Note pour négociation PPCR
Revaloriser les emplois à prédominance féminine
dans la Fonction publique

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que **femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois** pour la grande majorité d'entre eux. Dans la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). **Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification, et diplôme égaux.** C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

I) Petit rappel du cadre juridique et conventionnel

Depuis 1972, la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de **valeur** égale » (et pas seulement « à travail égal, salaire égal »). C'est un moyen important, mais non appliqué, de réduction des écarts salariaux, car ce principe permet de comparer des emplois différents mais de même valeur et de s'intéresser à **la sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes.**

Reste à définir ce que l'on entend par « valeur égale » : Ce principe a trouvé une vraie définition dans la loi de 1983 qui affirme « *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** » (L3221-2).

La loi du 9 mai 2001 oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, **y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles.** De plus, l'article 3221-6 prévoit que le système de classification professionnelle et d'évaluation des emplois doit être fondé sur des critères communs aux deux sexes et que les classifications professionnelles doivent être établies de telle manière à exclure toute discrimination directe ou indirecte et fondée sur le sexe.

Prendre en compte les risques de **discriminations indirectes** dans l'évaluation est important c'est-à-dire : « *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique* ***apparemment neutre*** *désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* » (loi 27 mai 2008). Ce principe de **discrimination indirecte** est essentiel dans notre démarche : ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement

discriminées **mais ce sont les emplois occupés majoritairement par elles qui sont le plus souvent sous-évalués.**

Notons que le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique de 2013 prévoit dans la mesure 4 : « Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations inscrites à l'agenda social, **la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunérations qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale** ».

Enfin rappelons que le Conseil économique social et environnemental souligne dans son rapport « Agir pour la mixité des métiers » de 2014, que certaines filières dans la fonction publique sont très féminisés (comme la FPH) et très masculinisés (Ministère de la Défense). Le Cese préconise que « **le principe de traitement égal pour travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique**. »

II) Comment faire ?

1. Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

- Tout d'abord, établir une carte des emplois sexuée (filière/cadres d'emplois/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60% d'un sexe représenté.

- Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour tous les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

***2.* Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique** : c'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

3. Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en 4 domaines (comme le propose le BIT) : qualifications ; complexité du poste ; responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

- **Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise** :

Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience…

Différents biais peuvent exister, par exemple :

- Il n'y a pas toujours équivalence des diplômes techniques/tertiaires (administratif et médico-social).

- La valorisation de l'expérience doit être reconsidérée : la Validation des acquis de l'expérience (VAE), devrait permettre de mieux valoriser certaines compétences.

Ceci permettra de mieux positionner les diplômes à prédominance féminine (notamment de la filière médico-sociale)

- **Une autre approche de la technicité – complexité :**

Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à : la résolution de problèmes, l'autonomie, les relations… **ou encore la notion de « mission » utilisée dans la fonction publique** ? Différents biais ont été repérés :

- Ce critère omet bien souvent les techniques relationnelles comme celles nécessaires aux situations d'interface spécifiques aux emplois à prédominance féminine. Ces compétences relationnelles sont associées à des capacités qui seraient « féminines » et non reconnues comme des techniques professionnelles acquises par la formation ou l'expérience.

- La non reconnaissance de la multi-dimensionnalité du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu…

- La non reconnaissance des techniques relationnelles (à différencier des qualités associées aux femmes) ou encore des problèmes relationnels et de situations conflictuelles

- **Obtenir une définition plus large des responsabilités** :

Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement. Ouvrir ce critère de responsabilités :

- Aux responsabilités envers les personnes (différent de l'encadrement)
- Aux responsabilités de confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles…
- Aux responsabilités de sécurité réelle des personnes et des biens.
- Aux responsabilités d'actions extrêmes, de menace de vie
- Aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants…

- **Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles**

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :
Les exigences physiques **:** prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers…).

- Il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle…

- Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Les exigences émotionnelles et temporelles :
- La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur…).
- Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.
- La disponibilité
- L'imprévisibilité de la charge de travail
- L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles)

III) Proposition dans le cadre de l'accord PPCR

Sur la base de la démarche précédemment décrite, la CGT propose que soit pleinement mis en œuvre l'avant-dernier paragraphe de la mesure 4 de l'accord sur l'égalité, qu'on peut présenter ainsi :

« Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations inscrites à l'agenda social :

sera examinée **la situation des filières**
a) fortement féminisées
b) filières plus mixtes
c) ou plus fortement masculines

et des **écarts de rémunérations** qui peuvent être **constatés**
a) à **situation juridique égale**
b) et **qualification égale** ».
La notion de travail de valeur égale doit être appliquée comme le recommande le CESE, (cf cadre de la loi de 1983).

1) <u>Avoir une étude transversale des filières</u>

La feuille de route ainsi tracée est très claire, puisqu'elle prévoit de travailler à la constatation des écarts de rémunération, ce qui suppose un plan de travail de l'appareil statistique dans la fonction publique, la détermination d'une méthode de recueil des données (exploitation des données existantes, enquêtes spécifiques, exhaustives ou bien qualitatives,…), et un calendrier permettant d'aborder de façon opérationnelle les conclusions à tirer des données recueillies.

Elle doit permettre d'établir l'existence ou l'absence d'écarts de rémunérations entre situations statutaires semblables, mais elle doit aussi interroger la qualification, afin d'établir si elle est égale malgré la dissemblance de la situation statutaire.

Cette étude de la réalité de la fonction publique doit s'organiser autour de la démographie genrée des filières ou des corps ou cadres d'emplois.

Dans ce dernier cadre, c'est non seulement le niveau statutaire entre filières qui doit être examiné, mais aussi la situation des « faisant-fonction », qui mettent en œuvre des qualifications très supérieures à leur catégorie statutaire d'appartenance. L'existence d'un biais discriminant par genre mérite d'être vérifiée dans cette situation.

2) <u>Dans le calendrier de négociation la revalorisation statutaire des filières médico-sociale et socio-éducatives est une priorité.</u>

3) <u>Obtenir dans l'accord de juin un travail de classement non discriminant des corps dans les grilles indiciaires uniques et transversales</u>

L'inscription dans PPCR suppose que la problématique première soit **l'inscription dans la grille** des filières suivant leur démographie genrée. D'autres problématiques (effet de la présence des enfants, discrimination indemnitaire, effet du temps partiel,…) relèvent plus clairement du travail entamé en comité de suivi de l'accord égalité professionnelle.

Ce qui fonde l'inscription dans la grille est ce qui fonde la constitution d'un corps ou cadre d'emploi : **la qualification requise pour la mise en œuvre de la mission publique** dévolue au corps. Le niveau de cette qualification est établi et garanti par un diplôme requis pour l'entrée initiale par concours externe. Les autres formes d'accès aux corps respectent ce niveau de qualification qui est alors validé par des concours internes ou examens professionnels tenant compte de VAE ou de RAEP, ou par une proposition de l'employeur pour une nomination au choix par liste d'aptitude (à l'exception des diplômes d'Etat requis).

C'est donc la qualification qu'il convient d'interroger, à partir du caractère discriminant ou pas de ce qui la fonde, suivant la méthode décrite en partie II de cette note.

Si la méthode établie pour les négociations dans le secteur privé doit être adaptée, voire traduite dans le secteur public, nous considérons qu'elle est utilisable pour la détermination du niveau de qualification.

L'accord qui sera présenté en juin doit prendre la décision d'entamer ce travail dans l'objectif d'éliminer ces discriminations dans un délai de 2 ans au maximum pour l'ensemble des filières. L<u>es filières médico-sociale et socio-éducatives seront examinées avant fin 2015.</u>