

La Confédération discrimine les femmes et les employé-e-s des classes salariales inférieures

C'est le moment de l'entretien annuel d'évaluation (PEG). Les chiffres de 2022 montrent la situation suivante: les femmes et les employé-e-s figurant dans les classes salariales inférieures obtiennent des évaluations nettement moins bonnes que les autres employé-e-s. Le SSP demande chaque année l'évaluation et l'examine de près.

Les mauvaises évaluations des prestations (1 ou 2) étaient beaucoup plus nombreuses dans les classes salariales inférieures que dans les classes supérieures, mais il y avait aussi nettement moins de très bonnes évaluations (les différences sont particulièrement criantes au DFF, au DDPS et au DFJP).

Les chances d'obtenir une très bonne évaluation sont nettement plus faibles en tant que femme. Ces discriminations ont eu lieu au surtout au DDPS et au DFJP. Les cadres fournissent-ils/elles de meilleures prestations que les employé-e-s des classes salariales inférieures? Les hommes travaillent-ils mieux que les femmes? C'est peu probable. Le fait est que dans les classes salariales inférieures et chez les femmes, les salaires progressent plus lentement en raison des évaluations moins bonnes.

Fait marquant : depuis 2020, les primes de performance sont nettement moins nombreuses et plus petites qu'avant Covid. La Confédération économise ainsi 6 millions de francs par an.

Pour les femmes et employé-e-s colloqués dans des classes de salaires inférieures, le SSP Personnel fédéral revendique les mêmes chances d'obtenir de bonnes évaluations et primes. Soutenez-nous, demandez des évaluations équitables et correctes!

Evaluation des prestations - administration fédérale 2022

	Classes 1-17	Classes 18-23	Classes 24-38	Femmes	Hommes	Total
Echelon 4: très bien	13.7 %	18.5 %	22.6 %	16.8 %	19.4 %	18.5 %
Echelon 3: bien	80.7 %	78.2 %	75.7 %	80.0 %	77.0 %	78.0 %
Echelon 2: suffisant	5.5 %	3.2 %	1.6 %	3.1 %	3.4 %	3.3 %
Echelon 1: insuffisant	0.2 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %



L'entretien annuel d'évaluation (PEG)

Des objectifs définis de manière claire permettent souvent d'éviter des divergences ultérieures. Préparez-vous à l'avance et étudiez le procès-verbal du PEG précédent. Quels souhaits et objectifs voulez-vous formuler? Quels points forts voulez-vous mettre en évidence et comment entendez-vous améliorer vos points faibles? Avez-vous besoin de soutien, de cours, etc. à cet effet? Comment envisagez-vous d'optimiser la collaboration à l'avenir? Comment vous présentez-vous à l'entretien? Des remarques personnelles sont souvent plus efficaces que des accusations. Sur Internet, vous trouverez des conseils supplémentaires pour vous préparer, par exemple [ici](#). La personne qui n'accepte pas l'évaluation attribuée peut demander par écrit une vérification de cette dernière, dans un délai de 14 jours à partir du PEG: il ne suffit donc pas de simplement refuser de signer le document de l'entretien. Lors de cette vérification ou celle de la prochaine instance supérieure, les collaborateurs/-trices ont la possibilité de se faire accompagner (p ex. par un secrétaire du SSP). Et en cas de problèmes, veuillez, s.v.p., prendre contact dans les délais requis avec le SSP.