



# **Notre analyse du Bilan statistique de l'égalité professionnelle Femmes – Hommes 2016**

Extrait du bilan 2016

Réalisé par les ministères de l'économie et des finances, et de l'action et des comptes publics

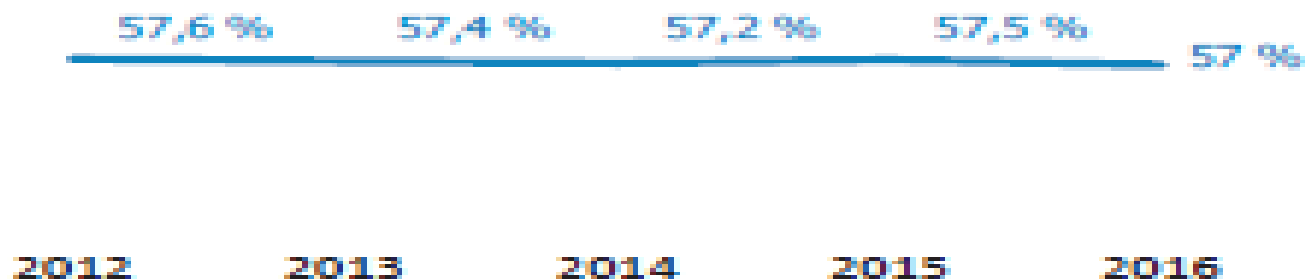
# Les effectifs ministériels

---

Taux de féminisation des ministères 2016 : 57% |

<b>Agents payés</b>	142 214
<b>Femmes</b>	81 128
<b>Hommes</b>	61 086

Évolution du taux de féminisation  
des effectifs ministériels depuis 2012

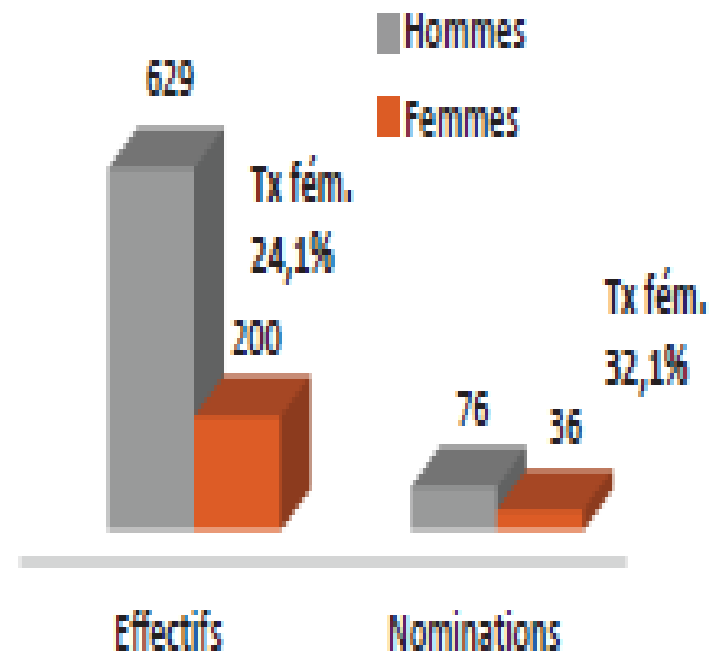


# Les données clés des effectifs ministériels

## Taux de féminisation par catégorie

	Femmes	Hommes	Taux féminisation
Cat A+	857	2 072	29,3%
Cat A	20 782	20 713	50,1%
Cat B	34 240	23 398	59,4%
Cat C	25 249	14 903	62,9%

## Les femmes dans les emplois de direction



# Nos observations

- Le taux de féminisation des ministères en 2016 est de 57% , il est en baisse par rapport à 2012 : 57,6%
- Les catégories les plus féminisées : les C et B
- Les A+ seulement 29,3% sont des femmes: elles sont discriminées dans les postes de direction

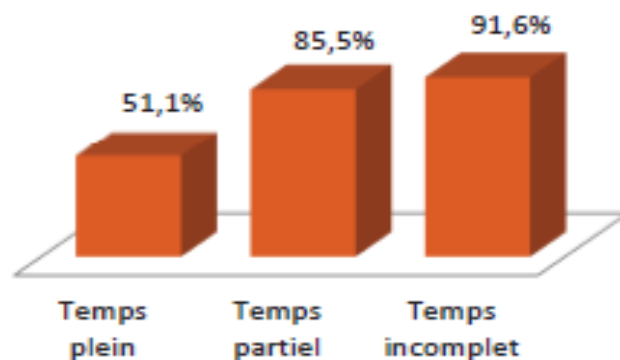
## La rémunération

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut (en ETPT)

	Hommes	Femmes	Total
Titulaires civils	3 115,92 €	2 769,17 €	2 922,03 €
Militaires	3 735,20 €	2 187,82 €	3 432,24 €
Ouvriers	2 627,31 €	2 416,81 €	2 536,20 €
Contractuels	3 266,35 €	2 119,38 €	2 572,41 €

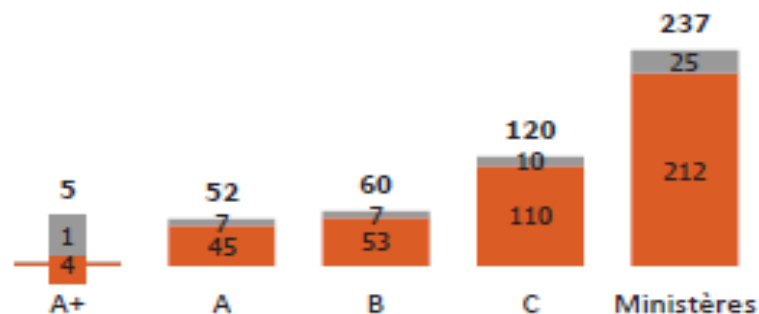
## Le temps de travail

Taux de féminisation selon le temps de travail



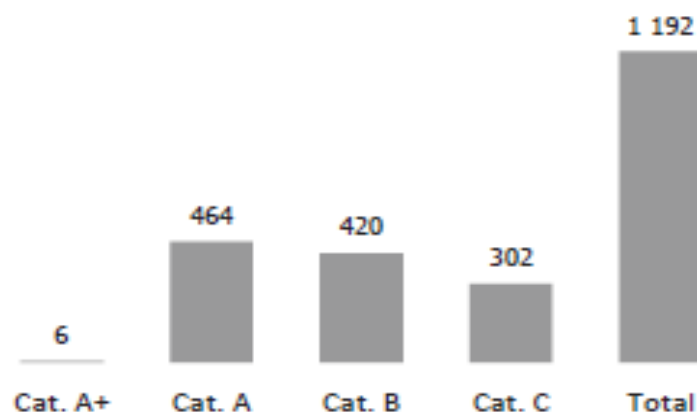
## Le congé parental

■ Femmes ■ Hommes



## Le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant



# Nos observations

- **La rémunération :**

Très forte disparité entre les hommes et les femmes chez les titulaires civils, les contractuels et surtout les militaires

Stabilité chez les ouvriers

- **Le temps de travail :** 85,5% des femmes à temps partiel et 91,6% à temps incomplet. Seulement 51,1% des femmes sont à temps plein
- **Le congé parental :** les femmes s'occupent des enfants, il est pris à de très rares exception par les hommes
- **Le congé de paternité :** cependant les hommes revendiquent le droit au congé de paternité et ce sont les catégories A et B qui sont les plus représentées

# **Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?**

Le salaire net des femmes fonctionnaires titulaires est inférieur en moyenne de 18% à celui de leurs homologues masculins, toutes fonctions publiques confondues (22,7% dans la fonction publique d'Etat, 17,5% dans la fonction publique territoriale et 6,6% dans la fonction publique hospitalière). Pourtant, l'idée que les inégalités salariales femmes-hommes seraient l'apanage du secteur privé est très répandue.

De fait, le statut et la grille indiciaire n'empêchent pas plusieurs facteurs de se combiner pour créer cet écart, facteurs dont le poids est variable selon la fonction publique concernée.

La première cause de l'écart dans la FPH est le temps de travail tandis que c'est la ségrégation professionnelle qui est en cause à titre principal dans la FPE et la FPT.

Comme dans le privé, c'est une double ségrégation que l'on observe : celle que l'on dit "horizontale" (répartition inégale entre ministères pour la FPE ou entre filières pour la FPT) et une autre dite "verticale" (accès inégal à la catégorie A+, à certains corps et à l'intérieur d'un même corps, aux grades les plus élevés).

Et comme dans le privé, une politique volontariste doit être mise en œuvre pour dynamiser le "plafond de verre", cette barrière invisible qui entrave la progression de carrière des femmes et leur accès aux postes à responsabilité.

A noter enfin: l'attribution inégale de primes et indemnités explique une part significative (12,5%) de l'écart dans la FPH mais pas dans la FPE ni dans la FPT.

# Nos observations

A Bercy, la CGT n'est pas signataire de l'accord sur l'égalité professionnelle 2015-2017

## POURQUOI

**Pour la CGT : Il fallait à minima reprendre la mesure 4 de l'accord Fonction Publique (protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013):**

**« mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les hommes et les femmes » ainsi qu'un axe détaillant les moyens budgétaires spécifiques dégagés pour le financement du plan ministériel**



# Nos observations

D'autres points ont motivé notre refus :

Il est fait état de la conduite d'une étude ciblée sur les **primes variables** : c'est bien mais le cahier des charges de cette étude établi, en 2015, par le Secrétariat général, a été présenté et non discuté ou négocié aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social ministériel. L'étude sera mise en œuvre en 2016.

Identifier l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels : il est indiqué **qu'une attention particulière doit être portée aux règles de mobilité géographique**. Ces règles peuvent, en effet, constituer un frein à la promotion, notamment des femmes qui, majoritairement supportent la plus large part des charges familiales et peuvent juger cette contrainte de mobilité professionnelle comme incompatible avec leur vie personnelle. Il conviendra donc que chaque direction examine dès 2015, dans le cadre d'un dialogue social directionnel, les règles appliquées dans ce domaine afin d'en justifier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en envisager l'aménagement ou la suppression.

# La place des femmes dans les PROMOTIONS et les jurys

source ministérielle: Les indicateurs de l'égalité professionnelle

INDICATEUR « FEMMES PROPOSEES / FEMMES PROMUES AU CHOIX DE B EN A EN 2016 »

Proposées\*      Promues

59,8 %

58,3 %

INDICATEUR « FEMMES PROPOSEES / FEMMES PROMUES AU CHOIX AU PRINCIPALAT EN 2016 »

Proposées\*      Promues

40,8 %

46,7 %

INDICATEUR\*\* « POURCENTAGE DE FEMMES PRESIDENTES DE JURYS EN 2016 »

35 %

INDICATEUR\*\* « POURCENTAGE DE FEMMES MEMBRES DE JURYS EN 2016 »

45 %

\* Les agents proposés sont les agents promouvables retenus par l'administration, ayant, le cas échéant, fait acte de candidature.

\*\*Indicateurs ministériels diversité et égalité professionnelle 2016

# Nos observations

**Même si la situation semble s'améliorée,  
il y a encore beaucoup de chemin à  
parcourir avant d'obtenir l'égalité  
Femmes/Hommes**

## Les femmes dans les structures de Centrale

	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Secrétariat général	1 383	1 167	2 550	54,2%
DG Trésor	615	722	1 337	46%
DGE	691	607	1 298	53,2%
Autres*	275	268	543	50,6%
DB	218	192	410	53,2%
SCL	229	164	393	58,3%
CGEFI	119	180	299	39,8%
Bureau des cabinets	205	54	259	79,2%
DAJ	113	56	169	66,9%
CGE	47	108	155	30,3%
DGAFP	97	53	150	64,7%
AIFE	48	93	141	34%
TRACFIN	55	62	117	47%
CISIRH	36	75	111	32,4%
IGF	30	71	101	29,7%
CABINET	47	53	100	47%
DAE	40	31	71	56,3%
APIE	24	8	32	75%
<b>Total</b>	<b>4 272</b>	<b>3 964</b>	<b>8 236</b>	<b>51,9%</b>

\*Médiateurs, MAD sortants payés, DNLF, CICC, CCCOP...

# Nos observations

- **Les directions avec un pourcentage de femmes élevées sont :**

Le bureau des cabinets (79,2%)

L'APIE (75%)

Et celle où on note un **faible pourcentage de femmes est l'IGF (inspection générale des services):**

29,7%

**Pourquoi?**: le fameux «plafond de verre», barrière invisible se traduisant par la disparition progressive des femmes sur l'échelle de la hiérarchie de la fonction publique

# Nos observations

## Ségrégation horizontale et Ségrégation verticale

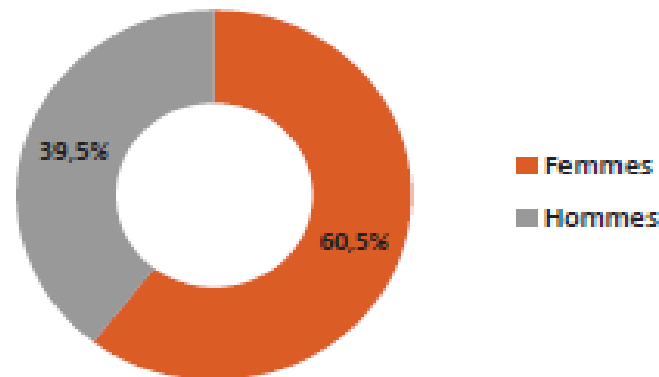


# LES PROMOTIONS

## Les femmes dans les promotions

---

Répartition des effectifs promus par genre



Part des femmes dans les promotions internes (corps et grades) selon la voie d'accès par genre

Motifs	Femmes	Hommes	Total	Tx fem.
Concours interne	763	529	1 292	59,1%
Examen/concours professionnel	979	687	1 666	58,8%
Promotion au choix	4 514	2 867	7 381	61,2%
Tour extérieur	2	5	7	28,6%
<b>TOTAL</b>	<b>6 258</b>	<b>4 088</b>	<b>10 346</b>	<b>60,5%</b>

## Arrêtons les faux semblants sur l'égalité professionnelle à Bercy

Pour la CGT, l'enjeu du plan 2015-2017 était la suppression progressive des écarts de rémunération et des distorsions de carrière entre femmes et hommes, incluant des moyens budgétaires spécifiques.

Elle demandait :

- **un plan ministériel de qualification supplémentaire, pour augmenter les possibilités de promotions de C en B et de B en A,**
- **l'augmentation du taux promus/ promouvables,**
- **la cohésion des calendriers de formation avec les calendriers scolaires,**
- **etc...**

Le ministère a systématiquement rejeté tout ce qui pouvait avoir un coût budgétaire.



# Pourquoi la CGT a refusé de signer le protocole d'accord égalité professionnelle Homme Femme

- Il est fait état de la conduite d'une étude ciblée sur les **primes variables** : c'est bien mais le cahier des charges de cette étude établi, en 2015, par le Secrétariat général, a été présenté et non discuté ou négocié aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social ministériel. L'étude sera mise en œuvre en 2016.
- Identifier l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels : il est indiqué **qu'une attention particulière doit être portée aux règles de mobilité géographique**. Ces règles peuvent, en effet, constituer un frein à la promotion, notamment des femmes qui, majoritairement supportent la plus large part des charges familiales et peuvent juger cette contrainte de mobilité professionnelle comme incompatible avec leur vie personnelle. Il conviendra donc que chaque direction examine dès 2015, dans le cadre d'un dialogue social directionnel, les règles appliquées dans ce domaine afin d'en justifier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en envisager l'aménagement ou la suppression.

Pour la CGT le protocole est en retrait par rapport à la mesure 8 de l'accord Fonction Publique : « Chaque direction engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra en particulier de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné » c'est plus précis dans la notion de veille et de justification.

- La mesure 9 Agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières : en proposant (Dès lors, les conditions d'organisation du temps de travail au sein des services seront examinées par chaque direction afin de déterminer si un autre choix peut être offert ) aux agents (en leur permettant) **d'accomplir leur service à plein temps en 4,5 journées hebdomadaires de travail**, donc sans perte de rémunération ni impact sur leur pension future.

**Pour la CGT cette répartition du temps de travail est un moyen pour l'administration de gagner sur le nombre de Temps Partiels. C'est surtout la proposition d'une augmentation de la journée de travail alors que la problématique posée est celle de la double journée pour les femmes !**

# Ce que la CGT revendique

## L'aspiration à l'égalité va croissante dans la société

et les salarié-e-s sont de plus en plus nombreu-se-x à attendre que la Cgt obtienne des résultats dans ce domaine (dans un récent sondage, elles et ils placent l'égalité en tête de leurs préoccupations avant même les salaires et l'emploi).

**La Cgt et son Ugict, travaillent, en particulier, sur trois chantiers : négociation d'entreprises, classifications et articulation vies professionnelle-familiale-sociale**

Pour la CGT, l'égalité au travail est fondamentale car elle permet l'émancipation et l'autonomie économique des femmes. L'histoire le montre, les grandes avancées pour les femmes ont été obtenues par la mobilisation. Ces avancées ne se sont pas faites au détriment des hommes, mais permettent au contraire l'émancipation de tous et toutes.

**L'égalité maintenant, c'est possible !**