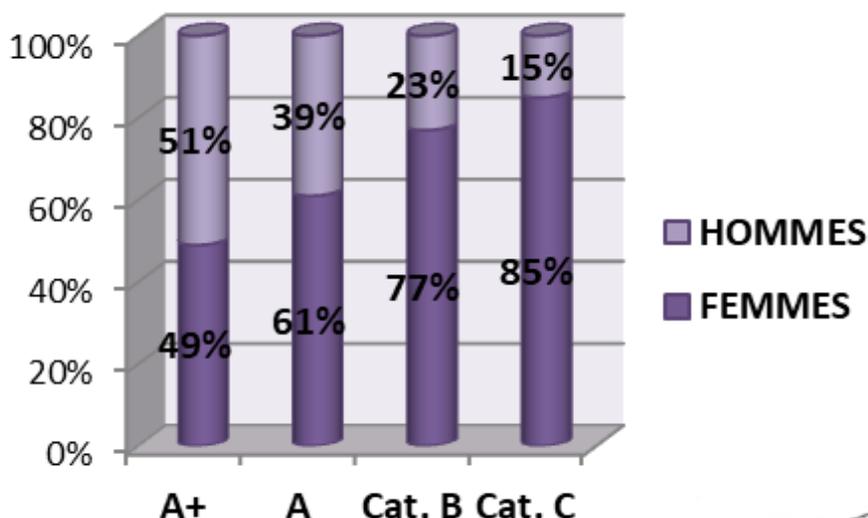


Catégorie C au ministère du travail : 85% de femmes. A quand un peu de reconnaissance ?



Le Ministère du travail est composé majoritairement de femmes : elles représentent 69% de l'effectif toutes catégories confondues [1]. Mais la part des femmes diminue à mesure que la catégorie et le niveau hiérarchique s'élèvent [2]. Ainsi les agent-es de catégorie C sont à 85% des femmes, alors qu'elles sont 61% au sein de la catégorie A et ne sont plus que 49 % au sein de la catégorie des cadres A+.

[1] Données issues du rapport social unique des Ministères sociaux 2020 (Sur 8394 : 5813 femmes, 2581 hommes)

[2] Rapport égalité femmes hommes 2019

Dans notre ministère très féminisé, les chefs sont donc toujours majoritairement des hommes !

Mais surtout, les agentes de catégorie C, qui représentent près de 17% de l'effectif total du ministère [3], sont bien peu considérées : de moins en moins nombreuses, elles sont les grandes oubliées des campagnes ou autres plans d'action concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur lesquels ne cessent de communiquer la DRH des Ministères sociaux.

[3] Les agents de catégorie représentent 20% des effectifs du Ministère suivant les données du dernier bilan social 2020



Une quasi-absence d'évolution de carrière...

L'amplitude de carrière des agentes de catégorie C, c'est-à-dire l'augmentation de leur rémunération indiciaire entre le début de leur carrière (indice initial) et leur départ en retraite (indice final) est ridiculement faible.

Prenons l'exemple des adjointes administratives, dont le corps est organisé en 3 grades (AA, AAP1, AAP2) : si elles peuvent, théoriquement, bénéficier d'une amplitude de carrière de 42%, ce qui ne correspond toutefois qu'à une augmentation de 660 euros sur une carrière de 40 ans... **leur amplitude de carrière réelle est plutôt de l'ordre de 26%, soit une augmentation totale de 413 euros sur l'ensemble de leur carrière.**

Elles sont en effet très peu à accéder au grade de AAP2, compte tenu du **faible taux de promotion** et du goulot d'étranglement qu'il génère et ce n'est pas la récente augmentation des taux de promotion (18 % pour les catégories C) qui permettra de desserrer l'étouffement.

Le décrochage est tel pour les agentes de catégorie C que la seule mesure salariale prise par le Gouvernement concernant la revalorisation de la grille indiciaire de ces agentes n'avait qu'un seul objectif : permettre à celles situées en pied de grille de toucher le SMIC à la fin du mois !

...amplifiée par le temps partiel

Au sein du Ministère du travail, **93% des agents de catégorie C à temps partiel sont des femmes** (ce taux est de 89 % toutes catégories confondues).

Même s'il est souvent à la demande des agentes, on peut difficilement parler de temps partiel « choisi » : une agente élevant seule ses enfants et/ou ne disposant pas de mode d'accueil choisit-elle réellement le temps partiel, et d'avoir un salaire réduit ?

Ce temps partiel fractionné, conjugué aux tâches domestiques, est une des causes connues du « **plancher collant** » (c'est-à-dire **l'impossibilité d'évoluer dans leur carrière**) pesant sur les femmes occupant des métiers moins qualifiés.

Il s'exerce en outre sans aménagement des postes et des tâches au regard de la quotité de travail.

Question primes : être une femme et appartenir à la catégorie C, c'est la double peine..

La rémunération indemnitaire des hommes est en moyenne supérieure de 13,5 % à celle des femmes selon le rapport social unique de 2020 et cet écart « se marque fortement sur les B et C compte tenu de la surreprésentation des femmes dans ces catégories ».

Déjà appartenir à la catégorie C, ce sont des augmentations de salaire moindres : l'IFSE est en effet une prime à la mobilité. Pour avoir des augmentations il faut bouger : changer de fonctions (postes) ou changer de grade. **Or le régime IFSE ne prévoit que deux groupes de fonctions pour les agent-es de catégorie C, diminuant ainsi les perspectives d'évolution pour les catégories C.**

De plus, le goulot d'étranglement entre AAP1 à AAP2 réduit toute possibilité de mobilité de grade. Cela joue évidemment sur le traitement, mais également sur les primes puisque l'IFSE stagne en l'absence de sa majoration automatique en cas de mobilité de grade.

Quant à l'IFSE expérience...

...elle reste à la main des directions régionales qui définissent leurs politiques de rémunération, mais **les revalorisations restent souvent inférieures à celles des autres catégories.**

Dans certaines régions qui prévoient encore des montants différents suivant les catégories, les écarts de rémunération ont pu être importants entre les femmes et les hommes. Ce fut le cas par exemple en Bretagne ou en PACA. En Ile-de-France, **les CIA de niveaux 4 et 5 (les plus élevés) ont été également attribués en majorité aux agent-es de catégorie A** : le pourcentage d'agent-es de catégorie A ayant perçu le niveau 5 de 1180 euros est ainsi d'environ 19% et tombent à 9% environ pour les agent-es de catégorie B et C.

Mais **les agentes de catégorie C touchent aussi parfois moins que les hommes appartenant à la même catégorie.**



En administration centrale pour l'année 2020, les femmes adjointes administratives de groupe 1 ont touché près de 1000 euros de prime annuellement de moins que leurs homologues masculins. En service déconcentré, l'écart est quant à lui de 319 euros et atteint près de 700 euros en Ile-de-France.

Ce qui fait conclure à l'administration dans son dernier rapport social unique que « *le montant moyen indemnitaire versé aux femmes reste encore inférieur de près de 13 % contre 12 % en 2019, à celui versé aux hommes en raison d'une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C* ».

Autrement dit l'administration a fait encore pire en 2020 qu'en 2019 du point de vue de l'égalité femme-homme et l'explique par la faiblesse des rémunérations accessoires versées notamment aux agentes de catégorie C.

AVEC DES SALAIRES SI FAIBLES, TROP D'ENTRE ELLES FONT FACE À LA PRÉCARITÉ

Près d'un tiers des personnes qui saisissent la commission d'attribution des secours et des prêts (CASEP) sont des femmes de catégorie C alors qu'elles ne représentent que 17% des effectifs du ministère (données 2021).

Les agentes de catégorie C sont plus souvent que les autres confrontées à des graves problèmes de ressources qui nécessitent de faire appel aux maigres aides d'urgence du ministère (1350€ par an seulement). Cela est le résultat de leurs faibles rémunérations qui ne permettent pas de répondre aux dépenses contraintes : logement, frais de santé et de prise en charge des situations de handicap des proches, séparation et déménagement, réparation de voiture, etc.

**C'EST PAR LES LUTTES QUE LES FEMMES GAGNERONT DE RÉELLES AVANCÉES !
TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 8 MARS !**



Nos revendications

Egalité de traitement entre les femmes et les hommes !
Non à la pyramide sexiste ! Nos syndicats réclament un véritable bilan genré en matière d'IFSE et de promotion

Augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, et son indexation sur l'indice des prix à la consommation

Intégration des primes dans le traitement brut

Un budget de rattrapage des salaires / Budgétisation du rattrapage des salaires des femmes sur celui des hommes pour une égalité concrète !

Revalorisation des grilles indiciaires des agent-es de catégorie C

Promotion immédiate et sans condition des agent-es en sommet de grade des corps d'adjoint-e, SA et attaché-es, pour permettre la reprise de leur carrière

Déblocage immédiat des carrières des agent-es de catégorie B et C, coincés dans les premiers grades du fait des ratios de promotion bas

Organisation d'un dispositif spécifique pour les agent-es de catégorie C facilitant le passage dans les corps de catégorie A et B (SA, IT, attaché) avec un cycle préparatoire au concours ouvert sans sélection et un accès facilité à la formation continue

Un aménagement des postes à temps partiel avec une compensation des quotités de travail correspondantes par des créations de postes.