

Cfdt:

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**L'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
UNE FATALITÉ ?**

ÉLECTIONS 2026

Ce n'est pas le point de vue de la CFDT, engagée de longue date dans la lutte contre les discriminations au travail.

Dès le début des années soixante-dix, son action s'est structurée dans l'objectif de permettre à chaque femme « d'avoir la possibilité de travailler et d'assurer une base économique à son indépendance sans aucune discrimination légale ou de fait ».

Depuis, la CFDT a joué un rôle majeur et ne cesse de se mobiliser pour atteindre une égalité réelle entre femmes et hommes, et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail en général, et dans la fonction publique en particulier.

La signature de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a marqué une étape majeure dans ce combat.

Plus récemment, l'année 2024 voit la mise en œuvre de l'Index de l'Égalité Professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, inscrivant ainsi l'égalité professionnelle dans un cadre légal renforcé.

Toutefois, ces avancées ne constituent pas une fin en soi. À l'initiative de ces conquêtes sociales, la CFDT appelle à une mobilisation continue afin que ces outils demeurent de véritables leviers de progrès.



**J'ADHÈRE À
LA CFDT**



UFFA.CFDT.FR

NOUS CONTACTER :

« L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST INSCRITE DANS LA LOI »

VRAI ! Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes) et la loi du 22 décembre 1972 a posé le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». Cependant, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

« IL N'Y A PAS DE PROBLÈME D'INÉGALITÉS SALARIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LE STATUT DES FONCTIONNAIRES EST PROTECTEUR ET LES GRILLES INDICIAIRES SONT LES MÊMES POUR TOUT LE MONDE »

VRAI et FAUX ! Les textes régissant les parcours professionnels des fonctionnaires garantissent, en théorie, une égalité de traitement entre les agents, à chaque étape de leur carrière. Au final, le constat est sans appel : tous versants confondus, la rémunération brute en équivalent temps plein des femmes est inférieure en moyenne de 9,1 % à celui des hommes.

« À MÉTIER ÉGAL, SALAIRE ÉGAL »

FAUX ! Les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées en moyenne chaque mois 435 € bruts de moins que les hommes, soit un écart de 11,0 %. À temps de travail égal, cette différence de rémunération passe à 9,1 %. En dix ans, l'écart de rémunération brute perçue entre les femmes et les hommes baisse de 4,7 points. Néanmoins, il reste un long chemin vers une égalité effective.

« LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SE FAIT DE LA MÊME FAÇON DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE »

FAUX ! Si la réglementation applicable est la même pour chaque employeur, force est de constater que certains sont plus actifs que d'autres. Pour la fonction publique de l'État, le ministère en charge de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification, pilote la feuille de route des ministères, dont certains sont plus volontaristes que d'autres.



J'ADHÈRE À
LA CFTD



UFFA.CFTD.FR

« LE TÉLÉTRAVAIL PEUT CONTRIBUER À UNE MEILLEURE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

VRAI ! En introduisant une certaine souplesse dans l'organisation du quotidien, l'accord-cadre sur le télétravail dans la fonction publique permet, par exemple, à certains agents à temps partiel, de reprendre une activité à temps plein, voire, pour une femme enceinte ou un proche aidant, de télétravailler plus de 3 jours par semaine. Cette organisation permet de rester moins longtemps éloigné du travail et de lutter contre la vulnérabilité économique.

« FEMMES ET HOMMES ONT LES MÊMES CHANCES D'OBTENIR UNE PROMOTION »

FAUX ! Les pratiques actuelles conduisent, de fait, à une plus grande proportion d'hommes promus, y compris dans les métiers très féminisés ; c'est la raison pour laquelle les lignes directrices de gestion doivent prévoir des dispositifs de promotion tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes dans les contingents d'agents promouvables, et dans l'effectif du grade d'avancement.

« LES OBJECTIFS SONT ATTEINTS POUR CE QUI EST DE L'ÉQUILIBRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PARMI LES HAUTS FONCTIONNAIRES »

FAUX mais ça progresse ! La loi du 12 mars 2012 prévoit un renforcement progressif de la présence des femmes dans la haute fonction publique avec un objectif cible d'au moins 40 % pour chaque sexe. La part de femmes nommées une première fois à un poste de dirigeant dans la fonction publique de l'État a augmenté. Elle est passée de 33 % en 2016 à 45 % en 2023.

« UN INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EXISTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE COMME DANS LE PRIVÉ »

VRAI ! La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a introduit un index de l'égalité professionnelle pour les employeurs des trois versants de la fonction publique. Ces administrations doivent publier chaque année leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts. Bien que reconnaissant l'utilité d'un tel outil de mesure, la CFDT Fonction publique s'est élevée contre le seuil de 75 points en deçà duquel des correctifs doivent être prévus, inférieur à celui en vigueur dans le privé (85 points), et contre caractère peu contraignant.



J'ADHÈRE À
LA CFDT



UFFA.CFDT.FR

« IL EST POSSIBLE POUR UN EMPLOYEUR DE GENRER UN RECRUTEMENT OU UNE PROMOTION »

FAUX ! À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination, dont le sexe, l'état réel ou supposé de grossesse, la situation de famille, l'apparence physique, etc. La réglementation vise non seulement les discriminations directes, mais également indirectes, qu'elles soient le fait d'individus, ou d'organisations. Par exemple: une mesure défavorisant les agents à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque les femmes sont plus nombreuses à exercer à temps partiel.

« LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE BÉNÉFICIE D'UN DISPOSITIF FINANCIER POUR SOUTENIR DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

VRAI ! Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle a été créé dans la fonction publique de l'État. Il vise à financer des projets ayant pour objet de lutter contre l'inégalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles, d'encourager la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes, etc. Pour l'année 2024, 190 projets ont été déposés par des employeurs des trois versants de la fonction publique (79 pour la FPT, 74 pour la FPE et 37 pour la FPH).

« DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LES PLAFONDS DE VERRE N'EXISTENT PLUS »

FAUX ! Bien que les récentes mesures de nomination paritaire aient montré des effets positifs, les plafonds de verre persistent, d'autant plus que ces initiatives se concentrent uniquement sur les niveaux supérieurs, négligeant les autres catégories professionnelles. Cela implique une révision des classifications et des rémunérations pour assurer une égalité réelle entre les sexes.

« AVEC 63% DE FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LA DÉCONSTRUCTION DES STÉRÉOTYPES N'EST PAS UN ENJEU »

FAUX ! La forte féminisation de la fonction publique n'est pas un rempart contre les stéréotypes de genre. En 2024, 40 % des Français considèrent encore comme "normal" que les femmes interrompent leur carrière pour élever leurs enfants. Cette vision, ancrée dans une division sexuelle des rôles sociaux, continue de peser lourdement sur les femmes, freinant leur accès à des emplois de qualité et à des postes de responsabilité.



J'ADHÈRE À
LA CFTD



UFFA.CFTD.FR