

Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes

Résultats de comparaisons d'emplois

Séverine LEMIERE et Rachel SILVERA¹

Introduction

Encore et toujours, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont bel et bien vivantes ! Malgré les lois (les lois de 2001, 2006, la conférence salariale de 2007 ou encore plus récemment le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux, dit rapport Gresy, 2009...), en dépit de la négociation d'accords (l'accord interprofessionnel sur l'égalité de mars 2004, et environ mille accords d'entreprises et de branches²), ou encore malgré la mobilisation de certaines entreprises développant des bonnes pratiques, les inégalités salariales restent un noyau dur indestructible des inégalités entre hommes et femmes. La compréhension de ce phénomène avance et on sait que pour une part, la difficulté tient à la diversité des explications de ces écarts (voir à ce sujet notre synthèse, Lemièrre, Silvera, 2008a). Les origines sont en effet multiples et s'entrecroisent : facteurs structurels (les femmes occupent les « mauvais emplois » que ce soient en termes de qualification, de secteurs, de tailles d'entreprise...) ; différences de durées de travail, de primes, de promotion... Toutes ces variables explicatives sont relativement connues, même si souvent elles s'avèrent bien difficiles à faire évoluer. Mais ces analyses des inégalités salariales, si intéressantes et fondées soient-elles, ont toutes un biais. En effet, elles

1. Maîtresse de conférences IUT Paris Descartes et chercheuse rattachée au Centre d'Economie de la Sorbonne axe Institutions ; maîtresse de conférences Paris Ouest Nanterre la Défense et chercheuse associée au Centre d'Economie de la Sorbonne axe Institutions.

2. Cela représente environ 4 à 5 % des accords de branches et d'entreprises pour l'année 2007.

se restreignent souvent à une analyse à « emploi égal » –on compare ce qui est comparable. Cet article, synthèse d'une étude de terrain d'environ deux ans (Lemière, Silvera, 2008b), dépasse cette approche traditionnelle « d'un salaire égal pour un travail égal » pour raisonner à poste de valeur comparable.

I. Le principe de valeur comparable des emplois

Si le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est reconnu en France depuis plusieurs décennies, son application réelle reste très peu développée. Différents obstacles justifient cette situation : sur le plan théorique, l'analyse des inégalités de salaire privilégie le rôle de la ségrégation professionnelle ; sur le plan de la négociation, un attachement au système des classifications est partagé par l'ensemble des acteurs... C'est afin de combler ce « retard français » que nous avons lancé cette étude, comme une première étape.

I.1. Hypothèse théorique

L'hypothèse testée est celle de la « théorie de la valeur comparable » qui explique que le travail des femmes est sous-évalué et que cette sous-valorisation est l'une des principales raisons des inégalités salariales entre hommes et femmes (Sorensen, 1994)³. La logique est celle de l'équivalence des emplois et de l'équité salariale. Il s'agit de dépasser le constat de la ségrégation professionnelle, car face à la persistance des différences professionnelles entre hommes et femmes, l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » est vaine. La ségrégation professionnelle (c'est-à-dire la concentration des emplois) marque de manière persistante le marché du travail. Les femmes restent plus souvent cantonnées que les hommes à une gamme restreinte d'emplois et de responsabilités, ce qui expliquerait les nombreuses inégalités salariales et les salaires inférieurs des femmes. Certes, poursuivre les actions en vue d'une mixité des emplois, de l'accès à toutes – et à tous – à la gamme des emplois, notamment les mieux qualifiés, contribue à la réduction des écarts de salaire. Mais les politiques dites « de valeur comparable » ou d'équité salariale proposent un moyen nouveau (et donc complémentaire) de réduction des écarts salariaux en comparant des emplois totalement différents (à prédominance masculine et à prédominance féminine) afin de dépasser la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes qui stigmatise et dévalorise certains emplois.

Les approches en termes de valeur comparable restent peu développées en France ; différentes résistances apparaissent, malgré certaines tentatives.

3. Les approches en termes de valeur comparable ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques, une synthèse est disponible dans Lemière, Silvera (2008b).

Il est certain que cette démarche remet en cause le fonctionnement de la hiérarchie des emplois, leur classification et le rapport entre contenu du travail, définition de la qualification et rémunération. Elles n'ont pas encore réellement vu le jour en France, en revanche de nombreuses expérimentations étrangères existent (Québec, Suisse, Belgique, voir encadré 1 ci-dessous).

Soulignons néanmoins que l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes signé le 1^{er} mars 2004 énonce le besoin d'un « réexamen quinquennal des

Encadré 1

Des expériences étrangères anciennes et nombreuses

La loi sur l'équité salariale mise en œuvre au Québec en 1999 (pour les détails et les méthodes d'évaluation, cf. Chicha, 2000 et 2008) s'applique aux entreprises de dix salariés et plus, du secteur privé, public ou parapublic. Au plus tard le 21 novembre 2001, tout employeur assujéti devait, selon les cas, avoir déterminé si des ajustements salariaux sont requis dans son entreprise ou avoir complété un programme d'équité salariale. Et au plus tard le 21 novembre 2005, il devra avoir corrigé les écarts salariaux. Les résultats de l'application de la loi sont détaillés dans le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale « La loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir » (Québec, novembre 2006) et certains éléments seront repris dans cet article.

C. Katz et C. Baitsch (1996) ont proposé une méthode d'évaluation analytique du travail par classification (ABAKABA) en Suisse. Par ailleurs, l'Association suisse des infirmières et infirmiers (l'ASI) a engagé depuis les années 1970 une bataille pour la reconnaissance des infirmières sur le canton de Genève. Il s'agit d'appuyer la revendication des infirmières en application de la loi sur l'égalité de 1996 pour réévaluer leur fonction. L'objectif de l'ASI va être de mettre en évidence « l'évolution du rôle professionnel, les critères qui n'ont pas été pris en considération [et d'établir] une comparaison avec une profession essentiellement masculine [en l'occurrence des gendarmes qui font également partie du canton de Genève et évalués par la même méthode] ». A la suite de cette étude, en 1998, une procédure en contestation d'inégalités de traitement entre fonctionnaires hommes et femmes a été portée par une avocate. Il a fallu attendre 2002 pour que les infirmières obtiennent leur reclassement (passage de la classe 12 à 14 en moyenne) suite à la décision du Conseil d'Etat (soit 3 000 personnes concernées pour un montant de 13,5 millions de francs suisses).

Enfin, un « manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions » a été édité par le ministère de l'Emploi et du Travail belge (Smet, 1997). Et récemment un important travail a été mené sur une méthode d'évaluation non discriminante, le projet EVA (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006)

classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre » (article 13). Mais pour autant, ce principe est resté lettre morte : à notre connaissance, les révisions récentes de classifications ou les méthodes d'évaluation des emplois internes aux entreprises n'ont pas donné lieu à une lecture spécifique des critères utilisés en termes de genre.

1.2. Contexte juridique

Le droit du travail français impose l'égalité de rémunération pour un travail égal mais aussi pour un travail de valeur comparable. Se pose alors la question de la définition de la valeur du travail. Un article du Code du travail français modifié par la loi de 1983, dit loi « Roudy », indique que « 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 ». Un employeur ne devrait pouvoir invoquer les seules différences physiques ou de capacités pour justifier des rémunérations différentes. En effet, c'est l'ensemble des critères, et non un seul, qui doit être pris en compte pour vérifier l'application du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable ».

Différents arrêts discutent ce principe.

Le premier exemple souvent évoqué dans ce domaine ⁴ est celui de la société USAI Champignon contre M^{me} Dourne, traité par la Cour de cassation (Chambre sociale) le 12 février 1997. Deux salariées, manutentionnaires dans une société de culture et de ramassage de champignons, percevaient un salaire horaire inférieur à celui d'un autre manutentionnaire classé au même coefficient de la même catégorie de la convention collective. L'employeur justifiait cette différence par le fait que les femmes ne devaient que trier les champignons alors que les hommes exécutaient des travaux de chargement et de déchargement et devaient porter des charges importantes. Les juges de fond ont alors considéré que ces deux salariées avaient droit à un rappel de salaire. Cette décision a été confirmée par la Cour de cassation qui a rejeté le recours formé par l'employeur.

La comparaison en matière de rémunération a montré que « les hommes occupant le même emploi de manutentionnaire que les femmes étaient systématiquement payés davantage ». Cette différence n'était justifiée par aucun élément objectif en ce qui concerne la valeur du travail effectué et le caractère pénible des tâches accomplies par les uns et par les autres.

4. Cet exemple a notamment été rapporté par Lanquetin (1997).

D'autres arrêts contredisent cette décision comme celui du Tribunal régional supérieur de Vienne (Autriche) qui a soumis à la Cour de justice européenne un certain nombre de questions concernant l'application du principe d'égalité des rémunérations⁵. Il s'agissait de savoir si deux groupes de travailleurs – des psychologues, d'une part, et des médecins employés comme psychothérapeutes, d'autre part – accomplissant des tâches apparemment identiques mais possédant une formation et/ou des qualifications professionnelles différentes effectuaient effectivement le même travail. La Cour a jugé que, même si les deux groupes effectuent des tâches apparemment identiques, ils utilisent des connaissances et des capacités différentes ; elle en a conclu qu'ils ne peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable.

Plus récemment en France, le débat s'est à nouveau ouvert : au courant de l'année 2008, deux situations analogues (directrice des ressources humaines et directeurs spécialisés) vont révéler un désaccord d'interprétation entre la Cour d'appel de Paris et la Cour de cassation⁶. Pour la Cour d'appel, « n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes ». Une telle décision entrave toute interprétation d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable, car elle estime que toute fonction différente suppose un travail différent. Mais un nouvel arrêt de la Cour de cassation du 6 juillet 2010 donnera finalement raison à la salariée : en estimant que la responsable des ressources humaines occupe un poste de valeur comparable aux autres responsables (finance, informatique...), « exigeant des capacités comparables et représentant une charge nerveuse de même ordre »⁷.

1.3. Etude de cas

L'étude monographique réalisée compare, au sein de mêmes organisations, des emplois à prédominance féminine et masculine par « paire » :

– Ces emplois sont estimés de valeur équivalente par l'organisation, se situant en général au même niveau du système de classification interne à l'entreprise et donc rémunérés à des niveaux de salaire identiques ou proches.

– Ces emplois sont nettement sexués, à prédominance féminine et masculine, environ 70 % de représentation d'un sexe.

L'objectif de l'étude est l'examen détaillé et la valorisation du contenu d'emplois occupés majoritairement par des femmes et la comparaison avec

5. Nous reprenons ici les explications du rapport annuel 1999 de la Commission européenne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union Européenne (2000).

6. Cour de cassation (Chambre sociale), 26 juin 2008, Sté Sermo/Jany Fornasier, *in* Droit social, n° 11, novembre.

Cour d'appel de Paris (21° ch. C), 6 novembre 2008, Bastien contre ABI *in* *Le droit ouvrier*, mars 2009.

7. Cour de cassation (chambre sociale), Arrêt du 6 juillet 2010.

des emplois à prédominance masculine. Les hypothèses de travail sont fondées sur le fait que les différentes étapes du processus d'évaluation des emplois génèrent à la fois des sous-valorisations et des omissions de certains aspects et inversement des sur-valorisations d'autres dimensions. L'hypothèse est que ce biais, inhérent à tout processus d'évaluation, induit des inégalités salariales entre hommes et femmes. Il s'agit donc de démontrer que certains critères à l'origine de la définition et de l'évaluation des postes de travail peuvent être sources d'inégalités entre hommes et femmes, même s'ils semblent neutres. Soulignons que notre analyse se focalise sur les emplois et leur contenu et non sur la manière dont les salariés les occupent.

Encadré 2

Méthodologie

Les organisations ont été contactées, suite à l'analyse de leur accord collectif Egalité femmes-hommes, ou suite à une sollicitation d'une organisation syndicale. Cet échantillon est donc loin d'être représentatif.

Le travail sur le terrain a eu lieu en 2008 et 2009. Dans les organisations, la méthodologie a été :

- Rencontres avec la direction des ressources humaines pour préciser le choix des emplois analysés et leur comparateur à prédominance masculine. Des allers-retours réguliers avec la DRH étaient nécessaires pour des compléments d'informations, programmation des entretiens avec les titulaires des emplois, etc. ;
- Collecte des données RH : fiches de poste, salaires, organigramme, bilan social, convention ou accords collectifs, réglementation du secteur, rapport de situation comparée, grilles de classification etc. ;
- Observation du travail des titulaires des emplois et entretiens afin de décrire l'emploi, les compétences nécessaires, les conditions de travail... et de discuter sur les éventuels écarts avec les fiches de postes, les niveaux de salaire. De plus, leurs avis sur les comparaisons d'emplois ont donné lieu à échanges avec nous. Environ cinq titulaires de chaque emploi (masculinisés et féminisés) ont été rencontrés, soit individuellement, soit collectivement ;
- Rencontres avec les organisations syndicales ;
- Rencontres avec les responsables hiérarchiques des emplois analysés.

Difficultés rencontrées

Les cinq comparaisons de paire ont été effectuées, pour l'essentiel dans les fonctions publiques. Alors que certaines entreprises du secteur privé étaient intéressées par notre étude, elles ont finalement réalisé que cette démarche pouvaient modifier fortement leur système d'évaluation :

observation des méthodes d'évaluation des emplois, confrontation auprès de salarié(e)s sur l'évaluation de leur postes, discussion avec les syndicats et, éventuellement, propositions de réévaluation de certains emplois...

Ces obstacles méritent d'être soulignés car ils sont révélateurs des enjeux que peuvent induire notre démarche et montrent également les réticences actuelles des entreprises françaises à intégrer un tel processus par rapport à nos voisins. En effet, l'équité salariale interroge et peut potentiellement remettre en cause les grilles de classification et donc avoir des conséquences sur la masse salariale. L'application de la loi d'équité salariale au Québec (rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale, Québec, novembre 2006) montre que le pourcentage moyen d'ajustement salarial versé aux salariées concernées est de 6,5 % et qu'au sein des exercices d'équité salariale terminés dans les entreprises privées, 21 % des catégories d'emplois à prédominance féminine sont visées par des ajustements salariaux. 28 % des personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent des ajustements. Dans 70 % des cas, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale de l'entreprise est inférieur à 1,5 %. Soulignons cependant que parallèlement à ces coûts, les employeurs font ressortir des effets positifs (clarification des définitions des tâches, amélioration de la logique salariale, revalorisation des emplois de services aux personnes et à la clientèle, identification des besoins liés à la productivité...).

Ces difficultés que nous avons rencontrées font que l'analyse du processus d'évaluation des emplois a souvent été impossible, comme par exemple dans la fonction publique qui n'utilise pas de méthode d'évaluation. Malgré ces difficultés, notons que les emplois à prédominance féminine analysés appartiennent aux dix familles professionnelles comptant le plus de femmes et ayant des taux de féminisation supérieurs à 70 % (Okba, 2004). De plus, les résultats de l'expérience de la loi sur l'équité salariale mise en place au Québec convergent avec les emplois de notre étude : les catégories d'emplois bénéficiant le plus souvent d'ajustements sont celles du personnel de bureau et les pourcentages de catégories d'emplois ayant reçu des ajustements salariaux ainsi que les pourcentages de personnes touchées par les ajustements sont plus élevés dans les entreprises publiques (rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale, Québec, novembre 2006).

Paires d'emplois analysés :

– Assistantes de gestion, responsables de secteur de l'eau :

Cette comparaison s'est réalisée dans une société mixte, chargée de produire et de distribuer l'eau d'une ville. Les deux métiers analysés sont situés à peu près au même niveau dans le système interne d'évaluation des

emplois (GPMC, gestion prévisionnelle des métiers et compétences) : ils sont C1 et C1+⁸. Les assistantes de gestion, métier dit « support », sont de niveau bac et bac+2 ; dans une majorité écrasante, il s'agit de femmes qui travaillent en collaboration avec divers interlocuteurs. Leurs fonctions sont multiples : assurer la comptabilité et la gestion budgétaire du centre (comptabilité achats, dossier de suivi comptable, suivi budget...) ; traiter la comptabilité achat du laboratoire, coordonner plusieurs dossiers, gérer la caisse d'avance. Ou encore assurer le suivi facturation, l'enregistrement et le classement comptable, le suivi financier des opérations, assister le responsable, assurer la transmission de l'information. A l'inverse, les fiches de poste des responsables secteur font référence à des contenus beaucoup plus précis, et finement décrits. Il s'agit de : l'exploitation et de la maintenance ; gérer les programmes de surveillance des ouvrages, faire respecter les prescriptions sanitaires ; organiser les programmes d'entretiens, participer aux prévisions ; gérer le personnel ; encadrer une équipe de quatre agents. Ces responsables secteur sont de faible niveau de formation initiale (recrutements des plus anciens aux niveaux CAP, bac professionnel, voire pas de diplôme) et fortement masculinisé.

– Gestionnaires, agents techniques :

La comparaison s'effectue ici dans une collectivité locale, au sein de la catégorie C (la moins qualifiée). D'un côté, des gestionnaires, personnel administratif très féminisé, sont chargés de la comptabilité et de la gestion, voire de l'assistantat, la définition des fonctions restant assez floue et extensible. Les gestionnaires interrogé(e)s expliquent que leurs emplois sont perçus comme des métiers de « support », parfois même comme « un coût ». Une non reconnaissance est soulignée, ces salarié(e)s sont d'ailleurs peu syndiqué(e)s et se sentent « mal aimé(e)s, mal vu(e)s, invisibles ». De l'autre côté, des agents techniques, personnel technique, à prédominance masculine, sont présents dans les services techniques : restauration (service de repas sur la région), reprographie, maintenance, logistique interne (patrimoine), chauffeurs, garage... Les propos recueillis montrent que ces salariés dans la filière technique ont des vrais métiers, une culture de métier, par exemple en reprographie : « Je suis producteur offset, c'est mon métier, je ne sais faire que ça mais je le fais très bien, j'ai une expertise, une connaissance ». Ces agents s'auto-valorisent avec aussi des évolutions techniques fortes. La notion de métier et de reconnaissance de leur métier est très importante pour la plupart d'entre eux.

– Agents d'entretien, agents techniques :

8. La méthode de GPMC utilisée s'appuie sur un mixte entre méthode dite IGS et méthode Hay, cinq niveaux de classification des emplois existent de A (exécution) à E (cadres de haut niveau) avec deux échelons par niveaux. C1+ signifie un classement intermédiaire entre C1 et C2 dans l'attente d'une revalorisation en C2 n'ayant toujours pas eu lieu à la date de l'étude. Ce niveau intermédiaire C1+ est spécifique à l'emploi de responsable de secteur.

Egalement au sein d'une collectivité territoriale, les postes d'agents des lycées (en dehors de l'administratif), sont divisés en deux grands types d'emplois, classés en catégorie C. D'un côté les « agentes » dites d'entretien (terme usuel que nous retenons ici), appelées ATEA, sont chargées avant tout du ménage, mais sont polyvalentes, en cuisine, en remplacement sur différents postes, à l'accueil, aux espaces verts, et sont en grande majorité des femmes... Elles ont bien souvent le bac, mais sans aucune spécialisation reconnue... De l'autre, les anciens ouvriers professionnels, tous des hommes, ont des fonctions bien définies, en référence à une technicité, une spécialité ouvrière ; ici une logique de métiers existe (cuisinier, jardinier, maçon, électricien...). Eux sont considérés comme des professionnels, car ils ont un CAP correspondant à leur spécialité et ne seront pas amenés à combler des absences et à changer de domaines de compétence, selon la définition de leur fiche métier. Aujourd'hui, la politique locale vise à un rapprochement de ces deux cadres d'emploi, mais certaines différences subsistent.

– Infirmières, agents-chefs hospitaliers :

Nous comparons ici deux emplois – catégorie B – de la fonction publique hospitalière au sein d'un établissement psychiatrique. D'une côté, des infirmières ⁹ dont la mission principale est de prendre en charge des patients en situation de crise hospitalisés sous contrainte en unité de soins fermée et de leur dispenser des soins psychiatriques et somatiques. Ce type de prise en charge implique notamment : l'accueil du patient et son entourage, la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de soins individualisé, la dispensation de soins et le suivi du patient au cours de l'hospitalisation. Les infirmières rencontrées travaillent en unité d'accueil et de crise (unité fermée), contenant seize lits et une chambre d'isolement. Les horaires sont alternés. Soulignons que les entretiens (non reconnus explicitement dans la fiche de poste) constituent une part importante du travail soignant, ils sont souvent non prévus, ont lieu en fonction de la demande du patient. Le travail demande donc beaucoup de disponibilité et les tâches sont souvent interrompues. Le patient sollicite beaucoup. Il faut également gérer les problèmes de vols, d'ententes avec les patients... Toutes ces charges se sont ajoutées aux activités soignantes. Le travail peut donc s'effectuer dans l'urgence.

De l'autre côté, les agents-chefs appartiennent au service technique (menuiserie, serrurerie, maçonnerie-égouts...). La mission principale des agents-chefs s'articule autour de la gestion de plusieurs ateliers (en moyenne trois ateliers, soit vingt personnes environ, dont les ouvriers des différents ateliers qui sont gérés directement par un contremaître et un contremaître

9. Soulignons que les infirmières sont des emplois réglementés ; pour exercer, le diplôme d'Etat est obligatoire et avec lui la définition d'un rôle prescrit.

adjoint), l'organisation de la maintenance préventive et curative. De plus, des missions de bureau d'étude y sont réalisées et des opérations conduites. Historiquement, le service technique permettait l'autonomie de l'établissement qui auparavant vivait en autarcie, qui rassemblait par conséquent tous les métiers nécessaires à « cette sorte de petite ville ». Aujourd'hui, les travaux consistent surtout en de la maintenance, des petites réparations et le reste est fait par des entreprises extérieures.

– Attaché(e)s territoriaux, ingénieurs territoriaux :

Au niveau de l'encadrement d'une collectivité locale, on distingue les attachés des ingénieurs. Les premiers relèvent de la filière administrative, les seconds de la filière technique. Initialement, les missions étaient clairement définies, avec d'un côté un travail administratif d'encadrement de services, de l'autre des responsabilités liées aux activités techniques de la collectivité : selon un chef de service, « Avant l'administratif faisait du papier, de l'administration et l'ingénieur était sur le terrain et maîtrisait la technique ». Il était également logique de trouver exclusivement des femmes dans la filière administrative et l'inverse dans la filière technique. Depuis, un certain brouillage apparaît entre les frontières de ces postes – tout au moins dans cette collectivité. En effet, de plus en plus de cadres administratifs « font de la technique » et inversement. Par exemple, au transport il n'y avait que des ingénieurs, mais avec l'évolution des métiers tout a été modifié autour de l'organisation du transport, des horaires, des démarches clientèles... et selon les collectivités, ces métiers se sont créés sur les cadres d'emploi ingénieurs ou attachés. De même, en ingénierie de formation, les pratiques ont-elles aussi évolué : parfois cela relève de la filière ingénieur, parfois de la filière attaché. On retrouve également une certaine confusion des compétences par exemple en informatique : dans la filière technique, il y a vingt spécialités, mais l'informatique n'est pas reconnue dans le concours ingénieur ; pour la filière administrative des attachés, il y a au contraire une spécialité « analyste » au concours. On peut donc être ingénieur et travailler dans la filière administrative, par exemple à la communication (édition, imprimerie, chaîne graphique), néanmoins la chargée de publication est une attachée. « Au total, dans un même bureau cohabitent parfois un ingénieur et une attachée qui peuvent faire le même travail ! ». Malgré ces évolutions, la filière technique reste la filière « d'excellence ». Jusqu'en 2007-2008, dans la filière technique, les carrières étaient facilitées, avec des avancements d'échelon plus courts, davantage de points d'un échelon à l'autre. De plus, des examens professionnels de passage entre échelon existaient exclusivement dans la filière administrative, associés à des quotas, absents de la filière technique. Selon un responsable RH : « Si on prend un attaché à même niveau de qualification qu'un ingénieur (mais en fait un attaché a un niveau supérieur car le concours est plus dur qu'ingénieur...), l'ingénieur au bout

de 5 ans passait ingénieur principal (donc c'est le niveau administrateur). Pour les attachés, il y a une personne sur quatre qui y arrive au bout de 25 ans ! donc cela devrait changer »...

A partir de ces cinq comparaisons d'emplois, nous pouvons interroger leur différence de valorisation sous l'angle du genre et questionner les critères d'évaluation utilisés.

II. Des métiers « masculins », des fonctions « féminines » : analyse sexuée des critères d'évaluation des emplois

Grâce aux travaux pionniers de Madeleine Guilbert (1966), le travail des femmes dans l'industrie a été étudié de près sans que la sociologie lui consacre une véritable reconnaissance scientifique. Madeleine Guilbert avait déjà constaté à quel point les caractéristiques du travail industriel féminisé étaient proches des tâches ménagères : répétition de tâches courtes, faible mobilité, isolement, faible responsabilité... Puis Danièle Kergoat (1982) démontrera le caractère sexué des qualifications ouvrières : aux femmes, la minutie, l'habileté et la dextérité, pourtant, pas question pour l'entreprise de reconnaître ici l'existence d'une qualification, car il n'y a ni expérience, ni formation requise. Il s'agit plutôt d'aptitudes dites « féminines et naturelles »... Ainsi comme le reprend Anne-Marie Daune-Richard (2003:140) : « Chez les ouvrières, l'acquisition des savoir-faire se fait hors des canaux institutionnels et en référence à la sphère privée. Elle se fait donc individuellement contrairement aux ouvriers pour qui elle est collective ». Autrement dit, la déqualification des femmes, leur sous-valorisation sont liées à leur rôle présumé de mères ou futures mères. Cette histoire est donc déjà ancienne ! Au regard de nos propres résultats, elle a finalement peu changé...

A l'appui de ces travaux de sociologie, mais aussi de psycho-dynamique du travail et de gestion, nous avons repris nos résultats en nous appuyant sur les critères d'évaluation des emplois, tels que le BIT les avait définis lors de l'introduction dès 1984 des méthodes d'évaluation des emplois. Quatre grands facteurs ¹⁰ caractérisent l'évaluation des emplois : *qualification, efforts-complexité-technicité, responsabilités et conditions de travail*. En regroupant efforts avec complexité et technicité, voici ce que l'on peut dégager de nos travaux ¹¹.

10. Initialement les critères du BIT distinguent qualification, efforts, responsabilités et conditions de travail. Compte tenu de l'évolution des organisations du travail et des emplois, et derrière un certain flou de la notion d'effort (physique, intellectuel, psychologique...), nous préférons isoler la qualification, la complexité-technicité (et donc les efforts nécessaires pour l'appliquer), les responsabilités et les conditions de travail (incluant les divers aspects de la pénibilité).

11. Les tableaux synthétiques des comparaisons d'emplois se situent en annexe.

II.1. Autour de la qualification

L'ambivalence du diplôme

L'analyse des emplois à prédominance féminine a démontré une sous-valorisation des diplômes requis évidente. L'exemple des infirmières est frappant : avec plus de trois années d'études post-bac, le niveau « infirmière » est pour le moment seulement reconnu bac+2. Dans d'autres secteurs, les diplômes généralistes comme le bac et parfois le bac+2 (agentes d'entretien, assistantes de gestion, gestionnaires) ne sont pas toujours requis dans la définition de postes mais apparaissent de fait recherchés (implicitement, au moment du recrutement).

Pour les postes à prédominance masculine correspondant aux emplois ouvriers et techniciens précités, c'est au mieux le CAP-BEP qui est requis. Le relativement faible niveau de diplômes de ces emplois se justifie par la spécialisation des formations, « techniques » (CAP soudeur, plombier...), tandis que dans les emplois à prédominance féminine, les diplômes généralistes n'ont pas de rapport immédiat avec l'emploi occupé. Ce décalage correspond à un déclassement professionnel plus fréquent dans les emplois du tertiaire. L'argument qui consiste à dire que les femmes sont peu ou pas qualifiées, faute de diplôme ne peut donc pas se justifier... Malgré le haut niveau de diplôme requis, la non-valorisation de leur qualification persiste dans les emplois dits féminins.

De la même manière, le diplôme ne saurait être la seule garantie de la qualification. Du côté des emplois à prédominance féminine, nous avons montré à quel point des compétences informelles, mais réellement requises pour le poste existent : ce sont des compétences individuelles qui ne font pas l'objet d'apprentissages ou d'expériences formels. L'intérêt étant de valoriser l'ensemble des éléments acquis dans d'autres sphères que celle professionnelle : la sphère domestique ou les sphères sociales hors-travail (milieux associatifs, sportifs, centres d'intérêts extra-professionnels...). Citons à nouveau l'exemple des infirmières, où il paraît si souvent « naturel » de confier à des femmes ces missions d'entretiens individuels, de soins, comme s'il s'agissait de pratiques « normales », quotidiennes, non formalisées. De même, les agentes d'entretien n'ont aucune compétence particulière reconnue, comme si le ménage, pour elles, dans ces grands lycées n'étaient qu'un prolongement de leur rôle domestique. Les méthodes d'évaluation non discriminante des emplois expérimentées à l'étranger reconnaissent les compétences dites génériques, transversales, qui concernent pour l'essentiel le domaine relationnel (contact entre collègues, avec la clientèle, les patients, les élèves, etc.) et qui portent pour une large majorité sur des emplois à prédominance féminine.

A partir de leur étude sur les aides à domicile, Croff et Mauduit (2000) ont repéré des compétences dites génériques, c'est-à-dire des qualités personnelles « qui ne font pas forcément l'objet d'une reconnaissance formelle (à la différence des compétences techniques, des capacités d'analyse des situations...) et qui pourtant sont mobilisées dans l'action professionnelle ». Ces compétences génériques sont définies de la façon suivante : « Une compétence générique se développe et se transfère dans l'action. Elle est le résultat d'apprentissages réalisés dans l'action et peut se transférer d'une expérience à une autre, d'une situation de travail à une autre. (...) Elles sont utiles dans tous les milieux : maison, emploi, école... » (p. 136-137).

La démarche de Brigitte Croff permet de repérer douze compétences génériques : confiance en soi, débrouillardise, esprit d'équipe, facilité à entrer en relation avec les gens, facilité à faire des tâches répétitives, facilité à travailler sous pression, faciliter d'adaptation, minutie, persévérance, sens de l'observation, sens de l'organisation, sens des responsabilités.

Veiller à une équivalence des diplômes entre les filières féminisées et masculinisées (par exemple un BTS administratif et un BTS technique) est également important.

Il est donc nécessaire de porter une attention particulière au critère du diplôme souvent considéré comme non discriminant. D'ailleurs, la plupart des organisations syndicales se battent pour que ce critère reste essentiel, dans la mesure où il apparaît collectif, objectif, externe à l'entreprise, et permet une meilleure reconnaissance de la qualification individuelle. Alors que certaines directions d'entreprise tentent justement de limiter une telle reconnaissance, on attend des syndicats qu'ils défendent le diplôme. Or les analyses de B. Croff montrent qu'un tel critère peut être discriminant. La validation des acquis de l'expérience pourrait être une réponse à cette non-reconnaissance, si cette démarche était mieux reconnue dans les entreprises comme outil de gestion des carrières ¹².

Dans la référence à la qualification, *l'expérience* est un autre élément clé. Il apparaît ici aussi utilisé de façon différenciée selon que l'on traite d'emplois à prédominance féminine ou masculine : du côté des emplois dits masculins, on a noté une sur-valorisation de l'expérience, qui compenserait l'absence de diplôme sans que ce soit toujours justifié.

II. 2. Technicité et complexité : une vision très sexuée

Si la technicité des emplois dits masculins étudiés ne fait aucun doute, elle est difficile à appréhender pour les métiers où le relationnel est important ; on a tendance à nier la composante technique de ces pratiques

12. Soulignons d'ailleurs que « les diplômes et les titres de niveau CAP-BEP dans le champ sanitaire et social représentent un tiers de l'ensemble des candidatures » à la VAE et que « 7 candidats sur 10 sont des femmes » (Bonaïti, 2008).

et à les reléguer dans le champ du comportement personnel, du purement informel, voire du « naturel ».

Les techniques administratives (bureautique, comptabilité, gestion des marchés...) sont aussi dévalorisées, comme si seule la technique physique, visible existait. C'est ce qu'Anne-Marie Daune-Richard (2003:142) constate également : « Si la technicité, en tant qu'elle symbolise un pouvoir sur la nature, est associée au masculin et au travail qualifié, les services, définis par le relationnel, sont exclus d'une représentation en termes de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine ».

Mais on retrouve également dans un même univers professionnel ce type de division sexuée : reprenons le célèbre exemple de Margaret Maruani et Chantal Nicole (1989) à propos d'un conflit entre correcteurs de livres (des hommes) et nouvelles « clavistes » (des femmes, anciennes dactylo) : pour ces dernières, pas question de reconnaître une qualification équivalente au correcteur, une technique, car grâce à leur aptitude ancienne de dactylo, taper serait presque « instinctif » (« comme enfilet des perles »). Par ailleurs, elles ne travailleraient pas sur les mêmes textes dans le journal (les deux premières pages sont réservées aux hommes *tepis*) et ne feraient pas de corrections. Or on attend d'elles moins de 5 % de fautes, donc de fait elles s'auto-corrigent. Par le menu détail, cette étude a révélé comment d'un même travail, l'on pouvait construire des barrages pour que les « métiers du livre » restent aux mains des hommes qualifiés, tandis que les emplois de clavistes des femmes seraient dénués de qualification... « Toutes les mises en scène inventées pour minorer la valeur du travail des clavistes (...) construisent les différences entre hommes et femmes dans le monde du travail. La définition des postes affectés aux femmes et l'estimation de la valeur sociale de leur travail sont construites autour d'un postulat commun : il n'est pas nécessaire socialement, philosophiquement – et il n'est pas rentable économiquement – de reconnaître aux femmes une qualification, un métier » (p. 54-55).

Les infirmières en psychiatrie rencontrées soulignent que le cœur de leur activité est *l'aspect relationnel*, difficilement descriptif et évaluable, et souvent « invisible » alors que ce critère est l'essence même du soin en psychiatrie. Les propos sur le relationnel sont associés en partie à la personnalité de chacun, même si tous reconnaissent que c'est le fruit d'un apprentissage, assez long d'ailleurs. Ici, le métier d'infirmière est le cœur du métier de l'hôpital, loin des métiers support souvent occupés par des femmes ; dans notre comparaison ce sont d'ailleurs les agents-chefs qui peuvent être considérés (pour une fois !) comme support. Mais malgré ce positionnement central, le soin relationnel n'est pas valorisé ni visible dans l'organisation. Les réformes actuelles de l'hôpital sur la démarche qualité

ou à venir sur la tarification à l'acte ne vont pas forcément faciliter cette valorisation du relationnel, bien au contraire. Au fond, ce qui est posé est de considérer que le relationnel relève d'une technicité et non de comportements individuels (empathie, altruisme...), même si cette dimension intervient. Le terme d'empathie semble être capital dans les propos des infirmier(e)s : aptitude à être en relation avec le patient, ressentir ce que l'autre ressent... Mais c'est également une technique qui s'apprend même si le terme d'empathie n'est pas forcément approprié car il est souvent associé « au don de soi-même ». La notion d'écoute, non comme une oreille mais comme capacité à recevoir et à travailler la souffrance ainsi verbalisée, ou exprimée, peut alors être préférée. Or cette technique relationnelle est sous-évaluée.

La question posée par Pascale Molinier (2003:11) reste d'actualité : « La compassion est une construction sociale, le fruit d'un travail d'équipe. Subtile, fragile, comment expliquer que l'on en tienne si peu compte dans l'organisation du travail ? ».

Reconnaître la technicité de certaines activités des emplois à prédominance féminine est également un enjeu pour les agentes d'entretien des lycées. En effet dans les évolutions en cours de ces emplois, l'important sera de montrer que « faire du ménage » fait appel à une vraie technicité, à de vraies compétences. Les machines de nettoyage, les produits utilisés supposent des connaissances précises, ce qui est loin d'être reconnu actuellement.

De même, la complexité et la technicité des capacités organisationnelles (organisation du travail d'autrui, anticipation des besoins et problèmes, capacités à transmettre son savoir, formation et information des nouveaux, coordination d'une variété de personnes et de situations, gestion des agendas et horaires...), de communication et de relations (diversité des interlocuteurs, interdépendance et liaisons avec des collègues, situation d'interface...) sont à souligner car bien souvent sous-évaluées.

Dans la technicité des emplois, la multidimensionnalité des tâches dans les emplois à prédominance féminine est à souligner. La multidimensionnalité d'un poste, c'est-à-dire le fait d'accomplir plusieurs tâches simultanément, de passer d'une tâche à une autre, d'être fréquemment interrompu, etc. toutes ces situations ne sont pas toujours considérées comme de la polyvalence du fait qu'elles composent un même poste, mais devraient être valorisées. C'est le cas de tous les postes d'assistance, dits de « support » qui sont ici concernés (assistantes de gestion, secrétaires...). Cet aspect renvoie à la forte hétérogénéité des tâches des emplois à prédominance féminine. Par exemple, l'hétérogénéité des assistantes de gestion masque deux profils distincts : d'un côté, des secrétaires, de l'autre, de véritables assistantes de gestion. Cette hétérogénéité génère des différences au sein même de cet

emploi et sous-évalue la fonction d'assistante de gestion au sens propre du terme.

L'hétérogénéité des tâches renvoie également à la forte capacité d'adaptation demandée aux salariées pour sans cesse être interrompues, répondre à des sollicitations imprévues, urgentes, trouver des solutions toujours nouvelles à des problèmes nouveaux... Le cas des infirmières et agents-chefs est ici intéressant : la notion d'adaptabilité est sous-jacente aux contenus des deux emplois comparés, mais de manière différente. Il est demandé à chacun des deux postes de s'adapter à des situations de travail et/ou des interlocuteurs différents. Chez les agents-chefs, l'adaptation entre les différents types de chantiers est importante mais encadrée dans leurs spécialités et par des règles de sécurité et par l'appel d'offre de l'établissement. Au fond, il y a peu de situations totalement imprévues. Chez les infirmières en revanche, l'adaptation doit se faire pour chaque patient, et cette adaptation doit également s'effectuer à chaque transmission d'équipe. La somme des informations à mémoriser et à traiter est lourde et en évolution permanente, d'autant plus que la rotation des patients est élevée. L'absence de cette notion d'adaptation à des situations particulières dans la fiche de poste des infirmières est d'autant plus étonnante dans la tendance actuelle à toujours plus de flexibilité des organisations et de la gestion des ressources humaines. Cette notion d'adaptation renvoie également à la gestion des risques au quotidien, aux situations d'urgence courante à l'hôpital psychiatrique. Dans les exemples de situations de crise, tous les soignants rencontrés montrent que la réaction n'est jamais formatée, mais qu'au contraire elle est une réponse unique, adaptée à chaque situation. Cette capacité d'adaptation est souvent associée au niveau de qualification des soignants : un diplôme élevé et/ou une grande expérience permettent d'accroître la capacité d'adaptation, de répondre à l'imprévisible. Il ne s'agit pas d'appliquer simplement des règles ou de reproduire des solutions mais de gérer l'imprévisible.

Une autre hétérogénéité des tâches à prédominance féminine réside dans le flou de certains contenus d'emplois. Par exemple, la description des emplois d'assistante de gestion est assez vague, sans grandes précisions quant aux tâches à effectuer (assurer la comptabilité et la gestion budgétaire du centre, contribuer à la gestion budgétaire, coordonner plusieurs dossiers...). Ce sont souvent des emplois fourre-tout, peu définis, qui font appel à des compétences larges et à des diplômes relativement élevés (bac+2 et 3). Par ailleurs, ces postes nécessitent beaucoup d'organisation, supposent d'être souvent interrompus et d'être l'interface entre différents services. Le manque de définition de ces postes fait que les salariées en personnalisent beaucoup le contenu, en fonction de leurs compétences propres et de leurs centres d'intérêt. Derrière le même intitulé de poste, se dissimule

donc une grande diversité des compétences, des contenus d'emploi et des situations de travail.

Le fait de pouvoir mobiliser des compétences différentes, d'effectuer une grande diversité de tâches au sein du même poste et donc de pouvoir personnaliser son emploi génère une certaine satisfaction des salariées : « Je suis très contente de mon salaire car mon travail est varié et intéressant » (gestionnaire, collectivité territoriale). Cette satisfaction se croise pourtant avec une sous-valorisation par rapport à leur véritable fonction et au grade reconnu, et au fait qu'elles occupent des emplois nettement supérieurs au grade initial de leur recrutement.

Le flou qui caractérise les emplois d'assistantes de gestion comme la diversité des situations d'emploi et des compétences cachées derrière un même intitulé sont associés à des niveaux de diplômes assez élevés (bac+2). Ce niveau bac+2 en comptabilité suppose la maîtrise et le contrôle de données chiffrées pouvant avoir un impact important sur certaines décisions et/ou les délais de traitement des dossiers (traitement et facturation de dossiers, application de la réglementation et de spécificités des marchés publics...). Mais paradoxalement, dans la fiche de poste, davantage de compétences et de responsabilités seraient requises du côté des responsables de secteur, rarement titulaires d'un bac. L'analyse des fiches métiers montre que dans cinq « missions » sur sept, c'est le niveau « prise de décision » qui est retenu pour définir la fonction de responsable de secteur, ce n'est jamais le cas pour les assistantes de gestion.

Une autre notion à intégrer dans la complexité des emplois est la *polyvalence*. Celle-ci est totalement différente selon s'il s'agit d'emplois reconnus, et qualifiés ou non. Etre polyvalente pour une « agente » d'entretien signifie une absence de spécialisation et de reconnaissance, c'est être « bonne à tout faire », un « bouche-trou ». Il paraît ainsi normal que ces agentes d'entretien « aident » en cuisine, à l'accueil, alors qu'inversement il est très difficile de demander aux ouvriers professionnels du même lycée d'être mobiles. Ailleurs, notamment dans l'industrie, la polyvalence sera valorisée pour des emplois à prédominance masculine (automobile par exemple).

Derrière ces interrogations autour de la technicité des emplois à prédominance féminine se pose la question de la visibilité et de la reconnaissance des résultats produits par ces emplois. Là encore, Pascale Molinier (2003:131), dans son chapitre « Pourquoi le travail féminin ne laisse pas de trace » explique : « qu'il s'agisse des cathédrales, de la tour Eiffel (...) ou des rapports de recherche, les œuvres masculines, au sens social du terme sont tangibles et durables. Travail maternel, travail de soins, d'assistance ou de services : l'œuvre féminine, elle, est invisible, concrètement, parce qu'elle ne produit pas d'objets en dehors de soi ; mais plus encore elle est invisible idéologiquement, dans la mesure où la définition de l'œuvre est

une définition androcentrée, c'est-à-dire construite à partir du travail des hommes, et pour cette raison même, indexée à l'objectivation ».

II.3. Autour de la pénibilité et des conditions de travail

La « pénibilité » ne revêt pas le même sens selon les métiers, et ici le poids de la culture syndicale traditionnelle a joué en défaveur des postes à prédominance féminine : les horaires discontinus des infirmières, le fait de porter des corps lors de la toilette ou le port de meubles des agents d'entretien des lycées, tout cela est totalement invisible dans les définitions de postes, dans leur valorisation. Les personnes concernées elles-mêmes ont intériorisé ce déni, cette invisibilité. Inversement, la surévaluation du critère « soulever et tenir des objets lourds » pour des postes à dominance masculine est fréquente, alors que des postes à prédominance féminine (dans une même entreprise) peuvent nécessiter de soulever une charge équivalente au cours d'une journée mais répartie en mouvements répétés et donc moins visibles (par exemple pour les caissières).

De même, dans nos enquêtes, la reconnaissance des horaires de travail diffère d'un emploi à un autre : travailler dans le social, c'est être disponible et accepter des dépassements horaires systématiques (retard de la relève, situation difficile avec un patient...). Pour des postes à prédominance masculine considérés comme équivalents, ces temps de dépassement sont plus rares et seront reconnus comme heures supplémentaires.

Par exemple, dans la comparaison entre les infirmières et les agents-chefs, la pénibilité n'est pas revendiquée de manière équivalente, un déni fort apparaît¹³. Les infirmières minimisent leurs conditions de travail. Les conditions horaires (horaires alternés, travail samedi et dimanche...) sont « normalisées » en expliquant que cela fait partie de leur métier (« on savait dès l'école d'infirmière à quoi s'attendre »). La pénibilité mentale, le besoin de « bien faire son travail », la violence, l'absence de résultat... ne sont que rarement abordés, aucune compensation n'est prévue et cela apparaît comme inhérent au travail de soin en psychiatrie.

Chez les agents-chefs en revanche, la question des horaires de travail est bien plus présente, avec le fait d'effectuer assez régulièrement des heures supplémentaires par rapport à l'horaire fixe quotidien (ils revendiquent alors une compensation). Les astreintes sont volontaires et compensées financièrement ou en logement. Des revendications sont menées par les agents-chefs sur leurs conditions de travail ou sur le positionnement hiérarchique

13. Soulignons que la réglementation reconnaissait, jusqu'à présent, la pénibilité du travail des infirmières notamment par leur dispositif de départ en retraite à 55 ans, ce qui n'est pas le cas dans la filière technique (sauf certaines spécialités). Pourtant ce dispositif s'avère en partie caduque du fait de l'allongement de la durée de leurs études, donc la possibilité de partir en retraite existe mais la question du niveau de retraite se pose. Les réformes en cours cherchent un nouveau compromis entre suppression de ces départs anticipés et valorisation du diplôme niveau licence.

de leur poste. La place de la syndicalisation, l'histoire du métier, l'engagement plus fort de la filière technique dans les revendications syndicales peut expliquer ces luttes, très loin du déni présent chez les infirmières.

Enfin, de nouvelles contraintes du travail apparaissent : le respect des délais, les pressions extrêmes d'emploi du temps, la multiplicité des rôles (répondre à des attentes conflictuelles et contradictoires), la charge émotionnelle (l'implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques ou les responsabilités à prendre en cas de situations extrêmes, situations de mise en danger de la vie d'autrui, etc.), la pression sur les résultats, la mise en concurrence entre les salariés et la pression du chômage... toutes ces nouvelles contraintes introduisent des sources de stress et de fatigue mentale qu'il convient d'intégrer comme un véritable critère de définition de ces postes, à rajouter aux conditions de travail habituellement évoquées (saleté, bruit, odeur, mobilité, etc.). Or ce sont pour l'essentiel des métiers de services à la personne qui sont ici concernés. De plus, le travail avec l'humain rend les variations d'activité peu prévisibles (nombre et types de demandes des clients, des malades...) Ce sont souvent des lieux de travail ouverts, avec beaucoup de passage et un certain surpeuplement des bureaux. De même, des efforts d'adaptations aux évolutions rapides des informations sont à considérer dans beaucoup d'emplois à prédominance féminine, par exemple, l'évolution des données sur les patients (rotation des équipes et rotation des patients), la rotation rapide des clients aux emplois de guichet, de caisse...

Ces aspects de ces conditions de travail renvoient également au rapport des salariés aux dangers. Les dangers n'existent pas qu'en milieu industriel ou en lien avec des produits toxiques... mais ils existent dès qu'il y a contact avec des personnes. Ces dangers sont dans ce cas encore plus imprévisibles et ont souvent un retentissement psychologique plus fort.

II.4. Autour des responsabilités et de l'encadrement

Les critères de responsabilité et d'encadrement n'ont pas le même sens selon le type d'emplois : la prise en compte des *responsabilités sur des tiers* (jeunes, malades, équipes, personnes âgées...), les *responsabilités de communication, d'assistance ou de protection du caractère confidentiel des dossiers* sont peu pris en compte à la différence des responsabilités matérielles et budgétaires. La responsabilité de la confidentialité est à bien souligner – confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles...

De même, certaines responsabilités ne sont pas perçues dans des emplois jugés non qualifiés et très annexes. Citons l'exemple des agentes d'entretien des lycées qui assurent au quotidien un vrai contact informel avec les jeunes élèves, un rôle d'interface souvent indispensable. Pourtant ceci

n'est pas considéré dans leur contenu d'emploi et absolument pas reconnu comme une responsabilité.

L'encadrement fait partie des responsabilités. Encadrer ne fût-ce que quatre personnes est une compétence sur-valorisée pour des postes à prédominance masculine par rapport à d'autres types de responsabilités. L'encadrement hiérarchique est survalorisé par rapport à des activités de coordination et d'organisation du travail ou par rapport à des responsabilités vis-à-vis des patients... Le fait même d'avoir des personnes sous sa responsabilité, y compris lorsque ces personnes sont autonomes, est nettement plus valorisé que la responsabilité sur des données comptables parfois importantes. De même, l'encadrement apparaît nettement plus informel lorsqu'il s'agit d'emplois dits féminins.

La question de l'encadrement est d'ailleurs apparue au centre de la comparaison entre infirmières et agents-chefs, car l'encadrement était considéré comme la spécificité même de ces derniers. Sans vouloir minimiser cette dimension de leur travail, notons que cette responsabilité d'équipe est en grande partie partagée et déléguée auprès des contremaîtres qui assurent au quotidien le management de l'équipe. Les infirmières ont quant à elles un rôle d'encadrement vis-à-vis des aides-soignantes et des stagiaires, outre leur rapport aux malades. Les infirmières légitiment le fait que les agents-chefs soient classés au même niveau qu'elles ainsi : «Eux, ils encadrent une équipe ; nous non ». Tout se passe comme si la responsabilité de dix-sept malades (en psychiatrie) ne pouvait être comparée à l'encadrement de quatre contremaîtres ! Et l'infirmière qui « encadre » des stagiaires, des étudiants ou des aides-soignants le fera de façon moins reconnue, non considérée comme de l'encadrement.

Le poids de l'histoire et de la culture des métiers est ici fort. Par exemple, selon un chef de centre (qui encadre des responsables de secteur), « dans notre entreprise, quand on encadre des personnes c'est très valorisé ; il ne faut jamais l'oublier. Un assistant de gestion n'encadre personne, un responsable secteur même s'il est sans diplôme encadre du monde et c'est plus important. Même si on n'a pas de pouvoir même si l'on ne prend aucune décision, le fait d'encadrer compte beaucoup... ». Dans notre comparaison, les emplois d'assistantes de gestion et de responsables de secteur sont classés à des coefficients proches, alors que les contenus pencheraient plutôt en faveur des assistantes de gestion (si l'on se réfère aux compétences requises et diplômes). Mais plus encore, les postes de responsable de secteur supposent un logement de fonction situé dans la région parisienne qui vient s'ajouter en complément de rémunération... L'encadrement d'une petite équipe – ne fusse de quatre personnes – pèse lourd symboliquement en termes de reconnaissance, mais aussi financièrement.

L'importance accordée à l'encadrement peut être liée à l'ambivalence de la disponibilité. Dans les postes d'encadrement pour l'essentiel, ce critère devient déterminant, par exemple au recrutement ou pour l'évaluation annuelle, et particulièrement discriminant, sans pour autant être toujours nécessaire à l'exercice du poste. Parallèlement, ce critère de disponibilité est imposé dans certains emplois à prédominance féminine sans contrepartie financière, comme une contrainte forte du poste (hôtesse d'accueil, caissière...). Mais ici, l'idée de disponibilité ne revêt pas le même sens.

Un dernier aspect des responsabilités à souligner ici est le fait que l'image de l'entreprise est souvent confiée aux emplois à prédominance féminine, même considérés comme peu qualifiés : image de l'enseigne par les caissières, hôtesse d'accueil, propreté des locaux, contacts avec les familles par les aides-soignantes et infirmières, image et efficacité de l'institution pour les emplois de guichet... Ici, *via* cette responsabilité de représentation de l'entreprise auprès des clients et du public en général, les organisations montrent qu'elles jugent le rôle et les capacités de ces emplois à prédominance féminine importants, même s'ils ne sont pas valorisés en termes de salaire et de carrière.

II.5. Au-delà du salaire, des enjeux en termes de carrières et de promotions

L'ensemble de ces critères montre des différences dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine et masculine. Ce constat joue dans la détermination des rémunérations et explique des inégalités salariales importantes. Mais il peut également être établi lorsqu'on s'intéresse aux carrières et critères de promotion.

Il est clair qu'à tous les niveaux des qualifications d'emplois dits masculins, l'idée de progrès, de mobilité ascendante et de carrière existe. Nous l'avons constaté pour les agents techniques, les ouvriers professionnels, les agents-chefs et les ingénieurs territoriaux. Nulle part cette équivalence apparaît chez les femmes ; si mobilité il y a, encore faut-il beaucoup de temps, de formation, de concours internes et de mobilité géographique. Ce que constatait déjà Danièle Kergoat (1982) : une étude sur un bassin d'emploi lui avait permis de montrer que chez les hommes des filières promotionnelles et diversifiées existaient (d'ouvrier non qualifié à contremaître voire indépendant) tandis que chez les femmes, la mobilité est horizontale voire descendante ou même discontinue (arrêt provisoire ou définitif dans la carrière).

Au sein de la collectivité territoriale analysée, les agents techniques ont un avancement de carrière plus favorable, certains ont progressé automatiquement dans quelques services car l'avancement est à durée minimale et automatique sans quota de promotion... Du côté administratif, les

quotas d'avancement venaient juste d'être supprimés. Pour un responsable : « D'un côté j'ai un agent administratif femme et de l'autre un agent technique homme qui seraient rentrés ensemble, il y a disons 10-15 ans ; ils ont 35-40 ans, l'un aura une carrière plus avantageuse, un régime indemnitaire légèrement supérieur (autour de 150 €) et surtout, l'agent technique pourra passer Agent de maîtrise alors que du côté administratif, elle restera agent toute sa vie, mais pas plus, alors que les compétences peuvent être équivalentes voire même supérieures en termes d'initiatives du côté administratif... La seule solution sera alors de passer des concours et d'espérer qu'un poste se libère pour elle... »

Entre les filières soignante et technique de l'hôpital psychiatrique, deux logiques de carrières bien distinctes semblent se dessiner. D'un côté, les infirmières sont diplômées d'Etat (après concours et trois ans et demi d'études pour une reconnaissance jusqu'à présent à bac+2), le marché du travail est en pénurie de main-d'œuvre, avec un très fort taux de féminisation, un attachement fort aux valeurs de soins du métier, une intégration des conditions de travail en termes d'horaires et de pénibilité physique et mentale, une revendication relativement faible. Le personnel intègre leur poste d'infirmier dès la sortie d'école. De l'autre côté, les postes d'agents-chefs sont des postes où le personnel technique arrive par la promotion interne, avec un niveau de formation non obligatoire, souvent niveau bac ou même CAP pouvant être amélioré par les formations internes, après avoir gravi les différents échelons de la filière technique (ouvrier, contremaître...). La filière est presque exclusivement masculine et a une histoire revendicative davantage marquée par la syndicalisation. Il s'agit ainsi davantage de postes de milieu ou fin de carrière technique.

L'analyse des carrières des filières technique et soignante montre des parcours promotionnels facilités dans la filière technique. La place des formations d'Etat pour le passage à la catégorie cadre chez les soignantes s'est accrue il y a quelques années. En effet, il y a environ sept-huit ans, les cadres infirmières étaient nommées à l'ancienneté afin de passer « surveillantes », la logique de promotion était similaire à celle de la filière technique. Depuis, il leur est nécessaire de suivre une formation spécifique à l'école des cadres de santé (durée d'un an à l'école des cadres, équivalent licence) ce qui leur impose d'être mobiles.

Du côté des cadres territoriaux, l'histoire des filières reste forte. Même si ceci a changé, les carrières des plus anciennes varient toujours selon les filières. Les concours, tout d'abord, restent différents : le concours d'attaché est très général, il nécessite des connaissances diverses (droit public...) et attire de nombreux candidats de formations différentes. Le concours d'ingénieur est quant à lui davantage en continuité avec certains diplômes « techniques » du supérieur. Le poste d'ingénieur peut alors être attribué à

des candidats qui ne seraient pas forcément diplômés d'une grande Ecole d'ingénieurs. Selon la DRH : « Le concours d'ingénieurs devrait être réservé au détenteur du diplôme, mais dans la réalité certains diplômes universitaires permettent l'accès au concours d'ingénieurs ». Le déroulement de carrière des cadres de la filière technique est plus rapide, et surtout, une prime, le régime indemnitaire, fait une énorme différence. Selon une attachée : « Sur les catégories A, entre ingénieurs et attachés, c'est un vrai scandale : la différence est importante au niveau des primes (RI), même s'il y a plus de femmes ingénieures, il y a encore des hommes plus anciens qui protègent leur statut, ils sont encore majoritaires et ne veulent pas voir d'autres filières rattraper cet avantage, c'est l'histoire du passé, cela remettrait en cause l'image de leur métier ». Pour des postes de direction, la différence de primes est énorme et paraît ne pas se justifier : les administrateurs hors classe touchent une prime de 20 644 € par an, contre 30 000 € pour les ingénieurs de même niveau. Pour les attachés, cette prime annuelle est de 5 000 € environ et de 10 000 € pour les ingénieurs (soit le double !)

Conclusion

En conclusion, on peut dresser un tableau schématique de la situation rencontrée dans bon nombre de cas :

– Il y a, du côté des métiers à prédominance masculine, la reconnaissance d'un véritable métier, une culture du métier, une définition précise du poste et une corrélation parfaite avec le grade, la fonction ; on y a souligné une forte légitimité, une valorisation sociale, y compris pour des postes intermédiaires voire peu qualifiés. Il y a un refus de dépasser le cadre strict de la fonction, un sentiment d'être indispensable, irremplaçable, de même que des revendications pour changer de grade, avoir des promotions... La reconnaissance collective et historique des métiers techniques joue un rôle toujours central : les métiers d'hommes, les filières techniques (dans les fonctions publiques) sont mieux définis et reconnus syndicalement, y compris quand ils ne sont pas au cœur du métier de l'entreprise (par exemple à l'hôpital). D'où des différences dans les filières, les promotions, l'attribution de primes, etc. entre les postes traditionnellement occupés par des hommes et ceux occupés encore par des femmes.

– Du côté des emplois à prédominance féminine, les contenus des postes apparaissent plus flous, font appel à des compétences non reconnues, « invisibles », même pour des emplois qualifiés. Les contenus sont davantage personnalisés, les emplois davantage individualisés, ce qui rend les revendications collectives plus difficiles. Les salariées ont tendance à personnaliser elles-mêmes leur travail, loin d'une reconnaissance collective, et revendiquent ce petit décalage comme une façon de s'approprier leur

poste, de s'octroyer davantage de responsabilités. Cette tendance accroît la subjectivité de l'analyse du travail et ses représentations au sein d'un collectif de travail. Certaines missions « invisibles » s'avèrent en réalité totalement indispensables au bon fonctionnement de l'organisation (comme nous l'avons constaté pour les agentes d'entretien qui ont un rôle d'écoute auprès des élèves du lycée). Ceci renvoie à des travaux sur la psycho-dynamique du travail et les rapports sociaux de sexe (Molinier, 2004) qui montrent le développement de stratégies d'organisation, d'identités professionnelles plus individualisées dans les métiers dits féminins que masculins. Sauf dans les périodes de lutte, la tendance serait chez elles au développement de stratégies plus individuelles (que ce soit de défense ou de revendication), voire à une mise en concurrence, et non à la coopération.

Nos conclusions confirment donc en partie nos hypothèses initiales : derrière la construction des métiers « d'hommes » ou de « femmes » apparaît une valorisation différente de certains critères et une sous-évaluation des critères requis dans la définition des emplois à prédominance féminine ici étudiés. Mais leur revalorisation ne va pas de soi. Elle suppose de remettre en cause des systèmes établis, souvent légitimés par tous les acteurs – y compris par les premières concernées... Notre étude confirme des résultats déjà anciens autour des emplois d'ouvrières et d'infirmières par exemple. Ce constat persiste donc mais aussi se renouvelle. En effet, les évolutions des organisations du travail (travail tourné sur des temporalités plus courtes, emplois de service, relations aux clients, multi dimension des postes, contours des emplois de plus en plus flous...) et des pratiques de GRH (flexibilité accrue et personnalisation des emplois et l'individualisation dans les pratiques RH) génèrent de nouvelles inégalités dans la valorisation des emplois à prédominance féminine et masculine. En effet, même si les démarches de valeur comparable des emplois semblent pouvoir s'associer à certaines pratiques de GRH dans la recherche d'adaptation dans l'emploi et de relation de service ; même si le principe d'équité salariale est dans la loi déjà depuis longtemps, tout cela n'est pas suffisant à sa concrétisation. Depuis 2010, la Halde a constitué un groupe de travail sur la valeur comparable des emplois, en vue d'élaborer un guide méthodologique pour l'ensemble des partenaires sociaux et des acteurs juridiques ; ceci devrait permettre d'avancer enfin sur cette question en France.

Références bibliographiques

- Bonaïti C. (2008), « La VAE en 2006 dans les ministères certificateurs : 26 000 candidats ont obtenu un titre ou un diplôme », *Premières synthèses, Premières informations*, DARES, n° 44.3, octobre.
- BIT (1984), *L'évaluation des emplois*, Genève.
- Chicha M.T. (2000), *L'équité salariale : une démarche complexe à plusieurs volets*, Montréal, éd. Yvon Blais.
- Chicha M.T. (2008), *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre*, Genève, BIT.
- Cour de cassation (2008), (chambre sociale), 26 juin, Sté Sermo/Jany Fornasier, in *Le Droit social*, n° 11, novembre.
- Commission Européenne (2000), *Rapport annuel sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union Européenne en 1999*.
- Cour d'appel de Paris (2009) (21^e ch. C), 6 novembre 2008, Bastien contre ABI in *Le droit ouvrier*, n° 728, mars.
- Croff B., Mauduit M. (2000), « Les compétences domestiques dans la sphère professionnelle : l'exemple de l'aide à domicile », in Silvera R. (dir), *Les femmes et le travail : nouvelles inégalités, nouveaux enjeux*, VO éditions.
- Daune-Richard A.M. (1998), « Qualifications et représentations sociales » in Maruani M. (éd.) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, coll. « Recherche », MAGE, La Découverte.
- Daune-Richard A.M. (2003) : « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes », in Laufer J., Marry C., Maruani M. (éd) *Le travail du genre*, Paris, La Découverte.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006), *Classification de fonctions sexuellement neutre, mode d'emploi*, projet EVA, www.iefh.be.
- Eyraud F., (1993), « Egalité de rémunération et valeur du travail dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, n° 1, vol. 132.
- Gresy B. (2009), Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juillet.
- Guilbert M. (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton
- Katz C., Baitsch C. (1996), *L'égalité des salaires en pratique*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Genève.
- Kergoat D. (1982), *Les ouvrières*, Paris Syros.
- Lanquetin M.T. (1997), Contrat de travail. Egalité de rémunération entre hommes et femmes, *Droit social*, n° 5, mai.
- Legault M.-J. (2002), « La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada », in *Équité en emploi - équité salariale. Recueil de textes*, sous la dir. de M.-J. Legault, Québec : Télé-université.
- Lemiere S. (2006), « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 15, p. 83-100.
- Lemiere S., Silvera R. (2001), « Approche de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois », *Les*

Cahiers de l'IRETEP, série spéciale « Colloque ISERES », n° 3, février, Montreuil.

Lemière S., Silvera R. (2008a), « Les multiples facettes des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes », in Cornet A., Laufer J., *Genre et ressources humaines*, Vuibert.

Lemière S. et Silvera R. (2008b), *Evaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes : une application du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur comparable »*, convention d'études conclue pour l'année 2006 (projet n° 2) entre l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la Confédération générale du travail (CGT), en collaboration avec P. Denimal.

Maruani M., Nicole C. (1989), *Au labour des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.

Ministère du Travail québécois (2006), « La loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir », Québec, novembre.

Molinier P. (2003), *L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.

Molinier P. (2004), « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et Emploi*, n° 97, janvier.

Okba M., (2004), « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières Synthèses*, DARES, n° 31.2.

Smet M. (1997), *Pour une rémunération correcte de votre fonction. Un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions*, La ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Bruxelles.

Sorensen E. (1994), *Comparable Worth: Is It a Worthy Policy?*, Princeton university press.

Annexes

Tableaux synthétiques des comparaisons d'emplois

	Assistante de gestion (prédominance féminine)	Responsable secteur (prédominance masculine)
Qualifications requises (diplôme, expérience, contenu de l'emploi : autonomie, polyvalence...)	Bac, bac+2, BTS ; tâches et profils pas toujours définis : comptabilité, gestion budgétaire, suivi de facturation, parfois secrétariat. Etre à l'interface de différents services, très organisée...	Faible formation initiale, quelques bac mais ancienneté dans le secteur. Exploitation, maintenance des sites, programmation de l'entretien, petite réparation... ; grande autonomie.
Responsabilité (hiérarchique, sur des personnes, des informations...)	Pas de responsabilité hiérarchique ; responsabilité vis-à-vis de l'application des marchés publics, des délais de paiement et parfois du travail de certains techniciens.	Encadrement d'une équipe (4 personnes en général) ; niveau « prise de décision », « savoir faire faire » apparaît dans la fiche de poste.
Efforts (physique, mental...)	Effort mental selon les périodes. Capacité à s'interrompre souvent dans son travail.	Parfois effort physique pour les opérations d'entretien (mais délégations fréquentes).
Conditions et environnement de travail (horaires, disponibilité...)	Poste parfois exigeant du point de vue de la disponibilité / des interruptions induisant un stress.	Isolement important ; pas de contrôle horaire mais astreintes sur le site.
Déroulement de carrière	Possibilité de préparer un examen pour évoluer.	Possibilité de préparer un examen pour évoluer.
Salaire et avantage (primes...)	Rémunération entre 1 662 et 2 687 € bruts (selon les échelons) Par exemple, Mme B. (35 ans d'ancienneté) gagne 2 100 € nets.	Rémunération entre 1 929 et 2 506 € bruts (selon les échelons). Logement de fonction. M. D (25 ans d'ancienneté) gagne 2 146 € et a un logement de fonction en plus.

	Ex-agents d'entretien (prédominance féminine)	Ex OP (jardinier, cuisinier...) (prédominance masculine)
Qualifications requises (diplôme, expérience, contenu de l'emploi : autonomie, polyvalence...)	Pas de diplôme requis mais en général BEP, voire bac. Concours exigé selon les périodes. Contenu du travail : ménage mais aussi polyvalence obligatoire (cuisine, accueil...) ; travail au-delà de la fiche métiers (grand ménage, médiation avec les élèves...).	CAP-BEP dans des métiers techniques, concours obligatoire ; peu ou pas de polyvalence ; une partie des activités de la fiche métiers n'est pas réalisée par ces adjoints, travail prescrit par le responsable.
Responsabilité (hiérarchique, sur des personnes, des informations...)	Pas de responsabilité hiérarchique.	Peu de responsabilité (contrairement à la fiche métier qui parle d'encadrement).
Efforts (physique, mental...)	Effort physique important, non reconnu (maniement du mono-brosse, position debout, grand ménage...).	Effort physique pour certains postes (charges lourdes, bruit, chaleur)/

■ ■ ■

	Ex-agents d'entretien (prédominance féminine)	Ex OP (jardinier, cuisinier...) (prédominance masculine)
Conditions et environnement de travail (horaires, disponibilité...)	Horaires décalés en deux équipes : 6 h-14 h30 et 11 h30-20 h (internat).	Horaires de journée (8 h-16 h30) sauf en cuisine (horaires décalés mais surtout équipe du matin).
Déroulement de carrière	Pas de déroulement de carrière.	Possible, par l'ancienneté jusqu'à la catégorie B.
Salaire et avantage (primes...)	1 250 € pour 10 ans d'ancienneté ; Régime indemnitaire identique (140 € mensuels).	1 300 € pour 10 ans d'ancienneté dont Régime indemnitaire identique (140 € mensuels) mais écart d'environ 50 € à ancienneté égale.

	Assistante – gestionnaire (prédominance féminine)	Adjoint technique (prédominance masculine)
Qualifications requises (diplôme, expérience, contenu de l'emploi : autonomie, polyvalence...)	Du BEP comptable au bac+3, BTS ; contenu du travail flou par rapport à la définition de poste ; adaptation personnelle, du poste (surqualification fréquente) ; autonomie et polyvalence variable selon les postes.	CAP dans des métiers techniques, travail prescrit, précis, suivi à la lettre de la fiche de poste ; forte autonomie ; une polyvalence ressentie mais concrètement peu réelle.
Responsabilité (hiérarchique, sur des personnes, des informations...)	Pas de responsabilité hiérarchique ; responsabilité vis-à-vis de l'application des marchés publics, des délais de paiement...	Peu de responsabilité.
Efforts (physique, mental...)	Effort mental selon les périodes.	Effort physique pour certains postes (déménagement, bruit).
Conditions et environnement de travail (horaires, disponibilité...)	Poste parfois exigeant du point de vue de la disponibilité (respect des délais, dépassement horaire selon la charge de travail...).	Peu de contrainte horaires.
Déroulement de carrière	Faible en dehors du passage de concours ou d'examen en catégorie B (mais peu de postes vacants) ; quatre grades possibles : adjoint administratif 2 ^e classe, 1 ^{ère} classe ; adjoint administratif principal (2 ^e et 1 ^{ère} classes), <i>pas d'équivalent agent de maîtrise</i> .	Possible, par l'ancienneté passage d'adjoint technique 2 ^e classe à 1 ^{ère} classe, adjoint principal (2 ^e et 7 ^e classes) et agent de maîtrise, agents de maîtrise principal (par examen) : six grades possibles.
Salaire et avantage (primes...)	- Adjointe principale 2 ^e classe échelon 8 : traitement de base indiciaire : 1 582,46 € ; salaire net mensuel : 1 466 € (dont 256 € de RI). - Adjointe administrative, échelon 3 : traitement de base indiciaire : 1 301,33 € ; salaire mensuel net : 1 294,88 € (dont 243,77 € de RI).	- Adjoint technique principal (échelon 8) : traitement de base indiciaire : 1 582,46 € ; salaire net mensuel : 1 570 € (dont 324 € de RI) soit 104 € de plus. - Adjoint technique échelon 3 : traitement de base indiciaire : 1 319,47 € (soit 18,14 € de plus) ; salaire mensuel net : 1 304,42 € (dont 265 € de RI)

	Assistante – gestionnaire (prédominance féminine)	Adjoint technique (prédominance masculine)
	Régime indemnitaire : 2 925,26 € (adjoint 2 ^e classe) jusqu'à 3 295,18 € (adjoint principal 1 ^{ère} classe).	soit 9,54 € de plus. Régime indemnitaire légère- ment plus élevé : 2 925,26 € (adjoint technique 2 ^e classe) jusqu'à adjoint principal 1 ^{ère} classe : 3 396,49 € soit une différence de 101,31 € mais surtout 3 557,99 € pour les AM principaux (soit 161,5 € encore en plus).

	Infirmière diplômée d'Etat	Agents chefs
Qualifications requises (diplôme, expérience, contenu de l'emploi : autonomie, polyvalence...)	Diplôme d'Etat (concours d'entrée à l'IFSI et trois années et demie d'études). Forma- tion complémentaire interne « consolidation des savoirs ».	Eventuellement CAP (mais non obligatoire), expérience importante car accès par la carrière interne.
Responsabilité (hiérarchique, sur des personnes, des informations...)	Travail en équipe pour la prise en charge globale (différents soins) d'une vingtaine de pa- tients dont en chambre d'isole- ment. Entretiens psychiatriques.	Coordination avec les contre- maîtres d'environ trois ateliers (soit une vingtaine d'ouvriers). Suivi des chantiers – cahier des charges.
Efforts (physique, mental...)	Porter / soulever les patients. Travailler avec peu de résul- tats. Risques de violence et d'insultes. Ecoute active avec distance même si difficultés de ressenti quelques fois.	Stress vis-à-vis des respon- sabilités de chantier en ter- mes de délais et de sécurité.
Conditions et environne- ment de travail (horaires, disponibilité...)	Service fermé. Rotation des équipes. Travail de nuit et du week-end. Disponibilité en- vers le patient, être toujours réactive, s'adapter à chaque situation, chaque patient, toujours particulier.	Travail en partie à l'extérieur. Des déplacements éventuels. Horaires fixes. Dépassement régulier du temps de travail (pouvant aller jusqu'à une heure par jour). Astreintes compensées.
Déroulement de carrière	Passer cadre de santé exige le retour en formation, à l'ex- térieur, à l'école des cadres, pour une année. Le passage en classe supé- rieure semble peu courant.	Carrière interne avec forma- tion interne éventuelle. Le passage en 1 ^{ère} catégorie semble assez répandu dans le service.
Salaires et avantage (primes...)	Les fortes différences d'âges et d'ancienneté gênent les compa- raisons salariales. Exemple d'une infirmière psy- chiatrice (diplôme spécialisé) de classe normale née en 1966 échelon 8 et indice majoré 481 touche un salaire de 1 850 € nets (en ôtant les suppléments familiaux et l'indemnité forfai- taire travail dimanche). Départ possible en retraite à 55 ans.	Exemple d'un agent-chef 2 ^e catégorie né en 1947 échelon 6 indice 463 touche un salaire de 1 885 € net.

	Attaché(é) territorial (e)	Ingénieur territorial
Qualifications requises (diplôme, expérience, contenu de l'emploi : autonomie, polyvalence...)	Concours niveau bac+3 considéré comme sélectif (champ de compétences large), connaissance des marchés publics nécessaires ; compétences juridiques fortes, management d'équipes.	Concours niveau bac+5 en fonction d'écoles et d'universités reconnues. Niveau plus adéquat entre formation initiale et contenu du concours. Pour certains postes, compétences techniques fortes ; pour d'autres plutôt administratives.
Responsabilité (hiérarchique, sur des personnes, des informations...)	Forte responsabilité hiérarchique (cœur de métier).	Forte responsabilité hiérarchique mais surtout technique et même pour certains services, responsabilités sur des personnes (sécurité des lycées).
Efforts (physique, mental...)	Présence « d'une culture de l'urgence » dans certains services ; inversement, inertie de la Région pour certaines procédures.	Dans certains services, déplacements importants et stress lié au problème de sécurité et à l'urgence.
Conditions et environnement de travail (horaires, disponibilité...)	Disponibilité nécessaire, dépassement horaire périodique	Disponibilité parfois très forte, dépassements horaires fréquents.
Déroulement de carrière	Quatre niveaux de grades ; examen professionnel et ratio appliqué, passage d'échelon très lent et peu de possibilité de postes y compris lorsque l'on est « promouvable ».	Plus rapide, seulement trois niveaux, durée de passage d'échelon plus rapide, pas d'examen professionnel de passage.
Salaire et avantage (primes...)	Salaire de base (hors prime) de 2 000 à 3 000 €. Régime indemnitaire de 5 000 € (annuels) pour les attachés, 9 262 € pour les directeurs (20 000 € pour les administrateurs). - par exemple, une attachée ayant le même traitement de base qu'un ingénieur (même échelon...) gagne 2 226 € nets (hors traitement familial). - une attachée avec un traitement de base légèrement supérieur à un ingénieur (+136 €) gagne 2 060 €.	Salaire de base proche des attachés mais régime indemnitaire de 10 000 € (ingénieurs) à 30 000 € (ingénieurs en chef). - un ingénieur de même échelon gagne 2 616 € soit 386 € de plus. - cet ingénieur gagne 2 620 € soit 560 € de plus.