



**Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale :
le cas des sages-femmes comparées aux ingénieurs hospitaliers**

Rachel Silvera - Réseau Mage
Conseil Ordre des sages-femmes - Paris
11 juin 2024

mon travail
le vaut bien

Etude Financée par l'IRES pour la CGT

- **Partie 1:** Les métiers du soin et du lien aux autres : combien d'emplois revalorisés et à quel coût public? FX Devetter, M. Pucci et J. Valentin
- **Partie 2 :** La consultation « Mon travail le vaut bien »: 7000 réponses de professionnel·les du soin et du lien S. Lemière R. Silvera
- **Partie 3 :** Appliquer le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale: le cas des sages-femmes S. Lemière R.Silvera

Etude en ligne sur le site de l'IRES (avec des annexes par profession)

<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/>

- Articles dans *le Monde* (sur les sages-femmes à partir de l'ouvrage *Que sait-on du travail* Sc po), *The Conversation...* et à paraître dans la revue de l'IRES (septembre 24)

Méthodologie

- **Objectif de la 3^{ème} partie de l'étude IRES** : Appliquer la loi sur l'égalité salariale « un salaire égal pour un travail de valeur égale », à partir de 3 cas concrets : les sages-femmes, les assistantes sociales et les aides-soignantes avec 3 « comparateurs » : ingénieurs, techniciens et ouvriers (contacts difficiles).
- Recherche de terrains avec l'appui d'équipes syndicales: hôpital, Ehpad, CCAS et grosse association. Entretiens approfondis, analyse de fiches de postes, de bulletins de paie et de grilles de rémunérations de l'AP-H.
- focus sur le cas **des sages-femmes (à 98% de F) /ingénieurs hospitaliers.**



Méthodologie

Méthode de « comparaison d'emplois » appliquée au Québec en entreprise, mais pas en France... pourtant la Loi prévoit depuis 1983 :

*« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés 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** » (Art.L3221-4 du CT)*

Le cadre légal permet donc de **comparer des emplois différents**, des emplois masculinisés et des emplois féminisés, mais de **valeur égale**, en fonction de 4 critères: les **qualifications**, la « **technicité/complexité** » du poste ; les **responsabilités** et les **contraintes physiques et nerveuses**.



Les sages-femmes (SF) à l'hôpital, comparaison avec des ingénieurs hospitaliers

- Même niveau de **diplôme** à l'embauche (bac+5 voire 6) mais diplôme réglementé pour les SF / Les ingénieurs peuvent être recrutés sur diplôme universitaire (bac+5) ou possibilité (réduite désormais) d'accéder à un emploi d'ingénieur par la voie interne pour les techniciens supérieurs
- **Complexité / technicité** : les SF doivent assurer des gestes techniques ET un accompagnement= le relationnel est essentiel malgré **la course au temps**.

Interruption permanente : suivi jusqu'à 4 parturientes simultanément + Travail administratif (dossier patientes complet, cotation des actes...) /

Les ingénieurs : gestion des pannes, des incidents, des risques (équipement médical, serveurs informatiques...)



Les sages-femmes (SF) à l'hôpital, comparaison avec des ingénieurs hospitaliers

- **Responsabilités des SF** très élevées : 2 vies humaines pour chaque accouchement. Forte Autonomie (voire indépendance). Si cas pathologique, c'est elles qui décident d'appeler ou non le médecin (ni trop tôt ni trop tard...). Risque poursuite pénale + responsabilités hiérarchiques informelles (coordination, supervision d'étudiant·es, d'infirmièr·es, d'aides-soignantes...)
- Les ingénieurs** : responsabilités hiérarchiques fortes: encadrement d'équipes de techniciens et d'ouvriers pour les ingé. des services techniques, mais pas pour tous (ingénieur ergonomiste, informatique...)
- **Exigences organisationnelles** des SF très fortes: disponibilité permanente. Contraintes physiques (posture, problème de dos...); contraintes temporelles (horaires décalés, amplitude horaire forte et dépassements fréquents); contraintes émotionnelles : gestion du stress (morts-nés...) / ingénieurs: souvent au forfait, mais horaires journée (sauf astreintes, avec logement en contrepartie)



Les sages-femmes (SF) à l'hôpital, comparaison avec des ingénieurs hospitaliers

- **Rémunérations et carrière** plus favorables chez les ingénieurs: Jusqu'en 2017, les SF avaient 200€ de moins à l'embauche. Depuis, rattrapage : égalité à l'embauche (si accords récents sont appliquées, rémunérations des SF seront même légèrement plus élevées à l'embauche (autour de 2000€)

MAIS **pas tout au long de la carrière** :

-Les SF ont 2 grades (passage difficile au grade2)/ les ingénieurs 4 grades...

en fin de grade 1 : **écart de 420€ en faveur des ingé.** (avec une prime de technicité à 30%) et **de 900€** (si prime à 45%)!

- fin de grade 2 : **écart de 480€ à 1 000€**

Sans parler des grade 3 et 4 (rémunération de fin de carrière jusqu'à 6300€ nets)

Avec protocole accord 2021: réduction de l'écart mais pas suppression (entre 100 et 600 d'écart en fin de grade 1...)



Conclusion

On peut appliquer ce type de méthode à bon nombre de métiers féminisés notamment du soin et du lien. Etude des Assistant·e soc et des aides-soignantes aussi révélatrice des écarts dans la reconnaissance professionnelle et salariale.

Enjeu de l'approche par comparaisons d'emplois pour l'égalité salariale, d'autant que le thème de la « valeur égale » est central dans la **Directive européenne sur la transparence et l'égalité de rémunération!**

Perspective : envisager des **actions de groupe** (recours auprès de tribunaux administratifs ou au Prud'hommes) pour reconnaître ces discriminations en « **osant se comparer** » à un emploi à prédominance masculine et exiger « **un salaire égal pour un travail de valeur égale** »

