



HAL
open science

Aux sources des inégalités de rémunération H / F : l'apport d'une approche quali / quanti

Hélicia Claude, Quentin Esteve, Dominique Falliero, Cédric Peinturier

► **To cite this version:**

Hélicia Claude, Quentin Esteve, Dominique Falliero, Cédric Peinturier. Aux sources des inégalités de rémunération H / F: l'apport d'une approche quali / quanti. 2018. hal-01855789

HAL Id: hal-01855789

<https://enpc.hal.science/hal-01855789>

Submitted on 8 Aug 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Aux sources des inégalités de rémunération H/F : l'apport d'une approche quali/ quanti

*Synthèse par le Groupe d'analyse d'action publique du Mastère PAPDD, année universitaire 2017-2018.
Pour le compte de la Haute Fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la
lutte contre les discriminations aux Ministères de la Transition écologique et solidaire (MTES) et de la Cohésion
des Territoires (MCT)*

Hélicia CLAUDE, Quentin ESTEVE, Dominique FALLIERO et Cédric PEINTURIER

Encadré par Annick VIGNES (ENPC-EHESS), Scarlett SALMAN (U-PEM)

Bien qu'inscrite dans la loi depuis 1972, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à travail égal reste un sujet constant de préoccupation à l'agenda social et politique. Elle est connexe à la question de l'égalité professionnelle, à savoir la possibilité de dérouler des carrières similaires, indifféremment du genre et du métier. Au sein de l'administration d'État, les règles de rémunération par grilles et les politiques de recrutement par concours sont réputées permettre de se prémunir de telles discriminations. Pourtant, leur existence est empiriquement démontrée et quantifiée. Comprendre les mécanismes qui leur permettent de se maintenir en mobilisant les outils de l'analyse sociologique, et analyser les contextes dans lesquelles elles se manifestent, constitue un enjeu clé dans le cadre d'une politique interne de lutte contre les discriminations.

La préparation du questionnaire par la réalisation d'entretiens semi-directifs

Notre GAAP a d'abord procédé à une revue de la littérature sur les processus d'inégalités de carrière et salariale au sein du public comme du privé, afin d'identifier les mécanismes par lesquels ils persistent dans le monde du travail. Il s'agit notamment des concepts de plafond de verre (difficulté à dérouler à accéder aux postes les plus élevés) et de paroi de verre (accès inégal aux filières, notamment les plus socialement valorisées). Ces éléments nous ont permis de bâtir une grille d'entretien biographique spécifique au public des MTES/MCT. Sa finalité était de nous servir de base pour mettre en lumière des aspects clés dans la construction des carrières et leurs liens avec la rémunération. A l'aide de cette grille, nous avons procédé à une série de rencontres avec des agents anonymes (femmes

comme hommes) en poste dans la sphère des MTES/MCT. Ces entretiens ont eu lieu suite à un appel à volontaires été relayé par le réseau « Parcours Professionn'Elles – Osons l'Égalité », interne aux MTES/MCT et qui travaille à la résorption des inégalités de genre. A travers l'analyse de quatorze parcours de vie au sein de l'administration, nous avons identifié une série de pistes d'explication qu'il nous paraissait nécessaire d'approfondir et de tester à grande échelle pour en quantifier la prégnance et l'importance au sein des services dépendants des MTES/MCT. L'objectif de cette démarche était donc de comprendre comment les discriminations de rémunération pouvaient s'incarner dans ces deux départements ministériels.

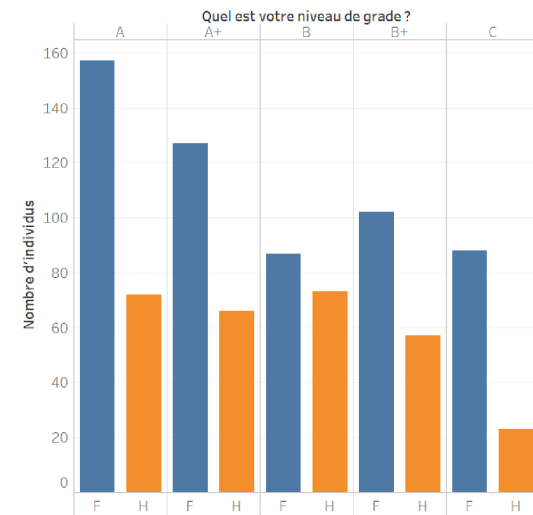
La rédaction et la diffusion du questionnaire via un réseau militant

Si la partie qualitative de notre travail vise à déterminer des hypothèses sur les mécanismes de discrimination au sein des MTES/MCT, c'est en vue de préparer la partie quantitative de notre travail grâce à l'élaboration d'un questionnaire afin de tester ces hypothèses ou de mettre à jour d'autres phénomènes connexes concourant à des discriminations. Notre questionnaire issu des enseignements des entretiens est composé de 147 questions (en comptant les réponses conditionnées), structurées en grandes thématiques sur la base de notre travail préalable : profil du répondant, rémunération, déroulement de carrière, mobilité, accès à la formation/concours, gestion de carrière, temps partiel, réseaux personnel et de corps, mentorat, conciliation des vies privée et professionnelle, télétravail.

Hébergé en ligne, le questionnaire a été diffusé par le biais du réseau « Parcours Professionn'Elles » pendant une durée de trois semaines. Ses membres en ont en effet été les premiers destinataires même si certains l'ont relayé en dehors du réseau. La confidentialité et l'anonymat des réponses étaient

garantis. 853 personnes y ont répondu, dont 66% de femmes, 34% d'hommes. La très grande majorité des répondants n'appartenait pas au réseau, ce qui illustre l'efficacité de sa communication externe sur les trois semaines où le questionnaire est resté en ligne (qui incluaient notamment les fêtes de fin d'année).

Répartition par grade et par genre



Répartition des répondants par grade et par genre

Le genre comme un facteur de discrimination « parmi d'autres », et des effets systémiques d'éviction

Sur la base des questionnaires remplis, nous avons effectué un travail d'analyses fréquentielle mais aussi économétriques, consistant à rechercher les facteurs explicatifs des réponses données par les caractéristiques ou les réponses des personnes enquêtées. Si notre étude est nécessairement limitée par la taille de certains sous-échantillons (par exemple les hommes de catégorie C sont moins de vingt dans notre panel de répondants), elle permet toutefois d'obtenir des résultats robustes sur d'autres populations plus représentées.

La planification de la carrière

Un ressenti de discriminations directes (tous motifs, légaux ou non, confondus) est exprimé de manière conséquente, principalement chez les agents les plus âgés et les mères de famille. L'âge, le diplôme ou corps et le genre sont, dans l'ordre, les trois motifs de discrimination ressentie les plus exprimés. Ils renvoient tous trois à des stéréotypes de

manque de compétences, dans une administration dans laquelle la technicité est une valeur noble.

Plus indirectement, il apparaît que les critères de mobilité reflètent des préférences genrées et distinctes par corps, et que les femmes ont également une mobilité plus restreinte que les hommes. Dans la mesure où une carrière de cadre se construit notamment à travers des choix pertinents de poste permettant ou validant des promotions, cela contribue à pénaliser les déroulements de carrière des femmes, et donc concrétise le plafond de verre.

L'administration dans son ensemble est considérée comme déficiente au niveau du conseil de carrière, ce qui amène les agents à passer par des réseaux informels plus ou moins développés pour construire leur déroulement de carrière. Si les moments de convivialité entre collègues en font partie, leur tenue fréquente sur des plages de vie privée (soir, week-end) réduit l'accès que les parents, et en particulier les mères, peuvent y avoir. Ici, c'est l'accès

aux informations ou personnes stratégiques qui se retrouve en partie genré.

Le système de rémunérations

Les agents des MCT/MTES ont majoritairement le sentiment que le statut de la fonction publique d'État apporte plus de garanties d'égalité salariale entre femmes et hommes que celui du privé, ce que la bibliographie confirme.

S'ils connaissent bien le montant de leur rémunération, y compris le montant des primes qu'ils perçoivent, le système des primes et la gestion de leur modulation demeurent opaque pour la grande majorité des agents.

Ceci peut expliquer une proportion limitée de mécontents quant aux modulations de leurs primes. Ceux-ci ressentent de la discrimination dans l'attribution de leur rémunération indemnitaire, essentiellement liée à l'âge ou au niveau de diplôme bien que des cas de discrimination liés spécifiquement au genre soient aussi détectés. Par ailleurs, certains, par leur connaissance du système de gestion des primes, expriment une conscience que les justifications d'attribution ne sont pas nécessairement toujours liées à la manière de servir, sans tomber dans

la discrimination intentionnelle. Dans les deux cas, la frustration est néanmoins réelle.

L'organisation du temps quotidien

L'analyse des entretiens et des réponses au questionnaire nous permet d'avoir un point de vue sur l'organisation des agents et la manière dont ils concilient leur vie privée et leur vie professionnelle. Cette analyse révèle le conflit entre ces deux aspects, chacun étant particulièrement exigeant, avec des contraintes de vie privée bien plus marquées pour les mères de famille, ou les femmes en général.

Dans ce contexte, le système offre des possibilités à chaque agent pour optimiser l'articulation des temps professionnel et privé. Ainsi, télétravail et temps partiel sont des droits auxquels peuvent prétendre l'ensemble des agents. Toutefois, les agents qui font le choix de donner plus de priorité à leur vie privée en ayant recours au temps partiel ou au télétravail sont pénalisés sur de nombreux plans : progression de carrière et modulation de primes et, pour le temps partiel uniquement, maintien de la charge de travail en dépit d'une réduction de rémunération et allongement des durées de cotisation retraite. Ces agents sont pour une large majorité des femmes.

Conclusion et propositions pour le MTES/MCT afin de converger vers la disparition des discriminations

Nous avons mis en évidence que les symptômes et les causes de discrimination genrée au sein des MTES/MCT correspondaient dans l'ensemble aux déterminants identifiés par la littérature, notamment pour ce qui concerne le secteur public français. Ainsi, on y distingue également, d'une part, des causes liées à l'éducation, à la socialisation familiale, aux représentations de la famille qui pénalisent les femmes dans toutes leurs activités professionnelles et, d'autre part, des particularités de fonctionnement et d'organisation de niveau institutionnel qui peuvent indirectement induire à des discriminations genrées, en ce qu'elles excluent des parents qui sont en moyenne des mères. Toutefois, ces discriminations ne sont malheureusement ni les seules, ni déclarées comme les plus prégnantes. Elles se cumulent ou se recoupent aussi avec des

discriminations ressenties comme liées à l'âge ou au statut familial, par exemple. Néanmoins, malgré la persistance de discriminations genrées au sein des MTES/MCT, les travaux antérieurs ont pu montrer que celles-ci étaient substantiellement moindres que dans le secteur privé, et que des exemples de réussites pouvaient être analysés pour comprendre sur quels leviers agir en priorité.

Dans un contexte où l'intensification des exigences sur les moyens risque d'accentuer les mécanismes institutionnels d'éviction des femmes, il est nécessaire de travailler à couper les vecteurs identifiés de discrimination. Nous proposons ainsi que les MTES/MCT portent à la discussion dans ses instances internes :

- une gestion plus transparente et collective des rémunérations et décisions concernant la carrière des agents
- des modalités de recrutement externes comme internes favorisant des flux entrants paritaires
- un travail ad hoc sur la prise en compte de la parentalité, et plus largement sur le respect de l'équilibre entre vies privée et professionnelle
- l'allocation aux managers de proximité d'objectifs (et des moyens associés) concernant la parité
- une réflexion objectivée sur la mise en place d'un contingentement genré concernant l'accès aux emplois de haut niveau

Ces propositions s'inscrivent dans le périmètre relevant du MTEs/MCT comme employeur : toutefois, il peut également être promoteur d'évolutions plus ambitieuses par leur portée dans la Fonction Publique, ou au-delà, auprès du Secrétariat d'État auprès du Premier ministre, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Bibliographie (spécifique)

Belvèze Corinne, Guérineau Quentin, Hayat Amaury, Moisson Paul-Henri (2016), « Étude statistique sur les causes des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes aux MEDDE et MLETR », Rapport de Groupe d'Analyse d'Action Publique pour le Mastère Spécialisé « Politiques et Actions Publiques pour le Développement Durable », École des Ponts ParisTech.

Blassenac Cécile, Castillo Etienne et Onno Edouard (2013), « Égalité professionnelle hommes-femmes, De l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », Rapport SNITPECT-FO – Groupe de travail 2013

Duvivier Chloé, Lafranchi Joseph, Narcy Mathieu (2016), « Pourquoi les femmes sont-elles moins rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ? », in *Le 4 pages* du Centre d'Études de l'Emploi, numéro 127

Gadéa Charles, Marry Catherine. "Les pères qui gagnent." *Travail, genre et sociétés* 1 (2000): 109-135.

Guillaume Cécile, Pochic Sophie, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, 2007/1 (N° 17), p. 79-103. DOI : 10.3917/tgs.017.0079.

Jacquemart Alban (2014), « J'ai une femme exceptionnelle, carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », in *Le 4 pages* du Centre d'Études de l'Emploi, numéro 114.

Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Le Mancq Fanny, Pochic Sophie, Revillard Anne, 2015, « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, n° 153, pp. 45-68

Nicole-Drancourt Chantal, 1989, « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue Française de Sociologie*, vol. 30, n° 2, pp. 57-80.