



Fédérations CFE-CGC et UNSA des MEF

Compte rendu de la RT «écarts de rémunération femmes/hommes» du 26 juin 2019

Cette réunion technique s'appuyait sur des rapports réalisés entre 2012 et 2014 pour examiner les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé.

La synthèse des rapports des équipes de recherche a été publiée conjointement par la [DGAFP](#)¹ et le défenseur des droits.

Suite à ces études, le département des études, des statistiques et des systèmes d'information (Dessi) de la DGAFP s'est engagé à aider les ministères à produire sur leur propre champ ministériel certains indicateurs mis en évidence.

Quelle est la situation au sein des MEF ?

Le Dessi a produit à partir du système d'information des agents des services publics (**Siasp**) des fiches synthétiques regroupant des données genrées pour les corps comportant au moins 400 agents au MINEFI. **Au total 19 corps du MINEFI** ont été retenus. Ils représentent 92% des effectifs de fonctionnaires du ministère, 61% des effectifs de catégorie A+, 91% de ceux de catégorie A et 99% de ceux de catégories B et de C.

Outre des éléments sur la démographie du corps (âge moyen, proportion de femmes, proportion de temps partiel et quotité moyenne), les fiches fournissent l'écart moyen de rémunération brute (hors supplément familial de traitement) entre les femmes et les hommes et proposent une décomposition **entre un effet démographique** et **un effet primes pur**.

L'effet démographique traduit les différences de répartition, dans les grilles salariales d'un corps donné, entre les femmes et les hommes. Il peut s'agir d'un effet cohorte du fait

¹ « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre »
- Etudes, recherche et débats – mars 2015 - DGAFP

de recrutements plus importants d'agents d'un sexe donné à certaines périodes. Cela peut être soit aléatoire, soit correspondre à une discrimination à l'embauche, soit à une auto-sélection des candidats d'un sexe donné (**ségrégation horizontale**) sans que l'on puisse l'identifier dans les données mobilisées.

Cela peut également correspondre aux difficultés des agents d'un sexe donné pour accéder au grade supérieur, que ce soit parce qu'ils ne font pas la démarche de candidater ou à cause d'une forme de discrimination de type **plafond de verre** (ou **ségrégation verticale**).

Lorsqu'à un corps, grade, échelon donné, la rémunération des hommes est différente de celles des femmes, on parle **d'effet primes pur**. En effet, théoriquement, l'indice majoré étant identique, l'écart s'explique donc par la différence de primes (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ou d'aléas statistiques (trop-perçus, rattrapages, erreurs de gestion...)

Sur les 19 corps, près des deux tiers présentent un écart de rémunération en faveur des hommes. En menant cette étude et en la restreignant aux agents dont le corps est renseigné dans le Siasp, sur lesquels il est donc possible d'identifier des effets de structure, cet écart **est de 10%**.

Aux ministères économiques et financiers, cet effet de ségrégation horizontale² explique la plus grande partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (-9,5% sur les -10% d'écart pour les fonctionnaires dont le corps est connu dans Siasp). Le cumul des effets démographiques intra-corps est quasiment nul (0,5% dont 0,9% sur les primes et -0,5% sur le traitement indiciaire) et le cumul des effets primes très faible (-1%). Enfin l'effet prime s'explique notamment par le plus grand nombre d'hommes exerçant des fonctions de surveillance (prime de nuit en douanes), mais également par la plus grande concentration d'hommes au sein des métiers de l'informatique (prime liée aux qualifications informatiques).

Pour les fédérations CFE-CGC et UNSA des MEF

- Les écarts sont expliqués et désormais des mesures correctives doivent être mises en œuvre pour permettre, à compétence équivalente, un égal accès des femmes et des hommes aux postes et emplois les plus rémunérateurs de nos ministères.
- il convient également de rester vigilant quant à l'utilisation du complément indemnitaire annuel (CIA), **ou part variable de la rémunération des cadres, qui n'est pas évoqué dans cette recherche explicative des écarts salariaux.**

Une étude reste donc à conduire sur ce sujet pour vérifier qu'à poste et fonction équivalents, il n'existe pas de disharmonie entre femmes et hommes dans l'utilisation du CIA.

² **Par exemple**, sur les 6 corps comportant le plus d'agents au MINEFI, le plus rémunérateur en moyenne, celui des personnels de catégorie A des services déconcentrés de La DGDDI, est composé de moins de 40% de femmes. A l'opposé, dans le moins rémunérateur, celui des agents administratifs des finances publiques, les femmes représentent plus des 2/3 des effectifs.