

# L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

## Synthèse

---

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale. Elle se double d'une réflexion à mener sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes dans toutes ses composantes.

## Sommaire de la fiche

---

Point 1 - Prêter une attention globale aux parcours professionnels

Point 2 - Réduire les écarts salariaux

---

## Point 1 - Prêter une attention globale aux parcours professionnels

---

Les employeurs territoriaux doivent porter une **attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes** et veiller à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que **les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents** ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs territoriaux doivent veiller à ce que **les agents à temps partiel, à temps non complet** bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

De fait, les temps partiels et non complets se concentrent essentiellement dans les services à la personne (crèches, écoles, maisons de retraite...) où l'on compte une très forte majorité de femmes.

Plusieurs collectivités se sont emparées de ce problème à la source en créant des emplois à temps complet (notamment en intégrant le temps des déplacements pour les aides à domicile ou en s'appuyant sur la réforme des rythmes scolaires), en transformant des heures de vacation en « emplois » ou en prévoyant des indemnités compensatrices pour les agents dont les postes n'ont pas pu évoluer.

Cette approche globale a un double intérêt car elle permet aussi de **revaloriser ces emplois** et par ce biais de favoriser la mixité.

Les employeurs territoriaux doivent veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique conditionnant un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur territorial de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières doit être initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les comités techniques (CT).

Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

## Point 2 - Réduire les écarts salariaux

---

Selon la dernière étude de l'INSEE (Insee Première - n°1486 - Janvier 2014), en 2011, un salarié de la fonction publique territoriale a perçu **un salaire net moyen de 1 823 euros en équivalent temps plein**.

Entre 2010 et 2011, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants. Compte tenu de l'inflation (+ 2,1 % en 2011), le salaire net baisse de 0,8 % en euros constants par rapport à 2010. En recul de 0,9 % pour les titulaires, il croît de 0,3 % pour les autres salariés.

**Le salaire net médian s'élève à 1 635 euros par mois en 2011 (la moitié des 1,831 de salariés gagne moins que cette somme)**. Il est inférieur de 10 % au salaire net moyen et diminue de 0,8 % en euros constants entre 2010 et 2011.

Pour les personnes présentes en 2010 et 2011 chez le même employeur et ayant eu une quotité de travail identique, le salaire net moyen progresse légèrement, de 0,2 % en euros constants.

Dans sa publication statistique complémentaire de septembre 2014 (« Emploi et salaires »), l'INSEE précise que la FPT est à la traîne dans les perspectives de carrière et les rémunérations offertes.

Contractuels inclus, les territoriaux ne sont pas mieux lotis que les salariés des petites entreprises. Ils sont en général moins diplômés que dans la fonction publique de l'Etat (FPE) et hospitalière (FPH). Mais même diplômé, l'écart de rémunération nette perçue reste considérable entre la FPT et les autres secteurs et versants.

Au même niveau de diplôme, dans la FPT, la rémunération, primes incluses, ne représente que 1,2 fois le salaire médian, la FPH et la FPE se situant à mi-chemin. Et cela alors qu'un homme, même peu ou pas diplômé, perçoit 1,1 salaire médian dans les services de l'Etat pour 1 dans la FPH et 0,9 dans une grande entreprise.

**Par ailleurs, être une femme reste source d'inégalité salariale**. A 30 ans, chez les moins diplômées, l'écart est de 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants qui ont très peu de primes), de manière à peu près identique aux grandes entreprises (23 %) et aux plus petites (24 %) quand la fonction publique hospitalière (FPH), très féminisée, affiche un écart de seulement 1 %.

Les jeunes diplômées s'en sortent mieux, avec un écart réduit à 8 % chez les enseignants et à 15 % dans la FPE, hors enseignants.

Ces inégalités femmes-hommes perdurent avec l'âge : à 45 ans, l'écart augmente légèrement à 25 % pour les peu ou pas diplômées de la FPT et des grandes entreprises. Il est de 30 % dans les plus petites et de 7 % dans la FPH.

**Pour les femmes très diplômées, les écarts se creusent eux aussi avec l'âge : 28 % dans le secteur public, 37 % dans les grandes entreprises et 49 % dans les petites entreprises à 45 ans.**

Il est possible pour les collectivités d'intégrer ces écarts et de les réduire en ayant une réflexion générale sur la structure des régimes indemnitaires.

Ces derniers peuvent varier en fonction de la catégorie des agents ainsi que de la qualité et de la nature des 55 000 employeurs, de 4 % en moyenne de la rémunération dans les communes de moins de 1000 habitants à plus de 32% dans les SDIS.

Cependant, les écarts entre les métiers de la filière technique, plus masculinisés et mieux payés, et les métiers des autres filières (culturelle, administrative, médico-sociale...), plus féminisés et moins payés, se vérifient le plus souvent sans justification sur le fond.

D'où l'intérêt de réaliser un diagnostic des situations par catégorie et par filière puis d'établir des grilles d'équivalence qui feront qu'à responsabilité et expertise identiques correspondra un même niveau de traitement.

Cette mise en cohérence aura bien entendu des conséquences financières lorsqu'il s'agira d'égaliser les situations et d'intervenir par exemple de façon volontariste sur les régimes indemnitaires des filières administratives et médico-sociales.

Globalement, il convient d'objectiver le régime indemnitaire des fonctionnaires en fondant l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, sujétions et contraintes particulières, compétences...

Pour ce qui concerne les agents non titulaires, de la même manière, il convient d'objectiver la fixation et l'évolution des rémunérations en se fondant sur des éléments précis : compétences, expériences, ancienneté dans l'emploi...

Enfin, il s'agit de ne pas oublier que tout travail sur les rémunérations restera vain à moyen terme sur les résultats obtenus s'il ne s'intègre pas dans **une approche systémique** combinant les interventions en matière de mixité des métiers, de reconnaissance et de professionnalisation du travail, d'accès à l'emploi et à la formation, de lutte contre les stéréotypes, d'articulation des temps de vie et de gestion du temps.