

ARSENAL  
BREST

la  
cgt

# INGENIEURS-CADRES

Novembre 2022 N°10

1. Les femmes,  
parents pauvres  
de la fonction  
publique

3.  
Non à la  
contractualisation  
de la fonction  
publique

2. « Redonner du  
sens au travail,  
une aspiration  
révolutionnaire »



CGT Arsenal de Brest



NEWSLETTER

# 1. Les femmes, parents pauvres de la fonction publique

**En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la fonction publique apparait comme un modèle, les grilles de salaires et le point d'indice étant, dans l'imaginaire collectif, les gardiens de cette prétendue égalité.**

**La réalité est tout autre. Ici comme ailleurs, les différences existent, elles sont nombreuses et toujours en la défaveur des femmes.**

## **Des métiers féminins dévalorisés**

Dans les 3 fonctions publiques, les femmes sont majoritaires (63 %), et concentrées dans des métiers dits féminins :

- 95 % dans la filière sociale et médico-sociale,
- 90 % dans les filières soignante et administrative
- 21 % dans les filières sécurité et police nationale !

Ces métiers sont mal payés, sous valorisés, et leurs qualifications ne sont pas reconnues.

Parmi les 10 % des fonctionnaires les moins bien rémunérés, 71 % sont des femmes.

La conséquence est sans appel.

Si les chiffres des différentes études varient, tous soulignent une inégalité flagrante, toujours au bénéfice des hommes : la CGT mesure l'écart de rémunération entre les titulaires des trois fonctions publiques à 19 %.

Les récents chiffres de l'Insee pointent un écart de 28 % pour le public et le privé confondus.

Des écarts qui se creusent au fil du temps

## **Principales sources d'écarts :**

- le temps partiel, le temps non complet (comme les AESH, les ATSEM, les aides à domicile, ces professions où les heures d'attente ne sont pas payées),
- les primes (les femmes touchent 1/3 de moins de prime que les hommes car elles travaillent dans des métiers où il n'y a pas ou peu de primes),
- le déroulé de carrière : les interruptions dues à la maternité, les congés parentaux pris à 96 % par les femmes, l'existence ou non de passerelle pour changer de carrière et la possibilité ou non d'évoluer constituent autant de freins.

« Il faut examiner la question comme un film, pas comme une photo, insiste Delphine Colin secrétaire nationale UFSE. Les écarts se creusent sur le déroulement de carrière et sur la possibilité d'évoluer ».

## Des mesures pour supprimer les inégalités

Pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes, il faut :

- revaloriser les professions à prédominance féminine,
- supprimer la précarité via des plans de titularisation – les femmes sont très souvent contractuelles -,
- mettre fin au temps partiel imposé,
- élaborer des parcours de carrière qui permettent de progresser, grâce à la formation professionnelle et à la prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience.

Enfin, il ne faut jamais oublier que l'égalité doit être présente dans toutes les thématiques de négociation.

L'individualisation des rémunérations, l'augmentation des contractualisations seront toujours défavorables aux femmes.

2. « Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire »

Coauteurs d'une enquête sociologique, Coralie Perez et Thomas Coutrot invitent à s'interroger sur le contenu et la finalité du travail. Trouver des voies pour lui redonner du sens pourrait devenir une revendication syndicale majeure.

### Comment le travail s'est-il appauvri au point de perdre son sens ?

Depuis les années 1990, la généralisation de la gouvernance actionnariale des entreprises et la financiarisation de l'économie ont entraîné des restructurations permanentes, des fusions-acquisitions, des changements organisationnels incessants. Tout cela a considérablement perturbé le travail dans tous les secteurs, y compris les services publics.

La transposition des règles de management du privé au public a provoqué l'externalisation de tout ce qui n'est pas le cœur de métier des activités, leur fragmentation, leur mise en concurrence.

Elle a produit des organisations de travail fondées sur des tâches standardisées, codifiées puis contrôlées par du reporting, qui ne laissent aucune autonomie au travailleur et rendent le travail fastidieux et mortifère.

### Quels sont les principaux facteurs de sens au travail ?

Nous avons identifié trois dimensions essentielles le sentiment d'utilité sociale pour les destinataires de son travail, la cohérence éthique, c'est-à-dire de pouvoir travailler sans contrevenir à ses valeurs ni entrer en dissonance éthique et écologique. En effet, le fait de voir l'environnement dégradé par son activité pèse de plus en plus dans cette perte de sens.

Enfin, la capacité de développement, c'est-à-dire apprendre de son travail, exercer son intelligence et sa créativité.

Le salaire ne figure pas parmi les facteurs de sens répertoriés dans votre enquête. Pourquoi ?

**Le salaire est un attribut de l'emploi, qui procure, certes, de la stabilité financière et sociale, des possibilités d'évolution et de carrière, mais ce n'est pas ce qui donne du sens au travail, à son contenu.**

Nous définissons le travail comme une activité de transformation, de la nature, du monde social et de l'individu lui-même.

D'ailleurs, les données statistiques montrent que les salariés démissionnent non pas à cause d'un salaire insuffisant mais parce que leur travail est trop intense et qu'il perd son sens.

**Il faut bien comprendre et c'est très important- que le salaire ne permet jamais de compenser le manque de sens et qu'un travail dénué de sens, ça vous rend malade.**

On entend, certes, parler de «travail alimentaire », mais c'est par un mécanisme de déni, de mise à distance de la souffrance de ne pas pouvoir travailler correctement, d'être entravé, voire humilié par le manque de reconnaissance.

Et quand les conditions de ce travail se dégradent, le déni ne tient plus et le risque naît d'aboutir à une décompensation, à une dépression.

### **Le sens du travail se trouve-t-il dans sa reconnaissance**

Oui et non. Oui, si l'on parle d'apport du travailleur à la société, mais non, si l'on pense reconnaissance par le salaire ou par la hiérarchie.

Autrement dit, les salariés veulent être reconnus pour ce qu'ils font, davantage que pour ce qu'ils sont.

Un travail, réduit à une série de gestes préprogrammés, prescrit par des logiciels ou des algorithmes, contrôlé mécaniquement par du report de données, vide de sens et dénie toute qualité et compétence à celui qui l'exerce.

**Redonner du sens, se réappropriier le travail, que peut le syndicalisme Chercher à accroître le pouvoir d'agir des salariés sur l'organisation du travail, prérogative exclusive de l'employeur, serait une revendication politique et révolutionnaire majeure pour les syndicats.**



### **REPÈRES**

**Thomas Coutrot** est statisticien et économiste. Chef du département Conditions de travail et santé de la Daces.

**Coralie Perez** est socio-économiste, ingénieurs de recherche à Paris 1 Panthéon Sorbonne et membre du Centre d'économie de la Sorbonne.

3.

## Non à la contractualisation de la fonction publique

**Avec 5,5 millions de fonctionnaires, la fonction publique est le premier employeur de France. Un employeur qui malmène parfois ses travailleurs ; privatisation, diminution des effectifs, réorganisations fréquentes dégradent non seulement la qualité du service public, mais aussi la vie de tous ceux qui travaillent pour la fonction publique...**

### Les contractuels de plus en plus nombreux

Elles et ils sont plus de 1,12 million, soit plus de 20 % de l'ensemble des fonctionnaires à être contractuels, c'est-à-dire à ne pas bénéficier du statut de fonctionnaire tout en travaillant dans l'une des 3 fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale).

Et ça ne va pas aller en s'arrangeant.

**« Du côté de la territoriale, d'ici 2030, les prévisions indiquent que presque 40 % des agents seront contractuels » alerte Didier Potiron, membre de la commission exécutive fédérale à la CGT.**

La loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et sa volonté de libéralisation affichée – l'objectif annoncé : rendre la fonction publique « à la fois plus ouverte et plus efficace » ! – élargit le recours aux contractuels, embauchés en CDD.

**Elle permet ainsi, mais ça la loi ne le dit pas, de tenir la promesse du candidat Macron : la suppression de 56 000 emplois sur les 70 000 annoncés.**

### Déshabiller la fonction publique

En créant le contrat de projet, la loi autorise les administrations à recruter des agents pour une mission, un projet, une opération spécifique, en contrat à durée déterminée, pour une durée de 6 ans maximum.

La majorité des emplois permanents, dans toutes les catégories, sont accessibles aux contractuels, si l'emploi est justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services.

Dans les mairies de moins de 1000 habitants, il est possible de ne recruter que des contractuels. Et contrairement aux fonctionnaires engagés au statut, les contractuels sont embauchés sur un grade, mais leur rémunération n'est pas liée à la grille. A eux de renégocier leur salaire tous les 3 ans.

## Des CDD encore plus précaires

Certains contrats sont encore plus précaires que les contrats de mission. Ce sont les temps partiels imposés, nombreux dans le scolaire, le périscolaire, l'aide à la personne... tous ces postes aggravent la précarisation.

*« Dans la fonction publique territoriale, ils sont plus de 250 000 à subir cette situation, des femmes pour la plupart » précise Didier Potiron.*

Il faut que cette situation cesse.

### La CGT revendique :

- Un nouveau plan de titularisation
- La création de 500 000 emplois supplémentaires, et
- Un recrutement systématique par concours, qui permet d'avoir un statut, un déroulement de carrière en changeant d'échelon et de grade, et une vision à long terme de sa rémunération.