

## Réunion du 8 février 2022 écarts de rémunération entre femmes et hommes à Bercy : Du pain sur la planche !

Une réunion technique a eu lieu le 8 février à Bercy sur le sujet épineux et complexe de la différence de rémunération hommes/femmes dans nos ministères. Une récente étude de la DGAFP met en évidence des différences flagrantes liées à différents facteurs. C'est sur la base de cette étude que Bercy se met à enfin à travailler sur une question plutôt négligée voire niée jusqu'à présent.

Il convient évidemment de discerner les différences de rémunération générées par des éléments structurels : le temps partiel, qui de facto entraîne des distorsions de rémunération, et les effets de ségrégation réelle qui signale la moindre féminisation de certains corps et par conséquent des affaissements de rémunérations et de primes pour les femmes. Les effets culturels et démographiques sont importants également.

En 2019, pour la FPE : 13,1 % d'écart entre les rémunérations des femmes et des hommes.

L'effet de ségrégation de corps est important à Bercy et bien identifié. **Les femmes sont beaucoup moins représentées dans les corps les mieux rémunérés.** L'effet « primes » liées aux fonctions est également important pour certains métiers de nos ministères (par exemple la Surveillance en douane, ou les affectations outre-mer).

Il y a plusieurs manières pour les employeurs publics de travailler sur l'explication des écarts. On peut travailler en ETP, c'est-à-dire qu'on gomme l'effet « temps partiel » qui entraîne mécaniquement un écart accru des rémunérations ; ou alors on prend en compte les effets du temps partiel. **Encore aujourd'hui, 85 à 90 % des temps partiels sont pris par les femmes.** Il aurait cependant tendance à diminuer légèrement.

Ainsi, à Bercy, toutes directions confondues, si on raisonne en ETP on est à 8,1 % d'écart de rémunération en faveur des hommes. En prenant en compte en plus le temps partiel, on est à 10,9 % d'écart. L'impact du temps partiel est donc significatif, mais n'est pas le facteur unique.

Cette première réunion avait pour principal objectif de poser des éléments de diagnostic sur la base de l'étude DGAFP. Elle ne faisait que constater les écarts chiffrés corps par corps, grade par grade et direction par direction. Mettant en évidence des écarts faibles, moyens ou significatifs, l'exposé des chiffres donnait surtout envie d'en savoir davantage sur les facteurs humains réels responsables de ces situations. D'autres réunions ultérieures permettront d'affiner les analyses et, espérons-le, de prendre des mesures correctrices.

Au sein de nos ministères, la DGDDI reste le mauvais élève, compte tenu des différences accrues par l'insuffisante féminisation de la branche Surveillance. Le bon élève serait plutôt la DGCCRF qui comporte des métiers très peu genrés et des écarts de rémunération parmi les plus faibles de Bercy, même dans les catégories A+.

**Pour la CFTC, commencer à parler d'un problème c'est déjà l'identifier et braquer les projecteurs sur quelque chose qui jusqu'à présent restait dans l'ombre et le silence. Cette première étape est nécessaire mais bien entendu insuffisante. La CFTC participera activement aux discussions qui s'ouvrent et portera des propositions de nature à faire progresser la cause de la rémunération féminine dans nos ministères.**

**PRESSE CFTC : CONTACT**

Mail : [federation.cftcfinances@gmail.com](mailto:federation.cftcfinances@gmail.com)