

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise, et la fonction publique, qui pourrait sembler être un modèle en la matière n'est pas épargnée tant en ce qui concerne les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en ce qui concerne les rémunérations et les pensions.

Le protocole égalité du 8 mars 2013, prévoit un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelques chiffres...

62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (44 % dans le secteur privé). Ce taux est de 54 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77 % dans la fonction publique hospitalière (FPH). Une majorité de femmes donc, dans les trois versants... Mais une minorité, dans les emplois de direction.

Parmi les 121 299 postes dans les corps et emplois A+, 40 % sont occupés par des femmes en 2013. Elles représentent 33 % des 22 732 postes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 38 % dans la FPE (dont 30 % dans les ESD), 52 % dans la FPT (dont 28 % dans les ESD) et 45 % dans la FPH (tous les A+ sont classés en ESD).

Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction (+3 ans dans la FPE, + 5 ans dans la FPT et la FPH). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans (-11 points de pourcentage dans la FPE, -18 points dans la FPT et la FPH).

Des ministères plus féminisés que d'autres

Les ministères les plus féminisés sont l'Éducation nationale (71 % des agents) et le Travail (70 %), et les moins féminisés la Défense (22 %) et l'Intérieur (28 %).

Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale et médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (78 %), animation (71 % en 2012) et culturelle (63 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité - Police municipale (21 %) et Sport (28 %).

Dans la FPH, les filières administrative et soignante comptent 9 femmes pour 10 agents, alors que la filière « technique ouvrier » ne compte que 35 % de femmes. 95 % des assistants maternels (FPT) sont des femmes, comme 70 % des enseignants de l'Éducation nationale et 51 % des médecins (y compris internes) de la FPH. En revanche, 84 % des militaires, ainsi que 87 % des ouvriers d'État sont des hommes.



Une présence très majoritaire des femmes parmi les personnels contractuels

La fonction publique compte 64 % de femmes parmi les titulaires et 67 % parmi les contractuels (personnels civils) : 60 % parmi les titulaires et 61 % parmi les contractuels dans la FPE; 58 % des titulaires et 67 % des contractuels dans la FPT; 81 % des titulaires et 78 % des contractuels dans la FPH.

Des pensions systématiquement inférieures !

Sur les 41 449 titulaires de la FPE dont la pension est entrée en paiement en 2014, 55 % étaient des femmes - dans la FPT, sur 32 782 titulaires, 53 % étaient des femmes - dans la FPH, sur 21 747 titulaires, 79 % étaient des femmes.

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2014 était, dans la FPE (pensions civiles, y compris la Poste et France Télécom) de 1 968 euros pour les femmes et 2 280 euros pour les hommes ; dans la FPT (CNRACL), de 1 174 euros pour les femmes et 1 374 pour les hommes ; et pour la FPH (CNRACL) de 1 466 euros pour les femmes et 1 567 euros pour les hommes.

Idem pour les rémunérations !

En 2013, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de 2 308 euros pour les femmes et 2 706 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 769 euros pour les femmes et 1 963 euros pour les hommes ; dans le secteur hospitalier public de 2 104 euros pour les femmes et 2 707 euros pour les hommes ; dans le secteur social et médico-social, de 1 743 pour les femmes et de 1 906 pour les hommes ; dans le secteur privé, il est de 1 934 euros pour les femmes et 2 389 pour les hommes.

Temps partiel et congé parental : les femmes toujours très majoritaires

83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique. 24 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes. Sur les 6 099 agents en congé parental dans la FPE, 92 % sont des femmes.

Quelques remarques de Solidaires

Le protocole égalité du 8 mars 2013 prévoit également que « le Gouvernement prend l'engagement que, dans le cadre des différents chantiers inscrits à l'agenda social, les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes soient pris en compte et concertés à tous les niveaux » et que « le choix est fait d'une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs dans la mise en œuvre de cette politique ».

Or, si on analyse le chantier le plus récent, celui des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), Solidaires estime que les corps de catégorie C, fortement féminisés, ne seront, dans le meilleur des cas, que très peu favorisés par ce protocole, et qu'il ne répond pas non plus à la nécessité d'une revalorisation correspondant aux niveaux de diplômes demandés dans les carrières féminisées.

Autre exemple, le régime indemnitaire, qui est très généralement défavorable aux femmes, a été systématisé par le RIFSEEP (tenant compte des Fonctions de la Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), malgré l'opposition de la quasi totalité des organisations syndicales.

D'autre part, l'âge de la retraite recule constamment, ne permettant pas aux femmes, nombreuses à avoir une carrière incomplète, de partir à la retraite à un âge décent.

Emplois supérieurs

Un tiers du rapport annuel, le titre 3, est consacré au dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique.

Or ce dispositif ne concerne que les primo-nominations, soit environ 1000 agents par an, dont moins de 400 femmes. L'atteinte globale des objectifs fixés en matière de « nominations équilibrées » relève probablement du dispositif incitatif / coercitif mis en place dans ce cas précis, mais, malheureusement, seulement dans ce cas. Cette réussite partielle ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt des imperfections multiples qui existent encore en matière d'égalité femmes hommes dans la fonction publique.

CESU (Chèque Emploi Service Universel) pour les enfants de 0-6 ans

Le rapport se félicite également que pour le CESU 0-6 ans des aides aient été, depuis le 1 janvier 2014,

d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) et remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1 janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Si Solidaires est favorable à la mesure en faveur des familles monoparentales, elle souligne que cette mesure a entraîné la suppression de la troisième tranche du CESU, ce qui exclut 40% des bénéficiaires du dispositif.

Nous constatons donc qu'il y a un fossé entre les « bonnes intentions » sans cesse martelées et la réalité de ce qui est mis en oeuvre dans la fonction publique, comme dans le privé.

DANS LE PRIVE...

Projet de loi travail : Non à la double peine pour les femmes !

Une fois de plus, le gouvernement « oublie » les droits des femmes. Le préambule de l'avant-projet de loi rappelle que "le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée". Voilà pour la théorie, et c'est bien le minimum quand on sait que les femmes continuent de gagner en moyenne un quart de moins que leurs homologues masculins et que la France se classe 132e en matière d'égalité salariale sur 134 pays. Le problème, c'est que cette déclaration de principe n'est accompagnée d'aucune mesure pour rendre enfin l'égalité effective.

Surtout, le projet de loi repose sur l'inversion de la hiérarchie des normes et fait systématiquement primer les accords d'entreprise sur les accords de branche ou la loi. Ce principe est fondamentalement nuisible à la lutte pour l'égalité professionnelle, qui n'a avancé qu'imposée par la loi, sous la pression des luttes féministes.

Ajoutons que les femmes sont plus nombreuses dans les TPE/PME, où il y a moins d'implantation syndicale, et donc moins de possibilité de négocier et de se mobiliser. Faire primer les accords d'entreprise entraînera donc une baisse des droits et garanties collectives dans les secteurs à prédominance féminine.

Dans la (longue) série de régressions prévues pour l'ensemble des salarié-e-s, certaines seront particulièrement discriminantes pour les femmes.



Solidaires Fonction Publique

144, boulevard de la Villette
75019 Paris



01 58 39 30 11



contactfp@solidaires.org

www.solidaires.org

