



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU GRADE DE
SECRETARE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE RELEVANT
DES MINISTRES CHARGÉS DES AFFAIRES SOCIALES**

AU TITRE DE L'ANNÉE 2018

JEUDI 24 MAI 2018

de 13h00 à 17h00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 1

Elle consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt-cinq pages.

SUJET A TRAITER :

Votre chef(fe) de service souhaite, dans le cadre de la prochaine rencontre avec les représentants du personnel, rappeler la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; à cet effet, il vous est demandé de lui rédiger une note qui reprend la situation actuelle en matière de rémunérations salariales.

Après avoir rédigé cette note, vous répondrez aux deux questions suivantes :

1 - Quels sont les moyens mis en œuvre par l'administration pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel ?

2 - Quels sont les éléments qui ont une incidence sur l'écart des retraites entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ?

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

	Pages
<u>Document 1 :</u> Code du travail, extrait relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	1
<u>Document 2 :</u> Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	2 à 7
<u>Document 3 :</u> Extrait du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.	8 à 11
<u>Document 4 :</u> Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre - Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits-DGAFP, inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 10 mars 2015	12 à 16
<u>Document 5 :</u> Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés – Edition 2017 – Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE)	17 à 23

(5 documents, 23 pages au total)

Document 1

Code du travail, Extrait relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Chapitre Ier : Principes.

Article L3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum 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.

Article L3221-4

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.

Article L3221-9

Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

Document 2



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFS1636262C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 22 décembre 2016

Objet : Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Résumé : la présente circulaire détermine la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. **L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'engager une nouvelle dynamique.** De nouveaux engagements sont pris par le Gouvernement destinés, en ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; commission administrative paritaire ; commission consultative paritaire ; données sexuées ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; prévention des comportements sexistes ; label Egalité ; label Diversité ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; projet de loi « Egalité et citoyenneté ».

Le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre chargée de la fonction publique, le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires. Une circulaire d'application de ce protocole a été publiée le 8 juillet 2013.

Cet accord historique s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, notamment en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité professionnelle est également intégrée dans les différents chantiers de l'agenda social, notamment dans la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations dans la fonction publique (PPCR) et dans la concertation en cours relative au développement des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels dans la fonction publique.

Trois ans après la signature de cet accord, la dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique, au bénéfice de l'ensemble des agents publics. Des progrès notables ont été réalisés en termes d'égal accès aux responsabilités, de prévention des discriminations et d'évolution des organisations de travail. Cependant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis, mettre en œuvre l'intégralité des engagements et en développer de nouveaux.

C'est pourquoi je souhaite donner un nouvel élan à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, au travers de la pleine application de l'accord du 8 mars 2013 et de nouveaux engagements. Les priorités qui structurent cette politique ainsi qu'un bilan de l'action conduite depuis 2013 ont fait l'objet d'échanges dans le cadre du conseil commun de la fonction publique réuni le 23 mai 2016. La présente circulaire se fonde à la fois sur ce bilan et sur la richesse des échanges avec les employeurs et les organisations syndicales pour ouvrir une nouvelle étape dans le déploiement de cette politique.

I. Décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle**

Afin de renforcer le dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, je souhaite qu'un état des lieux de l'application de l'accord soit présenté annuellement devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Je vous remercie de veiller, chacun pour ce qui vous concerne, à la production des éléments nécessaires à la réalisation de cet état des lieux.

Je vous rappelle que la production et la présentation d'un bilan social et d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire et qu'elles doivent être accompagnées d'échanges dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement, au sein de la structure, d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'insiste sur le fait que **le rapport annuel de situation comparée est un outil essentiel de dialogue social.**

Les ministères veilleront à adresser à la DGAFP, chaque année, leur bilan social ministériel ainsi que leur rapport de situation comparée.

Enfin, le protocole d'accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces plans doivent être concertés et, dans la mesure du possible, négociés avec les organisations syndicales représentatives. Au sein de l'Etat, la déclinaison des plans d'actions ministériels au niveau local est essentielle pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans les services et veiller à ce que la gestion locale des ressources humaines, les pratiques d'encadrement et les organisations de travail s'inscrivent effectivement dans le respect de cet objectif.

- **S’engager fortement pour obtenir la double labellisation Egalité et Diversité**

L’engagement dans des procédures de labellisation au titre des labels Diversité et Egalité professionnelle permet de fédérer l’ensemble des acteurs autour d’un diagnostic et d’un plan d’actions partagé. Il permet également de pérenniser les actions conduites en faveur de l’égalité professionnelle.

C’est pourquoi, le 24 août 2016, j’ai appelé les ministres à s’impliquer personnellement dans l’obtention du label Diversité, en insistant sur l’intérêt de candidater parallèlement à l’obtention du label Egalité. Je souhaite que les principaux employeurs territoriaux et hospitaliers s’engagent également dans cette démarche dans les prochains mois.

Un bilan des candidatures des organismes publics au label Egalité et au label Diversité sera inscrit dans le rapport annuel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à partir de l’édition 2017 de ce rapport.

- **Veiller à favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation**

L’article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu’au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, **les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d’un nombre de femmes et d’hommes correspondant à la part de femmes et d’hommes représentés au sein de l’instance concernée.**

De même, une représentation équilibrée est désormais prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que des Conseils supérieurs de la fonction publique de l’Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le décret d’application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au premier semestre 2017. Vous veillerez à associer étroitement les partenaires sociaux au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

II. Parvenir à l’égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions (axe 2 de l’accord du 8 mars 2013)

- **Préparer la présidence alternée des jurys et comités de sélection**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l’administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d’Etat, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l’ensemble des jurys de concours et d’examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s’accompagner d’une formation de l’ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l’exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d’égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d’égalité professionnelle, le projet de loi « Egalité et citoyenneté », en cours d’examen au Parlement, prévoit **l’obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l’issue de chacun des mandats.** Cette disposition sera d’application directe dès la publication de la loi. Vous veillerez à anticiper cette mesure en renforçant vos viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l’alternance.

- **Résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes**

Des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la fonction publique et le Défenseur des droits ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une méthodologie statistique plus opérationnelle, permettant de calculer les écarts de rémunération, sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1^{er} juillet 2016, à Madame Françoise Descamps-Crosnier, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

L'analyse et la diffusion de ces résultats permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'actions pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Dans le cadre de ces travaux et des propositions qui en découleront, vous veillerez à mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation.

A cet égard, je vous rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

- **Garantir des chances de promotion identiques entre les femmes et les hommes.**

La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. **Les règles statutaires et les pratiques de gestion des employeurs concernant la mobilité géographique doivent être réexaminées** au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. **La mobilité fonctionnelle doit, dans toute la mesure du possible, être privilégiée.**

Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement.

De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information trois à six mois à l'avance) et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) faciliteront l'organisation personnelle des agents sans méconnaître l'intérêt du service et contribueront à limiter les situations de célibat géographique.

Enfin, s'agissant de l'examen des promotions, je vous demande de bien vouloir **adresser les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires** préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Ces données sont essentielles pour leur permettre d'identifier et de se prononcer sur des déséquilibres éventuellement constatés.

III. Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle (axe 3 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Organiser le déploiement du télétravail dans la fonction publique**

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature offre la possibilité de revoir les modes de fonctionnement dans l'administration, pour une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et une plus grande efficacité collective.

Un guide pratique a été élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP), la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS), en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives pour accompagner la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Les arrêtés d'application ministériels doivent être publiés prochainement. Les collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont invités à s'engager également dans cette dynamique.

- **Elaborer et veiller au respect des chartes des temps**

Je vous invite à mettre en place, si cela n'est pas déjà le cas, à chaque niveau pertinent, des chartes des temps et à veiller à leur respect.

Les encadrants doivent être étroitement associés à l'élaboration et au suivi de celles-ci. Vous veillerez à les sensibiliser plus largement sur la qualité de vie au travail de leurs équipes et à valoriser cette dimension dans le cadre des procédures d'évaluations individuelles.

- **Développer l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle**

Je vous invite à porter une attention particulière à l'action sociale comme élément important permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Trois axes sont à privilégier : l'aide à la petite enfance, la prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et le soutien aux aidants familiaux.

IV. Etre exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents (axe 4 de l'accord du 8 mars 2013)

- **La prévention et le traitement du harcèlement dans la fonction publique**

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique.

Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics **sur leur lieu de travail.**

De même, il convient d'étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle. Vous veillerez à former les acteurs de la prévention à ces questions.

Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

- **Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels **prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique**. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP - bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale - RH1), la direction générale des collectivités locales (DGCL - bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS - bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de cette politique ainsi que pour répondre à toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.



Annick GIRARDIN

AXE N° 2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État*, *Répertoire des métiers territoriaux*, *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1^{er} trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

Document 4

Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits-DGAFP, inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - 10 mars 2015

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre.

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la Fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Ce rapport a notamment donné lieu au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salarié.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012) une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (Fonction publique d'État, Territoriale, Hospitalière) faisait encore largement défaut.

Les trois études présentées dans ce document ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé¹.

Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Ce document en propose une synthèse.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. Le premier est un effet dit « structurel » lié au fait que les populations des salarié.e.s, femmes et hommes, n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux traitements genrés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes, que les trois recherches présentées dans ce document mettent en évidence.

Un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 19 % dans le secteur privé.

L'évaluation des différences de salaires menée par l'équipe de recherche Economix permet d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employé.e.s à temps complet est, en 2009, de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé².

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches du secteur privé dans la fonction publique d'État (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE mais 0 % dans la FPT et 3 % sur les 19 % dans le privé. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes « expliquent » les deux tiers de la différence constatée.

Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les fonctions publiques, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des salaires est particulièrement resserrée.

Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

1. Ces trois projets ont été sélectionnés par un comité de sélection constitué de représentant.e.s du département de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du DDD, du département des études et des statistiques de la DGAFP et de chercheurs. Ce comité a été présidé par Chantal Cases, directrice de l'Ined. Les travaux ont été présentés et discutés dans le cadre d'un comité de suivi de l'appel à projet animé par l'équipe du DDD et de la DGAFP.

2. La comparaison des salaires du public et du privé pour les femmes et les hommes porte ici sur les salariés, à l'exclusion des stagiaires, des apprenti.e.s, des salarié.e.s d'un particulier, et des enseignant.e.s, âgés de 30 à 65 ans, travaillant à temps complet et pour lesquels on peut calculer un salaire journalier.

Une progression dans l'échelle des rémunérations plus difficile pour les femmes.

Pour neutraliser ces différences de structure des rémunérations et estimer le désavantage salarial des femmes dans les différents secteurs, l'équipe de recherche d'Economix propose une méthode nouvelle qui consiste à classer les emplois par rangs selon leur niveau de rémunération puis à établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces postes offrant une rémunération donnée.

Tant dans la fonction publique d'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

Ce phénomène s'observe même dans des catégories de fonctionnaires très homogènes, comme celle des professeurs des écoles, à l'exception, là encore, de la FPH pour laquelle la fonction d'accès montre un avantage pour les femmes, sauf aux derniers échelons.

Les fonctions d'accès sont peu différentes entre le secteur privé d'une part et deux versants de la fonction publique (FPE et FPT). Une très faible part de l'écart des probabilités relatives provient de différences de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Les conséquences de la ségrégation professionnelle⁴ sur les écarts de rémunération.

Les travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) viennent préciser le « poids relatif » des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils montrent que, pour l'ensemble des agents de la fonction publique (à l'exception des non-titulaires de la FPE), plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération selon le sexe peuvent être expliqués essentiellement par la différence de durée de travail⁵ et par une répartition entre les catégories, les ministères/filières, les corps, les grades et les professions en défaveur des femmes. La ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes explique plus de 40 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle constitue même la cause la plus importante des inégalités de salaire selon le sexe pour les agents titulaires de la FPE et pour l'ensemble des agents de la FPH.

4. La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale). Cette ségrégation recoupe largement les stéréotypes de genre (et donc les qualités professionnelles attribuées aux femmes et aux hommes) et peine à diminuer depuis 30 ans.

5. Par exemple, les différences en termes de nombre d'heures selon le sexe « expliquent » ainsi environ 21 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents titulaires de la FPE et 30 % de cet écart pour les agents non titulaires de la FPE.

Toutefois, cette ségrégation professionnelle s'exerce différemment selon le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire) et le versant de la fonction publique considérés. Ainsi, alors que l'inégal accès aux différentes catégories de la fonction publique est à l'origine d'écarts de salaire importants entre les femmes et les hommes au sein de la FPH, pour les agents titulaires de la FPE et pour les non-titulaires de la FPT, il est au contraire à l'avantage des femmes pour les agents non titulaires de la FPE et pour les agents titulaires de la FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires de la FPE, et plus de 50 % parmi l'ensemble des agents de la FPH.

Par ailleurs, au sein de la FPE et parmi les titulaires de la FPT, la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères ou filières mal rémunérés explique une partie non négligeable de l'écart de rémunération observé : 12 % pour les titulaires de la FPE, 20 % pour les non titulaires et 23 % pour les titulaires de la FPT.

Pour les agents titulaires de la fonction publique, à l'exception de ceux de la FPH, les salaires plus élevés perçus par les hommes s'expliquent aussi par leur forte présence au sein des corps les mieux rémunérés. En revanche, à corps équivalent, l'inégal accès aux différents grades ne constitue pas une source importante de l'écart de rémunération selon le sexe dans la FPE et encore moins dans la FPT.

Au final, les résultats obtenus montrent des configurations inégalitaires très différentes dans les trois versants de la fonction publique, suggérant des mesures spécifiques de promotion de l'égalité salariale.

La maternité : une source d'inégalités salariales persistantes.

Les analyses du CEE confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes⁶, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes (cf. tableau ①). Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Tableau ① : Effet de la naissance d'un enfant sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance trois années après cette naissance

	FEMMES			HOMMES		
	Sal. jour	Heures	Sal. horaire	Sal. jour	Heures	Sal. horaire
FPE						
1 ^{ère} naissance	-2,6 %	-5,4 %	+2,1 %	+1,3 %	0,1 %	+0,9 %
2 ^{ème} naissance	-3,5 %	-6,1 %	+3,4 %	+2,3 %	-2,5 %	+7,7 %
3 ^{ème} naissance	-12,4 %	-17,8 %	+5,3 %	+3,3 %	+0,1 %	+3,5 %
FPH						
1 ^{ère} naissance	-2,6 %	-5,8 %	+2,1 %	+1,5 %	+2,1 %	+0,8 %
2 ^{ème} naissance	-6,6 %	-11,6 %	+4,5 %	+3,0 %	+4,9 %	+3,3 %
3 ^{ème} naissance	-13,2 %	-23,7 %	+5,3 %	+41,8 % *	+2,3 % *	+28,7 % *
FPT						
1 ^{ère} naissance	-5,5 %	-6,9 %	+0,8 %	+1,4 %	-0,6 %	+2,6 %
2 ^{ème} naissance	-8,7 %	-29,9 %	+6,6 %	+5,7 %	-4,8 %	+5,1 %
3 ^{ème} naissance	-17,9 %	-13,9 %	+4,3 %	+2,8 %	-7,5 %	+5,2 %
Secteur privé						
1 ^{ère} naissance	-7,1 %	-9,4 %	-1,5 %	+1,9 %	-1,3 %	+0,8 %
2 ^{ème} naissance	-17,0 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,3 %	+0,7 %	+0,8 %
3 ^{ème} naissance	-17,7 %	-36,8 %	-0,2 %	-3,0 %	-3,2 %	-3,9 %

Source : panel tous salariés, 1994-2011.

Lecture : Au sein de la FPE, les mères ayant donné naissance à leur premier enfant perçoivent un salaire journalier (en équivalent temps plein), trois années après cette naissance, en moyenne 2,6 % inférieur à celui perçu par les femmes n'ayant pas encore donné naissance à un enfant. La naissance d'un deuxième enfant engendre une perte additionnelle de salaire journalier en moyenne de 3,5 % trois années après cette naissance et celle d'un troisième enfant une perte supplémentaire de salaire journalier de 12,4 %.

* : Ces résultats concernant la FPH sont à considérer avec précaution en raison du faible nombre de pères de trois enfants considérés (moins de 50).

Note : Les effets de la naissance des enfants sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire ont été estimés de façon indépendante. Il en résulte une différence d'estimation entre l'effet sur le salaire par équivalent temps plein (journalier) d'une part et le cumul des effets sur le volume de travail et le salaire horaire d'autre part.

6. Cette analyse s'appuie sur un appariement entre le panel tous salariés et l'échantillon démographique permanent (EDP), le fichier SIASP ne fournissant aucune information sur la situation familiale des agents de la fonction publique.

Ainsi, au sein de la fonction publique, alors que la naissance d'un premier enfant diminue le salaire journalier des mères, trois ans après cette naissance, en moyenne de 2,6 à 5,5 %, selon le versant considéré, la naissance additionnelle d'un troisième enfant le réduit de 12,4 à 17,9 %. Cette perte de salaire journalier est plus importante au sein du secteur privé pour la première et la deuxième naissance puisqu'elle s'élève respectivement à 7,1 % et 17,0 %.

Cette différence observée entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence d'un supplément familial de traitement et de temps partiels « longs », mieux rémunérés dans la fonction publique, et par le fait que les salariées du privé diminuent davantage leur nombre d'heures de travail que celles du public suite à l'arrivée d'un enfant.

En outre, la naissance d'un premier et d'un deuxième enfant creuse potentiellement moins les inégalités de salaire selon le sexe dans la FPE que dans les autres versants de la fonction publique. A l'inverse, c'est au sein du secteur privé que la naissance d'un enfant est susceptible d'accentuer le plus l'écart de rémunération selon le genre. En revanche, la naissance d'un troisième enfant creuse moins les inégalités de salaire selon le genre dans le secteur privé que dans n'importe quel versant de la fonction publique.

Enfin, c'est la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance qui est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accentuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité, effets non mesurés dans la présente étude.

Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'accroît tout au long des carrières.

Les analyses de l'équipe de recherche du CREM permettent d'affiner les constats précédents en analysant les écarts de rémunération selon l'avancement de carrière (étudié ici à partir de l'âge des salarié.e.s) et en décomposant ces écarts selon la partie « salaire » (traitement indiciaire) et la partie « primes » par catégories.

Les résultats font apparaître, à l'âge de 25 ans, une rémunération totale des hommes supérieure à celle des femmes de 7 % pour la catégorie A, de 6 % pour la catégorie B et 8 % pour la catégorie C. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes s'accroissent respectivement jusqu'à 25 %, 13 % et 14 % à l'âge de 50 ans.

Il en résulte en fin de carrière un écart considérable des rémunérations annuelles brutes, puisqu'à l'âge de 50 ans une femme gagne en moyenne environ 4 000 € de moins qu'un homme si elle appartient à la catégorie C, contre 5 400 € dans la catégorie B, et 11 400 € si elle occupe un poste classé A.

Les différences de primes et de traitement indiciaire se cumulent pour expliquer ces écarts. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

Tableau 2 : Différences de salaires bruts (traitement) et de primes annuels moyens par équivalent temps plein par catégories hiérarchiques de la fonction publique entre les femmes et les hommes aux âges de 25 et 50 ans (en euros et en proportion du salaire moyen des femmes)

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Différence F-H				
25 ans (nés en 1985)	Salaire moy.	-1 281 (4,8 %)	-687 (3 %)	-807 (4 %)
	Primes moy.	-605 (34,4 %)	-847 (25,8 %)	-883 (50,2 %)
	Total	-1 886 (6,7 %)	-1 534 (5,8 %)	-1 690 (7,8 %)
50 ans (nés en 1960)	Salaire moy.	-9 130 (21,9 %)	-3 102 (9,3 %)	-2 460 (10,4 %)
	Primes moy.	-2 294 (47,2 %)	-2 278 (33,7 %)	-1 521 (43,2 %)
	Total	-11 424 (24,5 %)	-5 380 (13,4 %)	-3 982 (14,2 %)

Source : SIASP 2010.

Lecture : A 25 ans, une femme occupant un poste de catégorie A obtient en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 1 281 € par rapport à un homme du même âge et de la même catégorie, soit 4,8 % de moins.

Les différences de rémunération entre les sexes au sein des catégories statutaires ne sont pas du même ordre dans les trois versants de la fonction publique.

Dans les emplois classés B et C de la FPH, les inégalités liées au sexe ne viennent expliquer respectivement qu'1 % et 2 % des écarts de rémunération totaux. Une exception est constatée concernant la catégorie A des hôpitaux où la présence des médecins, profession plus rémunérée et particulièrement masculinisée, engendre une différence de rémunération liée au sexe plus substantielle (au-delà de 9 %).

Dans les deux autres versants, la FPE et la FPT, la part des inégalités de rémunération expliquée par le genre est beaucoup plus conséquente que dans la FPH.

Dans la FPT, ces écarts affectent tout particulièrement les femmes des catégories A et C puisque respectivement 13 % et 14 % des différences de rémunération constatées sont liées au sexe.

Cas spécifique, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de la catégorie C de la FPT résultent davantage d'une différence dans le montant des primes versées que d'un écart de salaire. Pour cette catégorie, 15 % des inégalités de primes sont ainsi liées au sexe, contre 11 % pour le traitement brut.

Dans le cas de la FPE prise dans son ensemble, les discriminations liées au sexe expliquent plus de 10 % des différences de rémunération constatées (11 % pour les A, 14 % pour les B, 11 % pour les C au niveau de la rémunération totale). Mais il faut distinguer les emplois relevant des ministères et ceux situés dans les établissements publics de la FPE : c'est surtout au sein des premiers que les inégalités liées au sexe sont les plus fortes, même si les situations sont très variées d'un établissement à l'autre.

Quelques ministères particulièrement discriminants.

Pour dix des quinze ministères identifiés dans la base de données, la part des inégalités liées au sexe dans la rémunération totale toutes catégories confondues est supérieure à 10 %, et même supérieur à 15 % pour quatre d'entre eux (Affaires étrangères et européennes ; Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales ; Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire), Services du Premier ministre). Elle n'est inférieure à 5 % qu'au ministère de la Culture et de la communication qui, à ce titre, figure parmi les administrations centrales les moins discriminantes.

Parmi les salarié.e.s des ministères, les sous-populations les plus fortement concernées par ces inégalités de sexe appartiennent à toutes les catégories, puisqu'il s'agit des C des ministères de la Défense, de l'Immigration, de la Santé et de la Justice, des B de l'Immigration, des A et des A+ du ministère des Affaires étrangères, et des A+ du ministère du Travail.

Dans presque toute la FPE, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose davantage sur les salaires c'est-à-dire plutôt l'accès aux corps et grades de la fonction publique que sur les primes.

Sources des données

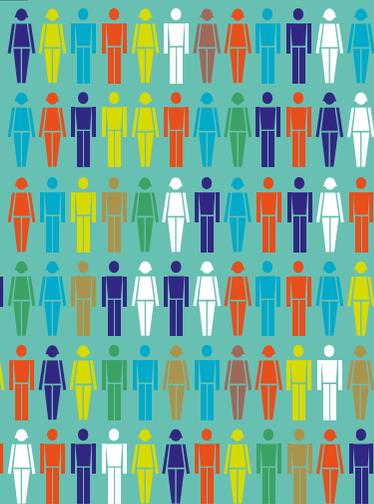
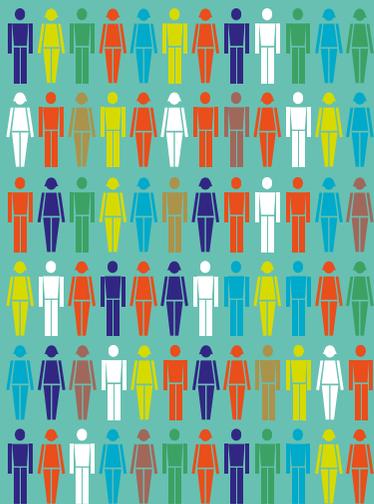
Les études sélectionnées ont pu se fonder sur une exploitation statistique inédite de plusieurs sources administratives : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État, ainsi que sur les données de l'échantillon démographique permanent.

Le système d'information sur les agents de la fonction publique (SIASP) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Ce fichier statistique, constitué à partir de plusieurs sources administratives, couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte. Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives,

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salarié.e.s. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement, un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salarié.e.s. Les DADS permettent de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi.

L'échantillon démographique permanent (EDP) est un échantillon de grande taille, représentatif de la population française résidant en métropole. Il permet d'analyser les évolutions des comportements démographiques en matière de fécondité ou de conjugalité par exemple, ainsi que la mobilité géographique, professionnelle et sociale.

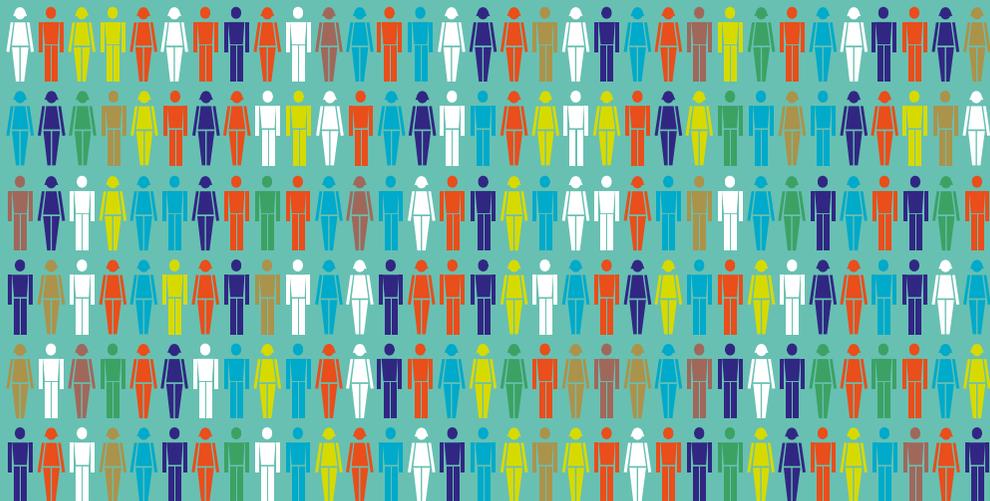
Document 5



CHIFFRES-CLÉS - ÉDITION 2017

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'ESSENTIEL





Jean-Philippe VINQUANT

Directeur général de la cohésion sociale,
Délégué interministériel aux droits des femmes
et à l'égalité entre les femmes et les hommes

L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un objectif majeur que s'est donné notre pays. Les politiques publiques mises en œuvre pour l'atteindre visent à mobiliser l'ensemble de nos concitoyen.ne.s, et pour cela, à appuyer les partenaires, actrices et acteurs professionnel.le.s de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société : professionnel, familial, dans la cité... est un combat de tous les jours et de longue haleine.

Lutter contre le sexisme, contre les inégalités professionnelles, pour l'égalité réelle, implique de connaître la manière dont ces inégalités se créent et se traduisent.

La brochure des chiffres-clés *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - l'Essentiel*, préparée chaque année par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), en partenariat avec les services statistiques ministériels, rassemble les dernières données statistiques sexuées dans différents domaines tels que l'éducation et la formation, l'emploi, la précarité, la santé, la culture, le sport ou encore les violences faites aux femmes.

Cette brochure est un instrument de diagnostic qui révèle les inégalités existantes. Elle contient des données actualisées qui permettent de repérer les besoins et les lacunes, afin de pouvoir mettre en place des stratégies d'action adaptées.

Comme chaque année, cette nouvelle édition sera suivie, au cours de l'année 2017, par un second recueil plus fourni de chiffres et d'analyses.

Je vous invite à vous saisir de cet outil qui vous accompagnera, je l'espère, dans vos démarches pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, et faire en sorte que cette égalité devienne une réalité au quotidien.

1. SEXISME

1.1 UN SEXISME OMNIPRÉSENT...

PART DE FEMMES AYANT SUBI UNE INJUSTICE EN RAISON DU SEXE



Source : CSA, « Perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes en France : regards croisés », septembre 2016.

... DANS LA SPHÈRE
PROFESSIONNELLE...

... COMME DANS LA SPHÈRE
PRIVÉE

PART DE FEMMES RÉGULIÈREMENT CONFRONTÉES À DES ATTITUDES OU DES DÉCISIONS SEXISTES



Source : CSEP, « Relations de travail entre les femmes et les hommes », 2013.

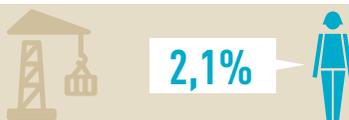
PART DES TÂCHES DOMESTIQUES RÉALISÉES PAR LES FEMMES



Source : Insee, Enquête emploi du temps 2010.

1.2 LE SEXISME IMPACTE LE CHOIX DU MÉTIER

PART DES FEMMES PARMI LES OUVRIER.E.S QUALIFIÉ.E.S DU GROS ŒUVRE DU BÂTIMENT



Champ : France métropolitaine.

Source : enquête Emploi 2014, Insee et retraitement Dares.

1.3 LA PUBLICITÉ SEXISTE COMPLEXE LES FEMMES

PART DES FEMMES QUI ESTIMENT QUE LA PUBLICITÉ RENVOIE DES IMAGES CRÉANT DES COMPLEXES

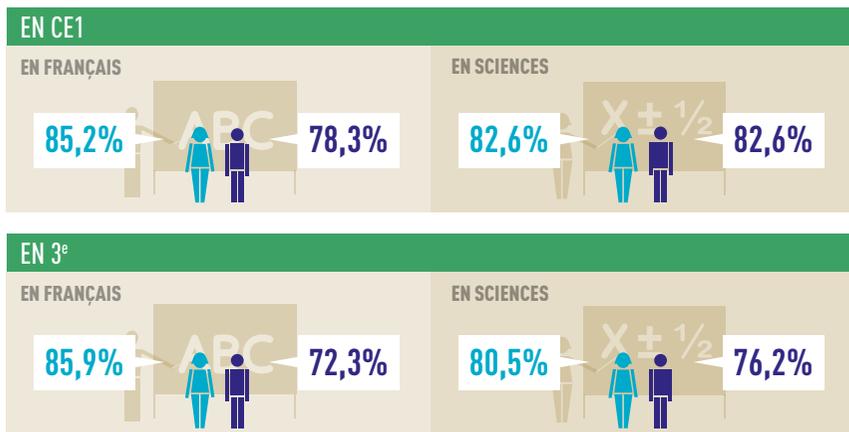


Source : CSA, « Perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes en France : regards croisés », septembre 2016.

2. ÉDUCATION ET FORMATION INITIALE

2.1 LES FILLES MAÎTRISENT MIEUX LES COMPÉTENCES EN FRANÇAIS ET EN SCIENCES

Proportion d'élèves qui maîtrisent les compétences de base selon le sexe en CE1 (2014) et en 3^e (2013)

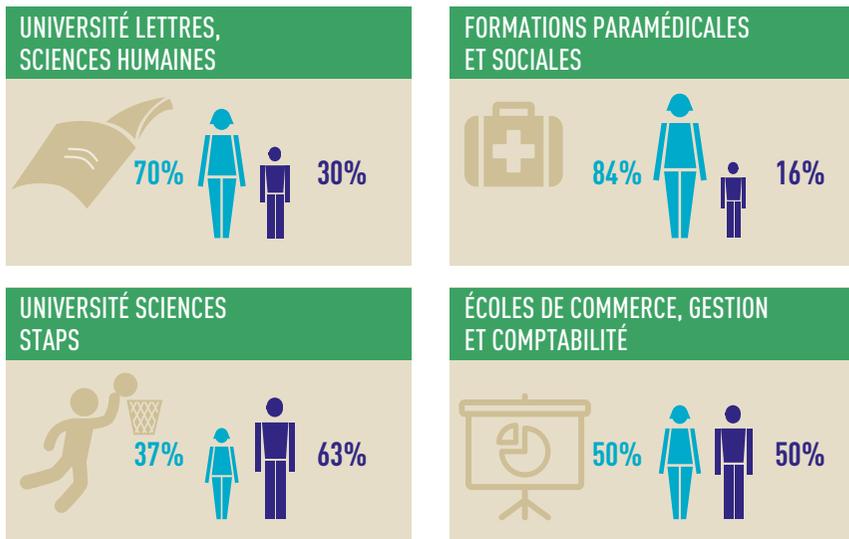


Champ : France métropolitaine + Drom. Enseignement public et privé sous contrat.

Source : MENESR-DEPP / Évaluations des compétences 1 et 3 du socle commun des élèves de CE1 en mai 2014 et 3^e en mai 2013.

2.2 LA MIXITÉ RAREMENT ATTEINTE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Part des femmes et des hommes dans les principales formations d'enseignement supérieur

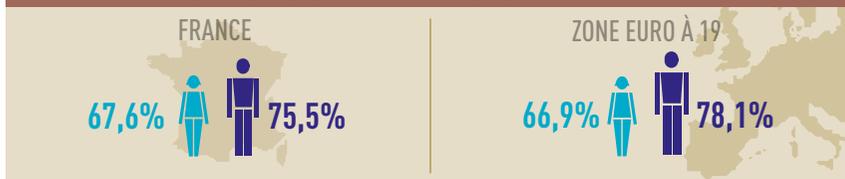


Champ : France entière.
Source : MENESR - SIES.

3. EMPLOI ET INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

3.1 EN EUROPE, LES FRANÇAISES SONT PLUS ACTIVES* ...

TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE DES 15-64 ANS EN 2015

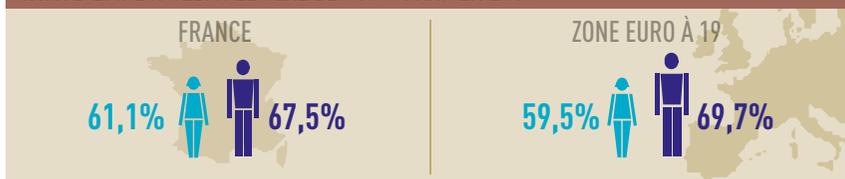


Champ : population des 15-64 ans. Source : Eurostat.

* Personnes ayant un emploi ou étant en recherche active d'emploi.

... PLUS EN EMPLOI*...

TAUX D'EMPLOI SELON LE SEXE DES 15-64 ANS EN 2015

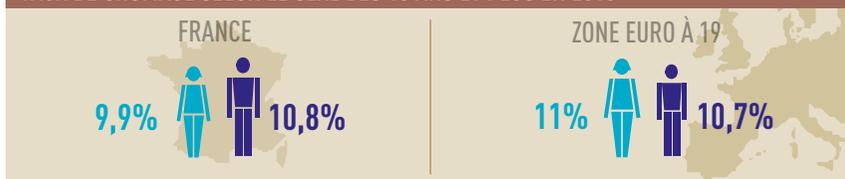


Champ : population des 15-64 ans. Source : Eurostat.

* Personnes actives ayant un emploi.

... ET MOINS AU CHÔMAGE

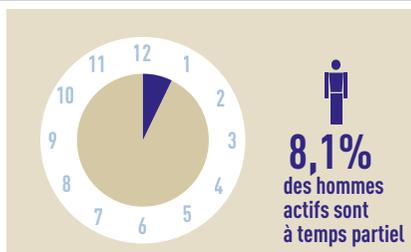
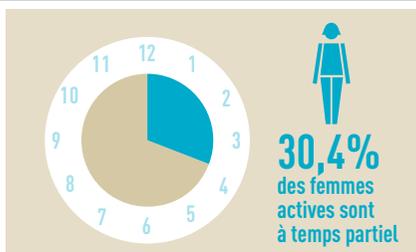
TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SEXE DES 15 ANS ET PLUS EN 2015



Champ : personnes actives de 15 à 74 ans.

Source : Eurostat enquête Emploi 2015.

3.2 EN FRANCE, PRÈS D'UN TIERS DES FEMMES TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL EN 2015

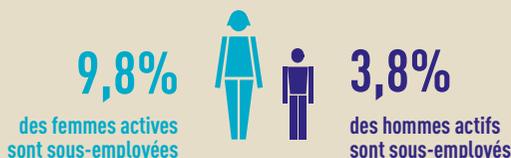


Champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi.

3.3 LES FEMMES SONT DAVANTAGE EN TEMPS PARTIEL SUBI* QUE LES HOMMES

SOUS-EMPLOI SELON LE SEXE EN 2015

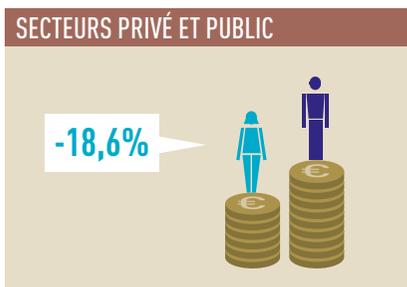


Champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus. Source : Insee, enquête Emploi.

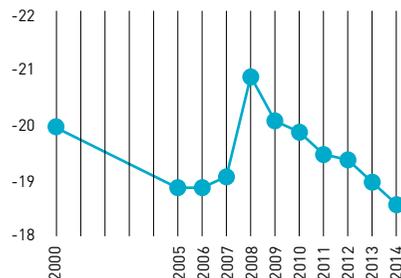
* Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler davantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

3.4 MALGRÉ UNE BAISSSE CONSTANTE, UN ÉCART SALARIAL IMPORTANT

Écart de salaires entre les hommes et les femmes (en %) en 2014



Évolution des écarts de salaires entre les hommes et les femmes (en %)



e : données estimées r : données révisées

Note : depuis 2013, les cotisations patronales des complémentaires de santé obligatoires rentrent dans la mesure du salaire net au titre d'un avantage en nature. Les salaires nets en 2012 reportés ici ont été estimés après imputation de ces cotisations afin de fournir une mesure comparable à celle de 2013, permettant un calcul des évolutions entre 2012 et 2013.

Champ : France, salarié.e.s en équivalent-temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors apprenti.e.s, stagiaires, salarié.e.s agricoles et salarié.e.s des particuliers-employeur.euse.s.

Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

3.5 LES FEMMES SONT CONCENTRÉES PARMIS LES « EMPLOYÉ.E.S »

RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET SELON LE SEXE EN 2015



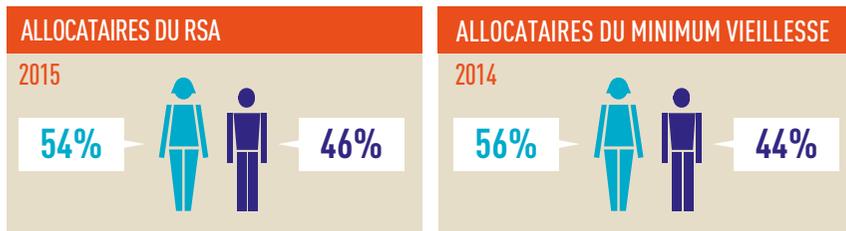
Champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi.

4. PRÉCARITÉ

4.1 LES FEMMES DAVANTAGE TOUCHÉES PAR LA PRÉCARITÉ*...

Répartition des allocataires du RSA et du minimum vieillesse selon le sexe (%)

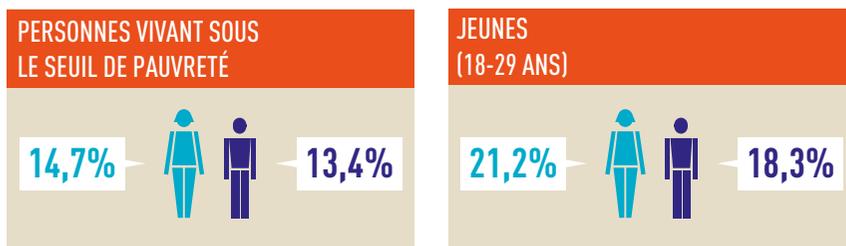


Champ : France. Source : enquête Drees sur les allocations du minimum vieillesse.

Note : compte tenu du caractère familial de l'allocation, la répartition par sexe est calculée sur le champ des bénéficiaires (allocataires et conjoint.e.s). * La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. (Source : Haut Comité de la santé publique, actualités et dossier en santé publique, n° 12, 1995/09)

4.2 ... ET LES JEUNES FEMMES PAR LA PAUVRETÉ

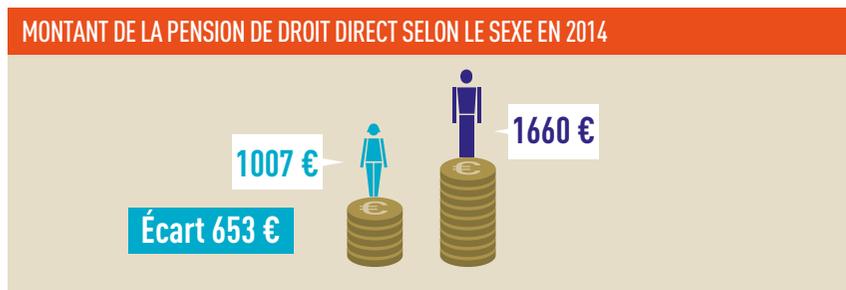
Taux de pauvreté selon le sexe en 2014 (seuil à 60 %)



Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources : CCMSA, Cnaf, Cnav, DGFIP, Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2007 à 2014.

4.3 UN ÉCART DES RETRAITES ENCORE IMPORTANT



Source : EACR, EIR modèle ANCETRE de la Drees.

Champ : retraité.e.s ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivant au 31 décembre de l'année.