
Communiqué de presse

Paris, le 8 mars 2017

Remise du rapport *La Force de l'Égalité* au Premier ministre

Après six mois de travail à la demande du Gouvernement, à l'occasion de la journée internationale des femmes, j'ai remis à Bernard CAZENEUVE, Premier ministre, un rapport sur les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique.

Etablir s'il existe des écarts de rémunération et de parcours professionnels dans la fonction publique en fonction du sexe peut sembler relever d'un mouvement contre-intuitif : avec son système de carrière et l'uniformité du déroulement de carrière, comment imaginer qu'il puisse exister des différences ? Le sujet a pourtant été identifié depuis plusieurs années et, à force d'études et de production de données sexuées, il est désormais de mieux en mieux documenté. Le rapport est l'occasion de faire un **point d'étape sur la situation** et établit **55 recommandations** pour aller plus loin vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cette égalité, elle profite à tous comme la mission a pu le constater à travers les **49 auditions** qu'elle a menées. **Oui, l'égalité est une force !** Ce rapport est une contribution au débat.

La mission a mis en place un questionnaire en ligne pour recueillir directement les expériences et les avis des agent.e.s public.que.s : **856 témoignages de fonctionnaires** ont conforté de manière empirique les travaux menés. S'il est difficile de retenir un chiffre global sur les écarts de rémunération, la mission a retenu celui de **19%** et préconise plusieurs pistes pour améliorer la situation statistique : effectuer régulièrement des **études de cohortes** pour des fonctionnaires d'un même corps ou cadre d'emploi recrutés à la même date dans des fonctions similaires, justifier systématiquement la non production de données sexuées... Le montant brut du « manque à gagner » pour les femmes, lié notamment aux différences d'emploi occupé, d'ancienneté... est très significatif lorsqu'on le traduit en termes absolu : à 50 ans, **une femme gagne en moyenne 4000 € de moins par an qu'un homme en catégorie C, 5400 € en catégorie B et 11400 € en catégorie A** (en salaire moyen par catégorie). La mission a identifié **plusieurs facteurs** expliquant cet écart : ségrégation professionnelle – le fait que les femmes n'occupent pas que les mêmes emplois que les hommes – dont les « parois de verre » (écarts entre filières), écarts en matière de temps de travail, modes de management plus favorables aux hommes (présentéisme, mobilité géographique, réseaux, opacité des appréciations et évaluations...), inégal investissement dans la vie familiale, reproduction des stéréotypes, etc. Autant de facteurs pour lesquels la mission formule des recommandations : revaloriser en priorité financièrement les métiers et spécialités féminisés sous-valorisés à niveau de missions et contraintes égales, valorisation de la mobilité fonctionnelle, développement de la professionnalisation de la gestion des carrières, recours aux chartes des temps, présentation des données sexuées en commission administrative paritaire, formations systématiques en cours de carrière à l'égalité femmes/hommes, transparence des procédures d'évaluation et de sélection, etc.

Beaucoup a déjà été entrepris par les pouvoirs publics, notamment depuis la signature du **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013** : rapports de situation comparée, nominations équilibrées renforcées pour la haute fonction publique, obligation de publication d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales et les EPCI d'au moins 20000 habitants, politique de labellisation, structuration des services de l'Etat... Il faut poursuivre dans cette direction et lever les éventuelles difficultés : renforcement du suivi du protocole de 2013, extension du dispositif des nominations équilibrées, mise en place de quotas de « stock », renforcement du rôle de la DGAFP...

La mission préconise à la fois des **solutions de court terme**, notamment pour les situations qui apparaissent les plus inégalitaires comme les ATSEM, les aides-soignantes ou bien encore les magistrates mais elle inscrit ses travaux dans la nécessité de bâtir une **approche plus systémique** à construire autour de la notion du travail de valeur égale.