



## **Contribution CGT Fonction Publique – GT Egalité**

***Le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques a engagé fin octobre des concertations dans le cadre d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette concertation porte dans un premier temps sur la transposition de l'index égalité professionnelle du privé à la Fonction publique ainsi que sur l'évolution du dispositif des nominations équilibrées. Un Comité Interministériel doit être lancé en janvier 2023 et les concertations doivent se poursuivre sur d'autres leviers d'évolution comme par exemple sur la parentalité et ainsi donner éventuellement lieu à une négociation sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique en 2023.***

***La CGT Fonction publique adresse cette contribution afin de porter les analyses et les propositions de la CGT. Au-delà de son appréciation sur l'index et les nominations équilibrées, la CGT Fonction publique rappelle ses revendications pour faire de l'égalité une réalité.***

### **Les causes des inégalités entre les femmes et les hommes**

Les inégalités de salaire sont d'abord liées à des effets de structure, au fait que le monde du travail n'est pas mixte et que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Schématiquement, les femmes sont concentrées dans les emplois à temps partiel et les bas salaires (« plancher collant »), les filières de métiers les moins rémunérés (« parois de verre ») et accèdent moins aux postes à responsabilité (« plafond de verre »). Si on compare « toutes choses égales par ailleurs » on élimine l'essentiel de ces variables et on invisibilise les écarts. Il ne faut pas oublier qu'entre les femmes et les hommes toutes choses sont justement inégales par ailleurs !

- **Le plancher collant** : 34 % des femmes travaillent à temps partiel (et seulement 12% des hommes) et plus de la moitié d'entre elles ne l'ont pas choisi ! Les femmes passent bien souvent toute leur vie au niveau du smic ou juste au-dessus, elles ont moins de déroulements de carrière.

- **Les parois de verre** : les femmes sont concentrées dans peu de professions (soin, éducation, aides à la personne, nettoyage et administratif) or ces emplois féminisés sont dévalorisés.

- **Le plafond de verre** : même si la part des femmes cadres augmente (elles représentent 67 % des catégories A mais seulement 43% des A+) ; elles n'occupent pas les postes les mieux rémunérés (les femmes sont 47 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés et seulement 36 % des 1 % les mieux rémunérés). Et le « **plafond de mère** » joue également : les femmes sont discriminées parce qu'elles sont mères, filles ou belles-filles (et soupçonnées d'être des indisponibles) !

- **Les primes** : les femmes touchent moins de primes. Dans la Fonction publique, les femmes touchent un tiers de primes en moins que les hommes. De nombreux métiers féminisés n'ont pas de primes ou des primes très faibles. Par ailleurs, l'individualisation de la rémunération et la persistance des stéréotypes, de la culture du présentisme favorisent les hommes sur les montants des primes attribuées. C'est la raison pour laquelle plus on progresse en niveau de responsabilité, plus, à poste équivalent, les inégalités sont importantes, du fait de critères qui se révèlent très discriminants. Crever le plafond de verre ne suffit pas !



#### La CGT revendique :

- La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine avec la reconnaissance des diplômes, de la technicité, des responsabilités auprès des usager-es et de la pénibilité avec des droits collectifs.
- La fin de la précarité et des temps partiels imposés.
- La création de vrais déroulements de carrière (formation professionnelle qualifiante, prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle...) et la mise en place d'outils et indicateurs sur les carrières (études de cohorte, nuage de points, éventail des carrières).
- Des mesures contraignantes pour les employeurs publics et des budgets dédiés pour mettre fin aux inégalités.
- L'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle.
- La prise en compte de l'égalité dans toutes les thématiques.
- Des mesures effectives pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles qui ont des conséquences néfastes sur les carrières.
- Des droits à la parentalité et la réduction du temps de travail (32 heures).

#### Pour aller plus loin :

- Le Guide CGT avec 12 thèmes revendicatifs [CGT-FONCTION-PUBLIQUE-Interactif.pdf](#)
- Le 4 pages et l'argumentaire CGT Fonction Publique Campagne 10% [Pour une véritable égalité professionnelle – 10% pour la Fonction publique \(cgtfonctionpublique.fr\)](#)
- Le 4 pages de la campagne CGT Revaloriser le travail du soin et du lien [4pagesecodessoins.pdf \(cgt.fr\)](#)

#### UN INDEX DANS LA FONCTION PUBLIQUE : POINTS DE VIGILANCE

Tout d'abord, il est utile de rappeler que les plans d'action égalité obligatoires depuis plus de 2 ans n'ont pas été négociés ou mis en place dans l'ensemble de la Fonction publique territoriale ou hospitalière et qu'aucune pénalité financière ne s'en est suivie. La Fonction publique d'Etat paraît être le bon élève. Or, les plans d'action des ministères ne sont quasiment pas assortis de budgets dédiés et sont davantage des catalogues de bonnes intentions que des mesures réellement efficaces pour en finir avec les inégalités. La CGT rappelle qu'elle n'a pas été signataire de l'accord Fonction Publique du 30 novembre 2018 et qu'elle alertait notamment sur le fait qu'il ne s'agissait que d'une obligation de moyens et non pas de résultat.

De même, l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP n'est pas déployé sur l'ensemble de la Fonction publique. Pourtant sur les fonctionnaires de l'Etat, il a pu nous permettre d'avoir à disposition dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique édition 2022 des éléments qui confortent nos analyses sur les causes des inégalités et les leviers pour agir.



Dans le privé, comme le soulève une toute récente étude du Cereq (Bref, n° 428, Octobre 2022, 4 p.), **l'index égalité invisibilise les premières causes d'inégalités**. En effet, au lieu de mettre en évidence les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, l'index permet aux entreprises qui veulent se soustraire à leurs responsabilités, de dissimuler ces écarts. La CGT a identifié cinq défauts majeurs de l'index : défaut de transparence, des seuils de « tolérance » avec une pondération inadaptée, des critères à revoir, des facteurs non pris en compte comme le temps de travail, les écarts cumulés sur la carrière et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine.

Le bilan de l'index égalité salariale confirme les critiques formulées par la CGT et par toutes les organisations syndicales en 2018, dès que nous avons eu connaissance du dispositif gouvernemental.

Forte de ce bilan, la CGT Fonction publique porte des propositions concernant une éventuelle transposition de l'index dans la Fonction Publique.

### **Un index qui fait reculer l'égalité professionnelle**

L'index du privé constitue un recul en matière d'égalité professionnelle. Il permet de dissimuler les écarts, et offre aux entreprises la possibilité d'affichage de notes excellentes tout en discriminant. Il tend dans la pratique à se substituer aux obligations existantes.

Il est à craindre que comme de nombreuses entreprises, les employeurs publics se contentent de publier l'index, au lieu, comme leur impose le Code général de la Fonction publique, de communiquer aux instances représentatives du personnel (IRP) dans la Base de Données Sociales (BDS) des données très précises de comparaison de la situation des femmes et des hommes dans le Rapport Social Unique.

Tout comme les employeurs publics affichent leur label égalité, nous craignons qu'ils se satisfont d'une note supérieure à 75/100 en arrêtant de négocier sur l'égalité professionnelle ou supprimant les budgets dédiés à l'égalité.

### **Pourtant, avoir un index utile serait très simple**

Si la transparence totale est assurée, sans aucun seuil de pertinence, avec un barème plus progressif, qu'il permet la comparaison des montants d'augmentation, qu'il est assorti de sanction pour toutes les employeurs publics ayant moins de 100, un index pourrait avoir une vraie utilité et être complémentaire aux obligations de négociation des plans d'action.

Il doit garantir la transparence sur les écarts de rémunération auprès des syndicats, des Comités Sociaux d'Administration, Comités Sociaux Territoriaux et Comités Sociaux d'Etablissement avec une obligation de communiquer le détail de calcul de l'index et le détail de son tableur. Ces éléments sur les écarts de rémunération sont en effet indispensables pour négocier sur l'égalité.

L'index égalité salariale est une note sur 100 qui repose sur 5 critères dont le calcul comporte à chaque fois des biais. Le mode de calcul de l'écart de rémunération évacue les facteurs structurels d'écart : les temps partiels ne sont pas pris en compte, la dévalorisation des emplois féminisés et l'effet cumulé sur les carrières sont pour l'essentiel occultés. Il faut donc les prendre en compte pour que ce critère soit utile afin de supprimer les inégalités de salaire.



L'index prévoit le calcul des écarts de rémunération en équivalent temps plein entre les salaires des femmes et des hommes d'une même tranche d'âge et d'une même catégorie socioprofessionnelle ou d'un même coefficient. Une fois l'écart moyen obtenu, la loi prévoit de retrancher automatiquement 5 points du fait d'un « seuil de tolérance » ! Ainsi, si les écarts de salaire s'élevaient à 10 % en moyenne dans un ministère, une collectivité ou un établissement, l'index ne serait calculé que sur la base de 5 % ! L'index crée ainsi, de façon totalement arbitraire et en contradiction complète avec la loi, une tolérance vis-à-vis des discriminations, qui en-dessous de 5 % seraient acceptables ! L'index ne doit pas contenir de seuil de « tolérance ».

Le barème de notation prévoit de retrancher 1 point par % d'écart de salaire. Ainsi, dans un ministère, une collectivité ou un établissement dans lesquels il y aurait 10 % d'écart de salaire, seuls 5 % seraient retenus, et l'employeur public obtiendrait 35/40 au 1er critère et pourrait ainsi avoir 95/100 pour l'ensemble de l'index !

L'index permet aux entreprises de construire les comparaisons les femmes et les hommes sur le périmètre qu'elles souhaitent : sur les catégories socioprofessionnelles, les classifications de branche ou alors des classifications « maison » ! Les grandes entreprises ont mobilisé leurs services RH pour construire le mode de comparaison qui leur était le plus favorable. Enfin, dans de nombreuses entreprises, cet indicateur n'est pas calculable étant donné que les effectifs ne sont pas mixtes, des centaines de milliers de salarié-es sont donc en-dehors des radars !

En conséquence, il est nécessaire de développer et améliorer l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP, lui permettre d'inclure les contractuel-les et le déployer dans les 3 versants de la Fonction Publique. Il doit être affiné sur les primes avec notamment un bilan genré du RIFSEEP (toujours en attente de l'étude indiqué dans l'accord de 2018). L'index doit permettre de prendre en compte la ségrégation professionnelle. Cela permettrait d'identifier sur le critère 1 les catégories socioprofessionnelles et les tranches d'âge sur lesquels il y a des écarts, et d'exiger une négociation pour les supprimer.

Sur les critères 2 et 4 : Il faut regarder le montant des augmentations pas seulement le nombre de femmes augmentées! Le critère 2, sur 20 points, compare le nombre de femmes augmentées au nombre d'hommes augmentés. Il omet l'information majeure : le montant des augmentations ! Ainsi, il est très facile pour un employeur d'obtenir la note maximum à ce critère en augmentant les femmes de façon symbolique. Pire, le critère 4, sur 15 points, est en-deçà des obligations légales. Il vérifie le pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité. Encore une fois, on regarde le pourcentage de femmes augmentées et pas le montant de leur augmentation. Pourtant, l'article L 1225-6 du Code du travail prévoit que les femmes de retour de leur congé maternité doivent bénéficier du même montant moyen d'augmentation que celui des autres salarié-e-s de leur catégorie. C'est sur cet indicateur que les entreprises ont eu la première année la plus mauvaise note, démontrant le non-respect massif de la réglementation en matière de non-discrimination liée à la maternité. Cependant, l'indicateur étant en-deçà de la loi, les entreprises ont très facilement pu corriger la situation avec des augmentations cosmétiques pour les femmes. Avec cet indicateur, le gouvernement attribue ainsi le maximum de points à des entreprises qui peuvent ne pas respecter la loi !



Dans la Fonction Publique, les testings du Professeur L'Horty et les états des lieux dressés par la Défenseuse Des Droits confirment les discriminations liées à la grossesse et à la parentalité. Nous proposons que ces indicateurs soient alimentés par des « nuages de points » (dérivé de la méthode de la triangulation CGT pour combattre les discriminations et reconnu dans le rapport Sciberras) et des données issues d'études de cohorte et d'aller plus loin en incluant les retours de congé parental et de disponibilité pour garde d'enfant pour identifier les discriminations au retour des congés liés à la parentalité, en incluant la donnée du nombre d'enfants. Ce travail permettra ainsi de mettre en évidence les différences entre les métiers à prédominance masculine et féminine sur une longue période.

Sur le critère 3, la CGT relève que malgré la loi qui prévoit désormais que les avancements respectent les proportions femmes - hommes entre les promu-es et les promovables, la réalité est toute autre, notamment du fait de la réduction des prérogatives des CAP. Par ailleurs, les taux de promotion sont très souvent défavorables pour les corps à prédominance féminine, que les corps à prédominance masculine. Il faut donc comparer les taux de promotions. L'indicateur 3 n'est qu'une « photo à un instant T », il ne permet pas d'appréhender ce déroulé de carrière des salarié.e.s. En cela, le critère 3 contribue plus à masquer les discriminations plutôt qu'à les révéler. Pour se faire il faut regarder combien de temps un-e agent-e a mis par rapport aux autres pour évoluer. C'est ce que fait l'indicateur dit du « nuage de points ».

### **Une vision élitiste de l'égalité qui occulte le manque d'ambition pour l'égalité salariale au sein de la Fonction Publique**

Le critère 5, sur 10 points, concerne le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Pour avoir 10/10, il suffit d'avoir 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Un objectif très facile à atteindre car il ne concerne qu'une poignée de femmes et occulte la situation de toutes les autres ! Dans la Fonction Publique, 47% des 10% des agent-es les mieux rémunérés sont des femmes et seulement 36% des 1% les mieux rémunérés. Il faut repenser ce critère et y inclure les données du bilan des nominations équilibrées. L'obligation des nominations équilibrées doit être étendue afin que l'ensemble de la Fonction publique soit concernée, y compris les collectivités de moins de 40 000 habitant-es. Il s'agirait d'aller plus loin et de couvrir les nominations de l'ensemble des catégories A+. À titre d'exemple, dans la Fonction Publique Hospitalière, en 2019, les emplois supérieurs ne sont qu'une petite partie des emplois de direction (628 agent-es au 31 décembre 2019). Les primo-nommés représentaient que 12 % des emplois supérieurs. Le système a permis annuellement de garantir la primo-nomination de seulement 37 femmes !

Agir sur le plafond de verre c'est bien, mais s'attaquer aux parois de verre et au plancher collant c'est encore mieux ! En effet, 71% des plus basses rémunérations concernent les femmes. Elles sont majoritairement représentées dans la catégorie C, et sont principalement touchées par le tassement des grilles. Elles sont majoritairement présentes dans des professions sous-payées notamment les administratives ainsi que les travailleuses du soin et du lien.



### **Des critères supplémentaires à intégrer sur les retraites et les violences sexistes et sexuelles**

La CGT Fonction publique propose 2 critères supplémentaires afin d'avoir une vision plus complète du spectre des inégalités.

Les inégalités de pensions sont persistantes y compris dans la Fonction publique : elles sont le miroir grossissant des inégalités salariales, des carrières hachées des femmes, de leur précarité. Un indicateur sur les retraites permettrait d'engager des évolutions afin de prévoir des mesures correctives grâce à la péréquation et des droits familiaux renforcés.

Par ailleurs, les violences sexistes et sexuelles ont des répercussions dramatiques sur les carrières des femmes. La CGT propose d'inclure un indicateur mesurant le nombre de protections fonctionnelles octroyées aux victimes et de sanctions prononcées à l'encontre des agresseurs sur le nombre total de cas signalés.

### **De multiples façons de lutter contre le féminisme de façade (« féminisme washing ») d'un index**

- Faire respecter la loi : la loi impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, tout écart identifié dans le tableau doit donc être supprimé !
- Exiger l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle.
- Mettre en place des indicateurs pertinents avec le nuage de point et l'éventail des carrières ; constituer des panels de comparaison en utilisant la méthode Clerc pour démontrer les discriminations de carrière.
- Comparer par paire des métiers féminisés et masculinisés, de valeur égale selon la loi.

### **L'ensemble des agent·es doivent être couvert·es par les dispositifs**

La CGT revendique que tout accord, plan d'action, dispositif de signalement, ou encore outil tel qu'un index couvre l'ensemble des agent·es, y compris les stagiaires, les apprenti·es, l'ensemble des contractuel·les.

### **Des sanctions pour contraindre les employeurs publics à agir**

Nous nous interrogeons sur l'effectivité et le suivi d'un tel index. L'Etat doit être en mesure de contrôler l'effectivité, obliger à la négociation pour supprimer les inégalités et sanctionner.

Si, au bout de 3 ou 4 ans en cas de difficultés économiques (sans précision sur les critères...), une entreprise n'a pas atteint 75/100, elle peut être sanctionnée d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale. Dans la Fonction Publique, cette sanction est prévue en cas de non élaboration d'un plan d'action égalité, mais il a suffi de se cacher derrière la crise sanitaire pour échapper à cette sanction. Aucune entreprise, ni aucun employeur public n'a donc encore été sanctionné. Surtout, avec ce mode de calcul, c'est un jeu d'enfant d'obtenir plus de 75/100 et d'échapper ainsi à la sanction...

Ajoutons que les effectifs des inspections du travail ont baissé de 20 % depuis 10 ans et que les inspectrices et inspecteurs sont dans l'incapacité matérielle de suivre toutes les entreprises de leur périmètre. L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle est de moins en moins contrôlée. Dans la Fonction publique, aucun corps équivalent n'est chargé de ce contrôle.



La loi prévoit que les entreprises sans accord ni plan d'action unilatéral peuvent être sanctionnées 4 d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale, pourtant, le gouvernement ne communique plus depuis 2016 le nombre d'entreprises non couvertes et sanctionnées. Pour la dernière année dont nous avons les chiffres, ce sont 60 % des entreprises qui n'étaient pas couvertes par un plan d'action ou un accord sur l'égalité professionnelle, alors que seules 0,2 % des entreprises avaient été sanctionnées !!!

Pour la CGT, tous les employeurs publics ayant moins de 100/100 doivent être obligés de négocier un plan de rattrapage avec les organisations syndicales sous peine de sanction !

**Pour la CGT, l'urgence est à l'augmentation générale des salaires et des pensions.**

**Au sein de la Fonction Publique composée à 63% de femmes, l'urgence est à l'augmentation du point d'indice de 10% dès maintenant, et son indexation sur l'inflation.**

**L'urgence est à l'extension du complément de traitement indiciaire à l'ensemble des oubliés du Ségur qui sont pour la plupart des femmes.**

**L'urgence est à la revalorisation des professions à prédominance féminine et à un plan de titularisation pour mettre fin à la précarité qui touche majoritairement les femmes qui sont 68% des contractuel-les.**

**L'urgence est à la protection effective des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie.**

**L'urgence est à la réduction du temps de travail par les 32 heures et la retraite à 60 ans.**

*Montreuil, le 15 novembre 2022*