

**Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, écarts de rémunérations :
Expliquer n'est pas justifier !**

Deux séances de discussions sur un nouveau plan ministériel égalité et une séance sur la mesure des écarts de rémunérations confirment le blocage qui subsiste depuis des années sur cette question.

Il s'agissait d'avancer sur l'écriture d'un nouveau plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté en avril 2019. Cinq axes ont été discutés : articulation vie privée/vie professionnelle, lutte contre les stéréotypes, égalité salariale et des carrières, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, modalité de mise en œuvre du plan. Nous attendons désormais une nouvelle proposition du ministère qui devrait intervenir avant septembre.

Nous avons rappelé que l'accord de 2013 signé par l'ensemble des organisations syndicales est toujours en vigueur, car repris par l'accord de décembre 2018 ; il s'agit donc de le mettre en œuvre.

Nous avons souligné l'importance d'avoir une démarche intégrée, c'est à dire d'analyser les conséquences des décisions prises en terme d'égalité femme/homme, avant de prendre la décision et pas après . Les restructurations en cours ou programmées si elles sont mises en œuvre ont et auront des conséquences sur l'égalité professionnelle, comme nous pouvons déjà le mesurer avec les collègues du pôle3E des DIRECCTES.

Une nouvelle fois, ce qui est proposé dans le plan consiste à mesurer, étudier, objectiver ; nous avons exigé qu'en parallèle, le ministère agisse là où des inégalités sont connues, par exemple pour les enquêtrices de l'INSEE ou la carrière des agentes de DGFIP.

Il s'agit pour nous d'aboutir au respect de la loi, c'est à dire « un salaire égal pour un travail de valeur égal ». La détermination de la valeur sociale du travail est donc la première étape, expliquer les écarts, pourquoi pas ? Mais expliquer n'est pas justifier, comme tente de le faire le ministre de la Fonction publique.

Nous avons alerté sur le fait que les mesures pour articuler vie privée et vie professionnelle ne doivent pas conduire à une attitude intrusive de la part de l'administration ; que le télétravail ne peut être la solution à tout, et en particulier aux inégalités femmes hommes.

La Fédération des finances CGT n'est pas opposée au télétravail, mais nous avons toujours alerté sur le danger de le cibler spécifiquement pour les femmes. Au contraire, les premières données montrent que plus de femmes que d'hommes télétravaillent, avec le risque que de nouvelles discriminations reposant sur le télétravail apparaissent.

Des budgets spécifiques doivent être mis à disposition des administrations pour récupérer le manque à gagner dû à la discrimination femmes/hommes (retard de carrière, primes variables inférieures etc...)

Nous avons exigé la formation de tous les agents du ministère sur les violences sexistes et sexuelles. Enfin, nous nous sommes félicités du dernier axe du plan, impliquant les directions du ministère dans sa mise en œuvre , condition pour qu'il puisse se diffuser dans les réseaux.

Le ministère nous a également présenté lors d'une rencontre dédiée une méthode de mesure des écarts de rémunérations mise au point par la **Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique**.

L'analyse de cette méthode montre qu'on y retrouve la philosophie de l'index d'égalité salariale mis en place en mars 2019 par le gouvernement pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

En effet, une partie des facteurs structurels des écarts n'entre pas dans le champ de l'index, comme les écarts de temps de travail, ou de carrière, la dévalorisation des métiers à prédominance féminine...

De plus la mise en place d'indicateurs inhabituels dans la méthode de la DGAFP comme « l'écart moyen de rémunération brute entre femmes et hommes rapporté à la rémunération d'ensemble », loin de nous éclairer va nous enfumer. La CGT a interrogé la DGAFP sur les raisons du changement de la méthodologie proposée entre 2016 et 2017.

La DGAFP a reconnu que ce choix méthodologique peut se discuter mais qu'elle avait considéré que c'était le plus opérationnel. Elle a reconnu également que ce choix, qui n'était effectivement pas celui retenu par elle au départ de l'expérimentation, avait été fait sans aucune discussion.

Sur la philosophie de la méthodologie, la DGAFP a affirmé qu'il ne s'agissait pas d'adopter la même démarche que pour l'index du privé (tout globaliser dans une seule cotation) mais au contraire de détailler le poids des différentes causes des inégalités pour agir.

La DGAFP a pris note de la demande de la CGT de mesurer les écarts dus au temps partiel et non complet, première cause d'inégalité salariale.

Dont acte ! cependant dans ses propres documents de présentation, la DGAFP s'appuie sur l'index du privé ; de plus les premières réponses apportées par les directions du ministère en séance nous font craindre un glissement rapide de l'explication vers la justification et l'inaction.

Cette méthodologie, même critiquable permet, une nouvelle fois de démontrer ce que nous savons déjà : carrière ralentie, filière et métier féminisés dont les sujétions et qualifications ne sont pas reconnues ; plus les primes variables sont importantes, plus la rémunération est discriminatoire, plus l'arbitraire domine dans la promotion, plus elle est discriminatoire etc...

Nous avons renouvelé nos exigences de réaliser des études de cohortes pour mesurer les discriminations de carrières, de réaliser une étude sur les non-titulaires (la méthodologie DGAFP ne concerne que les titulaires), d'une revalorisation des filières féminisées enclenchées suivant la méthode du défenseur des droits, de mesures immédiates pour corriger les écarts mesurés par la méthode DGAFP.

Il est pour le moins curieux que le ministère au sein duquel se trouve des administrations comme l'INSEE ou la DGFIP, ne soit pas force de propositions face aux difficultés rencontrées par la DGAFP dans la mise en place d'indicateurs à partir des fiches de payes. Le ministère, au lieu d'être acteur sur ce sujet est complètement soumis à la méthode voulue par la DGAFP.

Nous rappelons que nous avons les ressources pour mesurer les écarts de rémunérations des collègues, y compris contractuelles, mais qui ne veut pas voir ou entendre....

Montreuil, le 26 juin 2019