



Seulement 31% des femmes occupent des postes dans l'encadrement supérieur et dirigeant

>> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES LES ÉLÉMENTS DU RAPPORT ANNUEL

présentés au conseil commun le 17 février 2016

Les chiffres de l'inégalité dans la fonction publique.

L'État employant 62 % de femmes (44 % dans le secteur privé), se doit d'appliquer le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (signé par toutes les OS le 8 mars 2013) afin de diminuer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et de revaloriser les métiers à prédominance féminine.

Les retours d'expérience de certaines collectivités, ministères et établissements de santé présentés dans le rapport annuel concernent essentiellement des ministères. Le protocole d'accord égalité doit être décliné dans toutes les structures de la Fonction publique (collectivités, établissement de santé...) afin d'assurer une équité de traitement pour toutes et tous et une vraie démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La ministre des droits des femmes annonçait en août 2015 lors des Universités d'été des femmes qu'il faut ouvrir « le second chantier, celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il nous faut porter de nouvelles actions, je pense notamment à la classification des emplois, pour que les emplois

occupés par les femmes soient plus justement valorisés. »

L'accord PPCR (parcours professionnel carrière et rémunérations) prévoyait une étude sur ce thème. Cette étude, basée notamment sur des travaux de recherche, doit être menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines.

Pour rappel, les métiers à prédominance féminine sont trop peu reconnus car ils sont souvent dits métiers « naturels », « innés ». Or ils sont très durs physiquement et psychologiquement.

Dans l'éditorial du rapport, la ministre souligne l'importance d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à chaque négociation. La

concertation sur la pénibilité devrait être le parfait exemple de l'utilisation de la « démarche intégrée »: rappelons que les métiers dans la Fonction publique hospitalière sont à la fois très féminisés et très pénibles. La conservation de la catégorie active permet la reconnaissance de la pénibilité.

Alors que dans les négociations sur l'augmentation du point d'indice le gouvernement propose 0,6 % pour 2016, en 2013 le salaire moyen dans la Fonction publique n'a évolué que de 0,62 % alors que le taux d'inflation a été de 0,9 %.

En 2009, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes était de 12 % dans la Fonction publique contre 19 % dans le privé se répartissant en 16 % pour la Fonction publique de l'État, 8 % pour la Fonction publique territoriale et 14 % pour la Fonction publique hospitalière.

Les écarts s'expliquent principalement par deux facteurs: le temps partiel utilisé plus massivement par les femmes et la répartition entre les catégories, les corps, les filières... en défaveur des femmes.

L'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est de 23 % pour les catégories C, 21 % pour les catégories B et 37 % pour les catégories A

Les métiers à prédominance féminine sont trop peu reconnus car ils sont souvent dits métiers « naturels », « innés ».

L'État emploie

62 %

de femmes

44 %

dans le privé

Écart de salaire moyen entre hommes et femmes:

12 %

dans le public

19 %

dans le privé

FP État

16 %

FP territoriale

8 %

FP hospitalière

14 %

Femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant

31 %

pour

64 %

de femmes dans l'ensemble de la catégorie A

dans la Fonction publique territoriale.

L'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est de 10 % pour les catégories C, 12 % pour les catégories B et 20 % pour les catégories A dans la Fonction publique hospitalière.

L'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est de 1 % pour les catégories C, 2 % pour les catégories B et 7 % pour les catégories A dans la Fonction publique de l'État.

Les départs anticipés de parents de trois enfants (dispositif fermé) ont essentiellement concerné des femmes.

LES AGENT.E.S DES MINISTÈRES OCUPANT LES EMPLOIS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR.

Rappelons en préalable que la Fonction publique est composée majoritairement d'agent de catégorie C : 2,5 millions tous versants confondus, soit 47 %.

L'augmentation de la part des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant (ESD) cache mal leur part relative (31 % de femmes aux postes de ESD) par rapport à l'ensemble des agents de la catégorie A dans laquelle elles représentent 64 % des agents. Dans les différents versants, la Fonction publique hospitalière est la plus féminisée avec 44 % d'ESD contre 28 % dans la Fonction publique de l'État et 25 % dans la Fonction publique territoriale.

La part des femmes parmi les nouveaux entrants aux postes d'ESD est plus importante que leur part parmi ceux déjà présents. Cependant, les 20 % de primo-nominations ne sont pas atteints pour tous les types d'emplois. L'augmentation de femmes dans les emplois de directrice d'hôpitaux et corps d'encadrement n'est pas proportionnelle à la féminisation du secteur. Elle est en revanche beaucoup plus forte sur les postes de direction des établissements sanitaire, médico-sociale et sociale.

Nous pouvons souligner l'augmentation des femmes primo-nommées par le gouvernement aux postes ESD (33 % en 2013 contre 27 % en 2012).

Les écarts de salaires sont de 13,3 % dans la Fonction publique territoriale, 11 % dans la Fonction publique de l'État et 6,9 % dans le service public hospitalier. Compte tenu de l'arrivée plus récente des femmes sur ce type d'emplois il faut

comparer les rémunérations des femmes et des hommes au même âge.

LA MATERNITÉ, « SOURCE D'INÉGALITÉ » : à quand les circulaires sur les maladies afférentes à la grossesse comme l'indique le protocole d'accord ?

Nous soulignons un gros dysfonctionnement, notamment dans la Fonction publique hospitalière concernant le maintien des droits ARTT pendant les congés maternité, paternité et adoption. En effet, la loi de financement de

la sécurité sociale mentionne bien que seules les maladies ne donnent pas accès aux droits ARTT. Les congés maternité, paternité et adoption ne sont donc pas considérés comme des maladies. Beaucoup trop de directions ne prennent pas en compte ce droit. Chaque ministère doit rappeler les règles applicables.

Les temps partiels ont un impact négatif sur les évolutions de carrière dans la Fonction publique. Plus de 30 % de femmes de catégorie C dans la Fonction publique territoriale sont à temps partiel. Il s'agit probablement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), personnel très féminisé. D'ailleurs, les recrutements dans ce corps sont exclusivement féminins.

Dans les trois versants de la Fonction publique, on peut constater que les femmes de catégorie C sont plus souvent à temps partiel que les hommes, ce qui aura un impact sur leurs pensions retraite.

Par ailleurs, les agents de catégorie C préfèrent une garde parentale du fait des coûts de prise en charge (que ce soit en crèche ou assistante maternelle agréée). De plus, du fait des réductions budgétaires les crèches des collectivités et établissements de soin réduisent leurs amplitudes horaires et choisissent les enfants des catégories plus élevées.

Le congé parental est quasi exclusivement féminin puisque 92 % des femmes dans la Fonction publique de l'État et 96 % dans la Fonction publique territoriale y ont recours.

Le secteur hospitalier est plus touché par les absences pour raisons de santé. Le secteur hospitalier est caractérisé par d'importantes contraintes d'organisation du travail et des conditions de travail difficiles (12 heures, surcharge de travail, contraintes physiques et psychologiques...). La perte du service actif rallonge les carrières d'agents en mauvaise santé. La proportion des agent.e.s et de salarié.e.s absent.e.s au moins un jour dans une semaine pour raison de santé est de 4 % dans la Fonction publique hospitalière, 4,5 % dans la Fonction publique territoriale et de 2,9 % dans la Fonction publique de l'État, avec des arrêts plus longs pour la Fonction publique hospitalière. ♦



© spotmatphoto - Fotolia

Nous soulignons un gros dysfonctionnement, notamment dans la Fonction publique hospitalière concernant le maintien des droits ARTT pendant les congés maternité, paternité et adoption