



**Union nationale des affaires sociales  
SNTEFP-CGT**

Syndicat national travail, emploi et formation professionnelle  
50 ter, rue de Malte 75011 Paris - [syndicat.cgt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cgt@travail.gouv.fr)  
<http://www.cgt-tefp.fr>

Paris, le 5 décembre 2014

Monsieur le directeur,

Il y a un an, vous nous avez communiqué le bilan social pour l'année 2012 qui comportait en son chapitre 12 une rubrique « égalité hommes-femmes ». Les données qui y figuraient étaient très laconiques et ne permettaient pas de faire une analyse approfondie de la situation du Ministère sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

**Nous sommes dans l'attente de la parution du bilan social pour l'année 2013.**

Le 8 mars 2013 a été signé un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une circulaire d'application du protocole a notamment été publiée le 8 juillet 2013, afin que chaque employeur public mette en oeuvre effectivement l'accord.

Elle prévoit que « *les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant 27 indicateurs* ».

Le bilan social à paraître devra donc répondre aux nouvelles exigences de la circulaire concernant le RSC, et c'est dans ce contexte que nous vous adressons la présente demande.

La CGT considère que la collecte et la communication d'informations sexuées au Ministère est pour l'heure largement insuffisante pour avoir un regard sur la situation.

Le bilan social 2012 permet tout de même d'apprécier plusieurs faits :

- un fort effet de structure dans nos services avec une évidente concentration des effectifs féminins dans les catégories C puis B ;
- 90% des temps partiels concernent des femmes. En effet, un quart des agentes femmes sont à temps partiel ;
- en termes de rémunération, les maigres données permettent cependant d'identifier que les écarts de rémunérations indemnitaires sont significatifs pour les agents de catégorie C. Presque 12% de primes en moins pour les femmes AAP2 !

La circulaire du 8 mars 2013 indique que la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale : « *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*** ».

En effet, le rapport sur l'égalité dans la fonction publique fait état d'un écart salarial moyen de **17,6% dans la FPE**, qui s'expliquerait notamment par la structure des emplois, les effets du temps partiel, et les écarts sur les attributions indemnitaires, systématiquement inférieures pour les femmes.

Cette situation est inadmissible et l'invisibiliser l'est encore plus.

Par conséquent, nous vous demandons, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, **une information précise et détaillée concernant l'égalité entre les femmes et les hommes au Ministère.**

D'après la circulaire, le RSC devra comporter plusieurs indicateurs dont certains concernent la rémunération :

- *rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique et par PCS ; rémunération par décile ;*
- *part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique.*

Concernant l'étude des montants moyens d'indemnités, nous vous demandons d'intégrer les primes des agents de l'encadrement supérieur exclues dans le bilan social 2012 (cf. La répartition des primes par sexe, 12.11). Il nous paraît aussi nécessaire d'identifier dans des colonnes différentes les primes attachées à la fonction, et les primes individualisées.

Cependant, pour être en mesure de faire des comparaisons pertinentes, il est nécessaire de disposer de données relatives à des **cohortes de même ancienneté**. Aussi, nous vous demandons de nous communiquer également les informations suivantes, indispensables à la comparaison :

- échelon et grade atteint par les femmes et les hommes à ancienneté égale, par corps ;
- niveau de prime d'activité des hommes et des femmes à ancienneté égale, par corps ;
- promotion vers le corps supérieur des femmes et des hommes à ancienneté égale ;
- part de femmes **et d'hommes touchant la GIPA par corps à ancienneté égale.**

Le protocole et la circulaire rappellent également que :

*« Les procédures liées à la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agentes concernées » par des périodes d'absence liées à la grossesse. L'accent est également mis sur l'évolution de carrière des agents à temps partiel qui doit être comparable à celle des agents à temps plein.*

Nous souhaitons donc aussi avoir une visibilité sur **les attributions moyennes pour les années 2010 à 2013 des réductions d'ancienneté, et des parts de prime (SOA)**, par échelon, pour les cohortes suivantes :

- ensemble des femmes ;
- ensemble des hommes ;
- ensemble des femmes à temps partiel ;
- ensemble des agents à temps partiel ;
- femmes absentes durant l'année pour congé maternité ou congé parental total ;
- hommes absents durant l'année pour congé parental total.

Nous sommes conscients du travail nécessaire à la compilation de ces données, mais au vu de la réglementation, de l'incomplétude des bilans précédents, et de la situation de l'Egalité professionnelle au Ministère, il devient incontournable que le Ministère du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle effectue une avancée tangible sur le sujet.

Nous sommes par ailleurs toujours en attente d'une réponse à notre courrier concernant l'a ménagement des charges de travail en rapport avec les quotités travaillées pour les agents à temps partiel.

Vous remerciant par avance de la réponse que vous nous adresserez, et dans l'attente de vous lire, nous vous adressons nos salutations syndicales.

**Le bureau national du SNTEFP-CGT**