

**Question écrite à la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes Villes, adjointe au ministre des Finances Sur « Administration fédérale. - Écart salarial et accès aux hautes fonctions. » 3/10/2016**

Si, dans la fonction publique, l'écart salarial est très réduit voire inexistant dû à l'application d'échelles barémiques spécifiques, la situation reste compliquée en ce qui concerne la carrière verticale. En effet, la différence de salaire commence plutôt à se creuser lors des promotions et de l'accès aux hautes fonctions de l'administration. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, en mars 2012, le gouvernement approuvait un projet d'arrêté royal mettant en oeuvre une action positive visant à lever certains obstacles que les femmes rencontrent pour accéder aux hautes fonctions de l'administration. Cela devait ainsi permettre de réduire les inégalités de genres existant au sein de la fonction publique administrative fédérale. Cet arrêté prévoyait l'introduction progressive d'un quota de deux tiers par service public appartenant à la fonction publique administrative fédérale pour les titulaires d'une fonction de management et les agents de l'État appartenant aux classes A3, A4 et A5. 1. Pouvez-vous faire le point sur la mise en oeuvre de cette action positive? Comment évoluent les écarts salariaux dans la fonction publique? 2. Qu'en est-il de l'accès aux hautes fonctions? Le plafond de verre existe-t-il encore bel et bien?

Réponse de la Secrétaire d'Etat :

Le rapport écart salarial démontre que l'écart salarial parmi les fonctionnaires contractuels n'est que de 1 %, et qu'il est même négatif chez les fonctionnaires statutaires (-5 %). Notons néanmoins qu'il existe une inégalité de genre dans le secteur public fédéral entre les contractuels et les statutaires: deux tiers (61 %) des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié (48 %) chez les fonctionnaires féminins. En ce qui concerne l'accès aux hautes fonctions dans l'administration publique fédérale, les chiffres restent malheureusement très inégalitaires. Ainsi, au 1er janvier 2016, les fonctions du 1er degré de la fonction publique fédérale comptaient 24 femmes pour 72 hommes, c'est-à-dire 25 % de femmes et 75 % d'hommes. Une seule femme (contre 10 hommes) était comptée parmi les postes N et 16 femmes (contre 48 hommes) aux postes N-1. L'arrêté-royal du 2 juin 2012 prévoit à l'article 1 d'instaurer un quota d'un tiers au minimum de chaque sexe au sein de ce que l'on appelle "les deux premiers degrés de la hiérarchie". C'est-à-dire d'une part les fonctions de management (N, N-1 et N-2) et d'autre part les fonctions de management N-3 ainsi que les agents nommés dans les classes A3, A4 et A5. L'article 2 prévoit plusieurs actions à entreprendre, d'une part, pour favoriser l'information et la sensibilisation du gouvernement ainsi que des différents services et, d'autre part, pour mener des actions concrètes visant à améliorer la diversité de genre au sein de la fonction publique fédérale. Le tableau 1 met plusieurs éléments en évidence. Tout d'abord, le très mauvais score de la Belgique en matière de représentation des femmes au sein de postes de management de la fonction publique fédérale en comparaison avec la moyenne européenne. Les postes analysés ici sont les deux plus hauts postes de management des SPF et SPP: N (Présidents des comités de direction) et N-1 (Directeurs Généraux). Ainsi, en 2015, la Belgique ne comptait que 8 % de femmes aux postes N et 14 % de femmes aux postes N-1 (la moyenne européenne est de 40 %). Enfin, l'évolution dans le temps est globalement négative. Ainsi, en 2009 les femmes représentaient 17 % des postes N et 14 % des N-1. Répartition par sexe et par degré de fonction Les tableaux 2 et 3 nous informent sur la répartition des fonctions des 1er et 2ème degrés en fonction du sexe et nous donnent dès lors un aperçu du respect des objectifs fixés par l'arrêté royal du 2 juin 2012. Le 1er degré, c'est-à-dire les fonctions de management, comptent 24 femmes pour 72 hommes, c'est-à-dire 25 % de femmes et 75 % d'hommes. La proportion de femmes est en légère augmentation par rapport à l'année dernière mais il semble que ce soit principalement dû à la diminution des effectifs masculins (-10 postes masculins et + 1 poste féminin depuis mai 2015). Dans le second degré les femmes représentent 33 % des effectifs, l'objectif de la loi est donc tout juste atteint (voir point 3). Néanmoins, on notera que plus on s'élève dans la hiérarchie, moins les femmes sont représentées (35 % des A3 sont des femmes, 16 % des A4 et 21 % des A5) Bien évidemment, ce

déséquilibre hommes-femmes est présent à d'autres niveaux. Les femmes sont ainsi surreprésentées aux niveaux les moins élevés de la hiérarchie (C et D). Elles constituent également la majorité des contractuels (près de 70 %).