



**10%**  
POUR LA  
FONCTION  
PUBLIQUE

# UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

**CONTRIBUTION  
CGT FONCTION PUBLIQUE**

# LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES NE SONT PAS UNE FATALITÉ



**Les emplois féminisés sont dévalorisés**

**63 % des agent-es de la Fonction publique sont des femmes, mais les 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 très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc. Globalement, les femmes gagnent en France un quart en moins par rapport aux hommes. Dans la Fonction publique, cet écart est de 19 %.**

**D**ans la Fonction publique, les inégalités sont fortement liées à la dévalorisation des filières à prédominance féminine et à la précarité.

Ce combat est essentiel et de nombreuses luttes relèvent de cet enjeu de revalorisation et de reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.

Aujourd'hui, la précarité touche majoritairement les femmes. Les femmes sont 70 % des plus bas salaires, les faisant basculer dans la précarité et la pauvreté et 67,9 % des contractuel·les sont des femmes. De plus, la Fonction publique recourt à la flexibilité et à la précarité avec une forte augmentation des CDD de moins d'un an. Développer l'emploi public sur des postes de fonctionnaires accompagné d'un large plan de titularisation est une mesure forte

pour lutter contre la précarité des femmes et plus globalement contre le chômage. L'accès au travail et à un emploi stable favorise l'émancipation des femmes et leur indépendance financière.

De plus, les femmes dans la Fonction publique ont globalement 30 % de primes en moins. Cette situation discriminante s'aggrave avec une politique salariale qui ne favorise que l'individualisation de la rémunération.

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... Or ces interruptions ont non seulement un effet sur les rémunérations, mais également sur l'accès aux



promotions. La naissance d'un enfant est une pénalité pour les mères et un bonus pour les pères qui augmentent avec le nombre d'enfants. 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.

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.

Les charges de travail et contraintes familiales sont bien souvent des freins pour les femmes pour suivre des formations, ce qui augmente les effets de plafond de verre, parois de verre et plancher collant ! L'accès à la formation doit être un droit pour tous et toutes. Se former, c'est aussi donner les moyens d'accéder à des évolutions de carrière, des promotions, faire reconnaître ses qualifications...

Dans de nombreux secteurs et professions liés au soin, à l'aide et à l'accompagnement, au contact avec le public ou de la filière administrative, autour de 9 agent-es sur 10 sont des femmes. Les inégalités salariales sont notamment dues au fait que ces professions à prédominance féminine ne soient pas reconnues à leur juste valeur tout comme leur pénibilité, alors que la loi prévoit depuis 1972 « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Premières de corvée invisibles mais sous-payées : la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une urgence !

C'est aussi tout le sens des campagnes CGT

« 10 % pour la Fonction publique »

<https://10pour100.cgtfonctionpublique.fr/egalite-professionnelle>



et « Métiers du soin et du lien : mon travail la vaut bien ! »

<https://montravaillevautbien.fr>



**10% D'AUGMENTATION DES SALAIRES INDICIAIRES dans la fonction publique, s'agissant d'un salariat très féminisé, serait en soi une mesure forte pour l'égalité !**

**10% D'EFFORTS BUDGÉTAIRES pour la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une urgence !**

## REVALORISATION DES EMPLOIS FÉMINISÉS

### ■ CAMPAGNE CGT Revaloriser les métiers à prédominance féminine

Les emplois du soin et du lien aux autres sont tous à prédominance féminine, avec parfois plus de 90 % de femmes. Parce que souvent construits sur la base de stéréotypes supposant que ces emplois feraient appel à des compétences naturelles des femmes (soigner, prendre soin, accompagner, nettoyer, éduquer...), ces emplois sont sous-payés, sous-valorisés et souvent précaires.

Il s'agit d'une campagne revendicative très concrète qui vise à :

- Revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine, dans le public comme dans le privé. Ceci passe par une renégociation des classifications des métiers à prédominance féminine dans le privé, et par une remise à plat des grilles dans le public. L'État employeur doit aussi s'engager en tant que financeur des secteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et de la perte d'autonomie !

- Faire reculer la précarité et les temps partiels. L'en-



jeu, à tous les niveaux, est de gagner la réduction des horaires atypiques et des amplitudes horaires, des droits sociaux temps plein et un minimum effectif de 24 h. Il faut aussi lutter contre l'économie informelle la plus précaire pour les femmes dans les métiers du soin et du lien.

■ **Gagner la ratification de la Convention n° 189 de l'OIT** sur « le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques » afin de garantir leurs droits notamment en matière de temps de travail et de rémunération (assistant-es maternel-les, assistant-es familia-les, aides à domicile... ce sont plus de 500 000 femmes qui sont concernées).

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 réper-

toires, 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 les 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 ! »*

La crise Covid-19 a révélé l'importance des emplois du soin et du lien aux autres, marqués par une forte dévalorisation. Parce qu'il s'agit d'emplois fortement féminisés, on suppose qu'il ne s'agirait pas de vraies professions, mais qu'ils feraient appel à des « compétences naturelles, innées pour les femmes ».

## La non-reconnaissance de ces emplois se repère autour de 6 caractéristiques :

**1** Les diplômés des métiers de service ne sont toujours pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. Il suffit pour cela de comparer le niveau de rémunération après un BTS tertiaire et un BTS industriel. Ou d'observer que dans toutes les professions médico-sociales, le niveau de qualification a été systématiquement minoré (ex : infirmières, assistantes sociales longtemps reconnues bac +2 au lieu de bac +3...)

**2** La technicité de ces emplois est niée : les compétences relationnelles ne sont que très rarement considérées comme des compétences techniques et complexes. Elles sont assimilées à des qualités personnelles, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables. De même, être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle.

**3** Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ou d'enfants ont une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires et financières ou managériales.

**4** La pénibilité n'est pas reconnue. Le poids cumulé de milliers d'articles portés chaque jour en caisse équivalait pourtant au poids d'un éléphant. Le poids de personnes (enfants, des malades, personnes âgées...) n'est pas pris en compte comme l'est celui de marchandises. De même, le bruit d'enfants dans une cantine peut être équivalent à celui d'un marteau piqueur. Sans parler de la charge émotionnelle et nerveuse (être confrontée à la mort, la souffrance...) absolument pas prise en compte.

### À ces 4 composantes de dévalorisation du contenu de ces emplois s'ajoutent deux autres caractéristiques :

**5** La précarité, et surtout des temps partiels imposés sont très fréquents, voire la norme pour l'aide à domicile, la vente ou le nettoyage. Pour de nombreuses femmes, les salaires sont donc très inférieurs au SMIC mensuel et les droits sociaux réduits au strict minimum, alors que les amplitudes horaires sont maximum et les horaires atypiques sont la règle. Présenté comme un moyen de « concilier » vie professionnelle et vie familiale, le temps partiel est tout l'inverse, il enferme dans la précarité et dans la dépendance économique vis-à-vis du conjoint et complique considérablement l'exercice de la parentalité.

**6** Enfin, ces emplois n'offrent pas ou si peu de déroulement de carrière : on démarre au SMIC et on y reste toute sa vie...

### ■ CE QUE DISENT LES TEXTES

Comme le rappelle le guide du Défenseur des droits (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 salarié-es 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 ».*

### Un travail de valeur égale

#### Quatre critères :

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

Article L 3221-4 du Code du Travail :

*« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié-es 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 ».*

### ■ RÉOLUTION DU CESE

[https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2014/2014\\_24\\_mixite\\_metiers.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2014/2014_24_mixite_metiers.pdf)

**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.

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

#### » Sur long terme :

- Établir une carte sexuée de tous les emplois (filière/cadres d'emplois/corps), afin de faire ressortir les emplois/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 niveau 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.

► **Immédiatement :**

- La dissociation des revalorisations indiciaires des emplois du fait de leur attribuer la « catégorie active », qui ouvre droit à un départ anticipé du fait de la pénibilité d'un emploi.
- La revalorisation de toute la filière soignante.
- La reconnaissance des qualifications réelles des métiers du social.



## POUR L'ÉGALITÉ, EN AVANT LES 32 HEURES!

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 un moyen de réduire les temps partiels dont 82 % sont occupés par des femmes dans la Fonction publique.

Le temps de travail est une des premières sources d'inégalités entre les femmes et les hommes. Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel, non complet et non choisi, leur

salaire partiel rime avec précarité et faible autonomie financière. Assumant trop souvent l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées. 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 femmes-hommes une réalité!

## PROMOTION, AVANCEMENT ET DÉROULÉ DE CARRIÈRES

- Obtenir des données chiffrées précises sur les carrières des agent-es, **systematiser les études de cohortes 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 niveau 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



plus de la moitié des femmes sont cantonnées dans des professions qu'elles sont les seules à exercer...

# LOI

## ARTICLE L3221-2

“TOUT EMPLOYEUR ASSURE, POUR UN MÊME TRAVAIL  
OU POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE,

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.”

agent-es à l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux stéréotypes sexistes pouvant biaiser leur évaluation, même en présence de référentiels neutres (proposition 16, rapport Descamps-Crosnier).

■ 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 sexe. De même, la CGT a élaboré une autre représentation à partir des études de cohortes et la construction d'un graphique représentant des « éventails de carrière ». En fonction des différences de traitement mises

au jour via ces méthodes, il faut mettre en place 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-es à temps partiel et/ou non-complet (ou incomplet).
- Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent-es à l'issue des formations professionnelles.

### VIGILANCE

Attention, comme les femmes restent longtemps bloquées dans une même catégorie, 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.

## SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

■ Obtenir des données précises, complètes sur tous les éléments de la rémunération, y compris pour les agent-es 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 points.
- 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...)

- Réduire la part variable de la rémunération et augmenter le salaire indiciaire.

- Pour tout écart constaté, il doit y avoir 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%), il doit être versé!

Ce budget doit être indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et accompagné d'un suivi et d'une transparence sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage.

- Obtenir des traitements de données spécifiques sur des situations particulières : par exemple sur la comparaison des rémunérations des salariées, 3 ans après le retour de maternité par rapport aux autres agent-es; comparaison des rémunérations des parents (selon le sexe et le nombre d'enfants) avec les autres salarié-es; de même pour les personnes à temps partiel et non-complet...

### POINT DE VIGILANCE

Il faut 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



Rachel Silvera, 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/>



#### GUIDE CGT FONCTION PUBLIQUE

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2018/11/CGT-FONCTION-PUBLIQUE-Interactif.pdf>

Novembre 2021

LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES  
NE SONT PAS UNE FATALITÉ

