

Inégalité salariale dans la fonction publique entre les hommes et les femmes



Table des matières

Les inégalités au sein de la fonction publique	3
La question des inégalité homme-femme	4
LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE	4
LES FEMMES SONT-ELLES MOINS BIEN RÉMUNÉRÉES QUE LES HOMMES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ?	6
L'écart de rémunération entre les fonctionnaires masculins et féminins :	7
Comment supprimer les écarts de rémunération	7
Plusieurs facteurs expliquent Écart de rémunération comme vu plus haut :	7
L'EFFET DES MATERNITÉS SUR LES RÉMUNÉRATIONS :	8
PLAFOND ET PAROIS DE VERRE	10
Briser le « plafond de verre »	10
La ségrégation et les conséquences de la ségrégation professionnelle sur les écarts de rémunération	10
Accès des femme emplois supérieur	12
Formation	12
Agent non titulaire	13
Promouvoir et développer des carrières	14
REVALORISATION DES EMPLOIS ET FILIÈRES À PRÉDOMINANCE FÉMININE	15

Les inégalités au sein de la fonction publique

En termes d'égalité professionnelle, le secteur public n'est pas différent du reste du monde.

Les femmes représentent 60% du nombre total d'employés, mais dans les très grandes communautés, les femmes ne représentent que 18% des cadres supérieurs, tandis que la proportion de directeurs généraux en poste est inférieure à 5%.

Les chiffres sont peut-être anciens mais la prise de conscience des inégalités entre les sexes dans la fonction publique a pris beaucoup de temps car cela révèle un fait inquiétant : la situation générale, le garant de l'égalité entre les fonctionnaires n'a pas réussi à nous protéger des inégalités entre Femmes, hommes, métiers, cheminements de carrière ou salaires et pensions le constat est réel.

Cette situation est inacceptable et prive le secteur de la fonction publique des moyens de se transformer et de se moderniser.

L'égalité professionnelle dans la sphère publique est étroitement liée au dialogue social et réaffirme le besoin d'avoir un modèle des employeurs publics irréprochable.

Un mémorandum d'accord sur l'égalité professionnelle dans les fonctions II a été publiquement signé le 8 mars 2013. Il implique l'Etat, représentant la fonction publique et le syndicat des élus locaux.

Cependant, des progrès ne peuvent être réalisés qu'avec la participation personnelle des responsables régionaux.

Le développement de mesures d'égalité par les responsables régionaux avec la participation de ces personnels apporte une solution pour équilibrer le temps de vie mais aussi en brisant le plafond de verre, abaissant le statut des femmes et luttant contre la précarité de l'emploi, les femmes sont les premières victimes.

A travers ces quelques lignes nous allons essayer de comprendre les inégalités au sein de cette fonction publique

La question des inégalité homme-femme

De grands progrès ont été accomplis en matière d'égalité des sexes. Ce progrès n'est pas dû à une évolution « naturelle », mais est directement lié à la mobilisation sociale car les femmes luttent. Une fois la mobilisation et l'équilibre des forces affaiblis, la conquête peut être remise en question. Malgré ces progrès, l'égalité est encore loin d'être réalisée.

La relation de gouvernance existe dans tous les domaines de la politique, de l'économie, de la société et des sphères "publiques", Et dans la sphère dite «privée».

L'égalité entre les sexes ne peut se limiter aux domaines professionnels, car en fait, le monde du travail, de la famille et de la société dans son ensemble est intimement lié. Par conséquent, la lutte pour l'égalité ne s'arrête pas seulement à la porte du lieu de travail, des institutions et des services, mais s'étend également bien au-delà de notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.

L'égalité entre les hommes et les femmes est souvent considérée comme acquise.

Nous avons l'illusion que les règlements généraux des fonctionnaires seront une garantie totale du respect de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cependant, en raison des stéréotypes discriminatoires et des normes de gestion, ce n'est pas le cas. En 2015, 62% des fonctionnaires parmi les femmes étaient des femmes (46% dans le secteur privé), mais le ministère, l'agence et / ou les cadres embauchés.

Les femmes sont majoritairement sous-estimées et sous valorisée y compris à qualification et diplôme égaux. La liste des inégalités est longue: la mixité des métier et des secteurs, plafonds et parois de verre, l'instabilité des emplois féminins, l'augmentation de la dépendance aux emplois non permanents, pôle systèmes de protection sociale inégaux, salaires et retraites plus bas, emplois et promotions réduits, etc..

Les trois versants de la fonction publique

La Fonction publique, comprenant 5,45millions d'agent.e.s au 31 décembre 2015, est composée de trois versants:

1.la fonction publique d'état (fpe) : Il est composé de divers ministères, établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

2. la fonction publique territoriale (fpt) : Il rassemble toutes les collectivités locales et des EPA locaux (Établissement Public à caractère Administratif)

3. la fonction publique hospitalière (fph) : Il comprend les hôpitaux publics et les institutions médico-sociales, représentant 21,3% du total.

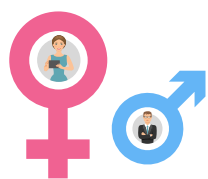
La Fonction publique représente 19,9% de l'emploi total (salarié.e.s et non-salarié.e.s) en France et les postes de fonctionnaires sont répartis entre les institutions FPE et FPH et le cadre d'emploi FPT.

Tous les fonctionnaires appartenant à la même institution ou cadre d'emploi sont soumis au statut déterminé par le décret qui fixe leurs conditions de recrutement, de salaire et de développement professionnel.

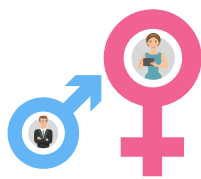
PRÉSENCE DES FEMMES :



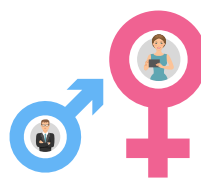
Dans toute la Fonction publique, les femmes sont majoritaires, que ce soit la Fonction Publique Hospitalière (FPH), la Fonction Publique Territoriale (FPT) ou la Fonction Publique d'État (FPE).



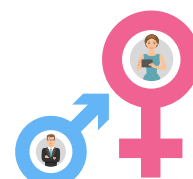
Fonction publique **62%**



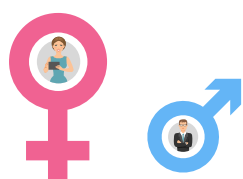
FPH **77,6%**



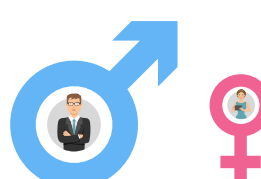
FPT **61,3%**



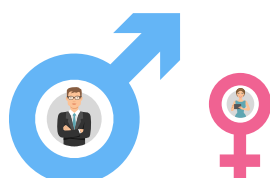
FPE **55%**



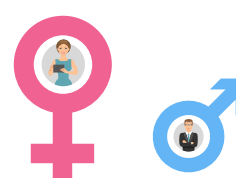
Ministère de l'Éducation Nationale **71%**



Ministère de la Défense **22%**



Filière Sécurité et police municipale **21%**



Filière Sociale et médico-sociale **90%**

Présence des femmes par catégorie (toutes Fonctions publiques confondues)



Catégorie A : **64,1%**



Catégorie A+ : **40,7%**



Catégorie B : **55,6%**



Catégorie C : **63,2%**

LES FEMMES SONT-ELLES MOINS BIEN RÉMUNÉRÉES QUE LES HOMMES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ?

Malgré les actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les services publics, l'écart de rémunération reste important. L'objectif de cette recherche est d'identifier et de quantifier les principales sources d'inégalité dans la rémunération totale des hommes et des femmes.

Le « Règlement du personnel » garantit l'égalité de traitement des salariés à toutes les étapes de leur carrière.

Cependant, selon plusieurs rapports notamment le rapport de madame Guégot remis au président de la République.

Mme Françoise Guégot, députée de Seine-Maritime, a été chargée par le Président de la République d'une mission visant à proposer des actions concrètes pour améliorer la situation des femmes dans la Fonction publique et surmonter les inégalités.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dans la fonction publique nationale en 2006 était encore estimé à 15,6%. Aujourd'hui celui-ci est estimé à 12 %

Le rapport évoquait notamment le mémorandum d'accord signé par tous les syndicats et employeurs publics le 8 mars 2013 sur l'égalité des hommes et des femmes dans les services publics.

Si la production de statistiques sexuées de genre permet d'analyser les inégalités entre les hommes et les femmes en fonction du salaire (salaires et primes) des salariés du secteur privé.

L'analyse des inégalités dans les trois aspects du système de la fonction publique (fonction publique nationale, territoire, hôpital) fait encore défaut

L'écart salarial entre les hommes et les femmes reflète deux effets qui peuvent être combinés. Le premier est l'effet dit « structurel », qui est lié au fait que du point de vue des caractéristiques personnelles liées au salaire (diplôme, âge, heures de travail), la population salariée (hommes et femmes) n'a pas nécessairement la même structure) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. Le deuxième effet concerne le traitement du genre.

L'écart de rémunération entre les fonctionnaires masculins et féminins :

Comment expliquer cette différence ?

- Les femmes constituent la majorité des emplois à temps partiel et / ou non-complet.
- Elles ne sont pas dans le même travail, pas dans le même département que les hommes, et les emplois / départements féminins sont majoritairement dévalorisés (prédominance féminine). Le principe du « salaire égal pour un travail égal » n'est pas applicable.
- Moins de primes
- Retards accumulés de carrière.
- Même si cette pratique discriminatoire tend à disparaître, elles sont sanctionnées pendant le congé de maternité.

Comment supprimer les écarts de rémunération

Dans toute la société, les salaires des femmes ont été réduits d'environ un quart. Selon les données de Dares en 2015, l'écart global (total additionné) est de 25,7%, tandis que dans les services publics, le total des trois aspects est estimé à 19% (CEE, 2016) aujourd'hui est-il est estimé de 15 % en net évolution donnée de Dares. Dans la fonction publique, le salaire est composé d'une échelle d'indexation (grille) et d'un complément de salaire (SFT, complément de salaire familial, NBI, nouvelle prime d'indexation et allocation de résidence) et de parties variables. *Données Dares analyses, 2015*

Plusieurs facteurs expliquent Écart de rémunération comme vu plus haut :

Les primes : peuvent bénéficier de moins de bonus, ou ils peuvent désormais adopter le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ce qui déterminent le niveau des bonus pour les fonctions exercées et la participation professionnelle le niveau de détention (non au grade détenu).

S'opposer à la personnalisation de la rémunération et à l'ajustement des performances fait partie de l'élimination des inégalités salariales

Temps partiels subis et les temps non-complets, Lutte contre le travail à temps partiel et par conséquent, le court temps non complet c'est avant tout une étape pour combattre et faire face aux inégalités salariales.

Différentes institutions ou cadres d'emploi pour les femmes et les hommes : L'impact de la « ségrégation professionnelle » qui joue un rôle crucial dans les salaires. Cela a deux effets sur le

salaire : En raison du plafond et des parois de verre, les femmes ont peu ou pas de possibilités d'obtenir les emplois les mieux rémunérés; la mixité des métiers et les conditions de promotion s

D'un autre côté, les emplois féminins sont sous-estimés. Le principe du "salaire égal pour un travail égal».

Retards de carrière tout au long de leur carrière, elles sont dans des métiers ou filières n'offrant pas les mêmes déroulés de carrière cheminement de carrière différent. A partir du niveau national d'éducation, de l'âge des agents et de leur rémunération, du niveau effectif et du niveau scolaire, certaines méthodes sont proposées, notamment le « nuage de score » et la « fourchette d'occupation aussi nommée éventail des carrières » pour mesurer cette différence. Dans des groupes professionnels ou des cadres.

Discriminations : Même à poste à qualification « identique », elles sont moins bien payées, souvent du fait d'un « soupçon de maternité »

Pour les **non-titulaires**, la source principale est la différence d'heures de travail.

Pour les **titulaires**, la source principale est Ségrégation professionnelle.

L'écart salarial est difficile à expliquer par une répartition inégale des salaires pourtant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel nous rappelle les enjeux d'individualisation et d'inégalités salariales accrues.

Elle remet en cause le principe de l'égalité de traitement pour les mêmes grades et fonctions, qui est un outil qui favorise **la mobilité** et donne un **statut à la rémunération individuelle**.



Dans la société toute entière, il y a environ un quart en moins de salaire pour les femmes que pour les hommes : -

25,7%. Pour la Fonction publique, les trois versants confondus : - **15 %**

L'EFFET DES MATERNITÉS SUR LES RÉMUNÉRATIONS :

Même dans la fonction publique, la naissance d'un enfant est une pénalité pour les mères et un bonus pour les pères qui augmentent avec le nombre d'enfants.

Les analyses confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important de résolution des inégalités. Car cela entraînera une pénalité salariale journalière (par équivalent temps plein) pour les femmes, car cet effet est lié à la charge de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes et cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

FPE, par rapport aux femmes sans enfant, le salaire journalier des mères dès la première, deuxième et troisième naissance a baissé respectivement de 2,6%, 3,5% et 12,4%. Pour le père, le salaire journalier a augmenté respectivement de 1,3%, 2,3% et 3,3%

FPH, la mère est de 2,6%, 6,6% et 13,2% de pénalité, tandis que la prime du père est de 1,5%, 3% et surtout 41%, **pour le troisième enfant**

FPT, les mères ont perdu 5,5%, 8,7% et 17,9%, et les pères ont augmenté de 1,4%, 5,7% et 2,2%, respectivement.

Ces **sanctions peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs** : les mères ont tendance à réduire les heures de travail (à temps partiel), interrompant leur carrière, et le dernier facteur important est qu'elles sont moins susceptibles de prendre leurs responsabilités en fonction des poste a pourvoir et donc d'augmenter leur salaire.

Par conséquent, dans le système de la fonction publique, bien que la naissance du premier enfant réduise le salaire journalier de la mère, à partir du troisième enfant, le salaire moyen de la mère passera de 2,6% à 5,5% et l'augmentation des naissances pour le troisième enfant passera de 12,4 à 17,9% en moyenne. *Données d'ares 2017*

Dans le secteur privé, la perte de salaire journalier pour la première et la deuxième naissance était encore plus importante, à 7,1% et 17,0%, respectivement.

Cet écart observé entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence de compléments de salaires familiaux et d'emplois à temps partiel «de longue durée», d'une rémunération plus élevée dans le secteur public et de la réduction des naissances d'enfants parmi les employées du privé.

En outre, par rapport à d'autres secteurs de la fonction publique, la naissance du premier et du deuxième enfant dans les FPE peut accroître les inégalités salariales entre les sexes. À l'inverse, dans le secteur privé, la naissance d'un enfant peut maximiser l'écart de rémunération entre les sexes. En revanche, la naissance d'un troisième enfant rend les inégalités salariales entre les sexes dans le secteur privé plus faibles que dans n'importe quelle partie de la fonction publique.

Enfin, la principale raison qui fait que l'accouchement des femmes a un impact négatif sur leur salaire journalier est la réduction du temps de travail des femmes après l'accouchement (passage au travail à temps partiel et réduction des heures supplémentaires).

Par conséquent, dans les trois années suivant l'accouchement, la maternité a creusé l'écart salarial entre les hommes et les femmes. À long terme, ils peuvent creuser davantage, car cela peut avoir un impact plus important.

PLAFOND ET PAROIS DE VERRE

La ségrégation professionnelle est illustrée par le concept de «mur et plafond de verre»: le mur de verre symbolise qu'il est difficile pour les femmes de changer de filière de carrière et d'industrie (par exemple, transfert du flux administratif au service technique) plafond représente les barrières visibles et invisibles qui empêchent les femmes d'occuper des postes de responsabilité, y compris dans le secteur de la féminisation. Les hommes sont plus susceptibles de surmonter ces obstacles.

Briser le « plafond de verre »

La ségrégation professionnelle est la première source de l'écart de rémunération au sein de la FPE et de la FPT. La faire disparaître permettrait ainsi de réduire l'inégalité salariale de plus de moitié dans la FPE et de moitié dans la FPT.

Cette ségrégation peut être tout à la fois « horizontale » (inégle répartition entre ministères pour la FPE et entre filières pour la FPT) et « verticale » (inégal accès à la catégorie A+, à certains corps et, à l'intérieur d'un même corps, aux grades les plus élevés)

La ségrégation et les conséquences de la ségrégation professionnelle sur les écarts de rémunération

Lutter pour la mixité des emplois, c'est vouloir désexuer les métiers et donc déconstruire la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes sont concentrées dans peu de métiers et filières professionnelles.

Cette ségrégation professionnelle tire ses ressources des différences entre les sexes en matière d'éducation : les jeunes filles sont mieux encadrées sur le marché du travail, il existe des opportunités pour l'enseignement supérieur et / ou des perspectives médiocres, tandis que les garçons sont plus susceptibles d'obtenir des emplois techniques et des postes de responsabilité (souvent mieux rénuméré).

Mais, par exemple, nous savons que les étudiantes sont plus susceptibles de maîtriser les compétences scientifiques de base que les étudiants et les femmes sont souvent surqualifiées dans les postes qu'elles occupent.

Par conséquent, tous ces stéréotypes ne sont pas naturels. Cependant, si aucune mesure corrective n'est prise, que ce soit dans les entreprises privées ou dans tous les services et institutions du service public, la division du travail par sexe se poursuit sur le marché du travail. Par conséquent, les employeurs jouent un rôle important dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et la diversité du travail.

Selon l'identité de l'agent (qu'il s'agisse du titulaire) et du service public considéré, la ségrégation professionnelle est traitée différemment. Ainsi, si la source de la différence de salaire significative entre les hommes et les femmes au sein de FPH réside dans le personnel et les non-salariés de FPH, les titulaires de FPH continuent à bénéficier des mêmes avantages que les femmes pour les salariés sans FPE et les salariés avec FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60% de l'écart salarial entre les hommes et les femmes parmi les salariés de FPE, contre plus de 50% de l'ensemble des salariés de FPH.

De plus, au sein des FPE et parmi les titulaires de FPT, le nombre de femmes dans certains ministères ou départements faiblement rémunérés est trop élevé, indiquant que l'écart salarial observé n'est pas très important

Enfin, les résultats obtenus montrent que l'inégalité dans les trois aspects de la fonction publique est complètement différente et des mesures spécifiques pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail égal ont été proposées. (Source travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE).



Part des femmes par versant de la Fonction publique et par catégories hiérarchiques en 2015

	État	Territoriale	Hospitalière	Ensemble
Catégorie A	61,7%	61,8%	73,9%	64,1%
Dont A +	38,6%	52,1%	47,3%	40,4%
Catégorie B	41,4%	63,2%	82,7%	55,6%
Catégorie C	52,9%	60,8%	68%	63,2%
Ensemble	55%	61,3%	77,6%	62%

Source : DGAFP, 2017

Accès des femme emplois supérieur

Dans la fonction publique, l'accès des femmes aux postes de responsabilité reste un défi: contrairement au secteur privé, La plupart appartiennent à la catégorie A (dans tout le système de la fonction publique), mais pas à la catégorie A + car ils ne représentent que 40% , Surtout dans FPE.

De même, les services publics se caractérisent par une forte « ségrégation horizontale », c'est-à-dire la « paroi de verre » entre les services et les emplois : d'une part, il y a des services techniques et des emplois, et d'autre part, les filières et emplois du social, de l'administratif et du soin. Ces « parois de verre » se retrouvent dans les trois versants de la Fonction publique.

Suite à la loi Sauvadet de 2012, l'objectif est d'atteindre une part de 40% de femmes primo-demandeuses dans l'ensemble des emplois supérieurs de la Fonction publique.

Que ce soit dans la fonction publique du pays ou de la région ou dans le secteur privé, plus le niveau de salaire de l'emploi est élevé, moins les femmes ont de chances d'y entrer, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre. Ce phénomène peut être observé même dans une très seule catégorie comme les fonctionnaires, comme la catégorie des instituteurs, mais à l'exception de la FPH, sa fonction d'accès présente des avantages pour les femmes, sauf Le dernier échelon. D'une part, il n'y a pratiquement pas de différence de fonctions d'accès entre le secteur privé et les deux aspects des services publics (FPE et FPT).

Une petite partie de la différence de probabilité relative provient des différences de caractéristiques personnelles (diplôme, âge, etc.) dans les secteurs public et privé, quel que soit le classement considéré.

Formation

L'accès des femmes à la formation professionnelle est essentiel à leur développement de carrière et à leur qualification. La formation professionnelle continue est l'un des moyens efficaces de briser le verre "plafond" et "mur" que j'ai expliqué un peu plus haut.

Dans la formation initiale, les filles ont des qualifications plus élevées, mais selon le type de profession, les chances d'obtenir une formation professionnelle ne sont pas égales. Il est vrai que ces inégalités ne sont pas aussi graves dans le public que dans le privé, mais elles existent toujours.

Dans le FPE (hors enseignement à majorité féminine), les hommes et les femmes reçoivent le même nombre de jours de formation. Les femmes de classe A ont un temps de formation encore plus long que les hommes ; ces temps sont les mêmes en classe B, mais légèrement inférieurs en classe C. Pour tous les agents de catégories professionnelles, ces périodes de formation seront raccourcies, mais la durée légale est plus longue que celle des professionnels.

Parce qu'il n'assure pas le remplacement du personnel, le gouvernement met souvent les agents dans une situation difficile : former ou assurer leur travail. Les femmes qui passent plus de temps à assumer des responsabilités familiales sont plus susceptibles de faire face à ces choix difficiles.

Le service administratif ne supporte généralement qu'une partie des frais de formation : déplacement, nourriture et logement, garde d'enfants ... Par conséquent, parce que les femmes supportent seules ou principalement les dépenses du ménage et de la famille, elles limitent leurs possibilités de poursuivre la formation



Attention, un égal accès quantitatif des femmes et des hommes aux formations ne signifie pas un égal accès qualitatif : toutes les formations ne se valent pas et ne sont pas qualifiantes.

Nombre moyen de jours de formation par agents et catégorie dans la FPE (hors enseignants)

	Formation statutaire*	Formation professionnelle**
Catégorie A	Hommes 5,4 % Femmes 7,7 %	Hommes 3,3 % Femmes 4,7 %
Catégorie B	Hommes 5,5 % Femmes 5,4 %	Hommes 3,9 % Femmes 3,6 %
Catégorie C	Hommes 3,2 % Femmes 2,3 %	Hommes 2,4 % Femmes 2,2 %
Ensemble	Hommes 4,8 % Femmes 4,7 %	Hommes 3,3 % Femmes 3,3 %

Source : DGAFP, 2017

*La formation statutaire concerne la ou le fonctionnaire qui accède à un nouveau grade. Elle est obligatoire et s'effectue pendant la période de stage.

** La formation professionnelle vise à maintenir ou à parfaire la compétence d'un.e agent.e au cours de sa carrière. Elle peut être obligatoire en cas d'évolution du poste occupé, mais elle est le plus souvent à la demande de l'agent.e

Agent non titulaire

Les femmes représentent 67,1% des non-employés (titularisation)

Par conséquent, elles sont principalement préoccupées par cette position qui est dangereux et injuste.



Les données sur le genre sont encore pauvres car il s'agit d'une population invisible.

Dans le secteur de la fonction publique, les gouvernements successifs ont toujours remis en question l'emploi statutaire : l'instabilité est devenue un modèle de gestion, et il devient de plus en plus important de recourir au travail temporaire. La possibilité de licencier des fonctionnaires pour des activités économiques est ouverte ... Certain agents soumis à des réglementations dérogatoires, telles que les réglementations des associations professionnelles. On observe un recours massif aux contrats aidés. Ces contrats ont un objectif affiché de formation et de retour à l'emploi. En réalité, ils sont utilisés sur des emplois permanents et statutaires de la Fonction publique.

De plus en plus d'agents de bac + 4 ou +5 engagés dans le cadre de contrats de subvention sont déclassés, ce qui risque de provoquer déprofessionnalisation, démotivation et déqualification de ces agents.e.s. Les rémunérations sont inférieures à celles des titulaires et les droits sont différents ou sont mis en cause par les réformes.

Le recours au travail à temps partiel restreint et incomplet devient la règle: le salaire atteint le niveau du salaire minimum horaire, ce qui place à la 800e place un revenu mensuel régulier.

L'instabilité sociale est indissociable de l'instabilité de l'emploi. La dispersion du travail affaiblira la mission et la protection des agents.



Fonction publique +39200 non-titulaires, en quatre ans (2011 à 2015), les effectifs de non-titulaires dans la Fonction publique ont augmenté de 39200 pour atteindre 940200 agents.e.s.

Part des femmes dans les non-titulaires :

- Fonction publique 67,1%
- Fonction publique hospitalière 78,3%
- Fonction publique territoriale 68%
- Fonction publique d'État 60,2%

Promouvoir et développer des carrières

L'égalité de carrière doit inclure la promotion, le développement de carrière et les opportunités pour les femmes d'occuper des postes de responsabilité

Deux sujets :

Premièrement, "les problèmes de promotion habituels au même poste ou au même poste".

C'est une question qui dépend de la manière dont l'agent peut progresser dans son service ou

son organisation au fur et à mesure que les qualifications s'améliorent, notamment en changeant de grade. Bien évidemment, cela s'accompagne d'un changement de salaire.

Les professions exercées par les gestionnaires professionnels et les professions à prédominance féminine ne sont pas importantes et des écarts sont construits entre C, B et A, ce qui les rend de moins en moins difficiles que les professions masculines et techniques au niveau de l'accès.

Ensuite, la question de la «promotion» concerne également les métiers personnels, c'est-à-dire les opportunités des femmes d'occuper des postes de responsabilité. Dans la fonction publique, cela équivaut à réussir des concours et des examens, ou correspond à des listes de compétences et des horaires. On observe le phénomène de «plafond de verre» encore une fois à ce niveau auquel elles étaient confrontés.

Le "soupçon de maternité", les stéréotypes de discrimination sexuelle et même la discrimination pure sont autant d'obstacles à la carrière. Professionnels riches et en constante évolution, le plus important est de se comparer aux hommes.



Taux de promu.e.s/promouvables pour quatre cadres d'emplois dans sept départements

	Promouvables	Promu.e.s	Taux promu.e.s/ promouvables
Attaché.e principal.e	52 hommes 107 femmes	44 hommes 51 femmes	80 % 48 %
Attaché.e	52 hommes 197 femmes	7 hommes 52 femmes	13 % 26 %
Rédacteur.rice	27 hommes 287 femmes	14 hommes 123 femmes	52 % 43 %
Adjoint.e technique 1 ^{ère} classe	1239 hommes 1208 femmes	656 hommes 435 femmes	53 % 36 %

le taux de promotion des hommes est plus élevé que celui des femmes, à l'exception de la promotion interne au grade d'attaché.e, qui représente cependant des faibles effectifs. Sources Dares 2017

REVALORISATION DES EMPLOIS ET FILIÈRES À PRÉDOMINANCE FÉMININE

L'objectif est de réévaluer le travail des femmes en revoyant de manière approfondie la définition et l'évaluation des emplois retenus dans le catalogue des emplois et des métiers, et en réévaluant la grille d'indexation.

Sur le plan social, dans le domaine des services publics, le travail des femmes est encore concentré dans certaines « familles professionnelles » : 12 familles professionnelles sur 86 représentent 52% du travail des femmes . Dans le public, comme Privés, il s'agit principalement de travaux de secrétariat et d'administration, de soins infirmiers, d'enseignement et de nettoyage. Cependant, il n'y a aucune excuse pour que les emplois occupés principalement par les femmes disent de compétence innée ne reconnaît les vraies qualifications de compétences réelles.

L'objectif est d'accroître la valeur des postes féminins en réexaminant en profondeur les définitions des fonctions et des emplois de référence conservés dans le registre du commerce.

Énorme différence entre les services et les emplois : les parois de verre très étanches ont différents services (technique, administratif, social, infirmier, culturel, etc.) de chaque côté de la fonction publique . Mais les hommes restent majoritaires dans la filière technique, médicale, les femmes dans les filières sociale, soignante...

A notre niveau : projet 15% pour Lutter contre le sexisme ordinaire dans la fonction publique

Suite à un constat réel de 2019, Dans la fonction publique, les femmes gagnent encore 15 % de moins que les hommes (Dgafp), alors même que l'égalité de tous est une valeur centrale de notre République ainsi qu'une priorité européenne et gouvernementale.

Notre solution :

Création d'une web-série d'un format de 3 min ouvrant sur un échange avec le public via un appel à réactions/témoignages avec une redirection vers la documentation existante sur la question.

Le projet « Quinze pour cent » a été pensé par des agents publics lors du hackathon de La Fabrique RH en avril 2018. Cette web-série, a pour objectif de promouvoir l'égalité hommes-femmes en mettant en scène des situations de sexisme ordinaire dans la fonction publique. Ce format innovant permet d'interpeller de manière efficace les agents, de les faire participer via un appel à réactions/témoignages et ainsi les rendre acteurs de l'égalité.

La Fabrique RH

Je travaille au sein de la fabrique RH d'où nous avons développer ce projet.

La Fabrique RH accompagne tous les agents publics franciliens dans leurs projets d'innovation RH, de l'idée à l'expérimentation

La Fabrique RH fédère une communauté d'agents publics franciliens volontaires et désireux de faire bouger les lignes dans le domaine des ressources humaines. Mobilisant des agents d'administrations diverses et de toutes les fonctions publiques, elle a à cœur de porter des projets pour promouvoir l'innovation managériale, faciliter la convivialité, renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique, simplifier le reporting RH ou encore favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

la Fabrique RH propose un accompagnement d'un an pour consolider puis accélérer les projets d'agents publics volontaires.

Après la constitution d'une équipe, la mobilisation de nos ressources permet la construction d'un premier prototype. L'accompagnement de nos équipes et un coaching mensuel par des professionnels de l'innovation favorisent l'accélération du projet. Des services expérimentateurs sont ensuite rapidement identifiés et mobilisés par des actions de communication et de valorisation ciblées.

La Fabrique RH continue à soutenir les projets pendant et après l'expérimentation, notamment pour les aider à passer à l'échelle.

Les épisodes de 15 %

https://www.youtube.com/playlist?list=PLFwucoY3Zv98H93PXyAm4UGWSJBcZ7M_v

9 épisodes ont vu le jour :

- Les Joies du Recrutement
- Tu prends ton après-midi ?
- C'est quoi le mansplaining ?
- Arrêt sur l'image
- Les Petits Noms
- La Solidarité Féminine
- Le Partage des Tâches
- Souris à la Caméra