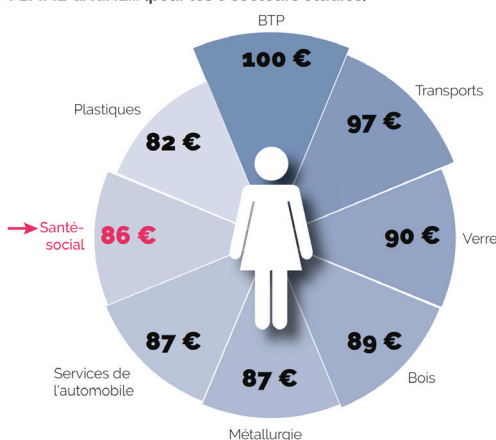




LES INÉGALITÉS SALARIALES LIÉES AU GENRE DANS LA SANTÉ EN FRANCE ET EN EUROPE

En moyenne, en 2022, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 13,9 % en France, contre 12,7 % pour l'ensemble des pays de l'Union Européenne (source Eurostat.) Cet écart a globalement diminué au cours de la dernière décennie, cependant il persiste en dépit du niveau de qualification généralement plus élevé des femmes. Les femmes gagnent moins au cours de leur vie et ont par conséquent des retraites inférieures les exposant à un risque accru de pauvreté.

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



Source : Dares, données 2015

EN FRANCE, PEU IMPORTE LE DIPLÔME, LES SALAIRES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL SONT PARMI LES PLUS BAS DE L'ÉCONOMIE.

Quand bien même le secteur est très féminisé, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes reste largement

en défaveur des femmes : en 2015 quand un homme gagne 100 €, une femme gagne 86 € - chiffres de la DARES¹ - En 2021, quand un homme gagne 100 €, une femme gagne 90,50€. L'écart des salaires s'est réduit avec le constat que sur la même période, le salaire des hommes stagne.

LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'UNION EUROPÉENNE ?

En 2022, les États membres dans lesquels cet écart de rémunération est le plus faible sont

1 - [Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques](#)

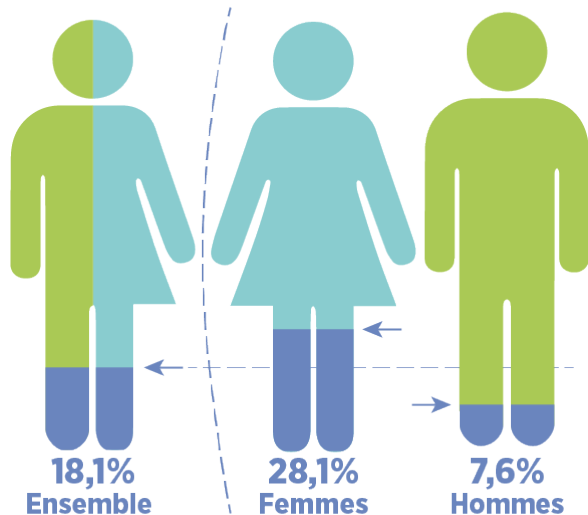
l'Italie (4,3 %) la Roumanie (4,5 %) et la Belgique (5 %) . Par ailleurs, au Luxembourg, les femmes salariées touchaient en moyenne un salaire horaire brut supérieur de 0,7 % à celui des hommes.

À l'inverse, les pays dans lesquels



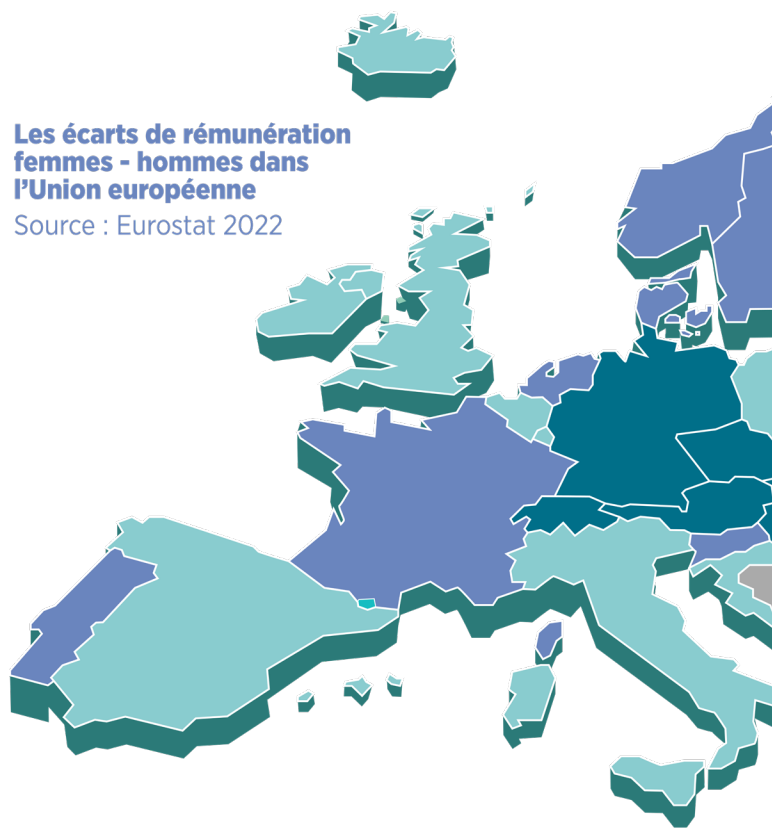
Part de femmes et d'hommes à temps partiel en 2021

Source : DARES, 2021 - Détails p. 15



Les écarts de rémunération femmes - hommes dans l'Union européenne

Source : Eurostat 2022



Temps de travail : Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

l'écart est le plus important sont l'Estonie (21,3 %), l'Autriche (18,4 %), la République tchèque (17,9 %), l'Allemagne (17,7 %), la Slovaquie (17,7 %), la Hongrie (17,3 %) et la Lettonie (17,1 %).

De manière générale, la moyenne européenne des inégalités salariales est en recul sur la période 2011-2022, passant de 16,2 à 12,7 %².

TROIS SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR DE LA SANTÉ CONDITIONNENT LES RÉMUNÉRATIONS.

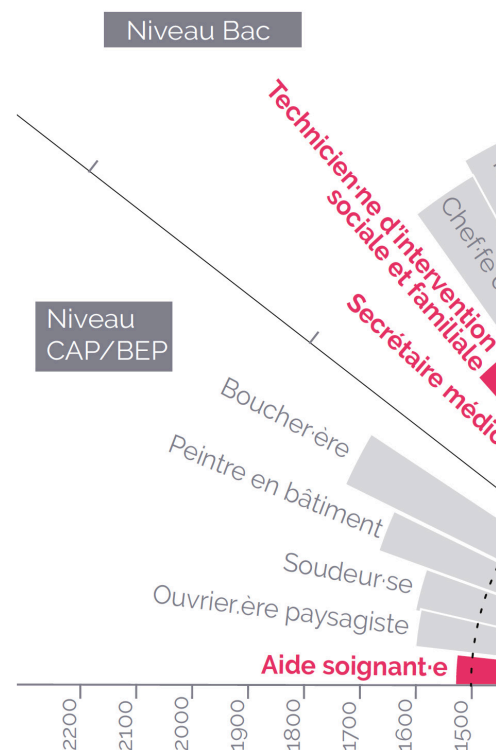
À niveau de diplôme équivalent, les métiers de la santé et du social majoritairement féminins ont des rémunérations nettement inférieures aux métiers comportant une majorité d'hommes. (Étude Cfdt santé-sociaux et Syndex³

2019)

Les salaires à l'embauche du secteur santé-social sont parmi les plus bas. Les femmes sont proportionnellement davantage à temps partiel que les hommes. Certains secteurs professionnels ont une proportion de salarié-es à temps partiel très importante : sanitaire et social, branches alimentaire, hôtellerie-restauration-tourisme, nettoyage.

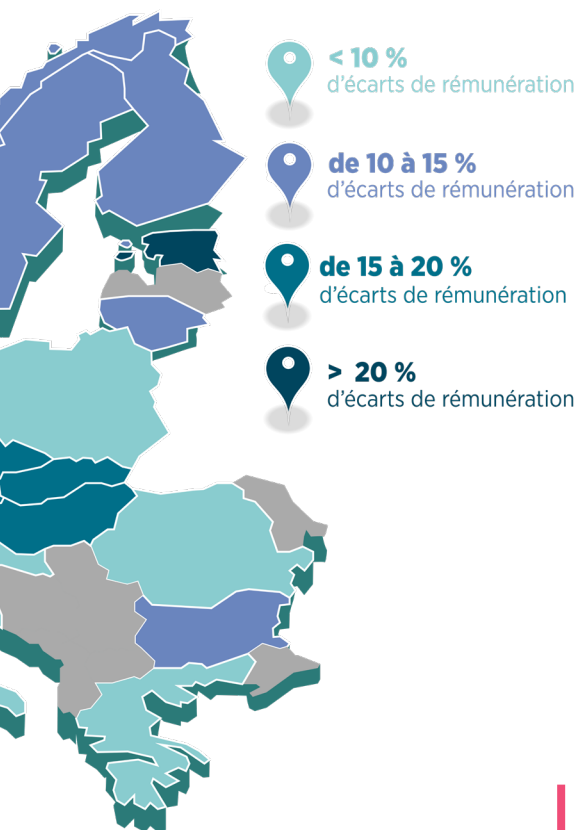
En une décennie, la tendance semble orientée à la baisse des salarié-es à temps partiel : expliquant probablement la tendance à la réduction des écarts de salaires.

Le secteur santé-social se distingue par une grande précarité des contrats de travail et une population vieillissante.



2 - [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.europa.eu)

3 - [Santé-social : la face inattendue de l'iceberg inégalités femmes-hommes | Syndex](#)



LES CADRES DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes s'accroît.

Les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres supérieurs, donc parmi les salaires les plus élevés : les femmes cadres gagnent 18 % de moins que les hommes cadres.

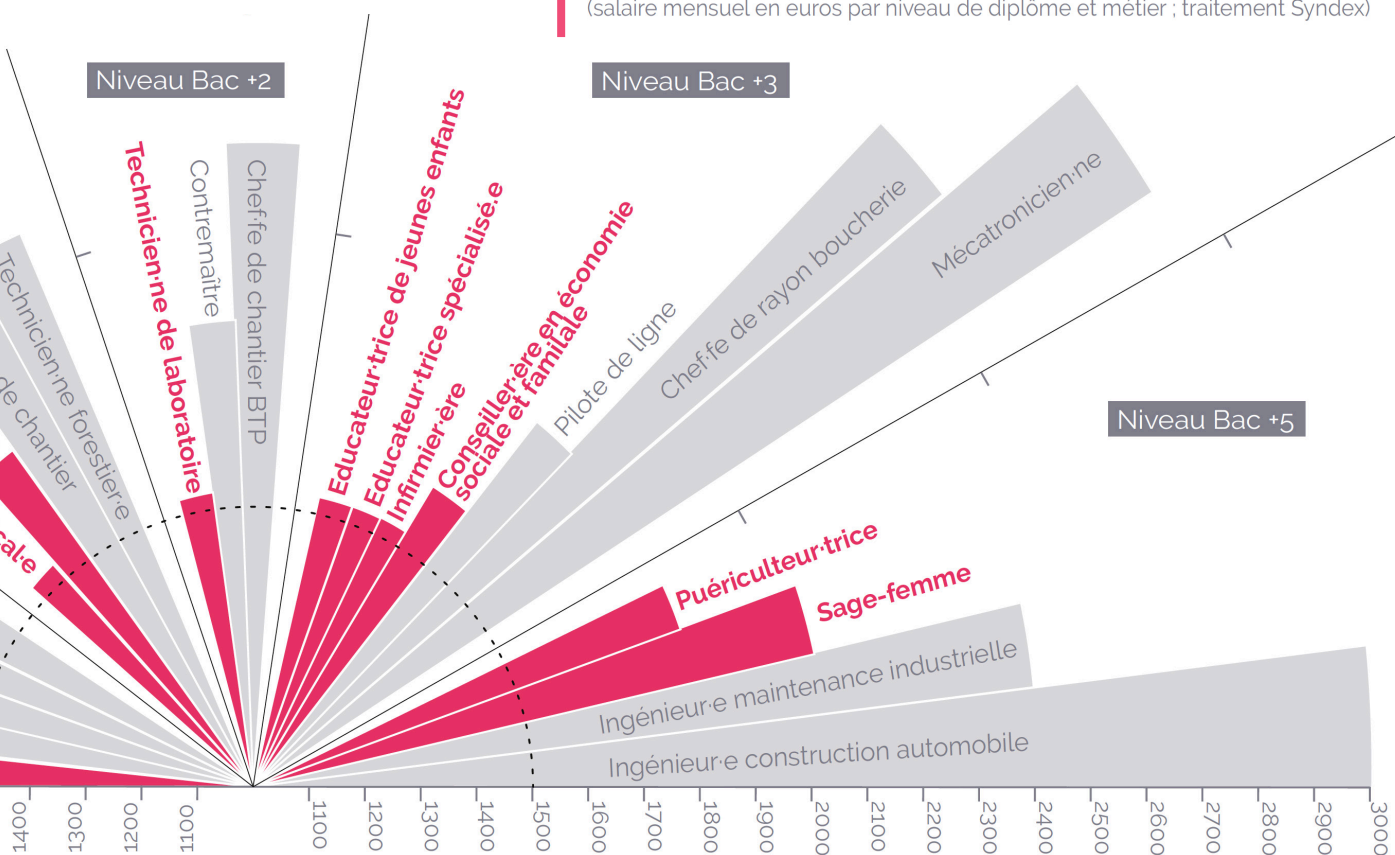
En 2021 quand un homme cadre gagne 100 €, une femme cadre gagne 83,50 €.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les positions professionnelles les mieux rémunérées. Tout se passe comme si un « plafond de verre » empêchait les femmes d'atteindre les postes à hauts et très hauts niveaux de salaires.

POUR « UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE » LA CFDT A FAIT DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES UNE PRIORITÉ DE SON COMBAT SOCIAL.

LES SALAIRES À L'EMBAUCHE DU SECTEUR SANTÉ-SOCIAL SONT PARMI LES PLUS BAS

(salaire mensuel en euros par niveau de diplôme et métier ; traitement Syndex)



La crise sanitaire a mis en lumière des métiers essentiels, très fortement féminisés, indispensables au quotidien à la population. Ils sont vecteurs de cohésion sociale mais sont mal payés et souvent très peu considérés. Depuis des années, la CFDT santé-sociaux demande que ces métiers fassent l'objet d'une reconnaissance salariale puisque producteurs de richesse. Une plus grande égalité entre les femmes et les hommes serait bénéfique pour l'économie et la société au sens large

La CFDT santé-sociaux réaffirme sa volonté de négocier la réduction des inégalités salariales. La négociation collective a un rôle majeur pour combler et s'attaquer aux causes structurelles de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis 2021, la Fédération CFDT santé-sociaux s'investit dans un projet ambitieux à l'occasion de l'Unequal Pay Day #AGISSONS pour l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Cette journée de visibilité fédérale, de début novembre de chaque année, date à partir de laquelle les femmes travaillent gratuitement, est soutenue par la Confédération et en liens avec nos homologues européens.

Chaque 8 mars, journée internationale du droit des femmes, la CFDT se mobilise sur les territoires, sur le thème de l'égalité salariale et professionnelle.



Nombre de femmes occupant un poste de cheffe d'État ou de gouvernement dans le monde

Source : DARES, 2021



23 femmes cheffes sur 193 États
10 cheffes d'état - sur 152 États
13 cheffes de gouvernement sur 193 États

6,6%

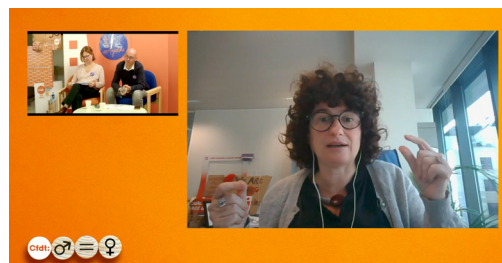
6,7%

L'enjeu pour réduire les écarts de salaires des femmes, c'est aussi la question du partage de la parentalité et l'amélioration des dispositifs autour de la petite enfance.

C'est pour lutter contre ces inégalités de salaires entre femmes et hommes, que la France a mis en place en 2019 l'Index Egalité Professionnelle.

La directive européenne du 10 mai 2023 vise à renforcer

l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations. La CFDT s'en saisit afin de faire évoluer le droit français en termes d'égalité salariale.



Revoir les LIVE 2023 - 2022 - 2021
sur <http://sante-sociaux.cfdt.fr/7nov2023>