

# Egalité dans la Fonction publique :

## Il reste des bastilles à prendre !

Alors que les discours et engagements sur l'égalité homme femmes ne manquent pas, qu'année après année l'UGFF-CGT dénonce les effets d'annonce sans évolutions concrètes et l'absence de dispositions permettant de sortir d'une situation intolérable comme le montrent de nombreuses études, « *Fonction Publique* » a décidé de revenir sur le sujet avec des responsables syndicaux engagés dans la lutte pour l'égalité.

Table ronde avec **Ghyslaine Richard**, membre de la direction confédérale de la CGT et responsable du collectif femmes-mixité, **Céline Verzeletti** secrétaire générale de l'Union Générale des Syndicats Pénitentiaires et **Jean Marc Canon** secrétaire général de l'UGFF-CGT.

**« FONCTION PUBLIQUE » :** De nombreuses luttes ont été menées pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie comme au travail, des points ont été marqués, c'est incontestable au niveau historique, pour autant, lorsqu'on observe les choses dans l'actualité, ne peut on pas avoir l'impression que les choses marquent le pas, voire qu'il y a dans plusieurs domaines un certaine dégradation.

**Ghislaine Richard :** Moi je fais partie de celles qui pensent qu'il y a des évolutions importantes dans la prise en compte que je qualifierais de culturelle, mais qu'il y a encore de gros efforts à faire. Dans le même temps, il est incontestable qu'il y a des mesures qui ont été prises qui sont discriminantes. Par exemple en matière de retraite, la loi Balladur a entraîné des régressions particulièrement importantes des droits des femmes dont on constate aujourd'hui les effets. Le simple fait qu'on calcule sur les 25 meilleures années au lieu des 10 sur des carrières bien

souvent marquées par des temps partiels, des arrêts pour les enfants etc., tout cela est particulièrement pénalisant pour les femmes. Ce qui conduit aujourd'hui à des différences de 23 à 47% sur les retraites.

D'ailleurs notre union confédérale des retraités lance sur ces questions une pétition dans la semaine du 8 mars. On se rend compte en effet des conséquences lourdes des inégalités sur les salaires, dans les carrières, sur la retraite des femmes. Des dispositions prises il y a donc 15 ans et portant leur plein effet aujourd'hui, qui s'ajoutent aux mesures en pleine actualité.

Et dans le même temps, ce qui me fait dire qu'il y a des avancées dans les consciences, c'est qu'alors qu'hier ces inégalités étaient, ici et là, plus ou moins admises ou tolérées, elles sont devenues totalement injustifiables par quiconque. Comme l'a montré la récente conférence sur l'égalité, tout le monde – y compris patronat et gouvernement -

dit que c'est insupportable, qu'il faut faire quelque chose. Reste qu'il faut prendre les mesures en conséquence....

**J. Marc Canon :** Je pense que la société est marquée par des conceptions où la femme, y compris dans son insertion économique professionnelle, n'est pas tout à fait encore considérée à l'égalité de l'homme c'est le moins que l'on puisse dire. Dans le même temps il y a des aspects contradictoires, car s'il est exact, comme le disait Ghyslaine, qu'aujourd'hui rares sont ceux qui justifient le cantonnement de la femme dans une situation inégalitaire, dans les faits, concrètement, une série de réformes et de dispositions, prises par les gouvernements successifs, ont toutes conduit à aggraver les inégalités. On voit donc qu'il y a loin de la coupe aux lèvres.

Si je prends les chiffres du régime général fournis par la CNAV, je constate que les femmes ont à 61% des carrières courtes, à 90% des interruptions durables de carrière ... or toutes les réformes qui se sont succédées ont pénalisé le fait d'avoir des carrières incomplètes, exposant ainsi prioritairement les femmes.

Mais, en lien avec l'actualité, je voudrais aborder deux autres points :

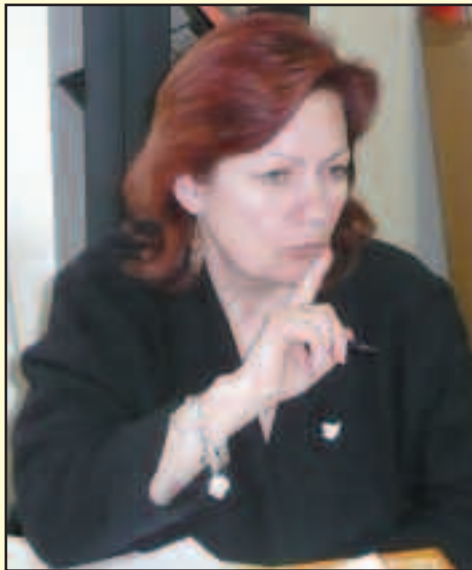
- tout d'abord le « travailler plus pour gagner plus », et sans revenir ici sur le jugement porté par la CGT sur le fait que cela ne constitue pas une réponse aux questions du pouvoir d'achat, je pense que cette approche est en elle-même porteuse d'aggravation des inégalités entre les hommes et les femmes. Si je prends les données concernant la fonction publique on constate que ceux qui font des heures supplémentaires, comme ceux qui alimentent un compte épargne temps, sont majoritairement des hommes. Donc ceux qui pourront

faire des heures supplémentaires ce seront les hommes, augmentant encore ainsi les inégalités en terme de rémunérations.

- il en est d'ailleurs de même sur le travail du dimanche qui revient en force ; Là aussi, et au-delà des critiques sur le fond, on peut estimer qu'une telle mesure est potentiellement porteuse de discrimination à l'encontre des femmes.

Au total donc, une série de dispositions qui portent des reculs pour tous et de manière plus forte à l'encontre des femmes.

**Céline Verzeletti :** J'ai moi aussi l'impression qu'il y a une certaine évolution au niveau des mentalités, mais dans le même temps on est en phase de reculs dans nombre de domaines - et y compris sur ceux concernant la situa-



**Ghyslaine Richard**

tion des femmes- et que de plus on est en difficulté pour mettre en place les ripostes permettant de nous opposer à ces reculs. Et c'est vrai aussi pour ce qui est des inégalités entre les hommes et les femmes.

Concernant la place des femmes au travail, je constate que, dans l'administration pénitentiaire, s'il y a eu un progrès à la fin des années 1990 avec la possibilité

donnée aux femmes de pouvoir travailler en détention « hommes » - ce qui était jusque là interdit - , aujourd'hui les choses changent.

Cette décision qui a connu bien entendu quelques difficultés au début, des surveillants hommes acceptant difficilement une telle évolution, arguant notamment des risques au niveau de la sécurité, est aujourd'hui bien admise. Mais c'est d'en haut que viennent les remises en cause, sous prétexte de quelques agressions en nombre extrêmement minime, et en lien aussi, il faut bien le dire, avec une conception de plus en plus exclusivement tournée vers le sécuritaire. Et c'est ainsi que s'opère un revirement et qu'on nous dit que désormais on recrutera moins de femmes. Et ça c'est un recul. Or ce qu'on constate aussi ce sont les difficultés que l'on rencontre pour faire prendre conscience par exemple aux jeunes femmes travaillant en détention hommes que ces acquis sont aussi le résultat de combats, et que pour s'opposer aux reculs et préserver ces acquis, pour avancer encore car on est tout de même loin du compte, il faut se retrousser les manches et agir.

**Ghyslaine Richard :** C'est en effet toujours une bagarre. Il y a des choses qui paraissent irréversibles, comme par exemple le fait que les femmes soient dans l'activité professionnelle, et on peut avoir des discours politiques très égalitaires... et dans le même temps des mesures qui remettent tout en cause.

**« FONCTION PUBLIQUE » :** Le gouvernement a organisé en octobre dernier une conférence sur l'égalité. On peut y voir à la fois la confirmation de ce qui vient d'être dit, à savoir que cette question est aujourd'hui incontournable pour tous, et d'autre part la reconnaissance de l'importance des problèmes qui subsistent.

**Ghyslaine Richard :** Lors de cette conférence, la délégation CGT a insisté sur le fait qu'il était déterminant de dépasser le constat. En effet là-dessus les convergences sont larges : le partage des métiers, les différences salariales, le « plafond de verre » auquel se heurtent les carrières des femmes de l'encadrement... etc. Ce qu'il faut aujourd'hui c'est prendre des dispositions concrètes pour faire bouger les choses. Et on ne peut pas se satisfaire qu'il y ait des lois, des textes et que ceux-ci ne soient pas appliqués. Je relève d'ailleurs que la CGT a été la

femmes et les hommes. Cela signifie que sur la période 2008-2010 on doit négocier dans toutes les entreprises afin d'arrêter des plans de rattrapage, sinon, dès janvier 2010, il y aura des amendes à payer. Dont acte. Par ailleurs, dans la foulée de la conférence, un travail a été engagé pour affiner les rapports de situations comparées afin de mieux appréhender les situations existantes et donc mieux apprécier la nature des dispositions à prendre. Ce travail est en train de s'achever, et on saura rapidement ce que le gouvernement en retient. A partir de là il faudra aussi que tout le monde prenne en compte ces dispositifs.

force est de constater que ce n'est pas le cas. Il est d'ailleurs frappant de constater que dès qu'il y a une marge de manœuvre, une « souplesse » comme disent les employeurs, les choses se compliquent très vite.

Le cas de l'accès aux emplois supérieurs est d'une certaine manière exemplaire lorsque, malgré un vivier relativement large et des potentiellement promouvables en nombre important, on constate que les femmes sont très très peu nombreuses à passer les mailles du filet, en nombre scandaleusement faible, y compris pour ce qui est des nominations effectuées au choix du gouvernement. Et ce qui est plus inquiétant encore c'est que, année après année, les choses n'évoluent pratiquement pas. Ainsi, comme nous le disions tout à l'heure, il est vrai que lorsque le conseil supérieur examine le rapport au parlement sur l'égalité des sexes, personne ne dit que ce problème est marginal, qu'on a d'autres chats à fouetter, au contraire tout le monde dit que ça ne peut pas durer... et pourtant dix, quinze ans après, les choses en sont quasiment au même point. Il y a bien d'un côté un discours et de l'autre la réalité des choses.

Pour ce qui nous concerne nous avons demandé à plusieurs reprises -et nous allons réitérer cette demande - la mise en place d'une conférence portant d'une part sur l'examen des discriminations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - y compris des indicateurs nouveaux nécessaires pour bien les appréhender - et d'autre part des mesures à adopter pour y remédier.

**Céline Verzeletti :** Dans la fonction publique, même si normalement il ne devrait pas y avoir de problème, on voit bien que ce n'est pas le cas.

**Les carrières des femmes**  
 (source CNAV-Oct.2004)

**Carrières courtes :**

**Hommes : 39%      Femmes : 61%**

**Interruption durable entre 25 et 35/40 ans :**

**Hommes : 10%      Femmes : 90%**

Y compris d'ailleurs du côté des organisations syndicales, où il faut bien reconnaître que cela ne fait pas toujours partie des priorités.

seule à souligner la situation inégalitaire qui règne dans la fonction publique et l'importance qu'il y a à ce que le gouvernement employeur balaye aussi devant sa porte et fasse montre d'une exemplarité en la matière. Il faut constater que cela n'a guère été repris par d'autres... et aucunement par le ministre.

Pour l'essentiel la conférence sur l'égalité s'est conclue notamment par l'engagement - et ce n'est qu'un engagement - qu'à partir de 2010 seraient prises des sanctions financières - à portée dissuasive a-t-il été précisé par le Ministre - à l'encontre des entreprises qui ne mettraient pas en oeuvre des plans de rattrapage des écarts de salaires entre les

**« FONCTION PUBLIQUE » :** On l'a vu, dans le secteur privé il y a le rapport de situations comparées et les plans de rattrapage auxquels s'ajoutent une négociation triennale sur l'égalité ainsi que l'inclusion de cette dimension dans les négociations salariales annuelles. Certes l'efficacité n'est pas démontrée, mais il s'agit bien d'outils dont les syndicats et salariés peuvent se saisir. Mais qu'en est il dans la fonction publique ?

**J. Marc Canon :** Compte tenu des dispositifs législatifs et réglementaires qui la régissent, on pourrait croire que la fonction publique est en dehors de ces problèmes de discrimination. Or

Ceci dit il y a plusieurs facteurs et il convient à mon avis que l'on aborde le sujet dans toutes ses dimensions. Si je prends le cas de mon administration, l'administration pénitentiaire, où les concours distincts disparaissent en montant dans la hiérarchie, on constate que le nombre de femme dans ces catégories est faible. Et qu'aussi moins de femmes postulent à des avancements, parce que cela impose bien souvent une mobilité, plus de disponibilité, et que, notamment si la femme est aussi mère de famille, elle estime qu'elle ne pourra pas assumer les changements que cela pourrait créer dans sa vie. D'une certaine manière il y a une forme

femme va s'exclure de toute promotion. Avec des conséquences aussi sur les salaires. Les heures supplémentaires, c'est aussi qui peut en faire, et il en est de même pour le travail de nuit ou différentes affectations permettant d'apporter des compléments de rémunérations. Autant de réalités, autant de choix qui ne peuvent pas être faits, qui pèsent sur les carrières et le niveau de rémunération des femmes.

**Ghyslaine Richard :** C'est aussi vrai dans le secteur privé où, au delà des salaires, une série d'éléments de rémunérations dépendent de la disponibilité, voire de la mobilité, et c'est aussi pourquoi nous avons demandé que dans les rapports de situations comparées on traite de la rémunération globale et pas seulement du salaire.

**« FONCTION PUBLIQUE » :** Il y a une expression qui fait florès, c'est celle du « plafond de verre ». Tout serait transparence et pour autant il y aurait, pour accéder aux emplois supérieurs, un plafond de verre auquel les femmes se heurteraient et qu'elles ne pourraient franchir. Qu'est ce que cela vous inspire ?

**Ghyslaine Richard :** Il faut dénoncer cet état de fait qui, au travers de promotions aux emplois de direction en proportion extrêmement moins nombreuses que ce qu'est la place des femmes dans les « viviers », montre qu'il n'y a pas un plafond de verre mais bel et bien des blocages, y compris, au regard des

## Salaires

(fonction publique de l'état)

**Salaire moyen : Femmes -16%**

**Cadres : -22,4%**

**Intermédiaires : - 7,1%**

**Catégorie C : -15,6%**

chiffres, pour ce qui est des promotions au choix du gouvernement.

Mais au-delà de ces dénonciations, il est important de se doter d'outils permettant de travailler ces questions de manière différente, de ne pas être simplement en situation de réaction. Ce que l'on note c'est que là où se sont mis en place des « collectifs femmes-mixité » ça bouscule les choses et il y a une meilleure prise en compte revendicative.

**« FONCTION PUBLIQUE » :** Revenons plus spécifiquement à la situation dans la fonction publique. Le dernier rapport concernant la question de l'égalité des sexes dans la fonction publique (2006 –ndlr-) considère que, compte tenu des dispositions légales et législatives qui excluent toute discrimination, les causes de la situation rencontrée seraient exogènes. Il n'y aurait donc pas de causes internes à la fonction publique. Qu'en pensez vous ?

**J.Marc Canon :** Il me paraît évident qu'il y a des causes endogènes. Exogènes bien entendu, on ne va pas revenir sur les inégalités dans la société, mais il y a aussi des causes internes. Il y a des causes qui sont liées aux pratiques de gestion. Certes on peut estimer que la voie du concours n'est pas discriminante en elle-même, encore qu'il n'est pas interdit de s'interroger sur les



Céline Verzeletti

d'auto censure a priori, et certaines femmes ne passeront même pas le concours. C'est pourquoi il faut aussi des réponses à différents niveaux comme celui de la garde des enfants. Chez nous il y a des horaires de nuit ou des horaires décalés, et c'est difficile à assumer pour une femme qui a des enfants. Si elle est en couple, c'est encore bien souvent la carrière du conjoint qui prévaut, et si elle élève seule ses enfants - ce qui est de plus en plus souvent le cas - c'est encore plus compliqué, et en l'absence de structures d'accueil pour les enfants la

oraux, mais il y a d'autres modalités que le concours dans la gestion dans la fonction publique. Il y a par exemple les avancements, les affectations, etc., qui relèvent

profondes crises économiques etc. Et dans le même temps, le fait que l'on ait des concours distincts a permis de constater que de manière générale les femmes

800 000 bébés à garder et 300 000 places de crèches et de halte garderies. Alors comment on fait ? Et bien on se débrouille et comme le poids des mentalités

## Place des femmes dans les emplois de direction

-Il y a 57% de femmes dans la fonction publique de l'état-

**Emplois laissés à la décision du gouvernement : 11%**

(alors qu'il y a 35% de femmes parmi les promouvables et 18% dans le vivier de nomination)

**Total des emplois de direction : 16%**

(alors qu'il y a 36% de femmes parmi les promouvables et 25% dans le vivier de nomination).

de choix, et ce qu'on constate, c'est que lorsqu'il y a choix, les femmes sont discriminées. Et ça ce n'est pas exogène, c'est bien propre à la fonction publique. Ce n'est pas plus à mon sens un simple concours de circonstances si la majorité des précaires dans la fonction publique sont des femmes. C'est bien qu'il y a là de manière explicite, implicite, étayées de manière volontaire ou non, des pratiques qui sont parfaitement discriminantes. Je n'épuise pas là le sujet, mais il est irrecevable de considérer que les causes de situations discriminantes dans la fonction publique seraient exogènes. Celles-ci existent bien entendu, mais on ne peut évacuer les causes internes

**Céline Verzeletti :** Cela me conduit à dire qu'en effet il faut regarder aussi du côté des concours. Certes il est vrai qu'a priori un concours est un mode d'accès qui n'est pas discriminant. Mais il y a quand même les oraux. Chez nous, on observe que selon les années les recrutés ont des typologies différentes. Soit ils sont de manière générale plus vieux, soit ils sont plus jeunes, soit ils sont issus majoritairement de zones géographiques particulières, de régions touchées par de

avaient un niveau plus élevé que les hommes. Ce qui ne se traduit pas dans les recrutements qui ne sont pas distincts. A mon sens il doit y avoir des réajustements. Ce qui expliquerait d'ailleurs les refus de notre administration de communiquer sur les grilles servant aux jurys à noter et classer les candidats.

**Ghyslaine Richard :** Au niveau de la conférence il a été fait état de la question de la formation, de l'orientation à l'école, du choix des métiers. Des choix qui sont bien souvent aussi induits par les acquis, les mentalités. Et qui conduisent à ce que les femmes fassent plutôt des carrières sociales, dans les métiers de santé etc, que dans l'industrie par exemple... Et ce n'est pas forcément les femmes qui veulent cela, mais aussi la formation qui produit certaines causes pré-déterminant les orientations futures.

Les autres causes se sont les interruptions de carrière, le temps partiel... et la fonction publique a un rôle à jouer, en tant qu'employeur mais aussi en tant qu'organisatrice de service public. Car bien souvent les femmes n'ont pas le choix : Il y a

fait que c'est encore plutôt maman que papa, surtout lorsque maman est caissière au super marché ou à temps partiel ou mal payée et que papa est lui ouvrier qualifié ou cadre à la banque, qui va prendre le congé... jusqu'à ce que l'enfant aille à l'école... et même là, lorsqu'on voit les réductions d'emplois à l'éducation nationale, les enfants à l'école à 3 ans ce n'est plus de manière générale la réalité. C'est vrai dans certains quartiers, là où les parents se battent, mais c'est bien plus souvent 5 ans ou 6 ans....

**« FONCTION PUBLIQUE » :** On a ciblé un certain nombre de situations, mais est ce qu'il ne conviendrait pas que l'on se regarde aussi, nous, en tant qu'organisation syndicale...

**Ghyslaine Richard :** Oui, il y a des choses à regarder, et si on a adopté en interne, dans la CGT, une charte ce n'est pas pour rien. Et je crois que lorsqu'on a des outils de cette nature ça oblige à regarder les choses de plus près, on n'attend pas que ça te tombe dessus, régulièrement on regarde les choses et régulièrement on fait un effort et ça fait bouger les choses. Il faut vraiment aussi travailler sur nous, c'est important parce qu'on a aussi un véritable rôle d'éducation populaire.

**J. Marc Canon :** Il y a aussi, en interne, des débats pour savoir ce qu'il faut entendre par égalité et

*est ce que les hommes et les femmes doivent forcément avoir les mêmes droits. Au moment de l'arrêt Griesmar il y a eu de grands débats pour savoir s'il était ou non progressiste que les hommes pères de trois enfants bénéficient des mêmes droits que les mères de trois enfants...*

**Céline Verzeletti :** ... et au bout du compte, au travers de la réforme, les femmes y ont perdu.

**Ghyslaine Richard :** De manière plus large il y a un débat pour savoir si des mesures particulières visant à réduire les inégalités n'ont pas un effet discriminant à l'encontre des hommes. Oui si ils étaient à égalité, sauf qu'il n'y a pas égalité et qu'il faut bien rattraper les écarts. Les choses seront différentes lorsqu'on aura rattrapé ces écarts.

Aujourd'hui il nous faut construire des réponses prenant bien en compte le réel et y compris avec des dimensions parfois contradictoires.

**« FONCTION PUBLIQUE » :**  
Alors comment faire bouger les choses ?

**J. Marc Canon :** L'idée c'est de mettre en place aux différents niveaux – de la fonction publique de l'état et aussi des grandes entités administratives – des observatoires qui permettent d'avoir, entre les représentants des personnels et les employeurs, voire peut être d'autres représentations qui restent à réfléchir selon l'endroit où on se situe, un regard le plus objectif possible sur les données en terme de rémunérations, de promotions, de grades, de formation professionnelle, tous les droits attachés au salariat etc– ce qui est un premier pas, un outil indispensable, mais qui ne suffit pas – et apporter des réponses aux pratiques inacceptables. Si on reprend la question des emplois discrétion-

*naires, ne pourrait on pas, dès qu'il y a choix et que l'on constate des écarts de l'importance de ceux d'aujourd'hui, mettre en place – même si c'est difficile compte tenu du cadrage réglementaire - des dispositions correctives. Je n'ai pas de solution « clé en main », mais il est clair qu'on ne pourra se limiter à constater année après année, il faudra aussi prendre des dispositions concrètes.*

**Céline Verzeletti :** Je pense tout d'abord qu'il ne faut pas perdre



**J. Marc Canon**

*de vue que les reculs imposés à tous ont des effets plus discriminant à l'encontre des femmes et que les avancées revendicatives gagnées pour tous tirent tout le monde vers le haut et limitent les effets discriminants. L'exemple des rémunérations avec la part de plus en plus basse du salaire illustre bien cette question.*

*Ensuite la place des femmes dans le syndicat, en nombre de syndiqués comme au niveau des responsabilités est une question importante. Et au niveau des syndicats ce n'est pas évident non plus ; C'est aussi les réunions le soir, les déplacements sur plusieurs jours... ce n'est pas non plus hyper adapté pour une*

*femme qui aurait des petits enfants. Il y a aussi des efforts à faire de ce côté là, car le combat, notamment syndical, est déterminant. Par ailleurs concernant l'évolution des mentalités il n'est pas évident que les choses aillent toujours dans le bon sens et il y a, me semble-t-il, réapparition de schémas anciens, au détriment de luttes émancipatrices, ceux-ci étant peut être considérés comme plus sécurisants dans un environnement de plus en plus précarisé.*

**Ghyslaine Richard :** Oui, c'est vrai que parfois le temps partiel, le congé parental sont considérés comme des bouffées d'oxygène au regard des conditions de vie et des conditions de travail vécues. Mais je ne suis pas certaine que ce soit une généralité. Dans le même temps – et il existe des études là-dessus - il y a aussi reproduction de schémas culturels.

*Malgré tout cela je voudrais quand même rappeler que dans les sondages que fait effectuer la CGT, il apparaît que l'égalité est la première revendication citée, que c'est celle aussi où les salariés pensent qu'il y a le plus d'avancées possibles. Donc nous avons du travail devant nous et intégrer cette dimension dans chaque revendication, dans chaque bataille revendicative, doit être une recherche permanente.*

*Il nous faut bien travailler les contenus revendicatifs, dépasser ce qui peut parfois apparaître comme contradictoire avec notre attachement à l'égalité, montrer que des dispositions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes constituent des avancées pour tous.*

*Et tout cela nécessite aussi de soigner notre outil et notre démarche syndicale.*