



Contribution de la FSU au groupe de travail relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre de fonction publique +

Sur la démarche de fonction publique +, si cela peut permettre d'enregistrer des avancées sur la question de l'égalité professionnelle nous sommes preneur-es. Mais pour autant il y a des plans d'action égalité professionnelle qui doivent pleinement être réalisés et qui doivent notamment avancer plus sur l'axe 3. Nous souhaitons que les efforts se concentrent sur cette question de la suppression des écarts de rémunération.

Sur la transposition éventuelle d'un index de l'égalité

Sur l'index nous sommes opposé-es à une transposition de cet index au sein de la fonction publique.

Tout d'abord il y a un risque non négligeable que les indicateurs de cet index finissent par se transformer en objectifs et toute la démarche d'égalité professionnelle va se trouver phagocytée par ces indicateurs. Il nous semble qu'entre le rapport annuel de la fonction publique, les bilans des LDG, les RSU, les rapports de situations comparées dans les ministères, collectivités, établissements hospitaliers, les outils de mesure sont largement déployés et permettent de mesurer finement les écarts de rémunération entre femmes et hommes et d'identifier pour une très grande partie la cause de ces écarts de rémunération.

L'index sera un outil bien moins fin pour identifier les raisons de ces écarts de rémunération.

Il nous semble que rajouter un outil, même s'il peut être très parlant, n'est pas ce qui palliera l'absence de volonté politique de s'attaquer aux racines des écarts de rémunération. Il peut même être pour nous contre-productif.

L'index est pour nous mal construit, il survalorise deux facteurs : le problème de manque de parité dans les instances de direction et le retour des congés maternité, et sous-estime le problème des écarts salariaux, en passant sous silence au moins deux facteurs majeurs : la dévalorisation des métiers féminisés et les temps partiels imposés.

Par ailleurs il a entraîné un coup d'arrêt des enveloppes de rattrapage salarial dans le secteur privé et même un ralentissement de la négociation en matière d'égalité, la négociation se basant avant sur des bilans sociaux sexués plus précis en matière d'écarts de rémunération et de promotion.

Rappelons que par ailleurs près de 40% des entreprises ne l'ont pas publié et le bilan des déclarants est très loin d'être satisfaisant. Aujourd'hui 96% des entreprises qui déclarent ont une note supérieure à 75, c'est-à-dire qu'ils n'ont rien à corriger sur les écarts de rémunération. Cela ne semble pas correspondre aux différences salariales aujourd'hui existantes et persistantes dans le secteur privé. Il y a donc un problème soit dans les indicateurs, soit dans le déclaratif.

Sur le dispositif des nominations équilibrées

Si l'accès plus important des femmes aux corps d'encadrement est un progrès notable, il ne faut pas oublier la mixité de nombre de métiers qui se dégrade. Par ailleurs dans une fonction publique qui est à plus de 63% féminine, est-ce que les modalités de ce dispositif ne vont pas poser de problèmes à terme ? Est-ce qu'il ne faudrait pas regarder le 40% et le « de chaque sexe » ?

Pour avoir une vue plus précise de ce dispositif, de son application et de ses effets, les bilans devraient pouvoir être publiés plus rapidement (il nous manque encore les bilans 2020 et 2021) - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/nominations-equilibrees-dans-lencadrement-superieur-de-la-fonction-publique>

Nous estimons que ce dispositif devrait être élargi à tous les emplois d'encadrement supérieur et de direction des fonctions publiques.

Ce dispositif devrait pouvoir s'étendre des primo-nominations au renouvellement des nominations.

A terme (assez court) devrait être mis en place un quota de 50% dans le stock de ces emplois, au moins pour la fonction publique d'Etat (le 40% n'a aucune justification objective dans une fonction publique composée de 60% de femmes, dont plus de 50% dans les cadres A).

Le seuil pour les collectivités locales pourrait être abaissé de 40 000 à 30 000 voire 20 000.

Sur les pénalités nous souhaitons qu'elles soient affectées à un fond de l'égalité dont l'usage devrait être réservé aux actions en matière d'égalité, et dont le bilan des dépenses devrait, lui aussi, être transparent.

Par ailleurs, même si ces nominations peuvent être plus équilibrées, il y a toujours un sujet dans l'écart de rémunération entre hommes et femmes quand on constate l'augmentation de l'écart dans le 9^{ème} décile.