

# Derrière la communication, de réelles inégalités.



**11,3%** c'est l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reconnu par la DGAFP (293 € / mois d'écart en moyenne).

Toutefois, la réalité est bien pire car les femmes sont plus souvent concernées par le temps partiel (24 % des femmes sont en temps partiel contre 8 % des hommes).

Cet écart concerne la majorité des agent-es car il y a 63 % des femmes dans la fonction publique (57 % dans la FPE, 61 % dans la FPT et 78 % dans la FPH). La dégradation des conditions de travail et de rémunération est arrivée à un point tel que « travailler dans la fonction publique » semble rimer avec « mauvais traitement ».



Si le salaire moyen dans la FP est à peu près équivalent à celui du secteur privé (2431 € dans la fonction publique), les agents du public sont nettement plus diplômés (de l'enseignement supérieur) que dans le privé :

▮ 93% des cadres et des professions intellectuelles sont diplômés dans la fonction publique (contre 87% dans le privé).

▮ 75% des professions intermédiaires sont diplômés du supérieur dans la fonction publique (contre 56% dans le privé).

Pourtant quand on regarde le niveau des diplômes détenus, on se rend compte par exemple pour les techniciennes et techniciens, le niveau de diplômes du supérieur des femmes est de 20 points supérieur à celui des hommes.



Plus grave encore, les écarts, au lieu de se réduire au cours de la carrière, ne font que croître au point de doubler entre le début et la fin de carrière. 6,2 % d'écart salarial pour les agents de 30-40 ans et 12,4 % pour la tranche d'âge des 50-60 ans.

## Le saviez-vous ?

Dans la fonction publique, les ingénieur-es, cadres et technicien-es (ICT) sont largement représenté-es. Les agent-s de catégories A et B représente 58 % des effectifs (79 % dans la Fonction publique d'Etat (FPE), 26 % dans la Fonction publique Territoriale (FPT) et 66 % dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

## Le travail des femmes le vaut bien

Portée par la CGT, l'étude de L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) intitulée « *Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes* » a mis en avant plusieurs points forts :

- la nécessité de mener des travaux pour la reconnaissance et la revalorisation de ces professionnelles, que se soit salariale mais aussi en termes de reconnaissance de la pénibilité. L'étude relève à 35 milliards d'euros le besoin pour revaloriser ces métiers, en fonction des territoires.
- la nécessité d'avoir un investissement fort dans l'emploi du secteur du soin et du lien. L'estimation qui en ressort est de 330 500 et 1,1 millions d'emplois, secteurs public et privé confondus.

Cette étude a d'ailleurs été accompagnée de la consultation « *Mon Travail le vaut bien* » pour permettre le retour direct des professions ciblées au sujet de leur travail, de la rémunération et des contraintes rencontrées.

Plus d'infos sur : [egalite-professionnelle.cgt.fr/](http://egalite-professionnelle.cgt.fr/)

## Pour la première fois, une recherche compare les professions à prédominance féminine et masculine.

Pour les catégories du champ de l'Ugict-CGT, la comparaison réalisée entre les sage-femmes et les ingénieur-es a révélé dans un premier temps des différences fortes d'accès à l'emploi, d'évolutions de carrière et de rémunérations mais aussi, sur les exigences organisationnelles, les responsabilités et la technicité-complexité du travail en défaveur pour les sage-femmes. Une autre comparaison entre les assistant-es social-es et les technicien-es supérieur-es a démontré les mêmes différences en défaveur des assistant-es social-es, métier à prédominance féminine.

