

# UTILITÉ SOCIALE ET MÉTIERS DE LA PREMIÈRE LIGNE

Task Force Femmes lancée par Marlène Schiappa

**Pilotes : Fatimata NIANG et le député Guillaume GOUFFIER-CHA**

Publié le 17/06/2020



# TASK FORCE FEMMES

## GRANDE CAUSE DE LA RECONSTRUCTION

A LA DEMANDE DE MADAME LA MINISTRE **MARLÈNE SCHIAPPA**  
ET DANS LE CADRE DU DISPOSITIF **RECONSTRUIRE ENSEMBLE**.

**La Task Force Femmes** est créée pour étudier la manière dont la crise a impacté les femmes notamment dans quatre domaines :

- **Utilité sociale et métiers de la première ligne ;**
- **L'égalité professionnelle et la place des femmes dans le monde politique, économique, scientifique et académique ;**
- **Solidarités et précarités ;**
- **Violences et harcèlement.**

Le député Guillaume GOUFFIER-CHA et Fatimata NIANG sont en charge du groupe de travail « **Utilité sociale et métiers de la première ligne** ».

Nous avons décidé de créer 4 sous-groupes de travail afin de remonter des propositions concrètes et applicables.

**GROUPE 1** : Reconnaissance propre à la crise du coronavirus (sur le court terme, quelles mesures prendre pour reconnaître le travail et l'engagement de celles qui ont été mobilisées durant la crise ?)

**GROUPE 2** : Revalorisation des métiers qui sont en première ligne (sur le court et moyen terme comment revaloriser ces métiers ?, quels leviers activer ?)

**GROUPE 3** : Conciliation vie professionnelle, personnelle, sociale (accès aux droits, logement, modes de garde, organisation du travail, etc.)

**GROUPE 4** : Parcours professionnels, formation professionnelle tout au long de la vie

# SOMMAIRE

**Introduction** p.3

**Les 13 propositions** p.5

## **GROUPE 1**

Reconnaissance propre à la crise du coronavirus. (Sur le court terme, quelles mesures prendre pour reconnaître le travail et l'engagement de celles qui ont été mobilisées durant la crise ?)

## **GROUPE 2**

Revalorisation des métiers qui sont en première ligne. (Sur le court et moyen terme comment revaloriser ces métiers ? quels leviers activer ?)

## **GROUPE 3**

Conciliation vie professionnelle, personnelle, sociale (accès aux droits, logement, modes de garde, organisation du travail, etc.)

## **GROUPE 4**

Parcours professionnels, formations tout au long de la vie.

**Remerciements** p.9

**Conclusion** p.11

# INTRODUCTION

Durant la crise que nous venons de vivre, alors que pour la grande majorité d'entre nous le confinement nous a imposé de rester à la maison, certaines et certains ont été mobilisés au quotidien pour assurer le fonctionnement de notre système de santé, pour garantir la continuité de l'Etat, pour assurer notre sécurité, pour que nous puissions nous nourrir, pour que nos rues et nos bâtiments continuent d'être nettoyés et entretenus. Ces métiers qui ont été sollicités tout au long de la crise ont des points communs. Ils sont tout d'abord fortement féminisés, ce qui nous conduit à dire que ce sont surtout les femmes qui ont été en première ligne. D'autre part, leur utilité sociale, voir leur nécessité sociale, n'est plus à démontrer. Sans ces métiers, le pays ne peut pas fonctionner, particulièrement en période de crise. Pourtant, ces métiers souffrent tous d'un déficit de reconnaissance. Les savoir-faire sont sous-valorisés, les savoir-être ne sont pas reconnus comme des compétences spécifiques, les salaires y sont bas et la pénibilité n'est pas prise en compte.

Aujourd'hui, des mesures d'urgence ont été prises afin d'assurer la reconnaissance que nous devons à ces femmes et ces hommes qui ont été entièrement mobilisés durant les derniers mois. Des primes sont mises en place dans les différents secteurs et un vaste chantier de revalorisation et de reconnaissance des métiers de la santé a été lancé à travers la mise en place du Ségur de la santé. Nous nous en félicitons. Mais nous ne devons pas en rester là et d'autres mesures doivent également être envisagées dans les mois qui viennent afin de reconnaître immédiatement le service que ces personnes ont rendu à notre Nation, de revaloriser ces métiers et ces parcours professionnels, de permettre à ces salariés (et à ces indépendants aussi) de mieux concilier vie professionnelle et privée.

# LES 13 PROPOSITIONS

## GROUPE 1

RECONNAISSANCE PROPRE A LA CRISE DU CORONAVIRUS (SUR LE COURT TERME, QUELLES MESURES PRENDRE POUR RECONNAITRE LE TRAVAIL ET L'ENGAGEMENT DE CELLES QUI ONT ETE MOBILISEES DURANT LA CRISE).

**PROPOSITION 1 :** Pouvoir débloquer rapidement l'épargne participative afin de faire face à des éventuelles dépenses imprévues générées par la crise

**PROPOSITION 2 :** Permettre à l'ensemble des professionnels étrangers qui ont été mobilisés durant toute la crise du coronavirus d'accéder très rapidement à la nationalité française s'ils le demandent ou d'obtenir la carte de résident de 10 ans. Durant cette crise, nous l'avons dit ce sont les femmes qui ont été très fortement mobilisées en première ligne. Nous devons aussi reconnaître le fait que de nombreuses personnes étrangères ont été mobilisées chaque jour pour soigner, protéger, nourrir, nettoyer, etc. Nous leur devons une reconnaissance immédiate.

**PROPOSITION 3 :** Assurer la bonne mise en place des primes liées à l'engagement professionnel durant la crise du coronavirus mais aussi engager immédiatement le chantier de redéfinition et de révision des classifications professionnelles (en prenant en compte le principe de l'équité salariale « à valeur égale, salaire égal »).

Ce chantier doit se conduire au sein de chaque branche professionnelle au cours des 18 prochains mois. Les classifications devront ensuite être revues tous les cinq ans. L'objectif d'un tel chantier est de reconnaître la valeur des savoir-faire et des savoir-être de ces métiers fortement féminisés afin de revaloriser les rémunérations et les déroulements de carrière.

# LES 13 PROPOSITIONS

## GROUPE 2

REVALORISATION DES METIERS QUI SONT EN PREMIERE LIGNE (SUR LE COURT, LE MOYEN TERME, COMMENT REVALORISER CES METIERS, QUELS LEVIERS ACTIVER ?)

**PROPOSITION 4 :** Redéfinition de la pénibilité et des critères de pénibilité au regard des caractéristiques des métiers féminisés (savoir-faire et savoir-être). Ces critères sont actuellement basés sur des critères essentiellement physiques. Il est également nécessaire de prendre en considération la notion de « charge mentale » très prégnante pour les femmes

**PROPOSITION 5 :** Création d'un observatoire national de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'avoir des données genrées pour chaque branche professionnelle.

**PROPOSITION 6 :** Intégrer dans le RSE des donneurs d'ordre, la prise en compte de l'organisation du travail des sous-traitants.

# LES 13 PROPOSITIONS

## GROUPE 3

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, PERSONNELLE, SOCIALE (ACCES AUX DROITS, LOGEMENT, MODES DE GARDE, ORGANISATION DU TRAVAIL, ETC.)

**PROPOSITION 7 :** Sécuriser le salaire des assistantes maternelles qui sont nombreuses à avoir des problèmes de versement de salaire de la part de leurs employeurs. (L'employeur reçoit le remboursement de la part de la CAF et/ou pajeemploi + car il a déclaré sur le site de pajeemploi le nombre d'heures travaillées et fait éditer le bulletin de salaire alors même qu'il n'a pas versé le salaire à l'assistante maternelle. Effet boule de neige la DGFIP tient compte du revenu pour l'assistante maternelle qui en fait n'a rien touché). Demander que le remboursement CAF soit versé à l'assistante maternelle directement (après validation de l'employeur sur le site de pajeemploi) et les parents (employeurs) versent alors à l'assistante maternelle le solde directement.

**PROPOSITION 8 :** Pour les personnes habitant loin de leur lieu de travail, faciliter l'accès au logement social pour les métiers du soin, pour les métiers du nettoyage et de l'alimentaire, pour les fonctionnaires de police et les enseignants de l'Éducation nationale afin qu'ils puissent être logés à proximité de leur lieu de travail. (L'indiquer dans les cases prioritaires au moment de compléter le formulaire de demande de logement).

**PROPOSITION 9 :** Développer les différents modes de garde. Mise en place d'un bonus métier de la première ligne et bonus monoparental sous le même principe que le bonus mixité et le bonus handicap. (Crèche)

**PROPOSITION 10 :** Revoir les horaires de travail, tout mettre en œuvre avec les donneurs d'ordre pour lutter contre les contrats précaires, les horaires de travail décalés et tranchés.

# LES 13 PROPOSITIONS

## GROUPE 4

PARCOURS PROFESSIONNELS, FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE.

**PROPOSITION 11 :** Mise en place d'un passeport formation professionnelle dans tous les métiers et spécifiquement pour les femmes non-cadres et celles qui travaillent dans les métiers de la distribution alimentaire et du nettoyage industriel afin de développer l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de ces secteurs. Reconnaissance professionnelle, CQP, réorientation professionnelle, VAE, tutorat).

**PROPOSITION 12 :** Évolution de l'index égalité professionnelle avec la création d'un indicateur supplémentaire relatif à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

**PROPOSITION 13 :** Réforme de la santé au travail et renforcement des moyens affectés à la médecine du travail.

# REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier en premier lieu **Marlène SCHIAPPA** et son équipe ainsi que **Stanislas GUERINI** de leur confiance.

Nous remercions **Agnès PANNIER-RUNACHER** pour son aide et les contributions partagées auprès de notre groupe de travail.

Nous remercions **Béatrice LESTICE**, secrétaire nationale de la **CFDT** et **Dominique MARCHAL**, secrétaire confédérale en charge des questions d'égalité professionnelle d'avoir accepté d'être auditionnées par les membres de notre groupe de travail.

Nous remercions **Marie-Pierre RIXAIN** députée et Présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'assemblée nationale d'avoir accepté d'être auditionnée par les membres de notre groupe de travail.

Nous remercions les autres pilotes de la Task Force Femmes **Olga TROSTIANSKY**, pilote du groupe de travail « Solidarités et précarités », **Juliette DE CAUSANS**, pilote du groupe de travail « Égalité professionnelle et place des femmes dans le monde politique, économique et scientifique » et **Djamila SCHAFTER** et **Chrysoula ZACHAROPOULOU**, co-pilote du groupe « Violences et harcèlement ». Les échanges inter-groupes ont été très enrichissants.

Nous tenons à remercier très chaleureusement les contributeurs qui ont participé aux différents groupes de travail, grâce à eux et leurs retours nous avons pu remplir notre mission et rendre ce rapport.

# LES CONTRIBUTEURS

## GROUPE 1

**Catherine Lefèvre**

Fatimata Niang

Guillaume Gouffier-Cha

## GROUPE 2

**Nadjet Settouti**

**Monique Pozzi**

**Jody Horcholle**

**Sophie Chiaramello**

**Catherine Lefèvre**

**Sylvie Mendy**

Fatimata Niang

Guillaume Gouffier-Cha

## GROUPE 3

**Halima Abdallah**

**Nadjet Settouti**

**Amélie Carpentier**

**Marie Lacquit**

**Munge Esong**

Fatimata Niang

Guillaume Gouffier-Cha

## GROUPE 4

**Nadine Ret, Monique Pozzi**

**Catherine Lefèvre**

**Halima Abdallah,**

Fatimata Niang

Guillaume Gouffier-Cha

# CONCLUSION

Cette période a mis en lumière les travailleuses et les travailleurs invisibles. Il s'agit maintenant de ne pas les oublier. Il en est de notre responsabilité collective. Nous espérons voir nos propositions être rapidement portées avec succès dans le débat public.

Les métiers de première nécessité, ou à forte utilité sociale sont des métiers majoritairement clivés (des métiers extrêmement masculins: logistique, transport et des métiers extrêmement féminins : caissières, secteur médical, etc).

Ces métiers sont sous-valorisés et particulièrement les métiers très féminisés. À niveau de pénibilité égale, les métiers plus féminins sont moins payés. Reconnaître et revaloriser ces métiers sont les enjeux importants de notre époque.

**Fatimata NIANG**

**Guillaume GOUFFIER-CHA**