1%	-21,0%	6,8%	5,1%
C	55,9%	56,4%	57,6%	1,7%	1,2%	2 430 €	2 730 €	3 170 €	30,5%	16,1%	3 250 €	3 580 €	3 930 €	20,9%	9,8%	-25,2%	-23,9%	-19,5%	5,7%	4,4%
K	59,5%	57,7%	57,1%	-2,4%	-0,6%	1 490 €	1 580 €	1 800 €	20,8%	13,9%	1 920 €	1 980 €	2 140 €	11,5%	8,1%	-22,6%	-20,3%	-15,9%	6,7%	4,4%
L	51,7%	50,4%	51,3%	-0,4%	0,9%	1 640 €	1 760 €	2 050 €	25,0%	16,5%	1 960 €	2 060 €	2 320 €	18,4%	12,6%	-16,0%	-14,7%	-11,7%	4,3%	3,0%
N	49,0%	47,6%	46,2%	-2,8%	-1,4%	1 500 €	1 550 €	1 800 €	20,0%	16,1%	1 720 €	1 720 €	1 940 €	12,8%	12,8%	-12,7%	-9,9%	-7,1%	5,6%	2,8%
U	42,8%	41,5%	45,9%	3,1%	4,4%	1 340 €	1 440 €	1 650 €	23,1%	14,6%	1 640 €	1 710 €	1 930 €	17,7%	12,9%	-18,7%	-15,9%	-14,7%	4,0%	1,2%
I	43,9%	43,5%	45,5%	1,6%	2,0%	1 580 €	1 720 €	1 990 €	25,9%	15,7%	2 040 €	2 180 €	2 380 €	16,7%	9,2%	-22,7%	-20,9%	-16,2%	6,5%	4,7%
H	45,1%	44,4%	45,1%	0,0%	0,7%	2 240 €	2 380 €	2 750 €	22,8%	15,5%	2 760 €	2 870 €	3 130 €	13,4%	9,1%	-18,8%	-17,0%	-12,2%	6,6%	4,8%
J	34,5%	35,6%	39,7%	5,2%	4,1%	1 960 €	2 140 €	2 490 €	27,0%	16,4%	2 460 €	2 620 €	2 960 €	20,3%	13,0%	-20,5%	-18,4%	-15,8%	4,7%	2,6%
S	38,0%	37,3%	39,5%	1,5%	2,2%	2 200 €	2 440 €	2 900 €	31,8%	18,9%	3 040 €	3 250 €	3 690 €	21,4%	13,5%	-27,7%	-25,0%	-21,4%	6,3%	3,6%
F	30,3%	30,5%	32,2%	1,9%	1,7%	1 780 €	1 970 €	2 290 €	28,7%	16,2%	2 060 €	2 220 €	2 510 €	21,8%	13,1%	-13,4%	-11,1%	-8,9%	4,5%	2,2%
D	29,1%	29,6%	30,4%	1,3%	0,8%	2 030 €	2 340 €	2 770 €	36,5%	18,4%	2 530 €	2 870 €	3 260 €	28,9%	13,6%	-19,9%	-18,7%	-14,8%	5,1%	3,9%
E	22,0%	22,8%	23,8%	1,8%	1,0%	1 910 €	2 140 €	2 480 €	29,8%	15,9%	2 200 €	2 370 €	2 700 €	22,7%	13,9%	-13,1%	-9,8%	-8,1%	5,0%	1,7%
A	22,3%	22,4%	23,1%	0,8%	0,7%	2 240 €	2 540 €	2 920 €	30,4%	15,0%	2 680 €	2 940 €	3 230 €	20,5%	9,9%	-16,2%	-13,9%	-9,4%	6,8%	4,5%
M	21,7%	22,1%	23,1%	1,4%	1,0%	1 640 €	1 760 €	2 040 €	24,4%	15,9%	1 920 €	2 040 €	2 330 €	21,4%	14,2%	-14,7%	-13,8%	-12,2%	2,5%	1,6%
O	22,6%	22,6%	22,9%	0,3%	0,3%	1 930 €	2 120 €	2 310 €	19,7%	9,0%	2 050 €	2 210 €	2 320 €	13,2%	5,0%	-5,8%	-4,0%	-0,6%	5,2%	3,4%
B	10,8%	11,5%	13,1%	2,3%	1,6%	1 900 €	2 050 €	2 250 €	18,4%	9,8%	1 940 €	2 040 €	2 250 €	16,0%	10,3%	2,3%	0,4%	0,1%	-2,2%	-0,3%

Lecture :





LES DONNÉES DE LA DARES PAR CRIS EN 2011, 2016 ET 2021



	Part des FEMMES à temps partiel					Part des HOMMES à temps partiel				
	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16
P	43,9%	44,0%	36,8%	-7,1%	-7,2%	29,0%	38,3%	27,0%	-2,0%	-11,3%
T	24,0%	18,6%	17,9%	-6,1%	-0,7%	15,2%	7,6%	8,8%	-6,4%	1,2%
G	33,4%	27,7%	25,6%	-7,8%	-2,1%	16,0%	12,2%	13,0%	-3,0%	0,8%
V	36,0%	45,3%	44,8%	8,8%	-0,5%	25,2%	41,3%	29,2%	4,0%	-12,1%
Q	23,7%	18,2%	15,0%	-8,7%	-3,2%	11,7%	5,7%	4,8%	-6,9%	-0,9%
R	28,9%	25,3%	26,5%	-2,4%	1,2%	15,6%	13,3%	15,8%	0,2%	2,5%
C	27,4%	22,1%	21,2%	-6,2%	-0,9%	7,7%	4,5%	6,1%	-1,6%	1,6%
K	48,6%	41,7%	39,7%	-8,9%	-2,0%	17,0%	13,5%	18,3%	1,3%	4,8%
L	32,4%	25,8%	26,0%	-6,4%	0,2%	13,9%	10,3%	12,6%	-1,3%	2,3%
N	40,3%	47,1%	37,6%	-2,7%	-9,5%	24,9%	36,1%	27,0%	2,1%	-9,1%
U	64,1%	66,8%	71,3%	7,2%	4,5%	21,6%	23,8%	29,7%	8,1%	5,9%
I	27,8%	22,0%	21,9%	-5,9%	-0,1%	9,7%	7,6%	10,0%	0,3%	2,4%
H	28,3%	28,7%	25,9%	-2,4%	-2,8%	19,7%	20,1%	20,7%	1,0%	0,6%
J	20,5%	19,3%	25,8%	5,3%	6,5%	7,7%	4,6%	6,5%	-1,2%	1,9%
S	23,1%	19,2%	16,2%	-6,9%	-3,0%	10,3%	6,6%	8,5%	-1,8%	1,9%
F	22,0%	16,7%	15,8%	-6,2%	-0,9%	6,6%	4,2%	5,4%	-1,2%	1,2%
D	17,7%	12,4%	10,3%	-7,4%	-2,1%	6,0%	3,2%	3,3%	-2,7%	0,1%
E	20,5%	13,4%	11,3%	-9,2%	-2,1%	7,5%	2,2%	2,9%	-4,6%	0,7%
A	18,7%	14,2%	12,1%	-6,6%	-2,1%	6,2%	2,9%	3,1%	-3,1%	0,2%
M	27,3%	23,3%	21,6%	-5,7%	-1,7%	7,4%	5,0%	6,5%	-0,9%	1,5%
O	26,4%	21,9%	19,0%	-7,4%	-2,9%	10,5%	8,2%	8,9%	-1,6%	0,7%
B	30,4%	27,5%	27,6%	-2,8%	0,1%	5,3%	3,2%	5,5%	0,2%	2,3%

Toutes les données sont classées par le taux de féminisation 2021.





LES DONNÉES DE LA DARES PAR CRIS EN 2011, 2016 ET 2021

Toutes les données sont classées par le taux de féminisation 2021.



	Part des cadres dans l'effectif total au 31/12					Part des FEMMES CADRES dans l'effectif total					Part des HOMMES CADRES dans l'effectif total				
	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16
P	8,5%	8,6%	9,8%	1,3%	1,2%	6,5%	7,0%	8,1%	1,6%	1,1%	15,1%	14,0%	15,5%	0,4%	1,5%
T	24,0%	27,0%	29,0%	5,0%	2,0%	18,1%	21,3%	23,8%	5,7%	2,5%	40,8%	42,5%	43,1%	2,3%	0,6%
G	11,8%	13,7%	14,2%	2,4%	0,5%	8,4%	10,4%	11,1%	2,7%	0,7%	18,7%	20,1%	19,8%	1,1%	-0,3%
V	13,3%	12,8%	14,0%	0,7%	1,2%	10,4%	9,9%	11,3%	0,9%	1,4%	17,8%	17,7%	19,0%	1,2%	1,3%
Q	36,8%	41,0%	44,8%	8,0%	3,8%	26,4%	30,9%	35,5%	9,1%	4,6%	52,3%	56,4%	58,3%	6,0%	1,9%
R	21,2%	23,8%	25,9%	4,7%	2,1%	15,2%	17,7%	20,5%	5,3%	2,8%	28,7%	32,5%	33,6%	4,9%	1,1%
C	27,2%	31,2%	33,9%	6,7%	2,7%	25,2%	30,1%	33,2%	8,0%	3,1%	29,8%	32,6%	34,9%	5,1%	2,3%
K	7,1%	7,7%	7,1%	0,0%	-0,6%	3,8%	4,8%	4,8%	1,0%	0,0%	11,9%	11,7%	10,0%	-1,9%	-1,7%
L	12,4%	13,8%	13,9%	1,5%	0,1%	8,9%	10,8%	11,4%	2,5%	0,6%	16,2%	16,9%	16,6%	0,4%	-0,3%
N	6,3%	7,5%	8,1%	1,8%	0,6%	5,1%	6,2%	6,8%	1,7%	0,6%	7,5%	8,7%	9,2%	1,7%	0,5%
U	3,4%	3,7%	3,4%	0,0%	-0,3%	2,1%	2,5%	2,3%	0,2%	-0,2%	4,4%	4,5%	4,4%	0,0%	-0,1%
I	8,5%	9,7%	10,0%	1,5%	0,3%	6,3%	8,1%	8,7%	2,4%	0,6%	10,2%	11,0%	11,1%	0,9%	0,1%
H	35,8%	37,9%	38,9%	3,1%	1,0%	32,9%	35,6%	37,2%	4,3%	1,6%	38,2%	39,7%	40,3%	2,1%	0,6%
J	20,6%	22,6%	22,4%	1,8%	-0,2%	15,4%	17,2%	17,2%	1,8%	0,0%	23,4%	25,6%	25,8%	2,4%	0,2%
S	50,7%	57,1%	59,7%	9,0%	2,6%	36,4%	43,7%	48,1%	11,7%	4,4%	59,5%	65,0%	67,2%	7,7%	2,2%
F	12,0%	13,0%	13,3%	1,3%	0,3%	10,5%	12,3%	13,2%	2,7%	0,9%	12,6%	13,3%	13,3%	0,7%	0,0%
D	16,2%	20,7%	23,8%	7,6%	3,1%	13,2%	18,3%	22,4%	9,2%	4,1%	17,4%	21,7%	24,3%	6,9%	2,6%
E	12,3%	15,2%	16,6%	4,3%	1,4%	11,9%	15,6%	17,8%	5,9%	2,2%	12,3%	15,1%	16,2%	3,9%	1,1%
A	24,5%	28,6%	31,3%	6,8%	2,7%	22,7%	28,0%	31,9%	9,2%	3,9%	25,1%	28,8%	31,1%	6,0%	2,3%
M	9,2%	10,9%	11,6%	2,4%	0,7%	8,0%	9,9%	10,7%	2,7%	0,8%	9,5%	11,2%	11,8%	2,3%	0,6%
O	8,2%	10,7%	10,9%	2,7%	0,2%	9,4%	13,1%	13,8%	4,4%	0,7%	7,8%	10,0%	10,0%	2,2%	0,0%
B	6,9%	10,3%	11,6%	4,7%	1,3%	10,7%	16,3%	17,0%	6,3%	0,7%	6,5%	9,5%	10,8%	4,3%	1,3%

LES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL COMPAÈ.E.S À D'AUTRES BRANCHES
FÉDÉRATION SANTÉ SOCIAUX - MARS 2024
Sources : données CRIS 2011 à 2021 de la DARES





LES DONNÉES DE LA DARES PAR CRIS EN 2011, 2016 ET 2021

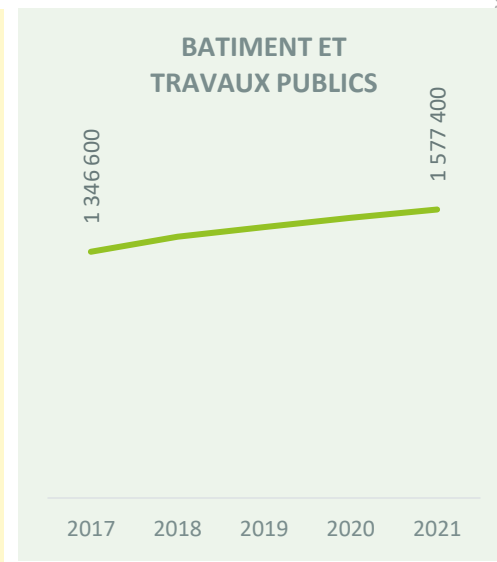
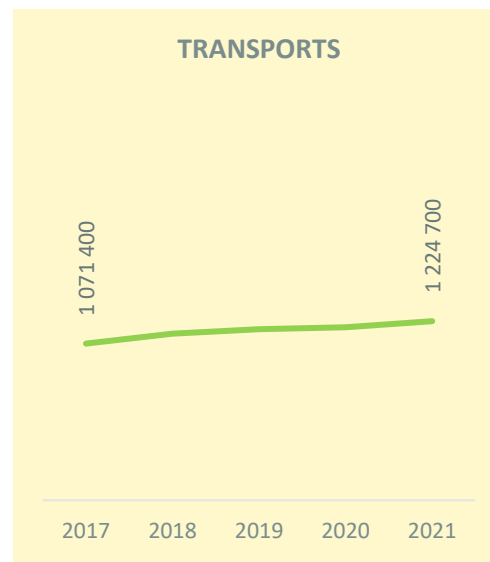
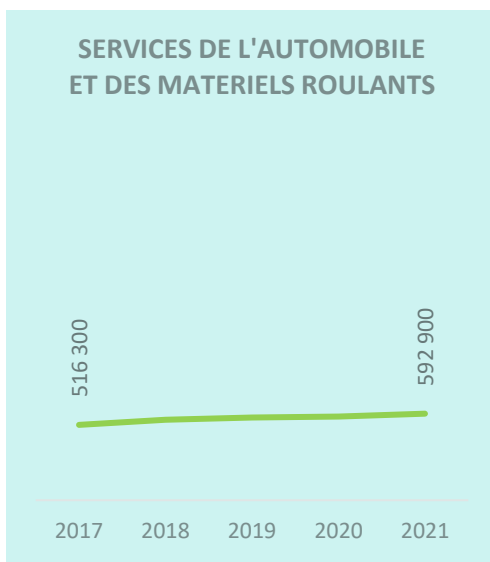
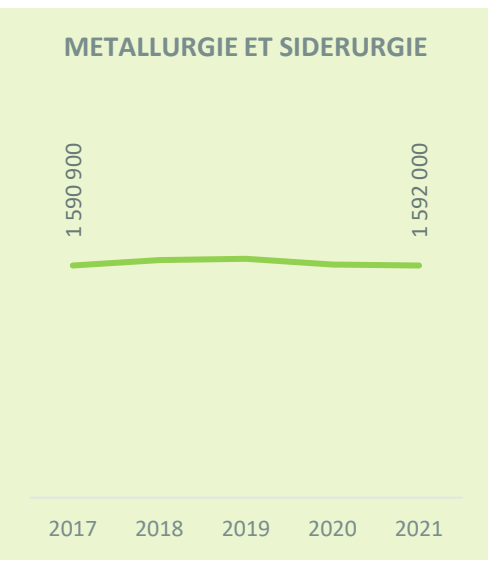
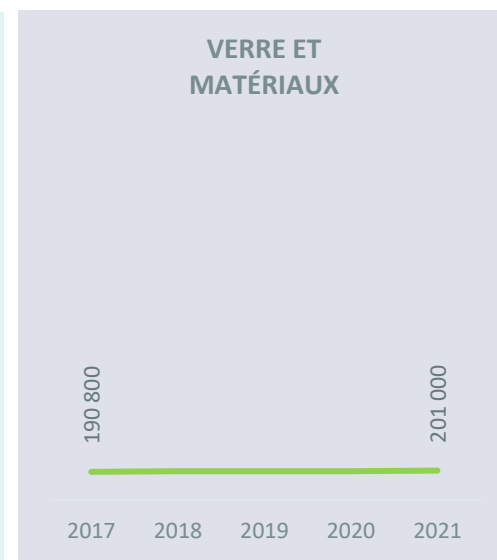
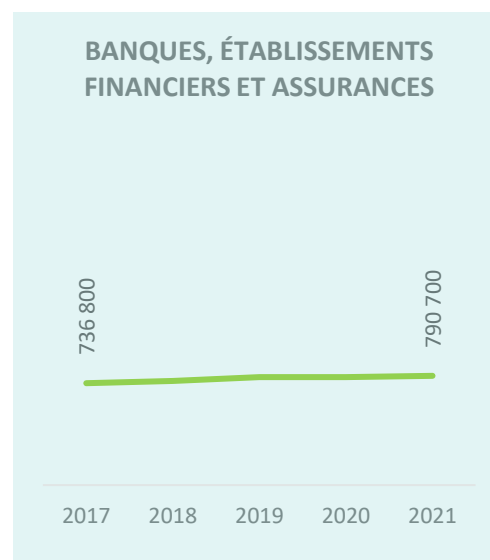
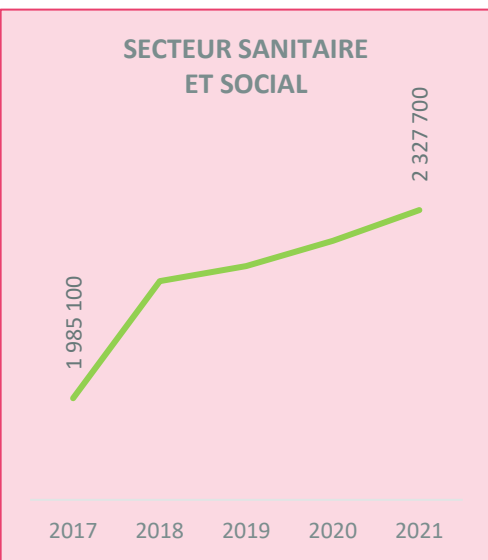
Toutes les données sont classées par le taux de féminisation 2021.



	Salaire mensuel net moyen des CADRES					Ecart de salaire F / H				
	2011	2016	2021	21/11	21/16	2011	2016	2021	21/11	21/16
P	3 480 €	3 530 €	3 840 €	10,3%	8,8%	-21,4%	-20,0%	-16,4%	5,0%	3,6%
T	4 030 €	3 920 €	4 260 €	5,7%	8,7%	-32,4%	-27,7%	-22,1%	10,3%	5,6%
G	3 620 €	3 680 €	4 090 €	13,0%	11,1%	-24,0%	-23,6%	-17,4%	6,6%	6,2%
V	3 500 €	3 480 €	3 720 €	6,3%	6,9%	-26,6%	-24,6%	-20,5%	6,1%	4,1%
Q	4 740 €	4 810 €	5 120 €	8,0%	6,4%	-30,3%	-29,3%	-25,9%	4,4%	3,4%
R	3 780 €	3 950 €	4 120 €	9,0%	4,3%	-28,0%	-25,9%	-20,3%	7,7%	5,6%
C	4 500 €	4 890 €	5 270 €	17,1%	7,8%	-29,1%	-28,8%	-23,6%	5,5%	5,2%
K	3 910 €	3 990 €	4 250 €	8,7%	6,5%	-20,4%	-21,0%	-17,0%	3,4%	4,0%
L	3 230 €	3 350 €	3 680 €	13,9%	9,9%	-14,0%	-13,9%	-12,3%	1,7%	1,6%
N	3 170 €	2 980 €	3 220 €	1,6%	8,1%	-18,6%	-11,3%	-5,7%	12,9%	5,6%
U	3 880 €	3 940 €	4 180 €	7,7%	6,1%	-22,6%	-19,4%	-15,6%	7,0%	3,8%
I	4 060 €	4 230 €	4 490 €	10,6%	6,1%	-25,2%	-23,7%	-17,7%	7,5%	6,0%
H	3 710 €	3 750 €	4 060 €	9,4%	8,3%	-19,6%	-17,7%	-14,0%	5,6%	3,7%
J	4 170 €	4 330 €	4 670 €	12,0%	7,9%	-23,3%	-22,2%	-20,2%	3,1%	2,0%
S	3 600 €	3 720 €	4 110 €	14,2%	10,5%	-16,0%	-15,1%	-13,7%	2,3%	1,4%
F	3 830 €	4 010 €	4 340 €	13,3%	8,2%	-21,7%	-20,0%	-16,6%	5,1%	3,4%
D	4 700 €	5 110 €	5 470 €	16,4%	7,0%	-22,5%	-21,8%	-17,3%	5,2%	4,5%
E	4 080 €	4 200 €	4 620 €	13,2%	10,0%	-21,9%	-14,9%	-15,4%	6,5%	-0,5%
A	4 130 €	4 460 €	4 710 €	14,0%	5,6%	-17,6%	-16,6%	-12,3%	5,3%	4,3%
M	3 620 €	3 580 €	3 880 €	7,2%	8,4%	-21,8%	-18,5%	-14,5%	7,3%	4,0%
O	4 430 €	4 320 €	4 440 €	0,2%	2,8%	-29,1%	-23,2%	-17,7%	11,4%	5,5%
B	3 680 €	3 740 €	3 790 €	3,0%	1,3%	-21,7%	-19,5%	-13,2%	8,5%	6,3%

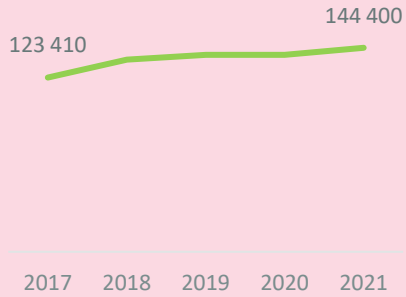


EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉ.E.S AU 31 DÉCEMBRE

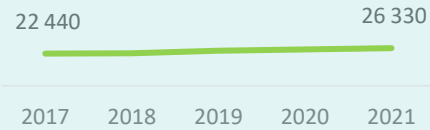


EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



BANQUES, ASSURANCES



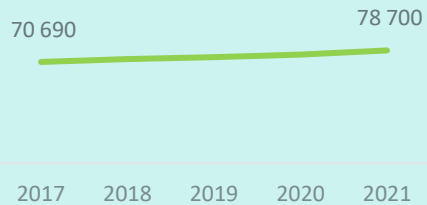
VERRE ET MATÉRIAUX



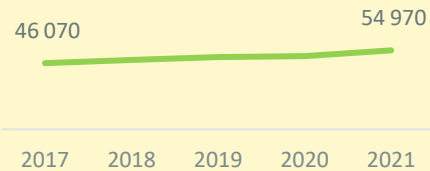
METALLURGIE ET SIDERURGIE



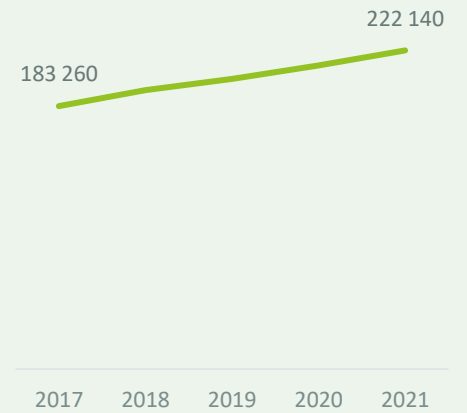
SERVICES DE L'AUTOMOBILE



TRANSPORTS



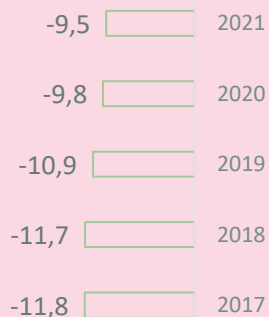
BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS



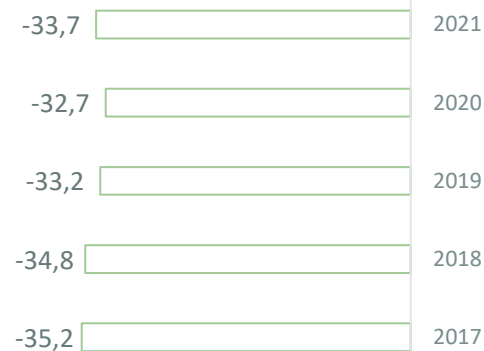


EVOLUTION DE L'ÉCART DE SALAIRE MENSUEL NET MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (EN %)

SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



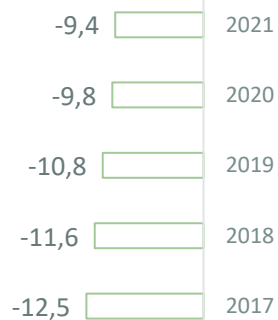
BANQUES, ASSURANCES



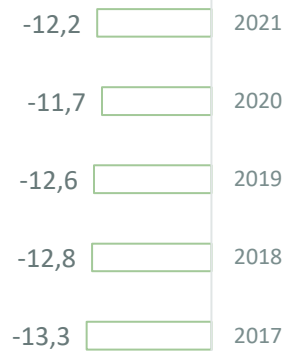
VERRE ET MATÉRIAUX



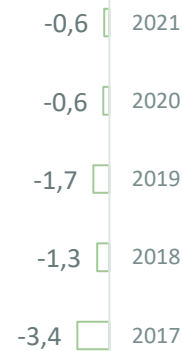
METALLURGIE ET SIDERURGIE



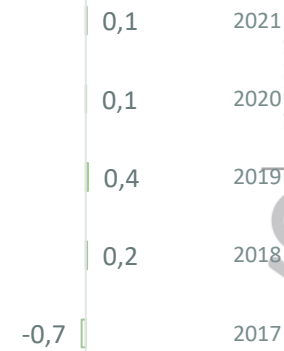
SERVICES DE L'AUTOMOBILE



TRANSPORTS



BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS



LES CADRES DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL COMPA.E.E.S.A D'AUTRES BRANCHES
FÉDÉRATION SANTÉ SOCIAUX - MARS 2024
Sources : données CRIS 2017 à 2021 de la DARES

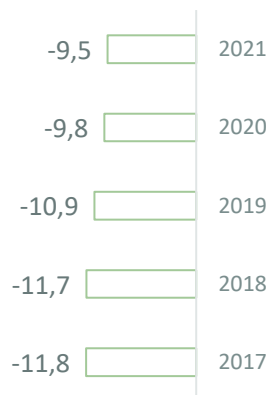


EVOLUTION DE L'ÉCART DE SALAIRE MENSUEL NET MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (EN %)

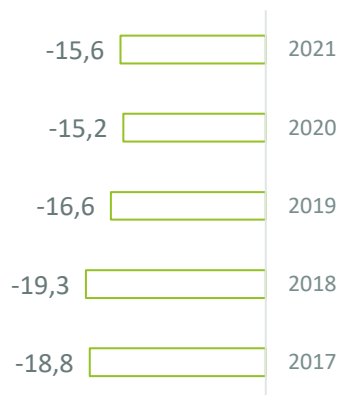
(1/2)



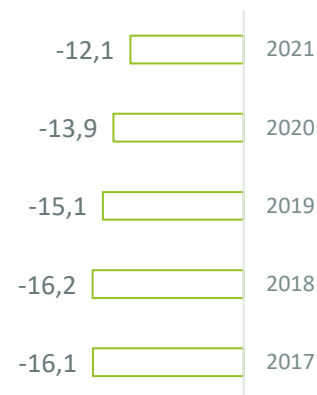
SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



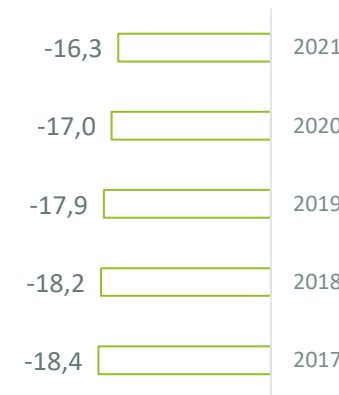
AIDE ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SCES A DOMICILE



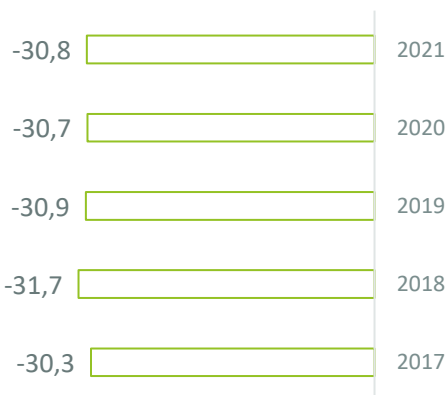
LABORATOIRES D'ANALYSES MEDICALES



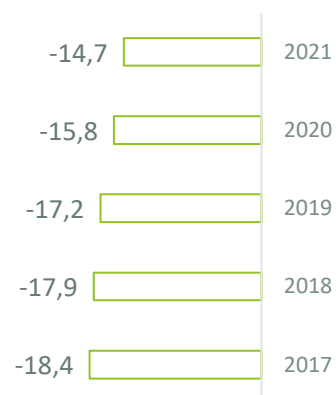
HOSPITALISATION PRIVEE



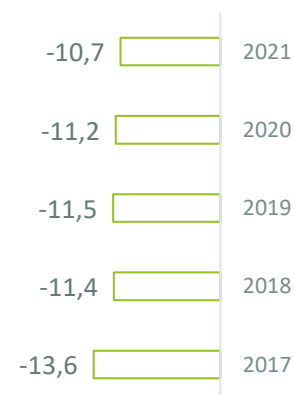
SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES



HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF



MISSIONS LOCALES ET PAIO

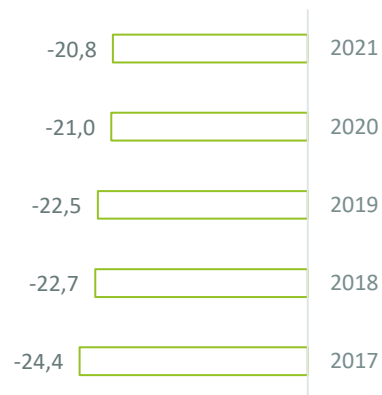


EVOLUTION DE L'ÉCART DE SALAIRE MENSUEL NET MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (EN %)

(2/2)



CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER



ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX UNISS



ECLAT (ex animation)



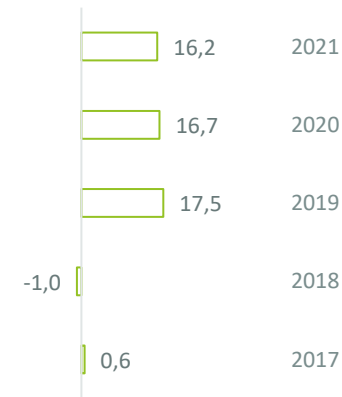
ETABLISSEMENTS POUR PERSONNES INADAPTEES



HABITAT ET LOGEMENTS ACCOMPAGNES



CHRS



CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANT.E.S DES SALARIÉ.E.S

CABINET D'EXPERTISE POUR LES CSE

- Un cabinet au service des **représentant.e.s des salarié.e.s**, et des organisations **syndicales**, depuis près de 50 ans
- **Partenaire historique et privilégié** avec la **Fédération Santé-sociaux**
- 420 salarié.e.s
- Des **profils d'experts adaptés** à vos besoins (économistes, ergonomes, experts comptables, psychologues du travail...) qui interviennent pour **tous les secteurs d'activité**
- Une **présence de proximité**, avec des équipes partout en France, y compris en Outre-mer, et en Europe
- Une **société démocratique**, organisée en SCOP, où toutes les décisions sont prises par les salarié.e.s





Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80 -
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Orléans - Tél. : 06 17 62 53 76 -contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01 - contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00 - contact-idf@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78 - contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE – POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - contact-ra@syndex.fr

Syndex NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30 - contact-nc@syndex.fr

Syndex RÉUNION

Tél. : +33 6 64 22 92 32 - contact-reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45 / +33 6 63 07 05 97

SSCT

Tél : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr



Céline Legrand

c.legrand@syndex.fr

06 78 00 95 73

Suivez-nous sur
les réseaux sociaux

syndex.fr //  // 