



Cfdt:

ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

**VOTRE VOIX**  
**NOTRE ACTION**  
**VOTEZ CFDT**



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### L'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, UNE FATALITÉ ?

Ce n'est pas le point de vue de la CFDT, engagée de longue date dans la lutte contre les discriminations au travail.

Dès le début des années soixante-dix, son action s'est structurée dans le but de permettre à chaque femme « d'avoir la possibilité de travailler et d'assurer une base économique à son indépendance sans aucune discrimination légale ou de fait ».

Depuis, la CFDT a joué un rôle majeur et ne cesse de se mobiliser pour atteindre une égalité réelle entre femmes et hommes, et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail en général, et dans la fonction publique en particulier.

Dernière étape en date : la signature du [protocole du 30 novembre 2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Si des organisations syndicales (CGT, FO) ont préféré ne pas signer l'accord, la CFDT, elle, a choisi un engagement volontariste.

Les suffrages exprimés lors des élections professionnelles de décembre 2018 ont permis de rendre cet accord majoritaire et applicable.



[UFFA.CFDT.FR](http://UFFA.CFDT.FR)

Février 2022 **1/4**



### « L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST INSCRITE DANS LA LOI »

**VRAI !** Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes) et la loi du 22 décembre 1972 a posé le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».

Cependant, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

### « IL N'Y A PAS DE PROBLÈME D'INÉGALITÉS SALARIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE: LE STATUT DES FONCTIONNAIRES EST PROTECTEUR ET LES GRILLES INDICIAIRES SONT LES MÊMES POUR TOUT LE MONDE »

**VRAI et FAUX !** Les textes régissant les parcours professionnels des fonctionnaires garantissent, en théorie, une égalité de traitement entre les agents, à chaque étape de leur carrière. Au final, le constat est sans appel : tous versants confondus, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes.

### « À MÉTIER ÉGAL, SALAIRE ÉGAL »

**FAUX !** Si, en théorie, les grilles indiciaires sont réputées permettre une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ce n'est pas le cas. Par exemple : les enseignantes du secteur public gagnent en moyenne 11 % de moins que leurs homologues masculins. Dans le second degré, cela peut représenter des écarts allant jusqu'à 300 €/mois. Et il y en a bien d'autres...

### « LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SE FAIT DE LA MÊME FAÇON DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE »

**FAUX !** Si la réglementation applicable est la même pour chaque employeur, force est de constater que certains sont plus actifs que d'autres. Pour la fonction publique de l'État, le ministère en charge de la Transformation et de la Fonction publiques, pilote la feuille de route des ministères, dont certains sont plus volontaristes que d'autres.





Pour la fonction publique hospitalière, les pilotes sont les directeurs et directrices des établissements qui ont parfois d'autres priorités. Pour la fonction publique territoriale, tout dépend de la volonté politique des élus.

**« LE TÉLÉTRAVAIL, HORS CRISE SANITAIRE, PEUT CONTRIBUER À UNE MEILLEURE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »**

**VRAI !** En introduisant une certaine souplesse dans l'organisation du quotidien, l'accord-cadre sur le télétravail dans la fonction publique permet, par exemple, à certains agents à temps partiel, de reprendre une activité à temps plein, voire pour une femme enceinte ou un proche aidant de télétravailler plus de 3 jours par semaine. Cette organisation permet de rester moins longtemps éloigné du travail et de lutter contre la vulnérabilité économique.

**« FEMMES ET HOMMES ONT LES MÊMES CHANCES D'OBTENIR UNE PROMOTION »**

**FAUX !** Les pratiques actuelles conduisent, de fait, à une plus grande proportion d'hommes promus, y compris dans les métiers très féminisés ; c'est la raison pour laquelle les lignes directrices de gestion doivent prévoir des dispositifs de promotion tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes dans les contingents d'agents promouvables, et dans l'effectif du grade d'avancement.

**« LES OBJECTIFS SONT ATTEINTS POUR CE QUI EST DE L'ÉQUILIBRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PARMIS LES HAUTS FONCTIONNAIRES »**

**FAUX, mais ça progresse !** La loi du 12 mars 2012 prévoit un renforcement progressif de la présence des femmes dans la haute fonction publique avec un objectif cible d'au moins 40 % pour chaque sexe. La part de femmes nommées une première fois à un poste de dirigeant dans la fonction publique de l'État a augmenté. Elle est passée de 33 % en 2016 à 42 % en 2020.





**« UN INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
EXISTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE  
COMME DANS LE PRIVÉ »**

**FAUX!**

Promulguée le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place un outil d'évaluation dans les entreprises privées de plus de 50 salariés : elle introduit une obligation de résultats, et non plus seulement une évaluation des moyens. La CFTD revendique que cet index soit étendu dans les trois versants de la fonction publique.

**« IL EST POSSIBLE POUR UN EMPLOYEUR  
DE GENRER UN RECRUTEMENT  
OU UNE PROMOTION »**

**FAUX !** À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination, dont le sexe, l'état réel ou supposé de grossesse, la situation de famille, l'apparence physique, etc.

La réglementation vise non seulement les discriminations directes, mais également indirectes, qu'elles soient le fait d'individus, ou d'organisations. Par exemple : une mesure défavorisant les agents à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque les femmes sont plus nombreuses à exercer à temps partiel.

**« LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION  
PUBLIQUE BÉNÉFICIENT D'UN DISPOSITIF  
FINANCIER POUR SOUTENIR DES ACTIONS  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »**

**VRAI !** Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle a été créé en 2019 dans la fonction publique de l'État. Il vise à financer des projets ayant pour objet de lutter contre l'inégalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles, d'encourager la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes, etc.

**« LA CRISE SANITAIRE A UN IMPACT SUR  
LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »**

**VRAI !** Parmi l'ensemble des professions, dites « de première ligne », celles du secteur public les plus exposées au virus, sont largement féminisées. Malgré leur caractère essentiel, ces métiers sont moins valorisés. Les femmes vivent là une double peine : faire face à la crise en première ligne sans que leur contribution, ni la valeur de leur travail, ne soient valorisées à la hauteur des enjeux.

