

AVENANT 182 : UNE DOUBLE SANCTION POUR LES SALAIRES DES FEMMES

La branche de l'animation est très féminisée. 64% des salarié·e·s de la branche Eclat (Ex-Animation) sont des femmes. Elles représentent le cœur des métiers de l'animation mais aussi de l'administration.

Première
sanction

Les femmes majoritairement touchées par la précarité : majoritaires dans les bas salaires et les temps partiels imposés.

L'enjeu des salaires pour les femmes dépasse la branche: les femmes étant sur-représentées dans cette branche, une régression salariale pour tou.te.s dans la branche, par exemple du fait de la suppression du dispositif d'évolution de carrière, amène à une régression qui touche en moyenne davantage les femmes dans la société !

La suppression du dispositif d'évolution de carrière aura un impact massif à long terme sur les salaires dans la branche : jusqu'à 35 000€ de salaire en moins pour les salarié·e·s de catégorie A et B au bout de 35 ans et jusqu'à 70 000€ pour les catégories C et D. Cela impactera donc les salaires moyens des femmes ainsi que la retraite moyenne de celles-ci, alors que les retraites des femmes sont déjà en moyenne inférieure de 415€ à celle des hommes (INSEE, 2017). A l'inverse, une augmentation des salaires dans la branche, majoritairement féminine, aurait conduit à une réduction de l'inégalité de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la société. **Les choix et accords conclus aujourd'hui auront, demain, un impact sur la vision que la société a des emplois féminins et des femmes en général !**

Le secteur de l'animation est un secteur très peu valorisé : petits contrats (il y a deux fois plus de contrats à temps partiels que dans le secteur tertiaire en général), invisibilité des tâches et du travail (combien de fois a-t-on pu entendre "mais quel est ton vrai travail ? ", "Que vas-tu faire après ?"), une rémunération très faible au regard des amplitudes horaires, du travail, de la fatigue, du stress et des responsabilités. Trop souvent, ce sont même les temps de préparation nécessaire, de formation, d'auto-formation ou de déplacements entre sites qui ne sont même pas pris en compte.

La synthèse du rapport d'information parlementaire sur les métiers du lien social (2020) résume la situation : « Ces emplois sont très largement occupés par des femmes. Et c'est pour cette raison, à coup sûr, que ces (...) métiers souffrent d'un statut précaire, de revenus parcellaires. Le raisonnement inconscient dans la société semble : « Après tout, pendant des siècles, au foyer, elles se sont occupées gratuitement des bébés, des enfants, des malades, des personnes âgées. Aujourd'hui, on les paie un peu. Alors, de quoi elles vont se plaindre ? » Et l'éloge de la « vocation » sert alors à mieux masquer la pauvreté, la peine, l'invisibilité, de ces carrières. ».

Le premier acte pour la valorisation d'un secteur est bien entendu la rémunération. Car un travail peu rémunéré voir gratuit et invisible est nocif pour les exploité·e·s !¹ **La valorisation des salarié·e·s de la branche n'a malheureusement pas été le choix des signataires de l'avenant 182.**

¹ Voir les travaux de Maud Simonet, notamment son livre *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* paru en 2018.



AVENANT 182 : UNE DOUBLE SANCTION POUR LES SALAIRES DES FEMMES

Ainsi, cet accord amène une diminution de l'évolution des salaires au cours de la carrière et une individualisation des salaires, il abandonne alors la possibilité d'une vraie revalorisation du secteur ! Cela constitue la première sanction pour les femmes.



Evolution des salaires : les femmes défavorisées

Les femmes vont subir en première ligne la casse du caractère obligatoire et régulier de l'évolution de salaires dans la branche animation. Car dans la branche de l'animation, même si une inégalité de salaires existe et est à combattre, elle est moindre que dans d'autres secteurs (inégalité de moins de 2% d'après le rapport de branche pour postes égaux). C'est toujours inacceptable, mais cette moindre inégalité dont sont victimes les femmes, provient de la rigidité de la grille salariale, d'après les analyses du rapport de branche (2020).

Ainsi les employeurs sont tenus de suivre une grille de classification, la valeur de point minimum de la branche, l'ancienneté et jusqu'en 2022 le déroulement de carrière...autant de dispositifs qui garantissent une égalité de traitement entre les salarié·es, jeunes ou âgé·es, femmes ou hommes et quelle que soit l'appréciation ou les éventuels préjugés de genre des employeurs·ses.

Pour des raisons liées au patriarcat, à l'éducation genrée et à la construction sociale des individus en tant que "femmes" ou "hommes", statistiquement parlant, les femmes sont bien moins outillées que les hommes pour se valoriser dans une négociation bilatérale avec leur employeur. Par conséquent, les mécanismes qui valorisent la négociation individuelle, outre qu'ils engendrent compétition, rivalité et jalousies entre les salarié·es, pénalisent de fait les femmes.²

C'est bien l'obligation de cadres collectifs concernant les salaires qui contribuent à limiter les inégalités femmes-hommes : un employeur ne peut juger lui-même en dernier recours si le·la salarié·e a développé des compétences et mérite une évolution de salaire.

Or, avec cet avenant, le remplacement du dispositif d'évolution de carrière par des entretiens périodiques tous les quatre ans, pouvant donner lieu à des augmentations de salaire selon l'appréciation des employeurs, met à mal ces garanties de revalorisation régulière et la rigidité de la grille.

Cela ouvre la voie à la rémunération à la tête du·de la salarié·e, à un fonctionnement au mérite, voire au chantage.

Le délégué général du CNEA (syndicat d'employeurs associatifs, désormais renommé Hexopée) osait même revendiquer dans les négociations concernant cet avenant que le CNEA souhaite assumer cette subjectivité et que c'était sa vision du management.

² Cf podcast de Louie Media, série "Travail en cours", intitulé "négociation salariale : pourquoi les femmes sont-elles désavantagées?" : <https://louiemedia.com/travail-en-cours/22-negociation>



AVENANT 182 : UNE DOUBLE SANCTION POUR LES SALAIRES DES FEMMES

Pour garantir une moindre inégalité de salaire des femmes dans la société et à l'intérieur de la branche nous devons, à l'opposé de cet avenant :

- Augmenter les salaires et notamment les bas salaires dans la branche Eclat-Animation : le secteur étant majoritairement féminin, ce sera une augmentation du salaire moyen des femmes dans la société, pénalisées par le fait que les secteurs majoritairement féminins sont trop souvent à bas salaires.
- Lutter contre l'individualisation des salaires et garantir des cadres collectifs, mesures à même de garantir une plus grande égalité salariale, notamment entre femmes et hommes.
- Lutter contre les temps partiels imposés qui touchent très majoritairement les femmes dans les métiers les moins bien payés et, à minima, assurer leur revalorisation salariale et la possibilité d'accéder à une retraite à taux plein (l'employeur prenant à sa charge le complément de cotisations sociales à verser)

CONTACTS :

ASSO-Solidaires : contact@syndicat-asso.fr - syndicat-asso.fr

Sud Santé Sociaux : contact@sudsantesociaux.org - www.sudsantesociaux.org

Sud Culture Solidaire : sud@culture.gouv.fr - sud-culture.org

