

## Quelques chiffres

*A temps plein, les hommes gagnent 25% de plus que les femmes*

### L'état des lieux (2009)

Pour un équivalent temps plein, le salaire mensuel net moyen des hommes est de 2.222€, celui des femmes de 1.777€. L'écart mensuel moyen est donc de 445€, soit presque un demi Smic.

Salaire moyen par sexe (mensuel net équivalent temps complet)	Unité : euros
Ensemble	2 041
Hommes	2 222
Femmes	1 777
Ecart en euros	- 445
Ecart en %	20,1

### L'écart de salaires hommes-femmes : la vision des hommes et celle des femmes.

Le plus souvent, l'écart de salaires hommes-femmes est présenté du point de vue masculin. On rapporte cet écart au niveau de salaire «étalon», celui des hommes. Pour notre calcul, cela donne 2.222€ moins 1.777€ = 445€. Divisé par 2.222 = 20%. On mesure ainsi combien les femmes touchent de moins que les hommes.

Rien n'empêche d'adopter un point de vue féminin, et choisir

de rapporter cet écart plutôt aux salaires des femmes. On obtient toujours 2.222€ moins 1.777€ = 445€, que l'on divise par 1.777... pour obtenir 25%. Cet écart mesure combien les hommes gagnent de plus que les femmes.

*Les deux méthodes sont justes. Mais il est frappant de constater que celle qui aboutit au chiffre le plus faible s'est imposée dans tous les documents et dans le débat public....*

## La CGT propose notamment de :

- réformer les retraites afin de compenser les inégalités constatées tout au long de la carrière ;
- revaloriser le Smic à 1 700 euros brut par mois, ce qui permettrait d'augmenter immédiatement la rémunération de nombreuses femmes ;
- conditionner les allègements de cotisations sociales au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires et à l'égalité ;
- renchérir le coût du temps partiel et de la précarité en faisant verser aux entreprises des cotisations comme pour un emploi à temps plein ;
- donner les mêmes droits aux salariés concernés qu'à ceux à temps plein et en CDI en rendant ces droits cumulables et transférables ;
- refondre les classifications, notamment renégocier les grilles en prenant en compte la valeur réelle du travail et en veillant à ce que les métiers qui sont majoritairement occupés par les femmes ne soient pas sous-classifiés ;
- étendre à l'ensemble des salariés la réduction du temps de travail à 35 h en s'adressant aux deux parents ;
- allonger le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois ;
- développer les modes d'accueil du jeune enfant en créant 500 000 places de crèche et en développant la scolarisation précoce en école enfantine ;
- investir dans les services publics de soins aux enfants et aux personnes âgées ou en perte d'autonomie ;
- informer massivement contre les stéréotypes.

**Pour la justice sociale, l'égalité femmes/hommes, c'est maintenant !**

### PAROLE DE BLOGUEUSE...!

*Je suis docteur et lauréate de deux prestigieux concours de la fonction publique. Depuis le début de mes études et de ma carrière, on me rebat les oreilles en me disant que je suis «l'élite de la nation». Je demande un poste à responsabilité, recommandée par LE chef du service susceptible de m'accueillir. MA supérieure hiérarchique me déclare que j'ai trente ans, l'âge de faire des enfants, et qu'elle préfère recruter quelqu'un de «pleinement disponible».*

*J'annonce à mon patron actuel que je viens de postuler à une offre en interne, dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Réaction du boss : «ah oui, chez lui ? C'est un mec à femmes, il est divorcé trois fois et il a plein de gosses... Fais-toi belle, affute tes arguments (dit-il, en regardant mes seins) et t'auras toutes tes chances !» Euh, et mes compétences ? Mon niveau d'études ? Mon expérience ?*

Propos recueillis sur le blog : <http://viedemeuf.blogspot.com>



Journée  
Internationale  
de la Femme

# CONTACT

Syndicat de l'administration centrale et des services économiques et financier et du Premier ministre

8 MARS 2012

## Raccommodage social...

Les femmes jusqu'en 2005 s'engageaient moins nombreuses dans la vie associative que les hommes. La tendance semble s'être inversée depuis 2006 puisque leur nombre dépasse celui des hommes participant activement à une association (47% de femmes contre 43% d'hommes, chiffres INSEE 2006). Ce qui n'a pas changé, en revanche, c'est le faible taux de femmes dirigeant des associations par rapport au nombre d'hommes qui exercent ces fonctions (26 % de présidentes contre 74 % de présidents), les femmes occupant beaucoup plus massivement les postes de secrétaires ou de trésorières.

Ces chiffres laisseraient penser que dans le monde de l'engagement associatif, on retrouve la classique division des tâches et l'absence de parité présentes dans le monde du travail marchand.

Pourtant, les femmes occupent un rôle beaucoup plus important que les hommes dans le secteur des «associations pour autrui». En effet, elles participent en plus grand nombre ou sont dirigeantes en plus grand nombre d'associations orientées vers la défense des publics fragiles ou démunis ou vers la protection des

personnes en détresse.

Elles retrouvent donc tout naturellement dans ce type d'engagement un rôle «traditionnel», les hommes, quant à eux, dirigeant plus fréquemment des associations militantes et de défense des causes. Que penser de cette «spécialisation» ? Les femmes auront-elles toujours pour vocation de «raccorder» ? Après les chaussettes... le tissu social déchiré par les coups de boutoir d'un libéralisme hystérique ?

On peut analyser cette situation sous des angles opposés, les hommes s'accrochant farouchement aux postes de pouvoir des associations les plus prestigieuses, laissant le caritatif aux femmes ou alors on peut craindre que les femmes refusent de s'engager sur des terrains liés au débat d'idées, se réfugiant vers les domaines qu'elles maîtrisent le mieux. Il y a sans doute un peu des deux mais quand on sait que de nombreux élus locaux ont occupé des fonctions de dirigeant associatif avant d'être élu, on mesure l'importance pour les femmes de prendre toute leur place dans le monde associatif. Pour illustrer cet enjeu, reprenons les mots d'un célèbre marquis «Femmes encore un effort si vous voulez prendre pleinement votre place !»

Sources :  
- enquête MATISSE CNRS sur la vie associative (<http://matisse.univ-paris1.fr/associations/>)  
- enquête INSEE sur la fréquence de la participation à la vie associative selon le sexe



## Sommaire

- Raccorder social
- Une ambition qui nécessite des moyens
- La potion magique du SG
- Quelques chiffres
- La CGT propose
- Parole de blogueuse

## Crédits

Fabienne JANNEAU - Régine CLOSIER  
Françoise RENAUD - Chantal DOUCOURÉ  
Ghislaine CRESSÉLY - Eric BUTOT  
Grégory CHAULX





## Une ambition qui nécessite des moyens : le plan d'action ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2011-2013

(Extraits du document signé par 7 fédérations syndicales en avril 2011)

Vouloir respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale forte : la Constitution, dans sa version révisée le 23 juillet 2008, indique en son article 1er que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales » ; la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose « qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe » ; la législation relative à la lutte contre les discriminations, fondées notamment sur le sexe, l'état de grossesse ou la situation de famille, est applicable aux agents de l'État.

Vouloir respecter l'égalité professionnelle, c'est comprendre que la mise en œuvre de ce principe peut renforcer des relations sociales, améliorer les conditions de travail, contribuer à l'efficacité de l'action administrative, favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

C'est par un ensemble de mesures concrètes, dans le respect du statut général de la Fonction publique, qu'il est possible d'y parvenir, en étant conscient que l'action qui peut être menée au sein du cadre de travail ne saurait corriger, à elle seule, des inégalités de situation qui trouvent souvent leurs sources en dehors de ce cadre.

Au sein des ministères économique et financier, la connaissance de la situation réelle des femmes, et notamment des difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans leur environnement de travail quotidien comme dans l'évolution de leur parcours professionnel, est encore insuffisante. Il existe aussi des marges de progrès incontestables, plus particulièrement

pour l'accès aux emplois supérieurs. Il convient également de développer, au bénéfice de l'ensemble des agents, les possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale. C'est dans cet esprit qu'a été élaboré un plan d'action ministériel, ce document fixant des objectifs devant se traduire par des mesures à caractère opérationnel. Il couvre la période 2011-2013 et retient cinq axes de progrès :

- approfondir la connaissance de la situation des femmes,
- améliorer leur déroulement de carrière,
- mettre davantage la formation au service de la promotion des femmes,
- mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et prendre en compte la parentalité,
- mener une politique active de communication.

Le chantier de la parentalité devait être abordé de façon plus globale avant la fin du premier semestre 2011, et la démarche susceptible d'être retenue pour procéder à un état des lieux et formuler des propositions d'action devait être présentée aux partenaires sociaux.

Ce plan, résultat d'un dialogue social mené au niveau ministériel, a été signé par les sept fédérations syndicales.

**Le point de vue la CGT :** Il semble toutefois que le Secrétariat Général ait quelque retard dans sa mise en œuvre ne serait-ce que pour réunir les parties concernées devant définir les modalités de la concertation. Ce retard, sans doute en partie imputable à la tenue des élections doit également trouver son origine dans le manque de moyens mobilisables... et certains projets de réorganisation.

## La potion magique du secrétariat général pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Secrétariat Général a présenté une charte de la gestion du temps au comité technique d'administration centrale en ce début d'année. Ce document ne fait référence à aucune législation sur le temps de travail (décret 2000-815 du 25 août 2000 fixant la durée légale à 35 heures hebdomadaire dans la fonction publique). Il contient des recommandations dont certaines tombent sous le sens mais sont difficilement applicables dans un contexte de pénurie d'effectifs.

D'autres peuvent culpabiliser les agents rencontrant des difficultés à gérer leur temps et leur stress au regard de leur charge de travail.

L'une d'entre elles prévoit que des dispositions seront désormais prises pour programmer les réunions sans pénaliser les personnes ayant des contraintes horaires liées à la vie familiale, notamment les personnes ayant des enfants à charge. Les auteurs de cette charte ne sont certainement pas « dans la vraie vie » des femmes et des hommes qui travaillent dans nos ministères et dont le temps moyen de transport domicile/travail est de 50 minutes, comme celui des salariés de la région parisienne. En effet ils précisent que : « sauf circonstances exceptionnelles, les réunions ne débuteront pas avant 9 h ou après 18h !! »

De même aucune exigence n'est rappelée quant au respect de la pause méridienne. La CGT n'a pas manqué de rappeler l'arrêt de principe rendu le 29 juin 2011 par la Cour de Cassation (Ch. Soc.) fondé sur la charte sociale européenne du conseil de l'Europe dont les textes visent notamment à préserver la santé au travail. Il rappelle que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. Cette décision rappelle la nécessité de respecter les durées maximales

de travail (que le système français actuel ne respecte pas pour les salariés « au forfait »). Pour mémoire, la durée hebdomadaire du travail effectif, ne peut excéder 48 heures sur une semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines, 10 heures par jour.

Sur ce point, l'Union Générale des Fonctionnaires CGT a formé un recours devant le Conseil d'État à l'encontre de l'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les Directions Départementales Interministérielles.

Enfin nous avons alerté l'administration sur le nombre de comptes épargne temps qui explosent dans toutes les catégories, résumant la situation tendue dans tous les services où les agents constituent une épargne forcée parce qu'ils ne peuvent pas prendre leurs congés.



### Brève

François Sauvadet, Ministre de la Fonction Publique, a décidé de se rendre à l'IRA de Lyon le 8 mars, à l'occasion de la journée des droits des femmes, pour y présenter les engagements du gouvernement en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cette visite aurait pu permettre de débattre des actes « féministes » du ministre : remplacement de la seule directrice d'IRA par un homme, réorganisation de la DGAFP aboutissant à un encadrement supérieur 100% masculin... Cette visite interviendra hélas dans un contexte marqué par le suicide, dans les heures qui ont suivi la publication du classement du tronc commun, d'une élève de l'IRA, issue du concours interne, âgée de 55 ans et mère de deux enfants. Dans ces circonstances, la CGT a demandé au ministre de consacrer le temps de sa visite à écouter les élèves et agents de l'IRA concernant la situation des élèves pendant la scolarité et les difficultés qu'ils et surtout qu'elles peuvent rencontrer : baisse de rémunération, éloignement familial, incertitude concernant l'affectation...

