

Revaloriser les métiers du soin et du lien : un enjeu de société

Sommaire

→ Investir dans le secteur du soin et du lien, revaloriser les emplois féminisés : combien ça coûte ?	68
• Quel est le coût de la revalorisation de ces métiers	69
• De combien d'emploi avons-nous besoin ?	70
→ Les métiers du soin et du lien par celles et ceux qui les exercent	71
• Sous-estimation de la complexité du travail	72
-Des métiers « tout en un »	72
-Anticiper les besoins au quotidien	72
• Des responsabilités avant tout humaines	73
• Des métiers écrasés par des exigences organisationnelles	73
-S'abimer au travail	73
-Le poids des horaires atypiques	74
-Faire face aux urgences émotionnelles	74
• Invisibilité des qualifications réelles	75
-Des connaissances et du temps pour maîtriser le métier	76
-Des fiches de poste insuffisantes et lacunaires	76
-Une multi-dimensionnalité des métiers qui nie leurs qualifications	77
-Des compétences qui se développent de manière empirique	77
• Fier-es de leur métier malgré un manque de reconnaissance...	78
→ Comparaison de trois professions du soin et du lien féminisées avec des métiers masculinisés	79
• Sage-femmes à l'hôpital et ingénieurs hospitaliers	80
• Assistantes de services sociaux	80
• Aides-soignantes	81
• Journée d'étude «Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes»	82



Elles prennent soin des autres mais leur fonction est invisibilisée, délaissée et dévalorisée. **Soignant-es, aides à domicile, aides ménagères, assistant-es maternelles, agent-es d'entretien, éducateur-rices...** Si la crise sanitaire de 2020 a mis en lumière l'utilité sociale des métiers du soin et du lien, leur revalorisation reste à conquérir.

C'est dans ce contexte, qu'en 2021, la CGT a lancé une campagne « **Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres** ». Construite dans le cadre de la mobilisation syndicale mondiale coordonnée par la Confédération syndicale internationale, la campagne de la CGT s'appuie sur les nombreuses luttes et mobilisations des salarié-es, dans la santé, dans les secteurs de la petite enfance, du grand âge ou dans l'action sociale.

Pour la CGT, investir dans le secteur du soin et du lien relève d'un double enjeu pour l'égalité femmes hommes. D'une part, cela permet de socialiser une partie des tâches domestiques qui sont très majoritairement assumées par les femmes; d'autre part, c'est un levier pour revaloriser les métiers, les salaires et les conditions de travail dans ces secteurs très majoritairement féminisés.

Pour donner la parole aux professionnel-les, la CGT a déployé une grande enquête « **mon travail le vaut bien** » auprès

de salarié-es de quinze professions du soin et du lien aux autres. Les résultats de cette consultation (voir analyse page 71 du dossier) ont servi à l'étude de l'Ires lancée par la CGT « **Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes** » qui chiffre le coût que représenterait pour l'État une augmentation des salaires et des recrutements dans le secteur (voir page 69). Les résultats de cette étude seront discutés lors d'un colloque au Cese le 9 novembre 2023. Ouvert à tous-tes, ce sera un point d'appui pour poursuivre le travail engagé sur le terrain, dans les services, entreprises et les territoires pour faire reconnaître ces discriminations et exiger « **un salaire égal pour un travail de valeur égale** ». Le travail engagé par la CGT montre bien que la revalorisation du travail du soin et du lien relève en réalité d'un véritable choix de société; plutôt que d'arroser les entreprises de centaines de milliards d'euros d'aides publiques sans contreparties sociales ou environnementales, il s'agit d'investir pour renforcer le lien social, le bien-être et l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre société, et de créer des emplois qualifiés. Des questions essentielles qui trouvent toutes leur place dans la campagne revendicative lancée au CCN de juin pour « **la protection tout au long de la vie** ».

Investir dans le secteur du soin et du lien, revaloriser les emplois féminisés : combien ça coûte ?

Face à la dégradation continue des services publics et du système de santé, un collectif d'universitaires, de représentants syndicaux et associatifs appelait, en novembre 2021, dans une tribune publiée dans *Le Monde*, à la création d'un plan d'investissement annuel d'au moins 2 % du PIB afin de recruter, former et créer les structures d'accueil suffisantes. Un an plus tard, l'étude de l'Ires commandée par la CGT précise, chiffres à l'appui, les investissements nécessaires¹.

Le rapport présente une estimation du nombre d'emplois du soin et du lien aux autres, nécessaires pour assurer le bien-être de notre société ainsi que le coût d'un tel investissement, et ce en intégrant leur revalorisation salariale. L'objectif est de dénombrer les effectifs couvrant le secteur du soin et du lien aux autres, puis d'estimer le montant de la revalorisation salariale de ces professions en retenant l'hypothèse simple d'attribuer à chacune de ces professions le salaire mensuel moyen de tous les métiers selon leur niveau de diplôme. Les résultats globaux concluent au total à un niveau d'investissement nécessaire de l'ordre de 80 milliards d'euros, soit 3 % du PIB. Ce travail réalisé par une équipe d'économistes² est un véritable point d'appui pour décliner localement la bataille de la revalorisation des métiers du soin et du lien.

3,5 millions :

C'est le nombre d'emplois féminisés dans le secteur du soin et du lien en France

¹L'étude est disponible en ligne sur le site de l'Ires : <https://ires.fr/publications/cgt/investir-dans-le-secteur-du-soin-et-du-lien-aux-autres-un-enjeu-degalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>.

²Louisa Chassoulier, François-Xavier Devetter, Séverine Lemière, Muriel Pucci, Rachel Silvera (coordination) avec la collaboration de Louis Alexandre Erb

Professionnel·les des métiers du soin et du lien : 3,5 millions d'emplois concernés, ultra-féminisés et faiblement rémunérés..

source : enquête emploi 2019

	Effectifs	% femmes	Salaire mensuel moyen en € (2019)	% de salarié.e.s déclarant ne pas pouvoir « tenir jusqu'à la retraite » (moyenne salarié : 36 %)*
Aide à domicile	554 975	94%	902 €	42 %
Assistant·e maternel·le	425 790	97%	1 269 €	33 %
Éducateur·rice de jeunes enfants	19 874	96%	1 571 €	62 %
Agents de service des étab. primaires	171 466	98%	1 235 €	40 %
Infirmier·e	414 991	86%	1 999 €	58 %
ASH	322 500	77%	1 322 €	40 %
Éducateur·rice spécialisé·e et métiers connexes	208 537	69%	1 747 €	52 %
Assistant·e des services sociaux et métiers connexes	132 098	80%	2 097 €	60 %
Professeur·e des écoles	343 513	84%	2 121 €	50 %
Sage-femme	28 155	98%	2 304 €	57 %
Puéricultrice	24 027	100%	2 157 €	42 %
Auxiliaire de puériculture	108 685	99%	1 514 €	57 %
Aide-soignant·e	459 485	88%	1 579 €	51 %

Quel est le coût de la revalorisation de ces métiers ?

Les métiers du lien et du soin subissent une « pénalité » salariale conséquente qui n'a pas été compensée par les mesures du Ségur (estimées à 20 % de hausses). Le calcul du coût total intègre les hausses de cotisations employeurs, mais aussi les variations des exonérations de cotisations, ainsi que les variations de transferts socio-fiscaux que cela engendrera (prime d'activité, allocations logements impôts sur le revenu...). Des calculs de cas type par profession, pour prendre en compte les situations familiales ont également été réalisés. La suppression de l'écart salariale est estimée à 26,8 milliards pour le secteur privé et de 16,5 milliards pour le secteur public, soit 43,3 milliards de dépenses auxquelles on doit retrancher environ 8 milliards de recettes pour l'État et la Sécurité sociale.

35 milliards,

C'est le coût net des métiers du soin et du lien (cela représente 1,4 % du PIB)

Méthodologie | Pour déterminer le salaire cible d'une profession, il faut calculer la moyenne des salaires mensuels nets moyens par diplômes pondérée par la répartition des diplômes dans la profession. C'est-à-dire que l'étude a calculé le salaire correspondant au niveau de diplôme réellement déclaré dans l'enquête afin de tenir compte de la fréquente surqualification des travailleuses de ces professions.

Selon les métiers et l'employeur (privé/public), la revalorisation requise va de 10 % à 76 % (du fait du temps partiel des aides à domicile) et même 89 % pour les AMP¹ (qui sont à temps partiel dans l'enquête emploi).

¹ Aide médico-psychologique

Évaluation des revalorisations des métiers du soin et du lien

Profession	Salaires cible	Salaires moyen observé employeur privé	Revalorisation nécessaire	Salaires moyen observé employeur public	Revalorisation nécessaire
Professeur des écoles	2 926 €			2 130 €	37 %
Puéricultrices	2 768 €			2 181 €	27 %
Sage-femmes	2 926 €	2 140 €	37%	2 368 €	24 %
Infirmières	2 438 €	1 963 €	24%	2 025 €	20 %
Éducatrices de jeunes enfants	2 438 €	1 466 €	66%	1 797 €	36 %
Assistants des services sociaux	2 438 €	2 092 €	17%	2 112 €	15 %
Éducatrices spécialisées	2 438 €	1 715 €	42%	1 821 €	34 %
Agents de service étab. primaires	1 696 €			1 279 €	33 %
Agents des services hospitaliers	1 696 €	1 218 €	39%	1 447 €	17 %
Aides-soignantes	1 825 €	1 465 €	25%	1 657 €	10 %
Auxiliaires de puériculture	1 825 €	1 305 €	40%	1 631 €	12 %
Assistants maternelles	1 696 €	1 197 €	42%		
Aides à domicile	1 696 €	965 €	76%		

De combien d'emploi avons-nous besoin ?

L'étude montre que la réduction des inégalités territoriales et l'amélioration de l'accessibilité aux services du lien et du soin nécessitent des recrutements importants : plus de 300 000 emplois sont nécessaires pour faire face aux inégalités les plus criantes. Mais il serait nécessaire de plus d'un million de postes pour envisager, dans toute la France, un niveau de service de qualité. Atteindre un même taux d'emplois dans ces services que la Suède porterait même les besoins à plus d'1,7 million de postes. Cela nécessite un investissement supplémentaire de 30,6 à 44 milliards d'euros pour la création d'1,3 million d'emplois, selon s'ils sont revalorisés ou pas... En gardant l'hypothèse haute, la revalorisation des emplois créés, le développement des services et l'amélioration de la qualité des emplois impliquent un investissement public net d'environ 79 milliards d'euros soit 3,2 % du PIB (1,8 % pour la création d'1,3 million d'emplois et 1,4 % pour la revalorisation des métiers). Cela représente la moitié des aides publiques aux entreprises¹.

¹ Selon une étude du Clerse pour la CGT, publiée en 2022, les aides publiques sont estimées à 156 milliards d'euros par an.

Méthodologie | Pour estimer le nombre d'emplois nécessaires dont nous avons besoin, l'étude est partie de l'estimation du nombre d'emplois existants par département et par grande fonction sociale (petite enfance, éducation primaire, perte d'autonomie, action sociale, santé) ; puis à calculer le taux de service, en rapportant ce nombre d'emplois à la population concernée (enfants de moins de 5 ans, personnes de plus de 70 ans...) par département. Ensuite, deux scénarii ont été établis. Le premier « bas » pour permettre à chaque département d'atteindre le taux de service du premier quartile, c'est-à-dire la moyenne des 25 départements classés le plus « bas » (par exemple, pour la petite enfance : 6,9 enfants par professionnel-le) ; et un deuxième scénario « haut » pour permettre à chaque département d'atteindre le taux de service du deuxième département le plus haut (par exemple pour la petite enfance, le département des Hauts-de-Seine avec 5,2 enfants/professionnel-le).

Estimations de l'investissement nécessaire pour la revalorisation des emplois existants du soin et du lien et pour les créations d'emplois revalorisées

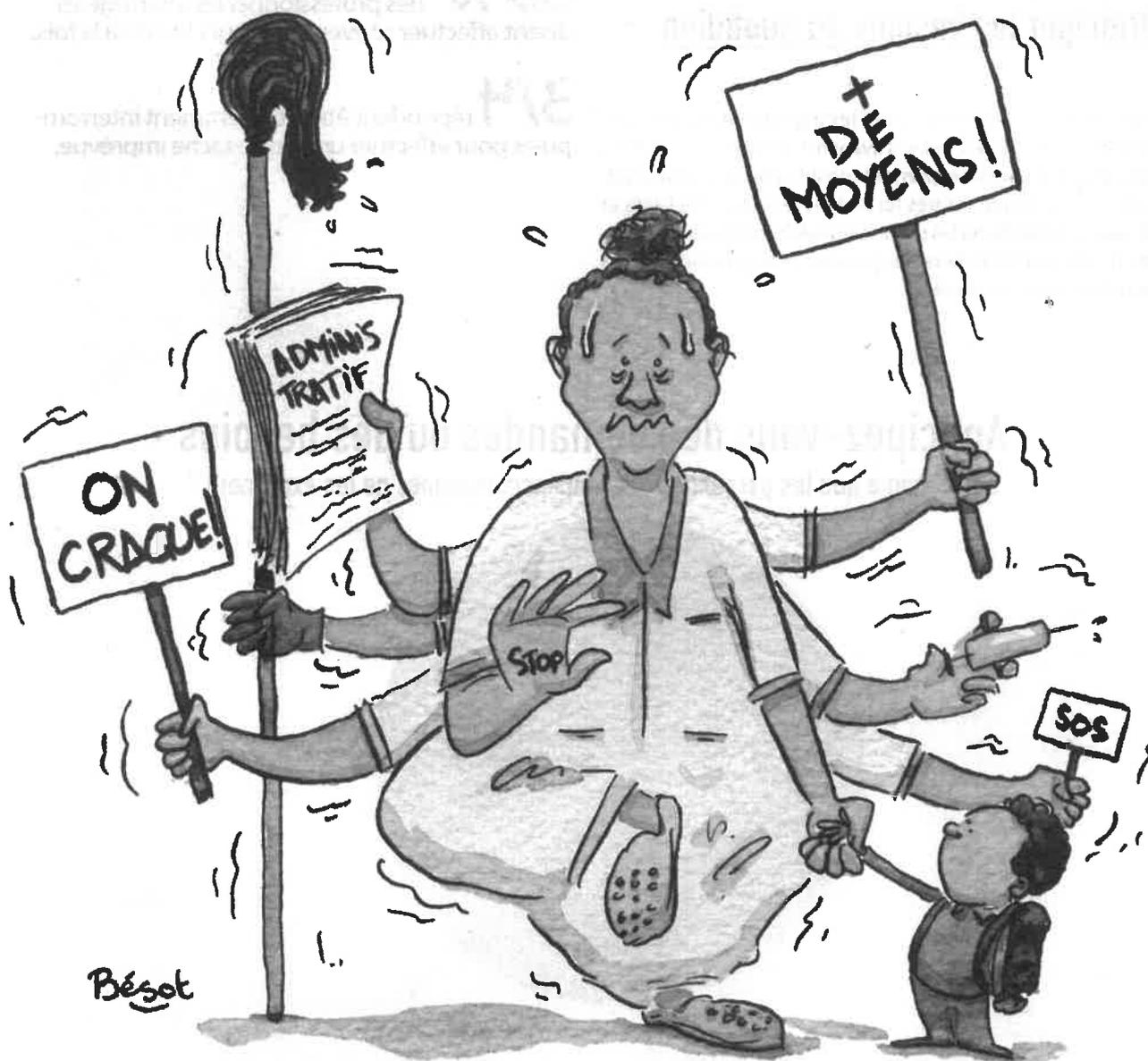
En milliards d'euros	Revalorisation des emplois existants	Création d'emplois revalorisés (scénario haut)	Total
Petite enfance	5,3	6	11,3
Perte d'autonomie	12	6,9	18,9
Action sociale	3,8	8	11,8
Santé	5,8	12,8	18,5
Éducation primaire	8,2	10,4	18,6
Ensemble	35	44	79,1
	Soit 1,4 % du PIB	Soit 1,8 % du PIB	Soit 3,2 % du PIB

Estimation des créations d'emploi dans les secteur du soin et du lien

Champs (en milliers)	Emplois actuels	Création scénario bas	Création scénario haut
Petite enfance	491 000	76 000	218 000
Perte d'autonomie	967 000	48 000	223 000
Action sociale	306 000	42 000	154 000
Santé	861 000	103 000	327 000
Éducation primaire	493 000	60 000	209 000
Ensemble	+ 3 119 000	+ 330 000	+ 1 132 000
% de hausse		11 %	36 %

Les métiers du soin et du lien par celles et ceux qui les exercent

En décembre 2021, la CGT lançait une grande consultation inédite auprès de 15 professions du soin et du lien à prédominance féminine. Cette enquête a donné la parole aux professionnel·les sur le contenu de leur métier, leurs responsabilités, leurs conditions de travail, leurs niveaux de rémunération, la perception de leur vécu professionnel et enfin leurs revendications. Avec près de 7 000 réponses, les résultats de l'enquête matérialisent la dévalorisation de ces métiers.



Sous-estimation de la complexité du travail

Des métiers « tout en un »

« Nous sommes de véritables couteaux suisses » résume une éducatrice spécialisée qui a répondu à l'enquête. Réaliser des tâches qui, simultanément, demandent de multiples compétences. Faire en plus de son poste, notamment des « gestes médicaux interdits par le diplôme faisant pourtant partie de la fiche de poste », être « multitâches » sont le lot quotidien des témoignages recueillis.

Témoignage | « En service pour 30 mamans et 30 bébés, je fais donc sage-femme, puéricultrice, infirmière, aide-soignante et ASH, mais je dois aussi faire assistance sociale pour les plus précaires, psychologue pour les situations dramatiques... et j'assure toute la partie administrative... » (sage-femme).

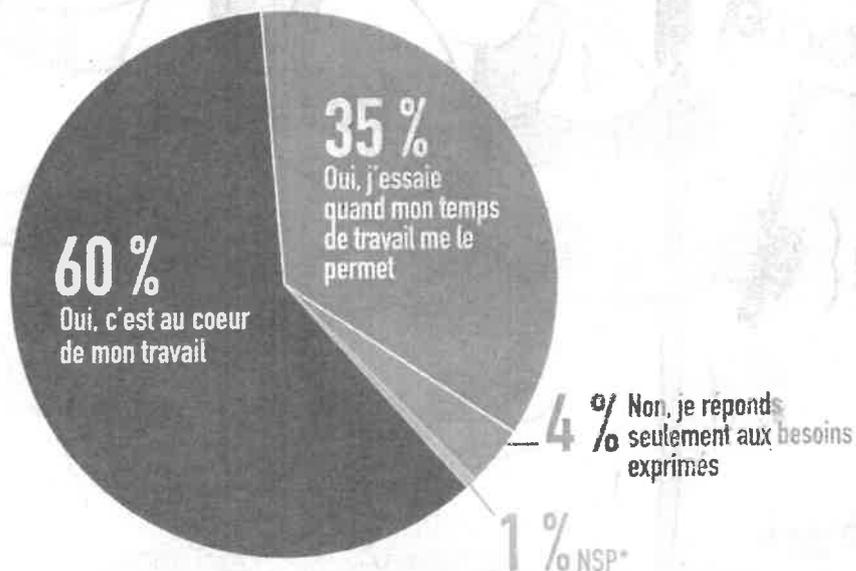
Anticiper les besoins au quotidien

Plus de 60 % des professionnel·les expliquent qu'anticiper des demandes ou des besoins avant même que les personnes accompagnées ne les expriment constitue le cœur de leur travail. Cette pratique est très forte dans le secteur de l'aide et du soin à domicile où les professionnel·les ont la responsabilité d'anticiper l'état de santé physique et psychologique des personnes accompagnées.

86% des professionnel·les interrogés disent effectuer souvent plusieurs tâches à la fois.

3/4 répondent être fréquemment interrompu·es pour effectuer une autre tâche imprévue.

Anticipez-vous des demandes ou des besoins avant même que les personnes que vous accompagnez ne les expriment ?



*NSP : « Je ne sais pas »

Des responsabilités avant tout humaines

Loin du prisme hiérarchique et budgétaire, 98 % des professions interrogées confient que leur métier demande un fort engagement et de prendre des responsabilités. La grande majorité relève l'autonomie de leur travail; 56 % affirment avoir de vraies marges de manœuvre même si elles et ils sont contrôlés et 20 % environ sont tout à fait autonomes. Les aides à domicile, auxiliaires de vie ou assistantes maternelles sont aussi très autonomes (du fait de leur isolement au travail souvent évoqué). Mais ces responsabilités sont parfois difficiles à tenir; 77 % sont confrontés à des attentes contradictoires des usagers, familles et employeurs; c'est surtout vrai pour les assistant-es de services sociaux (88,5 %), les professeur-es des écoles (88,4 %) et les éducateur-rices spécialisé-es (84,6 %).

Témoignage | « La plus grosse responsabilité reste la sécurité des enfants ainsi que leur bien-être en répondant à leurs besoins. Ensuite, bien sûr, assister l'enseignante puis maintenir les locaux et le matériel propres » (une Atsem).

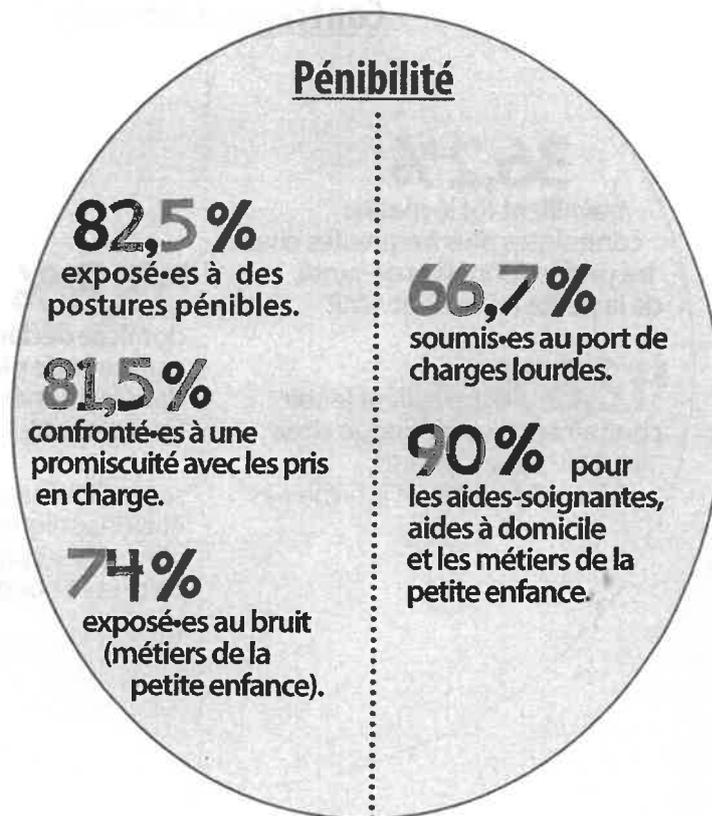
« Permettre un accueil digne et inconditionnel, la coordination des différents acteurs sur une même situation tout en maintenant une confidentialité et une discrétion pour la personne accompagnée » (une assistante de service social).

Des métiers écrasés par des exigences organisationnelles

97 % des sondé-es confessent que leur travail est difficile sur le plan émotionnel et 84 % considèrent qu'il est difficile physiquement. Les professions étudiées cumulent les différentes exigences organisationnelles. Face au cumul des exigences, 64,1 % de l'ensemble des répondant-es ne se sentent pas capables de faire ce métier jusqu'à leur retraite. C'est plus de 70 % des moins de 30 ans.

S'abîmer au travail

Bruits, postures pénibles, charges lourdes pèsent sur le quotidien. La consultation de la CGT confirme l'enquête conditions de travail de 2019. Selon cette dernière, les professionnel·les du soin et du lien ont « *Toutes choses égales par ailleurs* » 4,9 fois plus de risques de rester longtemps debout et 3,6 fois plus de risques de porter ou de déplacer des charges lourdes.



Le poids des horaires atypiques

Si, le poids des horaires atypiques est différent selon les professions « *Toutes choses égales par ailleurs* », l'enquête conditions de travail de 2019, relève que les travailleur-euses du soin et du lien ont 1,9 fois et 3,2 fois plus de risques de travailler respectivement le samedi et le dimanche. Les résultats de l'enquête CGT le confirment.

Témoignage | « *Trop de contraintes horaires : week-end, jour férié, nuit. Les plannings sont donnés tard, ce qui engendre des difficultés dans l'organisation personnelle. Le salaire n'est pas en adéquation avec ces contraintes [...]* » (auxiliaire de puériculture hospitalière).

Travail le week-end

40,7%
des répondant-es
travaillent le samedi

38,2%
travaillent le
dimanche.

Les AMP, aides-soignant-es, sages-femmes, infirmier-es et aides à domicile sont les premières concernés.

Contraintes horaires

36,2%
travaillent tôt le matin ;
contraintes plus fréquentes chez
les professionnel-les de santé,
de la petite enfance et AMP.

42,8% travaillent le soir ;
contraintes plus répandue chez
les AMP, sage-femmes,
aides-soignant-es et infirmier-es.

53,3% des aides à
domicile déclarent avoir des
coupures de plus de 2 heures
dans la journée (contre 11,7%
de l'ensemble).

sages-femmes, infirmier-es
et aides-soignant-es plus
concerné-es par le travail
de nuit et horaires alternés.

Faire face aux urgences émotionnelles

97 % des répondant-es considèrent leur métier comme difficile sur le plan émotionnel. C'est particulièrement vrai pour la totalité des AMP (aides médico-psychologiques), aides-soignant-es, les assistant-es de services sociaux, les sages-femmes et les éducateur-rices spécialisé-es. Un phénomène qui accrédite l'enquête « Conditions de travail 2019 » qui soulève que « Toutes choses égales par ailleurs », les professionnel-les du SLA ont 50 % de risques supplémentaires d'être bouleversé-es, secoué-es ou ému-es dans le travail.

Témoignages | « C'est mon cœur de métier d'accueillir la souffrance des personnes que je reçois. » (assistante de services sociaux).

« Chaque minute de mon travail est une contrainte émotionnelle. [...] devoir faire un travail dégradé à cause du manque de temps et de moyens, c'est ça ma plus grande contrainte émotionnelle. » (assistante de services sociaux).



Contraintes émotionnelles

70,6% répondent avoir peur parfois.

94,1% estiment faire face à la souffrance des autres.

77,2% gèrent des personnes agressives ou violentes.

89% cachent leurs émotions.

52,4% se sentent isolé-es dans leur travail.

79,9% sont inquiet-es.

64,5% déclarent faire face à des ordres contradictoires de leur employeur.

76,9% déclarent faire face à des attentes contradictoires.

Invisibilité des qualifications réelles

Des connaissances et du temps pour maîtriser le métier

Les qualifications requises dans ces métiers sont souvent considérées comme « innées » ou « naturelles » en raison de l'assignation traditionnelle des femmes aux tâches relevant du soin, de l'aide et de l'assistance aux personnes en difficulté. Aussi, les qualifications généralement reconnues dans ces professions sont bien en deçà des pratiques réelles. Pourtant, plus de 98 % des personnes interrogées précisent que leur métier demande des connaissances théoriques et très peu de différences existent entre les métiers. Autre enseignement de l'enquête, les répondant-es évoquent l'augmentation du travail administratif au détriment du travail d'accompagnement.

54% jugent que la durée nécessaire pour bien maîtriser son travail est de + d'un an... 46% des AESH ou 57% des assistant-es maternel-les (professions dites "peu qualifiées").

84% indiquent que leur métier exige de plus en plus de procédures administratives et gestionnaires.

83% estiment ne pas avoir les moyens de bien faire leur travail.

Quelles qualifications ?

Diriez vous que votre métier...

Demande des connaissances théoriques : **98 %**

Exige des savoirs faire techniques : **96 %**

Exige de plus en plus de procédures administratives : **85 %**

Peut être fait sans diplôme : **15 %**



Des fiches de poste insuffisantes et lacunaires

Plus de la moitié des répondant-es (56 %) disent avoir une fiche de poste qui ne correspond pas à la réalité de leur travail car il leur arrive de faire des activités supplémentaires ; Plus de 76 % estiment alors que ces activités sont indispensables à la bonne réalisation de leur travail.

Avez-vous une fiche de poste ?



Une multi-dimensionnalité des métiers qui nie leurs qualifications

Les frontières poreuses de ces métiers et leur caractère « fourre-tout », constituent des freins importants à la reconnaissance de leurs qualifications. Au-delà de la formation ou du diplôme, près de 96 % des professionnel-les expliquent que leur métier permet d'apprendre de nouvelles choses. Face à la diversité des tâches à effectuer, le besoin d'informations et de formation se fait ressentir et il devient alors une nouvelle activité dont se chargent les professionnel-les le plus souvent en dehors de leur temps de travail.

Témoignages |

- Une professeure des écoles indique se « former à l'extérieur de l'Éducation nationale en formation continue, sur mon temps personnel, en assistant à des conférences ou des colloques ».
- Une AESH (accompagnant des élèves en situation de handicap) parle de ses « recherches sur Internet sur les handicaps concernant le ou les enfants dont j'ai la charge ».
- « Il faut une reconnaissance du grand panel d'activités et de responsabilités des sages-femmes. [...] Les sages-femmes sont fatiguées d'être dans l'ombre de ce qui touche absolument tout le monde : la vie de la femme et ses maternités ! » (sage-femme).
- « [...] on a l'impression que le social est une option, on dénigre la fonction par ignorance, mais lorsque l'on n'est pas là, c'est la catastrophe. » (assistante sociale hospitalière).



Des compétences qui se développent de manière empirique

Face aux exigences émotionnelles, les professionnel·les développent des savoir-faire et des comportements professionnels spécifiques et adaptés, au cœur de la valeur de ces emplois et bien au-delà du diplôme. Mais seul·es 21,9 % des professionnel·les interrogé·es disent avoir un dispositif formel d'accompagnement.

Témoignages | « [...] trouver la posture juste pour être en empathie sans tomber dans le pathos. » (assistante de services sociaux). Il faut pouvoir immédiatement prendre de la distance pour comprendre les enjeux pour la personne et faire preuve de créativité pour apporter des éléments de réponses dans le cadre de nos compétences institutionnelles. » (assistante de services sociaux)



Fier-es de leur métier malgré un manque de reconnaissance

Une large majorité des professionnel·les est fière de son métier car il est utile aux autres et a de fortes valeurs... Mais moins d'un-e sur deux le recommanderait. 59 % soulignent que c'est un métier mal reconnu dans la société. La faible rémunération est l'argument principal pour ne pas recommander son métier. Pour 92 % des répondant·es, leur salaire ne correspond pas à la juste « valeur » de leur travail. C'est encore plus vrai pour les professions faiblement rémunérées comme les AESH, les AMP ou les Atsem (96 %) comme pour les sages-femmes, les professeurs des écoles, les infirmier·es et les auxiliaires de puériculture. Outre la revalorisation salariale, les conditions de travail en sous-effectif engendrent des situation de « maltraitance institutionnelle » et la perte de sens. Moins de deux professionnel·les sur 10 estiment avoir les moyens pour bien faire leur travail.

Conclusion | Les résultats de la consultation montrent la sous-valorisation et une invisibilisation des qualifications, des responsabilités, de la complexité du travail et soulignent à quel point les conditions de travail se sont détériorées et la précarité instituée. Cette enquête souligne que c'est par la revalorisation salariale, mais aussi par la reconnaissance professionnelle du travail réel, que l'on parviendra à une vraie professionnalisation de ces métiers, et à terme à une plus grande mixité, pour répondre à l'ensemble des besoins sociaux, de la petite enfance au grand âge.

Témoignages | « Je ne veux plus maltraiter les femmes, les mettre en danger avec leurs bébés, à cause du manque d'effectifs » (une sage-femme).

« Les politiques de régulations administratives et financières [...] finissent par détourner le sens premier du service public et de la mission confiée et anéantissent le sentiment du travail bien fait, du service rendu, de fierté d'apporter à la communauté... » (éducateur·rice spécialisé·e).

Revendications

88,5 %
des professionnel·les considèrent la revalorisation salariale comme priorité absolue. Les hausses attendues sont de l'ordre de 25 à 50%.

61,6 %
revendiquent des créations de postes.

47,3% des + bas salaires et - diplômé·es demandent accès à une formation payée.

Priorités exprimées (en %)

Revalorisation salariale	88,5	Une formation qualifiante rémunérée	26,4
Pour des créations de postes	61,6	Davantage de mixité (F/H) dans votre métier	23,8
Reconnaissance de la pénib. par un départ anticipé à la retraite	58,3	La réduction du temps de travail	19,9
Progression de carrière	55,7	Accès à un CDI et fin des contrats multiemployeurs	10,3
Paiement des temps nécessaires à la réalisation de son travail	38,6	Allongement des durées du travail à temps partiel et le passage vers le temps complet	9,3
Passerelles pour des équival. et changements de métiers	37,4	La fin des horaires atypiques	9,1
Titularisation des contractuel·les	33,4		

Comparaison de trois professions du soin et du lien féminisées avec des métiers masculinisés

Comment appliquer le principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur égale » ? À partir d'un travail de terrain avec l'appui des équipes syndicales, des entretiens approfondis, une analyse des fiches de postes et de bulletins de paie, l'équipe de recherche a travaillé sur trois cas concrets : sages-femmes, assistantes sociales et aides-soignantes. Elle a travaillé selon la méthode québécoise de comparaison d'emplois, des rémunérations et des carrières par rapport à des métiers à prédominance masculine. Ce travail offre de nouveaux leviers de bataille pour revaloriser ces métiers à leur juste valeur.

L'article L. 3221-4 du Code du travail donne une définition précise de la valeur égale des emplois : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Sage-femmes à l'hôpital et ingénieurs hospitaliers

Centre hospitalier	Sages-Femmes	Ingénieurs
Diplôme	Bac +5. Diplôme d'État réglementé.	Bac+5. Possibilité d'accès par voie interne (réduite désormais).
Complexité/ technicité	Gestes techniques. Compétences relationnelles.	Capacité à se mobiliser dans un temps réduit pour gérer les imprévus.
Responsabilités	Vies humaines. Coordination, voire encadrement fréquent, mais pas reconnu dans les missions.	Encadrement hiérarchique ou pas.
Exigences organisationnelles	Contraintes physiques. Contraintes horaires. Charge émotionnelle.	Horaires journées. Gardes/astreintes. Interruptions fréquentes pour régler des incidents.
Rémunération et carrières	<p>À l'embauche : revalorisation récente de la grille indiciaire permet un rattrapage de la rémunération des SF (la différence en défaveur des SF est passé de - 200 € en 2017 à - 40 € aujourd'hui).</p> <p>Pendant la carrière : avec les primes de technicités (allant jusqu'à 45 % du traitement), les ingénieurs peuvent avoir encore 500 € mensuels de plus en fin de grade 1 ; le nombre de grades est de 2 pour les SF contre 4 pour les ingénieurs.</p>	

Assistants de services sociaux

Dans un CCAS et dans un centre de rééducation (associatif privé)

Assistants de services sociaux (ASS)

Techniciens

Diplôme

BAC +3 homologué depuis 2018 mais pas pour le secteur associatif.

Accès divers avec ou sans BTS et/ou voie interne.

Complexité/technicité

Définition floue des missions sous la contrainte de la baisse d'effectif et sous la pression pour « faire du chiffre ». Survalorisation des compétences techniques de production par rapport au relationnel (qui relève aussi de compétences techniques : écoute, négociation, arbitrage... et non de qualités individuelles (empathie...)).

Autonomie et polyvalence pour certains.

Responsabilités

Responsabilité « morale ». Encadrement des stagiaires fréquent mais non reconnu.

Pas d'encadrement d'équipe pour les cas étudiés même si certaines fiches métiers de techniciens le prescrivent. Responsabilités techniques pour le bon fonctionnement (exemple du système informatique).

Exigences organisationnelles

Charge mentale forte face à la précarisation des populations et manque de temps.

Interruptions et gestions d'incidents réguliers. Pas de contraintes horaires fortes. Heures supp. exceptionnelles.

Rémunérations et carrière

Dans la collectivité locale, écart en faveur des ASS (en cat. A) de 100 à 150 € (salaire autour de 2 000 €) compensé par des indemnités ; cet écart favorable aux ASS est plus important en début de carrière (325 €) qu'en fin de carrière (176 €). Deux grades seulement pour les ASS contre 3 pour les techniciens. NB : à ancienneté équivalente et en intégrant les régimes indemnitaires, l'écart est plus resserré. Dans l'association, les ASS ne sont que « collaboratrices », ni agents de maîtrise, ni cadres. Elles gagnent moins de 2 000 € (avec le Ségur). Par contre, le technicien est en position supérieure et gagne 200 € de plus que la plus ancienne des ASS.

Aides-soignantes

Ephad public	Aides-soignantes	Ouvriers
Diplôme	Diplôme d'État niveau bac (catégorie B).	CAP et BEP : catégorie C (pas de technicien, catégorie B dans cet établissement).
Complexité/ technicité	Glissement de tâches du fait de la pénurie d'infirmier-es.	Polyvalence.
Responsabilités	Référentes des patient-es. Subordination et autonomie relative pour répondre aux contraintes de temps.	Assurer la conformité des locaux et du matériel pour respecter les normes techniques mais sous responsabilités hiérarchiques définies ; astreintes.
Exigences organisationnelles	Contraintes physiques (port de corps...) et temporelles (horaires décalés) et charges mentales (fin de vie...).	Risques et contraintes physiques. Le contact ponctuel avec les résidents limite la charge émotionnelle.
Rémunérations et carrière	L'écart mensuel est légèrement en faveur des AS. L'écart peut se creuser si les AS passent aux grades supérieurs mais les ratios bloquent leur passage. Cet écart peut s'expliquer par les primes plus importantes pour les aides-soignantes, mais celles-ci ne sont pas prises en compte dans le calcul du montant de la retraite. Perspectives d'évolution de carrière limitées (conditionnées à la formation et à la réussite du diplôme) ; la comparaison des grilles de salaire montre que les techniciens ont 3 grades, contre 2 seulement pour les AS avec des rémunérations toujours supérieures aux AS de 56 à 440 € (sans intégrer toutes les primes des techniciens).	

Journée d'étude «Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes» (étude IRES-CGT) – 9 novembre 2023 au CESE - de 9h30 à 17h30

Des intervenants se succéderont toute la journée – CGT, CESE et d'autres organismes et organisations –, avec la participation de Sophie Binet pour la conclusion de la journée.

Session 1

Quantifier les emplois et les moyens nécessaires pour couvrir les besoins sociaux en matière de soin et de lien aux autres

Session 2

Revaloriser les métiers féminisés du soin et du lien aux autres

Session 3

Quels enjeux et perspectives dégager ?



Pour consulter le programme et inscriptions : <https://www.cgt.fr/agenda/journee-detude-ce-secgt-investir-dans-le-secteur-du-soin-et-du-lien-aux-autres-un-enjeu-de-legalite>