



Rapport Annuel égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique

Déclaration au CCFP du 29 mars 2016

La Fonction Publique emploie 62% de femmes (contre 44% dans le secteur privé). L'Etat employeur se doit de faire une réelle avancée et 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 mener une réelle politique pour diminuer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes,

- de revaloriser les métiers à prédominance féminine, comme annoncé par Mme la ministre des droits des femmes en août 2015 lors des Universités d'été des femmes. Je la cite « **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. »

Dans son éditorial du présent rapport, Mme la Ministre, souligne l'importance d'aborder l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à chaque négociation. Dans l'accord Parcours Professionnel Carrière et Rémunérations, signé par une minorité d'organisation syndicale, une étude a été inscrite. A ce jour, avec l'importance que nous y portons, nous souhaitons que soit entérinée une analyse basée notamment sur les travaux de recherche, qui sera menée sur les causes structurelles des écarts entre les filières majoritairement féminines et celles majoritairement masculines, en comparant, notamment, la valeur des métiers à niveaux de qualification égales, les différences de rémunération.

Avec la notion de « démarche intégrée » dans toutes les négociations en cours, comment peut-on alors envisager celles sur la pénibilité, notamment dans la FPH où la catégorie active est mise à mal ...

L'année dernière nous vous avons déjà fait la remarque sur la féminisation des termes « assistant-e-s maternelles », or il n'y a malheureusement pas eu de changement sur ce point.

Ce document fait référence aux agent-e-s des ministères et dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur. Attention, la Fonction Publique est composée majoritairement d'agent de catégorie C (soit 2 499 502 tous versants confondus, soit 47%).

Nous pouvons observer une augmentation de la part des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant mais elle a du mal à augmenter en fonction de la féminisation des corps, 31% de femmes aux postes de ESD alors qu'elles représentent 64% de la catégorie A dans les différents versants :

- FPH, le plus féminisé 44% pour les emplois ESD (nomination par la ministre d'une femme pour un homme)

- FPE 28%

- FPT 25%

Toutefois, il est constaté p64, que la part des nouvelles entrantes dans les postes d'ESD sont majoritairement des femmes. Attention toutefois, la proportion des femmes est plus importante dans les emplois à moindre responsabilité (exemple : elles sont plus nombreuses dans les établissements sanitaire, médico-social et social que dans les emplois de directrice d'hôpital et les corps d'encadrement.

Nous ne pouvons que constater une augmentation de la part des contractuels dans la FP, ce qui est également mentionné dans le rapport de l'INSEE (de la semaine dernière) qui en effet marque une légère augmentation des « salarié-e-s » dans la FP mais également une augmentation des contractuels (+0,4% FPT, +2% FPE, -3,2% FPE). Malheureusement nous ne pouvons pas comparer pour tous les ministères car tous les chiffres ne sont pas communiqués ...

Vous faites état d'un guide, sur les congés familiaux et sur les préventions des violences et harcèlement dans la FP. La CGT déplore que la Formation Spécialisée n°3 ne soit pas partie prenante de l'élaboration dans un souci de dialogue social !!

Une présentation des retours d'expérience de certaines collectivités, ministères et établissements de santé est faite dans ce rapport annuel. Nous constatons qu'il s'agit de essentiellement de ministères, nous vous interpellons pour que le protocole d'accord égalité soit décliné dans toutes les structures de la Fonction Publique (collectivités, établissement de santé ...) afin d'avoir une équité de traitement pour toutes et tous et une vraie démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous pouvons souligner l'augmentation des femmes primo-nommées aux emplois à la décision du gouvernement (33% en 2013 contre 27 % en 2012), nous espérons que cela ne se limite pas aux postes A+ et au-delà.

Vous faites mention de l'étude sur l'analyse des écarts de rémunération, or il n'y a pas eu la notion de comparaison des métiers en lien avec la valeur des métiers afin de comparer les métiers à prédominance féminine et masculine.

La maternité, « source d'inégalité », à quand les circulaires sur les maladies afférentes à la grossesse comme l'indique le protocole d'accord ?

Sur les retours d'expérience dans les ministères, collectivités... très bien, mais malheureusement trop peu d'établissements appliquent et déclinent le protocole de 2013 (gel de note pendant les congés maternité, prévention des violences sexuelles...).

Nous soulignons un gros dysfonctionnement, notamment dans la FPH 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, et les congés maternité, paternité et adoption ne sont donc pas considérés maladies. Beaucoup trop de directions ne prennent pas en compte ce droit, nous souhaitons que chaque ministère fasse un rappel (si nous pouvons avoir une copie de la note de service envoyée, svp).

A noter que les temps partiels ont un aspect négatif sur les évolutions de carrière dans la FP.

Il y a encore beaucoup sur la mixité des métiers. Si les métiers à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine étaient comparés en fonction de qualifications pour une revalorisation pour une ségrégation moins importante, pour des métiers plus attractifs et également une meilleure reconnaissance des conditions travail.

Malgré le fait que les femmes accèdent aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant, il est démontré que plus les responsabilités augmentent plus le nombre de femme diminue, pour ce qui est de l'évolution de carrière notamment pour les directeurs de classe normale et en emploi fonctionnel.

Les écarts de salaires dans la FPT, pour les ESD, est de 13,3%. Vu l'arrivée plus jeune des femmes dans la fonction, il est important de suivre leur évolution de carrière pour voir si leur rémunération est identique à celles des hommes au même âge.

Il serait intéressant de pouvoir avoir une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes à évolution de carrière identique.

P66, vous nous communiquez le montant mensuel moyen des catégories A+ mais aucune sur les autres catégories dont les C ... se sont majoritairement des femmes, et je peux vous assurer qu'elles sont loin d'avoir ces indices, de plus leur état de santé est très souvent critiques (on le constate sur les commissions de réforme).

Dans le rapport, il est mentionné je cite : « une plus grande stabilité de l'emploi et une certaine flexibilité du travail pourrait faciliter la conciliation travail et famille dans la fonction publique », nous sommes assez choqués par cette phrase. Flexibilité ?? Quoi et comment ?? Horaires variables, pour toutes et tous ?? Favoriser les roulements en 12h ?? Et de plus en plus de crèches ferment tôt, encore trop peu de places en crèches publiques ouvertes.

Il est fait un retour sur l'explication dans la FPH de la perte de la catégorie active. La manière nuancée de l'expliquer nous « agace » car je cite « ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmier-es de garder leur « statut actif » ». Vous n'ignorez pas que nous sommes pour la conservation de la reconnaissance

de la pénibilité, que les agent-e-s à majorité féminine sont dans un état de santé physique et psychologique très critique ...

Il est dommage de ne pas avoir dans le tableau la distinction femmes-hommes pour les différents items.

Pour la catégorie C, la différence entre les femmes et les hommes dans la FPT est de 197€ quand elle est de 11€ dans la FPE et 105€ dans la FPH. Dans les catégories A, B et A+, les écarts sont très marqués.

Juste un chiffre, l'écart entre les pensions retraites des femmes et des hommes pour les catégories C dans la FPT est de 20%.

Alors que dans les négociations sur l'augmentation du point d'indice le gouvernement propose 0,6% pour 2016, il est important de souligner que juste pour 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%.

P123, nous ne comprenons pas les chiffres annoncés (écart salaire moyen 12% dans la FP, chiffre de 2009). Voici vos chiffres:

- FPE : 16%
- FPT : 8%
- FPH : 14%

Or, dans un autre document édité par le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes édité en 2015 avec des chiffres de 2012 les chiffres sont :

- FPE : 15%
- FPT : 10,8%
- FPH : 21% soit un écart de 15,6% pour la FP.

Le secteur hospitalier est plus touché par les absences pour raisons de santé. Le secteur hospitalier est contraint par des conditions de travail (12h, surcharge de travail, contraintes physiques et psychologiques très difficiles...) et une moindre reconnaissance professionnelle. Les AS, les IDE sont dans ce cas-là. De plus, l'âge de départ à la retraite étant repoussé, les IDE n'ayant plus la reconnaissance de la pénibilité, les agent-es sont cassé-e-s, on peut le constater avec l'augmentation du nombre d'agent-e-s en invalidité.

Conditions, organisations temps de travail

Il est mentionné que la proportion d'agent-e-s et de salarié-e-s absent-es au moins un jour sur une semaine pour raison de santé est de 4% dans la FPH, 4,5% dans FPT et de 2,9% dans la FPE, avec des arrêts plus longs pour la FPH, et que ce sont les secteurs de la santé, de l'action sociale qui sont le plus touchés. Il est intéressant de faire le parallèle avec la proportion d'agent-e-s et salarié-e-s en temps partiels dans ces versants :

- FPT : 28%
- FPH : 24%

Pour rappel, les métiers à prédominance féminine sont trop peu reconnus car souvent des métiers dits « naturels », « innés ». Or ils sont très durs physiquement et psychologiquement par leurs charges de travail vers les usagers, les conditions de travail très difficiles.

Il est reconnu par de nombreuses études que les plus vulnérables sont les femmes à temps partiel, l'état employeur se doit d'être exemplaire et nous ne pouvons tolérer les doubles peines faites aux agent-e-s lors d'absences de santé.

La figure 4 p137, nous prouve que les agent-e-s de la FPH sont contraint-e-s de toute part, que leur état physique et mental se détériore, que si l'Etat ne réagit pas rapidement nous risquons de voir se multiplier des situations très dommageables.

Nous remarquons des taux importants de l'emploi à temps partiel pour tous les versants.

On peut constater la part importante de femmes en catégorie C dans la FPT, à temps partiel. Nous ne pouvons que penser qu'il représente les ATSEM, personnel très féminisé, ayant des contrats très précaires à temps partiels.

Nous constatons qu'il n'y a que des femmes qui sont admises au recrutement interne comme ATSEM.

La dernière étude de l'INSEE sur l'emploi dans la FP, il est indiqué qu'effet il y a une légère augmentation notamment pour les contrats aidés qui sont très représentés dans la filière animation via les nouveaux rythmes scolaires. Mais malheureusement, ce sont surtout des contrats TRES précaires à temps incomplet et surtout des femmes (qui souvent cumulent avec d'autres emplois et pas forcément dans les mêmes communes), 28% de temps partiels dans la FPT.

Dans les trois versants de la FP, on peut constater une part de femmes, catégorie C à temps partiel plus important, ce qui aura un impact sur leurs pensions retraite.

On constate une baisse du nombre d'agents en congé parental dans les ministères pour 2012, -6,7%. Est-ce dû à une baisse d'effectif, plus difficile pour les familles de pouvoir prendre un congé parental ?

Par catégorie hiérarchique, on observe une baisse des catégories B et surtout des C à prendre un congé parental (-10% entre 2007 et 2013).

Les chiffres de 2013 concernant la part des hommes à prendre un congé parental est à prendre avec pincettes car il manque assez de chiffres, mais nous espérons que c'est dans cette optique ce qui montrerait une évolution de l'investissement des pères dans le partage lors de l'arrivée d'enfants dans les couples.

Vu les chiffres sur la composition du Conseil commun et des conseil supérieur il y a encore du chemin !!

Une remarque si vous me le permettez, la FPH est composé à 77% de femmes, la représentation des employeurs est à travailler, 1 femme titulaire pour 7 hommes !!

Nous constatons une augmentation pour la FPH, concernant de l'action sociale, des aides remboursables (+32,4% entre 2013-2014), ce qui démontre une grande difficulté financière des agent-e-s et salarié-e-s dans ce versant mais qui malheureusement est le reflet de chaque versant.

Nous soulignerons qu'il n'y a pas encore d'égalité de dispositif de garde d'enfants en fonction de la catégorie hiérarchique des agent-e-s et salarié-e-s, les agents de catégorie C préférant une garde parentale au vue des coûts de prise en charge (que ce soit en crèche ou par assistante maternelle agréée). De plus, au vu des réductions budgétaires des collectivités et établissements de soin, les crèches (de ces établissements) tendent à fermer plus tôt et à faire une présélection pour les plus hautes catégories.

Concernant l'accès aux postes d'ESD les quotas donnés sont seulement pour les primo-nominations. En fonction du type d'emploi, les 20% de primo-nominations ne sont pas atteints voir en baisse comparé à 2013.

Un bémol toutefois est a donné, en effet il ne faudrait pas que dans les années futures nous ayons certains type d'emplois à hautes responsabilités sans femme et d'autres « moins » importants qui rempliraient le quota... comme on peut le constater dans tous les ministères ... En effet, on constate une baisse de féminisation dans certains type d'emplois par rapport à 2013 (dans la FPH la féminisation est plus marquée chez les DS3 que les DH).