



FOcus « *Egalité professionnelle* » Groupe de travail du 12 avril 2018

Des écarts de rémunérations, oui, mais pourquoi ?

De quoi parle-t-on ?

La charte égalité professionnelle 2014/2017 arrivant à son terme, le ministère a ouvert un nouveau « cadre de négociation » avec une série de réunions thématiques pour fonder les actions de la prochaine charte. Retrouvez le compte-rendu de la précédente réunion [ici](#).

La réunion du 12 avril, était la suite de celle du 12 mars au sujet des rémunérations.



Cette réunion a été l'occasion de souhaiter la **bienvenue à Héléne FERNANDEZ, la nouvelle Haute-Fonctionnaire** en charge de l'égalité hommes femmes et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme arrivée depuis tout juste une semaine!

De nouvelles études ... qui aboutissent aux mêmes conclusions

L'administration aura présenté une nouvelle étude, menée par l'ENPC, pour montrer si oui ou non, il existe des différences de rémunérations entre hommes et femmes au sein de la Fonction Publique.

Sans surprise, la réponse est OUI ! Et sans surprise, les conclusions de l'étude sont les mêmes que les études précédentes :

- les différences sur les traitements bruts sont surtout dues à l'âge et au corps (logique...)
- les différences de salaire se font sur l'indemnitaire, le traitement brut étant lié à l'indice détenu
- l'étude n'a pas permis de conclure sur le temps partiel puisqu'il a été écarté d'office, considérant que cette discrimination est déjà avérée
- **la discrimination entre hommes et femmes sur la partie indemnitaire est plus forte dans la filière administrative que dans la filière technique : 1570 € contre 111€ en moyenne sur 5 ans, toutes catégories confondues !**

Même si l'administration tente par tous les moyens de l'expliquer différemment par des arguments qui ne tiennent pas la route (monétarisation du CET important en 2017...), FO maintient que le régime de la PFR et désormais le régime du RIFSEEP sont des régimes injustes, inéquitables et opaques qui renforcent les inégalités et la discrimination !

Face à l'ensemble de ces constats, l'administration propose de **renforcer les communications a posteriori** des données genrées sur les rémunérations... FO rappelle que les commissions indemnitaires servent à traiter ces problèmes a priori et qu'il serait bien mieux que ces commissions fonctionnent correctement partout pour éviter que les problèmes n'arrivent !

L'administration s'engage également à initier de nouvelles études pour déterminer l'impact de la parentalité sur les rémunérations

La conclusion tirée par Force Ouvrière

FO réaffirme que l'action a priori est plus efficace que le constat a posteriori ! Affirmation qui ne semblait pas tomber sous le sens...

FO demande à la Haute Fonctionnaire en charge de l'égalité hommes femmes et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme de porter **ce constat alarmant** au sein du Ministère et en interministériel, constat qui est **en contradiction avec l'ambition présidentielle de faire de l'égalité femmes/hommes la grande cause du quinquennat !**

FO demande la dérogation définitive au RIFSEEP pour les corps pouvant encore y échapper et la révision des modalités d'application pour les corps y étant déjà soumis pour annuler les discriminations. Certains ministères y sont arrivés, pourquoi pas le MTES-MCT ?

A suivre :

Les prochaines réunions auront lieu le **17 mai et le 11 juin** pour aborder les sujets suivants :

- lutte contre les stéréotypes, action sociale, conciliation temps professionnel, temps privé
- Présentation du Parcours Professionn'Elles

Pour toute contribution sur ces sujets, vous pouvez contacter vos représentants FO.

Vos représentants FO :

Etienne Castillo
Laurence Pichelin
Malvina Simon

Les éléments portés par FO en ouverture de la réunion

Force Ouvrière remet le résultat de son enquête sur l'égalité hommes/femmes et rappelle que la question de l'égalité professionnelle ne saurait être sérieusement traitée sans viser à garantir l'équilibre entre activités professionnelles et personnelles, autour des axes suivants :

- La consolidation d'une fonction publique de carrière et non de métiers
- L'arrêt de l'individualisation des rémunérations et leur connexion à des cotations de poste, source d'inégalité professionnelle
- Le respect du principe statutaire d'égalité femmes/hommes dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions et le temps de travail, au travers notamment de la promotion d'un management respectueux de toutes les différences
- L'arrêt des politiques de suppressions d'emplois, de restructurations en cascade et la mobilité forcée qui en découle, ainsi que la détérioration concomitante des conditions de travail, qui contribuent à accentuer les inégalités dans les services et sont source de discrimination
- La mise en place de modalités de gestion du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et personnelle (semaine de 4 jours, déconnexion)
- Le renforcement de l'action sociale ministérielle et interministérielle et notamment à toutes les prestations facilitant la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.



Retrouvez les résultats de l'enquête et le courrier aux Ministres