

Égalité salariale : les effets de ségrégation de corps ont encore la vie dure dans la fonction publique

Marie Malaterre

La publication du rapport 2022 pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique tombe à point nommé. C'est en effet, aujourd'hui, 6 novembre, que le collectif féministe « Les Glorieuses » matérialise la date à laquelle les femmes commenceraient à travailler "gratuitement" et ce, jusqu'à la fin de l'année. Une manière de dénoncer les inégalités de salaires toujours bien réelles dans de nombreux secteurs d'activité. Et la fonction publique n'échappe pas à cette situation. Dans son rapport 2022 de l'égalité professionnelle, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) rappelle que l'écart de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires de l'État est de 14 % et 12 % en équivalent temps plein (ETP). Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste que les femmes occupent, en moyenne, des emplois moins bien rémunérés que les hommes. *"Depuis 10 ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit d'environ 10 % au sein des ministères"*, souligne néanmoins la DGAFP. Pour rappel, l'effort de résorption des écarts de rémunération est porté par l'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 qui engage le gouvernement et les employeurs publics à mettre en œuvre dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour expliquer la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le rapport met en avant, dans un premier temps, l'importance du temps partiel. Les femmes étant plus nombreuses que les hommes à ne pas travailler à temps plein. Les effets de ségrégation de corps à temps de travail égal sont aussi largement à prendre en compte. Les femmes restent surreprésentées dans les métiers les moins bien rémunérés et notamment dans les domaines administratif, de l'enseignement, du social et de la santé et restent moins présentes dans les métiers d'encadrement supérieur. A l'exception du ministère de la Justice, cet effet de ségrégation est toujours en défaveur des femmes. Dans neuf ministères, le phénomène explique au moins les deux tiers des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Effet démographique au sein des corps

La DGAFP pointe également l'importance de l'effet démographique au sein des corps de fonctionnaire comme autre source des écarts de rémunération sexués à temps de travail égal qui provient donc d'un écart de répartition entre les femmes et les hommes. Les femmes étant davantage sur les premiers grades. *"La féminisation progressive dans certains recrutements amplifie le phénomène"*, souligne la DGAFP. *"C'est un effet d'ancienneté pondéré par les écarts de promotion interne et les interruptions de carrières"*. Enfin, à grade identique, les écarts sont dus en partie à la surrémunération des heures supplémentaires que les hommes sont plus nombreux à effectuer. Tandis que les écarts résiduels s'expliquent par des différences de niveau de primes. Une situation face à laquelle l'exécutif poursuit ses efforts. La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la place des femmes aux responsabilités de la fonction publique instaure la mise en place d'un index de l'égalité professionnelle sur le modèle de celui du secteur privé. Un index qui prendra la forme d'une note sur 100 rendue publique et calculée à partir d'indicateurs avec un *"niveau minimal requis"* de 75 points. Trois critères seront ainsi mesurés : les écarts de rémunération pour les titulaires et les contractuels, les écarts de taux de promotion de grade et de corps et la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations