

FEMME-HOMME : EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Catherine NAVE-BEKHTI, SG du SGEN-CFDT – Samedi 13 février 2021, 11h-12h sur zoom.
Notes d'Alaïs BARKATE



Le statut garant de l'égalité de traitement

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de **leur orientation sexuelle ou identité de genre**, de leur âge, de leur patronyme, **de leur situation de famille ou de grossesse**, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'[article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#), d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

sgen
Cfdt:



Le statut garant de l'égalité de traitement

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;
 - 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
 - 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.
- Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Article 6 du statut général de la fonction publique (version en vigueur actuellement), [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors](#)

sgen
Cfdt:

Des inégalités très classiques :

- . quel statut d'emploi ?
- . quel déroulement de carrière ?
- . quel temps de travail ?
- . quel accès la formation ?
- . quelle rémunération ?
- . quel emploi ?

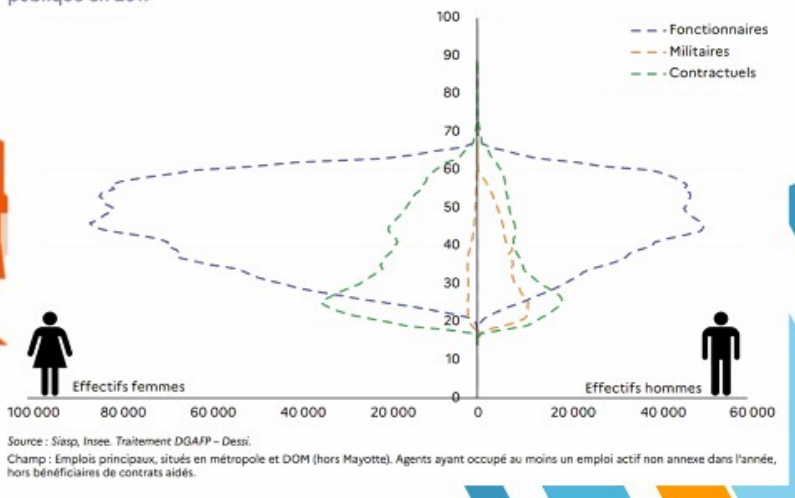
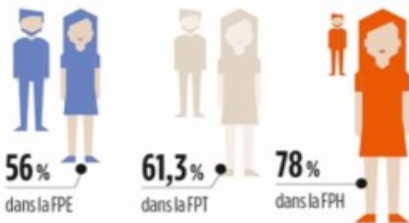
→ Le traitement indiciaire ne protège des inégalités femmes-hommes. Bien que l'écart ne soit pas de la même ampleur, on va cependant retrouver dans les Fonction Publique et dans le secteur privé des inégalités de traitement entre femmes et hommes, et ce aux dépens des premières.



Quelle fonction publique, quel statut d'emploi ?

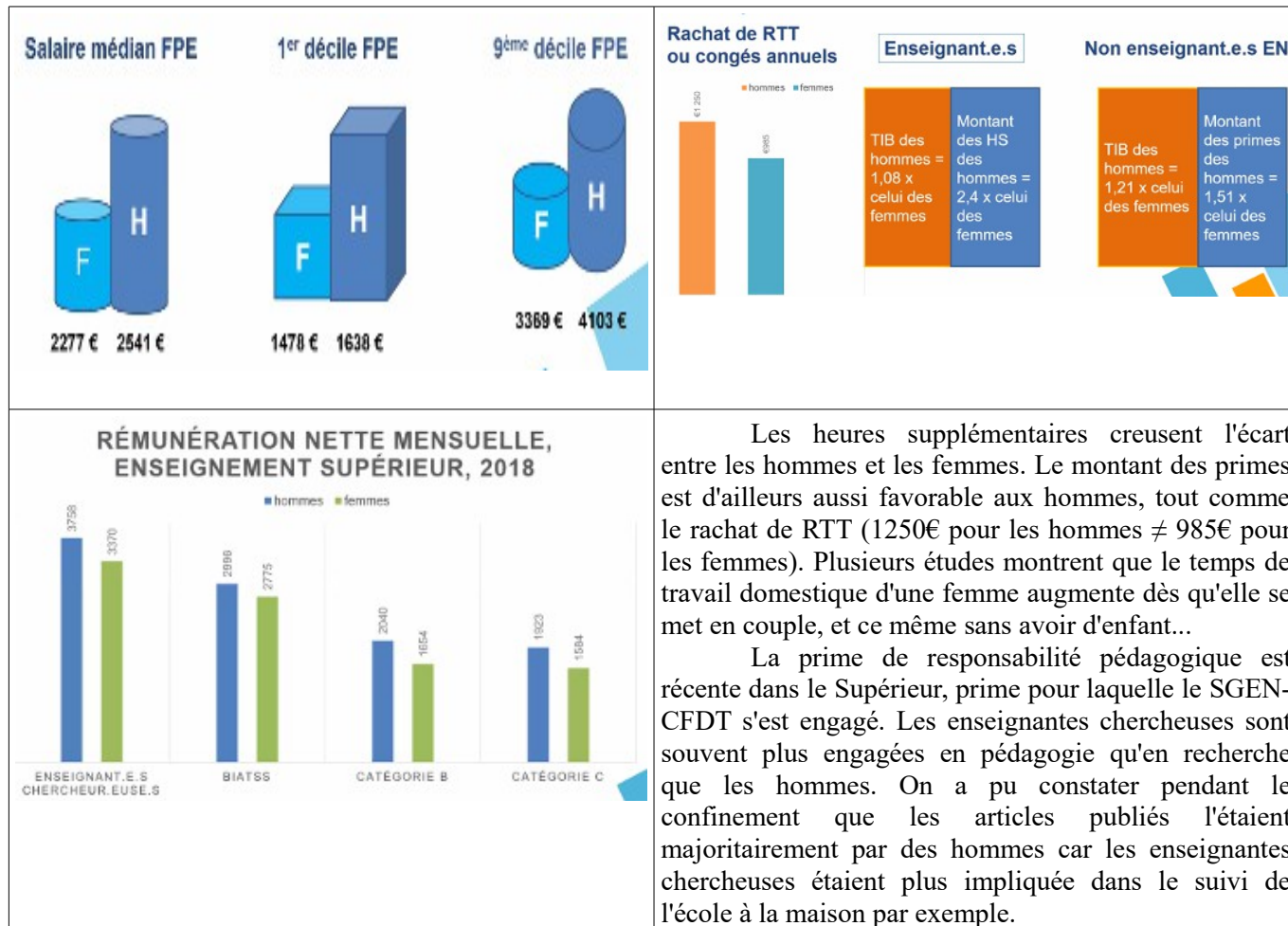
Figure 1.1.2 : Pyramide des âges des contractuels par statut dans l'ensemble de la fonction publique en 2017

La fonction publique compte **62%** de femmes contre **46%** dans le secteur privé.



On compte 62% de femmes dans le Fonction Publique contre 46% dans le secteur privé, mais il y a des écarts importants de féminisation dans les Fonction Publique. On note que la Fonction Publique Territoriale compte énormément de personnels de catégorie C quand, dans la Fonction Publique d'Etat ce sont les personnels de catégorie A qui dominent. Quoi qu'il en soit, plus des emplois sont féminisés et associés à des stéréotypes de genre, plus les rémunérations moyennes sont faibles. Par ailleurs, on constate que la majorité des contractuel·le·s sont des femmes et que 95% des AESH sont des femmes.

Un coup d'œil aux inégalité de rémunération :





Sociologues qui ont travaillé sur les inégalités professionnelles entre F. et H

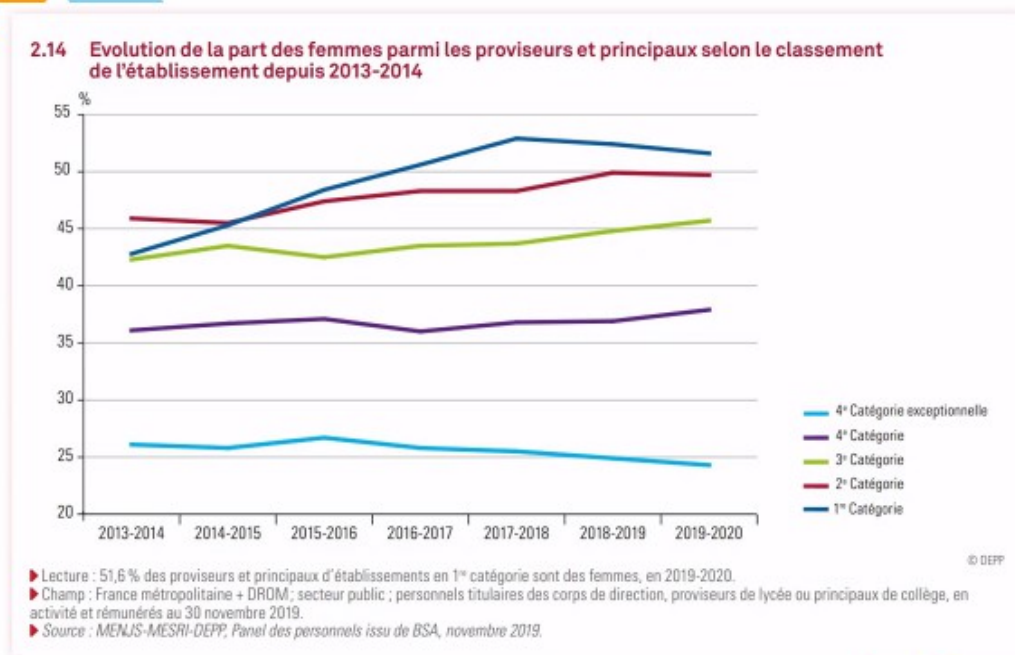
. **Margaret Maruani**

. **Jacqueline Laufer** → neutralisation de la charge domestique

. **Catherine Marry** → étude de la carrière des ingénieure (les hommes ont des carrières ascendantes et beaucoup d'enfants, ce qui est vu comme une forme de virilité ≠ femmes) + « le genre des administrations ».

. **Séverine Lemièrre** → à postes équivalents, les rémunérations sont moindres (+ étude de procès).

Chef, vous avez dit cheffe ?

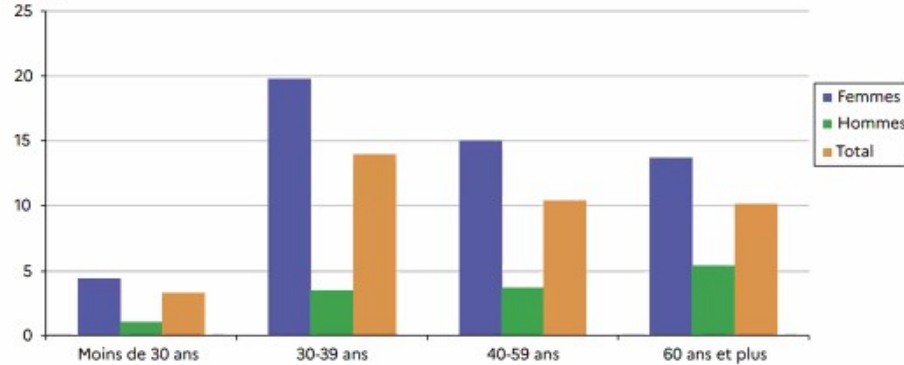


Le niveau de féminisation des PerDir est variable selon les postes et les catégories des établissements. On observe une surreprésentation des hommes aux fonctions de Proviseur et Principal quand les femmes sont relayées au rôle d'adjointe. Par ailleurs, la répartition par type d'établissement est elle est aussi genrée : les femmes sont surreprésentées dans les collèges et les LP, établissements souvent vus comme moins prestigieux que les LEGT. Pour le SGEN-CFDT, revoir la catégorisation des établissements pourrait permettre de contrer certains biais sexistes.

		hommes	femmes
proviseur.e.s et principales.principaux	LEGT	65,7	32,5
	LP	58,2	41,8
	collèges	51,1	48,9
	ensemble	55,5	44,6
proviseur.e.s adjoint.e.s et principales.principaux adjoint.e.s	LEGT et LP	42,7	57,3
	collèges	39,3	60,7
	ensemble	40,6	59,4

Le temps de travail

Figure 1.7.3 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017 (en %)



23,1 % des fonctionnaires femmes exercent à temps partiel

5,7 % des fonctionnaires hommes exercent à temps partiel

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Dessi.

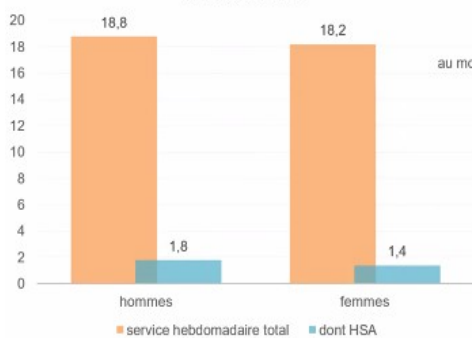
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires de l'État, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

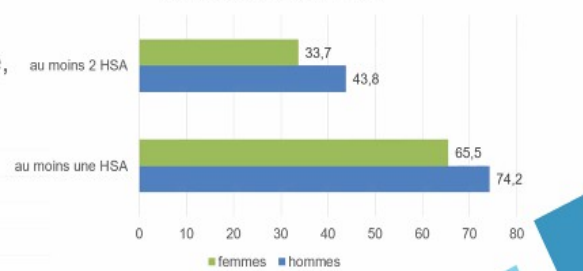
Lecture : 1,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 5,4 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPE sont à temps partiel.

sgen Cfdt:

Service hebdomadaire moyen des enseignant.e.s du 2nd degré, 2019-2020



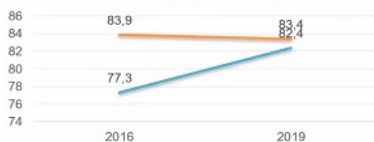
Pourcentage d'enseignant.e.s du 2nd degré réalisant en 2019-2020



sgen Cfdt:

Accès à la hors classe

Professeur.e.s des écoles



Agrégé.e.s



Certifié.e.s



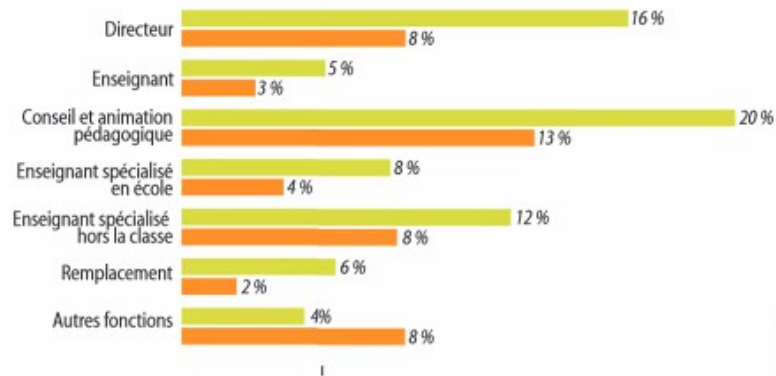
On constate cependant une bonne nouvelle : la diminution des écarts la part de femmes dans les promouvables et les promues.

sgen Cfdt:



Accès à la hors classe, corps des PE, avant PPCR

Rapport entre les promus et les promouvables à la hors classe des professeurs des écoles hommes (en vert) et femmes (en orange) en 2015



Source : calculs Sgen-CFDT à partir des données de la DGRH.



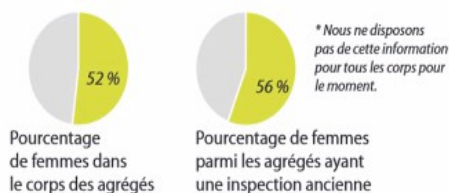
A fonctions égales, la proportion d'accès à la HC diffère : un Directeur a deux fois plus de chance d'être promu à la HC qu'une Directrice, notamment parce que l'administration ne calcule pas ses chiffres, même pendant la période des CAPA et même si le SGEN-CFDT continue à demander ces données pour faire les calculs.

Accès au grade supérieur :

En 2016						
corps	% de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promu.e.s	2016		2019	
			% de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promu.e.s	% de femmes parmi les promouvables	% de femmes parmi les promu.e.s
Personnels de direction	Donnée non disponible					
IEN / passage à la hors-classe	47,5	44,9				
IA-IPR / passage à la hors classe	40,6	39,1				
IEN / échelon spécial	38	27,1				
IA-IPR / échelon spécial	32	31				
Attaché.e.s / accès échelon spécial			44,4	47	43,3	41
Attaché.e.s / accès à la hors-classe			56,9	49	57,1	56
Attaché.e.s / accès à attaché.e.s principales.sux			67,6	63,7	67,1	67
SAENES / accès à la classe exceptionnelle			80,6	82,5	82,5	84,5
SAENES / accès à la classe supérieure			85,1	81,9	84,6	84,5

Normes et procédures formelles et informelles pas si neutres

Les femmes plus concernées par les retards d'inspection : le cas des agrégés*



Source : données de la DGRH.

Facteurs expliquant les carrières plus lentes pour les femmes :

- . âge pris en compte dans la promotion (autocensure et sur-sélection des femmes)
 - . mobilité géographique plus difficile pour les femmes
 - . cooptation et pratiques (retards d'inspections chez les femmes à l'époque des notes, notamment parce qu'elles n'étaient pas notées pendant leur congé maternité et ce sans rattrapage a posteriori).
- éléments formels et informels produisent des discriminations importantes. Le PPCR réduit, pas totalement mais du moins considérablement, ces éléments.



Questions & réponses :

. **Pourquoi l'administration ne donne pas de statistiques genrés ?** Non seulement le Ministère est sous-administré, mais les bases de données des RH ne sont pas configurées pour cela. Cependant, la loi oblige désormais à faire des bilans sexués sur la rémunération donc ça progresse lentement.

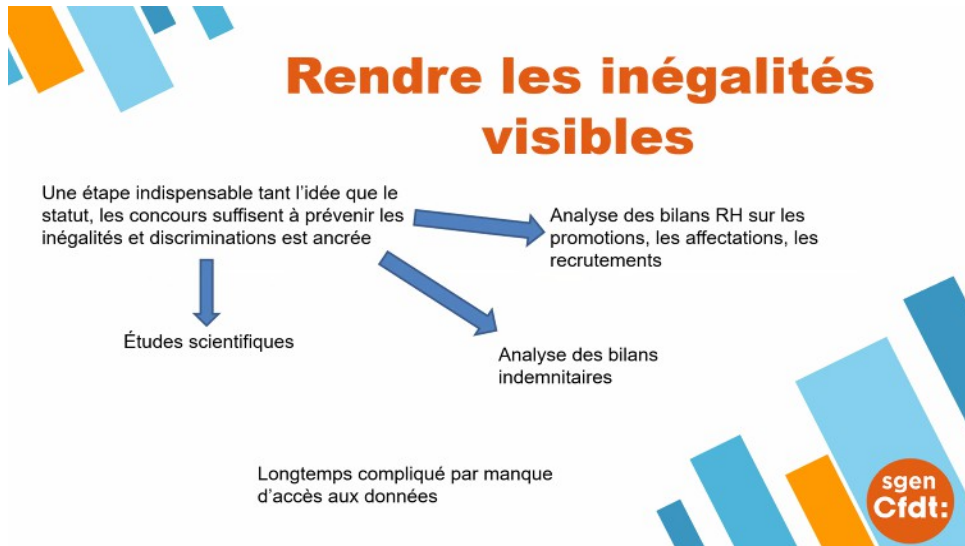
. **Quels sont les facteurs les plus influents sur les écarts de rémunération ?** Les indemnités creusent énormément les écarts (heures supplémentaires, primes et indemnités). Chez les enseignants, ce sont clairement les heures supplémentaires qui causent ces écarts. Dans les autres corps, c'est l'indemnitaire creuse l'écart (sauf quand l'indemnitaire est fixe). On sait que la revalorisation annoncée va passer surtout par de l'indemnitaire donc le SGEN-CFDT insiste pour que ce soit des indemnités à part fixe pour réduire les inégalités femmes-hommes. Le versement sexué des IMP est plus facilement visible que le versement des HSE pour des missions qui, avant les IMP, étaient identiques donc cela devrait pouvoir permettre de rééquilibrer les choses dans les établissements si on s'empare du sujet.

. **PPCR a-t-il effacé les inégalités femmes-hommes ?** Pas totalement, mais PPCR a réduit les inégalités femmes-hommes en terme de procédures formelles (suppression des écarts et retards d'inspection, suppression des cadencements d'échelon avec le cadencement unique) mais PPCR ne suffit pas à résoudre tout ce qui est normes et procédures informelles donc il faut former les cadres qui évaluent pour éviter les biais sexués.



Quand est-ce qu'on passe à l'action ?





On a beaucoup œuvré pour rendre visibles les inégalités, afin d'éviter l'euphémisation des inégalités dans la Fonction Publique. Même des femmes qui ont constaté ou subi des discriminations en fonction de leur sexe ont euphémisé donc il faut obtenir des bilans indemnitaires sexués et améliorer l'accès aux données.

Ce qui est en cours, les accélérateurs

- Deux accords égalité professionnelle dans la fonction publique : 2013, 2018
- Un engagement présidentiel en novembre 2017 qui a donné un coup d'accélérateur dans plusieurs administrations
- Des obligations pour les employeurs publics

Mesures emblématiques inscrites dans la loi

- 1 Obligation d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action égalité FH
- 2 Suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes
- 3 Extension du dispositif des nominations équilibrées
- 4 Obligation de mettre en place un dispositif de signalement des VSS
- 5 Conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou dispo pour élever un enfant
- 6 Création d'un congé de proche aidant
- 7 Création de 1000 places en crèche

sgen Cfdt:



« Que tout le monde chausse sur les lunettes du genre »



Questions & réponses :

. **Un rattrapage de ces inégalités est-il possible ?** Le rattrapage est demandé par le SGEN-CFDT pour fluidifier l'accès au grade supérieur pour les femmes plutôt que pour les hommes, mais sans accord du MEN pour le moment car il craint que les hommes attaquent pour discrimination. Juridiquement, la question est très sensible.

. **Comment peut-on agir concrètement dans les EPLE ?** Communication sur les VSST pour éviter de nier que ces faits existent. Faire connaître les plans d'égalité, académie par académie, dans son établissement (cf. nombre de toilettes, emploi du temps, horaires des réunions, IMP, fonctions de coordo' de discipline, distribution des HS...) en y travaillant progressivement.

. **Et les inégalités liées au minorités visibles ?** Outils de même nature puisque ce sont des discriminations dont les mécanismes sont identiques. Démarche en vue d'une labellisation « égalité - diversité ».

. **Expérimentation d'obligation de mixité dans les candidatures ?** Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le SGEN-CFDT a poussé pour que les sections des CNU soit paritaires.

**Catherine termine en faisant référence à « Miss Maggie » de Renaud pour souligner qu'
« Il ne suffit pas d'avoir des femmes [dans les instances] pour agir en féministe »**

Quelques sources et ressources

[Rapport 2019 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

[Bilan social ESR, 2018-2019](#)

[Bilan social enseignement scolaire, 2019-2020](#)

Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq, Sohie Pochic, Anne Revillard, « [Le genre des administrations. La fabrique des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique](#) », [Revue française d'administration publique](#), 2015/1, n°153

Rapport de Yannick L'Horty sur [les discriminations dans l'accès à l'emploi public](#) - 12/07/2016

