

8 MARS

STOP AU « FÉMINISME- WASHING » DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (FP) et la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ont permis de parler d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Mais à l'heure où les accords sont en cours de renégociation et où on fait le bilan, on constate que rien n'avance. Dernier outil du « féminisme-washing » de nos employeurs, la publication de l'index d'égalité, un formidable outil d'invisibilisation des inégalités salariales.

Le 8 mars, dans nos services, collectivités et établissements, nous serons toutes et tous en grève pour obtenir des moyens d'animation de la politique égalité, pour supprimer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière, pour une meilleure articulation vie pro / vie perso, pour de la prévention contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et pour la prise en compte de la santé des femmes au travail.

Les statistiques genrées de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) montrent des inégalités fortes entre femmes et hommes. Pourtant le gouvernement n'a toujours pas pris la mesure du gouffre existant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, considérant au final que les actions relèvent davantage de « bonnes pratiques », des « bonnes volontés » des employeurs pour un « changement de mentalités ». C'est l'état d'esprit général qui ressort du rapport annuel sur l'égalité qui consacre la moitié de ses pages à la publication de retours de bonnes pratiques conduites par les administrations.



* ugictcgt.fr/8-mars

#GreveFeministe

#UnJourSansNous



Derrière la communication, de réelles inégalités.



11,3% c'est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reconnu par la DGAFP (293 € / mois d'écart en moyenne).

Toutefois, la réalité est bien pire car les femmes sont plus souvent concernées par le temps partiel (24 % des femmes sont en temps partiel contre 8 % des hommes).

Cet écart concerne la majorité des agent-es car il y a 63 % des femmes dans la fonction publique (57 % dans la FPE, 61 % dans la FPT et 78 % dans la FPH). La dégradation des conditions de travail et de rémunération est arrivée à un point tel que « travailler dans la fonction publique » semble rimer avec « mauvais traitement ».



Si le salaire moyen dans la FP est à peu près équivalent à celui du secteur privé (2431 € dans la fonction publique), les agents du public sont nettement plus diplômés (de l'enseignement supérieur) que dans le privé :

▮ 93% des cadres et des professions intellectuelles sont diplômés dans la fonction publique (contre 87% dans le privé).

▮ 75% des professions intermédiaires sont diplômés du supérieur dans la fonction publique (contre 56% dans le privé).

Pourtant quand on regarde le niveau des diplômes détenus, on se rend compte par exemple pour les techniciennes et techniciens, le niveau de diplômes du supérieur des femmes est de 20 points supérieur à celui des hommes.



Plus grave encore, les écarts, au lieu de se réduire au cours de la carrière, ne font que croître au point de doubler entre le début et la fin de carrière. 6,2 % d'écart salarial pour les agents de 30-40 ans et 12,4 % pour la tranche d'âge des 50-60 ans.

Le saviez-vous ?

Dans la fonction publique, les ingénieur-es, cadres et technicien-es (ICT) sont largement représenté-es. Les agent-s de catégories A et B représente 58 % des effectifs (79 % dans la Fonction publique d'Etat (FPE), 26 % dans la Fonction publique Territoriale (FPT) et 66 % dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

Le travail des femmes le vaut bien

Portée par la CGT, l'étude de L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) intitulée « *Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes* » a mis en avant plusieurs points forts :

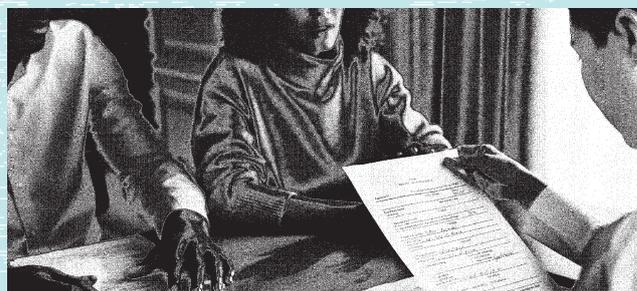
- la nécessité de mener des travaux pour la reconnaissance et la revalorisation de ces professionnelles, que se soit salariale mais aussi en termes de reconnaissance de la pénibilité. L'étude relève à 35 milliards d'euros le besoin pour revaloriser ces métiers, en fonction des territoires.
- la nécessité d'avoir un investissement fort dans l'emploi du secteur du soin et du lien. L'estimation qui en ressort est de 330 500 et 1,1 millions d'emplois, secteurs public et privé confondus.

Cette étude a d'ailleurs été accompagnée de la consultation « *Mon Travail le vaut bien* » pour permettre le retour direct des professions ciblées au sujet de leur travail, de la rémunération et des contraintes rencontrées.

Plus d'infos sur : egalite-professionnelle.cgt.fr/

Pour la première fois, une recherche compare les professions à prédominance féminine et masculine.

Pour les catégories du champ de l'Ugict-CGT, la comparaison réalisée entre les sage-femmes et les ingénieur-es a révélé dans un premier temps des différences fortes d'accès à l'emploi, d'évolutions de carrière et de rémunérations mais aussi, sur les exigences organisationnelles, les responsabilités et la technicité-complexité du travail en défaveur pour les sage-femmes. Une autre comparaison entre les assistant-es social-es et les technicien-nes supérieur-es a démontré les mêmes différences en défaveur des assistant-es social-es, métier à prédominance féminine.



Encadrement supérieur : bilan accablant malgré les effets d'annonce.

Les femmes occupent 42 % des 9 000 emplois de direction. L'encadrement supérieur parfois qualifié de « haute fonction publique » dispose de mesures spécifiques. Depuis la loi Sauvadet de 2012, le quota des primo-nominations a été réhaussé de 40 % à 50 % par la loi du 19 juillet 2023. Le gouvernement communique largement sur le dispositif de coaching « Talentueuses » destiné spécifiquement à accompagner l'accès des femmes cadres aux emplois d'encadrement supérieur. Les annonces se multiplient mais la réalité évolue peu.

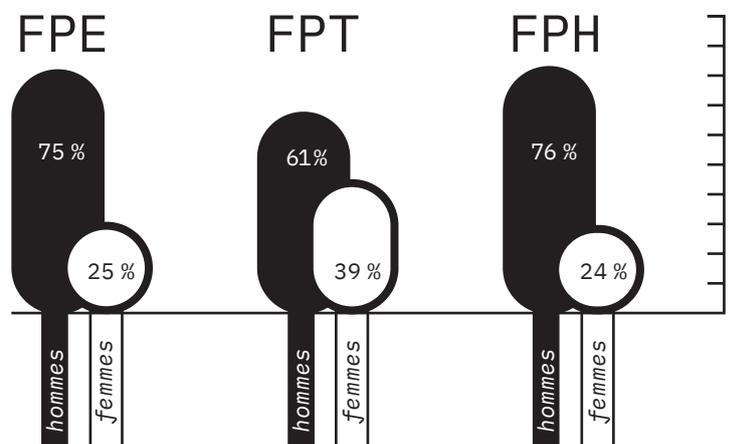
Les femmes représentent 64% des effectifs de la FP mais ne représente que 43% de la « catégorie dite A+ ». Le gouvernement pointe certes une réduction des écarts de 5 points en dix ans. Mais si on suit ce raisonnement, cela signifie qu'il faudra encore attendre... 40 ans pour que la part des femmes soit identique dans les agents de «catégorie A+» !

Côté rémunérations, la situation est pire encore. La part des femmes n'est que de 48% dans les 10 % les mieux rémunérés des agents publics et seulement de 38 % dans le 1 % les mieux rémunérés.



Si l'on regarde les dix plus hautes rémunérations de l'ensemble des administrations, collectivités et hôpitaux de taille les plus importantes, les femmes sont clairement sous représentées.

Les chiffres ci-contre, sont issus d'une étude de 2022 menée sur les trois versants de la Fonction publique. On y voit le pourcentage d'hommes par rapport à celui de femmes ayant les plus hauts salaires... C'est sans équivoque !



80%

des femmes ont été au moins une fois victimes de sexisme au travail et 30 % de harcèlement sexuel au travail. À cela s'ajoute le fait que 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail.



2/3

des femmes cadres et professions intermédiaires déclarent que les auteurs de violences sexistes et sexuelles n'ont pas été sanctionnés par leur employeur.



70%

des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur. Quand elles l'ont fait, 40 % d'entre elles estiment que le règlement leur a été défavorable (elles ont été mutées, placardisées, voire licenciées).

FPT : Inadéquation entre traitement, qualification et déroulement de carrière

La fonction publique territoriale ne fait pas exception, qu'il s'agisse des inégalités entre femmes et hommes dans les carrières, les parcours professionnels ou en matière de traitements, de rémunérations accessoires et de pensions. Avec 53 %, les femmes sont plus nombreuses dans l'encadrement supérieur sur emploi fonctionnel et elles occupent davantage les fonctions de directrice générale des services. Pour autant, les hommes restent majoritaires sur les emplois de directeur général des services au grade d'administrateur territorial.

À grade identique, les écarts sont dûs en partie à la sur-rémunération des heures supplémentaires que les hommes effectuent davantage (*les femmes subissant la « double journée de travail »*).

FPE : peut mieux faire !

C'est dans la FPE que la différence de salaire médian est la plus importante entre les femmes et les hommes, autour de 11 % et ce chiffre reste malheureusement globalement stable.

Il est important de noter que dans les trois ministères ayant les plus hautes rémunérations, il n'y a qu'une femme sur 30 personnes... La part des femmes augmentent notamment au ministère des finances publiques. Cependant, les rémunérations ne suivent pas l'exercice des fonctions d'encadrement.

La réforme des administrateurs de l'État imposant les mobilités géographiques et fonctionnelles pour toute évolution de carrière, il est à craindre que les femmes soient discriminées. Enfin, cette même réforme ayant entraîné l'extinction de corps dont la promotion interne n'obligeait pas à une scolarité à Strasbourg de 6 mois, cette nouvelle scolarité à déjà malheureusement dissuadé des candidatures féminines.

FPH : plafonds de verre à tous les étages.

Les directrices de la FPH ne sont pas épargnées : la part des femmes qui sont cheffes d'établissement (DH) est trois fois moins élevée que celle des hommes. À ancienneté identique (comprise entre 30-34 ans), un homme DH a 2,62 fois plus de chances d'être chef d'établissement qu'une femme. Emplois fonctionnels : un homme DH a donc 2,24 fois plus de chances d'être sur un emploi fonctionnel qu'une femme dans la même situation statutaire.

Les directrices d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) accèdent difficilement aux chefferies. Si toutefois elles parviennent à y accéder, il existe un différentiel de 14 points en faveur des hommes.

Le corps des directeurs de soins à prédominance féminine (74 %) est en cours d'extinction. L'attractivité s'est dégradée très fortement. Les postes restent vacants, les concours ne font pas le plein, le corps est vieillissant avec des départs massifs en retraite au cours des prochaines années. En clair, on assiste à une mise en extinction silencieuse du corps.



Les revendications de l'Ugict-CGT et de la CGT

Réaliser l'égalité salariale et intégrer les primes dans le traitement.



Gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière (*indicateur « Clerc » ou nuage de points*).



Mettre à disposition des outils pour les instances consultatives et l'encadrement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.



Renforcer le droit des contractuel·les par le maintien de leur rémunération antérieure (*en cas de mobilité, licenciement, etc.*).



Disposer de données genrées, complètes, sur les carrières des agent·es pour atteindre des résultats concrets de réduction des écarts femmes-hommes.



Mettre en place des jurys paritaires, notamment pour éviter les discriminations dans les concours de la Fonction publique et les recrutements.

Retrouvez l'ensemble
des revendications
sur notre site :



se rassembler
pour avancer!

Le papier se recycle très bien et plusieurs fois, pensez à la planète : ne pas jeter sur la voie publique. Visuels réalisés à partir des photos de : @Tina_Miroshnichenko, Mizuno K., Yan Krukau et Ron Lach (Peasels).

**SE MOBILISER LE 8 MARS
C'EST DÉFENDRE ACTIVEMENT
LES DROITS DES FEMMES ET
SURTOUT UN MOYEN EFFICACE
D'EN GAGNER DE NOUVEAUX !**

**ugictcgt.fr/
8-mars**