



FONCTION PUBLIQUE:

**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

“ N’oubliez jamais qu’il suffira d’une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. **Ces droits ne sont jamais acquis.** Vous devrez rester vigilantes votre vie durant.”

Simone de Beauvoir

Dessins et conception graphique : Claire Robert, clairerobert.org / Imprimerie : Rivet / Responsables de publication : Sophie Binet, Céline Verzeletti / Toutes les fédérations CGT de la Fonction publique ont été associées à ce guide / Ont participé à la rédaction du guide : Magali Badiou, Sylvie Brunol, Nadine Castellani, Delphine Colin, Dominique Duhamel, Ophélie Labelle, Sylvie Reveyron, Pauline Schnegg, Rachel Silvera, Fabienne Tatot, Michael Wicke / Contact : fem.mixite@cgt.fr / 2018

SOMMAIRE



COMPRENDRE AVANT D'AGIR

1	Les enjeux de l'égalité femmes-hommes.....	3
2	L'égalité dans la Fonction publique : rappel historique et juridique.....	11
3	La démarche CGT sur l'égalité dans la Fonction publique.....	17

CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1	Le bilan social et/ou le Rapport de Situation Comparée (RSC).....	22
2	Indicateurs obligatoires.....	24
3	Nouveaux indicateurs proposés par la CGT.....	30

OBTENIR DES AVANCÉES RÉELLES

1	Recrutement.....	39
2	Mixité des emplois.....	44
3	Formation professionnelle.....	49
4	Les agent.e.s non-titulaires.....	54
5	Promotion et déroulement des carrières.....	59
6	Revalorisation des emplois et filières à prédominance féminine.....	67
7	Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	77
8	Conditions de travail.....	85
9	Les agent.e.s à temps partiel et / ou à temps non-complet.....	90
10	Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.....	94
11	Combattre les violences sexistes et sexuelles.....	101
12	Obtenir l'égalité des pensions entre les femmes et les hommes.....	108

DÉMARCHE SYNDICALE : QUELS RECOURS ? QUELS POINTS D'APPUI ?

1	Outils syndicaux de la CGT.....	117
2	Recours et points d'appui institutionnels.....	134
3	Recours administratifs.....	139

COMPRENDRE AVANT D'AGIR

1 LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Lutter contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, et défendre l'ensemble des agent.e.s, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité, et mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination.



Les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont considérables que ce soit dans la CGT, au travail, comme dans l'ensemble de la société. Ces progrès ne sont pas dus à une évolution « naturelle » mais sont directement liés aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. Dès que la mobilisation et le rapport de force faiblissent, les conquêtes peuvent être remises en cause. Malgré ces avancées, l'égalité est loin d'être une réalité.

Les rapports de domination existent dans tous les domaines, dans le champ politique, économique, social, dans la sphère « publique », mais aussi dans la sphère dite « privée ». L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité, l'univers du travail, celui de la famille et de toute la société sont imbriqués.

La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais bien au-delà, elle traverse notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.

Notre bataille pour l'égalité vise toutes les causes d'inégalités (sociales, de genre, d'origine, etc.) à tous les niveaux, pour les faire reculer toutes dans un même mouvement.



L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise.

A fortiori dans la Fonction publique, on a l'illusion que le statut général des fonctionnaires, statut que nous défendons bien évidemment, serait une garantie suffisante du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Or il n'en est rien, en raison des stéréotypes et des critères de gestion qui sont discriminants.

En 2015, 62 % des agent.e.s de la Fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé), mais les filières, corps et/ou cadres d'emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.

La liste des inégalités est longue : non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet ¹ très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc.

Une approche spécifique s'impose, pour que la CGT soit la CGT de tous et toutes les agent.e.s de la Fonction publique, défendant l'employée, comme la femme cadre de la Fonction publique.

1 – Dans les Fonctions publiques d'État et territoriale, des emplois sont « proposés » sous forme de temps non-complets pour des quotités variables. Ces emplois sont différents du temps partiel (à la demande des agent.e.s). Voir chapitre *Le temps partiel et non-complet*, p 90.

Employées, ouvrières, cadres ou techniciennes, les femmes sont victimes de discriminations qui s'expriment différemment.

INGÉNIEURES, CADRES, TECHNICIENNES, CLASSÉES EN CATÉGORIES A ET B

Pour les ingénieures, cadres et techniciennes de la Fonction publique (en 2015, elles représentent 64,1 % des effectifs de la catégorie A et 55,6 % de la catégorie B), qui ont fait des études et atteint des niveaux de diplômes inaccessibles à leurs aînées, leur droit à vivre librement de leur travail, et en tant que femme, s'est incontestablement amélioré vis-à-vis des générations précédentes de femmes, même si leur accès à tous les emplois cadres reste limité, leurs carrières bloquées sous le plafond de verre, certaines qualifications sous-estimées, et leurs rémunérations bien inférieures à celles de leurs homologues masculins.

FEMMES OUVRIÈRES ET EMPLOYÉES CLASSÉES EN CATÉGORIE C

Pour les femmes moins qualifiées de la catégorie C (en 2015, 63,2 % sont des femmes), leur présent et leur devenir se trouvent enfermés dans des emplois à faible rémunération, sous-valorisés, sans aucune perspective d'évolution où le poids de la hiérarchie est toujours plus contraignant. Elles subissent plusieurs types de discriminations : flexibilité, précarité, temps partiel ou temps non-complet. C'est une « double peine » : non seulement, comme pour toutes les femmes, les logiques de domination

masculine pèsent tout particulièrement sur elles, mais qui plus est, les formes d'exploitation économique, en lien avec la crise, ont renforcé les risques de pauvreté et de précarité, sans parler des conditions de travail difficiles (horaires décalés, pénibilité, mobilité imposée...).

À ces inégalités au travail, s'ajoutent les inégalités dans la vie, du fait d'une répartition des responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences sexistes et sexuelles ou encore des stéréotypes. **Ces inégalités dans la vie et au travail interagissent entre elles, et le monde du travail a des responsabilités directes dans le maintien de ces inégalités.**

Par exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes sur les rôles familiaux, mais aussi par calcul économique pour que celui (dans une très grande majorité des hommes) qui a le meilleur salaire continue à alimenter les revenus du foyer. De même, dépasser les horaires, notamment le soir, est un « signal » positif pour l'encadrement qui peut jouer dans la notation des agent.e.s, mais est incompatible avec les contraintes familiales, qui incombent en majorité aux femmes. Lutter contre les inégalités salariales et contre le culte du présentisme constitue donc aussi un levier pour favoriser l'égalité dans toute la société.

LA CGT S'ENGAGE



Pour toutes les agentes de la Fonction publique, la CGT s'engage pour :

- La disparition des écarts de rémunérations et pensions.
- La lutte contre la précarité et les bas salaires.
- La revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes.
- La mixité des métiers.
- Le remplacement des systèmes d'évaluation individuelle par l'évaluation collective du travail.
- La fin du « culte du présentisme » et de la mobilité imposée.
- La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes.
- Des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle.
- Des droits pour la maternité et la parentalité.

5,4 millions

C'est le nombre d'agent.e.s qui travaillent au sein de la Fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte).

198 000

C'est le nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la Fonction publique.



19,9%

C'est le pourcentage que représente la Fonction publique dans l'emploi total (salarié.e.s et non-salarié.e.s) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % avec les contrats aidés.

LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Fonction publique, comprenant 5,45 millions d'agent.e.s au 31 décembre 2015, est composée de trois versants :

1) LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (FPE)

Elle est constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Elle représente 44 % des agent.e.s publique.s (soit 2,4 millions d'agent.e.s).

2) LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

Elle regroupe l'ensemble des collectivités locales et des EPA locaux (Établissement Public à caractère Administratif). Elle représente 34,7 % de l'ensemble (soit 1,89 million d'agent.e.s).

3) LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH)

Elle comprend des établissements hospitaliers et médico-sociaux publics, soit 21,3 % de l'ensemble (1,16 million d'agent.e.s)¹

Selon le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique publié fin 2017, au 31 décembre 2015, 5,45 millions d'agent.e.s travaillent au sein de la Fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). À ceux-là et celles-là, s'ajoutent 198 000 bénéficiaires de contrats aidés, en augmentation de 2,8 % par rapport au 31 décembre 2014.

La Fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salarié.e.s et non-salarié.e.s) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % si on les inclut. Ces agent.e.s sont employé.e.s, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils départementaux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Les emplois de la Fonction publique sont regroupés en corps (pour la FPE et la FPH) et en cadres d'emplois pour la FPT. Tout.e.s les fonctionnaires appartenant à un même corps ou cadre d'emploi sont soumis.e.s à un statut fixé par décret qui définit leurs conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière.

1 – Le statut comprend quatre titres : le titre 1 est le statut général, le titre 2, celui du versant FPE, le titre 3, la FPT et le titre 4, la FPH.

Les corps et cadres d'emploi sont répartis en trois grandes catégories hiérarchiques (A, B et C) : la catégorie A correspond aux fonctions de conception, direction et encadrement, avec une catégorie plus floue, la catégorie A+ (les hauts fonctionnaires)². La catégorie B devrait correspondre aux fonctions intermédiaires de rédaction et d'application et la catégorie C, à des fonctions d'exécution, mais en réalité, certains emplois des catégories B et C sont des emplois d'encadrement ou de conception. On peut changer de catégorie par concours et/ou par avancement et/ou examen professionnel.

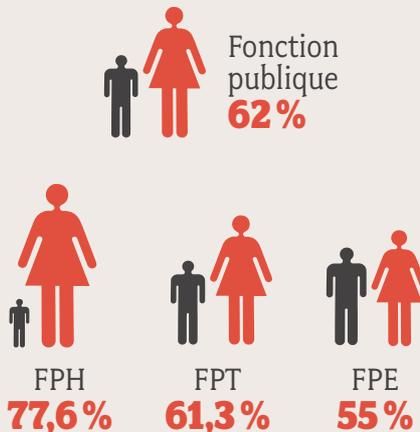
Les corps et les cadres d'emploi se décomposent en grades hiérarchisés. Au cours de sa carrière, on peut changer de grade, par avancement. Chaque grade comprend lui-même des échelons qui forment la grille indiciaire, déterminant le niveau de rémunération. Le changement d'échelon est lié à l'ancienneté (avec des durées de passage prévues pour chaque changement d'échelon). À chaque échelon correspond un indice majoré permettant le calcul du traitement de base. À cela s'ajoutent l'indemnité de résidence, éventuellement le supplément familial (en fonction du nombre d'enfants), et des primes et indemnités, très variables selon les corps et cadres d'emploi et également au sein d'un même corps...

2 – Pour plus d'informations, voir :

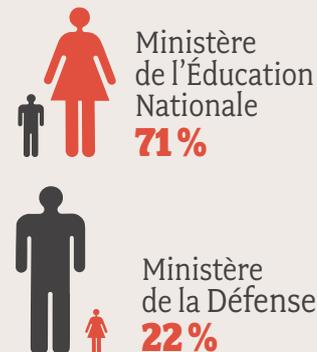
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/statistiques/dossiers/2010-2011-encadrement-sup.pdf>

PRÉSENCE DES FEMMES

Dans toute la Fonction publique, les femmes sont majoritaires, que ce soit la Fonction Publique Hospitalière (FPH), la Fonction Publique Territoriale (FPT) ou la Fonction Publique d'État (FPE).



Mais dans la Fonction publique d'État, elles sont concentrées dans certains métiers.



PRÉSENCE DES FEMMES

Dans la Fonction publique territoriale, elles sont concentrées dans certaines filières :



Filière Sociale
et médico-sociale
90%



Filière Sécurité
et police
municipale
21%

Présence des femmes par catégorie
(toutes Fonctions publiques confondues).

	% de femmes
Catégorie A Catégorie A+	64,1% 40,7%
Catégorie B	55,6%
Catégorie C	63,2%

DES CHIFFRES!

PLAFOND DE VERRE, PLANCHER COLLANT ET PAROIS DE VERRE

Le « **plafond de verre** »¹ existe dans la **Fonction publique** : certes, il y a 64,1 % de femmes en catégorie A et leur part augmente chaque année (9 points de plus entre 2004 et 2015). En revanche, les femmes ne sont que 40,7 % dans les emplois de direction (la catégorie A+) et leur progression est plus lente (1,6 point de plus depuis 2010).

Il existe également un « **plancher collant** », c'est-à-dire que certains métiers à prédominance féminine, notamment en catégorie C, n'ont pas de déroulement de carrière (par exemple les aides-soignantes, les ATSEM²...).

Mais il y a également des « **parois de verre** »³ : dans la FPE, les femmes sont concentrées dans certains ministères comme l'Éducation nationale (71 % de femmes) et seulement 22 % à la Défense ; dans la FPT, on les retrouve surtout dans la filière sociale et médico-sociale (90 %), la filière administrative (82 %) et la filière médico-technique (78 %) et peu dans la filière sécurité-police municipale (21 %) ; quant à la FPH, les femmes sont très majoritaires dans la filière administrative (89 %) et soignante (87 %), et peu nombreuses dans la filière technique ouvrière (35 %).

1 – Voir la définition dans le chapitre *Mixité*, p. 44.

2 – ATSEM : Agent.e.s territoriales.aux spécialisé.e.s des écoles maternelles.

3 – Voir la définition dans le chapitre *Mixité*, p. 44.

Or il existe une distribution très inégale des rémunérations et surtout des primes selon les filières... au détriment des filières féminisées.

LES NON-TITULAIRES

Les femmes sont sur-représentées parmi les non-titulaires : 67,1 % des non-titulaires sont des femmes dans l'ensemble de la Fonction publique (alors qu'elles représentent 62 % de l'ensemble des agent.e.s) ; elles sont 78,3 % des non-titulaires de la FPH, 68 % de la FPT et 60,2 % de la FPE.

TEMPS PARTIEL

Comme dans le privé, le temps partiel et/ou non-complet est très féminisé : dans la Fonction publique, 82,3 % des postes à temps partiel et/ou non-complet sont occupés par des femmes. 27,4 % des femmes et 10,8 % des hommes sont à temps partiel et/ou non-complet. Le temps partiel et/ou non-complet est nettement plus élevé chez les non-titulaires, notamment de la FPT : 57,6 % des femmes non-titulaires et 36,4 % des hommes non-titulaires sont à temps non-complet en décembre 2015.

RÉMUNÉRATIONS

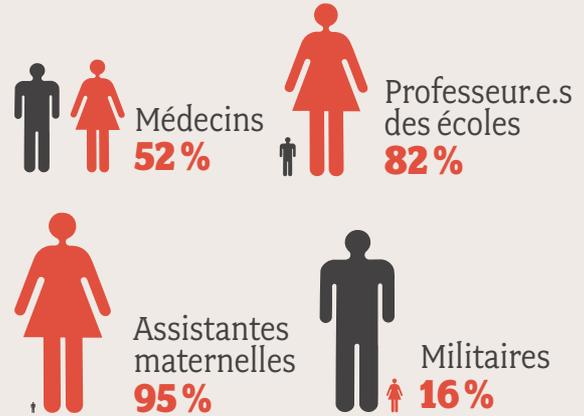
La plupart des données officielles ne prennent pas en compte le temps partiel (voir encadré page suivante) : en parlant « en équivalent temps plein », on neutralise le temps partiel, en le prenant en compte au prorata des heures effectuées... Du coup, on minimise l'écart global. Ainsi, selon les dernières données de la DGAFP (2015), on estime l'écart global en équivalent temps plein à 13,1 % (14,4 % pour la FPE, 0,9 % pour la FPH et 9,3 % pour la FPT). **Mais selon l'étude du Centre d'études de l'emploi (CEE)⁴, l'écart de rémunération pour les titulaires de la Fonction publique est de 19%**, tout confondu (et de 26 % dans le privé) en 2010. Selon cette source, l'écart est de 22,7 % dans la FPE, de 17,5 % dans la FPT, mais de 6,6 % seulement dans la FPH, car il n'est pas tenu compte du personnel médical qui est à 97,5 % composé de non-titulaires (praticiens hospitaliers, internes...). Or on le sait, le personnel médical est en moyenne bien mieux rémunéré et la part des hommes beaucoup plus élevée... D'ailleurs les autres études estiment à plus de 20 % l'écart dans toute la FPH... Donc le chiffre global de 19 % sous-estime l'écart réel si on prenait en compte les titulaires et non-titulaires (médecins)... ■

4 – Duguet Emmanuel, Duvivier Chloé, Lanfranchi Joseph, Nancy Mathieu, 2016, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois Fonctions publiques ?*, *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi, n° 127.

Source : DGAFP 2017, données décembre 2015.

Chiffres clés

DES MÉTIERS TRÈS SEXUÉS...



Source : DGAFP 2017, données décembre 2015.



19%

C'est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes titulaires de la Fonction publique.



67,1%

des non-titulaires sont des femmes dans l'ensemble de la Fonction publique.



82,3%

des postes à temps partiel et/ou non complet sont occupés par des femmes dans la Fonction publique.

RETRAITES EN 2017

Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2017 :

Fonction publique d'État
(pensions civiles, hors la Poste et Orange)

Femmes : 1 955 €

Hommes : 2 307 €

Fonction publique territoriale
(CNRACL)

Femmes : 1 189 €

Hommes : 1 416 €

Fonction publique hospitalière
(CNRACL)

Femmes : 1 401 €

Hommes : 1 563 €



AU MOINS 19 % D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONCTIONNAIRES : POURQUOI ?¹

Comme dans le secteur privé, plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, tout confondu autour de 19 % d'écart de rémunération dans le public. Comment expliquer cet écart ?

- Les femmes sont majoritaires dans le **temps partiel** et/ou non-complet.
- Elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or **les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés**. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué.
- Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. Elles accèdent moins souvent à des avancements. Elles sont **pénalisées lors d'un congé maternité** (le gel de note conduisant à un retard dans l'avancement) même si cette pratique discriminatoire tend à disparaître.
- Elles touchent globalement **moins de primes** (« régime indemnitaire »).

1 – Voir les chapitres *Promotion*, p. 59 ; *Revalorisation des métiers à prédominance féminine*, p. 67 et *Écarts de rémunération*, p. 77.

2 L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE : RAPPEL HISTORIQUE ET JURIDIQUE

Le statut général des fonctionnaires est fondé sur des valeurs d'égalité, d'indépendance et de responsabilité, c'est un choix de société. Il garantit l'égalité d'accès au service public pour l'usager.e et l'égalité de traitement entre les agent.e.s de la Fonction publique. Le statut est à défendre et il doit être renforcé pour le maintien des garanties collectives et pour le service public rendu aux citoyen.ne.s.

UN PRINCIPE D'ÉGALITÉ INAPPLIQUÉ

On sait que la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 posait l'égalité en principe : « *Les hommes naissent libres et égaux en droit* », mais on cite moins souvent l'article 6 sur l'égalité d'accès de tous et toutes les citoyen.ne.s aux emplois publics « *selon leurs capacités et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Pour autant, aucun de ces principes n'a été appliqué aux femmes. L'émancipation sociale et politique des femmes progresse lentement dans la première partie du XX^e siècle (statut de la femme mariée, congé maternité, accès à l'enseignement...) et il faut attendre le préambule de la Constitution de 1946 (« *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* »), pour qu'effectivement les femmes

accèdent aux emplois de la Fonction publique dont elles étaient généralement exclues. Ce principe de la Constitution sera repris dans le statut de la Fonction publique de 1946, qui indique : « *Aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* ».

Mais en réalité, des freins considérables à l'accès des femmes à la Fonction publique ont toujours existé et ont limité l'application de ces principes. Même si on leur ouvre dans les années 1880 l'accès à l'enseignement secondaire, Anne-Marie Colmou, membre à l'époque du Conseil d'État et auteure d'un des premiers rapports sur l'égalité dans la Fonction publique¹, rappelle trois principes qui ont bloqué la féminisation

¹ – Colmou Anne-Marie, 1999, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, La Documentation française.

de l'emploi public: « leur utilité au service de l'État est mise en doute, car elles n'ont pas accompli d'obligations militaires. Le pouvoir de séduction dont elles sont créditées est regardé comme de nature à perturber le bon déroulement du service. Enfin, l'État marque une profonde réticence à les employer dès lors qu'il considère qu'il les détourne ainsi de leur vocation naturelle de maîtresse de maison » (Colmou, 1999).

QUELQUES AVANCÉES AU DÉBUT DU XX^e SIÈCLE

Ces freins se lèveront progressivement, du fait de contraintes notamment économiques et de l'évolution technique: l'introduction de la dactylographie dans les ministères et la crise de recrutement des fonctionnaires, au début du XX^e siècle, vont permettre aux femmes d'y entrer, mais sans avoir le même statut, ni le même salaire...

Par ailleurs, certaines professions leur demeurent fermées comme la magistrature. De ce point de vue, le Conseil d'État jouera un rôle positif en faveur de l'accès des femmes à la Fonction publique en remettant en cause, dès 1921, le fait de remplir des obligations militaires pour être fonctionnaire. Certes, en 1940, la loi interdit aux femmes mariées d'être fonctionnaires, mais cette loi ne sera pas appliquée, du fait du contexte économique et de la défaite.

LE TOURNANT DE L'APRÈS-GUERRE

C'est donc seulement en 1946 que ces interdictions vont disparaître progressivement et que l'École Nationale de l'Administration (ENA) s'ouvrira aux femmes, non sans difficulté... En effet, en 1950, elles ne représentent que 5 % des candidat.e.s et sont 2 à 3 % à être reçues; elles sont une cinquantaine dans les années 1960. Dans les années 1970-1980, elles sont 20 % de candidates (12% reçues).

Le véritable tournant a lieu en 1974, avec la première femme préfète nommée et en 1975, avec la première femme inspectrice des finances. Rappelons que la Fonction publique était limitée aux administrations de l'État; elle est étendue en 1984 aux collectivités territoriales, aux établissements publics hospitaliers et aux établissements publics de recherche (loi Anicet Le Pors).

Le principe général de non-discrimination dans la Fonction publique est inscrit dans la loi du 10 juillet 1975 mais elle autorise que certains recrutements excluent les femmes ou qu'il y ait un recrutement séparé par sexes (comme pour les instituteurs et institutrices). Depuis 2014 seulement, les femmes peuvent être affectées dans les sous-marins, devenir sous-officières, CRS ou intégrer la Légion étrangère. Les dérogations à la mixité des concours ne concernent plus que le corps d'attaché.e.s d'éducation des maisons d'éducation de la Légion d'honneur et

celui des gradé.e.s et surveillant.e.s des établissements et services pénitentiaires.

Au-delà de ces verrous juridiques, l'inégal accès des femmes à la Fonction publique persiste. Il faudra attendre la fin des années 1990 pour que cette question soit véritablement abordée, avec le rapport d'Anne-Marie Colmou déjà cité; il évoque concrètement les freins à l'égalité dans la Fonction publique – en tout cas pour les emplois du supérieur.

Dans les années 2000, une mission, pilotée par Anicet Le Pors, ancien ministre communiste de la Fonction publique sous Mitterrand, constate que ces principes d'égalité pourtant omniprésents, ne s'appliquaient guère en réalité dans l'ensemble de la Fonction publique. Trois rapports de cette mission permettront de cerner ces inégalités « invisibles »¹.

1 – Le Pors Anicet, Milewski Françoise, 2002, *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*; 2003, *Promouvoir la logique paritaire*; 2004, *Vouloir l'égalité, Rapports du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des Fonctions publiques*, La Documentation française.

LA LOI RELATIVE À L'ÉGALITÉ DU 9 MAI 2001 (DITE LOI GÉNISSON)

Cela conduira à un chapitre de la loi relative à l'égalité du 9 mai 2001 (dite loi Génisson) sur la Fonction publique, prévoyant notamment une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et comités de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires.

« Des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes. » (art.6 bis de la loi n° 83-634).

Cette loi prévoit également que le gouvernement dépose tous les deux ans un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Fonction publique, avec des indicateurs chiffrés, des mesures concrètes sur le recrutement, la formation, l'avancement, les conditions de travail et de rémunération effective (art.6 quater de la loi n°83-634).

Le décret n°2002-766 du 3 mai 2002 précise que la désignation des membres des jurys et des comités de sélection, ainsi que des représentant.e.s de l'administration au sein des organismes consultatifs doit respecter une *« proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires »*.

Ces mesures ont eu peu d'effets réels sur la place des femmes dans les emplois du supérieur. Comme l'explique le troisième rapport Le Pors, Milewski de 2004, la situation des femmes dans la Fonction publique est mieux connue, mais toujours défavorable en ce qui concerne les emplois de direction. En 2003, les femmes représentaient 58 % des emplois des trois versants de la Fonction publique, mais seulement 12,1 % des emplois supérieurs :

« On observe une moindre part des femmes dans les emplois supérieurs relativement aux viviers de ces emplois, c'est-à-dire l'ensemble des agents présentant les conditions d'appartenance aux corps, dans les conditions d'avancement requises permettant d'être nommés à ces emplois. (...) Par ailleurs, les parts de femmes dans les viviers sont généralement inférieures à celles qui sont observées dans les potentiels promouvables, ensemble des agents des corps ayant vocation à pourvoir aux emplois supérieurs au travers des viviers ». Autrement dit, alors qu'en début de carrière, les femmes sont plus nombreuses, elles sont victimes ensuite de discrimination, puisque même celles qui font partie du vivier ne sont pas promues.

LE DROIT À LA NÉGOCIATION POUR LES FONCTIONNAIRES

Suite aux accords de Bercy en 2008 signés par la CGT et à la loi n°2010-510, le droit à la négociation a été donné aux fonctionnaires.

La CGT est la seule organisation à avoir exigé et obtenu une négociation sur l'égalité professionnelle qui a abouti au protocole égalité de 2013 (voir p. 14).

Il faudra attendre encore plus d'une décennie pour que de nouveaux textes de loi plus coercitifs s'appliquent au champ de la Fonction publique mais seulement pour les plus hautes fonctions (Loi dite Sauvadet de 2012 ; loi sur l'égalité réelle de 2014).

De même, la production de statistiques sexuées, et d'un véritable rapport de situation comparée entre la situation des femmes et des hommes dans tous les versants de la Fonction publique est lente (bien après les obligations du privé).

LA LOI SAUVADET DE 2012 : UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT

Depuis la loi Sauvadet de 2012, les administrations ont une obligation de résultat :

la part de chaque sexe dans les « primo-nominations » « aux emplois de direction » et ceux soumis à la « décision du gouvernement », doit atteindre 20 % en 2013, 30 % en 2015 et normalement 40 % en 2017. Une sanction financière est prévue, ce qui est une première. Une circulaire du 11 avril 2016 fixe à 60 000 € la pénalité par unité manquante en 2015 et à 90 000 € en 2017.

Le bilan du dispositif pour l'année 2016¹ fait état des résultats suivants : au 31 décembre 2016, les femmes représentent 28 % de l'encadrement supérieur et dirigeant de la Fonction publique, mais 35 % des agent.e.s primo-nommé.e.s (ce qui concerne seulement 1098 agent.e.s, car les renouvellements pour un même emploi et les nominations pour un même type d'emploi dans une même administration ne sont pas concernées). Ceci correspond à une évolution relativement positive pour la FPT (35 % de femmes primo-nommées) et la FPH (38 %) mais pas pour la FPE (33 %), avec toujours un déficit de femmes dans certains champs comme l'économie et les finances ou la sécurité et la défense, où les « viviers de femmes » sont inférieurs à 30 %. On peut douter que l'objectif de 40 % pour 2017 soit atteint.

1 – DGAFP, *Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la Fonction publique*, Rapport 2017.

Pour ce qui est des sanctions, le montant pour 2016 est de 420 000 € : 180 000 € pour deux ministères (justice et armées) et 240 000 € pour 3 des 60 collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants². Le rapport de la DGAFP souligne qu'il n'y a cependant aucun contrôle du versement réel de cette pénalité par les ministères concernés, ni, jusqu'à présent, un objectif dédié à l'égalité pour ces pénalités.

LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 MARS 2013

Il a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives et les représentant.e.s des employeurs de la Fonction publique, et s'applique à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la Fonction publique. **Il prévoit quinze mesures qui s'articulent autour de quatre axes** : le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique ; une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la prévention des violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail (voir l'encadré avec les quinze mesures ci-contre).

2 – Région Grand-Est, Communauté d'agglomération de Compiègne et Commune nouvelle de Cherbourg.

La première mesure rend obligatoire le Rapport de situation comparée (RSC). À l'heure où dans le secteur privé, le RSC a été dilué dans la base de données économiques et sociales, on peut tout d'abord se réjouir de voir que ce rapport est désormais obligatoire dans le public, mais il n'est pratiquement pas décliné dans chaque versant de la Fonction publique. De plus pour beaucoup de mesures, il ne s'agit pas d'obligation mais plutôt « d'engager une réflexion », d'aller « vers un recrutement exemplaire », de « faciliter l'égal accès à la formation »... **Reste, évidemment à juger sur pièce, dans l'application concrète des mesures déclinées depuis 2013. Ce que nous ferons pour chaque thème abordé dans la partie 3 de ce guide, Obtenir des avancées réelles.**



LES 15 MESURES DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Axe n°1 – Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

- **Mesure 1** Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Mesure 2** Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social.
- **Mesure 3** Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social.

Axe n° 2 – Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique

- **Mesure 4** Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- **Mesure 5** Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Mesure 6** Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.
- **Mesure 7** Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

- **Mesure 8** Supprimer les freins à l'avancement.
- **Mesure 9** Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.

Axe n°3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- **Mesure 10** Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la Fonction publique.
- **Mesure 11** Contribuer, pour ce qui concerne la Fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux.
- **Mesure 12** Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.
- **Mesure 13** Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- **Mesure 14** Dans le cadre des concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Axe n°4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

- **Mesure 15** Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

LES CIRCULAIRES DU 22 DÉCEMBRE 2016 ET DU 9 MARS 2018

Depuis, deux circulaires ont été publiées en reprenant certains axes de l'accord :

- **La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.**

Elle reprend l'ensemble des axes de l'accord avec un rappel à la loi portant droits et obligations des fonctionnaires (représentation équilibrée des instances de concertation) et à la loi du 8 août 2016 qui prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la Fonction publique.

- **La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique.**

Elle s'articule autour de trois axes :

- le déploiement d'un plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec : la formation des membres CHSCT, RH, encadrant.e.s..., une information des agent.e.s sur la prévention et le traitement des situations de violences ;
- le traitement des violences avec la mise en place d'un dispositif (traitement et accompagnement des victimes) ;
- les sanctions des auteurs de violences.

Ces circulaires existent, cependant elles ne vont pas assez loin. Rappelons qu'elles n'ont pas de portée juridique, seul un décret ou la loi sont contraignants. L'État employeur devrait être exemplaire et ne pas se limiter à une campagne de communication, d'autant plus que les politiques actuelles menées contre la Fonction publique, vont à l'encontre de l'égalité professionnelle. Il est donc urgent d'aller vers une politique d'égalité réelle.

« LA FONCTION PUBLIQUE A RÉSISTÉ À LA CRITIQUE DES INÉGALITÉS EN SON SEIN »

Au total, on peut reconnaître, comme la sociologue Catherine Marry et son équipe que « *la Fonction publique a résisté, plus encore que d'autres sphères sociales à la critique des inégalités en son sein. Le principe d'égalité qui prévaut en droit public, le formalisme des critères de recrutement et d'avancement, les protections entourant le statut des fonctionnaires et l'éventail relativement restreint des disparités de rémunérations ont jusqu'à une date récente fait écran à la reconnaissance des discriminations.* »¹

Ce principe d'égalité est parfois dévoyé pour remettre en cause par exemple, des mesures compensatrices liées à la maternité : dans la réforme des retraites de 2003, la bonification d'un

1 – Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Revillard Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la Fonction publique*, Armand Colin.

an cotisé pour chaque enfant a été transformée en Majoration de durée d'assurance (MDA) de 6 mois seulement. La loi de réforme des retraites de 2010 remet en cause la possibilité de départ anticipé pour les femmes ayant eu 3 enfants et ayant accompli 15 ans de services effectifs? ■

2 – Voir le chapitre sur les retraites, p. 108.

LE POINT DE VUE DE LA CGT



L'égalité dans la Fonction publique est perçue par l'État à travers la seule question du plafond de verre dans l'accès des femmes aux emplois du supérieur.

Pour la CGT, l'égalité concerne toutes les catégories d'agentes, des catégories A à C, que ce soit par l'existence de « parois de verre » qui cantonnent les agentes dans certaines filières professionnelles moins valorisées ; que ce soit par l'existence de contrats précaires, à temps partiel imposé ou temps non-complet ; ou encore par la pénalisation des carrières des agentes du fait de la maternité...

Tout s'est passé comme si l'État n'avait pas la responsabilité d'un employeur et pouvait se dédouaner d'appliquer ces principes d'égalité de façon effective alors qu'il se doit d'être exemplaire. Il est temps que cela cesse !

3 LA DÉMARCHE CGT SUR L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Malgré une législation riche sur l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT fait toujours le constat d'inégalités très fortes dans la Fonction publique.

Certes, La CGT a signé le protocole en 2013 mais avec « une signature exigeante » car plusieurs de ses exigences étaient reprises :

1. Une démarche intégrée de l'égalité : toutes les concertations et négociations devant prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle.

2. Le Rapport de Situation Comparée (RSC) enfin obligatoire pour les trois versants et à tous les niveaux : interministériels, ministériels, directionnels, établissements et collectivités.

3. La suppression des inégalités salariales doit être effective par tous les moyens : le recrutement, le déroulement de carrière, la formation, la promotion, les régimes indemnitaires et par un travail sur les filières à prédominance féminine où les qualifications sont bien souvent sous-valorisées. Cette égalité est d'ailleurs d'une importance primordiale pour les recettes de la protection sociale puisque l'augmentation des rémunérations accroît les cotisations sociales.

4. L'articulation vie privée/vie professionnelle devra être facilitée par des politiques sociales mises en œuvre dans les trois versants (petite enfance, crèches, logement, transport, perte d'autonomie...).

Mais la CGT regrettait, malgré son insistance, que ses exigences sur la santé au travail et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ainsi que sur les inégalités de pensions soient renvoyées à d'autres négociations. De même, le gouvernement a refusé de prendre des mesures plus contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole comme les sanctions financières inscrites dans la loi pour le secteur privé.

Cinq ans après sa signature, peu de mesures importantes envisagées dans ce protocole ont été réellement prises, le comité de suivi a été dissous contre l'avis de la CGT et d'autres organisations syndicales. Les inégalités perdurent dans la Fonction publique au niveau du traitement, du déroulement des carrières professionnelles, de la reconnaissance des métiers à prédominance féminine, des mesures sur les conséquences de la maternité, du niveau des pensions, ou de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

LE POINT DE VUE DE LA CGT



Le protocole de 2013 devait être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé ...). Or rares sont les ministères, collectivités ou établissements de santé à avoir véritablement décliné cet accord.



ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

**Code du Travail,
article L 3221-2 et suivants :**

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

« Constitue une rémunération, le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

Code du Travail, art. L 3221-4 :

Qu'est-ce qu'un "travail de valeur égale" ? La loi prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités ;
- de charges physique ou nerveuse ».



« Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public ».

Par ailleurs, nous sommes à l'heure d'attaques sans précédent contre le statut des fonctionnaires : le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice et la non revalorisation des rémunérations, le développement du « salaire au mérite » et de l'individualisation des rémunérations, l'aggravation des conditions de travail, la suppression de postes et des projets de plans de départs soi-disant volontaires pour réduire les effectifs, le recours accru aux emplois non-titulaires, la remise en cause des CHSCT et la réduction des prérogatives des CAP...

Toutes ces mesures sont négatives pour le service public et pour tous et toutes les agent.e.s de la Fonction publique et auront des effets pervers, notamment sur les femmes ; elles ne feront qu'accroître les inégalités professionnelles dans la Fonction publique. Les risques de privatisations de certains services publics et d'abandon de missions publiques ont aussi une incidence sur les femmes, parmi les premières usagères de ces services. ■

LE POINT DE VUE DE LA CGT



La CGT ne cesse de dénoncer et de combattre les inégalités, de porter les revendications pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. **Elle exige que les négociations qui s'ouvrent en septembre 2018¹, actent des mesures beaucoup plus volontaristes** publiées dans la loi ou dans des décrets. En 2017, le président de la République a déclaré l'égalité grande cause nationale, l'État doit être exemplaire. **L'égalité ne doit pas être un slogan, mais une réalité.**

1— Au moment où nous bouclons ce guide !

DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui s'applique à toutes les personnes publiques et privées.

« **Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle,** sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, **une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.**

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1°) Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »



Pour la Fonction publique, ces notions de discrimination sont inscrites dans la loi 83-634, et notamment dans les articles 6 et 6 bis¹.

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant... »

1 – Voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000504704>

CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1 LE BILAN SOCIAL ET/OU LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC)

Mesurer, c'est politique : il faut faire attention à la façon dont les données sont construites, si elles sont complètes ou partielles, si elles rendent compte de toutes les inégalités. Les données doivent servir de base à la négociation.



Une démarche de négociation de l'égalité ne peut exister sans s'appuyer sur un diagnostic partagé des inégalités. Sans données précises, on n'atteindra pas l'égalité réelle.

Ce sont ces données qui doivent servir de base à la négociation, et on n'obtient bien sûr pas le même résultat si on commence une négociation sur la base de 5 % d'écart salarial, « toutes choses égales par ailleurs » ou sur la base de 19 % en prenant en compte les temps partiels, les carrières, les classifications et la part variable de la rémunération.

Il y a donc un enjeu syndical important à mettre son nez dans les chiffres. Il faut se battre pour obtenir une véritable égalité de moyens d'accès à l'information, quitte à se faire aider.

LES DONNÉES OBLIGATOIRES

La loi Roudy prévoyait dès 1983 la rédaction d'un rapport sur la situation comparée et d'un plan d'action en matière d'égalité entre femmes et hommes au sein des entreprises. Il aura fallu attendre 2012 et la loi Sauvadet pour que la même contrainte s'impose aux employeurs publics.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s non-titulaires dans la Fonction publique prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social.

La loi du 4 août 2014 introduit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de fournir un rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, avec des données chiffrées, des actions prévues et suivies sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle¹. Par cette loi, les ministères sont tenus de réaliser, au sein de leur bilan social, un rapport de situation comparée. La liste des indicateurs est fixée par l'arrêté du 22 décembre 2017. ■

1— Voir le guide du Centre Hubertine Auclert, *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes*, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-tfe-art61-web.pdf>

LE POINT DE VUE DE LA CGT



Attention : dans la FPH, le bilan social n'est pas obligatoire pour les établissements de moins de 300 agent.e.s. **Exigeons un rapport de situation comparée décliné par tous les employeurs publics !**

OÙ SONT LES FEMMES ?

Pour toutes celles et ceux qui travaillent pour la première fois sur les données du RSC, il faut commencer par se poser quelques questions : où sont les femmes dans le secteur, dans quelles filières, métiers, que font-elles, combien sont-elles, dans quelles conditions travaillent-elles... ?

Il faut donc exiger des données statistiques complètes, accessibles et lisibles par tous et toutes.

Les premières séances de négociation doivent être l'occasion de présenter ces données, qui serviront ensuite à mettre en exergue les inégalités, affiner les indicateurs de suivi, déterminer les objectifs pour atteindre l'égalité professionnelle, en chiffrant notamment les budgets nécessaires à la suppression de ces inégalités.

2 INDICATEURS OBLIGATOIRES

Indicateurs sexués obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Effectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et cadres d'emploi et pour les non-titulaires, par type de contrat • Âge moyen et médian par statut, par catégorie, corps et cadres d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Où sont les femmes ? • Sont-elles davantage concernées par les emplois précaires ? • Sont-elles concentrées dans certaines catégories et moins dans l'encadrement (y a-t-il un plafond de verre ?) • Mieux connaître (par exemple) la population en CDD : l'ancienneté moyenne ou le nombre moyen de contrats par personne
Durée et organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail : temps complet, temps partiel, temps non-complet • Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, horaires atypiques (12h, travail durant le week-end...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Le temps partiel/ temps non-complet est-il développé ? de durée courte ou plus longue ? (moins de 20h, ou plus de 20h) • Est-ce seulement à la demande des agent.e.s ou imposé par les directions ? • Quelle est l'amplitude horaire des agent.e.s à temps partiel sur la journée ? Y a-t-il la possibilité de choisir le temps partiel (90 %, 80 %, 75 %, 50 %) ? • Quel est le nombre de coupures dans la journée pour les temps partiels ? • Le temps partiel et non-complet a-t-il des répercussions sur l'évolution professionnelle ? (moins de promotions, exclusion de certaines primes ?...) • Le temps partiel et non-complet est-il accessible à tous les postes et catégories, si non pourquoi, quelles justifications ? • La charge de travail est-elle adaptée ? Comment ? • Les différentes natures de temps partiel et non-complet : <ul style="list-style-type: none"> – temps partiel : nombre de femmes, nombre d'hommes – temps non-complet : nombre de femmes, nombre d'hommes – temps partiel de fin de carrière, pénibilité, et autres formules, toujours avec le nombre de femmes et d'hommes pour chaque catégorie professionnelle, métier, etc. – Lien à faire avec les métiers où la pénibilité est reconnue et la part des femmes dans ces métiers • Part des agent.e.s en horaires atypiques et part des femmes concernées • Part des femmes ayant des heures supplémentaires, au forfait-jours (s'il existe)

Indicateurs sexués obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Congés	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par catégorie professionnelle • Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, disponibilité... 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces congés sont-ils fréquents ? Quelle répartition entre les femmes et les hommes ? • Ont-ils des répercussions sur l'accès aux avancements, aux promotions ? • Les bénéficiaires retrouvent-ils /elles leur poste au retour ? • Y a-t-il un entretien, des formations au retour ? Les difficultés rencontrées sont-elles recensées ? • Attention : le congé de formation professionnelle ne peut rentrer ici car l'agent.e est en position d'activité
Embauches et départs	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des agent.e.s recruté.e.s selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) par catégorie hiérarchique • Répartition des départs par catégorie hiérarchique et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, licenciement, décès • Effectif d'agent.e.s titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives) 	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il un suivi des candidatures spontanées ? (part des femmes par type de catégories professionnelles et d'emplois ?) • Quelle est la part des femmes recrutées par catégorie professionnelle (et si possible par emplois/métiers ?). • Existe-t-il des cadres d'emploi/corps/catégories professionnelles où l'on ne recrute pas ou très peu de femmes ou d'hommes ? Pourquoi ? • Part des femmes recrutées directement à temps partiel et non-complet, sur quels cadres d'emploi/corps et idem pour les hommes ? • Le recrutement sous CDD est-il important, pourquoi ? Concerne-t-il davantage de femmes ? Dans quels métiers, postes, emplois... • Nombre de recrutements de non-titulaires et d'emplois précaires (CDD, intérim, apprentissage, stages...) • Mieux connaître la population précaire : moyenne d'âge par filière/cadres d'emploi/corps et au global, le niveau moyen d'études, les diplômes, l'ancienneté moyenne dans le service ou l'établissement, ou le nombre moyen de contrats par personne. • Mieux connaître ce salariat afin de permettre des recrutements statutaires en plus grand nombre • Part des femmes/hommes par niveaux de diplômes (selon les niveaux de l'Éducation nationale) et répartition selon les catégories / et éventuellement les cadres d'emploi/corps • Les dispositifs d'alternance ? Y a-t-il des recrutements à l'issue de ces dispositifs ? Combien de femmes, d'hommes ? • Lien à faire avec les politiques d'emplois • Nombre de départs par sexe, et motifs • Part des ruptures de périodes d'essai par sexe

Indicateurs sexués obligatoires	Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
<p>Positionnement dans l'établissement, collectivité, ministère</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répartition et flux annuels de nominations des emplois supérieurs • Répartition des candidat.e.s par concours et examens professionnels (inscrit.e.s, présent.e.s, admissibles, admis.e.s) 	<ul style="list-style-type: none"> • Point complet par corps et cadres d'emploi, coefficient, grade, échelon, catégorie, etc.
<p>Promotion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répartition des agent.e.s promu.e.s/ promouvables par grade • Répartition des agent.e.s bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi • Taux de mobilité géographique • Durée moyenne entre deux promotions • Part des femmes dans la composition des jurys et examens professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la définition des promotions ? (changement de niveau de coefficient, d'échelon, de grade...) ? en lien avec l'ancienneté ou pas ? Changement de catégorie ? • Comparaison des durées moyennes entre 2 promotions par sexe et catégorie. • Quels sont les critères retenus dans la sélection au choix (en dehors des critères statutaires) ? Ne comportent-ils pas des biais sexistes ? • Attention, on ne doit pas se contenter du ratio des promotions femmes/hommes mais aussi : femmes promues / ensemble des femmes concernées à comparer avec le ratio hommes promus/ ensemble des hommes, pour une meilleure visibilité des promotions et comparer dans des cadres d'emploi/corps à prédominance féminine et masculine • Le changement de catégorie professionnelle se fait-il par promotion interne ? Promotion au choix ? dans quelle filière ? • Y a-t-il des obstacles dans l'accès à la promotion, lesquels ? • Conséquence des congés afférents à la grossesse sur l'évolution de carrière : mise en stage, titularisation, avancement d'échelon...

Indicateurs sexués obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> • Éventail des rémunérations • Rémunération nette moyenne ou médiane mensuelle • Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les éléments de la rémunération sont-ils pris en compte ? (traitements de base et primes, compléments de toutes formes, part des heures supplémentaires et complémentaires suivant les différents corps et cadres d'emploi) • L'impact des avantages en nature (voitures de fonction, logements...), impact du PPCR et RIFSEEP¹ • Distinguer les corps et cadres d'emploi qui donnent lieu à des éléments variables de rémunération tels que des déplacements, des astreintes...suivant les différents corps et cadres d'emploi • Existe-t-il des écarts par grande catégorie ? Pouvez-vous obtenir des données plus fines (par types d'emplois, métiers...)? • Comment ces écarts s'expliquent-ils ? (différences d'emplois, d'ancienneté, de temps de travail...) • Comment sont réparties les primes ? Existe-t-il une part individualisée dans la rémunération ? • Cette part est-elle différente entre « manager » et « technicien » (maîtrise et cadre) ? • Les diplômes (les niveaux Éducation nationale) ont-ils tous la même reconnaissance ? • Attention pas d'informations de type masse salariale hommes et masse salariale femmes : c'est illisible !
Formations	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre moyen de jours de formation professionnelle par catégorie par an, • Nombre d'agent.e.s bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle / corps et cadres d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il des différences d'accès à la formation entre les femmes et les hommes et pourquoi ? • Y a-t-il des différences femmes/hommes selon le type de formation ? le lieu de formation (distance domicile-lieu de formation et nécessité de découcher), la durée des formations ? • Le temps de formation est-il : sur le temps de travail, en dehors du temps de travail, les deux ? • L'accès à la formation des agent.e.s en CDD, à temps partiels/temps non-complet, en horaires atypiques est-elle possible ? • Le taux de promotion à l'issue des formations, notamment qualifiantes (part des femmes/hommes) • Nombre de femmes et d'hommes dans les formations qualifiantes

1– Voir définitions dans les chapitres *Promotions*, p. 59 et *Rémunérations*, p. 77.

Indicateurs sexués obligatoires	Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
<p>Conditions de travail Sécurité et santé au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'exposition à des risques professionnels • La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches • Nombre d'accidents de travail et/ou de service au cours de l'année n et taux de fréquence • Nombre de maladies professionnelles • Nombre d'Allocations d'invalidité temporaires (AIT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Le suivi de la maternité, l'adaptation des postes de travail, la pénibilité : liste des métiers reconnus, nombre de femmes et hommes, les critères retenus... • La pénibilité pour les agent.e.s administratif.ve.s, les personnels de service,... • Les secteurs les plus féminisés : <ul style="list-style-type: none"> – Travail en open space, bruit constant, environnement surchauffé (ordinateurs, parfois un pour deux agent.e.s), charges de travail (évolution constante de la réglementation, des logiciels, adaptabilité permanente...) – Gestes répétitifs physiques, manipulation de produits dangereux, toxiques (femmes de ménage tout particulièrement), horaires... <p>Attention : de nombreuses études montrent que les femmes sont davantage exposées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Les femmes exercent dans des métiers où la pénibilité est souvent bien moins reconnue que dans les métiers à prédominance masculine.</p> • La pénibilité est-elle reconnue pour les agent.e.s à temps partiel et non-complet ? Oui, non, pourquoi ? • Étudier les dispositifs et conditions de reconnaissance de la pénibilité • Forfait-jours : nombre de femmes, d'hommes, temps de travail, nombre de jours d'arrêts de travail chez ces agent.e.s, en précisant femmes et hommes • Recensement des accidents de travail/trajet, toujours en précisant femmes et hommes, et en distinguant les différents rythmes de travail dont les agent.e.s au forfait jours • Services où il existe une exposition à des matières dangereuses, bruit, vibrations... toujours en distinguant femmes et hommes • Le télétravail est-il présent ? pour quel type d'agent.e.s (restrictions de santé, administratif.ve.s, encadrant.e.s...)? les bénéficiaires (f/h), temps complet, temps partiel/non-complet ?

Indicateurs sexués obligatoires		Les questions à se poser / Quelle évolution dans le temps ?
Congés	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pris par les agent.e.s par rapport au nombre de jours de congé théoriques. • Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle: nombre de types d'actions menées pour accompagner l'agent.e partant en congé parental 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la part des agent.e.s prenant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et pour quelle durée ? • Existe-il des mesures spécifiques pour les parents ? (ou pour les mères uniquement ?)
Organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agent.e.s ayant accédé au temps partiel choisi • Nombre d'agent.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein • Nombre de chartes du temps • Services de proximité : dépenses d'actions sociales pour garde d'enfants. <i>Attention</i> : pour le versant hospitalier, il n'est pas possible d'avoir les chiffres car une partie de ces actions est financée par le Comité des œuvres sociales au niveau régional 	<ul style="list-style-type: none"> • On sait que les contraintes du temps de travail sont toujours présentées de façon plus détaillée aux femmes qu'aux hommes et que les femmes sont encore questionnées sur la maternité et la prise en charge des enfants. Il convient donc de lutter contre ces pratiques, qui, faut-il le rappeler, sont interdites et de travailler à l'évolution des mentalités, toujours imprégnées de stéréotypes. • Demander la liste des temps partiels/temps non-complets en fonction des quotités/effectifs du service par cadres d'emploi et par corps (dans le versant hospitalier, plus ça va et plus les directions « proposent » des 75 et 90 % quand les agent.e.s demandent des 80 %)

3 NOUVEAUX INDICATEURS PROPOSÉS PAR LA CGT

Thématiques	Suggestions d'indicateurs à intégrer	Intérêt de l'indicateur
Promotions et déroulement de carrières	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale, acquis par les agent.e.s (niveaux I à V) 	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre de construire la méthode du « nuage de points »¹ pour identifier les discriminations
	<ul style="list-style-type: none"> • La part des promotions attribuées aux temps partiels et non-complets (par rapport aux autres agent.e.s de la même catégorie) • Durée moyenne entre 2 promotions pour les temps partiels et non-complets, comparée aux durées des autres agent.e.s 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier si une activité à temps partiel et non-complet n'est pas un frein aux promotions
	<ul style="list-style-type: none"> • La part des promotions attribuées aux femmes de retour de maternité (dans l'année qui suit) par rapport aux autres agent.e.s de la même catégorie • Durée moyenne entre 2 promotions pour les femmes de retour de congés maternité (un an après le retour) comparée à celle des autres agent.e.s. • Nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes ayant deux enfants et plus par catégorie 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier si la maternité a une incidence sur les promotions pour les femmes
	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes et nombre de formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies 	<ul style="list-style-type: none"> • La formation est-elle actuellement un « tremplin » pour les promotions ? • Faire le lien avec la communication sur les formations qualifiantes • Dans les promotions, regarder s'il existe des « niveaux » que les femmes ne franchissent pas et pourquoi
	<ul style="list-style-type: none"> • Age et ancienneté moyens des agent.e.s par catégorie professionnelle <ul style="list-style-type: none"> – lors de leur première promotion – lors de leur dernière promotion 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces deux indicateurs pourraient permettre d'identifier à quel moment (âge notamment) les interruptions de carrière sont les plus fréquentes et les disparités qui existent selon les catégories et les filières professionnelles

1– Voir à la p. 33 et le chapitre *Promotions et déroulement de carrière*, p. 59.

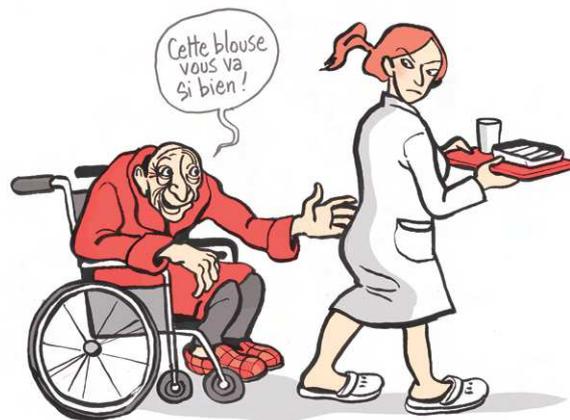
Thématiques	Suggestions d'indicateurs à intégrer	Intérêt de l'indicateur
Promotions et déroulement de carrières	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental 	<ul style="list-style-type: none"> • Voir dans quelle mesure les absences prolongées sont (ou non) dommageables aux agent.e.s dans leur progression professionnelle
	<ul style="list-style-type: none"> • Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen d'accès des femmes et des hommes aux postes d'encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès des femmes aux postes d'encadrement est-il plus compliqué ?
	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de changements de filières (par exemple, passages de filières techniques à des filières administratives) par sexe 	<ul style="list-style-type: none"> • Les parois de verre sont-elles franchissables par les femmes, qui ont tendance à être plus qualifiées pour les filières administratives (qui connaissent moins de promotions professionnelles) que pour les filières techniques plus porteuses ?
	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'emploi qualifié 	<ul style="list-style-type: none"> • Les « recrutements extérieurs » empêchent-ils de recourir aux promotions internes de femmes déjà dans le service ou l'établissement, déjà formées ?
Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté moyenne dans le service ou l'établissement par catégorie professionnelle • Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition de l'ancienneté par catégorie détaillée et sexe (si possible par échelon, grade...) : existe-il des « plafonds de verre », c'est-à-dire des seuils de coefficients où les femmes sont nombreuses avec une forte ancienneté ? • Des éléments à croiser et suivre avec la pyramide des âges, des recrutements, la rémunération...
Rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des métiers ou « emplois-repères » par sexe • Repérage des métiers à prédominance féminine et masculine (plus de 60 % de femmes ou d'hommes) • Comparaison d'un emploi à prédominance féminine avec un emploi à prédominance masculine pour une même catégorie et grade 	<ul style="list-style-type: none"> • Revaloriser les emplois à prédominance féminine le plus souvent sous-évalués : niveau de diplôme, d'expérience, de responsabilités, de charges mentales et physiques exigé
Mobilités	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées • Motifs des refus 	<ul style="list-style-type: none"> • Voir quelles sont les causes les plus fréquentes du refus. Est-ce plutôt le cas de femmes ? Les dispositifs d'aides à la mobilité existants sont-ils adaptés ? Comment peuvent-ils être le cas échéant aménagés ?



CONSTRUIRE DES INDICATEURS SUR LES VIOLENCES

Afin de prévenir réellement toutes les violences sur le lieu de travail et d'accompagner les victimes de violences au travail, mais aussi conjugales et intrafamiliales, la CGT propose de nouveaux indicateurs à décliner par service et établissement :

- ➔ **Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...)**
 - commis par des usager.e.s et ou des intervenant.e.s extérieur.e.s
 - commis en interne du service ou de l'établissement (collègues, supérieur.e.s hiérarchiques, employeurs et /ou élu.e.s)
- ➔ **Baromètre sur les perceptions des violences sexistes et sexuelles** des agent.e.s du service ou de l'établissement
- ➔ **Suivi des mesures** mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et sexuelles
- ➔ **Suivi des mesures** mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.



**CECI N'EST PAS UNE GENTILLESSE:
C'EST UNE AGRESSION SEXUELLE.**

LA MÉTHODE DU NUAGE DE POINTS

GAGNER UN INDICATEUR SUPPLÉMENTAIRE SUR LES CARRIÈRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour construire un diagnostic complet sur l'égalité de rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière (promotions professionnelles), la CGT a mis en œuvre un outil simple qui permet une vérification et un contrôle des différences de traitement portant sur ces deux registres.

Cet outil garantit l'application de la loi (article L 2323-8 du Code du Travail). Nous devons donc insister auprès des employeurs afin qu'il soit mis en place. Nous proposons sa transposition dans le cadre de la Fonction publique.



En 2014 (loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), nous avons obtenu pour le secteur privé, que les données concernant l'égalité professionnelle intègrent l'âge et l'ancienneté des salarié.e.s.

Ceci est essentiel pour examiner les parcours professionnels. La loi prévoit donc à l'article L 2323-8 du Code du Travail que la Base de données économiques et sociales (BDES) « analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté... ».

Le problème, c'est que ces données ont tendance à s'accumuler sans que nous disposions d'outils pour les traiter. De plus, lors des négociations, les agent.e.s sont confronté.e.s à l'inégalité d'accès aux informations entre les parties. C'est l'employeur qui a en main les chiffres, et il est difficile pour les organisations syndicales de se figurer les potentielles discriminations sans des indicateurs réellement performants.

Concrètement, il s'agit de réaliser deux graphiques par service et/ou établissement, pour chaque niveau de recrutement :

- entrées au concours de catégorie C, c'est le niveau V de l'Éducation nationale ;
- entrées en catégorie B au niveau IV ;
- entrées en catégorie A, aux niveaux III, II et I¹.

Sur un premier graphique, chaque agent.e est identifié.e par un point avec son âge (ou son ancienneté) en abscisse (ligne horizontale) et sa catégorie, son corps (ou cadre d'emploi) et son grade en ordonnée (ligne verticale).

Sur le second graphique, on croise l'âge et la rémunération.

Deux couleurs différentes permettant de distinguer les femmes et les hommes (éviter les stéréotypes rose/bleu).

Ainsi, la population étudiée forme un « nuage de points » sur lequel il est facile de remarquer si un groupe ou une personne en particulier est discriminé. Le même graphique peut être réalisé

par niveau de rémunération. Il s'agit ici de prendre en compte les rémunérations nettes incluant les primes. (Attention : ces données sont fictives, il s'agit d'un ordre de grandeur !)

1 – Voir la nomenclature des diplômes : <http://cache.media.education.gouv.fr/file/71/3/6713.pdf>

Cette méthode permet de lire en dynamique les trajectoires professionnelles et de rémunération. Il s'agit d'un « film » du déroulement de carrière des agent.e.s et non pas d'une photographie.

Ces graphiques permettent aussi à chaque personne de se situer selon chacun des paramètres (grade/rémunération) par rapport à sa population de référence, sur le plan de l'égalité de rémunération ou de l'égalité de promotion selon la lecture du graphique.

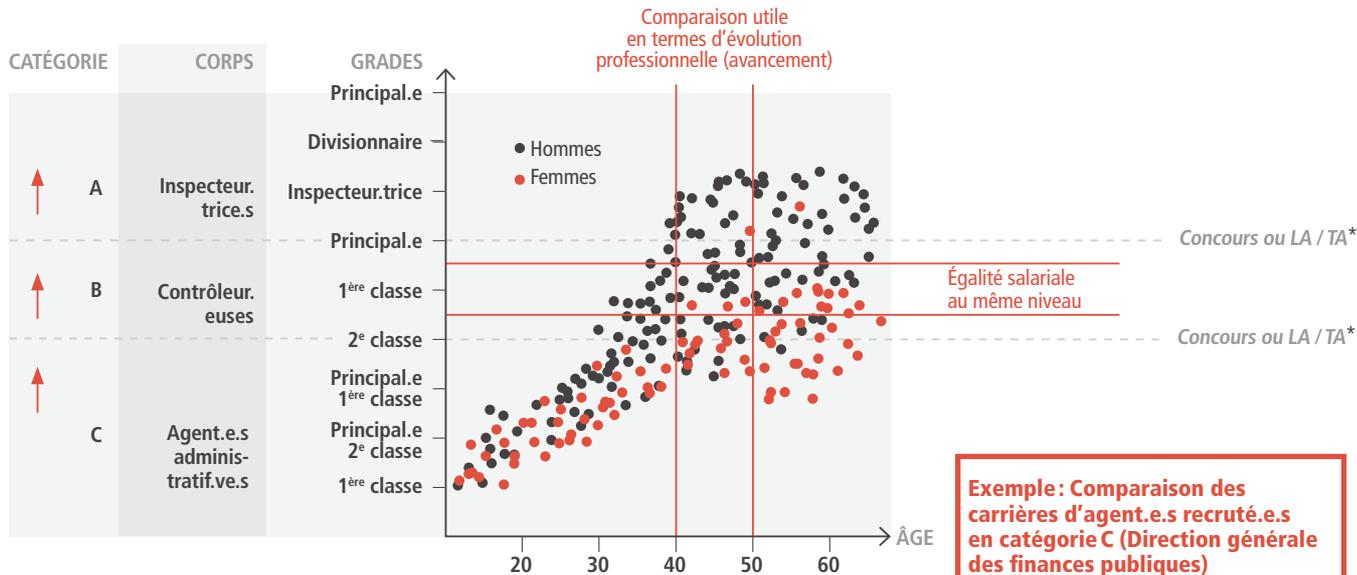
Ces indicateurs sont faciles à mettre en œuvre : les données demandées ne sont pas confidentielles et toutes les informations sont en possession de l'employeur. Cette méthode respecte tout à fait l'anonymat des agent.e.s.

LECTURE DES GRAPHIQUES

Dans l'exemple ci-contre¹, il s'agit du concours d'entrée en catégorie C d'agent.e.s de la Direction générale des finances publiques. On visualise ainsi que la majorité des jeunes agent.e.s sont tous et toutes en catégorie C (adjoint.e ; administratif.ve) ; en revanche, pour les plus « anciens », deux populations se distinguent : pour les femmes, le nuage de point révèle un plafond de verre au niveau de la catégorie B, tandis qu'une part plus conséquente des agents (hommes) sont désormais en catégorie A. Rappelons que les changements de catégorie s'effectuent par concours mais également sur liste d'aptitude et tableau d'avancement...

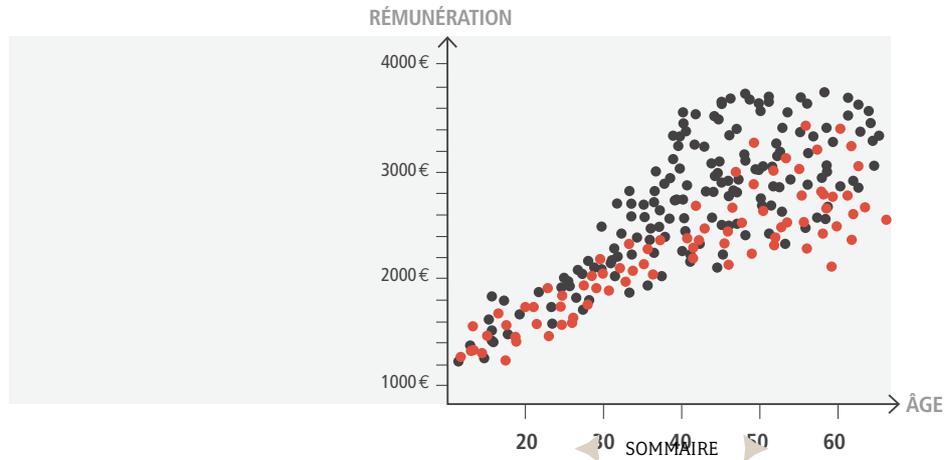
Si l'on compare les deux graphiques, on peut voir que des femmes (en rouge) sont parfois mieux payées que certains hommes, par exemple dans la catégorie B. Si on ne prend en compte que les deux lignes horizontales tracées, on a une illusion d'égalité salariale pour un même niveau de grades. Mais si on prend en compte les lignes verticales, on constate que par exemple entre 40 et 50 ans, bien davantage d'hommes que de femmes ont eu un avancement...

1 – Attention : ces données sont fictives, il s'agit d'un ordre de grandeur !



Exemple : Comparaison des carrières d'agent.e.s recruté.e.s en catégorie C (Direction générale des finances publiques)

Concours d'entrée = niveau de recrutement : Brevet d'étude 1^{er} cycle 2nd degré (niveau V Éducation Nationale)



*LA = liste d'aptitude } « choix »
 *TA = Tableau d'avancement }

« L'ÉVENTAIL DES CARRIÈRES »

GAGNER UN AUTRE INDICATEUR SUR LES CARRIÈRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'objectif de cet indicateur est de mesurer les retards de carrière accumulés par les agentes.

Pour cela, on s'appuie sur le principe d'étude de cohortes, qui ont pu voir le jour dans la Fonction publique, comme à la Direction générale des finances publiques¹. À partir de cet exemple détaillé, nous proposons un indicateur simple, qui permet de visualiser les écarts de déroulement de carrière. L'étude de cohorte permet en effet d'avoir, au niveau d'un service ou d'un établissement, les données de suivi concernant des agent.e.s recruté.e.s la même année, pour des emplois équivalents pour un même concours d'entrée, de repérer et de comparer leur parcours.

Concrètement, il s'agit de réaliser deux graphiques par service et/ou établissement, pour chaque niveau de recrutement :

- entrées au concours de catégorie C, c'est le niveau V de l'Éducation nationale ;
- entrées en catégorie B au niveau IV ;
- entrées en catégorie A, aux niveaux III, II et I.

Sur chaque graphique, on pourra visualiser le parcours des agent.e.s, sous la forme simplifiée d'une ligne, en croisant en abscisse, les années de suivi et en ordonnée, les niveaux de catégories, corps et grades. On obtient ainsi un graphique ressemblant à un éventail, avec deux couleurs : une noire pour les hommes et une rouge pour les femmes. Ce graphique pourra être fait pour chaque niveau de recrutement, par service ou établissement. ■

1 – Voir chapitre *Promotions et carrière*, p. 59.

LECTURE DES GRAPHIQUES

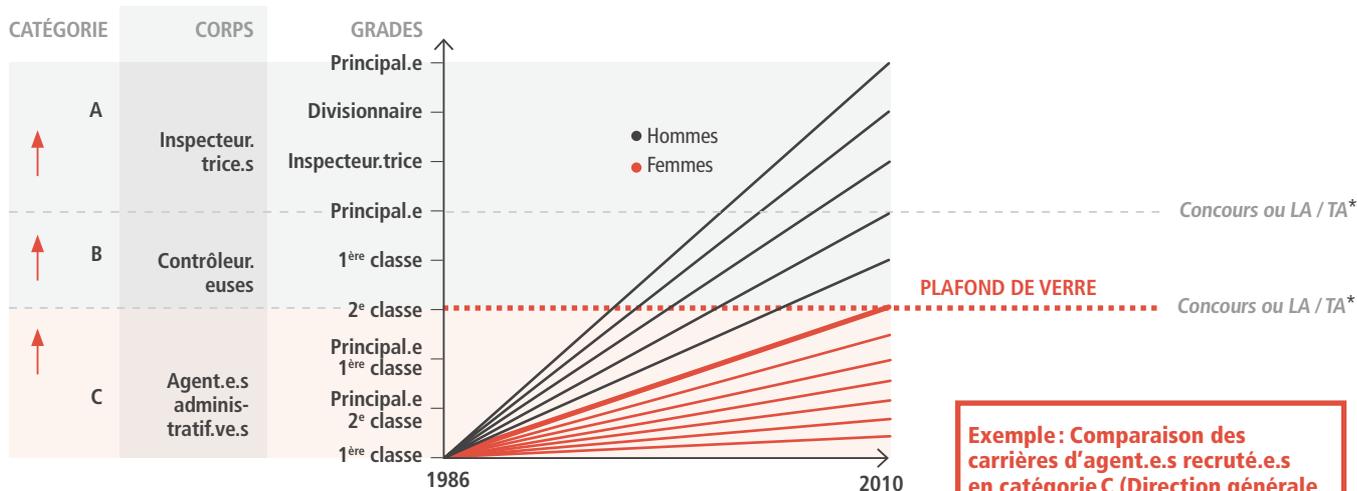
Dans l'exemple ci-contre¹, il s'agit des agent.e.s de catégorie C de la Direction générale des finances publiques, recruté.e.s en 1986 sur les mêmes concours et suivi.e.s jusqu'en 2010.

Le graphique montre globalement que les trajectoires des agents sont toutes au-dessus de celles des agentes, à de rares exceptions près. En effet, l'étude démontre que 33 % des agentes (et seulement 18 % des agents) sont toujours en catégorie C, 24 ans après leur entrée ; 51 % des femmes et 57 % des hommes sont en B et surtout : près de 25 % des hommes et seulement 16 % des femmes sont en catégorie A.

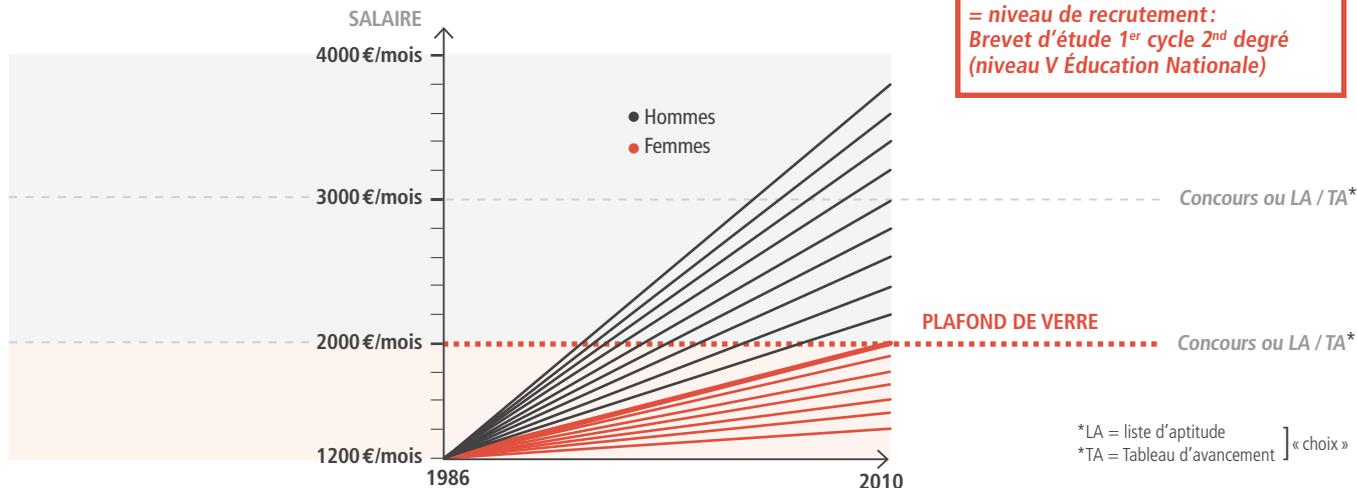
Les changements de catégorie s'effectuent par concours mais également sur liste d'aptitude et tableau d'avancement...

Nous avons établi un second tableau en remplaçant les grades et catégorie par les niveaux de rémunération nette. La lecture de ces deux graphiques est très éclairante : on constate que « l'éventail » des carrières des agents (hommes) est nettement plus ouvert et au-dessus, alors que celui des agentes est plus resserré et en dessous de celui des hommes...

1 – Attention : ces données sont fictives, il s'agit d'un ordre de grandeur !



Exemple : Comparaison des carrières d'agent.e.s recruté.e.s en catégorie C (Direction générale des finances publiques)
 Concours d'entrée = niveau de recrutement : Brevet d'étude 1^{er} cycle 2nd degré (niveau V Éducation Nationale)



*LA = liste d'aptitude } « choix »
 *TA = Tableau d'avancement }

OBTE NIR, DES AVAN CÉES REELLES

1 RECRUTEMENT

Le recrutement est l'une des sources principales des discriminations. C'est à ce stade que tout se joue pour la suite : non-mixité des emplois, plafond de verre, inégalités de rémunérations, recours aux temps partiels et non-complets... et ne pensons pas que les modes de recrutement de la Fonction publique, a priori neutres, permettent d'échapper aux risques de discrimination...



LES ENJEUX

Les femmes occupent davantage d'emplois non qualifiés, ont plus de mal à accéder aux postes à responsabilités et connaissent plus souvent des carrières discontinues ayant des conséquences sur leur retraite. Les temps partiels imposés et/ou non-complets deviennent une norme d'emploi pour les femmes les moins qualifiées et leurs conditions de travail sont rarement reconnues comme difficiles, ce qui contribue à créer pour elles une « surprésécarité ».

Pourtant, les femmes restent plus diplômées que les hommes; il y a donc un déséquilibre entre formation initiale et accès à l'emploi qualifié, y compris dans la Fonction publique.

Cette situation s'explique notamment par des stéréotypes sexistes: il y aurait des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes »; « le soupçon de maternité » (les femmes seraient plus absentes, moins productives au nom de la maternité et des enfants, qu'elles soient mères ou

pas !) ou encore les contraintes familiales et des présupposés de toutes sortes. Ces freins s'opposent au droit au travail des femmes, condition de leur autonomie et de leur sécurité, au travail comme à la maison. Ils contribuent aux inégalités femmes-hommes dans le reste de la société et accentuent les discriminations.

RÉUSSITE AU BAC

Filles **89,2%**

Garçons **84,6%**



Source : Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017.

LES RECRUTEMENTS NE SE FONT PAS MAJORITAIREMENT PAR CONCOURS

Dans la Fonction publique, on pourrait penser que les recrutements s'opèrent majoritairement par concours, qui auraient l'avantage d'être anonymes et neutres. Ils devraient donc garantir une absence de discrimination, car un recrutement, fondé sur les résultats aux concours, est indépendant du sexe du/de la candidat.e. Or il n'en est rien.

- **En premier lieu, les trois-quarts des recrutements** (sur un total estimé à 2000 par jour) concernent des non-titulaires.
- **Qui plus est, le concours n'est pas toujours la règle pour les titulaires**: on peut estimer en moyenne que 35 % des recrutements de la FPE et de la FPT se font hors concours. Au total, un recrutement sur six seulement se fait par concours.
- **Enfin, le concours sous toutes ses formes n'est pas sans source de biais discriminants...** Selon les travaux menés par l'économiste Yannick L'Horty¹, le recrutement par concours ne permet pas d'éviter la discrimination, même s'il en réduit le risque par rapport à un recrutement sans concours. Par exemple, une femme a moins de chance de réussir les écrits et les oraux de nombreux concours de la FPE, notamment parce que la plupart du temps ils sont conçus par des hommes.

1 – L'Horty Yannick, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, rapport au premier ministre, 2016. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf

COMMENT EXPLIQUER LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ?

On constate donc une discrimination à l'embauche pour les femmes dans la Fonction publique. D'après l'étude citée de L'horty (2016) et Marry *et al.* (2017), plusieurs facteurs jouent :

- **La non-mixité des emplois et filières** joue fortement : par exemple, les candidatures aux fonctions de professeur.e des écoles sont très féminisées ; celles de professeur.e.s de technologie, très masculinisées².
- **La composition du jury**: méfions-nous des idées simples ; plus de femmes dans les jurys ne veut pas dire plus de femmes reçues... La « culture » de l'administration de rattachement joue et influence les choix des membres du jury, indépendamment de leur sexe.
- **La préparation des concours est contraignante**, notamment pour les femmes ayant des enfants.
- **L'organisation des concours et les procédures d'information, de sélection, la centralisation des concours** sont autant de handicaps pour les femmes qui ont des contraintes familiales, et donc des difficultés de mobilité.
- **Le suivi des formations délocalisées et parfois longues** (plus d'un an) est aussi une contrainte.

2– Voir chapitre Mixité des emplois, p. 44.

- **Les contraintes de mobilité imposées** lors de certains recrutements sont pénalisantes car les femmes font plus facilement des concessions à leur vie privée dans leur carrière. Par exemple à l'ENA : le concours interne est plus demandé par les femmes, avec des meilleurs résultats que le concours externe qui nécessite une mobilité dès le début de carrière. Au concours de l'ENA en 2016, les femmes sont toujours pénalisées aux concours externes : sur 41 % de femmes présentes, 25 % ont été reçues, mais le résultat est meilleur au concours interne (40,5 % de femmes présentes et 52,6 % de femmes reçues).
- **Les modes de fonctionnement et d'organisations du travail, ses structures, reproduisent les inégalités** (disponibilité totale exigée, « exclusion » des femmes avec des enfants...).

Au programme de l'agrégation de lettres modernes, aucune œuvre de femme !

Douze auteurs, aucune autrice, pour la neuvième fois au cours des vingt-cinq dernières années. C'était aussi le cas en 1997, en 1998, en 1999, en 2004, en 2007, en 2008, en 2009 et en 2016. En fait, depuis 1994, les programmes d'agrégation de lettres n'ont proposé que treize autrices. Il y a des candidat.e.s qui ont préparé le concours qu'elles et ils ne jugeaient pas conforme aux préconisations publiques en termes de représentativité des femmes !

CE QUE DISENT LES TEXTES

- **Protocole d'accord 2013, Mesure 6 :** Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement. L'accent est mis sur le rôle des jurys d'admission aux concours ou examens professionnels (composition équilibrée avec au moins 40 % de chaque sexe ; présidence alternée femmes/hommes ; formation des membres à l'égalité ; statistiques sur les candidat.e.s inscrit.e.s, présent.e.s, admis.e.s).
- **Loi Sauvadet :** Part de chaque sexe parmi les primo-demandeur.se.s aux emplois de direction et à la décision du gouvernement de 20 % en 2013, 30 % en 2015, 40 % en 2017.

INDICATEURS DE SUIVI PRÉVUS DANS LE RSC

- **Répartition des agent.e.s recruté.e.s selon le statut par type de recrutement** (concours interne, externe, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B et C).

RECRUTEMENTS EXTERNES

Fonction publique d'État

- **En catégorie A**, les femmes réussissent mieux que les hommes : elles sont 56 % des présent.e.s et 69,4 % des recruté.e.s.
- **Dont enseignant.e.s :** 71,5 % de femmes présentes, 71,6 % de femmes reçues.
- **Mais pas dans les catégories B et C :** Catégories B : femmes présentes 55,3 % et reçues : 49,7 %. Catégorie C : femmes présentes : 55,3 % et reçues : 43,4 %.

Fonction publique territoriale

- **Pour l'ensemble de la FPT**, les femmes sont très majoritaires parmi les présent.e.s aux concours externes (82,7 %) mais sont légèrement moins nombreuses à être reçues : 79,9 %.
- **En catégorie A+**, elles sont 59,9 % présentes et sur-représentées parmi les reçu.e.s : 72,7 %.
- **En catégorie A :** 63,4 % de femmes présentes et 72,7 % de reçues.
- **En catégorie B**, 82,4 % de femmes présentes et 82,6 % de reçues.
- **En catégorie C**, elles sont sous-représentées : 87,5 % de femmes présentes et seulement 81 % de reçues.

RECRUTEMENTS INTERNES

Les concours internes sont encore discriminants à l'égard des femmes :

Fonction publique d'État

Sur l'ensemble des concours internes, examens professionnels et « concours réservés » (loi Sauvadet), les femmes sont 60 % des présent.e.s et 59,2 % des recruté.e.s. **Sur les concours internes**, elles représentent 60,8 % des présent.e.s et 57,9 % des recruté.e.s ; **pour les examens professionnels**, 58,2 % de femmes présentes et 61,2 % de femmes recrutées et **pour les concours réservés**, 60,1 % des présent.e.s et 60,5 % des recruté.e.s.

Fonction publique territoriale

Sur l'ensemble des concours internes, les femmes sont 75,3 % des présent.e.s et 67,4 % des admis.e.s. Elles réussissent mieux en catégorie A qu'en B et C. **En catégorie A+**, 52,7 % des présent.e.s et 56,3 % des admis.e.s ; **en catégorie A**, 21,6 % des présent.e.s et 25,4 % des admis.e.s ; **en catégorie B**, 85,7 % des présent.e.s et 83 % des admises ; **en catégorie C**, 55,1 % des présent.es. et 52,5 % des admis.e.s.

Source : Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017.

REVENDEICATIONS À PORTER



- **Actions de formation auprès des responsables du recrutement** (personnel encadrant, jurys de concours...) sur les stéréotypes sexistes, les discriminations à l'embauche et l'égalité professionnelle.
- **Obligation pour les commissions d'examiner les programmes et les sujets de concours à la lumière des études de genre** pour éviter que programmes et sujets ne soient discriminatoires.
- **Mise en place de jurys paritaires** (femmes/hommes).
- **Généralisation d'objectifs chiffrés de recrutement des femmes dans des métiers à prédominance masculine** pour toutes les catégories et notamment dans les emplois supérieurs.
- **Révision des conditions de passation des concours** : décentralisation des lieux de concours dans le cadre de concours centralisés, accompagnement à la préparation des concours sur le temps de travail.
- **Transparence des procédures d'accès aux concours** : limiter la portée de la cooptation et l'influence de la hiérarchie¹.
- **Limitation au strict minimum des recrutements sans concours.**
- **Transparence des modalités de recrutement de tout.e.s les non-titulaires**, à majorité des femmes. Exiger une référence systématique à une fiche de poste non genrée et une procédure de recrutement non discriminante².
- **Introduction de dispositifs contraignants avec pénalisation pour les employeurs publics** qui usent de manière indue des contrats de non-titulaires.
- **Suppression du système « reçus-collés »** de la FPT.

1— Voir chapitre *Formation*, p. 49.

2— Voir chapitre *Les agent.e.s non-titulaires*, p. 54.

EXEMPLES D'AVANCÉES

→ **Redéfinition des fiches de postes** : dans les services RH de différents ministères, éviter un excès d'exigences de compétences requises et de tâches détaillées qui rend le recrutement sélectif, et ne définir que les compétences et les prérequis vraiment nécessaires¹.

→ **Révision des méthodes de recrutement** : par exemple introduction de méthode de simulation professionnelle. Le barème du concours de la police nationale active (test d'habileté et test d'endurance) a été révisé : il y a désormais un barème différent pour les femmes et les hommes ce qui a permis de réduire de 10 % le taux d'échec des femmes.



1— Voir L'Horty, p. 46.

→ **Changement dans la composition des jurys** (parité femmes /hommes, mais aussi pluralité de sensibilités professionnelles et externalité de certain.e.s membres) et présidence alternée des jurys.

→ **Formation des membres des jurys aux stéréotypes** (par exemple Ministère de l'agriculture).

→ **Charte 2014-2017 Ministère de l'écologie et du logement** : Volonté de « *poursuivre la féminisation des métiers traditionnellement occupés par des hommes comme les ingénieurs et techniciens* ». Rendre les jurys paritaires ; « *l'encadrement des écoles, les jurys et les représentants de l'administration (...) seront formés à l'objectivation des critères de sélection et à la lutte contre les stéréotypes* ».

→ **Politique de quotas dans la FPH** pour le recrutement des DG des CHU. ■

VIGILANCE



L'accès à l'emploi des femmes ne se fait pas que pendant le recrutement.

Les « plafonds » et « parois » de verre sont aussi des conséquences de la « ségrégation sexuée » des métiers et du déficit d'accès aux formations et promotions professionnelles¹.

1— Voir chapitre *Mixité des emplois*, p. 44.

Pour aller plus loin

- L'Horty, Yannick, 2016, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, rapport au premier ministre, 2016*. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf
- Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Revillard Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la Fonction publique*, Armand Colin.

2 MIXITÉ DES EMPLOIS

Lutter pour la mixité des emplois, c'est vouloir « désexuer » les métiers et donc déconstruire la « ségrégation professionnelle », c'est-à-dire le fait que les femmes sont concentrées dans peu de métiers et filières professionnelles.



LES ENJEUX

Cette ségrégation professionnelle puise ses sources dans l'éducation différenciée selon le genre :

les jeunes filles sont davantage dirigées vers des filières tertiaires et/ou moins porteuses sur le marché du travail alors que les garçons accèdent plus facilement aux métiers techniques et aux postes à responsabilités.

Pourtant, on sait par exemple que les collégiennes sont plus nombreuses à maîtriser les compétences de base en sciences que les collégiens et souvent, les femmes sont surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent !

Tous ces stéréotypes n'ont donc rien de naturel. Or, la division sexuée du travail se poursuit sur le marché du travail, que ce soit dans les entreprises du privé mais aussi dans tous les services et établissements de la Fonction publique si rien n'est fait pour y remédier. Les employeurs ont donc un rôle prépondérant à jouer dans la lutte contre les clichés sexistes et pour la mixité des emplois.

Dans la Fonction publique, l'accès des femmes aux emplois supérieurs reste un défi :

à la différence du secteur privé, elles sont encore majoritaires en catégorie A (dans l'ensemble de la Fonction publique) mais pas dans la catégorie A+ où elles ne sont que 40 %¹, et ce, surtout dans la FPE.

De même, la Fonction publique est caractérisée par une forte « ségrégation horizontale », c'est-à-dire des « parois de verre » entre filières et emplois : d'un côté les filières et emplois techniques, de l'autre les filières et emplois du social, de l'administratif et du soin. Ces « parois de verre » se retrouvent dans les trois versants de la Fonction publique.

Les parois et plafonds de verre se conjuguent en réalité : par exemple, les emplois supérieurs sont plus prestigieux dans certains ministères ou corps, comme le Conseil d'État, l'Inspection générale des finances, la Cour des Comptes, Bercy, où l'on retrouve davantage d'hommes par rapport à l'Éducation nationale ou la justice (où se concentrent les femmes).

Or les domaines prisés par les hommes sont ceux qui offrent davantage de primes, de possibilités d'évolution de carrière et de mobilité vers les entreprises du privé². De plus, y compris pour les autres catégories B et C, des différences de carrières, d'accès à certaines primes peuvent exister également entre filières à prédominance féminine et masculine³.

CE QUE DISENT LES TEXTES

- **Mesure 5.4 du protocole d'accord sur l'égalité :** Révision des répertoires des métiers dans les trois versants de la Fonction publique et des fiches de poste par la féminisation systématique des intitulés.

LES INDICATEURS DU RSC

- **Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.**
- **Flux annuels des nominations aux emplois supérieurs.**

2— Voir les chapitres *Recrutement*, p. 39 ;

Promotions et carrière, p. 59 et *Rémunérations*, p. 77.

3— Voir chapitre *Revalorisation des emplois à prédominance féminine*, p. 67.

L'ÉTUDE DE MARRY ET ALI

L'étude de Marry et ali (2017)¹ porte justement sur les freins rencontrés par les femmes dans l'accès aux emplois supérieurs de deux grands ministères.

Elle montre que ces freins sont en partie le reflet des orientations scolaires des filles qui déterminent les choix de filières et professions, et qui expliquent qu'elles soient moins présentes aux concours prestigieux comme l'ENA externe et Polytechnique. Mais ce n'est pas tout : ces inégalités se « fabriquent » par les organisations elles-mêmes, du recrutement à l'attribution des avancements et affectations. L'accès aux postes dirigeants ne relève pas seulement de règles statutaires, mais aussi du poids de réseaux, de cooptation entre hommes. Enfin, cette étude met l'accent sur la question de la difficile « conciliation » des temps professionnel et personnel comme un frein important à l'accès à ces postes décisionnels.

1— Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Revillard Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la Fonction publique*, Armand Colin.

1— Voir tableau p.47.

PLAFOND ET PAROIS DE VERRE

Le plafond et les parois de verre

La ségrégation professionnelle est illustrée par les concepts de « parois et plafonds de verre » : les parois de verre symbolisent la difficulté pour les femmes de changer de filières professionnelles et de métiers (par exemple passer de la filière administrative à la filière technique) ; le plafond de verre représente les barrières, visibles et invisibles, qui font obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, y compris dans des filières féminisées. Alors que les hommes franchissent plus facilement ces barrières.

Le plancher collant

Le plancher collant fait référence au fait que pour certains métiers à prédominance féminine, notamment en catégorie C, il n'y a pas ou très peu de déroulement de carrière, que ce soit pour changer de grade ou pire encore pour progresser vers la catégorie B.

L'ACCÈS DES FEMMES DANS LES EMPLOIS SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Suite à la loi Sauvadet de 2012, l'objectif est d'atteindre une part de 40 % de femmes

primo-demandeuses dans l'ensemble des emplois supérieurs de la Fonction publique.

Pour 2016, le taux global est de 35 %, avec 35 % pour la FPT, 38 % pour la FPH mais 33 % pour la FPE. Mais rappelons que les femmes ne constituent que 28 % de l'ensemble des agent.e.s dans l'encadrement général et dirigeant, la loi ne s'applique qu'aux nouveaux accès aux emplois dirigeants.

Si un progrès apparaît dans la FPT et FPH, c'est au sein de la FPE que l'accès aux corps d'encadrement supérieur est le plus difficile. Il reste en effet des corps où les femmes n'entrent pas ou très peu : le corps des ingénieur.e.s des mines (13 % de femmes) ; les conseiller.e.s économiques du réseau diplomatique (9 %). Les femmes sont nettement plus présentes parmi les magistrat.e.s des tribunaux administratifs (43 %) ; l'inspection générale des affaires sociales (36 %). Dans les cabinets ministériels, les femmes ne sont que 20,6 % des directeur.trice.s de cabinet et des directeur.trice.s adjoint.e.s mais 40,1 % des conseiller.e.s.

Dans la FPH, les femmes représentent 44,5 % des directeur.trice.s d'hôpitaux, mais les hommes sont nettement plus nombreux à partir de 50 ans : ils sont 57,3 % entre 50 et 59 ans et surtout 72,5 % entre 60 et 64 ans.

EXEMPLES D'AVANCÉES

Selon le suivi élaboré par la DGAFP dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle, seulement deux mesures sont signalées :

➔ **Ministère de l'Économie et de finances : opération « la courte échelle »**. Mise en relation entre une marraine du ministère et un.e filleul.e de classe de Troisième en Zone d'Éducation prioritaire. L'objectif est de permettre un accompagnement de jeunes dans son orientation professionnelle par des femmes cadres supérieures, ayant une expérience importante pour donner une autre image du ministère et les accueillir dans le cadre de leur stage. Entre 20 et 40 jeunes sont reçu.e.s par an.

➔ **Ministère des Affaires sociales et de la santé** : dénomination au féminin et au masculin de tous les noms de métiers du Répertoire de métiers de la FPH. Certains métiers étant très féminisés (ou inversement masculinisés), l'objectif est de permettre à des femmes (ou des hommes) de pouvoir s'identifier à tous les métiers, même si ce levier ne suffit pas à lutter contre tous les obstacles à la mixité (notamment les représentations sociales et sociétales des métiers). ■



Part des femmes par versant de la Fonction publique et par catégories hiérarchiques en 2015.

	État	Territoriale	Hospitalière	Ensemble
Catégorie A Dont A +	61,7% 38,6%	61,8% 52,1%	73,9% 47,3%	64,1% 40,4%
Catégorie B	41,4%	63,2%	82,7%	55,6%
Catégorie C	52,9%	60,8%	68%	63,2%
Ensemble	55%	61,3%	77,6%	62%

Chiffres clés

PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES



Fonction
publique
d'État

55%



Fonction
publique
territoriale

61,3%



Fonction
publique
hospitalière

77,6%



Ministère de
l'enseignement
supérieur

66,7%



Filière sociale
et médico-sociale

95%



Filières
soignante et
administrative

90%



Ministère
de l'Intérieur

28%



Filière
Sécurité

22%



Filière
technique
ouvrière

35%



Pour favoriser la mixité, il faut modifier les conditions de recrutement¹.

- **Établir des objectifs chiffrés et précis de renforcement de la mixité dans les métiers non-mixtes²**, dans les nouveaux recrutements par exemple, par filière professionnelle et par corps et cadres d'emploi.
- **Pour faire sauter le plafond de verre, fixer un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres** via les nouveaux recrutements, notamment en interne.
- **Améliorer les conditions de travail** : horaires atypiques, rémunérations, travail de nuit, déplacements, gestions du public, présence de sanitaires et de vestiaires pour respecter la dignité de tous et toutes.
- **Améliorer les conditions d'emploi (temps partiels et non-complets, CDD) des métiers non-mixtes** pour assurer leur attractivité. Un accord peut par exemple stipuler que tout.e agent.e en temps partiel et non-complet dans un métier non-mixte peut passer à temps plein s'il/elle le souhaite, ou encore prévoir des actions régulières d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.
- **Agir sur les représentations des métiers et sur les stéréotypes** pour favoriser la mixité : promouvoir les métiers avec un objectif de mixité (outils de communication interne/externe neutralisant les stéréotypes, écartant toute terminologie sexuée, favorisant une représentation équilibrée des deux sexes...).
- **Réaliser des Partenariats affichant une volonté de mixité des emplois** : l'employeur peut s'engager à signifier systématiquement à ses partenaires (Pôle Emploi, agences intérim...) sa volonté de mixité et participer à des actions de sensibilisation dans l'Éducation nationale et/ou l'Enseignement supérieur.
- **Obtenir un engagement de l'employeur et des managers à atteindre un objectif chiffré de recrutements en interne (promotions) auprès des agent.e.s du sexe sous-représenté** quand un poste s'ouvre dans un métier non-mixte.
- **Revaloriser les métiers à prédominance féminine lors des négociations au niveau national³**. Cela permettra aussi d'inciter des hommes à s'orienter vers ces emplois.

1– Voir les revendications du chapitre *Recrutement*, p. 39.

2– Sont considérés comme non mixtes les métiers avec plus de 60 % d'agent.e.s du même sexe.

3– Voir le chapitre *Revalorisation des emplois à prédominance féminine*, p. 67.

Pour aller plus loin

- **Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Revillard Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la Fonction publique*, Armand Colin.**
- **Patrick Liebus, 2014, *Agir pour la mixité des métiers*, Avis du Conseil économique, social et environnemental.**

3 FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès des femmes à la formation professionnelle est déterminant pour leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. La formation professionnelle continue est un des leviers efficaces pour briser les « plafonds » et « parois » de verre.



LES ENJEUX

Alors qu'en formation initiale, les filles sont plus diplômées, il existe une inégalité dans l'accès à la formation professionnelle qui varie selon les catégories professionnelles. Certes, ces inégalités sont moins fortes dans le public que dans le privé, mais elles existent tout de même.

Les formations continues sont de plus en plus proposées à distance et sur le temps personnel (notamment dans l'Éducation nationale : « plateforme magistère » par exemple). En apparence plus pratiques, elles constituent dans les faits une discrimination indirecte à l'égard des femmes, qui assument en majorité le travail domestique et ont moins de temps et de disponibilité pour ces formations. C'est un moyen aussi pour les ministères de supprimer des postes de formatrices et formateurs et de multiplier leurs charges de travail (la conception du stage est rémunérée mais pas le suivi des stagiaires).

JOURS DE FORMATION

Dans la FPE (hors enseignement où les femmes sont très majoritaires), femmes et hommes disposent du même nombre de jours de formation. Les femmes de catégorie A ont même des durées de formation supérieures à celles des hommes ; ces durées sont équivalentes en catégorie B, mais légèrement inférieures en catégorie C. Ces durées de formation déclinent pour tou.te.s les agent.e.s avec la catégorie professionnelle, elles sont plus élevées quand elles sont statutaires que professionnelles (voir définitions sous le tableau).

Nombre moyen de jours de formation par agents et catégorie dans la FPE (hors enseignants)

	Formation statutaire*	Formation professionnelle**
Catégorie A	Hommes 5,4% Femmes 7,7%	Hommes 3,3% Femmes 4,7%
Catégorie B	Hommes 5,5% Femmes 5,4%	Hommes 3,9% Femmes 3,6%
Catégorie C	Hommes 3,2% Femmes 2,3%	Hommes 2,4% Femmes 2,2%
Ensemble	Hommes 4,8% Femmes 4,7%	Hommes 3,3% Femmes 3,3%

* La formation statutaire concerne la ou le fonctionnaire qui accède à un nouveau grade. Elle est obligatoire et s'effectue pendant la période de stage.

** La formation professionnelle vise à maintenir ou à parfaire la compétence d'un.e agent.e au cours de sa carrière. Elle peut être obligatoire en cas d'évolution du poste occupé, mais elle est le plus souvent à la demande de l'agent.e.

En n'assurant pas les remplacements, l'administration place régulièrement ses agent.e.s en situation de dilemme : se former ou assurer leur travail. Les femmes qui prennent plus de congés pour assumer les responsabilités familiales sont davantage exposées à ces choix difficiles.

L'administration ne prend souvent que partiellement en charge les frais de formation : déplacements, repas et hébergements, gardes d'enfants, ... limitant ainsi l'accès des femmes à la formation continue parce qu'elles portent seules ou en grande partie les charges domestiques et familiales.

La formation professionnelle est souvent le lieu où les femmes prennent du recul par rapport à leur travail et aux pratiques professionnelles. Mais, alors que ce lieu devrait permettre leur expression et leur analyse, certain.e.s formateur.trice.s laissent s'installer le *mansplaining* c'est-à-dire la situation où un homme (en anglais *man*) se croit en devoir d'expliquer (en anglais *explain*) à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, généralement de façon paternaliste ou condescendante. Il est donc nécessaire de former formateurs et formatrices à l'analyse de leurs propres pratiques pour que les femmes réussissent leurs formations.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Mesure 5.1 du protocole d'accord** : élaboration d'un référentiel de formation sur l'égalité pour les gestionnaires RH, cadres, membres des jurys, des CAP, des écoles de services publics...

• **Mesure 7 du protocole d'accord** : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Les formations professionnelles doivent être prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail.

Les temps de formation doivent être compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment en horaires atypiques.

L'accès à la formation à distance en complément de formation présentielle doit être proposé.

Pour favoriser l'accès des femmes aux formations promotionnelles, les écoles de formation proposeront des prestations dans le domaine de l'action sociale.

Une action de formation d'adaptation à l'emploi sera proposée à tout.e.s les agent.e.s (femmes et hommes) après une absence de plus d'un an.

INDICATEURS DE SUIVI PRÉVUS DANS LE RSC

1. Le nombre moyen de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue, par catégorie hiérarchique.

2. Le nombre d'agent.e.s bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à un concours interne ou changement de corps.

VIGILANCE



Attention, un égal accès quantitatif des femmes et des hommes aux formations ne signifie pas un égal accès qualitatif : toutes les formations ne se valent pas et ne sont pas qualifiantes.

Les données du RSC peuvent ne pas montrer de discrimination directe des femmes pour l'accès à la formation, mais il faut rechercher les différences d'accès aux formations selon les catégories professionnelles (comptant un pourcentage de femmes plus ou moins important) et les types de formations (qualifiantes/certifiantes).

La réflexion sur l'accès aux formations doit autant concerner les agent.e.s à temps plein que les agent.e.s à temps partiel et non-complet.

Sur l'aide financière, attention aux détails : de quelle nature sont les justificatifs exigés

par l'employeur, dans quels délais les souhaite-t-il, cette aide financière est-elle bien accessible à tous les types de familles (monoparentales, homoparentales...)?

Il faut s'assurer que les entretiens obligatoires et conventionnels sont régulièrement effectués et que les besoins en formation sont remontés à la direction et/ou au service des ressources humaines. Si ces entretiens n'ont pas lieu, l'employeur doit devoir répondre du défaut.

Il faut exiger des plans de formations avec une répartition femmes/hommes, par filières (être attentif.ve aux filières administratives).



- **Les administrations des trois versants de la Fonction publique doivent se doter d'objectifs chiffrés de formation continue** de leur personnel, y compris les agent.e.s non-titulaires et les temps partiels et non-complets, afin de soutenir la participation des femmes aux formations qualifiantes et à la préparation aux concours internes.
- **Avoir un objectif chiffré d'augmentation de l'accès à la formation professionnelle qualifiante** pour les agent.e.s à temps partiel et non-complet.
- **100% des femmes de retour de congé pour raisons familiales doivent bénéficier d'un entretien professionnel** (c'est la loi !).
- **Augmenter (avec un objectif chiffré) l'accès aux formations qualifiantes des agent.e.s reprenant leur activité** après un congé pour raisons familiales.
- **Permettre aux femmes de retour d'un congé pour raisons familiales d'obtenir des formations, de bénéficier de l'accès aux préparations aux concours** (idem pour les agent.e.s à temps partiels et non-complets).
- **Obtenir l'accès à des corps/cadres d'emploi suite à des formations qualifiantes** (ex : accès au poste de secrétaire médicale et non rester sur un poste d'adjoint.e administratif.ve).
- **Les formations doivent se faire et être comptabilisées sur le temps de travail effectif.** Les agent.e.s à temps partiel et non-complet qui seraient amené.e.s à se former pendant un temps libre doivent être rémunéré.e.s en équivalent temps plein.
- **Prise en charge financière totale par l'employeur des frais de garde d'enfants et/ou personnes dépendantes** dont s'occupe l'agent.e en formation pendant la durée de celle-ci.
- **Prise en charge par l'employeur des frais engagés par les agent.e.s souhaitant bénéficier d'une VAE** et comptabilisation du temps de préparation à la VAE sur du temps de travail effectif ; de manière générale les frais de formation continue (déplacements, repas à l'extérieur) doivent être pris en charge sans restriction par l'administration.
- **Modulation des formations :** pour éviter de compliquer l'accès à des formations longues et concentrées, moduler les formations sur de plus longues périodes partout où cela est possible.
- **Transparence et communication en interne sur toutes les formations proposées aux agent.e.s** ainsi que sur les critères d'accès : l'accès à la formation ne peut être assujéti au bon vouloir du hiérarchique !
- **Mise en place (avec un objectif chiffré) de formations permettant une progressive mixité des emplois.**
- **Imposer que la majorité des formations se fasse à proximité du lieu de travail habituel,** voire dans les locaux de l'établissement ou du service.
- **Imposer que les formations soient proposées de manière générale sur le temps de travail** et en présentiel.
- **Imposer que toute absence pour formation continue même de courte durée soit remplacée** par des agente.e.s titulaires.
- **Former des formateurs et des formatrices** aux techniques et pratiques d'une expression non discriminante en formation.

EXEMPLES D'AVANCÉES

→ Le référentiel de formation sur l'égalité dans la Fonction publique en 2014¹.

Ce référentiel décline pour les « populations-cibles » (gestionnaires RH, cadres, membres des jurys de concours, membres des CAP...) une fiche détaillée sur les thèmes de formation à adapter selon le public.

→ La formation : un outil pour comprendre et agir en faveur de l'égalité femmes-hommes par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

De nombreuses formations ou journées de sensibilisation sont proposées (des modules de deux heures, d'une ou de deux journées...) sur l'égalité et le sexisme, en partenariat avec le Service des droits des femmes, le Haut conseil à l'égalité et le Centre Hubertine Auclert. Ces modules se déclinent pour les directions et les encadrant.e.s, et l'ensemble des agent.e.s en fonction des domaines d'intervention (social, jeunesse, petite enfance, emploi, sport...). Une banque de ressources formatives est disponible pour tout.e intervenant.e sur ces thèmes (quizz, études de cas, illustrations...).

→ L'association ARENFIP (La Résidence de l'École nationale des finances publiques). Elle met à la disposition des stagiaires de l'École nationale des Finances publiques de Clermont-Ferrand deux résidences à proximité et des axes de transport en commun.

La sociologue, Sophie Pochic, a recueilli le témoignage d'une agente partie un an en formation à Clermont-Ferrand avec ses enfants, scolarisé.e.s sur place, avec des aménagements d'horaires de formation, permettant d'alterner cours et temps auprès des enfants : « Avec deux résidences et près de 900 logements, de la chambre au F3, l'ARENFIP vous facilite l'accès à un hébergement de qualité au meilleur prix. Vous avez ainsi la possibilité de vivre en toute indépendance dans un cadre convivial, pratique et sécurisé. Du restaurant à la structure d'accueil pour jeunes enfants, de multiples services vous sont proposés pour rendre votre quotidien agréable et vous permettre de travailler dans les meilleures conditions. L'attribution des logements s'effectue en fonction de la situation de famille réelle à Clermont Ferrand ». ■

1– https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Referentiels-formation-egalite-pro.pdf



Pour aller plus loin

• Le référentiel de formation sur l'égalité dans la Fonction publique en 2014.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Referentiels-formation-egalite-pro.pdf

4 LES AGENT.E.S NON-TITULAIRES

Chiffres clés

EFFECTIFS DE NON-TITULAIRES

Fonction publique

**+ 39 200
non-titulaires**



En quatre ans (2011 à 2015), les effectifs de non-titulaires dans la Fonction publique ont augmenté de 39 200 pour atteindre 940 200 agent.e.s.

On note un très léger repli dans la FPT lié au plan de titularisation dans la sphère locale (-1 %), mais leur proportion s'accroît massivement dans les deux autres versants : + 31 000 non-titulaires au niveau de la FPE, et + 11 700 non-titulaires dans la FPH, où ils atteignent respectivement 378 900 personnes et 205 300 personnes.

On pourrait penser a priori que travailler dans la Fonction publique, grâce aux garanties réelles ou supposées du statut, protège de la précarité. Le même statut a autorisé, avec une accélération ces dernières années, à déroger au principe des emplois permanents et a rendu possible le recours excessif aux agent.e.s non-titulaires, aux contrats à durée déterminée, aux temps non-complets et aux emplois aidés temporaires.

LES ENJEUX

Les femmes constituent 67,1 % des non-titulaires de la Fonction publique. Elles sont donc majoritairement concernées par cette position insécurisante et injuste. Les données genrées sont encore assez pauvres car il s'agit d'une population invisibilisée.

Dans la Fonction publique, l'emploi statutaire est sans cesse remis en cause par les gouvernements successifs : la précarité est devenue un mode de gestion, le recours à l'intérim devient de plus en plus important, la possibilité de licencier des fonctionnaires pour motif économique est ouverte... comme elle l'est pour certain.e.s agent.e.s régi.e.s par des statuts dérogatoires tel le statut des chambres de métiers et de l'artisanat.

Par exemple, en 2014, 40,8 % des recrutements des collectivités publiques concernaient des non-titulaires alors que le nombre de titularisation est faible.

On observe un recours massif aux contrats aidés. Ces contrats ont un objectif affiché de formation et de retour à l'emploi. En réalité, ils sont utilisés sur des emplois permanents et statutaires de la Fonction publique. C'est ainsi que dans l'Education nationale, un nouveau métier « d'Accompagnant.e des élèves en situation de handicap » (AESH) a été créé mais via des CDD et des CDI, sans mise en place d'un cadre statutaire. Les AESH sont en majorité des femmes. Le chantage à l'emploi est généralisé pour ces non-titulaires. Elles sont corvéables comme le montre l'exemple de la FPH où la majorité des non-titulaires sont aussi des femmes.

On observe le déclassement croissant des agent.e.s à bac+4 ou +5 embauché.e.s en contrats aidés, qui risque de provoquer déprofessionnalisation, démotivation et déqualification de ces agent.e.s. Mais en septembre 2017, le gouvernement augmente la précarité de ces agent.e.s en annonçant 15 000 suppressions d'emplois aidés, au lieu de proposer un plan de titularisation.

Les rémunérations sont inférieures à celles des titulaires et les droits sont différents ou sont mis en cause par les réformes. Dans la FPH : non contents de ne pas avoir appliqué le protocole d'accord de la résorption de l'emploi précaire dans la Fonction publique (qui aurait permis des milliers de titularisations), beaucoup d'établissements mettent en cause les primes aux non-titulaires (par exemple, les primes spécifiques des aides-soignant.e.s et infirmier.e.s).

L'utilisation du temps partiel contraint et non-complet devient la règle : avec des rémunérations au niveau du SMIC horaire, cela porte à moins de 800 € souvent les rémunérations mensuelles. La précarité sociale va de pair avec la précarité de l'emploi. La fragmentation des emplois fragilise les missions et la protection des agent.e.s.

Dans la FPT, les plus touché.e.s sont les agent.e.s à temps non-complet (13 % des agent.e.s titulaires) et, là encore, il s'agit en

large majorité d'agent.e.s de catégorie C et de femmes. Avec des rémunérations inférieures de 300 € en moyenne à celles des salarié.e.s du privé et de 500 € par rapport à celles des fonctionnaires de l'État, la précarité financière peut, selon les témoignages recueillis, toucher la plupart des agent.e.s de catégorie C dès qu'ils ou elles ont le moindre problème familial (divorce, veuvage, situation de parent isolé) ou de santé (invalidité temporaire ou définitive entraînant une inaptitude physique, etc.).

Le premier ministre Édouard Philippe veut démanteler le statut général des fonctionnaires et accroître de façon indigne la précarité : il appelle à un élargissement significatif du recours à l'emploi non-titulaire, alors même que 20 % des agent.e.s de la Fonction publique, soit environ 1 million de personnes, sont déjà des non-titulaires, tout en annonçant une réduction drastique des contrats aidés dans la Fonction publique !

Chiffres clés

PART DES FEMMES DANS LES NON-TITULAIRES



Fonction publique
67,1 %



Fonction publique d'État
60,2 %



Fonction publique territoriale
68 %



Fonction publique hospitalière
78,3 %

Source : DGAFP, 2017, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (données au 31 décembre 2015).

CE QUE DISENT LES TEXTES

• Les agent.e.s non-titulaires de la Fonction publique relèvent de plusieurs régimes:

agent.e.s auxiliaires, contractuel.le.s (en CDD ou CDI), vacataires (payé.e.s à la vacation) et souvent à temps partiel et non-complet (ou incomplet), intérimaires. À l'intérieur de cet ensemble, on distingue les agent.e.s non-titulaires de droit public et les agent.e.s non-titulaires de droit privé. Depuis l'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents non-titulaires de droit public, quel que soit leur emploi ». Les autres – par exemple, les agent.e.s des services publics industriels et commerciaux (sauf exception), des caisses locales de Sécurité sociale – relèvent du droit privé.

• **Les contrats aidés**: le contrat aidé dans la Fonction publique est un Contrat unique d'insertion (CUI) proposé par un employeur du secteur non-marchand, d'une durée généralement de 20 heures. Il s'agira soit d'un CUI-CAE (Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi), conclu pour une durée déterminée comprise entre 6 et 24 mois, il est ouvert aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »; soit d'un CUI-CAE Emploi d'avenir qui s'adresse à des jeunes de moins de 25 ans, en CDD de un à trois ans, à temps plein. Ce dispositif

DISPOSITIF SAUVADET : FOCUS SUR L'ÉDUCATION NATIONALE

La déprécarisation a raté son rendez-vous.

Le dispositif Sauvadet, institué par la loi de mars 2012, s'adresse aux agent.e.s non-titulaires ayant exercé quatre années pour leur proposer des concours « réservés ». Il devait résorber la précarité. Après cinq sessions et alors que le dispositif prolongé entre dans sa dernière année, quel bilan peut-on tirer ? La CGT Educ'action, reçue au ministère de l'Éducation, a porté toutes ses critiques contre ce dispositif. Depuis son entrée en vigueur, le nombre de personnels non-titulaires est resté stable, voire s'est développé dans certaines catégories, et ce malgré la titularisation de plus de 15 000 collègues. Autrement dit, l'administration et ses différent.e.s employeur.se.s ont continué massivement à avoir recours aux personnels non-titulaires pour faire face à leurs besoins.

Le dispositif Sauvadet est insuffisant, d'abord parce que le nombre d'éligibles aux concours, les plus ancien.ne.s non-titulaires, est très réduit. Ainsi, moins de 9 000 enseignant.e.s non-titulaires du second degré étaient éligibles en 2016 au concours réservé alors qu'ils ou elles étaient presque 40 000.

Mais le tri ne s'arrête pas là. En raison d'une disette du nombre de postes à pourvoir mais aussi d'une attitude très sélective de beaucoup de jurys, de nombreux personnels sont exclu.e.s de la titularisation. À peine 58,9 % des postes offerts aux concours ont été pourvus, alors que s'agissant de candidat.e.s exerçant déjà, le taux devrait être de 100 %. Est-il utile de préciser que les collègues recalé.e.s restent non-titulaires et continuent d'exercer dans leurs rectorats respectifs ?

1– Hagège Claire et Soumaré Aïssatou, *Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015*. Point. STAT. Août 2017. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/recrutements-2015.pdf

2– Singly François de, Thélot Claude, *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod, 1988.



- **Exigeons une loi de titularisation équitable pour tout.e.s les agent.e.s non-titulaires et vacataires employé.e.s sur des postes permanents.** Cette loi de titularisation consiste à permettre aux agent.e.s concerné.e.s, qui le souhaitent, d'intégrer le statut général des fonctionnaires, par transformation de leur poste de non-titulaire en poste de titulaire. Cela devra se faire sans mobilité géographique obligatoire, au minimum sans réduction de salaire, avec reprise intégrale de l'ancienneté et dans un corps ou un cadre d'emploi correspondant aux qualifications et compétences et éventuellement aux diplômes exigés pour exercer la mission tenue. Cette loi devra également prévoir, la réduction drastique du recours au recrutement des non-titulaires et des vacataires, ainsi que la mise en place d'outils pour en assurer le contrôle et la transparence avec les organisations syndicales.
- **De nouveaux droits pour les non-titulaires sont nécessaires.** À l'exception de quelques agent.e.s bénéficiant de « quasi-statut », les non-titulaires en CDD ou CDI et les vacataires n'ont pas de cadre précis leur assurant quelque droit que ce soit en matière de rémunération, de progression professionnelle ou de sécurité d'emploi (pour les CDD). La CGT revendique pour les agent.e.s concerné.e.s des mesures cohérentes, aux niveaux ministériels ou territoriaux, qui y remédient comme par exemple : le versement d'une prime de précarité de 10 % à la fin d'un contrat CDD non renouvelé, une revalorisation annuelle de leur rémunération ; la requalification des contrats de droit privé en contrat de droit public pour les personnels volontaires ; une reconnaissance de la qualification opposable et cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires, A, B ou C.

En matière sociale, ces agent.e.s doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires en matière de délai de carence, de versement des indemnités maladie et le plein traitement pour les 3 premiers mois de maladie.

- **Formations :** Les non-titulaires, et notamment les femmes, doivent bénéficier de formations sur leur temps de travail. Toutes choses égales par ailleurs, chaque année dans les cinq ans qui suivent leur embauche, les femmes non-titulaires ont plus de chances de devenir fonctionnaires que leurs homologues masculins, car généralement elles se présentent davantage aux concours de la Fonction publique et réussissent mieux de surcroît¹. L'instabilité professionnelle induite par le fait d'être non-titulaires en CDD peut les inciter davantage à chercher à pérenniser leur situation dans le public, plutôt que de s'orienter vers le secteur privé parce que leur insécurité dans le privé est plus importante encore que celle des hommes².
- **Aucun licenciement de contrats aidés sans que ne soit proposée une solution pérenne** permettant d'accéder à l'emploi statutaire.
- **La mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement des missions publiques** dans l'intérêt des usager.e.s.
- **La pérennité de l'emploi pour les personnels touché.e.s par le nouveau décret portant sur les rythmes scolaires ;**
- **La défense des missions publiques, du Statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers ;**
- **L'instauration des 32 heures** pour réduire le chômage et garantir des conditions de travail respectueuses des agent.e.s.

Chiffres clés

Pour toute la Fonction publique, les femmes représentent :

En catégorie A

57,6 % des non-titulaires
66,6 % des fonctionnaires

En catégorie A+

47,7 % des non-titulaires
48 % des fonctionnaires

En catégorie B

64,3 % des non-titulaires
62,6 % des fonctionnaires

En catégorie C

73 % des non-titulaires
(70 % dans la FPE ;
71,5 % dans la FPT
et 78 % dans la FPH)
63 % des fonctionnaires

Les non-titulaires sont donc employés.e.s sur des postes peu qualifiés. Les postes de non-titulaires se retrouvent dans les métiers correspondant aux stéréotypes attribués aux femmes : santé et éducation, service à la personne...

est arrêté à partir de 2018.

EXEMPLE D'AVANCÉES

➔ **Mobilisation : lutte gagnée au lycée Victor Louis de Talence (Gironde)**

Par la CGT Educ'action Bordeaux (33) :

« Les politiques d'austérité et de destruction des services publics se sont traduites au printemps 2017 au Lycée Victor Louis par la suppression de cinq postes d'Assistantes d'éducation (AEd) en six ans ! La charge de travail se reporte sur celles qui restent... et les pressions hiérarchiques sont toujours plus fortes pour rendre les assistantes individuellement responsables des dysfonctionnements. Depuis septembre, les AEd ont fait des propositions à la direction pour améliorer leurs conditions de travail et le service, mais n'ont reçu en retour que sarcasme et mépris. Suite à leur « débrayage sauvage » pour se faire entendre, le proviseur les a menacées autoritairement... de licenciement.

Les six jeunes femmes AEd ne se sont pas laissé intimider et se sont syndiquées à la CGT Educ'action qui leur a mis à disposition un outil de lutte et de solidarité. Les surveillantes ont démarré une grève reconductible pour obtenir d'abord, par le rectorat, l'annulation du retrait de salaire pour le premier débrayage ! Après cinq jours de grève, le chef d'établissement obtempérait aux demandes des personnels mais en voulant les « punir » : il leur supprimait leur journée de repos.

Contre son diktat, la grève s'est poursuivie ! Manifestations, discussions avec les personnels

et les élèves, pétitions, tracts, communiqués aux médias se sont succédés... Une caisse de soutien a été organisée. La grève c'est long, c'est dur mais c'est aussi plein de vie : la solidarité et l'amitié dans la grève, la prise en charge de sa lutte, les rapports de force à établir, les pressions à contenir... Victoire, après huit jours de grève reconductible, l'ensemble des revendications des AEd a été satisfait et le proviseur a abandonné son projet punitif. » ■

Pour aller plus loin

• **Repères revendicatifs de la CGT Fonction publique, Revendications de la CGT pour la Fonction publique et ses agents. Les cahiers, n°261-262, décembre 2017- janvier 2018.**

http://ufsecgt.fr/IMG/pdf/revendicatif_3_versants.pdf

5 PROMOTION ET DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

L'égalité professionnelle doit intégrer la question des avancements, du déroulement des carrières et de l'accès des femmes aux postes à responsabilités.



LES ENJEUX

Deux sujets sont abordés ici :

D'abord, la question des avancements habituels au sein d'un même poste ou d'un même emploi. Il s'agit ici de voir comment, avec de l'ancienneté, les agent.e.s progressent dans leur service ou établissement, notamment via des changements d'échelon, de grade... évidemment accompagnés d'une évolution salariale.

Or, comme le démontre le rapport de la députée Descamps-Crosnier¹, les cadres d'emplois et les filières à prédominance féminine offrent des carrières moins importantes, des possibilités de passerelle entre catégorie C, B et A, moins nombreuses et plus difficiles que des filières et des emplois techniques à prédominance masculine.

1— Descamps-Crosnier Françoise, 2016, *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique*, Rapport au premier ministre.

Ensuite, la question de la « promotion » renvoie également aux parcours individuels, à l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Cela correspond dans la Fonction publique au passage de concours et examens ou aux listes d'aptitude et tableaux d'avancement. On observe le phénomène du « plafond de verre » auquel elles sont confrontées. Le « soupçon de maternité », les stéréotypes sexistes ou encore les discriminations pures sont autant de freins à des parcours professionnels enrichissants, évolutifs et surtout comparables à ceux des hommes.

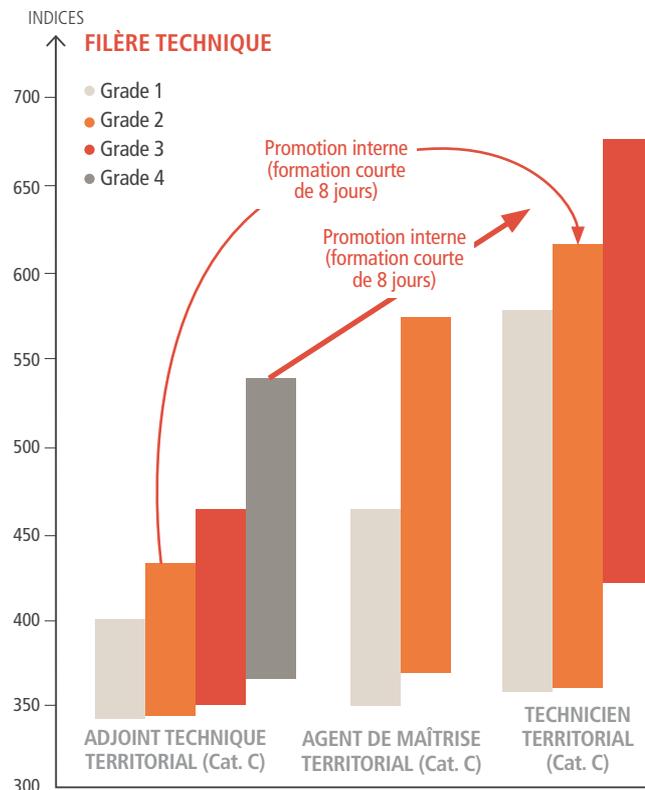
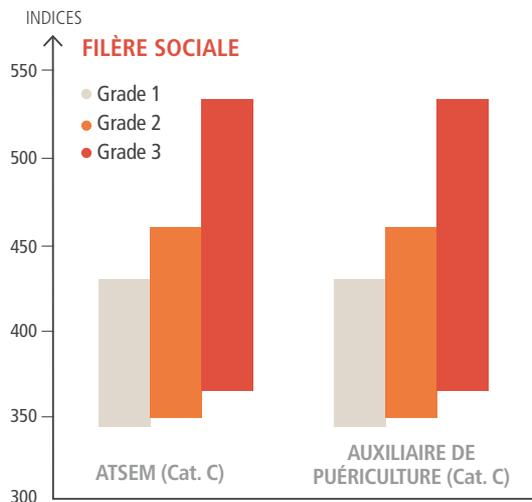
Quelques exemples

qui confirment et démontrent ces inégalités femmes/hommes dans le parcours professionnel

01

COMPARAISON DES PARCOURS DES AGENT.E.S CATÉGORIE C DE LA FPT (AVANT PPCR¹)

1 – PPCR : Parcours professionnel carrières et rémunérations.



Le rapport Descamps-Crosnier¹ a comparé les parcours des filières technique et sociale de la catégorie C de la FPT : d'un côté, les agent.e.s techniques spécialisé.e.s des écoles maternelles (ATSEM, dont 99,7% sont des femmes), et les auxiliaires de puériculture (dont 99,5% de femmes), et de l'autre, les adjoint.e.s techniques territoriaux.ales, qui sont en majorité des hommes.

Dans la filière technique, le cadre d'emploi d'adjoint.e technique territorial.e comporte 4 grades, avec le passage possible (par promotion interne et formation courte de 8 jours) vers le cadre d'emploi d'agent.e de maîtrise territorial.e et même la possibilité de passer en catégorie B dans le cadre d'emploi de technicien.ne territorial.e.

Dans la filière sociale, les cadres d'emploi comportent 3 grades et il n'y a aucune possibilité de promotion vers un autre cadre d'emploi et peu vers la catégorie B (sauf depuis la lutte des ATSEM où un décret de mars 2018 prévoit désormais un concours interne vers la catégorie B)².

➔ **Vu la prédominance très féminine de la filière sociale, il s'agit bien d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes que l'on retrouve dans d'autres situations, comme dans la comparaison entre les carrières des filières ouvrières et soins catégorie C de la FPH.**

1– Rapport Descamp-Crosnier, p. 16-17

Attention : le rapport Descamps-Crosnier a été rédigé avant le PPCR.

2– Voir le chapitre *Revalorisation*, p. 67.

02

TAUX DE PROMU.E.S/PROMOUVABLES POUR QUATRE CADRES D'EMPLOIS DANS SEPT DÉPARTEMENTS

Le rapport Descamps-Crosnier porte également sur l'étude du ratio promu.e.s/ promouvables dans des centres de gestions de 7 départements.

➔ **Il ressort que le taux de promotion des hommes est plus élevé que celui des femmes, à l'exception de la promotion interne au grade d'attaché.e, qui représente cependant des faibles effectifs.**

	Promouvables	Promues.e.s	Taux promu.e.s/ promouvables
Attaché.e principal.e	52 hommes 107 femmes	44 hommes 51 femmes	80% 48%
Attaché.e	52 hommes 197 femmes	7 hommes 52 femmes	13% 26%
Rédacteur.rice	27 hommes 287 femmes	14 hommes 123 femmes	52% 43%
Adjoint.e technique 1 ^{ère} classe	1239 hommes 1208 femmes	656 hommes 435 femmes	53% 36%

03

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES ENSEIGNANT.E.S DU PREMIER DEGRÉ EN SEINE-MARITIME 2018

En Seine-Maritime, en février 2018, l'accès à la classe exceptionnelle des enseignant.e.s du premier degré est toujours réservé aux hommes. Il y a eu en effet 24 % des femmes promues pour 41 % des hommes, alors qu'elles représentent 65 % des promouvables. Le PPCR, en créant ce nouveau grade, a aussi imposé des quotas dans les règles du barème pour les avis « Excellent » et « Très satisfaisant ».

➔ **Or, l'analyse des avis sur le premier vivier montre une fois de plus une forte propension à mieux « apprécier » les hommes que les femmes ! Ces dernières seraient-elles moins exceptionnelles et juste satisfaisantes ?**

	Femmes	Hommes
Promouvables	202 65 % des promouvables	111 35 % des promouvables
Promu.e.s	48 52 % des promu.e.s 24 % des femmes	45 48 % des promu.e.s 41 % des hommes
Répartition des avis		
Avis Excellent	24 51 % des avis Excellent 12 % des femmes	23 49 % des avis Excellent 21 % des hommes
Avis Très satisfaisant	34 51 % des avis Très satisfaisant 17 % des femmes	29 46 % des avis Très satisfaisant 26 % des hommes
Avis Satisfaisant	144 71 % des avis Satisfaisant 71 % des femmes	59 29 % des avis Satisfaisant 53 % des hommes

EXEMPLE D'AVANCÉE: UNE ÉTUDE DE COHORTE

Une autre façon de mesurer les écarts dans les déroulements de carrière repose sur l'étude de cohorte. Il s'agit d'observer les parcours professionnels des femmes et des hommes, entré.e.s au même moment, sur des mêmes concours et d'étudier les différences apparaissant au fil du temps.

L'étude

L'étude de cohorte, menée à la Direction générale des finances publiques en janvier 2012¹, porte sur les 512 lauréat.e.s au concours externe d'accès à la catégorie C, de 1986, dont la situation est analysée en 2010 (soit 24 ans après). Cette étude confirme les écarts de déroulement de carrière au détriment des femmes.

Les résultats

- **Globalement, 82 % des hommes et 67,5 % des femmes ont eu une promotion**, 32 % des femmes et 17,9 % des hommes ont eu une promotion dans la catégorie C, la majorité ayant atteint le dernier grade. 51,4 % des femmes et 57,4 % des hommes sont passés en catégorie B ; 15,8 % des femmes et 17,9 % des hommes en catégorie A.

1— Voir également « L'éventail des carrières », pp. 36-37, qui est une illustration de cette méthode.

- **Les femmes ont été promues davantage par concours que par liste d'aptitude** (sélection sur dossier) : 40,5 % des femmes (53,6 % des hommes) promu.e.s en catégorie B l'ont été par liste d'aptitude ; 18,4 % des femmes (31,9 % des hommes) promu.e.s en catégorie A l'ont été par liste d'aptitude.
- **La situation familiale des agent.e.s joue sur l'accès aux promotions** : 65,5 % des mères de un.e ou deux enfants ont eu une promotion et 90 % des pères de un.e ou deux enfants !
- **Les femmes sans enfant – peu nombreuses (18 % de l'ensemble) – ont eu davantage de promotion que les hommes** et surtout : elles ont davantage bénéficié des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement que les autres.

➔ **Au total, on constate bien une pénalisation des femmes dans leur carrière, en lien avec la maternité.**



LE DISPOSITIF PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) ET LE DOCUMENT D'ORIENTATION « REFONDER LE CONTRAT SOCIAL AVEC LES AGENTS PUBLICS »

Le dispositif PPCR s'applique sur la période 2016-2022 contre l'avis des organisations syndicales majoritaires dont la CGT. Plus de deux ans après la décision unilatérale du gouvernement de l'époque, la CGT confirme son analyse : le PPCR ne conduit pas aux légitimes améliorations de carrières attendues par les agent.e.s.

De fait, les quelques avancées demeurent insuffisantes (intégration partielle des primes dans le traitement brut, revalorisations individuelles limitées et étalées dans le temps, prise en compte partielle des qualifications, ...) tandis que certaines mesures ont des conséquences clairement négatives (conditions de reclassement entre certains corps et catégories qui provoquent des reculs, allongement de la durée dans le grade, évaluation professionnelle...).

Le PPCR introduit également une réflexion sur de nouvelles modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle en s'appuyant sur deux leviers essentiels, la rémunération et les conditions d'avancement, dont l'objectif est de faire la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations pour les plus « méritant.e.s ».

Cette orientation, qui se confirme dans le document d'orientation du gouvernement actuel « Refonder le contrat social avec les agents publics » augmentera les inégalités salariales, et notamment entre les femmes et les hommes.



La CGT, opposée au dispositif PPCR et aux propositions du nouveau « Contrat social », revendique l'ouverture d'un cycle de négociations sur les carrières des agent.e.s de toutes les catégories.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Mesure 8 du protocole d'accord sur l'égalité** : supprimer les freins à l'avancement. Chaque employeur engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions et avancements des femmes. Veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique pour une promotion ou un avancement soit strictement justifiée.

• **Mesure 4 du protocole** : rappeler par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière. Or la circulaire du 22 décembre 2016 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique est moins précise car elle indique que « *les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire* », mais ne reprend pas l'ensemble des congés tel que les congés afférents à la grossesse...

INDICATEURS RSC

Présentation annuelle devant les CAP et les CCP sur les avancements et promotions par sexe.

- Répartition des agent.e.s promu.e.s/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions
- Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps/ cadres d'emploi au sein de la même catégorie, au cours de l'année et au cours des 3 ou 5 dernières années.
- Durée entre deux promotions.
- Répartition des agent.e.s bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi.
- Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant).
- Part des femmes dans la composition des jurys ; part des présidentes de jurys.
- La CGT souhaite ajouter de nouveaux indicateurs de suivi sur ce thème. On pourra se reporter au tableau « Propositions d'indicateurs complémentaires »¹. ■

MATERNITÉS

Les maternités pénalisent les carrières des femmes

Dans la Fonction publique comme dans le privé, ce sont les femmes qui interrompent ou ralentissent majoritairement leur carrière suite à une naissance, sous différentes formes : temps partiel, congés parentaux, réduction des heures supplémentaires (si elles existaient)...

Or ces interruptions ont non seulement un effet sur les rémunérations¹, mais également sur l'accès aux promotions. L'attribution de promotion s'effectue souvent via une évaluation de la hiérarchie, or les congés maternité, mais aussi les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse, font souvent l'objet d'une évaluation défavorable ou d'une absence même d'évaluation.

1— Voir le chapitre *Rémunérations*, p. 77.

1— Voir la partie *Construire un diagnostic complet*, p. 30.

LES CONTRAINTES DE LA MOBILITÉ

La question de la mobilité géographique dans les déroulements de carrière est centrale dans la Fonction publique. C'est un obstacle important pour les femmes ayant des contraintes familiales.

« La mobilité peut être imposée ou être un prérequis pour l'avancement dans les trois versants de la Fonction publique. Elle peut aussi révéler nécessaire dans la construction d'un parcours professionnel ascensionnel : mobilité statutaire, mobilité pour certains corps ou cadres d'emplois inhérente à certains emplois en fonction de l'organisation administrative dont ils dépendent... »¹

En réalité, les taux de changement de zones d'emploi sont très proches entre les femmes et les hommes, sauf pour la FPE où ils sont légèrement plus faibles pour les femmes.

Mais selon l'âge, des variations importantes existent : les femmes sont plus mobiles que les hommes avant 25 ans (10,6 % de taux de changement pour les femmes et 8,8 % pour les hommes) ; à partir de 25 ans ce taux s'inverse et tend à se réduire après 50 ans.

Il y a donc un lien assez net entre mobilité et contraintes familiales pour les femmes (et non pour les hommes).

1 – Descamps- Crosnier, p. 38.

La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle dans la Fonction publique indique :

« La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. Les règles statutaires et les pratiques de gestion des employeurs concernant la mobilité géographique doivent être réexaminées au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. La mobilité fonctionnelle doit, dans la mesure du possible, être privilégiée ».

Elle suggère également : *« Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement ».*

VIGILANCE



Attention, comme les femmes restent longtemps bloquées dans une même catégorie, un même grade ou cadre d'emploi, on constate souvent qu'elles sont mieux payées que les hommes dans celle-ci ;

ceci est dû à leur ancienneté dans la catégorie, mais cela ne signifie pas qu'elles progressent mieux, au contraire, c'est même là le signe d'une stagnation professionnelle.

REVENDICTIONS À PORTER



- **Obtenir des données chiffrées précises** sur les carrières des agent.e.s.
- **Systématiser les études de cohorte** et fixer des objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière par une compensation, à destination des femmes.
- **Étudier les déroulements de carrière** pour les principaux cadres d'emploi/filières à prédominance féminine et masculine et harmoniser vers le haut les déroulements de carrière, en offrant les mêmes nombres de grades par cadres d'emplois et/ou corps de même catégorie et même niveaux de qualification ; les mêmes critères de promotions vers la catégorie supérieure.
- **Assouplir ou supprimer les contraintes de mobilité géographique.**
- **Former les responsables** en charge de l'évaluation des agent.e.s à l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux stéréotypes sexistes pouvant biaiser leur évaluation, même en présence de référentiels neutres¹.
- **Adapter et appliquer la méthode du « Nuage de points »** : la CGT a mis en œuvre un outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode, dite du « nuage de points », constitue un nouvel indicateur. Elle consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différenciation femmes /hommes) selon le niveau de diplôme, le grade et la catégorie d'un côté, et l'âge et la rémunération de l'autre. Ce graphique permet d'identifier les personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe². De même, la CGT a élaboré une autre représentation à partir des études de cohorte et la construction d'un graphique représentant « l'éventails de carrière »³. En fonction des différences de traitement mises au jour via ces méthodes, **il faut exiger des mesures de rattrapage des retards de carrière.**
- **Neutraliser réellement les effets des congés maternité, congés parentaux** et toutes absences liées aux grossesses et à l'éducation des enfants sur l'accès à toutes les promotions.
- **Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent.e.s à temps partiel et/ou non-complet (ou incomplet).**
- **Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent.e.s à l'issue des formations professionnelles.**

1– Proposition 16, rapport Descamps-Crosnier.

2– Voir p. 33.

3– Voir p. 36.



Pour aller plus loin

- **Construire un diagnostic complet**, chapitre *Nouveaux indicateurs proposés par la CGT*, qui détaille la méthode du « nuage de points », p. 33. Également sur le site de la CGT : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/ce-que-nous-voulons/discriminations/>

6 REVALORISATION DES EMPLOIS ET FILIÈRES À PRÉDOMINANCE FÉMININE

L'objectif est de revaloriser les emplois à prédominance féminine par une remise à plat des définitions et évaluations des emplois retenues dans les répertoires des emplois et métiers et par une revalorisation des grilles indiciaires.



LES ENJEUX

Parmi les facteurs expliquant les inégalités salariales, le fait que des métiers, cadres d'emplois, corps et filières soient encore rarement occupés par des femmes et des hommes est important. Elles et ils ne travaillent pas dans les mêmes services et établissements ou dans les mêmes filières d'activité. Et au sein d'un même service ou établissement, l'on retrouvera une « spécialisation » entre les emplois.

À l'échelle de la société, mais aussi dans la Fonction publique, le phénomène de concentration des emplois féminisés dans peu de « familles professionnelles » perdure :

12 des 86 familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes (à titre de comparaison, les douze premières familles occupées par les hommes regroupent 36 % de leurs emplois). Dans le public, comme dans le privé, il s'agit, pour l'essentiel, des domaines du secrétariat et du travail administratif, du soin, de l'éducation et du nettoyage. Or, les métiers occupés majoritairement par les femmes ne reconnaissent pas les vraies qualifications requises, au prétexte qu'elles seraient « naturelles », « innées » !

L'objectif est de revaloriser les emplois à prédominance féminine par une remise à plat des définitions des fonctions et des emplois repères retenues dans les répertoires des métiers. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces répertoires, de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre, et d'appliquer le principe « *un traitement égal pour un travail de valeur égale* ». Cela permettra une reconnaissance de toutes les qualifications des emplois à prédominance féminine.

De fortes différences entre les filières et des emplois : des parois de verre très étanches

Dans chaque versant de la Fonction publique, existent différentes filières (technique, administrative, sociale, soignante, culturelle...). Ces filières sont marquées par le genre : les hommes restent majoritaires dans la filière technique, médicale, les femmes dans les filières sociale, soignante... Rappelons que l'on estime qu'un emploi ou une filière est à prédominance féminine (ou masculine) si elle comprend plus de 60% d'un sexe. Or la construction de ces filières révèle de fortes différences dans les grilles indiciaires, dans les déroulements de carrière et/ou dans l'accès au régime indemnitaire.

Un témoignage cité dans le rapport de Mme Descamps-Crosnier est plus que révélateur.

Selon un technicien de la FPT, catégorie B : « *Ma femme, éducatrice de jeunes enfants en collectivité territoriale (bac+2) gagne 100€ de moins que moi qui n'ai qu'un CAP. Elle est dans une filière typiquement féminine. Le niveau des primes est particulièrement bas mais surtout, elle n'a pas le droit comme moi aux promotions internes, aux examens professionnels et il lui est imposé d'avoir le diplôme et le concours !* »

CE QUE DISENT LES TEXTES

Comme le rappelle le guide du Défenseur des droits¹ (cité également par le rapport Descamps-Crosnier) :

« *Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale parcourt le droit international, européen et français. Il s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public. Plus large que le principe "à travail égal, salaire égal", le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur ou de valeur égale permet d'assurer une égalité de rémunération entre des salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant de valeur égale ou de valeur comparable* ».

1— Becker Marie, Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2013, *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, Défenseur des droits.



EXEMPLES DE MÉTIERS OU DE CADRES D'EMPLOI À REVALORISER

LE PROTOCOLE PPCR

Comme nous le rappelons dans le chapitre sur les carrières¹, la CGT n'a pas signé le protocole Parcours professionnels, Carrières Rémunérations (PPCR) de 2015.

Pour autant nous notons comme une avancée l'annonce d'un plan d'action pour garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes. Il est en effet prévu dans le protocole : « *d'analyser les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritaires masculines, en comparant, à niveaux de qualification égaux, les différences de rémunération* ». C'est une véritable avancée que d'oser comparer les filières entre elles ! Mais jusqu'à présent, aucune étude n'a été réalisée dans cette optique.

1 – Voir p. 59 de ce guide.

★ **Les sages-femmes et les ingénier.e.s hospitalièr.e.s**

Les sages-femmes ont mené une lutte pour une vraie reconnaissance de leurs qualifications. Seules quatre des cinq années d'étude sont reconnues (niveau master 1); alors qu'elles assurent le suivi gynécologique de prévention, la prescription de la contraception, le diagnostic, et qu'elles effectuent 80 % des accouchements. Alors que c'est une profession médicale, elles sont souvent considérées comme du personnel paramédical. Elles revendiquent avec la CGT un salaire avec les mêmes bornes indiciaires que les ingénieurs hospitaliers qui exercent un travail de valeur égale. En effet même avec la revalorisation récente des sages-femmes, au grade 1, leur rémunération nette mensuelle est de 1800€ et jusqu'à 2900€ (au bout de 24,5 ans d'ancienneté). Le passage au grade 2 est lié à un changement de mission (enseignement...).

Du côté des ingénieurs hospitaliers, il existe cinq grades : ingénieur hospitalier, principal, en chef classe normale, en chef classe exceptionnelle et général) dont les rémunérations nettes mensuelles vont de 1799€ à 3191€ pour les ingénieurs hospitaliers (mais de 2371€ à 4037€ pour les ingénieurs principaux et jusqu'à 3506€ à 5455€ pour un ingénieur général...).

Si en début de carrière, les rémunérations des sages-femmes et ingénieurs sont désormais proches, ce n'est pas le cas ensuite, avec un déroulement de carrière nettement plus avantageux pour les ingénieurs.

★ **Les infirmier.e.s**

Les infirmier.e.s ont mené de longues luttes pour la reconnaissance de leur métier.

Jusqu'en 2010, ce corps était en catégorie B, le diplôme d'État de 3 ans et demi d'études n'était pas reconnu en totalité. Si avec la réforme LMD, ce cadre d'emploi est passé en catégorie A, cela n'a pas été sans chantage, puisque les infirmier.e.s de la FPH et de la territoriale des services de santé ont perdu « la catégorie active » (c'est-à-dire un métier reconnu comme pénible et ouvrant droit à un départ anticipé). Elles se retrouvent condamnées à travailler plus longtemps en échange de peu de reconnaissance salariale. N'oublions pas qu'en 2011, 47% d'entre elles sont restées en catégorie B, pour bénéficier d'un départ à la retraite à partir de 57 ans. Ce chiffre n'a pas été réactualisé par le ministère de la santé. Ce « droit d'option » entre catégorie A et B est source d'inégalité, puisque deux infirmier.e.s, ayant le même diplôme, faisant le même travail, sont payé.e.s différemment !



EXEMPLES DE MÉTIERS OU DE CADRES D'EMPLOI À REVALORISER

Qui plus est, depuis le décret du 30 août 2016, les infirmiers sapeurs-pompiers – une majorité d'hommes puisqu'il n'y a que 12 % de femmes parmi les sapeurs-pompiers et 90 % de femmes parmi l'ensemble des infirmières – sont tous passés en catégorie A, tout en gardant la catégorie active (et donc la reconnaissance de la pénibilité de leur travail)¹. C'est donc une nouvelle forme d'inégalité à l'égard des femmes que dénonce le syndicat CGT de l'Hôpital Nord de Marseille qui a saisi le Défenseur des droits en novembre 2017.

Malgré cette revalorisation, les infirmier.e.s restent payé.e.s bien en dessous de leur valeur, la CGT exige une nouvelle revalorisation, compte tenu de l'évolution du travail, de sa complexification et de la détérioration générale des conditions de travail, le passage de toutes les infirmières en catégorie A et la réintégration de la catégorie active.

★ **Les aides-soignant.e.s**

L'évolution de la catégorie des infirmier.e.s n'est pas sans incidence sur les aides-soignant.e.s : regroupant plus de 200 000 agent.e.s, ce métier est féminisé à 88 % et toujours classé en catégorie C. Dans un premier temps, ces agent.e.s ont obtenu la reconnaissance de leur diplôme : leur diplôme professionnel (de 2005) est devenu diplôme d'État en 2007. Mais elles/ils n'ont pas obtenu une grille spécifique mais une prime de reconnaissance de leur qualification sur laquelle elles/ils surcotisent pour la retraite. Avec l'évolution actuelle du métier, et les fortes restrictions budgétaires, le positionnement des aides-soignant.e.s en catégorie C est un vrai problème, d'autant plus que leur perspective d'évolution vers le corps des infirmier.e.s est plus difficile.

Un travail invisible, dévalorisé : les aides-soignant.e.s sont les personnels les plus proches des patient.e.s. Chargé.e.s d'assurer « l'hygiène et le confort des patient.e.s », c'est aussi eux/elles qui recueillent le plus souvent leur plainte et leur souffrance.

En premier lieu, le statut lui-même limite toute forme d'autonomie, puisque « *l'aide-soignant.e est placé.e sous la responsabilité de l'infirmier.e* ».

Les aides-soignantes sont le dernier maillon de la chaîne des soins et assurent ce que l'on appelle le « sale boulot »², que l'on refuse de voir et de reconnaître : très certainement parce qu'il/elle est au contact direct avec les corps malades et en souffrance. Or le travail des aides-soignant.e.s est fondé sur le relationnel, il ne s'agit pas seulement de faire une toilette ou un change, mais d'un travail de relation à l'autre, d'accompagnement physique et psychoaffectif... Le travail d'aide-soignant.e, plus encore que celui d'infirmier.e, renvoie à la construction de métiers définis comme « féminins », car il s'appuie sur des compétences considérées comme naturelles : nettoyer, nourrir... Plus encore que le travail infirmier car on nie ici toute forme de compétences professionnelles, on renvoie ce travail à des tâches simples, alors que le relationnel est au cœur de ce travail et requiert de vraies compétences.

Des conditions de travail dégradées : les contraintes temporelles et budgétaires rendent particulièrement difficile le travail des aides-soignant.e.s. Le temps qui pouvait être consacré à l'écoute des patient.e.s est réduit au minimum.

2– Voir Anne-Marie Arborio, 2012, *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Economica, coll. « sociologiques ».

1– Voir le chapitre *Obtenir l'égalité des pensions*, p. 108.

Le mode d'organisation de plus en plus contraint nie totalement la dimension relationnelle de leur activité, ce qui est source de stress et d'épuisement professionnel. En témoigne la lutte du personnel des EHPAD, relevant en partie d'établissements publics : faute de personnel, dans de nombreux EHPAD, la toilette se résume au seul VMC (visage, mains, cul), cette situation révélant une maltraitance imposée aux patient.e.s, très mal vécue et dénoncée par les personnels. Le manque de matériel, les horaires à rallonge avec une amplitude parfois de 12 heures, les temps partiels : la pénibilité de leur travail est invisible.

Depuis le PCR, le corps des aides-soignant.e.s est composé de 2 grades au lieu de 3 : le grade C2, AS de classe supérieure et C3 de classe exceptionnelle. Mais pour autant, leur revalorisation en catégorie B n'est toujours pas à l'ordre du jour, alors que c'est une des recommandations du rapport Descamps-Crosnier.

Témoignage de la secrétaire générale CGT des EHPAD publics du Val-de-Marne

« Deux mobilisations sans précédent ont eu lieu les 30 janvier et 15 mars 2018. On a recensé 34 % de grévistes dans les EHPAD pour dénoncer un manque criant de personnel et des conditions de travail insoutenables.

Pour être aide-soignante, il faut vraiment être motivée, le vouloir, être dévouée et surtout aimer ce métier. C'est un très beau métier mais un métier difficile. Les horaires sont décalés, on peut travailler le week-end, les jours fériés. Et puis c'est un travail qui prend une réelle place dans la vie. Et notamment dans sa vie personnelle. Lorsque l'on rentre chez soi, il est très fréquent que l'on pense à tel.le ou tel.le patient.e ou résident.e ou que l'on se demande si demain il sera encore là...

La dimension d'accompagnement de fin de vie doit être mieux prise en compte. Le manque de temps est un véritable problème dans ce type de structure. Même en étant organisée, en étant la plus rapide possible, c'est impossible de non seulement consacrer du temps aux usager.e.s mais c'est également impossible de faire les soins correctement, dès lors ils sont bâclés au détriment de leur bien-être voire de leur hygiène.

Les aides-soignant.e.s perdent le sens de leur métier car les prescriptions de travail sont loin, bien loin, des apprentissages de leur métier : comment accepter de pratiquer une toilette en 6 ou 8 minutes quand on leur a expliqué qu'il faut au minimum 45 minutes pour prendre en compte humainement une personne âgée en perte d'autonomie ?

Le travail empêché et la non-traitance des maux des résident.e.s sont les véritables institutionnalisations de la maltraitance. »



EXEMPLES DE MÉTIERS OU DE CADRES D'EMPLOI À REVALORISER

★ **Les ATSEM**

Les 54 000 agent.e.s territoriaux.spécialisé.e.s des écoles maternelles font aussi partie des emplois « invisibles », méconnus et dévalorisés. Le métier est un des plus féminisés avec 99 % de femmes. Elles ont un rôle essentiel auprès des enseignant.e.s des écoles : accompagnement, tutorat de développement sécurité, préparation d'activités et de matériel... Parmi les plus jeunes ATSEM, 20 % sont dans des emplois précaires (non-titulaires, emplois aidés...) et 20 % en temps incomplets souvent imposés. D'une collectivité à l'autre, leur temps de travail est annualisé et varie de 28 à 40 h, (avec des dépassements certaines semaines pendant les vacances scolaires), et leurs activités et responsabilités ne sont pas du tout les mêmes. La lutte des ATSEM de décembre 2016 et février 2017 a fait du bruit, cela a permis de pointer la question de leur dévalorisation, et d'obtenir de petites avancées bien insuffisantes...

Non reconnaissance de toutes leurs activités et de nouvelles missions exercées : comme le rappelle le rapport du CSFPT de février 2017¹, les ATSEM ont vu leur rôle évoluer et le nombre de leurs missions élargi sans aucune reconnaissance : un rôle éducatif nié ; une participation éventuelle aux réunions (parfois hors temps de travail) ; les ATSEM « *participent à la communauté éducative* », mais selon les cas, cette participation est plus ou moins valorisée, elle est parfois indispensable (en cas d'absence d'un.e enseignant.e ou en cas de dédoublement des activités d'une classe à deux niveaux...). Il arrive parfois qu'en l'absence d'un.e auxiliaire de vie scolaire, l'ATSEM remplisse sa fonction et accompagne un.e enfant handicapé.e au détriment des autres élèves et du fonctionnement de la classe.

De même, la réforme des rythmes scolaires a mis en exergue leur capacité à mener à bien de nouvelles missions et leur rapidité d'adaptation, leur activité s'est orientée aussi vers le périscolaire notamment en fin de journée et sur le temps de repas. Certain.e.s ATSEM assurent l'encadrement de stagiaires (Cap petite enfance) et sont de vrai.e.s

1— De Carlos Jésus , « Les agent.e.s territoriaux spécialisé.e.s des écoles maternelles », rapport du 2 février 2017, au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.

maître.sse.s d'apprentissage. Enfin, de plus en plus d'ATSEM sont amené.e.s à encadrer une équipe, à coordonner des projets d'activité...

Les activités d'entretien et le lien avec les adjoint.e.s techniques très flou : les ATSEM ont normalement aussi une fonction d'entretien du matériel pédagogique et des locaux, mais cette activité est liée au fonctionnement de la classe (préparation et rangement des exercices) mais pas à l'entretien général des locaux, normalement assuré par les adjoint.e.s techniques. Mais il y a une forte confusion entre les deux, puisque un certain nombre d'agent.e.s faisant fonction sont laissé.e.s dans leurs conditions après de nombreuses années d'exercice.

Des conditions de travail détériorées : une enquête réalisée par la CGT auprès de 2 000 ATSEM montre l'importance de la pénibilité avec des contraintes physiques : plus de 90 % des ATSEM ont des problèmes de dos liés aux postures debout, au mobilier non adapté à l'adulte, aux longueurs des journées et à la répétition des gestes (ex : mettre en place les lits de la sieste et les ranger quotidiennement), assurer le nettoyage des classes en fin de journée et aux contraintes physiques durant les grands nettoyages ; mais aussi des contraintes psychiques dues au bruit (plus de 87

décibels²), à la disponibilité continue auprès des enfants tout au long de la journée... ; au risque de contagion des maladies infantiles...

Un « plancher collant » : une part importante de ces activités nouvelles relève de la catégorie B. Or les ATSEM sont confinés en catégorie C et des freins importants les empêchaient (jusqu'il y a peu) de préparer les concours et d'accéder en B. Face à la forte mobilisation des ATSEM, le gouvernement a fait quelques propositions³ mais en dessous des revendications de la CGT :

- Pas de reconnaissance des missions éducatives des ATSEM et maintien de l'entretien des locaux comme une mission principale.
- L'accès sous conditions aux cadres d'emploi d'agent.e de maîtrise avec spécificité « accueil, hygiène et propreté des locaux ». Cette mesure, portée par la CFDT, vise à valoriser la mission de nettoyage des ATSEM, mais maintient en réalité les ATSEM en catégorie C : les agent.e.s qui réussiront le concours d'agent.e de maîtrise risquent en réalité d'être bloqué.e.s dans ce grade et de ne

2- C'est le seuil de protections obligatoires dans l'industrie !
3- Décret no 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, modifié par le Décret n°2018.152 du 1^{er} mars 2018.

pas avoir de possibilité d'évoluer vers la catégorie B. La CGT revendique d'ailleurs que les agent.e.s de maîtrise intègrent la catégorie B. De même, des adjoint.e.s techniques pourraient être nommé.e.s agent.e.s de maîtrise à la place des ATSEM.

- L'accès au cadre d'emploi d'animateur.trice territorial.e (catégorie B) avec un concours spécial, ce qui a été obtenu mais seulement réservé pour 15 % des places. Qui plus est, dans une première version, le gouvernement voulait que ce concours interne soit accessible après 6 ans d'ancienneté (et non 4 ans comme pour les autres cadres d'emploi) ! La CGT a eu gain de cause sur ce point.

Même s'il y a eu des avancées grâce à la lutte des ATSEM, ces changements ne conduisent pas à une revalorisation totale de ce cadre d'emploi.

La CGT continue d'avoir de nombreuses revendications et notamment en ce qui concerne la revalorisation de cet emploi : un vrai déroulement de carrière avec accès à la catégorie B ; la reconnaissance de la pénibilité : inscription du cadre d'emploi des ATSEM en catégorie active ; l'accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière, etc.





EXEMPLES DE MÉTIERS OU DE CADRES D'EMPLOI À REVALORISER

★ *Les conseiller.e.s pénitentiaires d'insertion et de probation*

En 2016, les conseiller.e.s pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) ont mené une lutte pendant 6 mois pour une revalorisation salariale et statutaire et la reconnaissance de leurs missions avec comme revendication essentielle l'égalité professionnelle.

Il s'agit d'une profession à prédominance féminine (75 % de femmes) composée de 3 000 agent.e.s qui assurent l'accompagnement socio-éducatif dans un objectif de réinsertion de l'ensemble des personnes prises en charge par la pénitencière (250 000 personnes suivies détenues mais également suivies en milieu libre dans le cadre de mesures de probation).

Ce combat à l'initiative d'une intersyndicale des syndicats représentatifs CGT, FSU et CFDT est parti d'un constat : alors que la grande majorité des personnels de la pénitencière majoritairement à prédominance masculine (80 % chez les surveillant.e.s soit 30 000 personnels) bénéficiaient de revalorisations statutaires et indemnitaires, la filière insertion probation à prédominance féminine en était une fois de plus exclue.

Cette lutte a abouti à la signature d'un relevé de conclusions actant entre autres l'augmentation de 70 % de la prime liée aux fonctions (effective en avril 2017) et à un accès à la catégorie A avec une grille correspondant au premier grade du « A type ». Les textes statutaires concernant la catégorie A des CPIP devaient entrer en application au premier février 2018. Malgré les engagements pris par l'État, la réforme a été remise en cause et il aura fallu une nouvelle mobilisation et une manifestation nationale, le jour de l'application initialement promise, pour que celle-ci ne soit pas enterrée. Elle doit entrer en application début 2019. La vigilance reste de mise !

★ *Les enquêtrices.teurs de l'Insee*
La quasi-totalité des données récoltées par l'Insee, (Institut national de la statistique et des études économiques) se fait sur le terrain, auprès des populations, organismes, entreprises auscultées (selon les besoins) par les enquêtrices et enquêteurs de l'institut. Elles et ils sont ainsi quelques 900 à sillonner le pays et ce sont à 83 % des femmes, quasiment toutes en emploi précaire, parfois depuis plusieurs années. À l'Insee, il faut parfois compter plus de 6 ans de CDD pour – éventuellement – obtenir un CDI.

Et surtout l'Insee maintient volontairement les enquêtrices et enquêteurs dans une précarité salariale : près de la moitié ont un contrat à temps incomplet. Pour un temps plein, une enquêtrice de l'Insee touche environ 1 200 € mais avec un contrat à 70 % ce salaire ne se monte plus qu'à 840 €... En plus de cela, l'Insee leur impose des contraintes temporelles tout au long de l'année qui les empêchent dans les faits de trouver un emploi pour compléter ce salaire. Il semble bien que la direction de l'Insee considère la rémunération de ces collaboratrices (dont le travail est le socle même de celui de l'Institut) comme accessoire ou salaire d'appoint !

Après des années de mobilisations et de négociations, la mise en place en 2013 de la contractualisation et de la mensualisation de ce cadre d'emploi a constitué une avancée réelle. En effet, les enquêtrices et enquêteurs de l'Insee étaient auparavant des vacataires de la Fonction publique payé.e.s à la pige ! Cette victoire a cependant peu fait évoluer leur situation au regard de l'exercice quotidien de leurs missions de collecte des prix et d'enquêtes auprès des ménages. Ces femmes sont majoritairement sur le terrain, ont l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel, et terminent ou complètent

UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

Quatre critères pour définir un travail « de valeur égale » :

- 1) Les connaissances professionnelles
- 2) Les capacités
- 3) Les responsabilités
- 4) Les charges physique ou nerveuse

Article L 3221-2 du Code du Travail :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié.e.s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse ».

Proposition 22 : Le CESE préconise que le principe de traitement égal pour un travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique.

Résolution du CESE :

https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2014/2014_24_mixite_metiers.pdf

très fréquemment le travail d'information à leur domicile (qui doit par ailleurs être leur adresse administrative).

Elles, avec leurs collègues masculins, ont engagé un mouvement social en mars 2018 (avec une pétition signée par plus de 600 personnes) demandant notamment une revalorisation substantielle de leur pouvoir d'achat : une mesure de pouvoir d'achat pour 2018 ainsi qu'une augmentation de 25 points d'indice et une prime d'« agent isolé » de 150€ mensuels ; un nouveau système de remboursement de frais, notamment des déplacements temporaires, avec un plafonnement kilométrique, alors que l'Insee oblige les enquêtrices/teurs à circuler toute l'année avec leur propre véhicule. Elles/ils exigent également la baisse de leur charge de travail, qui subit des augmentations répétées (ajouts de questions nouvelles, contraintes dans les protocoles...). D'où une dégradation des situations de santé individuelles (burn-out, dépressions, démissions...). Comme le reconnaît le syndicat CGT Insee : cette lenteur dans l'application d'un statut, de conditions de travail et de rémunération plus favorables serait-elle due au fait que ces personnels sont essentiellement féminins ? Poser la question, c'est déjà y répondre.

★ **La revalorisation de la filière sociale des 3 versants de la Fonction publique**

Depuis plusieurs années, les agent.e.s de la filière sociale, à 95 % des femmes qui exercent leurs missions de travail social dans des conditions de plus en plus difficiles, se battent pour la reconnaissance de leur qualification. Dans le cadre d'application du PPCR, il est prévu une revalorisation minimale (« petit A »), copiée-collée des dispositions pour les infirmière.e.s sans une véritable reconnaissance des qualifications et la perte de la reconnaissance de la pénibilité. Tout ceci pour ne pas reconnaître totalement la véritable qualification de ces agent.e.s, dont les missions sont de plus en plus complexes, avec une détérioration de leurs conditions de travail.

La CGT revendique un passage à la catégorie « A type » correspondant aux niveaux de qualification (diplôme reconnu Bac +3, concours d'entrée très sélectif), d'expertise et des responsabilités exercées par les professionnels du travail social.

Le fait qu'il s'agit d'un emploi transversal et à prédominance féminine a très certainement joué dans ce résultat. Une fois encore ! ■

REVENDECTIONS À PORTER



Pour obtenir la requalification des grilles indiciaires actuelles qui sous-valorisent les emplois à prédominance féminine, la CGT propose :

Immédiatement :

- **La revalorisation de toute la filière soignante** : repositionnement des aides-soignant.e.s en catégorie B et maintien de la catégorie active ; harmonisation des grilles indiciaires et des primes des sages-femmes et des ingénieur.e.s hospitalier.e.s ; revalorisation des ATSEM ; repositionnement de toutes les infirmières hospitalières et autres professions para-médicales hospitalières et des services de santé territoriale en catégorie A et en catégorie active.
- **La reconnaissance des qualifications réelles des métiers du social**
- **L'attribution de la « catégorie active » doit être dissociée des revalorisations indiciaires des emplois.**

Sur le long terme :

- **Établir une carte sexuée de tous les emplois (filière, cadres d'emplois, corps)**, afin de faire ressortir les emplois et filières à prédominance féminine (masculine) ; c'est-à-dire ayant plus de 60 % d'un sexe représenté.

- **Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale** (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine).
- **Faire une étude de comparaison** sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois.
- **Harmoniser vers le haut les déroulements de carrière**, en offrant les mêmes nombres de grades par cadres d'emplois et/ou emplois/corps de même catégorie et même niveaux de qualification ; les mêmes critères de promotions vers la catégorie supérieure.
- **Mettre en place une grille indiciaire unique et transversale** par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique et homogénéiser le plus possible les grilles entre filières ; seule façon de pouvoir comparer transversalement les emplois.

Pour aller plus loin

- **Brochure de la CGT : Revaloriser les emplois à prédominance féminine** : http://cgt.fr/IMG/pdf/brochure_classifications-2.pdf
- **Guide du Défenseur des droits : Becker Marie, Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2013, Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Défenseur des droits.** https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf
- **Guide du Bureau international du travail : Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre, Genève, 2008.** http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf
- **Note méthodologique paritaire : Mise en œuvre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013. Méthodologie issue des travaux du groupe paritaire, 2015.**
- **Guide du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle : L'égalité entre les femmes et les hommes dans les classifications, septembre 2017.** https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf
- **Confédération syndicale internationale, 2016, Investir dans l'économie des soins.** https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_fr.pdf

7 SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les inégalités de rémunération et les déficits promotionnels constituent le cœur des inégalités.



LES ENJEUX

Dans la société toute entière, il y a environ un quart en moins de salaire pour les femmes. Selon les données de la Dares de 2015¹, l'écart global (tout confondu) est de 25,7 % et pour la fonction publique, les trois versants confondus, cet écart est estimé à 19 % (CEE, 2016).

Dans la Fonction publique, les rémunérations sont composées d'un traitement défini par une grille indiciaire et de compléments de rémunération (le SFT, Supplément familial de traitement ; la NBI, Nouvelle bonification indiciaire ; et l'indemnité de résidence) et d'une part variable, le régime indemnitaire, dont la structure et les montants sont très différents, d'un versant à l'autre de la Fonction publique, mais aussi au sein de chaque versant, selon les catégories, les corps et cadres d'emploi, ou les filières.

1- Chamkhi Amine et Toutlemonde Fabien, Dares analyses, 2015.

Plusieurs facteurs expliquent cet écart de rémunération :

• **Les femmes sont majoritaires parmi les temps partiels surtout subis et les temps non-complets.** Combattre le temps partiel subi et le temps non-complet courts est donc une première réponse aux inégalités salariales.

• **Les femmes n'occupent pas les mêmes corps ou cadres d'emploi que les hommes :**

la « ségrégation professionnelle »¹ joue sur les salaires. Cela a deux effets sur les rémunérations :

– d'une part les femmes n'accèdent pas ou difficilement aux emplois les mieux rémunérés, du fait du plafond et des parois de verre ; la mixité des métiers et les conditions de promotion sont donc la deuxième réponse pour réduire les écarts de rémunération.

– d'autre part, les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés². Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » avec la reconnaissance des qualifications doit être appliqué.

• **Elles bénéficient moins de primes ou sont dans les corps ou cadres d'emploi dans lesquels s'applique dorénavant le RIFSEEP**

(Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, voir encadré) qui conditionne le niveau de prime à la fonction exercée et à l'implication professionnelle et non au grade détenu. Combattre l'individualisation de la rémunération et la modulation au mérite s'inscrit dans le combat contre les inégalités salariales.

• **Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle, elles sont dans des métiers ou filières n'offrant pas les mêmes déroulés de carrière.**

La CGT propose la méthode du « nuage de points » et de l' « éventail des carrières » pour mesurer cet écart, à partir du niveau de diplôme de l'Éducation nationale, de l'âge des agent.e.s et en fonction de leur rémunération réelle et de leur niveau de grade au sein des corps ou cadres d'emploi³.

• **Elles sont victimes de discriminations.**

Même à poste à qualification « identique », elles sont moins bien payées, souvent du fait d'un « soupçon de maternité » (et pas seulement du fait d'interruptions réelles) : les femmes sont soupçonnées d'être, de devenir ou d'avoir été

des mères, non disponibles pour leur service ou établissement et donc moins performantes.

Selon l'étude du CEE, à l'exception des non-titulaires de la FPE, plus des 4/5 de l'écart de rémunération selon le sexe s'expliquent par la différence de durée du travail et la ségrégation professionnelle.

• **Au sein de la FPE et de la FPT**, l'importance respective des différentes sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes diffère selon que l'on considère les agent.e.s titulaires ou non-titulaires :

– Pour les non-titulaires, la source principale est la différence de durée de travail.

– Pour les titulaires, la source principale est la ségrégation professionnelle. Pour la FPH surtout, il existe des postes particulièrement bien rémunérés qui ne sont occupés que par des hommes (notamment pour le personnel médical de la FPH).

• **Toujours selon cette étude**, l'écart de rémunération s'explique peu par l'attribution inégale de primes et indemnités, mais le versement de celles-ci est plus généreux dans les corps et cadres d'emploi de la FPE et de la FPT où les hommes titulaires sont plus nombreux que les femmes titulaires.

1– Le fait que les femmes sont concentrées dans peu d'emplois et de secteurs d'activité. (voir le chapitre *Mixité des emplois*, p. 44).

2– Voir le chapitre *Revalorisation des emplois à prédominance féminine*, p. 67.

3– Voir le chapitre *Promotion et déroulement de carrière*, p. 59.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Protocole de 2013, mesure 4:** mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

LES INDICATEURS DU RSC

- Rémunérations nettes mensuelles moyenne par statut, catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile
- Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique.

LE RIFSEEP : UN ENJEU D'INDIVIDUALISATION ET D'INÉGALITÉS SALARIALES ACCRUES

Le RIFSEEP¹, c'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement

à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations. Il se déclinera de la façon suivante :

- **L'IFSE, Indemnité tenant compte des Fonctions, des sujétions et de l'expertise**, qui instaure ou remplace le régime indemnitaire existant. L'IFSE intègre le critère de la mobilité sous peine de voir son régime indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner.
- **Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel**, qui doit « tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » sera fondé sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement est facultatif. Le CIA c'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, et pire c'est la remise en cause de la garantie de maintien de la rémunération d'une année sur l'autre.

Dans ces conditions, on voit bien comment les inégalités salariales déjà constatées entre les femmes et les hommes pourront encore s'aggraver avec le RIFSEEP pour toutes les raisons déjà évoquées (mobilité, qualifications non reconnues, absence pour maternité...).

1 – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Chiffres clés

SALAIRES DE FEMMES

Dans la société toute entière, il y a environ un quart en moins de salaire pour les femmes que pour les hommes¹ :



Pour la Fonction publique², les trois versants confondus :





QUELS CHIFFRES RETENIR ?

• Depuis le protocole d'accord de 2013, trois études économétriques ont été réalisées, mais elles ne donnent pas les mêmes chiffres: selon qu'il s'agit des écarts « tout confondu », ou seulement sur les temps complets, ou encore en « équivalent temps plein »; selon que l'on prend en compte les titulaires seulement ou si l'on inclut les non-titulaires; si l'on exclut ou pas certaines catégories (notamment pour la FPH, les personnels médicaux où les écarts de rémunération sont élevés); selon si on parle seulement de la rémunération principale ou de toute la rémunération... De quoi s'y perdre...

• Une seule étude, celle du Centre d'études de l'emploi (CEE), déjà citée, (malheureusement sur les données de 2010) montre que **l'écart pour les titulaires de la Fonction publique dans le public est de 19%, tout confondu** (et de 26 % dans le privé): 22,7 % dans la FPE, de 17,5 % dans la FPT. Pour la FPH, l'écart est seulement de 6,6 % car le personnel médical n'est pas inclus dans l'étude (une majorité de non-titulaires), alors que selon toutes les autres sources, l'écart au sein de la FPH en totalité est autour de 20 % même en équivalent temps plein. Donc le chiffre de 19 % est celui qui se rapproche le plus de la réalité globale, mais sous-estime l'écart réel si on prenait en compte les titulaires et non-titulaires (médecins)...

• **Mais les données officielles ne prennent pas en compte le temps partiel et non-complet:** en parlant « en équivalent temps plein », on neutralise le temps partiel, en le prenant en compte au prorata des heures effectuées... Du coup, on minimise l'écart global... En 2015, selon les données de la DGAFP publiées dans le rapport annuel sur l'égalité 2017, en équivalent temps plein, **le salaire net mensuel des femmes est inférieur de 13,1 % à celui des hommes**¹. Pour la FPE, l'écart est de 14,4 %; pour la FPH il est de 20,9 % et pour la FPT, l'écart est de 9,3 %.

LE POIDS DES PRIMES

• **L'étude du CREM² distingue le traitement indiciaire des primes sur les carrières** (en comparant les écarts à 25 et 50 ans), pour les trois catégories : les écarts de primes entre les femmes et les hommes sont encore plus élevés que les écarts de traitement indiciaire:

- pour la catégorie A : à 25 ans, l'écart de primes entre les femmes et les hommes est de 34 % et passe à 47 % à 50 ans;
- pour la catégorie B, les données passent de 26 % à 34 %;
- Pour la catégorie C, elles passent de 50% à 43%.

1– Si on rapportait aux salaires des femmes, on pourrait dire que les hommes gagnent 15 % de plus que les femmes !
2– Lebon Isabelle, Bunel Mathieu, Chantreuil Frédéric, Gavrel Frédéric et Guironnet Jean-Pascal, 2014, *Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la Fonction publique*, Équipe CREM, Caen.

Notons que pour la catégorie A, l'écart des primes ne représente que 20% de l'écart total, mais il représente 42% et 38% pour la catégorie B et C. Compte tenu du fait que les régimes indemnitaires sont très différents d'un versant à l'autre et même au sein du même versant, nous proposons quelques illustrations de ces différences :

• **Comparaison des régimes indemnitaires au sein de la catégorie A dans une grosse collectivité locale :** on distingue généralement deux cadres d'emploi principaux dans la catégorie A : les attaché.e.s territoriaux.ales (69% de femmes dans cette ville) et les ingénieur.e.s (67% d'hommes). Le nombre de grades diffère d'une filière à l'autre (4 grades d'ingénieur.e.s et 3 d'attaché.e.s (avec un concours très sélectif pour passer administrateur.trice). Si les rémunérations de base sont assez proches, une grosse différence apparaît dans les régimes indemnitaires, attribués en partie par la direction de la ville : **le régime indemnitaire des ingénieur.e.s est supérieur de plus de 54% à celui des attaché.e.s**, alors que ce régime indemnitaire représente jusqu'à 34% de la rémunération totale pour les ingénieur.e.s en chef classe exceptionnelle.

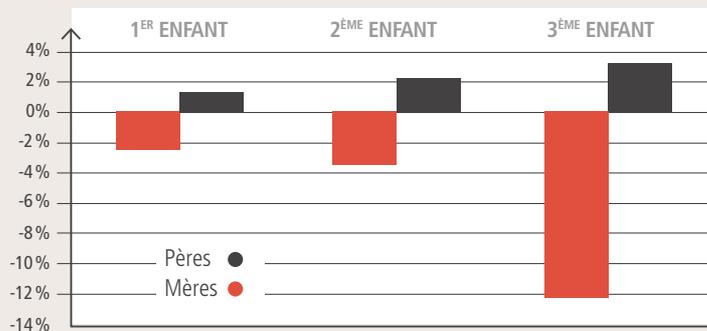
L'EFFET DES MATERNITÉS SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Même dans la Fonction publique, la naissance d'un enfant est une pénalité pour les mères et un bonus pour les pères qui augmentent avec le nombre d'enfants.

- **Dans la FPE**, le salaire journalier des mères baisse de 2,6%, 3,5% et 12,4% à la naissance des premier.e, second.e et troisième enfant, par rapport aux femmes sans enfant ; alors que pour les pères, le salaire journalier augmente de 1,3%, 2,3% et 3,3% !
- **Plus important : dans la FPH**, pour les mères, la pénalité est de 2,6%, 6,6% et 13,2%, tandis que le bonus des pères est respectivement de 1,5%, 3% et surtout 41,8% (au troisième enfant) !
- **Enfin, pour la FPT**, les mères perdent 5,5%, 8,7% et 17,9% les pères gagnent 1,4%, 5,7% et 2,2%.

Ces pénalités s'expliquent par plusieurs facteurs : les mères ont tendance à baisser leur temps de travail (temps partiel), interrompent leur carrière et enfin, facteur important, elles ont une probabilité réduite d'avoir un poste à responsabilité, et donc une augmentation salariale.

Effet des naissances sur le salaire journalier (en équivalent temps plein) dans la Fonction publique d'État



• **Des écarts considérables entre filière administrative et technique au Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire (MTES) :**

L'étude de l'École nationale des ponts et chaussées, réalisée en 2018 à partir des données « salaire indiciaire et primes 2012-2016 » et concernant 20000 agent.e.s du MTES à temps plein (coordonnée par l'économiste Annick Vignes) met en évidence l'effet amplificateur des primes sur les écarts salariaux entre femmes et hommes appartenant à la même catégorie : de -400€ en catégorie B à -2285€ en A+. Elle montre notamment le renforcement des écarts entre femmes et hommes lorsque les primes sont individualisées et liées au poste comme dans la filière administrative (38 % d'écart) et non liées au grade comme dans la filière technique.

• **Des primes beaucoup plus faibles pour les femmes au ministère du travail :** Alors que la ministre du Travail prône l'égalité salariale, un communiqué intersyndical¹ des personnels de son ministère montre qu'elle ne l'applique pas : les femmes perçoivent des rémunérations accessoires (primes) bien plus faibles que celles des hommes.

1— Les organisations (CGT-TEFP, SUD-TAS, CNT-TEFP) syndiquent les agents des services déconcentrés du ministère du Travail (Inspection du travail, Services de l'emploi et Services de la formation professionnelle). Elles représentent près de 40 % des voix du personnel aux dernières élections professionnelles de décembre 2014 (26 % pour la CGT-TEFP, 13 % pour SUD-TAS).

Tous postes confondus, elles gagnent en moyenne 28 % de moins que les hommes dans les DIRECCTE² hors Île-de-France ; 18 % de moins que les hommes à la DIRECCTE d'Île-de-France ; 23 % de moins que les hommes en administration centrale. Plus on descend dans la hiérarchie (et donc plus les salaires diminuent), plus les femmes sont nombreuses. Elles représentent ainsi 85 % des adjoint.e.s administratif.ive.s (catégorie C) contre 50 % des administrateur.trice.s civil.e.s. (...) Rappelons que cette part dite « indemnitaire » de la rémunération représente au moins 21 % de la rémunération totale des femmes toutes catégories confondues. Ce n'est donc pas une part négligeable de la rémunération et c'est la part sur laquelle la direction peut agir puisqu'elle en fixe chaque année les orientations.

2— Administrations déconcentrées, en régions et départements, du ministère du Travail.

UN EXEMPLE D'AVANCÉE

➔ **Supprimer les écarts de régimes indemnitaires des femmes et des hommes dans la ville de Grenoble.**

D'après le rapport annuel de 2017 sur l'égalité de la DFAPP, la ville de Grenoble a constaté un écart de régime indemnitaire surtout chez les cadres hommes et femmes : « *la surreprésentation des femmes dans la filière administrative et des hommes dans la filière technique induit une disparité de rémunération, en particulier chez les cadres. Celle-ci ne reflète pas le niveau de responsabilité prise par les femmes dans la conduite des politiques publiques* ».

La ville veut donc réformer les critères d'attribution du régime indemnitaire en s'appuyant sur la nature de l'emploi. Alors que la baisse des ressources des collectivités est un frein à cette modification des régimes indemnitaires, selon la ville, 1,5 million d'euros devraient être tout de même affectés à cette mesure d'ici à 2019... À suivre ! ■

REVENDECATIONS À PORTER



- **Obtenir des données précises**, complètes sur tous les éléments de la rémunération, y compris pour les agent.e.s en catégorie A+ : salaire de base, primes et indemnités, avantages divers (primes de postes, heures supplémentaires...). Ces données doivent être détaillées le plus finement possible : par catégorie professionnelle mais aussi par corps et cadres d'emploi et/ou filières professionnelles...
- **Croiser ces données avec l'âge et le diplôme** pour construire un nouvel indicateur par la méthode du nuage de points¹.
- **Réduire la part variable de la rémunération et augmenter le salaire indiciaire.**
- **Exiger les mêmes niveaux de primes à poste égal**
- **Analyser l'attribution des primes** : est-ce que ce sont des primes liées aux postes de travail, des primes individuelles, collectives ? Quels sont les critères d'attribution de ces primes et n'y a-t-il pas des biais discriminants dans ces critères ? (par exemple, « l'assiduité », le présentéisme...).
- **Pour tout écart constaté, exiger des mesures de rattrapage**, avec un plan précis, un budget spécifique. Attention, même si l'écart est considéré comme faible voire « négligeable » (moins de 3 %) exiger qu'il soit versé !
- **Exiger que ce budget soit indépendant** des dispositifs d'évolution professionnelle.
- **Exiger un suivi et une transparence sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage.**
- **Demander des traitements de données spécifiques** sur des situations particulières : par exemple sur la comparaison des rémunérations des agentes, trois ans après le retour de maternité par rapport aux autres agent.e.s ; comparaison des rémunérations des parents (selon le sexe et le nombre d'enfants) avec les autres agent.e.s ; de même pour les personnes à temps partiel et non-complet...

1— Voir le chapitre *Promotion et déroulement de carrière*, p. 59.

VIGILANCE



Dans le RSC, il faut bien penser à observer les inégalités de rémunération globales (salaires de base et toutes les primes), et ne pas accepter un raisonnement en « équivalent temps plein », sinon on manque le fait que les temps partiels subis et les temps non-complets sont majoritairement occupés par les femmes.

Pour aller plus loin

- Silvera Rachel, 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités salariales*, La Découverte.
- Sur le site de la CGT : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/ce-que-nous-voulons/inegalites-salariales/>



NOTE CRITIQUE : LES ÉTUDES « ÉCONOMÉTRIQUES »

Les études « économétriques »

Le principe de ce type d'étude est d'expliquer les écarts de rémunération en mesurant l'effet de certaines variables comme le temps de travail et la ségrégation professionnelle... Selon les études, on obtient des résultats différents, mais elles raisonnent toutes de la même façon, en équivalent temps plein, et en établissant un « écart inexpliqué » par les variables du modèle. Du coup, d'un écart global de 19 %, on passe à un écart « inexpliqué » de 2 à 11 % selon les versants de la Fonction publique et selon les études... Et en plus, la part expliquée de l'écart est laissée de côté.

Pourtant, expliquer ne veut pas dire justifier ! Au contraire : comme le rappelle le Rapport Descamps-Crosnier, « la notion d'écart non expliqué est aujourd'hui placée au centre de l'attention ». Or cette notion est contreproductive explique-t-elle : « c'est bien la part expliquée de l'écart salarial qui peut donner lieu le plus facilement à un plan d'action : création de places de crèches ou de centres de loisirs [si le temps partiel joue un rôle important] (...); promotion de la mixité ou revalorisation des filières féminisées [si c'est la ségrégation professionnelle qui explique l'écart] ».

La réalité est donc faussée par ces études :

- Le chiffre retenu officiellement par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) est de 13 % et non 19 % : on raisonne ici sur les écarts moyens à temps complet ! Du coup, on écarte le temps partiel et non-complet, comme si ce n'était qu'un « choix individuel » alors que les temps partiels subis et/ou les temps non-complets sont très nombreux pour les femmes.

- De plus, il faut rappeler que la loi Roudy de 1983 impose « un salaire égal pour un travail de valeur égale »¹ et pas seulement à poste égal. Donc raisonner sur les mêmes emplois, les mêmes filières, c'est finalement écarter la majorité des situations de femmes dont les qualifications ne sont pas reconnues car trop souvent considérées comme « innées, naturelles... ».

- Ce n'est pas parce que ces variables expliquent une part des écarts qu'elles sont justifiées et doivent être écartées ! En fait, ces variables reflètent aussi des discriminations dans l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière ou le maintien à temps partiel et non-complet...

- À cela s'ajoute le fait que ces études sont une photographie des inégalités à un instant T et ne rendent pas compte des évolutions de carrière qui sont un « film » des inégalités. Une étude complémentaire doit permettre de mesurer et de comparer les déroulements de carrières, par le nuage de point ou les études de cohorte².

1— Le CESE dans son avis « Agir pour la mixité des métiers » préconise dans sa proposition 22 (p.8) un traitement égal pour un travail de valeur égale. http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2014/2014_24_mixite_metiers.pdf

2— Voir le chapitre *Déroulement de carrière*, p. 59.

8 CONDITIONS DE TRAVAIL

Il faut reconnaître toutes les formes de pénibilité des emplois à prédominance féminine.



LES ENJEUX

La prise en compte des conditions de travail de tous et toutes les agent.e.s est nécessaire. Si la question de la pénibilité de certains emplois devient prégnante, on peut dire qu'un des stéréotypes sexués associé « mauvaises conditions de travail » à emplois à prédominance masculine (durs physiquement, dans des environnements agressifs...).

Or, les métiers à prédominance féminine, et notamment ceux de la Fonction publique, subissent des formes de pénibilité et doivent être intégrés dans l'analyse des conditions de travail. Ces emplois, notamment dans le champ des services, peuvent en fait cacher bon nombre de difficultés, aussi bien physiques que psychologiques ou émotionnelles. On banalise bien souvent les contraintes horaires et de rythmes ou encore les contraintes physiques comme la manutention de patient.e.s dans la FPH ; on oublie également les tensions liées au service public et au contact avec un public de plus en plus agressif à l'égard des agent.e.s, en majorité des femmes.

Ces conditions de travail pénibles peuvent même empêcher des femmes de mener à bien leur grossesse et/ou générer des congés maladie. Ces situations ont donné lieu à un rapport de l'ANACT qui formule des recommandations comme dans la grande distribution, en précisant qu'elles pourraient s'appliquer également aux trois versants de la Fonction publique.

De plus, le rétablissement du jour de carence, qui pénalise l'ensemble des agent.e.s, a une incidence particulière sur les agentes qui ont baissé leur absence de courte durée (de deux jours) davantage que les hommes, du fait de l'impact de cette mesure sur leur rémunération, globalement plus faible. Ceci a également un impact de santé publique car cela peut exposer des usager.e.s à des risques de contamination, dans les crèches ou les EHPAD, par exemple.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Certaines dispositions de la partie 4 du Code du Travail relatives à la santé et la sécurité au travail et au CHSCT** (Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) sont applicables aux agent.e.s de la Fonction publique. Comme les employeurs privés, les employeurs publics sont tenus à une obligation de sécurité et de résultat en matière de santé au travail et doivent prendre toutes les mesures pour préserver la santé, la sécurité et l'intégrité physique et mentale des agent.e.s fonctionnaires. C'est pourquoi, on retrouve dans différents textes de la Fonction publique comme celui de 2011, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Attention : Ces CHSCT sont remis en cause dans le droit privé avec les ordonnances Travail de 2017, des menaces analogues sont annoncées par le gouvernement dans le cadre du projet « Refonder le contrat social avec les agents publics ».

• **Il existe aussi le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, réalisé et mis à jour annuellement par chaque chef de service, chef.fe d'établissement, ou autorité territoriale, qui répertorie l'ensemble des risques professionnels, dont les risques psychosociaux (RPS) auxquels sont exposé.e.s les agent.e.s, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.

Depuis, différents textes ont été signés pour la Fonction publique :

• **le 20 novembre 2009, un accord** sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.

• **le 22 octobre 2013, un accord-cadre** relatif à la prévention des RPS dans la Fonction publique. Ce protocole prévoit, pour chaque employeur public, l'élaboration d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS dans les trois versants de la Fonction publique d'ici 2015. Cet accord prolonge la dynamique engagée par l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique, premier accord qui rénovait profondément le cadre juridique en la matière.

• **Enfin, une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014** a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans la Fonction publique.

Notons que la question du genre des agent.e.s de la Fonction publique est peu abordée dans ces documents. En annexe du protocole d'accord relatif à la mise en œuvre des plans de préventions des risques psychosociaux, il est juste indiqué que « *les employeurs seront vigilants à prendre en compte la dimension de genre* ». L'enquête SUMER¹, portant en partie sur la Fonction publique, montre en effet que les femmes sont davantage exposées à la tension au travail.

1– Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels.

De même, une mesure, que la CGT a obtenue avec grande difficulté, apparait dans le protocole sur l'égalité :

- **Mesure 14.2 du protocole d'accord de 2013**: « (...) sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour les conditions de travail, la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique ».
- **Mais concrètement, il n'y a pas à notre connaissance d'approche genrée de la question, sauf dans le volet violences**².

INDICATEURS RSC

- Sécurité et santé au travail – Données générales par sexe – Répartition par poste de travail selon :
 - Le nombre d'accidents du travail et/ou du service au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ;
 - Le nombre de maladies professionnelles.
 - Le nombre d'allocataires temporaires pour invalidité (ATI).

Notons qu'il n'y a rien sur :

- L'exposition à des risques professionnels
- La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches. ■

2— Voir le chapitre *Combattre les violences sexistes et sexuelles*, p. 101.

ACCIDENTS DU TRAVAIL¹

En 2015, selon la CNAM, le nombre d'accidents du travail dans le secteur des services à la personne a augmenté de plus de **3%** (92,7 accidents pour 1000), alors qu'au niveau national, on constate une légère baisse à 33,9 accidents pour 1000. Il s'agit massivement de femmes salariées dans les services à la personne, avec des problèmes de lombalgie liés aux ports de personnes dépendantes.

Les maladies professionnelles

reconnues ont augmenté depuis 2001 :

↑ **Femmes + 169,8 %**

↑ **Hommes + 91 %**

Le nombre d'accidents du travail

a baissé pour les hommes, mais augmenté pour les femmes (pour la période 2001-2014, toutes branches confondues) :

↑ **Femmes + 24,3 %**

↓ **Hommes - 28 %**

Trois branches d'activité à prédominance féminine concentrent plus des 3/4 des accidents de travail avec arrêt :

- Santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire (**40,8%** des AT concernant les femmes)
- Services, commerces et industries de l'alimentation (**23,2%**)
- Services de types banques, assurances, administrations (**13,7%**)

1— Attention données générales, non spécifiques Fonction publique mais qui concernent beaucoup d'agent.e.s.

ENQUÊTE SUMER 2010

Pour la première fois en 2010, l'enquête Sumer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) a concerné la FPH, la FPT et 40 % de la FPE¹.

Travail du dimanche

• **Les agentes de la FPH travaillent beaucoup plus souvent le dimanche et les jours fériés (64 %) que les agents (55 %) et que l'ensemble des salarié.e.s (33 %).** Elles sont également beaucoup plus nombreuses à travailler en équipe (49 % des agent.e.s contre 26 % des hommes de la FPH et 16 % pour l'ensemble des salarié.e.s) et à ne pas avoir les mêmes horaires tous les jours (41 % des femmes de la FPH, 29 % des hommes et 22,7 % des salarié.e.s).

1 – Le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignant.e.s en sont exclu.e.s.

Rythme de travail

• **Les agentes dans les 3 versants de la Fonction publique subissent des contraintes de rythme de travail plus fortes que l'ensemble des salarié.e.s :** par exemple, devoir interrompre fréquemment leur tâche (67 % des agentes de la FPH, de la FPE et 60 % de la FPT contre 56 % de l'ensemble des salarié.e.s), se dépêcher (48 % des femmes de la FPH, 41 % des hommes et 37 % de l'ensemble des salarié.e.s).

Contraintes physiques

• **Les contraintes physiques intenses touchent davantage de femmes** dans la FPH (46 % contre 35 % des hommes et 37 % de l'ensemble des salarié.e.s) : il s'agit de manutentions manuelles de charges, de position debout...

Contact avec le public

• **Les agent.e.s de la Fonction publique, notamment FPH et FPT, sont plus souvent au contact avec le public** que l'ensemble des salarié.e.s et subissent deux fois plus souvent des situations de tension (17 % par exemple dans la FPH, contre 8 % de l'ensemble des salarié.e.s).

VIGILANCE



La non-reconnaissance de la pénibilité des emplois à prédominance féminine découle des stéréotypes et préjugés sexistes ainsi que de la dévalorisation de ceux-ci. Il faut donc déconstruire ces préjugés pour analyser les vrais facteurs de pénibilité, qui ne sont pas forcément ceux les plus communément admis.

Pour aller plus loin

• **ANACT, Rapport sur la situation de travail des femmes enceintes et de ses spécificités dans la grande distribution, avril 2017.**

<https://www.anact.fr/file/7565/download?token=dh8D5a1c>

• **Enquête SUMER : Dares Analyses, Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs, février 2013, n°010.**

REVENDEICATIONS À PORTER



- **Intégrer les emplois à prédominance féminine** dans l'analyse des conditions de travail et construire des indicateurs chiffrés.
- **Prendre en compte la durée et la répétition des gestes, les efforts continus et les postures.**
- **Prendre en compte le port de « charges particulières »** comme les personnes (pour les aides-soignant.e.s, infirmier.e.s...) ou encore le déplacement des meubles dans les écoles et lycées (ATSEM, agent.e.s techniques).
- **Prendre en compte d'autres facteurs de pénibilité (produits dangereux, bruit...)**
- **Prendre en compte les interruptions fréquentes, la superposition des tâches effectuées, la pression hiérarchique et le contrôle des horaires.**
- **Reconnaître les exigences émotionnelles** (implication lourde auprès de patient.e.s, accueil du public, violences, harcèlement...).
- **Reconnaître les risques organisationnels** (« risques psychosociaux »), les horaires atypiques, décalés et leurs conséquences sur les modes de vie.
- **Exiger des mesures correctrices** (avec budget spécialement dédié à l'égalité professionnelle) pour l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes.
- **Exiger l'aménagement des locaux** (vestiaires, sanitaires, douches) séparés pour les femmes et les hommes.
- **Améliorer les conditions de travail des métiers à prédominance féminine,** dans lesquels la pénibilité est souvent sous-estimée.
- **Améliorer les conditions de travail des postes à prédominance masculine** pour renforcer la mixité (limiter le port de charge lourdes...).
- **Prévoir un budget chiffré** pour l'amélioration de l'ergonomie des postes.
- **Abrogation du jour de carence.**
- **Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes.**
- **Réduction du temps de travail** (1 heure par jour) et de la charge de travail de droit à partir du troisième mois de grossesse sans restriction.
- **Élargir l'obligation de changement de poste de l'agent.e enceinte** pour tous les postes ayant des conditions de travail (posture de travail, port de charge, inhalations...) l'exposant et mettant en danger sa grossesse. Ces postes peuvent être délimités par la négociation et le CHSCT.
- **Création d'une notification des droits des femmes enceintes,** remise par les RH dès l'annonce de leur grossesse (protection face au licenciement, adaptation du poste de travail...)
- **Prendre en considération les violences sexistes et sexuelles** dans les conditions de travail : il faut intégrer cette notion aux négociations et dans le règlement intérieur des établissements et services¹.

1 – Voir le chapitre *Combattre les violences sexistes et sexuelles*, p. 101.

9 LES AGENT.E.S À TEMPS PARTIEL ET / OU À TEMPS NON-COMPLET

Les femmes, qui assurent le double travail professionnel et domestique, sont particulièrement touchées par le temps partiel ou non-complet pour faire face à ces charges physiques et mentales.



LES ENJEUX

Même s'il est à la demande des agent.e.s, nous refusons de parler de temps partiel « choisi » :

une agente élevant seule ses enfants et ne disposant pas de mode d'accueil choisit-elle le temps partiel avec un salaire partiel ? Il est plus juste de distinguer la quotité travaillée et de lutter contre les temps partiels courts de moins de 24 h, et de s'assurer que ce temps partiel est bien à la demande de l'agent.e et non de l'employeur.

Dans tous les cas, le temps partiel fractionné et conjugué aux tâches domestiques ne permet pas de se former ou d'évoluer : il est une des causes évidentes du « plancher collant », c'est-à-dire de l'impossibilité d'évoluer dans leur carrière pour des femmes peu qualifiées. Mais il touche aussi les femmes cadres qui n'évoluent pas dans leur carrière si elles sont à temps partiel, c'est alors le « plafond de verre » qui les limite.

Les femmes se voient imposer par défaut, du fait de la moindre reconnaissance de leur travail ou de leurs qualifications, des temps non-complets (ou incomplets¹) aux horaires fractionnés, avec de grandes amplitudes de travail, et aux salaires insuffisants pour faire face aux charges de la vie quotidienne.

1- Dans la FPE, les non-titulaires peuvent avoir un temps incomplet voir le guide du temps partiel dans la Fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/retraites20061001/data/Public/documents/Guide_temps_partiel_FPE.pdf

Les femmes qui travaillent à temps non-complet sont aussi soumises à la précarité.

Dans la FPE, les emplois à temps incomplet inférieurs à 70 % sont occupés majoritairement par des non-titulaires. Dans la FPH, ceux dont la durée de travail est inférieure au mi-temps sont occupés par des non-titulaires en CDD ou en CDI. Le recours aux temps partiels, plus flexibles, est en augmentation dans les trois versants de la Fonction publique.

Ces femmes sont frappées de plein fouet par les contraintes qui leur sont imposées et n'ont pas beaucoup de marge de résistance puisqu'elles sont soumises à la condition de leur renouvellement de contrat quand elles sont en CDD.

Par ailleurs, quand elles demandent un temps partiel, elles sont soumises à la subjectivité des cadres qui jugent de la légitimité ou non de leur demande et on observe qu'elles sont de plus en plus culpabilisées. Certaines femmes à temps partiel emportent du travail à domicile, soirs et week-ends, quand leur temps partiel se révèle insuffisant pour couvrir les tâches qui leur incombent. Les technologies numériques ont provoqué une explosion d'un temps de travail « invisible ». Cumulé au temps de travail domestique invisible lui aussi, cela provoque de nombreuses situations de *burn-out* auquel les femmes sont plus exposées que les hommes.

Chiffres clés

DES CHIFFRES ÉLOQUENTS

Pour gagner l'égalité professionnelle, il faut travailler sur le champ de l'organisation du temps de travail.



82%

des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes dans la Fonction publique.

Pourcentages des agent.e.s de la Fonction publique à temps partiel :

23% Femmes

5% Hommes

Pour aller plus loin

- DGAPP, **Guide du temps partiel des fonctionnaires et non-titulaires :** https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/retraites20061001/data/Public/documents/Guide_temps_partiel_FPE.pdf
- Françoise Milewski, 2013, **Le travail à temps partiel**, Études du Conseil économique, social et environnemental.



On me propose 2 heures de travail le matin + 2 heures de travail le soir + 6 heures d'attente non payée entre les deux = 10 heures payées 4 ! Il y a un problème, non ?!

CE QUE DISENT LES TEXTES

• Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.e.

Selon le motif pour laquelle elle est demandée, l'autorisation de travail à temps partiel est accordée : si les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service le permettent, ou de droit (c'est-à-dire qu'elle ne peut pas être refusée par l'administration). Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein. S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

• **Temps non-complet ou incomplet** : un emploi à temps incomplet, dans la Fonction Publique d'État, ou à temps non-complet, dans les Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière, est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent.e qui choisit le temps non-complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

DES DROITS PARTIELS POUR LES TEMPS NON-COMPLETS

Des droits partiels pour les fonctionnaires à temps non-complet (moins de 28h/semaine) dans la FPT

Ces fonctionnaires sont majoritairement des femmes employées dans des petites collectivités (service administratif, périscolaire, aide à domicile...). La particularité des missions pour être au plus près des usager.e.s (notamment dans le périscolaire et l'aide à domicile) impose des amplitudes de travail jusqu'à 10h/12h entrecoupées de grandes pauses pour de faibles rémunérations. Afin d'améliorer le quotidien, ces personnels acceptent les heures complémentaires, les remplacements, sans pour autant voir leur temps de travail augmenter. Suite à la possibilité donnée aux collectivités de revenir à la semaine de 4 jours, des agent.e.s ont vu leur temps de travail diminuer.

Cette discrimination entre fonctionnaires a, entre autres, des conséquences sur le montant de leur retraite et sur les

droits à congés maladie. La position de fonctionnaire à temps non-complet de moins de 28 heures hebdomadaires n'ouvre pas les droits à un congé comme le Congé de Longue Durée (CLD) de 5 ans mais garantit seulement une rémunération à plein traitement pendant trois ans puis à demi-traitement pendant deux ans.

En cas d'accident de service et maladie professionnelle, l'écart est encore plus scandaleux : la fonctionnaire à moins de 28 heures hebdomadaires n'est rémunérée que pendant trois mois alors que pour celle à plus de 28 h, il y a un placement en congé avec rémunération à plein traitement tant qu'il n'y a pas de reprise de fonctions !

Ces agent.e.s non-titulaires à temps non-complet de moins de 28 h ne sont pas affilié.e.s à la CNRACL (caisse de retraite des fonctionnaires) mais au régime général de la sécurité sociale comme dans le privé et à l'IRCANTEC pour la complémentaire obligatoire (caisse de retraites complémentaires des non-titulaires).

MOBILISATION

→ Pour l'UGICT-CGT Ville de Rennes et Rennes Métropole, malgré le label égalité et une démarche volontariste en matière d'égalité de la direction de la Ville, bien des questions restent sans réponses et notamment autour du temps partiel :

« Les femmes à temps partiel sur autorisation, pour différentes nécessités familiales, géographiques, sont contraintes de réintégrer à temps plein lors de demandes de formation de préparation à concours ! Nous demandons une évolution de cette règle rapidement. Cette règle est à notre sens discriminatoire, elle impose aux personnels féminins de choisir entre évolution de carrière et vie de famille.

Le fait d'être à temps partiel semble toujours et encore un frein pour postuler sur des postes de direction. Nous estimons que cette vision doit évoluer et au plus vite dans l'esprit de nos élu.e.s au sein de nos collectivités.

Dans le cadre des règles de gestion des heures complémentaires et supplémentaires, nous estimons encore une fois qu'elle est discriminatoire car les postes à temps incomplets ou partiels ne peuvent bénéficier d'heures supplémentaires alors que ces personnels effectuent des heures au-delà de leur quotité de travail. Nous estimons que chaque heure effectuée en plus de son temps de travail hebdomadaire doit être considérée comme une heure supplémentaire et rémunérée ou compensée comme telle. » ■

REVENDEICATIONS À PORTER



- **Exiger la transformation de nombreux emplois à temps non-complet** dont les missions sont pérennes en postes de titulaires, avec un allongement de leur temps de travail (au-delà de 28 h) et un droit au temps plein.
- **Exiger l'harmonisation des droits des agent.e.s à temps non-complets** de moins de 28 h sur ceux des agent.e.s de plus de 28 h (en termes de congés et retraites) et leur ouvrir la possibilité d'allonger leur temps de travail.
- **Obtenir des temps de formation** inclus dans le temps de travail partiel pour décoller du plancher professionnel.
- **Adapter la charge de travail des agent.e.s à temps partiels à leur temps de travail.**
- **Exiger les mêmes droits** en termes d'avancement, formation, primes, période de congés annuels... pour les temps partiels/non-complets et les temps pleins.
- **Exiger le paiement des heures complémentaires** comme les heures supplémentaires.
- **Veiller à ce que les réunions aient lieu en présence des agent.e.s à temps partiel.**

Articulation des temps¹:

- **Des structures d'accueil des enfants** permettant d'articuler temps professionnel et temps privé, afin que les femmes ne soient pas contraintes pour faire face à toutes les charges familiales et domestiques de se mettre à temps partiel.
- **Le droit à la déconnexion** et une vigilance accrue à l'égard du télétravail afin que les femmes ne compensent pas leur temps partiel par celui-ci.
- **Réduire le temps de travail**, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi, comme le démontre le bilan des 35 heures, un moyen pour réduire le nombre de temps partiels et créer des emplois.
- **Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance** et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité.

1— Revendications que l'on retrouve dans le chapitre *L'articulation des temps*, p. 94.

10 ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'articulation des temps de vie est un enjeu essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Faire en sorte que tou.te.s les agent.e.s, femmes et hommes, puissent s'investir au travail, mais aussi dans leur vie familiale et personnelle.

LES ENJEUX

Le temps de travail est une des sources principales des inégalités entre les femmes et les hommes. Pour les agent.e.s à temps partiel imposé et à temps non-complet, le temps de travail est source de précarité et de faible autonomie financière¹. À temps plein, les femmes subissent une pression temporelle d'autant plus forte qu'elles ont des responsabilités familiales et qu'elles assument l'essentiel des charges domestiques et familiales. Accéder aux postes de cadres supérieur.e.s de la Fonction publique suppose une « disponibilité extensive » pour le travail.

L'organisation du temps de travail est donc un enjeu important pour l'égalité : veiller à respecter les horaires de travail, proscrire des heures de réunion tôt ou tard et hors temps de travail habituel... Combattre le présentéisme comme seule mesure du travail des agent.e.s.

En effet, la responsabilité professionnelle est associée à une exigence de disponibilité permanente et de présentéisme, ce qui limite l'accès aux responsabilités pour les femmes. Comme le montre la sociologue Elsa Favier, pour la Haute Fonction publique², le temps est un principe de classement : le degré de disponibilité et de gestion de l'urgence est proportionnel à l'accès

aux postes les plus élevés de la Haute Fonction publique. Inversement, la « liberté de s'organiser » et la souplesse des horaires renverraient à des emplois « subalternes ». Ce classement par le temps est évidemment sexué : les femmes, notamment mères, sont le plus souvent exclues de ces hautes sphères et des corps les plus prestigieux, comme le Conseil d'État ou la Cour des comptes, du fait de cette moindre disponibilité.

Notons qu'en Suède, à l'inverse, travailler tard est signe de mauvaise organisation, y compris pour les cadres hommes !

L'articulation des temps est donc un axe important pour favoriser l'égalité : faire en sorte que femmes et hommes puissent s'impliquer autant au travail que dans leur vie familiale, personnelle (temps libre, temps citoyen, temps militant...).

²– Favier Elsa, « Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ? Rapports au temps et genre dans la Haute Fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol. 153, no. 1, 2015, pp. 75-90.

¹– Voir le chapitre *Temps partiel*, p. 90.

Pour cela, le service ou l'établissement doit faciliter la vie des agent.e.s et prendre en compte l'enjeu de la parentalité. Ne pas considérer que toute agente n'est qu'une mère (donc absente), ne pas discriminer les femmes parce qu'elles sont mères et permettre aux hommes d'assumer leurs responsabilités de pères, sans les considérer comme déloyaux à l'égard de leur service ou fainéants.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• Axe n° 3 du protocole d'accord de 2013:

« Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

1. Rendre de droit le congé de paternité, pour tous les agents de la Fonction publique, titulaires ou non, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération.
2. Négocier des chartes du temps.
3. Développer des dispositifs et des actions concernant les modes d'accueil des enfants, l'aide aux personnes en perte d'autonomie et l'aide au logement et transport. »

LES INDICATEURS DU RSC

Congés:

- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, disponibilité.
- Nombre de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pris par les agent.e.s par rapport au nombre de jours de congé théoriques.



TRAVAIL DOMESTIQUE

Femmes : **3 h 52**

Hommes : **2 h 24**

C'est le temps consacré par jour, pour l'ensemble de la population de plus de 15 ans, aux temps domestiques : **une heure et demi de plus pour les femmes !**

20 mn de +

Chaque jour, les hommes ont 20 minutes de temps libre de plus que les femmes, car...

- Les femmes consacrent 3 h 27 mn aux temps domestiques et 4 h 48 mn au temps de travail soit **8 h 15 mn de temps contraint par jour.**
- Les hommes, 2 h 06 mn aux tâches domestiques et 5 h 50 mn au temps de travail, soit **7 h 56 mn de temps contraint par jour.**

(Pour les salarié.e.s, en moyenne, temps partiels inclus.)

Organisation du temps de travail dans le service ou l'établissement :

- Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/temps non-complet
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, horaires atypiques (12 h, travail durant le week-end)
- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Nombre de types d'actions menées pour accompagner l'agent.e partant en congé parental
- Nombre d'agent.e.s ayant accédé au temps partiel choisi
- Nombre d'agent.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
- Nombre de chartes du temps
- Services de proximité : dépenses d'actions sociales pour garde d'enfants (sauf pour le versant hospitalier car une partie de ces actions est gérée par le Comité des œuvres sociales au niveau régional).

EXEMPLES D'AVANCÉES

Aménagement des temps

➔ Les chartes des temps

Suite au protocole d'accord de 2013, des chartes des temps sont prévues dans les administrations, les collectivités et les établissements. Ces chartes font l'objet de négociations avec les organisations syndicales, mais présentent des principes généraux

et peu de mesures concrètes.

Prenons l'exemple de la charte des temps du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle a été adoptée en comité technique ministériel de mai 2015 et vise à recenser des principes et des bonnes pratiques. Il est dit en introduction « *il nous faut rompre avec le cliché selon lequel notre temps de présence au travail et une disponibilité sans aucune limite sont le reflet de notre engagement et de notre valeur professionnelle* ».

La charte reprend cinq thèmes :

1) L'exemplarité des encadrant.e.s : il est rappelé « *que les horaires tardifs, sauf circonstances particulières, sont le signe d'une mauvaise organisation et ne peut constituer un élément d'évaluation positif* ».

2) L'adéquation entre ressources disponibles, volume de travail et objectifs à atteindre : il s'agit de planifier au mieux les tâches pour limiter les dépassements horaires et favoriser le fonctionnement en binôme.

3) Le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle : des bornes horaires doivent être fixées dans chaque service (en général entre 8 h et 20 h) et tout dépassement doit être anticipé au maximum. Les réunions doivent être tenues entre 9 h et 18 h, en évitant les jours de temps partiel... ;

4) Professionnalisation de la conduite de réunion : fixation des heures de début et de fin, réunions : courtes et efficaces, favoriser les audio et visio-conférences ;

5) Un bon usage de la messagerie électronique : notamment en respectant les heures de références du service.

Le point de vue la CGT : Même si cette charte précise « *qu'elle est applicable dès sa signature et qu'elle peut être invoquée par chaque agent* », rappelons qu'elle n'a pas valeur d'un accord, et surtout qu'il s'agit essentiellement d'énoncer des principes, sans mesures concrètes.

Dispositions sur la parentalité

→ **Guide de la parentalité au Ministère des Armées :** dans le cadre du protocole d'accord du Ministère du 16 décembre 2015, déclinant le protocole d'accord national de 2013, ce guide vise à favoriser l'accès des agent.e.s aux dispositifs en faveur de la « conciliation » vie professionnelle et personnelle, sachant que 80 % des personnels sont parents.



Ce guide reprend « *les droits des parents, mais aussi les garanties en matière de déroulement de carrière et les conséquences de choix en matière de congés familiaux et de temps partiel* ».

Financement et accompagnement à la garde d'enfants

→ **L'action sociale interministérielle est centrée notamment sur l'aide en matière de garde d'enfants avec le CESU** (Chèques Emploi-Services Universel) pour les enfants de zéro à six ans. Ces aides sont désormais sous conditions de ressources, sauf pour les familles en situation monoparentale (en majorité des femmes). Le budget est de 34,4 M€ pour 2017 (et de 39,4 pour le PLF 2018). De plus, 2 900 places de berceaux ont été réservées dans les crèches (pour une dépense de 26,6 M€). Enfin, depuis 2013, un nouveau dispositif de logement d'urgence pour les agent.e.s devant quitter rapidement leur logement a été mis en place (budget de 0,3 M€).

Les crèches, à horaires continus, dans les établissements hospitaliers existent depuis fort longtemps, mais désormais, on assiste à une réduction des amplitudes horaires notamment de nuit...

Le « jardin d'enfant » au ministère des Affaires sociales, par exemple, assure un accueil journalier, « à la carte », pour les enfants non scolarisé.e.s de 3-6 ans... mais il est menacé.

DÉCONNEXION¹

30 % des cadres déclarent ne jamais se déconnecter des outils numériques.

75 % les utilisent pour travailler hors de leur temps de travail.

Les femmes cadres ont une durée de travail hebdomadaire élevée mais légèrement inférieure à celle des hommes cadres (36 % d'entre elles travaillent plus de 50 h par semaine et 43 % des hommes cadres). Mais **elles travaillent plus souvent hors du temps de travail**, le week-end (54 % d'entre elles contre 45 % pour les hommes cadres) et même pendant les vacances (30 % des femmes cadres et 27 % des hommes).

burn-out

Le « burn out » est 2 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes :

3,1 % chez les femmes contre

1,4 % chez les hommes en 2012.

1– Ces données ne sont pas spécifiques à la Fonction publique.

DISCRIMINATION D'AGENTES DURANT LEUR CONGÉ MATERNITÉ DANS LA FPH

Le gel de notes

Le protocole d'accord signé le 8 mars 2013

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique est très clair : *« D'ores et déjà, il sera rappelé à l'ensemble des employeurs publics que les congés maternité, les congés pathologiques, maladies afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution de primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait d'absence liée au congé ».*

Malgré ce principe, la fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale dénonce de nombreuses situations de gel de note d'agentes durant leur congé maternité. Elle a interpellé en 2013 le Défenseur des droits (DDD) qui lui a donné raison. En effet, dans sa décision en date de mai 2016, le DDD demande à la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) de faire cesser les pratiques discriminatoires envers les femmes enceintes par le gel de note durant l'année de leur congé maternité, et de réexaminer les situations individuelles des agentesses qui en avaient été victimes.

Suite à cette décision, la DGOS a été contrainte de rédiger une note d'information pour rappeler l'interdiction du gel de note dans la FPH.

Il est important de rappeler que les congés afférents à la grossesse, congés avant le congé pathologique et le congé maternité, ne doivent pas non plus avoir de conséquences sur la carrière et la rémunération des agentesses. Mais bien souvent, ces absences sont considérées comme de la maladie ordinaire et les conséquences peuvent être multiples : sur le déroulement de carrière, la rémunération, les primes, le droit à RTT...

La Direction Générale de la Fonction Publique (DGAFP), dans la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique rappelle *« que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire »*, mais malgré l'intervention de la CGT, il n'y a pas clairement la référence aux congés afférents à la grossesse et encore trop souvent les directions, faute de décret ou de loi, n'appliquent pas l'accord et créent de la discrimination envers les femmes ayant eu une grossesse.

La perte des jours de RTT

De plus, de nombreux établissements de la Fonction Publique Hospitalière déduisent les jours de RTT aux agentes de la FPH qui sont en congé maternité, congé paternité ou d'adoption. En référence à l'article 115 de la loi de financement de 2011, il est précisé que dans la Fonction publique, les congés pour raison de santé ne peuvent générer de jours de RTT. Or dans ces absences, le congé maternité n'est pas concerné. Qui plus est, dans une réponse du Sénat du 14 mars 2013, le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction publique a clairement confirmé que le nombre de jours de RTT ne peut pas être modulé en cas de congé de maternité, de congé de paternité ou d'adoption. La Fédération CGT Santé et Action Sociale a interpellé le DDD sur ce point, et est en attente de sa décision... ■

Pour aller plus loin

- **Campagne UGICT : « Vie De Mère » :**
<http://vdmere.fr>
- **Droit à la déconnexion :** <http://ugict.cgt.fr/deconnexion>
- **Sur le site de la CGT :**
<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/ce-que-nous-vou-lons/maternite-parentalite/>
- **Ricroch Layla et Roumier Benoît, Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'internet, Insee premières, n° 1377, novembre 2011.**
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281050>
- **DGAFP, 2017, Congés familiaux et temps partiel dans la Fonction publique. Incidence sur la rémunération et la retraite.**
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/guide-conges-familiaux.pdf

VIGILANCE



Pièges à éviter

Les questions d'articulation des temps ne concernent pas que les femmes (en dehors de la grossesse et de la maternité) ! Au contraire, proposer des mesures destinées aux femmes risque de renforcer les inégalités à leur égard : l'articulation des temps doit permettre que les femmes et les hommes aient les moyens de faire face aux contraintes professionnelles et personnelles (notamment parentales).

Télétravail : de plus en plus d'accords proposent de faciliter l'articulation des temps par le développement du télétravail et présentent cette mesure comme une avancée pour les femmes ! Attention, ce dispositif doit être encadré, sous peine de développer tout au contraire davantage de contraintes pour les agent.e.s concerné.e.s et un débordement du temps professionnel sur le temps personnel !

Nous portons le droit à la déconnexion, pas le devoir de déconnexion.

C'est la responsabilité de l'employeur de garantir le respect des temps de repos et temps de travail des agent.e.s. La déconnexion doit être un droit pour les agent.e.s et un devoir pour les employeurs, pas l'inverse !

Refuser les chartes des temps au lieu d'un accord : de nombreux établissements proposent des chartes sur le temps (pour le respect des horaires par exemple). Une charte n'est qu'une déclaration d'intention et n'oblige en rien l'employeur, alors qu'un accord constitue une obligation et est opposable en justice.

Certains établissements ou services proposent de « garder le contact » pendant le congé maternité ou d'adoption mais attention, de plus en plus de femmes reconnaissent qu'elles travaillent pendant leur congé maternité... Ce n'est pas une avancée, au contraire !



1) L'organisation du temps de travail :

- **Possibilités d'aménagement du temps de travail** des agent.e.s, selon leurs contraintes familiales (présence de jeunes enfants, parents âgés...).
- **Réduire le temps de travail**, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi, comme le démontre le bilan des 35 heures, un moyen pour réduire le nombre de temps partiels et créer des emplois. Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité.
- **Lutter contre le culte du présentisme** et imposer des horaires de réunion après 9h et avant 18h maximum.
- **Veiller à ce que les réunions de travail aient lieu pendant la présence des agent.e.s à temps partiel.**

2) Les congés :

- **Gagner des droits à congés familiaux** (enfants malades, rentrée scolaire, réunions parents/profs, aidant.e.s familiaux.ales...).
- **Allonger et rendre le congé de paternité obligatoire et rémunéré en totalité.**
- **L'accompagnement au retour de congés longs (maternité, parentaux...) :** prévoir non seulement des entretiens à l'issue de ces congés mais aussi un temps d'adaptation au retour : par exemple, une semaine de reprise du travail sans mission attirée de retour du congé maternité.
- **Le droit à la déconnexion.** Il doit être inscrit dans le règlement intérieur de l'établissement ou service (et pas dans une charte), et se traduire par l'interdiction que l'agent.e soit destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail, des plages de trêves de mail, la mise en place d'assistant.e d'absence pour répartir la charge de travail durant les congés de l'agent.e.
- **Lutter contre les horaires atypiques et limiter le travail de nuit et le week-end.** Lorsqu'il est indispensable, l'assortir de compensations financières et de repos,

d'une aide financière à la prise en charge des enfants...

3) Les services

- **Création de crèches d'établissements ou d'administrations**, ou inter-administrations avec des horaires continus (hôpitaux...) et /ou des places de berceaux en crèches, développement des jardins d'enfants flexibles... Attention : Partir des besoins d'une majorité d'agent.e.s parents, proposer une formule adaptée à l'établissement ou au service (selon son environnement : temps de distance entre domicile-travail ; pénuries de places d'accueil...) : il n'y a pas de solution unique et ce principe ne fait pas toujours l'unanimité (déplacements des enfants ; risque d'exigence d'être davantage disponible pour le service...).

4) L'intervention financière de l'employeur

- **Exiger la compensation en totalité du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.**
- **Exiger que le principe de « neutralisation » du congé maternité** sur les rémunérations porte également sur les arrêts maladie afférents à la grossesse et à la maternité.

11 COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Ce thème est la plupart du temps absent des négociations, bien qu'il soit intégré dans le protocole d'accord pour l'égalité professionnelle de 2013. Ce n'est pas un thème listé par le protocole d'accord de Bercy. Cependant, l'employeur, ayant une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité, est de fait tenu de mettre en place des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles. La CGT exige donc que ce sujet figure au sein de la négociation Égalité professionnelle et Conditions de travail.

LES ENJEUX

Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Les violences sont sous-évaluées car sous-déclarées. Au travail, dans les transports ou dans les lieux publics, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme. Entre propos graveleux, attouchements et meurtres, les degrés de gravité sont divers mais tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, qui constitue un *continuum* du sexisme. **C'est un phénomène social grave qui reste tabou** et autour duquel il y a un enjeu sociétal. Le traitement médiatique contribue parfois à l'invisibilité de ces violences. Mais depuis les mobilisations sur ce sujet, les choses ont changé. Les pouvoirs publics et l'État employeur semblent vouloir intervenir plus concrètement.



OMERTA

70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur.e ou à leur employeur.

30 % n'en ont parlé à personne.

Seules **5 %** déposent plainte.

Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, **40 %** des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable.

Ces données ne sont pas spécifiques à la Fonction publique.

Sources : IFOP, Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée pour le Défenseur des droits, 2014, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf

INDICATEURS DE SUIVI À INTÉGRER DANS LE RSC

Aucun indicateur n'existe aujourd'hui. Il faut gagner l'ajout de nouveaux indicateurs dans le RSC portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail afin d'instaurer un suivi chiffré.

La CGT propose 5 indicateurs :

- Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...) commises par des usager.e.s et/ou des intervenant.e.s extérieur.e.s.
- Suivi du nombre de faits de violences sexistes ou sexuelles (harcèlement, agressions, viols...) commises en interne du service ou de l'établissement (collègues, supérieur.e.s hiérarchiques, employeurs et /ou élu.e.s).
- Baromètre sur les perceptions des violences sexistes et sexuelles des agent.e.s du service ou de l'établissement.
- Suivi des mesures mises en place par les employeurs suite aux faits de violences sexistes et sexuelles.
- Suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **La loi 83-634 du 13 juillet 1983, article 6 ter portant droits et obligations des fonctionnaires, consolidé par la loi du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel**, indique :

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :*

- *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

- *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

- *Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris (...) si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;*

- *Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;*

- *Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.*

Est possible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel. Ces dispositions sont applicables aux agents non-titulaires de droit public. » Cette loi définit également le cadre de protection envers les agent.e.s de la Fonction publique dans les cas où celles-ci et ceux-ci sont victimes de violences. Il comprend des outils de protection qui s'appliquent aux situations de violences comme à celles de harcèlement : la protection fonctionnelle (qui induit une obligation de prévention, d'assistance et de réparation), la suspension, la procédure d'alerte et le droit de retrait.

• **Le protocole d'accord du 8 Mars 2013, relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (Axe 4 mesure 15) :

« Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ».

• **La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** : l'article premier vise à mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. L'État et les collectivités territoriales veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions, avec notamment « des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ».

• **Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique.** Cette circulaire est composée de trois axes sur la prévention, le traitement des situations et les sanctions. **Mais pour la CGT cette circulaire ne va pas assez loin.** De plus, ce n'est qu'une circulaire et non un décret ou une loi.

Rappelons que le CHSCT a un rôle en matière de protection de la santé physique et mentale, et de la sécurité des agent.e.s dans leur travail¹. ■

1— Voir la partie *Démarche syndicale : quels recours et points d'appui ?*, p. 117.

VIGILANCE



On constate trop souvent que ce sont les victimes qui sont déplacées ou écartées du collectif de travail, alors que les auteurs des violences conservent leur poste en toute impunité. Il convient donc de prévoir dans le règlement intérieur des mesures pertinentes pour traiter de ces situations.

Chiffres clés

5% des viols (soit environ 10 viols ou tentatives de viols par jour)

25% des agressions sexuelles

se produisent sur les lieux de travail



1 femme sur 5

aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

1 femme sur 10

est victime de violence sexiste chaque année, 1 sur 3 au cours de sa vie

80%

des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.



RETOUR D'EXPÉRIENCE

L'intersyndicale, CGT/CNT/FSU a lancé une campagne contre les violences sexistes et sexuelles au sein du Ministère du Travail.

Un questionnaire a été mis en ligne auprès de l'ensemble des agent.e.s avec un double objectif : faire un état des lieux et libérer la parole des agent.e.s.

564 réponses au questionnaire ont été remontées. Les résultats sont édifiants :

- Près de 70 % des agentes répondent qu'elles entendent ou ont entendu des blagues sexistes ou sexuelles de façon récurrente,
- 47,8 % des agentes ont subi des propos sur leur apparence physique ou leur situation personnelle,
- 5 % indiquent que la pornographie est présente sur leur lieu de travail,
- 20 % témoignent avoir été victimes de harcèlement sexuel.

<http://cgt-tefp.fr/brisons-le-tabou-des-violences-sexistes-et-sexuelles-au-ministere-du-travail/>

Pour agir contre les violences sexistes et sexuelles, l'intersyndicale a interpellé la direction du ministère afin :

- de mettre en œuvre les textes officiels et de porter les propositions concernant la formation des responsables RH, de l'ensemble des agent.e.s et une politique de prévention en lien avec le CHSCT.
- de demander des moyens pour permettre aux agent.e.s d'exercer leurs missions de contrôle et de se former sur les violences sexistes et sexuelles.

L'intersyndicale a également mis en place un réseau de syndicalistes référentes à contacter en cas de besoin de conseil et soutien.

REVENDEICATIONS À PORTER



La CGT exige que dans les accords et plans d'action déclinés au sein de toute la Fonction publique, des mesures contre les violences soient prises.

1) Prévenir: L'employeur public est tenu de mettre en œuvre les principes généraux de prévention. Nous revendiquons :

- L'obligation, dans un délai contraint, de mettre en place un protocole de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles dans tous les ministères, collectivités, établissements de santé..., approuvé par le CHSCT (avis obligatoire et conforme) ;
- Avoir une personne référente au sein du CHSCT sur les violences sexuelles. Elle devra mener un programme de prévention de façon indépendante, au sein de l'administration ;
- La formation obligatoire des membres du CHSCT, des encadrant.e.s, des directrices et directeurs, RH, médecins du travail sur les violences sexuelles et des personnels des services d'accueil des victimes (police, gendarmerie, hôpitaux, services sociaux) ;

- Inscrire une formation obligatoire au plan de formation pour l'ensemble des agent.e.s.
- Diffuser à l'ensemble des agent.e.s une plaquette rappelant la loi (définitions, sanctions encourues et protections pour les victimes), le dispositif de signalement avec les coordonnées de la médecine du travail, psychologue, personne référente, organisations syndicales ainsi que celles des associations de prises en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles dans la ville et/ou le département.

2) Couvrir un champ le plus large possible dans l'accord

- Violence « interne » et « externe » : l'accord doit porter sur la violence entre agent.e.s et sur celle issue de patient.e.s ou usagers/gères (ex : situation des aides à domicile, des personnels soignant.e.s, des hôtes/hôtesse.s d'accueil...).
- Couvrir l'ensemble des personnels : l'obligation de résultat en termes de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des agent.e.s présent.e.s sur le site, quel que soit leur statut et leur employeur. Il convient donc dans l'accord de préciser que l'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées,

quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire, apprenti.e, médecin, ...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).

- Protéger aussi les victimes de violences commises à l'extérieur du lieu de travail : il faut enfin gagner des mesures de protection pour garantir le droit au travail des femmes victimes de violences à l'extérieur de leur lieu de travail.
- Protéger aussi les victimes de violences durant leur trajet domicile/travail et en déplacement professionnel.
- En cas de violence causée par un usager ou un agent, la victime bénéficie de la « protection fonctionnelle »¹ :
 - Mesures de prévention : possibilité de changement de poste pour ne plus être confronté.e à l'agresseur.
 - Prise en charge des frais d'avocats, d'huissiers... et de procédure par l'employeur. Association de l'employeur à la plainte du ou de la salarié.e.
 - Réparation des préjudices.

1 – <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>

3) Intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur

- Intégrer la définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées.
- Intégrer la lutte contre toutes les discriminations.
- Exemple de rédaction du Règlement Intérieur : *« L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un.e agent.e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du Travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».*
- Rendre obligatoire la remise du règlement intérieur en main propre à chaque agent.e.

4) Traitement des signalements et des plaintes :

- Pour que les victimes se sentent autorisées à parler et dénoncer ces situations intolérables, elles doivent être rassurées et réellement protégées. Nous proposons :
 - Une enquête administrative indépendante qui doit être diligentée le plus rapidement possible,
 - La saisie obligatoire du CHSCT,
 - Une mesure interne de changement d'affectation de l'agresseur présumé, dans l'attente de l'établissement des faits, doit être prise, et si les recommandations de l'enquête le prévoient, la suspension de l'agresseur doit être prononcée en attente du verdict du conseil de discipline ou de l'instance compétente.
- L'employeur peut faire un signalement auprès du procureur, même s'il n'y a pas eu de dépôt de plainte.

5) Accompagnement et information auprès des victimes :

- Un rôle d'accompagnement devra être fait en direction des victimes par la mise en place d'équipes pluridisciplinaires (médecine du travail, psychologue du travail...), par un accompagnement juridique, par l'information de la mise en place de la protection fonctionnelle, et la possible avance des frais d'avocat.e.
- À l'issue de l'enquête, l'administration, après avis conforme du CHSCT, doit adresser un courrier motivé à la victime sur la/les procédures qu'elle entend mener, la façon dont elle entend la protéger.

6) Mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes

Elles doivent pouvoir bénéficier après avis du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e d'un droit à :

- La mutation, accompagnée par la direction, ou le changement de poste,
- La réduction et/ou aménagement de son temps de travail et à l'aménagement de son poste de travail,
- L'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'établis-

sement dispose d'un parc de logements et si le maintien à domicile de la victime est impossible,

- Une protection contre les sanctions disciplinaires et contre le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés,
- L'éviction de l'agresseur (agent, conjoint ou ex-conjoint) s'il travaille sur le même lieu que la victime.

7) Procédure disciplinaire

- La procédure disciplinaire doit rester à l'initiative de l'employeur qui devra motiver le recours à une sanction inférieure à celle proposée. Il faut insister sur :
 - Le fait de reconnaître le droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenant.e volontaire ».
- Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et d'y être accompagnée. Elle pourra apporter des éléments et en particulier s'opposer dans le cas où l'agresseur userait de mensonges et de calomnie à son égard. L'employeur devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de

leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Si les victimes ne souhaitent pas intervenir devant le conseil de discipline, cela ne doit pas leur être préjudiciable et d'autres possibilités de recueil de leur parole doivent leur être proposées.

- À l'issue de la procédure disciplinaire, l'arrêté de sanction est transmis, en plus de son destinataire, au CHSCT, à la /aux victimes.
- La victime doit être destinataire d'une information écrite des suites données sur le plan de l'organisation du travail.
- La durée de la procédure, entre la plainte et la décision éventuelle de sanction, ne doit pas dépasser 4 mois.

8) Reconnaissance et réparation

- Faire reconnaître par l'établissement, en accident de travail et /ou de service, les violences sexistes et sexuelles subies, commises sur le lieu de travail, durant le trajet domicile/travail ou en déplacement professionnel.
- La direction doit informer la victime de la possibilité d'engager sa responsabilité morale.

9) Mettre en place des outils d'évaluation des violences

- Mettre en place des enquêtes régulières auprès des agent.e.s sur la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail.
- Ces enquêtes doivent garantir l'anonymat et être construites sous contrôle des IRP.
- Ajouter dans le RSC, ainsi que dans les accords égalité professionnelle, des indicateurs portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail¹.

10) Mettre en place un environnement non sexiste

- Une attention particulière devra notamment être portée sur :
 - L'environnement de travail pour en exclure toute image portant atteinte à la dignité des personnes.
 - L'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail.
 - Les propos, interpellations et « blagues » sexistes.

1— Voir le chapitre *Nouveaux indicateurs proposés par la CGT*, p. 32.

Pour aller plus loin

- **Guide CGT : Combattre les violences sexistes et sexuelles. Outils pour l'action syndicale** : http://www.cgt.fr/IMG/pdf/femmehomme_brochure0116.pdf
- **Et sur le site de la CGT** : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/ce-que-nous-voulons/violence/>
- **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite convention d'Istanbul)**. <https://rm.coe.int/1680084840>
- **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la Fonction publique** https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf
- **L'Accord européen du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A52007DC0686>
- **Le rapport du CSEP sur le sexisme au travail, mars 2015**. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>
- **Kit pour agir contre le sexisme, CSEP, novembre 2016**. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf>
- **Site de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)** : <http://www.avft.org>

12 OBTENIR L'ÉGALITÉ DES PENSIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Même si l'écart de pensions entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique est moindre que dans le secteur privé, il est encore important. La retraite est le miroir grossissant des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes.



LES ENJEUX

Quand arrive la retraite, l'addition des inégalités cumulées pendant la vie active génère une soustraction salée du montant de la pension des femmes.

En 2016, tous régimes confondus, la pension moyenne de droit direct¹ des femmes est donc inférieure de 39 % à celle des hommes en France !² Cet écart est en baisse continue depuis 2004 (46 %) mais les réformes ont malheureusement ralenti le mouvement vers la réduction des inégalités.

1- Ce sont les droits acquis lors de l'activité professionnelle (y compris certains droits familiaux), sans les droits dérivés qui sont essentiellement la pension de réversion, c'est-à-dire des droits octroyés à la famille du/de la salarié.e ou retraité.e en général le conjoint ou la conjointe.

2- <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2018>

DROITS DIRECTS

Les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes à cause des inégalités salariales qui perdurent : non-reconnaissance des métiers à prédominance féminine, interruptions ou retards de carrières pour assumer les charges familiales, déroulement de carrière moindre que celui des hommes, emplois à temps partiel...

• **Pour les fonctionnaires :** Le montant de la pension dépend du traitement indiciaire détenu les six derniers mois et des années cotisées. Le régime est géré par le Service des pensions pour la Fonction publique d'État (SRE) et la Caisse Nationale de retraite des collectivités Locales (CNRACL) pour la FPT et FPH.

• **Pour les non-titulaires de la Fonction publique :** Le montant des pensions de droit direct dépend des salaires perçus au cours des 25 meilleures années, de l'évolution professionnelle au cours de la carrière et des années cotisées. Elles et ils cotisent au régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et à la Caisse complémentaire obligatoire des contractuels, l'IRCANTEC (Institut de Retraites complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques).

DROITS DÉRIVÉS

À ces « droits directs » le système de retraite français intègre des dispositifs qui visent à corriger les inégalités, les aléas de carrière et à accorder des droits supplémentaires sans lien avec les cotisations versées qui permettent d'augmenter la pension et de réduire les écarts entre les femmes et les hommes, à assurer une pension minimum ou une pension de réversion lors du décès d'un.e conjoint.e ou des droits familiaux ou conjugaux.

Le Minimum de pension : La pension ne peut être inférieure à un certain montant appelé « minimum » ; son montant varie en fonction du nombre d'années de services. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir de très petites retraites, portées au minimum garanti (fonctionnaires) et au minimum contributif (non-titulaires = secteur privé).

La pension de réversion : C'est un complément important pour les petites retraites et en particulier pour les femmes. Un quart de l'ensemble des retraité.e.s bénéficient d'une pension de réversion, perçue en cas de décès de la ou du conjoint.e : ce sont des femmes dans neuf cas sur dix. Cette pension constitue la moitié de la retraite des femmes qui en bénéficient et, au total, un quart de la pension de l'ensemble des femmes.

Dans le privé ou pour les non-titulaires de la Fonction publique, il ne faut pas dépasser un plafond de ressources pour le régime de base et une

Chiffres clés

PENSIONS : UNE PART DE MOINS QUE LES HOMMES

En 2016, tous régimes de retraite confondus :

La pension moyenne de droit direct (y compris majoration de pension pour enfant) s'élève à 1 065 € par mois pour les femmes et à 1 739 € pour les hommes. La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 38,8 % à celle des hommes.



En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en majorité, la retraite moyenne des femmes s'élève à 1 322 € par mois en 2016. Elle est inférieure de 24,9 % à celle des hommes.



LES PENSIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2017 :

Fonction publique d'État
(pensions civiles, hors la Poste et Orange)

Femmes : 1 955 €

Hommes : 2 307 €

Fonction publique territoriale
(CNRACL)

Femmes : 1 189 €

Hommes : 1 416 €

Fonction publique hospitalière
(CNRACL)

Femmes : 1 401 €

Hommes : 1 563 €

Dans la FPH, l'écart est plus faible mais la comparaison n'est pas faite avec tout.e.s les agent.e.s. Nous n'avons que les chiffres des fonctionnaires par leur caisse de retraite la CNRACL, mais pas les chiffres des non-titulaires, parmi lesquel.le.s on trouve beaucoup de femmes avec des bas salaires, ni les chiffres des médecins où les hommes ont des salaires plus élevés que ceux des femmes et des autres soignant.e.s.

Dans la FPE, les pensions des femmes restent inférieures à celles des hommes, mais sont plus élevées que celles des femmes du secteur privé en raison d'une qualification importante des enseignantes, notamment.

pension de 50 % est versée aussi par l'IRCANTEC à condition de remariage. Ce dispositif est attaqué par le MEDEF pour réduire les droits à retraite, et la menace de suppression devient un objet de communication du gouvernement qui prépare une nouvelle réforme des retraites en 2019. La CGT a réalisé une plaquette « *Pas touche à ma pension de réversion* »¹.

DROITS FAMILIAUX

L'écart des pensions entre les femmes et les hommes se réduit quand on compare les retraites en y ajoutant les droits familiaux² instaurés afin de favoriser la natalité et d'améliorer les niveaux de pensions des femmes.

• Pour les fonctionnaires :

- Bonification de quatre trimestres cotisés par enfant né.e avant le premier janvier 2004 ;
- Majoration de durée d'assurance (MDA) de deux trimestres par enfant né.e après le premier janvier 2004 ;
- Droit à un départ anticipé pour les parents (très majoritairement utilisé par les mères). Ce dispositif est fermé et ne peuvent en bénéficier que les fonctionnaires qui ont ouvert ces droits avant le premier janvier 2012. Il est de moins en moins

1– Plaquette UCR-CGT « Pas touche à ma pension de réversion » : <https://fr.calameo.com/read/004370226d78f2bb00143>

2– Rapport du COR de 2017 sur droits familiaux : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3961.pdf>

utilisé par ces fonctionnaires car les conditions de calcul ont changé et baissent considérablement le montant de la pension.

- **Pour les non-titulaires de la Fonction publique (régime de base des salarié.e.s du privé) :**

- Majoration de durée d'assurance de deux ans accordée aux parents par enfant élevé.e.

- **Pour les fonctionnaires et tou.te.s les salarié.e.s de privé,** une majoration du montant de la pension pour les parents ayant élevé trois enfants ou plus est accordée aux femmes et aux hommes fonctionnaires ou non-titulaires :

- 10 % pour les fonctionnaires au-delà de trois enfants, et 5 % par enfant supplémentaire.

- 10 % quel que soit le nombre d'enfants pour le régime de base du secteur privé (pour les non-titulaires) ; à l'IRCANTEC (régime complémentaire des non-titulaires), les points sont majorés de 10 % à partir du troisième enfant et de 5 % par enfant supplémentaire, dans la limite de 30 %.

DES ATTAQUES SUR LES RETRAITES TOUT PARTICULIÈREMENT NÉFASTES POUR LES FEMMES

Dans le temps, l'écart de pensions entre les femmes et les hommes aurait dû diminuer de façon beaucoup plus significative puisque les femmes ont des carrières de plus en plus longues et sont de plus en plus qualifiées. Mais cette évolution a été contrariée par des réformes de retraite et des dispositions législatives très régressives.

- **Les réformes de 1993 dans le secteur privé et de 2003 dans la Fonction publique**

ont instauré pour les femmes, qui ont bien souvent des carrières incomplètes, une double peine : l'allongement de la durée de cotisations et l'instauration de la décote. La décote est un abattement qui intervient si la durée d'assurance est inférieure à la durée exigée pour la retraite. Elle s'annule quand l'âge limite de départ à la retraite est atteint (67 ans pour la « catégorie sédentaire » et 62 ans pour celles et ceux qui ont la « catégorie active »³). Les femmes sont les plus pénalisées puisqu'elles ont bien souvent des carrières incomplètes, interrompues.

3– Article L24 du Code des pensions civiles et militaires : « Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070302&idArticle=LEGIARTI000006362725&dateTexte=&categorieLien=cid>

- **La réforme de 2010 a remis scandaleusement en question le bénéfice du minimum garanti**

dans la Fonction publique avec des mesures très restrictives pour en bénéficier, alors que son application était sans conditions auparavant lors du départ à la retraite. Maintenant, soit il faut avoir la durée d'assurance requise pour le taux plein, soit il faut atteindre l'âge d'annulation de la décote qui sera fixé à terme à 67 ans (62 ans pour la catégorie active), soit il faut remplir des conditions spécifiques (handicap, invalidité, enfant ou conjoint.e handicapé.e). Cette mesure va donc à l'encontre de l'égalité femmes/hommes et à l'encontre des mesures solidaires envers celles et ceux ayant subi bas revenus et précarité.

- **La loi de 2010⁴ a supprimé la possibilité d'un départ anticipé des infirmier.e.s hospitalier.e.s**

sous prétexte d'une reconnaissance en catégorie A permettant d'augmenter légèrement leur salaire. Il en a été de même pour les infirmier.e.s de la Territoriale qui travaillent dans les services de santé. Pourtant certains corps à prédominance masculine bénéficient de la catégorie active tout en étant en catégorie A ! En 2016, les infirmier.e.s sapeur.euse.s-pompier.e.s (ISP) fonctionnaires qui sont en grande majorité des hommes ont obtenu la catégorie A avec le maintien de catégorie active

4– Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 « relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique ».

c'est-à-dire un départ à partir de 57 ans. En faisant le même métier, les droits de départ à la retraite ne sont pas les mêmes pour les hospitalier.e.s qui sont une majorité de femmes et les ISP qui sont une majorité d'hommes !

Au fur et à mesure, la catégorie active est supprimée dans la Fonction publique hospitalière où beaucoup de femmes travaillent. Est-ce pour la supprimer à terme à tout le monde ? C'est une attaque en règle sur la non-reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. De même, le départ anticipé des auxiliaires puéricultrices en crèche hospitalière est remis en cause, ainsi que pour les aides-soignant.e.s.

Les hommes ont représenté 67 % des départs en catégorie active en 2015 (66 % en 2013 et 2014). De plus, lors du départ anticipé, la filière de soins classée en catégorie active n'a jamais bénéficié comme les filières à prédominance masculine (pompi.e.s, policier.e.s, contrôleur.euse.s aérien.ne.s...) des bonifications pour compenser les années manquantes et pouvoir partir avec une retraite à taux plein. La plupart des départs de la catégorie active est possible à 57 ans mais certains métiers de la Fonction publique bénéficient d'un départ dès 52 ans : contrôleur.euse.s aérien.ne.s, égoutier.e.s, surveillant.e.s pénitentiaires (corps à prédominance masculine)...

DES DROITS FAMILIAUX ATTAQUÉS

• **La réforme de 2003 a réduit les droits familiaux** mis en place pour compenser les écarts de l'impact des enfants sur la carrière des femmes. Pour les enfants né.e.s depuis 2004, la bonification dans la Fonction publique de 4 trimestres cotisés par enfant a été remplacée par une validation de seulement deux trimestres de durée d'assurance (qui ne servent qu'à atténuer la décote mais ne comptent plus comme avant en trimestres cotisés). Depuis cette réforme, les hommes peuvent bénéficier de la bonification ou de la majoration de durée d'assurance à condition d'avoir interrompu leur activité pour élever un enfant au moins deux mois. Les femmes ont automatiquement ce droit avec l'interruption du congé maternité ou le congé d'adoption.

• **Dans le régime général en 2010, la Majoration de Durée d'Assurance (MDA)** de huit trimestres par enfant, antérieurement réservée à la mère, est désormais scindée en deux pour les enfants né.e.s après le premier janvier 2010 : quatre trimestres pour maternité ou adoption réservés à la mère, et quatre trimestres pour l'éducation au bénéfice de l'un et/ou l'autre des deux parents. Pour pouvoir bénéficier d'une plus grosse majoration dans les couples, il est plus intéressant que ce soit le plus gros salaire qui le demande donc bien souvent le père. Ce sont donc des droits en moins pour les femmes qui ont de petites pensions...

• **Fermeture progressive du départ anticipé pour les mères fonctionnaires de trois enfants dans la réforme des retraites de 2010.**

Ce dispositif de retraite anticipée est supprimé sauf pour les fonctionnaires qui remplissaient les conditions y ouvrant droit avant le 1er janvier 2012 qui peuvent demander la retraite anticipée à tout moment : avoir accompli au moins 15 ans de services civils ou militaires. Il a été étendu aux pères à condition d'être parent d'au moins trois enfants, avoir cessé ou réduit (temps partiel) son activité professionnelle pour chaque enfant pendant au moins deux mois consécutifs dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans. Ce dispositif bénéficiait principalement aux femmes puisqu'elles l'avaient automatiquement avec le congé maternité en remplissant la condition de 2 mois d'arrêt consécutif.

• **La demi part fiscale accordée aux veuves a été supprimée** depuis 2014 (décidée dans la loi de finances de 2008).

• **Pour 2019, une nouvelle réforme est annoncée** par le Président de la République et son gouvernement pour baisser la part de la richesse consacrée aux pensions. Cette réforme doit remettre en cause tout notre système de retraite en transformant notre système fondé sur des annuités en système à points et en calculant la carrière sur tous les salaires. 90 % des salarié.e.s risquent de voir leurs pensions baisser et ce seront les femmes qui vont être les plus pénalisées puisqu'elles ont les salaires les plus bas, des interruptions de carrière et du temps partiel !

CE QUE DISENT LES TEXTES

• **Article L 1 du Code des Pensions civiles et militaires** : « Le montant de la pension, qui tient compte du niveau, de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction. »¹

• **Préambule du protocole d'accord du 8 mars 2013** : Plus que jamais nous avons besoin d'appliquer ce qui a été validé par tous les employeurs publics et les organisations syndicales dans le préambule du protocole du 8 mars 2013 dans la Fonction publique : « À l'occasion de la grande conférence sociale, le Gouvernement et les parte-

naires sociaux sont convenus que l'égalité entre les femmes et les hommes devait être l'un des objectifs de l'état des lieux élaboré par le Conseil d'orientation des retraites et des différentes pistes de réformes des retraites qui seront élaborées par une commission ad hoc en 2013. Dans le cadre de ces travaux, une réflexion sera menée également dans les trois versants de la Fonction publique afin d'analyser les conséquences des réformes passées, en cours ou à venir et d'apporter une contribution pour l'élaboration des pistes de réforme précitées sur la base d'indicateurs permettant d'identifier la situation particulière des femmes. » ■

1- Code des pensions civiles et militaires, article L1.
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070302&idArticle=LEGIAR-T1000006362661>

UNE SIMULATION

L'égalité professionnelle pour supprimer les inégalités des pensions F/H et pour améliorer le financement des retraites

En 2010, à la demande de la CGT, la CNAV a réalisé une simulation pour évaluer l'impact de l'égalité salariale femmes/hommes¹.

Les salaires plus élevés des femmes génèrent plus de cotisations sociales. Le gain par an, c'est-à-dire la différence entre les ressources supplémentaires et les dépenses supplémentaires de la CNAV, serait de 11 milliards d'euros environ lorsque l'égalité serait réalisée en 2023. Le gain diminuerait ensuite à 5,5 milliards en 2050 du fait de l'augmentation des pensions des femmes puisque leurs salaires auront augmenté.

1- <http://www.cgt.fr/Pour-financer-durablement-les.html>



La CGT fait des propositions pour l'égalité des pensions entre les femmes et les hommes en lien avec toute notre bataille revendicative.

- **Réaliser l'égalité professionnelle** permet d'augmenter les revenus et les pensions des femmes ainsi que les cotisations sociales pour financer la Sécurité sociale dont les retraites (voir encadré).
- **L'âge de 60 ans** doit demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite, mais la date de départ en retraite doit rester le choix des agent.e.s.
- **Départ anticipé pour les emplois pénibles** avec des bonifications d'un trimestre cotisé par année pour bénéficier d'une retraite entière. Les infirmier.e.s hospitalier.e.s et territoriaux.ales, auxiliaires puériculteur.rice.s, assistant.e.s sociaux.les des services de soins... doivent réintégrer la catégorie active.
- **Un montant de pension** de 75 % du dernier indice ou salaire, réévalué avec l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire. Cette intégration permet de mettre en extinction le régime additionnel de la Fonction publique (RAFP) qui est un

véritable fonds de pensions créé en 2005 pour cotiser sur les primes.

- **Minimum de retraite égal au SMIC** pour une carrière complète.
- **L'emploi doit être statutaire** et à temps complet.
- **Pour le régime général (non-titulaires)**, le calcul doit se faire sur les 10 meilleures années et pas sur les 25 meilleures années pour ne pas diminuer la pension surtout que les agent.e.s non-fonctionnaires sont souvent dans une grande précarité, avec des petites carrières... Les périodes de travail pour maternité, accidents de travail et/ou de service et maladies professionnelles doivent être considérées comme des périodes validées et cotisées.
- **La durée de cotisation** exigée pour percevoir le taux plein de pension doit tenir compte de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement 36 ans) en validant les périodes d'études après 18 ans, et les périodes de première recherche d'emploi.

- **Suppression de la décote** pour les trimestres manquants qui pénalisent particulièrement les femmes qui n'ont pas de carrière complète.
- **La revalorisation des pensions** doit se faire sur la base de l'évolution du salaire moyen. Cette référence permet d'assurer la solidarité intergénérationnelle en faisant profiter les retraité.e.s comme les actifs/actives des gains de productivité. C'est le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraité.e.s.
- **Instaurer une surcotisation sociale de l'employeur pour l'emploi à temps partiel**, qui devrait être équivalente à celle d'un temps plein, pour permettre d'augmenter le salaire qui sera pris en compte dans le calcul de la pension de la personne à temps partiel pour les agent.e.s qui dépendent du régime général.
- **Rétablissement de la péréquation traitement indiciaire/retraite.** Quand un corps de la Fonction publique avait une avancée dans une grille indiciaire, elle était attribuée également aux retraité.e.s. Cette mesure a été supprimée. Il faut la rétablir afin que les retraité.e.s sanctionné.e.s pendant leur carrière puissent en bénéficier.

- **Pension de réversion à 75 %**
du montant de la pension du/de la conjoint.e décédé.e sans conditions de remariage ou concubinage et sans conditions de ressources.
- **Maintien et amélioration des droits familiaux** tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes. Rétablissement de la bonification d'un an cotisé par enfant dans la Fonction publique.
- **Assurer le financement des retraites** : face aux politiques d'austérité, la CGT fait des propositions très sérieuses pour assurer le financement des retraites. Développer l'emploi statutaire public, augmenter les salaires (avec intégration des primes). Réformer la fiscalité et répartir les richesses en faveur du travail est aussi une priorité pour une société plus solidaire.



Pour aller plus loin

- **Drees, 2018, Les retraités et les retraites**, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2018>
- **COR, 2017, Droits familiaux et conjugaux en matière de retraite : point sur la réglementation en vigueur.** <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3961.pdf>
- **Vaslin Yohann, Les départs à la retraite dans la Fonction publique en 2016**, DGAFP, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/departs-a-la-retraite-en-2016.pdf

Pour vraiment réaliser l'égalité des pensions et pour faire une réforme juste, il faut partir de la situation des plus défavorisé.e.s, les femmes, et pas de celle du modèle masculin d'autrefois, c'est-à-dire un homme, « Monsieur Gagne-pain » qui travaillait dès ses 14 ans, sans avoir connu le chômage, ni fait de longues études... et avec « sa » femme au foyer qui s'occupait de toute la famille !

DÉMARCHE SYNDICALE : QUELS RECOURS ? QUELS POINTS D'APPUI ?

1 OUTILS SYNDICAUX DE LA CGT

En tant que syndicalistes, nous savons que le rapport de force est incontournable pour obtenir des négociations satisfaisantes. Par la mobilisation des agent.e.s et une démarche syndicale intégrant pleinement les enjeux d'égalité femmes-hommes, mais aussi en utilisant tous les points d'appui à notre disposition : les outils syndicaux CGT, les leviers institutionnels et enfin les recours administratifs, nous obtiendrons des réelles avancées.

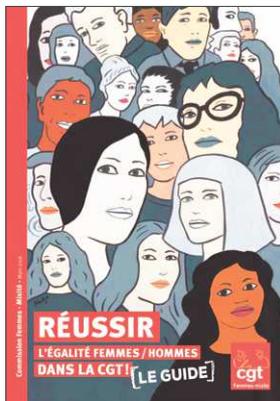


Plusieurs outils syndicaux CGT peuvent être mobilisés pour inscrire la démarche égalité de façon durable et transversale : faire connaître et vivre la charte égalité femmes-hommes de la CGT, créer ou revaloriser des collectifs femmes-mixité, développer des actions de sensibilisation et des formations syndicales, informer et consulter les agent.e.s pour construire les revendications, s'appuyer sur les élu.e.s et mandaté.e.s de la CGT dans les instances représentatives et bien sûr impulser le pouvoir de négociation.

LA CHARTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'égalité femmes-hommes au travail et dans la vie est une bataille qui ne peut pas être détachée de la place des femmes au sein de la CGT. En 2007, la CGT a adopté une charte pour l'égalité qui définit les grands principes en matière d'égalité femmes-hommes. Elle a été annexée aux statuts de la CGT lors du 50^e congrès en 2013 :

- Lier la bataille pour l'égalité externe et interne en donnant aux femmes toute leur place dans notre organisation, dans la conduite des luttes comme à la table des négociations ;
- Lier l'égalité au travail et l'égalité dans la vie ;
- Avoir une démarche intégrée de l'égalité dans toutes nos actions revendicatives et nos efforts de vie syndicale ainsi qu'une impulsion ciblée ;
- Porter l'exigence de mixité au travail et dans l'organisation.



Guide Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT (2016)

<http://cgt.fr/IMG/pdf/guide-cgetegalitefemm-homm-web.pdf>

LES COLLECTIFS FEMMES-MIXITÉ

LE COLLECTIF CONFÉDÉRAL FEMMES-MIXITÉ DE LA CGT

Son rôle est de veiller à ce que l'égalité soit prise en compte, en interne et en externe, dans toute la CGT. Depuis 2007, l'application de la charte égalité est devenue une des activités centrales du collectif. Il assure par ailleurs différentes fonctions et actions : mobilisation autour du 8 Mars, formations, participation aux campagnes de mobilisation, débats internes à la CGT, aide aux négociations et à la mise en place de l'égalité en interne de la CGT, veille sur la politique gouvernementale...

Des membres du collectif confédéral CGT sont présents au sein du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes ; à la commission de la labellisation égalité professionnelle ; dans la formation spécialisée (FS3) du Conseil Commun pour les trois versants de la Fonction publique (État, Territorial et Hospitalier) consacrée à l'égalité professionnelle et aux parcours professionnels ; au comité des femmes de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

À la CGT, lors des travaux communs entre l'ensemble des fédérations des versants de l'État, Territorial et Hospitalier, nous portons d'une seule voix, les questions d'égalité dans le cadre de réunions, d'expressions, de communications

qui servent d'appui lors des diverses négociations Fonction publique. Ce travail collectif a permis de gagner certaines avancées comme l'enrichissement du protocole de 2013 mais également l'élaboration de ce guide pour gagner l'égalité femmes-hommes dans la Fonction publique, outil pour les militant.e.s au quotidien.

CRÉER UN COLLECTIF FEMMES-MIXITÉ **Pour créer un collectif femmes-mixité dans chaque organisation, il faut :**

- une décision politique de l'organisation,
- avoir un.e référent.e membre de la direction de l'organisation, pour s'occuper pleinement de cette activité,
- composer un collectif de militant.e.s,
- mobiliser et sensibiliser les militant.e.s pour créer un réseau, une équipe qui impulse la question de l'égalité
- lui allouer les moyens humains et financiers suffisants.

Les collectifs femmes-mixité sont là pour faire vivre la charte égalité. Ils ont pour objectif de porter l'égalité de façon spécifique en favorisant la place des femmes dans la CGT, mais aussi en luttant contre toutes les inégalités au travail et dans la vie que subissent les femmes. Cette approche doit être intégrée de manière transversale à toutes les actions menées par l'organisation : tracts, publications, luttes, négociations, syndicalisation.

DÉVELOPPER LES ACTIONS DE SENSIBILISATION, DE COMMUNICATION ET DE FORMATION

CAMPAGNES ET MOBILISATIONS

Chaque 8 Mars est l'occasion de mobilisations sur le territoire et les lieux de travail.

De nombreuses campagnes de mobilisation de la CGT avec la participation du collectif confédéral femmes-mixité intègrent l'égalité (par exemple sur les retraites, sur les salaires...).

Ces mobilisations et luttes de professions à prédominance féminine pour gagner l'égalité professionnelle sont aussi des points d'appui essentiels pour sensibiliser largement et intégrer l'égalité dans toutes nos batailles revendicatives.



Commission femmes-mixité CGT
263, rue de Paris 93516 Montreuil Cedex
fem-mixite@cgt.fr / Tél. 01 55 82 81 44

UN SITE DÉDIÉ

Le site www.egalite-professionnelle.cgt.fr permet de retrouver de nombreuses informations, actualité, vidéos, guides, accords... Il est un outil précieux à faire connaître largement auprès des militant.e.s, syndiqué.e.s et agent.e.s et à faire vivre en communiquant vos initiatives, luttes et accords.

DES FORMATIONS

Des formations à l'égalité ont lieu chaque année en interne à Courcelles et en partenariat avec les Instituts de sciences sociales du travail de Strasbourg et de Bourg-la-Reine, auxquelles s'ajoutent des formations décentralisées. Le collectif confédéral femmes-mixité participe aux journées de formations intersyndicales « femmes » avec la FSU et Solidaires.

NÉGOCIER PARTOUT L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LES ACCORDS DE BERCY

La négociation collective est une conquête pour sortir de la relation de gré à gré salarié.e/employeur, contrebalancer le lien de subordination et permettre aux salarié.e.s et aux agent.e.s de s'organiser et d'agir collectivement.

Suite aux accords de Bercy en 2008 signés par la CGT, le droit à la négociation a été donné aux fonctionnaires. Mais son application est loin d'être effective !

Le statut général prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale de l'agent.e sont ouverts à la négociation.

Depuis la loi n° 2010-510 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, les accords doivent être transposés dans les collectivités, ministères, établissements de santé, etc. La circulaire relative à la négociation dans la Fonction publique du 22 juin 2011 en précise ses modalités. Pour autant ces accords, même validés, n'ont ni valeur juridique ni force contraignante, sauf lorsqu'une loi ou un décret en découle.

La négociation est le fruit des luttes sociales : elle est un droit des agent.e.s mis en œuvre par les organisations syndicales, pour l'acquisition de droits et de garanties collectives, dans une logique de progrès social.

RENFORCER LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET LE PRINCIPE DE FAVEUR

La CGT se bat pour que la hiérarchie des normes et le principe de faveur, mis à mal aujourd'hui, aient valeur constitutionnelle : une norme juridique doit respecter celles qui se trouvent à un niveau supérieur à la sienne. C'est la garantie pour que la négociation collective reste un outil de conquête et ne se transforme pas en lieu de chantage et de régression sociale.

La CGT est la seule organisation à avoir exigé et obtenu une négociation sur l'égalité professionnelle qui a abouti au protocole égalité de 2013, signé par l'ensemble des organisations syndicales. Ce dernier devrait être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, établissements de santé...) mais il est à ce jour très peu mis en œuvre. Les employeurs publics se contentent trop souvent d'une politique d'affichage, qui se réduit par une simple consultation des instances pour l'obtention de labels égalité et/ou diversité (cf. encadré). Lorsqu'un employeur s'engage dans un processus de labellisation égalité, exigeons l'ouverture d'une négociation sur l'égalité femmes-hommes au préalable.

Négocier partout l'égalité implique :

- d'impulser la négociation si l'employeur ne le fait pas.
- d'aller au-delà des 15 mesures contenues dans le protocole de 2013. Il s'agit bien d'améliorer ce socle. Attention aux négociations qui n'amèneraient qu'à des « copier-coller » du protocole de 2013.

GARANTIR LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTANTES DES PERSONNELS

Dans l'intérêt des agent.e.s, la négociation collective doit demeurer un monopole des organisations syndicales. Celles-ci l'exercent démocratiquement, sous le contrôle des agent.e.s, par leur suffrage aux élections professionnelles, mais également tout au long de la négociation. Les organisations syndicales sont la garantie de l'indépendance des agent.e.s vis-à-vis de l'employeur, afin d'assurer une négociation collective sans manipulation ni chantage ou pressions.

Quelles organisations syndicales peuvent négocier ? Celles qui ont obtenu aux élections professionnelles au moins un siège dans l'organisme de concertation désigné comme organisme de référence en fonction de l'objet principal de la négociation et de son niveau. Les organisations désignent librement les membres composant leur délégation, cependant, elles et ils doivent appartenir à la communauté de travail visée par la négociation.

ASSOCIER LES AGENT.E.S À LA NÉGOCIATION

La CGT s'oppose au syndicalisme délégué-taire, et considère donc que la négociation doit associer, à toutes les étapes, les syndiqué.e.s et les agent.e.s. C'est ce qui permet de l'appuyer sur le rapport de force pour obtenir ensemble de nouveaux droits. Le contenu de la négociation doit répondre aux exigences des agent.e.s, à leurs besoins et à leurs préoccupations. Le rôle des agent.e.s est essentiel : ils/elles débattent et co-construisent les propositions syndicales. Leur mobilisation s'avère souvent décisive pour débloquer une négociation ou lui permettre d'avancer ; pour l'amélioration, voire parfois la préservation de leurs droits et garanties collectives. La CGT refuse le chantage à la confidentialité parfois porté par les employeurs et assure un maximum de transparence, de façon à « inviter les agent.e.s à la table des négociations ».

Trois étapes sont importantes :

- **Avant la négociation :** consulter les agent.e.s pour connaître leur situation concrète (ex : temps de travail réel, existence de violences sexistes et sexuelles...), leurs aspirations et leur avis sur les revendications. Cela permet de construire avec elles et eux le mandat de négociation. Le mandat de négociation et les propositions portées par la CGT doivent ensuite être validés par les syndiqué.e.s.
- **Pendant la négociation :** informer les agent.e.s du déroulement, des avancées, des difficultés, des

propositions portées par les autres organisations syndicales de façon à faire toute la transparence. Il est nécessaire, pour faire monter la pression, d'organiser des actions revendicatives pendant la négociation (pétition, grève...).

• **Après la négociation :** pour décider de la signature de l'accord, consulter les syndiqué.e.s pour définir la position CGT ; soumettre la position CGT sur la signature aux agent.e.s.

La consultation des agent.e.s permet aussi :

- De faire connaître la démarche d'égalité professionnelle défendue par la CGT
- Aux agent.e.s de se saisir des enjeux politiques et professionnels de ces négociations
- D'avoir accès à des informations que l'employeur refuse de communiquer
- D'avoir connaissance de cas précis permettant d'illustrer la situation des agent.e.s face à l'employeur (témoignages qualitatifs).

NÉGOCIER SUR LA BASE DES PROPOSITIONS DES AGENT.E.S

Pour vider la négociation de son contenu, les employeurs profitent de la division syndicale afin que la négociation se fasse sur la base du projet d'accord le moins-disant. Pour garantir des négociations « loyales et sérieuses », la CGT exige de l'employeur :

– une convocation de toutes les organisations syndicales représentatives.

– un calendrier et un lieu fixé. Un secrétariat neutre est indispensable.

– une communication au même niveau des informations nécessaires à toutes les organisations syndicales. Pour la négociation égalité, un RSC est indispensable (voir partie 2, p. 22).

– une réponse motivée des employeurs aux propositions des organisations syndicales.

Pour la CGT, la négociation doit se faire sur la base des propositions des agent.e.s.

La CGT doit chercher à construire l'unité syndicale, de façon à ce que l'ensemble des organisations syndicales puissent présenter des propositions communes, voire un projet d'accord commun.

Il faut donc obtenir que l'ensemble des propositions présentées lors de la négociation soient examinées au même niveau.

Pour construire le projet d'accord, un texte à trois colonnes peut être utile.

– une colonne pour les propositions de l'employeur.

– une colonne pour les propositions syndicales.

– une colonne pour le projet d'accord.

ACCORD MAJORITAIRE

La négociation collective doit être exercée par les organisations syndicales ayant une représentativité incontestable qui permette de légitimer une signature. Depuis 2014, seuls les accords ayant été signés par des organisations représentant la majorité des voix aux élections professionnelles sont valides. Par ailleurs, la hiérarchie des normes est obligatoire et un accord ne pourra qu'être décliné, précisé et/ou amélioré par des négociations au niveau local.

L'ACCORD N'ARRÊTE PAS LES REVENDICATIONS

Un accord est un compromis à un instant T entre les intérêts contradictoires de l'employeur et des agent.e.s. Il est le reflet d'un rapport de force à un moment donné mais n'arrête pas les revendications et ne saurait « museler » l'action syndicale. Nous pouvons exiger une renégociation de l'accord dès que nous jugeons que le rapport de force nous offre de nouvelles possibilités de revendications. La CGT refuse la logique du « donnant/donnant ». Rien ne nous empêche, en cas de non signature, d'exiger la mise en œuvre d'une disposition positive présente dans l'accord (souvent grâce à la CGT), tout en dénonçant le reste de l'accord si nous ne l'avons pas signé.

LE LABEL ÉGALITÉ

Un outil d'action ou de communication des employeurs ?

Depuis 2004, le label égalité¹ professionnelle vise à une certification Afnor des mesures adoptées par des entreprises et/ou des établissements publics, autour de la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelle, pour une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle et la lutte contre le sexisme.

Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par Afnor Certification qui évalue la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en trois champs : Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle ; La gestion des ressources humaines et le management ; L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

1 – Voir DGAFP, 2017, Le Label diversité dans la Fonction publique <https://www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-dans-la-fonction-publique>

De plus, une étude de la mise en œuvre des actions sur l'égalité se fait au bout de 18 mois (évaluation de suivi) et l'évaluation de renouvellement est organisée trois ans après l'octroi du label. Ainsi, à travers le label, un établissement public peut mettre en valeur les actions qu'il conduit en faveur de l'égalité professionnelle, mais il doit, normalement s'engager à poursuivre la démarche et à mettre en place de manière effective les actions programmées.

En parallèle, le label diversité concerne des mesures portant sur tous les autres types de discriminations. Depuis 2016, le dispositif « Alliance » vise un rapprochement entre les deux labels égalité et diversité, et non leur fusion, (comme le refusaient les organisations syndicales). Il s'agit donc d'un seul dossier de candidature, d'une seule certification Afnor mais sur des contenus distincts.

En dehors de quelques collectivités locales (et notamment la ville de Rennes), c'est seulement en lien avec le protocole d'accord sur l'égalité de 2013 que quelques employeurs publics se sont lancés dans cette démarche. Selon la DGAFP, au 4 juillet 2018, 16 organismes sont labellisés.

Concrètement, les mesures de bilan des labels montrent surtout un effort au niveau de la sensibilisation/formation des équipes de direction, comme au ministère de l'Europe et des affaires étrangères, où l'audit de labellisation a révélé un déficit de formation des managers. Si cette étape est nécessaire, elle est cependant loin d'être suffisante. Même si d'autres actions sont envisagées comme systématiser les entretiens avec des candidates ou lancer une campagne pour féminiser le recrutement sur certains postes, on est bien en dessous des exigences d'une égalité réelle.

La CGT reste très vigilante sur les objectifs attendus de ces labels :

- Au niveau de la commission d'attribution du label Égalité, composée de trois collègues (représentant.e.s de l'État, organisations patronales et syndicales) : il s'avère qu'en dehors de quelques cas isolés, la plupart des demandes de labellisation sont acceptées, alors même qu'il n'y a pas toujours d'accord égalité, et que la CGT s'y oppose (au regard des appréciations des délégué.e.s syndicaux des organismes concernés).

- Dans la Fonction publique, depuis le comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, la volonté de rapprocher les deux

labels égalité et diversité est forte. Désormais, les demandes de double labellisation sont dominantes. Le risque est de diluer l'égalité dans la diversité, de confondre des démarches et des objectifs spécifiques.

- Au niveau des établissements publics, en aucun cas, cette procédure ne peut se substituer à un accord égalité, négocié avec les organisations syndicales qui présente un réel plan d'action de mesures précises et chiffrées. On peut cependant penser que cette démarche de labellisation permette de déclencher une procédure : suivi de formations sur l'égalité mises en place par la DGAFP, outils d'autodiagnostic en vue d'une évaluation de la situation, réunions de préparation et de suivi du label avec les organisations syndicales...

Il faut donc rester vigilant.e.s sur l'impact réel de ces labels et veiller à ce que ce soit un plus en matière de concrétisation de l'égalité dans les établissements et non un simple outil de communication.

SIGNATURE ET SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

SIGNER OU PAS ?

Quel processus de décision ? De façon générale, négocier c'est essayer d'obtenir le plus possible pour les agent.e.s dans un contexte et à un moment donnés. C'est parvenir à un compromis entre nos propositions et celles de l'employeur en fonction du rapport de force à un instant T. Ce ne sont pas les négociateur.trice.s seul.e.s qui décident de l'opportunité de porter telle ou telle proposition puis de signer ou de ne pas signer le projet d'accord : la consultation des agent.e.s et des syndiqué.e.s est essentielle.

L'idéal est de fonctionner ainsi :

- Consulter les syndiqué.e.s pour définir la position CGT.
- Soumettre la position CGT sur la signature aux agent.e.s.

QUELS CRITÈRES POUR PRENDRE LA DÉCISION ?

Les questions à se poser :

- Les obligations légales sur le cadre de négociation sont-elles respectées ?
- Y a-t-il au moins 3 ou 4 domaines traités, dont celui sur la rémunération ?
- Y a-t-il, pour chaque domaine, un objectif chiffré de progression, des mesures pour l'atteindre, des indicateurs de suivi et un échéancier ?
- Y a-t-il une budgétisation des mesures d'action ?
- Quelles sont les avancées et droits supplémentaires par rapport à ce que prévoit la loi ?
- Y a-t-il des dispositions normatives ou est-on seulement sur des pétitions de principe, recueil de bonnes pratiques... ?
- Y a-t-il des objectifs chiffrés ? Sont-ils liés à des échéances ?
- Regarder les verbes utilisés : se limite-t-on à « peut », « être vigilant », « sensibiliser »... Ou y a-t-il des verbes comme « doit », « faut »... ?
- S'il s'agit d'un renouvellement d'accord, l'accord précédent a-t-il été évalué ? Le cas échéant les leçons de sa non application ont-elles été tirées ? Le nouvel accord est-il au moins au niveau du précédent ?

Globalement, un accord en lui-même n'est pas acceptable si :

- Il est en-deçà de la loi (voir notamment les objectifs chiffrés de progression, les mesures d'actions, les indicateurs chiffrés de suivi).
- Il contient des reculs pour les agent.e.s par rapport à la situation existante.

Quand un accord respecte au minimum la loi et qu'il ne contient pas de reculs pour les agent.e.s, la question de savoir si on signe ou non n'est pas tranchée pour autant.

La décision s'apprécie toujours dans le contexte particulier de l'administration ou collectivité concernées et plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- De quoi notre non-signature priverait-elle les agent.e.s ?
- Signer l'accord ne veut pas dire qu'il correspond à 100 % à ce que l'on souhaitait. Donc signer un accord n'empêche pas de continuer à porter les revendications qui n'ont pas été retenues par la direction ou d'autres auxquelles on n'aurait pas pensé pendant les négociations. Au contraire, c'est même une nécessité pour essayer d'obtenir toujours plus et mieux et préparer l'accord suivant. C'est bien le sens de la démarche de la CGT, depuis la signature du protocole de 2013, comme dans le cadre des négociations de 2018.

FAIRE CONNAÎTRE L'ACCORD

Les mesures de publicité et de communication sont importantes pour que les agent.e.s connaissent leurs droits et les dispositifs dont elles et ils pourraient profiter.

La circulaire de 2011 préconise la diffusion de l'accord aux agent.e.s par l'employeur, en interne par lettre d'information électronique et une publication sur le réseau intranet s'il existe. Il est également prévu qu'il puisse être diffusé de façon externe par tous moyens ou médias appropriés.

Côté CGT, nous avons un rôle important à jouer en matière de communication auprès des agent.e.s sur le contenu de l'accord, les raisons pour lesquelles la CGT l'aura ou non signé, les points sur lesquels nous serons particulièrement vigilant.e.s à l'avenir, les revendications que nous portons et qui n'ont pas été satisfaites, la stratégie que l'on peut mettre en place pour les obtenir. De la même manière que nous aurons consulté les agent.e.s avant la négociation pour la préparer, il est important de travailler ensemble aux suites de cette négociation que nous ayons signé ou pas l'accord en question. C'est aussi avec les agent.e.s que nous pourrons faire des points périodiquement pour assurer le suivi de l'accord.

SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET SES EFFETS

Non seulement l'employeur doit fournir des données dans un RSC complet et se doit d'engager des négociations qui déboucheront sur un accord égalité ou un plan d'action unilatéral, mais il doit aussi assurer le suivi de cet accord ou de ce plan d'action.

LES DISPOSITIONS DE SUIVI À PRÉVOIR DANS L'ACCORD

L'accord lui-même doit prévoir son propre suivi, à travers les indicateurs chiffrés qui auront été définis pour mesurer la réalisation ou non de l'ensemble des mesures d'action programmées. Au sein de chacun des domaines d'action de l'accord ou du plan d'action unilatéral de l'employeur, on doit obligatoirement avoir des objectifs chiffrés de progression, des actions et des indicateurs de suivi (au moins un indicateur de suivi par action). Ceci n'est pas optionnel. Ce n'est pas une « bonne pratique » ou un « plus » mais une obligation légale. C'est indispensable pour déterminer ce sur quoi on veut agir et la cible que l'on souhaite atteindre, définir les actions que l'on va mettre en œuvre pour y parvenir et suivre la réalisation de ces actions dans le temps.

L'accord ou le plan d'action unilatéral doit également comporter une budgétisation chiffrée des mesures d'action et un objectif de progression pour l'année à venir.

LES MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Outre les indicateurs de suivi, il convient de déterminer dans l'accord des modalités de suivi et en particulier la création d'un comité de suivi. Ce n'est pas obligatoire mais c'est un outil à privilégier. Globalement, si un comité de suivi est créé, il convient de définir le plus précisément possible ses modalités de fonctionnement, sa composition, la fréquence minimale de ses réunions, les documents à fournir périodiquement par l'employeur, etc. A défaut de la création d'un comité de suivi, l'accord peut convenir de la réalisation de points d'étape réguliers.

PEUT-ON SUIVRE L'APPLICATION DE L'ACCORD SANS EN ÊTRE SIGNATAIRE ?

La CGT considère que le suivi doit être fait par toutes les organisations syndicales, signataires ou non, qui y sont légitimes du fait de leur représentativité. Cependant, la circulaire de 2011 prévoit d'exclure les non-signataires des comités de suivi. Mais ce comité de suivi n'a pas vocation à se substituer aux instances de concertation compétentes. En particulier, il ne les dessaisit pas de l'examen des projets de textes d'application des accords.

ÉLU.E.S ET MANDATÉ.E.S DANS LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

Le statut reconnaît aux fonctionnaires le droit dit de participation concernant l'organisation et le fonctionnement des services publics, ainsi qu'à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière (article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), à travers les Instances Représentatives, qui doivent désormais avoir une représentation femmes/ hommes équilibrée (voir encadré ci-dessous).

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DANS LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit que les listes de candidat.e.s aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représenté.e.s au sein de l'instance concernée. De même, une représentation équilibrée est désormais prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil Commun de la Fonction publique, ainsi que des Conseils Supérieurs de la FPE, de la FPT et de la FPH à partir du premier janvier 2019.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Nos élu.e.s au sein des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont des points d'appui afin de garantir l'égalité de traitement et le respect des règles statutaires pour tous les sujets relatifs aux carrières individuelles. La CAP est obligatoirement saisie pour donner un avis sur les sujets relatifs aux carrières individuelles des agent.e.s comme le détachement, la disponibilité, la titularisation, la mobilité, l'avancement de grade ou la promotion de corps, le recours en évaluation... Autant d'enjeux sur lesquels les élu.e.s CGT peuvent agir pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit respectée. Par exemple, l'attention des élu.e.s est ainsi nécessaire pour l'évaluation des femmes lors de l'année de leur congé maternité.

Les éléments communiqués aux élu.e.s par l'administration peuvent faire apparaître des discriminations directes ou indirectes subies par les agent.e.s. Nos organisations peuvent s'appuyer sur les élu.e.s en CAP pour alerter sur les discriminations, faire évoluer les règles de gestion qui peuvent comporter des biais discriminants ou encore exiger de l'administration des éléments sexués sur l'avancement, la mobilité... qui permettront de mettre en évidence les discriminations entre les femmes et les hommes.

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Sur le modèle des CAP, sont instituées, dans toutes les administrations et établissements publics de la Fonction publique, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires, compétentes à l'égard des agent.e.s non-titulaires. Ces commissions sont obligatoirement consultées avant toute décision de licenciement, devant intervenir après la période d'essai, ou disciplinaire (sauf pour les avertissements et les blâmes), intéressant la situation professionnelle individuelle d'agent.e.s non-titulaires. Comme nous l'avons vu¹, les agent.e.s non-titulaires sont de plus en plus nombreux.ses dans la Fonction publique où le recours à la précarité est intensifié. Les situations d'inégalités de traitement sont encore plus prégnantes pour ces agent.e.s. À l'image des élu.e.s en CAP, celles et ceux des CCP sont des points d'appui pour dénoncer les

1– Voir le chapitre *Les agent.e.s non-titulaires*, p. 54.

situations de discrimination, exiger des données sexuées et des évolutions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la part des administrations.

LES COMITÉS TECHNIQUES (CT)

L'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations sont des champs de compétences propres aux comités techniques, mais d'autres thèmes abordés dans ces comités comportent des enjeux d'égalité : la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences ; les règles statutaires et l'échelonnement indiciaire ; les évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels ; le régime indemnitaire ; la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles ; l'insertion professionnelle ; l'hygiène sécurité et conditions de travail lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès d'eux.

Les bilans sociaux et les RSC, présentés aux CT, comportent désormais des données sexuées qui mettent en lumière des inégalités entre les femmes et les hommes (rémunérations, avancements, accès aux responsabilités, précarité, temps partiels...)².

LES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Les CHSCT sont des instances de concertation chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent.e.s dans leur travail. Les CHSCT ont pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les employeurs, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la Fonction publique. Les prérogatives des CHSCT concernent des thématiques porteuses d'enjeux forts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes : organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité...), environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit...), aménagement des postes de travail, temps de travail, nouvelles technologies et leur incidence sur les conditions de travail...

Ces prérogatives ont été renforcées en 2011³, à l'égard des femmes, des agent.e.s non-titulaires et des travailleur.se.s handicapé.e.s. Pour les femmes, le décret prévoit que les CHSCT sont chargés de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse⁴ ;

3— Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique modifié.

4— 2° de l'article 47.

Il a une compétence consultative sur :

- tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail ;
- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il exerce des missions concrètes, comme la visite des locaux, ou les enquêtes. Les membres du comité doivent visiter à intervalles réguliers les services relevant de leur compétence. Le CHSCT réalise des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il participe à l'amélioration de la prévention. Le CHSCT a une mission d'analyse des risques et une capacité de proposition d'actions de prévention, notamment des violences sexistes et sexuelles⁵. Il coopère aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des agent.e.s.

5— Voir le chapitre *Combattre les violences sexistes et sexuelles*, p. 101.

2— Voir le chapitre *Indicateurs obligatoires*, p. 24.

IDENTIFIER LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

LA MÉTHODE DE LA TRIANGULATION DITE « MÉTHODE CLERC »



Un autre outil peut être mobilisé contre la discrimination en matière de carrière.

Les discriminations sont bien présentes au sein de la Fonction publique mais très souvent peu ou mal repérées et paradoxalement, l'État et les employeurs publics sont loin d'être exempliers.

La méthode de la triangulation dite « Méthode Clerc » qui a fait ses preuves dans le privé peut tout à fait se transposer au public. Elle commence d'ailleurs à être explorée sur des cas de discriminations syndicales et a vocation à nous permettre d'identifier également les cas de discriminations entre les femmes et les hommes. Elle peut aussi être utilisée et nous permettre d'obtenir gain de cause pour une double discrimination syndicale et sexiste, comme cela a pu être le cas dans une affaire défendue en 2017 par la CGT pour une agente de la SNCF¹. La Cour d'Appel d'Aix en Provence (20/11/2017, n° 2017/518) a donné raison à cette agent.e alors que l'employeur contestait l'utilisation de la « méthode Clerc » en invoquant le déroulement de carrière au choix régi par le statut.

Voici un point d'appui pour étendre cette méthode à la Fonction publique, méthode qui peut d'ailleurs s'avérer encore plus facilement mobilisable compte tenu des carrières plus longues et « linéaires » dans la Fonction publique.

1- <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/union-federale-cadres-agents-de-maitrise-ufcm-cgt-cheminots-a-lof-fense-contre-discriminations/>

Rappelons que le législateur a aménagé la charge de la preuve en matière de discriminations devant les juridictions civiles. Plus précisément, l'article L 1134-1 du Code du Travail dispose que « (...) le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »

La loi ne précise pas la nature des « éléments de fait » que doit présenter le/la salarié.e au juge. Pour démontrer l'existence d'une discrimination dans le domaine de l'emploi, il faut rapporter la preuve de deux éléments : une différence de traitement, causée par un motif prohibé. Il importe de souligner que la comparaison n'est pas obligatoire. La loi n'impose nullement d'y recourir, ce que la jurisprudence a confirmé à plusieurs reprises¹. Toutefois, la comparaison s'avère très utile chaque fois qu'elle est possible : elle permet de rendre le dossier plus intelligible

1- Soc. 10 nov. 2009, n° 07-42849.

Pour aller plus loin : Anais Ferrer, *Discrimination-Preuve-Ralentissement de carrière-Comparaison avec d'autres salariés-Exigence (non)*. Cour de cassation (Ch. Soc.) 10 novembre 2009 », in *Droit ouvrier*, n° 741, avril 2010.

et facilite la réparation du préjudice né de la discrimination, ainsi que la mise en évidence des différences de traitement et des raisons prohibées qui les ont motivées.

La méthode de la triangulation ou méthode Clerc vise à révéler dans les faits la discrimination, et à évaluer objectivement ses effets, notamment financiers, afin d'assurer la réparation des préjudices qui en ont découlé.

Elle consiste à établir un panel de comparaison avec d'autres agent.e.s, afin de mettre en évidence les désavantages subis par le/la agent.e discriminé.e en matière de rémunération et d'évolution professionnelle vis-à-vis des membres du panel, à situation d'embauche comparable ou équivalente. La méthode repose sur l'idée suivante : lorsqu'un.e agent.e est discriminé.e, il/elle l'est forcément par rapport à d'autres personnes qui ne le sont pas. La méthode Clerc s'articule en trois étapes successives.

01 LE RECUEIL DES FAITS ET LA NOTION DE « SITUATION COMPARABLE OU ÉQUIVALENTE »

Pour qu'une comparaison ait du sens, on ne peut comparer entre elles que des choses comparables. C'est pourquoi les agent.e.s composant le panel de comparaison (ou panel de comparant.e.s ou d'homologues) doivent se trouver dans une situation comparable ou équivalente à l'embauche.

Pour ce faire, il faut dresser une liste nominative des agent.e.s qui ont été recruté.e.s, au départ, dans des conditions comparables :

- de niveau de diplôme, qualification, classification, coefficient... ;
- dans la même branche professionnelle, dans un périmètre déterminé (selon les cas, l'échelon le plus pertinent : le service, l'établissement, la chaîne hiérarchique, etc., ainsi que la filière, la catégorie, etc.) ;
- et durant la même période que l'agent.e (la même année ou au cours d'années proches).

Un exemple dans le privé pour comprendre les faits⁴

• **Attention !** La situation doit être comparable ou équivalente, et non strictement identique (ex : un poste similaire à l'embauche est requis, et non des tâches identiques !). La jurisprudence l'a rappelé de nombreuses fois, par exemple : « il n'est pas nécessaire que les situations soient strictement identiques, qu'il suffit qu'elles soient comparables »¹.

• Il faut constituer un panel exhaustif pour éviter d'être soupçonné.e d'avoir sélectionné les agent.e.s de façon à faciliter (voire créer !) la preuve d'une situation discriminatoire.

Pour recueillir les informations, de manière générale, il conviendra de se rapprocher des représentant.e.s du personnel, d'utiliser leur droit d'alerte, de consulter le registre du personnel, voire d'impliquer les Instances représentatives ou le Défenseur des droits.

Une salariée a été engagée en 1982 comme analyste financière dans une banque, où elle a ensuite exercé les fonctions de chargée d'affaires dans le secteur « banque de financement et d'investissement » (BFI), d'abord à temps plein, puis à temps partiel entre juin 1988 et octobre 1989. Elle a pris des congés de maternité puis un congé parental et, sur proposition de son employeur, un congé conventionnel entre 1989 et 1999, ce congé permettant la suspension du contrat de travail jusqu'à l'entrée de l'enfant dans la scolarité obligatoire et au plus tard jusqu'à son sixième anniversaire. La salariée, mère de 5 enfants, a repris son travail en janvier 2000, aux 2/5^e puis aux 3/5^e en 2000 et aux 4/5^e en 2005. Toutefois, malgré un entretien de reprise retenant qu'elle présentait un potentiel indéniable pour l'entreprise, la salariée ne se voit proposer aucun poste similaire à son précédent emploi et entre dans une période de stagnation professionnelle.

La salariée décide de saisir la justice en 2006. Pour constituer son dossier, elle a présenté au juge un panel de comparaison constitué de ses collègues masculins embauchés à la même époque qu'elle, au même

niveau de diplôme (HEC et IEP de Paris), et présents dans le secteur BFI au moment de son départ en congé maternité. Le bureau de conciliation du CPH a ordonné à l'employeur de fournir à la salariée la rémunération des salarié.e.s diplômé.e.s de HEC travaillant en région parisienne. Avec l'aide de la HALDE (désormais le Défenseur des droits), qui a elle-même confié l'expertise au militant CGT F. Clerc, plusieurs panels ont été constitués pour prendre en compte les diplômés de HEC ou tous les bac +5, dans le seul secteur BFI ou dans tous les pôles d'activité de la banque. En réponse, la banque a élaboré un panel composé d'un nombre limité de salarié.e.s diplômé.e.s à bac +5 (et non ceux uniquement issus de HEC).

La Cour d'appel de Paris a retenu un panel couvrant l'ensemble des pôles d'activité de l'entreprise, comprenant des hommes et des femmes issu.e.s de HEC, ayant une ancienneté comparable (embauché.e.s entre 1978 et 1986, soit sur 8 ans), et un âge comparable. Finalement, 18 personnes, soit 6 femmes et 12 hommes, ont été valablement retenue.e.s.

⁴— Pour aller plus loin : Marie-Thérèse Lanquetin, *Maternité et discrimination dans la carrière. À propos de Cour d'appel de Paris, 5 mai 2010, Niel contre BNP Paribas, Droit Ouvrier*, n° 746, septembre 2010.

¹— CA de Grenoble, 12 décembre 2005, n° 04-00.926.

Il s'agit d'élaborer des tableaux, des graphiques ou des histogrammes afin de révéler distinctement la situation du/de la salarié.e victime et celle des comparant.e.s du panel.

Un exemple pour comprendre la modélisation

02

Dans ce tableau, on a retenu les personnes diplômées de HEC Paris et ayant intégré la banque entre 1978 et 1986, toujours présentes au sein de l'entreprise à l'époque de la naissance du litige. Le panel est composé de 18 personnes, dont 6 femmes et 12 hommes, exerçant à présent dans divers pôles de la banque. L'échantillon est estimé significatif du fait d'un nombre de salarié.e.s suffisant.

La moyenne du salaire brut des femmes du panel s'élève à 77 573 €, tandis que celle des hommes est de 131 299 €. La médiane du salaire brut des femmes est quant à elle de 80 470 €, et celle des hommes de 134 379 €. La salariée discriminée a le plus faible salaire brut, y compris s'il est ramené à un temps complet (53 760 €).

La différence de traitement au détriment des femmes est manifeste, tant au niveau du brut moyen, qui doit progresser de 69 % pour atteindre celui des hommes, qu'au niveau du brut médian, qui doit progresser de 66 %¹.

1– Observations tirées de l'expertise effectuée par F. Clerc pour la HALDE dans le cadre du dossier susmentionné.

Nom	Année d'embauche	Âge	Niveau de formation	Qualification à l'embauche	Qualification actuelle	Salaire à l'embauche	Salaire actuel
Salarié A	1978	38	HEC	Analyste financier	x	x	x
Salarié B	1980	36	HEC	Analyste financier	x	x	x
Salarié C	1986	33	HEC	Analyste financier	x	x	x
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
Salariée discriminée	1982	35	HEC	Analyste financier	x		36 384 €

Attention ! Les qualifications actuelles et salaires sont marquées « X » car non pertinentes pour l'exemple. Il s'agit simplement d'illustrer la façon dont doit être fait un tableau comparatif. Prenez garde à indiquer le salaire sous la même forme (ici, salaire annuel brut en euros).

03

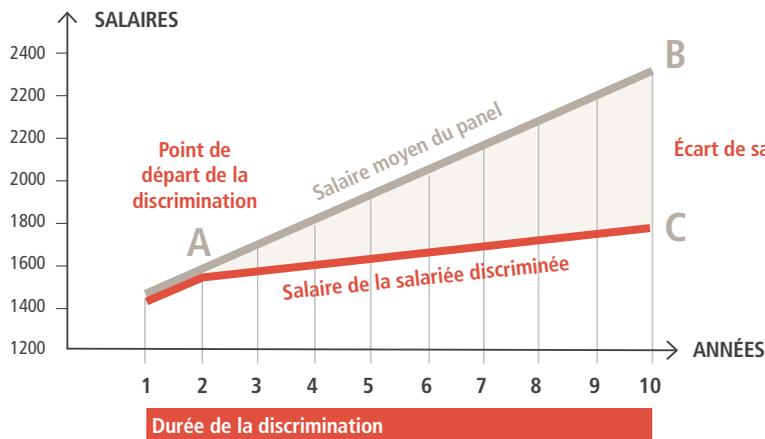
LA COMPARAISON AVEC LA SITUATION DU/DE LA SALARIÉ.E VICTIME ET LE CALCUL DU PRÉJUDICE

Il faut montrer la place du/de la salarié.e victime sur le tableau ou le graphique de façon à ce que la différence de traitement apparaisse nettement. En pratique, on observe l'évolution de carrière du/de la salarié.e considéré.e, et on compare cette évolution à celle des membres du panel.

La méthode dite « de la triangulation », rend possible une évaluation dynamique du préjudice dans la mesure où elle permet à la fois :
– de mesurer la discrimination à un instant T, c'est-à-dire d'évaluer la différence de traitement et de

repositionner la personne au coefficient et à la classification correspondant au nouveau salaire ;
– et d'évaluer les dommages et intérêts permettant de réparer la discrimination pour le passé et d'éviter la perpétuation des effets de la discrimination pour l'avenir.

• **Perte de revenus ou réparation « passive » :**
Pour calculer le préjudice financier, il faut faire la différence entre ce qu'aurait dû percevoir le/la salarié.e victime, et ce qu'il/elle a perçu effectivement : c'est la perte de revenus (ou écart de salaire). Plus précisément (voir le graphique), il faut calculer la surface d'un triangle rectangle [base x hauteur] divisé par 2), dont la base correspond au nombre d'années sur lequel s'est écoulée la discrimination, et la hauteur correspond à l'écart de rémunération



$$\text{Préjudice financier} = \text{surface du triangle ABC} \\ = \frac{(\text{Écart de salaire}) \times (\text{Durée de la discrimination})}{2}$$

Attention ! Ce schéma est une représentation simplifiée, insuffisante pour construire un dossier en discrimination. C'est une indication méthodologique. Prenez contact avec le pôle DLAI de votre UD.

Un exemple pour comprendre le résultat

03

Dans l'étude de cas ci-contre, la Cour d'appel a fait la moyenne des niveaux de rémunération des différents membres du panel. Elle a soustrait le salaire moyen annuel de la salariée victime, de la moyenne des salaires des membres du panel. L'écart obtenu avoisinait 54 000€. Il est alors apparu que la rémunération de la salariée victime, même ramenée à un équivalent temps plein, était considérablement inférieure à celle des hommes de sa génération, et à celles des femmes et des hommes de sa classification. La Cour d'appel, pour calculer le préjudice, a retenu la méthode Clerc, et divisé par 2 l'écart de salaire multiplié par le nombre d'années sur lequel a eu lieu la discrimination (rapporté au temps travaillé), somme à laquelle elle a ajouté l'incidence sur la retraite.

entre la rémunération du/de la salarié.e discriminé.e et la rémunération moyenne (ou médiane, selon les cas) des salarié.e.s du panel de référence. La division par 2 permet de prendre en compte le fait qu'au début de la période considérée, la discrimination n'existait pas et l'écart était nul.

• **Réparation « retraite » :** Pour une réparation intégrale des préjudices, dans la durée (article L 1134-5 du CT), à cette somme s'ajoutent, notamment, l'incidence des primes liées à la rémunération (prime d'ancienneté, etc.), et l'impact de la perte de revenus sur la retraite, qui implique d'opérer une différence entre femmes et hommes (48 % pour les femmes¹), le préjudice moral, le préjudice dû au non-respect des accords collectifs...

• **Réparation « active » :** Elle consiste à remettre le/la salarié.e au niveau de salaire et au niveau professionnel où il/elle aurait dû se trouver en l'absence de discrimination, avec un déroulement normal de carrière. Cela passe par le reclassement du/de la salarié.e, ou son repositionnement. L'employeur ne peut s'y opposer lorsque le/la juge l'ordonne.

• **Réparation « morale » :** C'est le préjudice psychologique subi par le/la salarié.e discriminé.e : dévalorisation du travail, stress, déprime, trouble du sommeil, etc. Elle donne lieu à une réparation généralement faible.

1— Pour aller plus loin : Mouna Benyoucef et Bintou Diarra, *Comment réparer la discrimination ?*, in RPDS, n° 836, décembre 2014 ; Les cahiers du DRH, n° 112, juillet 2005 ; Semaine Sociale Lamy, n° 1190, 15 nov. 2004.

04

UNE MÉTHODE ADMISE PAR LES JURIDICTIONS ET PROGRESSIVEMENT ADOPTÉE PAR LES ENTREPRISES

Mise au point dans les années 1990, la méthode de la triangulation a fait ses preuves.

Elle est admise par les juridictions de premier ressort et d'appel comme méthode « contrôlable, cohérente et précise » de calcul des indemnités visant à réparer les situations de discrimination². Elle a été reconnue comme permettant d'« évaluer un préjudice de perte de chance affectant le déroulement normal de la carrière »³.

Enfin, la Cour de cassation a approuvé des juges du fond (c'est-à-dire de première instance et d'appel) ayant fait usage de la méthode de la triangulation à plusieurs reprises⁴ puis a censuré une Cour d'appel qui n'avait pas correctement fait application de cette méthode⁵. Elle a renouvelé cette approbation à plusieurs reprises⁶.

2— CPH de Versailles, 30 mars 2004,

« CGT et divers salarié-es contre Matra Auto ».

3— CA de Douai, 31 janvier 2007, RG 06/00297, « Pecqueur contre Toyota ».

4— Cass. Soc. 4 juill. 2000, n° 98-43.285.

5— Cass. Crim. 9 nov. 2004, n° 04-81.397

6— Cass. Soc. 28 juin 2006, n° 04-46.419 ; 22 mars 2007, n° 05-45.163 ; 15 déc. 2010, n° 08-44.956...

Elle est également préconisée par les directions des ressources humaines, notamment dans le cadre de la conclusion d'accords visant à mettre fin à des situations de discrimination⁷. Enfin, elle est retenue dans des accords de fin de discrimination par de grands groupes industriels. ■

7— Cahiers du DRH, n° 112, juillet 2005.

2 RECOURS ET POINTS D'APPUI INSTITUTIONNELS

Au-delà des outils dont dispose directement la CGT, des droits et obligations institutionnels peuvent être mobilisés en cas de discrimination et/ou de violences.



L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

L'autorité hiérarchique a une obligation de sécurité envers les agent.e.s qui relèvent de son service. Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les agent.e.s des administrations publiques peuvent faire l'objet d'actes de discrimination, sexisme, harcèlement, violences portant atteinte à leur intégrité physique et mentale par une dégradation de leurs conditions de travail ou en compromettant leur avenir professionnel.

Le droit à la protection et à la santé des agent.e.s est acquis dans le cadre d'un dispositif de plusieurs textes réglementaires comme le droit de retrait, les agent.e.s de prévention, le CHSCT

et le ou la médecin de prévention qui sont des appuis institutionnels pouvant aider l'agent.e dans ce type de situation.

Néanmoins, l'acteur principal reste l'employeur qui a pour obligation la protection de ses agent.e.s contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages par le public, la jurisprudence administrative ayant reconnu le harcèlement assimilable à ces faits.

Cette obligation prévue à l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui lui sont consenties et dans la limite de ses attributions.

Il en découle un pouvoir disciplinaire que l'employeur doit utiliser en matière de protection de la sécurité et de la santé, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel et de discrimination. Aussi, une fois les faits signalés, il est de la responsabilité de l'autorité hiérarchique de traiter la situation.

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que la protection fonctionnelle doit être assurée aux agent.e.s. Non seulement la protection fonctionnelle permet à l'agent.e d'exposer ouvertement le différend qui l'oppose à un ou aux auteurs des faits qui caractérisent sa situation, mais elle pourra également obtenir de son employeur la prise en charge des frais d'avocat en cas de recours devant les tribunaux ou dans le cadre d'une médiation.

Les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat.e.s par l'employeur public pour la protection fonctionnelle des agent.e.s est fixée par le décret 2017-97 du 26 janvier 2017.

La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique rappelle le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et l'obligation de prévention des phénomènes de violence sur le lieu de travail¹.

L'INTERDICTION DES INJONCTIONS À DISCRIMINER ET DES MESURES DE REPRÉSAILLES

L'injonction à discriminer consistant pour une personne à enjoindre à une autre personne de discriminer, est considérée par la loi comme une discrimination². Il peut également s'agir de consignes explicites ou implicites données par un.e supérieur.e hiérarchique.

Tout.e agent.e a le devoir de refuser tout ordre manifestement illégal³. S'il s'agit d'un délit, l'agent.e a l'obligation de prévenir le ou la procureur.e⁴. La protection des agent.e-s, qui ont relaté ou témoigné de bonne foi de faits de discrimination ou de harcèlement contre toute mesure de représailles, est prévue par la loi. Cette interdiction des mesures de rétorsion vise les décisions qui pourraient être prises notamment en matière de recrutement, de titularisation, de formation, de notation, de discipline, de promotion, d'affectation et de mutation suite au signalement de l'agent.e.

LE DROIT D'ALERTE

Tout.e agent.e peut exercer son droit d'alerte en signalant à son employeur toute situation de travail dont il/elle a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défaillance des systèmes de protection. Tout membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un.e agent.e qui a fait usage du droit de retrait, exerce également son droit d'alerte.

Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie et leur santé peut être également utilisé par les agent.e.s public.que.s, accompagné d'une procédure d'alerte de l'employeur pour une situation de harcèlement sexuel, sous le contrôle du juge administratif. Ce dernier interprète toutefois strictement la notion de danger grave et imminent et apprécie si ce motif est raisonnable au vu des circonstances.

Ces alertes doivent être consignées dans le registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service ou de la direction. Le registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agent.e.s de contrôle susceptibles d'intervenir.

Dans le contexte de la négociation sur l'égalité professionnelle, le droit d'alerte a vocation à être utilisé si vous constatez l'existence ou la persistance d'une discrimination à l'égard des femmes – mais il peut être mis en œuvre pour toute discrimination.

1— Voir le chapitre *Combattre les violences sexistes et sexuelles*, p. 101.

2— Art. 1 al. 3-2° de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

3— Art. 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi « Le Pors ».

4— Art. 40 du Code de procédure pénale (en droit pénal, le terme fonctionnaire recoupe tout.e.s les agent.e.s public.que.s).

LES INSPECTIONS

Dans la Fonction publique, l'inspection du travail ne peut pas être saisie sur les règles relatives aux agent.e.s comme dans le privé.

Dans la FPT et FPE, les textes ne lui confèrent qu'un rôle de conseil et d'expertise sur demande de l'administration après l'intervention de l'Agent.e Chargé.e de la Fonction d'Inspection (ACFI) - FPT ou de l'Inspection Santé Sécurité au Travail (ISST)-FPE, qui sont les acteurs et actrices mobilisables. Ces dernier.e.s proposent toute mesure qui leur paraît améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques sociaux. Une certaine neutralité leur est garantie mais ils et elles sont loin d'avoir les mêmes prérogatives que l'inspection du travail. L'inspection du travail peut toutefois intervenir sur saisine du CHSCT en cas de « désaccord sérieux et persistant » en matière de santé et sécurité au travail, entre l'administration et le CHSCT, après intervention de l'ACFI dans la FPT ou de l'ISST dans la FPE.

Dans la FPH, l'inspection du travail a peu de poids. En effet, elle peut être présente au CHSCT mais n'a pas la possibilité d'émettre un PV ni de faire une mise en demeure (sauf cas exceptionnel).

LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ

Là où ils-elles existent ; il est possible pour les agent.e.s et/ou le syndicat de saisir le/la référent.e égalité sur toute situation de discrimination ou de harcèlement. Trop peu d'employeurs ont créé ce type de poste, permettant d'avoir un.e interlocuteur.rice sur les questions d'égalité. De plus, les référent.e.s égalité n'ont en règle générale aucune fiche de poste définie et peu de moyens à leur disposition.

LE DÉFENSEUR DES DROITS

LES MOYENS D'INVESTIGATION

Comme en atteste le tableau de la page suivante, le Défenseur des droits dispose de larges pouvoirs d'investigation. L'institution peut enquêter dans les locaux professionnels, auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles, ou exiger la production de documents. Si l'employeur ou toute autre personne refuse de coopérer, le Défenseur des droits peut saisir le/la juge des référés afin qu'il/elle ordonne l'obligation de coopérer et de remise des informations. Il facilite donc grandement l'accès aux données voire à la preuve en matière de discrimination.

LES POUVOIRS DE L'INSTITUTION

- Proposer un règlement à l'amiable pour concilier les parties
- Formuler des recommandations, avec mise en demeure ou injonction
- Proposer une transaction de nature quasi-pénale
- Saisir l'autorité judiciaire compétente
- Présenter des observations devant les juridictions (CPH, TGI, Cour d'appel...)
- Demander des poursuites disciplinaires au corps compétent
- Formuler des propositions de réforme législative.

LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Harcèlement moral à caractère discriminatoire et harcèlement sexuel

Représailles pour avoir dénoncé ou témoigné de faits discriminatoires

Discriminations directes et indirectes

Injonctions de discriminer

Provocations à la discrimination

LES MOYENS D'INVESTIGATIONS

Demande d'explications à toute personne physique ou morale mise en cause, dans le cadre d'une audition après convocation.
Possibilité de demander aux ministres de donner instruction au corps de contrôle d'accomplir toutes vérifications ou enquêtes.

Demande au vice-président du Conseil d'État ou au premier président de la Cour des comptes de faire procéder à toutes études.

Recueil de toute information sur les faits portés à sa connaissance sans que le secret de l'enquête ou de l'instruction lui soit opposable (sauf : secret de la défense, sûreté de l'État et politique extérieure). Le secret professionnel ou médical peut être levé à la demande expresse de la personne concernée.

Vérifications sur place dans les locaux administratifs ou privés des personnes mises en cause.
Possibilité de saisir le/la juge des référés ou le/la juge des libertés et de la détention (si lieu privé) pour y procéder. Si une enquête ou une instruction sont en cours, il/elle doit recueillir l'accord préalable des autorités compétentes.

Qu'est-ce que c'est ?

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Une Autorité constitutionnelle indépendante

Parmi les tiers qu'il est intéressant de mobiliser pour parvenir à un diagnostic fiable en matière de discrimination, le Défenseur des droits (DDD) peut accompagner les victimes de discrimination et les négociateurs/trices notamment pour l'obtention de données utiles pour identifier une possible discrimination. Il intervient aussi bien dans le cadre du privé que du public.

Autorité constitutionnelle indépendante, le DDD a notamment pour rôle de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France. N'oublions pas qu'il peut être saisi par les organisations syndicales, comme nous l'avons fait en matière de congés maternité¹.

1— Voir l'exemple cité dans le chapitre *Articulation des temps*, p. 98.

Un exemple d'intervention du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a présenté un avis en date du 22 juillet 2016 sur le projet de loi Égalité et citoyenneté, afin de proposer une amélioration des dispositifs de prévention des discriminations collectives, notamment dans l'emploi. Il a ainsi conseillé au législateur de remédier à l'absence d'indicateurs et d'objectifs de progression permettant d'en suivre la réalisation dans les négociations sur l'égalité professionnelle. Le projet de loi contient finalement une obligation pour le gouvernement de publier un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, de nouvelles informations non financières liées aux discriminations dans le rapport extra-financier des grandes entreprises (plus de 500 salarié.e.s), et une obligation de formation périodique à la non-discrimination à l'embauche pour les chargé.e.s de recrutement des entreprises de plus de 50 salarié.e.s.

SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS

Il est possible d'adresser directement une réclamation au Défenseur des droits :

- **par un formulaire de saisine en ligne :**

https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

- **par courrier** à l'adresse suivante :

Défenseur des droits – 7, rue Saint-Florentin 75409 Paris Cedex 08

Au courrier ou à la réclamation doivent être jointes des copies de toutes les pièces en votre possession et susceptibles d'éclairer la situation dénoncée ainsi que vos coordonnées précises. Il est également possible, en cas d'incertitudes ou de questions, de contacter l'institution **par téléphone au 09 69 39 00 00**, ou de s'adresser à un.e délégué.e du Défenseur des droits.

3 RECOURS ADMINISTRATIFS

Consciente que le rapport de force est primordial, la CGT a développé des stratégies judiciaires, contentieuses et précontentieuses, qui ont considérablement fait progresser la jurisprudence de manière favorable aux salarié.es du privé. Plusieurs centaines de salarié.e.s ont été rétabli.e.s dans leurs droits. Pour les agent.e.s de la Fonction publique, les procédures sont différentes mais les mêmes logiques peuvent être transposées pour faire respecter l'égalité femmes -hommes par les employeurs publics.



LA JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE : PRINCIPES D'ÉGALITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION

La jurisprudence a précisé la portée des droits et libertés reconnus aux agent.e.s public.que.s et le/la juge administratif a pu ainsi identifier des principes généraux du droit « dont s'inspire le code du travail ».

Vis-à-vis de l'administration, les agent.e.s sont protégé.e.s par les principes d'égalité et de non-discrimination qui recouvrent notamment l'égalité femmes-hommes¹, en termes de rémunération², de composition de discipline qui ne peut être différente selon le sexe de l'agent.e déféré.e³, ou de la durée de la carrière⁴, mais aussi l'égalité du fait de sa situation de famille⁵.

Le Conseil d'État a également consacré un principe général du droit selon lequel aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une femme enceinte⁶.

1— CE, Ass, 3 juillet 1936, Bodard, Rec p721, CE, Ass, 3 décembre 1948, Louys, Rec. p.451, CE, Ass, 6 janvier 1956, Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies, Rec P.4.

2— CE, sect. 11 juin 1982, Diebolt, Rec. n°16610.

3— CE 26 juin 1989, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche, Rec n°89945.

4— CE Sect 6 février 1981, Baudet, Rec n°89945.

5— CE 27 mars 2002, B. Rec n°155831.

6— CE Ass 8 juin 1973 Peynet Rec n°80232.

LA PREUVE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

LE PRINCIPE

• En matière de discrimination, la preuve est libre, tout mode ou support de preuve est admis par le/la juge (ex : écrit, courrier ou courriel, SMS, enregistrement audio ou vidéo, journal intime...).

• La preuve des faits de discrimination se trouve, dans la majorité des cas, entre les mains de l'administration. Le/la juge organise et dirige l'instruction de la requête. Il/elle peut demander aux parties des éclaircissements sur des points particuliers ou la production de pièces complémentaires.

• L'échange d'arguments se fait essentiellement par des écrits que l'on appelle des mémoires. Le véritable débat se déroule ainsi avant l'audience lors de l'instruction du dossier. Par conséquent, il ne faut pas attendre le jour de l'audience pour présenter des demandes, produire des pièces ou développer des arguments.

• Les éléments rapportés par l'agent.e doivent être considérés « dans leur ensemble », et non séparément les uns des autres.

Si, pris séparément, des éléments ne semblent pas relever d'une situation discriminatoire, ils constituent, pris dans leur ensemble, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. C'est pourquoi le/la juge doit les prendre en considération et demander à l'administration de les justifier de façon objective.

• Pour mettre en évidence une discrimination s'étalant sur une longue période, il est utile, mais non obligatoire, de recourir à la comparaison avec d'autres agent.e.s.

• L'agent.e peut présenter au juge des faits prescrits afin de prouver la réalité de la discrimination. En effet, c'est tout le déroulement de carrière qui peut être pris en compte pour démontrer l'existence de la discrimination.

LA CHARGE DE LA PREUVE EST AMÉNAGÉE

La prohibition des discriminations⁷ conduit le ou la juge à préciser les modalités de charge de la preuve en la matière⁸; de même la protection des agent.e.s contre toute forme de harcèlement a conduit à détailler la dialectique de la preuve devant le/la juge administratif⁹.

Une fois la présomption de discrimination acquise, la charge de la preuve est donc aménagée : c'est à l'administration de prouver que la disposition, mesure ou pratique contestée par l'agent.e est justifiée par une raison objective, étrangère à toute discrimination.

Lorsque l'administration refuse de communiquer les documents nécessaires à l'établissement d'un panel de comparaison, elle ne peut reprocher à l'agent.e de rapporter une preuve insuffisante.

7— CE Ass 30 octobre 2009, P Rec n°298348.

8— CE 7 juillet 2010 P T n°322636,

CE 10 janvier 2011 L Rec n°325268.

9— CE sect 11 juillet 2011 M Rec n°321225.

Si le ou la juge considère que les preuves rapportées par l'employeur sont insuffisantes, la présomption pèse en faveur de l'agent.e et l'administration est condamnée.

LES DIFFÉRENTS RECOURS

Le recours administratif permet à tout agent.e de déposer une réclamation pour faire reconnaître un droit ou contester une décision irrégulièrement prise à son encontre par son administration.

Deux possibilités :

- **Le recours gracieux** s'adresse à l'autorité administrative qui a pris la décision
- **Le recours hiérarchique** s'adresse à l'autorité supérieure.

Délai : Quel que soit le recours administratif choisi, il doit être introduit dans les deux mois suivant la notification de la décision contestée. Le respect de ce délai est important car il permettra à l'agent.e, qui n'obtient pas satisfaction à l'issue de son recours administratif, de saisir le ou la juge administratif. L'administration dispose d'un délai de deux mois, à compter de la réception du recours administratif, pour y répondre. Si elle ne répond pas dans ce délai, son silence équivaut à un rejet implicite du recours.

Le recours devant le tribunal administratif permet de contester une décision de l'administration (actes réglementaires ou des actes individuels ou collectifs) qui porte préjudice à l'agent.e.

Il peut s'agir d'une mutation, d'une évaluation, d'une sanction disciplinaire, des actes relatifs à la carrière de l'agent.e, ou qui portent atteinte aux droits qu'elles et ils détiennent de leur statut ou aux prérogatives attachées à leurs fonctions... Une mesure « d'ordre intérieur » ne peut pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir sauf si une telle mesure traduirait une discrimination.

Les recours contre les ordonnances, décrets et actes réglementaires des ministres sont directement du ressort du Conseil d'État.

Plusieurs types de recours possibles :

- le recours pour excès de pouvoir
- le recours de plein contentieux
- le référé-suspension et ou le référé-liberté (procédures d'urgence)

Si le ou la juge donne raison au ou à la requérant.e, il/elle peut notamment condamner l'administration à lui verser une indemnité. Un.e agent.e peut ainsi obtenir la réparation du préjudice subi par une éviction illégale, d'une perte sérieuse de chance d'avancement, d'une sanction disciplinaire excessive.

Le syndicat peut saisir le ou la juge administratif si l'intérêt collectif qu'il a vocation à défendre est concerné.

En cas de mesure individuelle, le syndicat peut intervenir en soutien du recours présenté par un.e agent.e.

Si nous n'obtenons pas gain de cause devant le tribunal administratif, les décisions du tribunal administratif peuvent faire l'objet d'un appel devant la cour administrative d'appel et ultérieurement d'un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État. Au-delà, ce n'est pas fini, des questions prioritaires de constitutionnalité et des recours devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme sont possibles.

En tant que syndicalistes, nous savons que le rapport de force est primordial pour obtenir le respect et l'avancée des droits des agent.e.s. La mobilisation du droit fait partie intégrante de ce rapport de force.

L'ACTION DE GROUPE

La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle permet la présentation d'actions de groupe.

Les modalités pratiques ont été précisées par le décret n° 2017-888 du 6 mai 2017.

Les actions collectives permettent à une association ou un syndicat professionnel dans certains cas d'introduire une action de principe en déclaration de responsabilité ou de droit interrompant les délais de recours et de prescription au profit de toutes les personnes susceptibles de bénéficier ensuite individuellement de la décision rendue par le ou la juge.

Elle est régie par les articles L. 77-10-1 et suivants, et R. 77-10-1 et suivants du code de justice administrative (CJA).

Une action de groupe peut être exercée devant le/la juge administratif.ve lorsque plusieurs personnes, placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles¹.

Cette action peut être exercée en vue soit de la cessation du manquement, soit de l'engagement de la responsabilité de la personne ayant causé le dommage afin d'obtenir la réparation des préjudices subis, soit de ces deux fins.

Parmi les cinq domaines permettant une action de groupe figure la discrimination subie par les salarié.e.s d'un employeur public². Pour la discrimination imputable à un employeur public, l'art. L. 77-11-2 prévoit qu'une organisation syndicale de fonctionnaires représentative au sens du III de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou un syndicat représentatif de magistrats de l'ordre judiciaire peut agir devant le/la juge administratif afin d'établir que plusieurs candidat.e.s à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs agent.e.s publics font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif et imputable à un même employeur. Lorsque le/la juge fait droit à une action de groupe tendant à l'engagement de la responsabilité de l'administration, il définit les critères à remplir pour adhérer au groupe de personnes susceptibles de bénéficier d'une indemnisation et il fixe un délai pour adhérer à ce groupe³.

Ces informations font l'objet d'une publication aux frais de l'administration déclarée responsable⁴.

Lorsque la décision de justice n'est plus susceptible

de recours en appel ou en cassation, les personnes qui remplissent les critères de rattachement peuvent, dans le délai prescrit par le/la juge, adhérer au groupe en adressant une demande de réparation soit directement à la personne déclarée responsable par ce jugement, soit à la porteuse de l'action de groupe, qui reçoit ainsi mandat aux fins d'indemnisation⁵.

Dans certaines conditions, le ou la juge peut habiliter le ou la porteur.se de l'action de groupe à négocier avec l'administration déclarée responsable l'indemnisation des préjudices subis par chacune des personnes constituant le groupe⁶. Dans ce cas, les personnes adhèrent au groupe en se déclarant auprès de la porteuse de l'action dans le délai fixé par le jugement⁷. ■

ACTIONS DE GROUPE



Des actions de groupe sont en cours ou en préparation contre des discriminations liées à la grossesse dans le milieu hospitalier. Saisissons-nous de ce nouveau levier de lutte contre toutes les discriminations envers les femmes pour obtenir des avancées réelles !

5— Art. L. 77-10-10 CJA.

6— Art. L. 77-10-9 CJA.

7— Art. L. 77-10-13 CJA.

2— Art. L. 77-11-1 CJA.

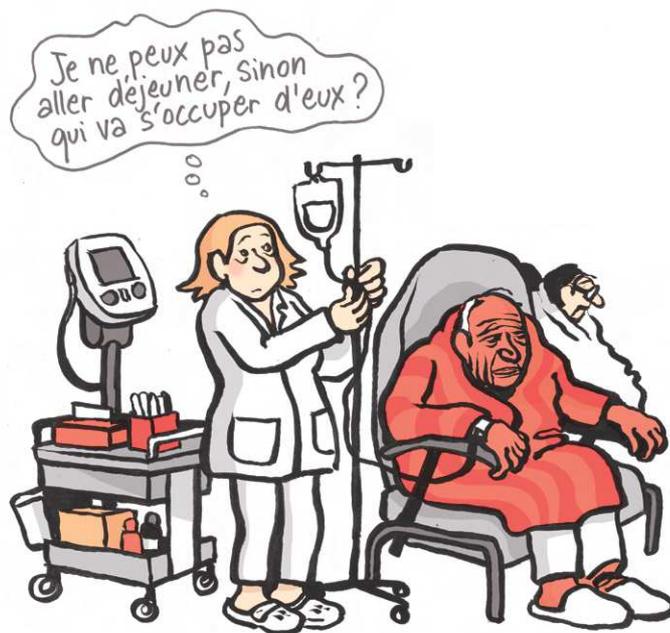
3— Art. L. 77-10-7 CJA.

4— Art. L. 77-10-8 CJA.

1— Art. L. 77-10-3 CJA.

EN CAS DE NON-RESPECT DE LA LOI

- **N'oubliez pas de communiquer dans la presse et les réseaux sociaux** pour dénoncer très largement le non-respect de la loi par les employeurs. Il s'agit d'un moyen de pression très efficace, en parallèle à la saisine de la justice.
- **Vous pouvez aussi mettre en place des initiatives d'interpellation des employeurs publics hors-la-loi.**



SIGLES

ACFI-FPT	Agent.e chargé.e de la fonction d'inspection-Fonction publique territoriale	DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
AESH	Accompagnant.e des élèves en situation de handicap	FPE	Fonction Publique d'État
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	FPH	Fonction publique hospitalière
ATSEM	Agent.e territorial.e spécialisée.e des écoles maternelles	FPT	Fonction publique territoriale
AT	Accidents du travail	IRCANTEC	Institut de retraites complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
CAP	Commission administrative paritaire	IRP	Institutions représentatives du personnel
Cass. Soc	Arrêt de la cour cassation, chambre sociale	ISST-FPE	Inspection santé sécurité au travail – Fonction publique d'État
CCFP	Conseil commun de la Fonction publique	MDA	Majoration de durée d'assurance
CCP	Commission consultative paritaire	MTES	Ministère de la Transition écologique et solidaire
CEE	Centre d'études pour l'emploi	PCS	Professions et catégories socio-professionnelles
CES	Confédération européenne des syndicats	PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
CESE	Conseil économique, social et environnemental	RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
CESU	Chèques emploi-services universel	RPS	Risques psychosociaux
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	RSC	Rapport de situation comparée
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie	RTT	Réduction du temps de travail
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse	SRE	Service des pensions pour la Fonction publique d'État
CNRACL	Caisse nationale de retraite des collectivités territoriales	TMS	Troubles musculo-squelettiques
CPH	Conseil de Prud'hommes	VAE	Validation des acquis de l'expérience
CPIP	Conseiller.e.s pénitentiaires d'insertion et de probation		
CSEP	Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle		
CSI	Confédération Syndicale Internationale		
CT	Comité technique		
CTE	Comité technique d'établissement (FPH)		
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi		
DDD	Défenseur des droits		
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la Fonction publique		
DGOS	Direction générale de l'offre de soins		
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi		



Affiche La travailleuse, ses luttes, ses succès, ses espoirs, quatrième conférence nationale de la CGT (1970)



Affiche Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité (2015)



Affiche Égalité professionnelle, emparons-nous des négociations ! (2016)



Affiche 27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et les hommes (2016)



Affiche Au travail, dans la vie, sexisme et violences, ça suffit ! (2016)



Campagne #ViDeMère, Avoir une carrière c'est toute une histoire UGICT-CGT (2016)



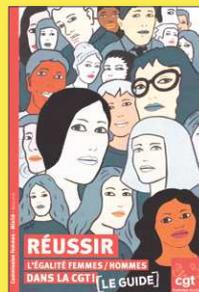
Guide Négociation de l'égalité professionnelle (2014) http://cgt.fr/IMG/pdf/guide_nego_egal_prof.pdf



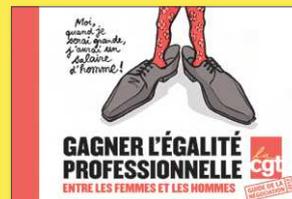
Guide Revaloriser les emplois à prédominance féminine : un enjeu pour la CGT (2014) http://www.cgt.fr/IMG/pdf/brochure_classifications-2.pdf



Guide Combattre les violences sexistes et sexuelles (2015) http://www.cgt.fr/IMG/pdf/femmehomme_brochure0116.pdf



Guide Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT (2016) <http://cgt.fr/IMG/pdf/guide-cgtegalitefemm-homm-web.pdf>



Guide Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016) <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

→ Retrouvez tous les documents à télécharger sur : www.egalite-professionnelle.cgt.fr



ÉGALITÉ : ON A TOUS ET TOUTES À Y GAGNER !

Ce guide a pour objet de donner à tou.te.s les militant.e.s les points d'appui et les revendications à porter pour gagner l'égalité dans la Fonction publique, avec de vraies améliorations pour les agent.e.s.

→ Retrouvez ce guide et d'autres outils et contactez-nous sur :

www.egalite-professionnelle.cgt.fr

