



Les chiffres de l'égalité dans la Fonction Publique

Compte rendu FS3 du 11 octobre 2022

La dernière réunion de la Formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnels » (FS3) du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) s'est déroulée le 11 octobre 2022. Étaient à l'ordre du jour, la présentation genrée du Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique et des dossiers portant sur l'égalité professionnelle ; la restitution du 4^{ème} testing réalisé par le Pr L'Horty et ses équipes sur les discriminations dans l'accès à l'emploi ; la présentation du projet de sommaire de l'édition 2023 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport et la présentation de projets lauréats du Fonds égalité professionnelle 2022.

Lors de cette instance, la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a confirmé les annonces du Ministre sur la tenue d'un groupe de travail sur l'égalité. Y seraient traités la transposition de l'index égalité du privé, le bilan des nominations équilibrées, la parentalité et la diversité. La CGT était aux côtés des travailleuses et travailleurs en lutte le 27 octobre, date que l'administration a choisi pour tenir ce groupe de travail. Pour autant, elle a fait connaître dans une déclaration ses positions sur le sujet et apportera une contribution.

Présentation genrée du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique et des dossiers portant sur l'égalité professionnelle

Le rapport annuel a été publié et était à l'ordre du jour du CCFP du 8 novembre et les éléments statistiques qu'il contient ne pouvaient être rendus publics qu'à cette date. C'est pourquoi, nous avons attendu sa tenue pour diffuser ce compte-rendu.

La CGT avait demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour de la FS3 suite aux modifications du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui se trouve dépouillé de l'analyse genrée des éléments statistiques, désormais publiée uniquement dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique.

Les femmes sont majoritaires dans l'emploi public :

Sur les 5,6 Millions d'agent·es, au 31 décembre 2020, 63% sont des femmes contre 46% dans le privé. Elles sont 78% dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH), 61 % dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) et 63% hors militaires dans la Fonction Publique Etat (FPE).

Dans la FPT, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux mais seulement trois sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. Elles sont 83% dans la filière administrative, 73% dans l'animation, 64% dans la filière culturelle et 95% dans le médico-social.

Dans la FPE et la FPT, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes. À l'inverse, dans la FPH, les hommes sont plus souvent diplômés du supérieur (60 %) que les femmes (49 %). Cet écart est lié à un effet de composition : dans la FPH, un homme sur trois est cadre (ou profession intellectuelle supérieure, notamment médecin) contre une femme sur dix. Mais, à catégorie sociale égale, les femmes sont plus diplômées que les hommes.

La part des femmes recrutées dépasse 80 % pour certains concours : 85 % au concours de professeur des écoles, 82 % au concours de magistrat et 87 % au concours de greffier du deuxième grade. Néanmoins, la part des femmes recrutées est de 48 % pour le concours de maître de conférences, 48 % pour le concours de professeur de lycée professionnel, 45 % pour le concours de professeur agrégé, 44 % pour celui de commissaire de police et 39 % pour le concours de professeur d'université. Ce taux est plus faible pour les recrutements de gardien de la paix (30 %) et de surveillant pénitentiaire (31 %).

Les femmes sont 67% de la catégorie A, mais seulement 43% de A+, elles sont 52% de la catégorie B et 64% de la catégorie C. Cela se décline comme suit dans chaque versant :

-FPE : A : 63%, A+ 41%, B 42%, C 58%,

- FPT : A 69%, A+ 52%, B 57%, C 61%,

- FPH : A 76%, A+ 55%, B 81%, C 79%.

68% des contractuel·les sont des femmes : 69% dans la FPE, 67% dans la FPT et 79% dans la FPH.

Un moindre accès à la formation continue pour les femmes :

Les femmes passent en moyenne 2,9 jours en formation en 2020, contre 4,2 jours pour les hommes. En 2020, ce sont les femmes de catégorie A qui suivent les formations professionnelles les plus courtes, avec une durée moyenne de 1,1 jour, contre 1,4 pour les hommes de catégorie A, mais 1,7 jour pour les femmes de catégories B et C. A contrario, les agent·es de catégorie C suivent des actions de formation professionnelle dont la durée n'évolue pas, ou peu, depuis 2017.

Les femmes recourent 2 à 3 fois plus au temps partiel que les hommes :

24 % des agent·es de la fonction publique sont à temps partiel. C'est le cas de 31 % des femmes et de 12 % des hommes (ce chiffre ayant augmenté du fait des contractuels). 34 % des femmes travaillant dans la FPE (hors enseignant·es) sont à temps partiel, 33 % dans la FPT et 25 % dans la FPH.

Les femmes sont pénalisées au fil de leur carrière

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.

Ainsi, alors qu'il n'y a pas d'écart sexué de salaire entre les agent·es de moins de 30 ans, un tel écart apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,6 % pour les 30-40 ans, 10,6 % pour les 40-50 ans et 12,9 % pour les 50-60 ans.

Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 71 % sont des femmes. Elles sont 47 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Elles représentent 36 % des 1 % les mieux rémunérés.

Les écarts de rémunération

La DGAFP affiche des chiffres de 11,8% en défaveur des femmes. FPE : 13,9% ; FPT 8,5% ; FPH 19,1% et de 15,2% dans le privé. Ces chiffres sont à relativiser car les derniers chiffres de l'INSEE sur les écarts de rémunération sont de 28,5%.

L'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP a permis néanmoins de dégager de nombreuses données très intéressantes pour les fonctionnaires de l'Etat qui confortent nos analyses sur les causes des inégalités et l'urgence de nos revendications.

Pour autant, la DGAFP n'est pas en mesure d'effectuer ce travail pour les contractuel·les, ni pour les deux autres versants. Il n'est pas non plus possible de différencier les temps non complets et les temps partiels dans la source. Concernant l'effet des primes, il n'est pas non plus possible d'affiner les données sur leur nature. Enfin, l'outil ne permet pas de regarder de près la question de la promotion, donc de la carrière.

Pire, le Ministère n'en tire aucune conclusion alors que les solutions pour mettre fin à ces inégalités salariales sont évidentes : il est urgent de revaloriser les professions à prédominance féminine, d'augmenter le point d'indice et intégrer les primes dans la rémunération indiciaire, de réduire le temps de travail avec les 32 heures et la retraite à 60 ans.

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique de l'Etat en 2021 : extraits choisis

« Dans tous les ministères, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. En 2021, l'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires de l'État est de 14 %, et de 12 % en équivalent temps plein. Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, la principale source des écarts est la même : les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes. Dans la plupart des ministères, quand la catégorie hiérarchique s'élève, la proportion de femmes dans l'emploi décroît. À catégorie hiérarchique égale, les femmes sont souvent surreprésentées dans les métiers moins rémunérateurs (administratif, enseignement, social, santé, etc.). À l'inverse, les hommes occupent plus souvent des métiers mieux rémunérés au sein de ces catégories, notamment dans la catégorie active (gardiens de prison, policiers, contrôleurs aériens, etc.). À grade identique, les écarts sont en partie liés au temps de travail : les femmes sont plus souvent à temps partiel et les hommes font plus d'heures supplémentaires. Au sein des corps de fonctionnaires, la principale source des écarts de rémunération sexués vient d'un écart d'ancienneté moyenne entre les femmes et les hommes. La féminisation progressive dans certains recrutements amplifie ce phénomène. Depuis dix ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit d'environ 10 % au sein des ministères. Les femmes accèdent davantage aux corps de cadres et ont accru leur quotité de travail à métier équivalent. »

« Un écart de 522 euros en défaveur des femmes en 2021 »

« Effet temps partiel : jusqu'à -104 euros Finances, et -101 euros transition écologique. »

« Effet ségrégation 64 %, effet démographique 21 %, effet primes 15 % »

« Une surreprésentation des femmes dans les corps de catégorie C et des hommes dans les corps de catégorie A+. La forte proportion de femmes dans cette catégorie vient essentiellement des corps

administratifs très féminisés. Dans la plupart des ministères, ces agents représentent plus de la moitié de l'effectif de cette catégorie. »

« Une représentativité plus forte des femmes dans les corps enseignants moins bien rémunérés des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Le corps d'enseignement du primaire des professeurs des écoles a une proportion de femmes importante (84 %), proche de celle des corps administratifs, avec une rémunération moyenne plus faible que la moyenne du ministère. La rémunération moyenne de ce corps de catégorie A est même inférieure à la rémunération moyenne de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B de tous les ministères. Tous les corps enseignants du supérieur de catégorie A+ sont majoritairement masculins au ministère de l'Enseignement supérieur. »

« Le ministère de l'Intérieur a la proportion d'hommes la plus élevée, avec le poids important des policiers. Dans ces corps et plus particulièrement pour les commandants de police, les hommes effectuent plus souvent des heures supplémentaires, ce qui occasionne un effet primes assez élevé en défaveur des femmes. »

« Un ministère de l'Écologie majoritairement masculin, à l'exception des corps d'administration. »

« Au Ministère de la Justice, cet effet de ségrégation en faveur des femmes est contrebalancé en grande partie par les contributions en défaveur des femmes des corps d'adjoint administratif (C) et de greffier (B) où les femmes sont majoritaires. Les greffiers ont une rémunération moyenne inférieure à celle des gardiens de prison, qui ont une rémunération supérieure à celle d'un corps de catégorie B en raison de leur classement en catégorie active, avec une part de primes importante pour cette catégorie (40 %). De plus, les indemnités liées aux heures supplémentaires des gardiens de prison et des magistrats contribuent pour la majeure partie de l'effet primes en défaveur des femmes. »

« Parmi les autres ministères, les services du Premier ministre et le ministère des Affaires étrangères sont ceux avec les écarts de rémunération les plus grands. »

Restitution du 4^{ème} testing réalisé par le Pr L'Horty et ses équipes sur les discriminations dans l'accès à l'emploi : la discrimination liée à la parentalité

Ce 4^{ème} testing a mis en évidence le critère de discrimination à l'embauche lié à la grossesse et à la parentalité. Ces opérations de testing ont lieu tous les 2 ans lors desquelles les discriminations liées à l'origine maghrébine et à l'effet du lieu de résidence sont en permanence présentes. A chaque campagne, un critère nouveau est introduit comme l'orientation sexuelle et le handicap les fois précédentes.

La discrimination liée à la grossesse est un des sujets qui fait l'objet de plus de réclamations auprès du Défenseur Des Droits, et est un des critères les plus réglementés mais il est très peu étudié en termes de recherche.

Ce testing s'inscrit dans un contexte où :

- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, même s'il a été récemment allongé, ne permet pas un partage des temps égalitaire,

- le congé parental est plus souvent pris par les mères 1 mère sur 2 prend un congé parental contre 12% des hommes,

- la répartition genrée des tâches est toujours inégale au sein des couples avec enfants 280 min/jour pour une mère contre 130 min/jour pour un père.

Il s'agit de la première étude de grande ampleur sur la discrimination liée à la grossesse, comparative femmes – hommes sur deux métiers cibles : cadres administratifs et aides-soignant-es.

Les chances de succès globalement plus élevées pour les aides-soignantes sachant que ce métier est « en tension ». La parentalité est un critère de discrimination significative dans le public et dans une moindre mesure pour les aides-soignant-es dans le privé. La discrimination est également significative sur l'origine maghrébine, mais positive sur les quartiers politique de la ville.

Il est constaté que le temps passé pour obtenir une réponse positive est plus long pour les futurs parents par rapport à ceux qui n'annoncent pas leur parentalité.

Dans le public comme dans le privé, signaler un état de grossesse produit une perte de chance de 15% d'avoir un entretien d'embauche, comparable au critère de l'origine et à celui du handicap.

Présentation du projet de sommaire de l'édition 2023 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport

Le rapport égalité 2022 paru fin septembre voit son volume fondre comme neige au soleil, le projet de trame de rapport 2023 promet tout autant d'être un outil d'autosatisfaction et d'affichage, déconnecté des réalités et des enjeux pour mettre fin aux inégalités femmes-hommes. Les focus illustrent le côté élitiste et l'absence de politiques publiques réellement offensives et ambitieuses.

On y trouve ainsi le bilan des labellisations, le dispositif Talentueuses, alors que les professions à prédominance féminine, la pénibilité, les conditions de travail sont totalement invisibilisées. Sans compter que l'exigence de politiques intégrées n'est pas du tout mise en avant. Où en est-on des promesses de bilan genré du RIFSEEP, de lignes directrices de gestion respectueuses de l'égalité ou des effets du télétravail ?

Il n'y a pas davantage de moyens pour contraindre les employeurs publics à respecter la loi, pas de revalorisation des professions à prédominance féminine, hormis les mesures du Ségur de la Santé, ni de satisfaction à nos revendications qui sont largement portées par les personnels en lutte sur les salaires (point d'indice, oublié-es du Ségur, sur le tassement des grilles), la retraite à 60 ans, les 32 heures.

Les financements sont absents et se contentent de mobiliser le fonds égalité, qui dépend des projets déposés et des pénalités recouvrées, qui pose donc un sacré problème sur l'égale répartition sur le territoire et l'ensemble des secteurs.

Malgré l'accord de 2018, que la CGT n'a pas signé, il y a peu d'avancées concrètes. Dans la territoriale et l'hospitalière, l'Etat est incapable de faire respecter les obligations légales de plan d'action et de dispositif de signalement et aucune pénalité financière n'est effective pour ces manquements. D'ailleurs, il y a très peu d'exemples de ces 2 versants dans les fiches de retours d'expérience. Les ministères se font ainsi passer pour des bons élèves alors que les plans d'action et les dispositifs de signalement n'ont aucune effectivité. La CGT revendique des mesures contraignantes sur les résultats et non seulement sur une obligation de moyens.

5 ans après #metoo, la situation est toujours aussi inadmissible sur la question des violences sexistes au travail. Les dispositifs de signalements sont trop souvent constitués uniquement de la ligne managériale supérieure, ce qui a pour conséquence de freiner considérablement le recours à ce dernier par les agentes. Lorsqu'ils sont saisis, seulement 3% font l'objet de suites ! On ne peut pas donner l'impression - dans l'affichage - que l'on va s'emparer de ces questions et les traiter d'un côté et, d'un autre, ne pas accompagner et soutenir les victimes, voire les plonger dans des situations encore plus violentes avec des représailles professionnelles.

Il est urgent d'agir contre les violences sexistes et sexuelles, de revaloriser les professions à prédominance féminine, d'augmenter le point d'indice et intégrer les primes dans la rémunération indiciaire et de réduire le temps de travail avec les 32 heures et la retraite à 60 ans.

Aujourd'hui, il est plus que temps de passer aux actes et de faire de l'égalité au travail et dans la vie une réalité !