



*Compte rendu de la réunion technique du 8 février 2022*

## **Écart de rémunération entre les femmes et les hommes du MEFR**

Établis à partir d'un outil de calcul stabilisé de la DGAFP, les résultats qui nous ont été présentés lors de cette réunion technique sont le préambule à un cycle de réunions qui devraient identifier les actions à mener pour résorber ce problème récurrent d'écarts de rémunérations.

L'étude a porté sur 25 corps de fonctionnaires les plus représentatifs du MEFR, soit sur un total de plus de 116 000 agents.

L'extraction des données étudiées s'est faite à partir de deux outils de paye des agents : les logiciels INDIA Remu et SIRHIUS. Ainsi 25 fiches détaillées ont été transmises et analysées par les directions générales concernées.

C'est à partir d'une synthèse de certaines de ces fiches que la réunion technique du 8 février s'est tenue.

**Les fédérations UNSA et CFE-CGC attendent de l'administration la diffusion de l'ensemble des fiches détaillées.**

Les résultats présentés lors de la réunion ont été décomposés selon les différents types d'écart identifiés : temps partiel, ségrégation (quand un corps est comparé à un autre corps), démographique et prime.

Le temps partiel est systématiquement converti en ETP pour permettre une juste comparaison entre la rémunération des hommes et des femmes. Cet «écart en ETP» met en effet en évidence l'effet « genré » sur la rémunération.

**Nos fédérations estiment cependant que le dispositif du temps partiel, utilisé à 80 % par des femmes, est la première raison des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Subi ou souhaité, les raisons de l'emploi du travail à temps partiel doivent être étudiées.**

### **Écarts de rémunération ministériels et par catégorie**

Les résultats présentés portent sur l'ensemble des directions du MEFR, sur la base de 5 à 7 corps puis font un focus sur un corps particulier.

Pour la catégorie C

L'écart réel (temps partiel pris en compte) et l'écart en ETP fait apparaître une différence de 4 points et prouve l'impact certain du temps partiel sur les écarts de rémunération.

Le taux de féminisation bien qu'en très légère baisse reste toutefois élevé : autours de 58 %.

Les écarts de rémunération entre les femmes et hommes est en progression sur 3 ans, passant de 0,10 % en 2019 à 1,80 % en 2021. Ils sont en défaveur des femmes et liés à l'effet de ségrégation : les femmes sont bien moins positionnées sur les postes les plus rémunérateurs.

Un focus réalisé sur les adjoints(es) administratifs (ves) montre que le taux de féminisation augmente avec le grade : 60,4 % de femmes adjointe administratives pour 87,7 % d'adjointe administrative principale 1ère classe. L'écart de rémunération posé en ETP est alors en faveur des femmes.

**Les fédérations UNSA et CFE-CGC a peut être un début d'explication à cette situation idyllique : le peu d'hommes présents sur les grades supérieurs est peut-être dû à des promotions qui n'ont pas été offertes aux femmes. « On dit ça, on dit rien... ».**

#### Pour la catégorie B

L'écart en réel (temps partiel pris en compte) et l'écart en ETP fait apparaître une différence de 3 points. Le temps partiel est encore bien présent mais se réduit très légèrement.

Le taux de féminisation est aussi en très légère baisse mais reste toutefois élevé : autour de 57 %.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont en progression sur 3 ans, passant de +0,40 % en 2019 à -0,20 % en 2021. En faveur des femmes en 2019, les écarts sont redevenus défavorables à ces dernières en 2021 essentiellement liées à l'effet de ségrégation là encore : les femmes sont bien moins positionnées sur les postes les plus rémunérateurs.

Le focus réalisé sur les secrétaires administratifs (ves) montre que le taux de féminisation est très élevé : environ 80 % des SACN en 2021, 76,8 % de SACS et 77,3 % des SACE. L'écart de rémunération est en faveur des femmes pour les SACN puis s'inverse pour les deux grades suivants.

#### Pour la catégorie A

L'écart en réel (temps partiel pris en compte) et l'écart en ETP continue à baisser et n'est plus que de 2 points. Le temps partiel est encore bien présent mais se réduit très légèrement.

Le taux de féminisation continue lui aussi à baisser et se situe à 51 %.

Pour autant, les écarts de rémunération entre les femmes et hommes sont en défaveur des personnels féminins de plus de 2 %.

Le focus réalisé sur les attachés(es) d'administration de l'État montre que le taux de féminisation élevé des attachés s'étiole au fur et à mesure de l'évolution au grade supérieur (en 2021 : 63,3 % d'attachées, 54 % d'attachées principales et 49,7 % d'attachées hors classe).

Les écarts de rémunération positifs pour les attachées, deviennent négatifs pour les attachées principales et hors classe.

#### Pour la catégorie A+

L'écart en réel (temps partiel pris en compte) et l'écart en ETP continue à baisser et atteint moins de 1 point en 2021. Le temps partiel n'est plus vraiment utilisé par les agents A+.

Le taux de féminisation s'écroule même s'il est en légère progression et se situe autour de 32 %.

Quant aux écarts de rémunération entre les femmes et hommes, ils sont en défaveur des personnels féminins de plus de 8 %.

Les explications de l'administration sur un mécanisme qui ferait que plus un corps se féminise plus l'effet démographique baisse, laissent nos fédérations perplexes à la lecture des chiffres présentés. En effet, les chiffres laissent apparaître le contraire : en 2019, 31,20 % de femmes pour un écart de rémunération en défaveur des femmes et liés à l'effet démographique de 3,60 % contre respectivement en 2021 : 32,40 % et 4,70 %.

**Sans nul doute une analyse plus fine des fiches est nécessaire et nos fédérations sont impatientes de la réaliser pour espérer apporter plus que des constats.**

Le focus réalisé sur les administrateurs (trices) civils(es) montre, là encore, que les écarts de rémunération positives pour les femmes du premier grade s'inversent pour les deux suivants.

Enfin, les primo-nominations des cadres supérieurs au sein des MEFR se féminisent pour dépasser d'un point les 40 % attendus en 2021 mais avec des disparités parmi les directions et notamment la DGFIP qui n'atteint que péniblement 32 %.

### **Écarts de rémunération par direction**

#### A la DGFIP

Le taux de féminisation est très bas aux deux extrêmes des corps : agents techniques : 15,90 % et administrateurs(trices) : 32,10 %.

Les écarts de rémunération sont globalement en défaveur des femmes sauf pour les agentes administratives et les contrôleuses.

**Cet écart positif s'explique selon nous par une stagnation des femmes aux échelons supérieurs sans promotion.**

#### A la DGDDI

Le taux de féminisation est très bas à tous les niveaux et les écarts de rémunération largement en défaveur des femmes.

**Les fédérations UNSA et CFE-CGC estiment qu'un travail important est nécessaire sur la branche « surveillance » entre autre.**

#### A l'INSEE

Le taux de féminisation tend à diminuer pour les corps supérieurs passant de 67,7 % d'adjointes administratives à 34,10 % d'administratrices.

Toutefois les écarts de rémunération sont tous en faveur des femmes. L'explication avancée pourrait être la moyenne d'âge élevée des femmes à l'INSEE, les positionnant de facto sur les échelons supérieurs.

#### Dans l'Administration Centrale / corps administratifs

Le taux de féminisation tend à diminuer fortement pour les corps supérieurs passant de 85,10% d'adjointes administratives à 32,50 % d'administratrices.

Les écarts de rémunération sont tous en défaveur des femmes à l'exception de la catégorie C

qui présente un taux de féminisation de plus de 85 %.

**Faut-il donc une hégémonie féminine pour que la rémunération ne souffre pas d'écart en faveur des hommes ?**

**Il semblerait que oui !**

A la DGCCRF

Le taux de féminisation, élevé à tous les niveaux, laisse apparaître des écarts de rémunération en faveur des femmes sauf pour les inspectrices. L'écart de 2,90 % constaté serait lié à la moyenne d'âge plus élevée chez les hommes (pyramide des âges).

A noter : il n'y a pas de métier genré à la DGCCRF.

**En conclusion**

Cette réunion a présenté un diagnostic partiel de la situation au sein du MEFR avant un prochain rendez-vous qui permettra d'établir un plan d'action.

**Les fédérations UNSA et CFE-CGC quittent la réunion avec la conviction que la clé d'une rémunération égale entre les femmes et les hommes tient à la fin des métiers genrés et à l'accès des femmes à plus de promotions. La suite des échanges confirmera peut-être cette première analyse.**