



FONCTION PUBLIQUE

FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES FONCTIONNAIRES
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 20/12/2023

Egalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique de l'Etat : Un mirage ?

L'égalité femmes/hommes, enjeu de cohésion sociale, est un droit fondamental qui devrait s'imposer et non pas se négocier.

L'égalité est abordée par le ministre Guérini sous l'angle de la rémunération à travers deux décrets publiés le 6 décembre 2023, le premier relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, le second consacré aux modalités de calcul des indicateurs. En effet, pour mesurer ces écarts, est créé un index composé d'indicateurs (six pour les départements ministériels et trois pour les établissements publics administratifs de l'Etat). Cet index est calqué sur l'index déjà mis en place dans le secteur privé.

Or, FO relève deux spécificités du secteur public par rapport au secteur privé : près de deux tiers des emplois sont occupés par des femmes d'une part (63% contre 46% dans le privé) et d'autre part, celles-ci sont peu présentes dans les emplois d'encadrement intermédiaire ou supérieur et dans les emplois de direction.

L'index 2023 dans le privé affiche déjà une moyenne de 88/100...Les notes sont excellentes du fait d'indicateurs invisibilisant les écarts existants car les hommes gagnent toujours 32% de plus que les femmes dans le secteur privé avec 36% d'écart dû au temps partiel, 14% à l'inégale répartition des genres par métiers (sous-valorisation des métiers) et 50% aux écarts au sein de chaque métier.

En réalité, l'action sur l'ensemble des causes des inégalités n'existe pas : il n'est par exemple pas question de toucher aux temps partiels, ni à la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine.

Ensuite, il n'est pas question de faire appliquer une égalité de rémunération pour un travail de valeur égale puisque rien n'est fait pour avoir une comparaison entre travaux de valeurs égales.

Enfin, alors que les actions contre les discriminations impliquent des analyses individuelles, en l'occurrence il n'en n'est rien, au contraire, l'outil masque encore plus les inégalités (exemple de l'indicateur n°1 avec les problématiques de panels, de seuils de pertinence et de pondération).

Finalement, ces constats issus du secteur privé n'augurent rien de bon concernant le secteur public...

Force Ouvrière revendique l'application de l'obligation de résultat et exige d'agir contre la totalité des écarts de rémunération, c'est-à-dire contre les écarts expliqués et inexpliqués afin d'atteindre une égalité de rémunération par le haut tout au long de la vie qui se reflètera, par ailleurs, sur les droits à la retraite. Cela implique, notamment, un travail précis pour améliorer d'une part les rémunérations des corps féminisés, et d'autre part les carrières des femmes pénalisées par les interruptions de travail.

Sans vouloir mettre l'index à l'index, FO revendique un bilan sans concession de l'index égalité en vue de sa révision et de son amélioration.