



## Note Pilier 1 Ségur

### Revalorisation des métiers à prédominance féminine

Par Ophélie Labelle

Montreuil, le 2 juillet 2020

En 2015, 62 % des agent.e.s de la Fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que **femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois** pour la grande majorité d'entre eux. Dans la Fonction Publique Hospitalière, des filières, des corps sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). **Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisés, y compris à qualification et diplôme égaux.** C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

La liste des inégalités est longue : non-mixité des métiers et des filières, plafonds et parois de verre, précarisation des emplois à dominante féminine, recours accru à l'emploi non-titulaire, temps partiel soi-disant choisi ou temps non-complet très féminisé, régime indemnitaire inégalitaire, rémunérations et retraites plus faibles, carrières et avancements grignotés, etc

#### **I- Petit rappel du cadre juridique et conventionnel**

Depuis 1972, la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de **valeur** égale » (et pas seulement « à travail égal, salaire égal »). C'est un moyen important, mais non appliqué, de réduction des écarts salariaux, car ce principe permet de comparer des emplois différents mais de même valeur et de s'intéresser à **la sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes.**

Reste à définir ce que l'on entend par « valeur égale » : ce principe a trouvé une vraie définition dans la loi de 1983 qui affirme « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise,*

**de responsabilités et de charge physique ou nerveuse** » (L3221-2).

La loi du 9 mai 2001 oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, **y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles.** De plus, l'article 3221-2 et suivants « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* » « *Constitue une rémunération, le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.* »

Prendre en compte les risques de **discriminations indirectes** dans l'évaluation est important c'est-à-dire : « *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique **apparemment neutre** désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* » (loi 27 mai 2008 et loi 83-634, et notamment dans les articles 83-634, et notamment dans les articles 6 et 6 bis). Ce principe de **discrimination indirecte** est essentiel dans notre démarche : ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement discriminées, **mais ce sont les emplois occupés majoritairement par elles qui sont le plus souvent sous-évalués.**

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique de 2018 (accord non signé par la CGT) rappelle dans son préambule « *Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement*



*entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites ».*

De plus, cet accord prévoit dans l'axe 3 : *Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les lières à prédominance féminine et masculine persistent,...* Le Gouvernement et les parties signataires entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

*..., Une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou lières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.*

*En traitant les situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière, les mesures ci-après dénies auront aussi pour effet d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension».*

En 2014, la section du Travail et de l'Emploi sous la présidence de Françoise GENG, a rendu une saisine, à la demande du gouvernement, intitulée « Agir sur la mixité des métiers ». Le rapporteur, Patrick LIEBUS, au nom de la section, rend un avis contenant 29 propositions, la recommandation 22 vient étayer notre revendication :

**Proposition n° 22** Le CESE préconise que le principe de traitement égal pour travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique.

## II- Comment faire ?

### 1. Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

- ▶ Tout d'abord, établir une carte des emplois sexuée (filière/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60% d'un sexe représenté.
- ▶ Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour tous les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

### 2. Construire un diagnostic complet sur l'égalité de rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière (promotions professionnelles)

1/ Nous proposons la méthode du nuage de points .

Concrètement, il s'agit de réaliser deux graphiques par service et/ou établissement, pour chaque niveau de recrutement :

- ▶ entrées au concours de catégorie C, c'est le niveau V de l'Éducation nationale ;
- ▶ entrées en catégorie B au niveau IV ;
- ▶ entrées en catégorie A, aux niveaux III, II et I1.

Sur un premier graphique, chaque agent.e est identifié.e par un point avec son âge (ou son ancienneté) en abscisse (ligne horizontale) et sa catégorie, son corps (ou cadre d'emploi) et son grade en ordonnée (ligne verticale).

Sur le second graphique, on croise l'âge et la rémunération.

Deux couleurs différentes permettant de distinguer les femmes et les hommes (éviter les stéréotypes rose/bleu ).

2/ « L'ÉVENTAIL DES CARRIÈRES », permet mesurer les retards de carrière accumulés par les agentes.

L'étude de cohorte permet en effet d'avoir, au niveau d'un service ou d'un établissement, les données de suivi concernant des agent.e.s recruté.e.s la même



année, pour des emplois équivalents pour un même concours d'entrée, de repérer et de comparer leur parcours.

Concrètement, il s'agit de réaliser deux graphiques par service et/ou établissement, pour chaque niveau de recrutement :

- ▶ entrées au concours de catégorie C, c'est le niveau V de l'Éducation nationale ;
- ▶ entrées en catégorie B au niveau IV ;
- ▶ entrées en catégorie A, aux niveaux III, II et I.

Sur chaque graphique, on pourra visualiser le parcours des agent.e.s, sous la forme simplifiée d'une ligne, en croisant en abscisse, les années de suivi et en ordonnée, les niveaux de catégories, corps et grades. On obtient ainsi un graphique ressemblant à un éventail, avec deux couleurs : une noire pour les hommes et une rouge pour les femmes. Ce graphique pourra être fait pour chaque niveau de recrutement, par service ou établissement.

**3. Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique :** c'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

**4. Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique**

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en 4 domaines (comme le propose le BIT) : qualifications ; complexité du poste ; responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

**Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise :**

Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience...

Différents biais peuvent exister, par exemple :

- ▶ Il n'y a pas toujours équivalence des diplômes techniques/tertiaires (administratif et médico-social).
- ▶ La valorisation de l'expérience doit être reconsidéré : la Validation des acquis de l'expérience (VAE), devrait permettre de mieux valoriser certaines compétences.

**Ceci permettra de mieux positionner les diplômés à prédominance féminine (notamment de la filière médico-sociale)**

**▶ Une autre approche de la technicité-complexité :**

Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à : la résolution de problèmes, l'autonomie, les relations... **ou encore la notion de « mission » utilisée dans la fonction publique ?** Différents biais ont été repérés :

- ▶ Ce critère omet bien souvent les techniques relationnelles comme celles nécessaires aux situations d'interface spécifiques aux emplois à prédominance féminine. Ces compétences relationnelles sont associées à des capacités qui seraient « féminines » et non reconnues comme des techniques professionnelles acquises par la formation ou l'expérience.
- ▶ La non reconnaissance de la multi-dimensionnalité du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu...
- ▶ La non reconnaissance des techniques relationnelles (à différencier des qualités associées aux femmes) ou encore des problèmes relationnels et de situations conflictuelles
- ▶ **Obtenir une définition plus large des responsabilités :**

Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement. Ouvrir ce critère de responsabilités :

- Aux responsabilités envers les personnes (différent de l'encadrement)
- Aux responsabilités de confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles...
- Aux responsabilités de sécurité réelle des personnes et des biens.
- Aux responsabilités d'actions extrêmes, de menace de vie
- Aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants...
- **Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles**



Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :

*Les exigences physiques* : prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers...).

- ▶ Il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle...
- ▶ Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

*Les exigences émotionnelles et temporelles* :

- ▶ La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...).
- ▶ Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.
- ▶ La disponibilité.
- ▶ L'imprévisibilité de la charge de travail.
- ▶ L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles).

**RAPPEL** : Depuis le décret du 30 août 2016, les infirmiers sapeurs-pompiers – une majorité d'hommes puisqu'il n'y a que 12 % de femmes parmi les sapeurs-pompiers et 90 % de femmes parmi l'ensemble des infirmières – sont tous passés en catégorie A, tout en gardant la catégorie active (et donc la reconnaissance de la pénibilité de leur travail). C'est donc une nouvelle forme d'inégalité à l'égard des femmes.

Malgré cette revalorisation, les infirmier.e.s restent payé.e.s bien en dessous de leur valeur, la CGT exige une nouvelle revalorisation, compte tenu de l'évolution du travail, de sa complexification et de la détérioration générale des conditions de travail, le passage de toutes les infirmières en catégorie A et la réintégration de la catégorie active.

**Reconnaitre les différences de promotion et de déroulement de carrière entre les filières techniques -à prédominance masculine- et les filières soignantes, administratives à prédominance masculine.**

**Comme le démontre le rapport de la députée Descamps-Crosnier<sup>1</sup>**, les cadres d'emplois et les filières à prédominance féminine offrent des carrières moins importantes, des possibilités de passerelle entre catégorie C, B et A, moins nombreuses et plus difficiles que des filières et des **emplois techniques à prédominance masculine**.

**La maternité** : Les maternités pénalisent les carrières des femmes Dans la Fonction publique comme dans le privé, ce sont les femmes qui interrompent ou ralentissent majoritairement leur carrière suite à une naissance, sous différentes formes : temps partiel, congés parentaux, réduction des heures supplémentaires (si elles existaient)... Or, ces interruptions ont non seulement un effet sur les rémunérations, mais également sur l'accès aux promotions. L'attribution de promotion s'effectue souvent via une évaluation de la hiérarchie, or, les congés maternité, mais aussi les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse, font souvent l'objet d'une évaluation défavorable ou d'une absence même d'évaluation.

<sup>1</sup> Descamps-Crosnier Françoise, 2016, *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, Rapport au premier ministre.*