



Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 24 avril 2024

Déclaration liminaire – Réduction des écarts salariaux

Mesdames, Messieurs,

La CGT a examiné scrupuleusement les deux propositions de décret portant « mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ».

Il y a deux mois et demi, au travers de centaines de rassemblements partout en France, des milliers d'agent.es et de salarié.es du secteur public se sont mobilisé.es afin de réclamer l'effectivité de l'égalité salariale.

52 ans se sont écoulés avec leur lot de mesurette et d'outils, sans que les employeurs ne les appliquent réellement.

Les deux propositions de décret qui nous sont soumises sont contreproductives par rapport au but de la loi. Ces décrets portent entre autres des délais de « complaisance » pour ne pas trop bousculer les collectivités qui ne respecteraient pas la loi.

Or, dans notre société, si un.e citoyen.ne ne respecte pas la loi, une condamnation lui est infligée. Quand un.e agent.e est en insuffisance professionnelle, il ou elle peut être sanctionné.e mais, comme cela n'est pas suffisant, le ministre GUERINI souhaite faciliter son licenciement.

Quand il s'agit d'appliquer l'égalité des droits, l'égalité salariale ; quand il s'agit de faire respecter la loi dans les collectivités locales, le ministre a la main qui tremble et se voit complaisant avec les collectivités locales sous l'égide de « la libre administration ».

La CGT le rappelle : cela fait 52 ans que nos collectivités locales et nos employeurs doivent se mettre en conformité sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Celle-ci est inscrite dans la Constitution depuis 1972. Elle est renforcée par les lois de 1983 et 2001, ainsi que par l'Accord national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2018 dont un premier bilan a été présenté en janvier de cette année.

Les décrets présentés à cette plénière du CSFPT sont donc un signe de mépris pour les milliers d'agentes, de femmes qui souhaitent être reconnues dans leur travail et en vivre dignement.

Avons-nous encore besoin de citer les chiffres transmis par les services de l'État indiquant des écarts salariaux de 13,6 % dans la FPT ? Seulement 754 plans égalité professionnelle ont été conclus depuis 2020, plans obligatoires ne concernant que les collectivités de plus de 20 000 habitant.es, soit 4 % de l'ensemble des collectivités.

63 % des agent-es de la fonction publique sont des femmes. Les emplois à prédominance féminine restent désespérément sous-valorisés, y compris à qualifications et diplômes égaux.

Selon la DGAFP, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont en moyenne de 293 € par mois. Cet écart est parfois plus important, allant jusqu'à 500 € entre filières (par exemple : filière technique/

filière médico-sociale). Les écarts salariaux s'expliquent par l'importante majorité de femmes occupant des temps partiels contraints, des contrats plus précaires, par les freins à l'évolution de carrière, « le plancher collant » ou le « plafond de verre », la sous-valorisation des filières à prédominance féminine et les carrières hachées (période d'inactivité, congé maternité, congé parental).

Les faits sont là, l'urgence d'agir aussi

Nous regrettons donc que, de façon globale, les décrets présentés ce jour ne soient pas davantage fermes et contraignants, simples et compréhensibles pour faciliter l'application de la loi.

Ferme, pour imposer aux employeurs publics l'obligation de résultats dans la réduction des écarts salariaux, en les obligeant de consulter les instances dans le but de définir des plans d'action et diverses mesures correctives.

Contraignant par des délais calendaires d'obligations de publication, de transmission des informations sans que ceux-ci ne soient rallongés en cas de manquement.

Contraignant par des sanctions, que ce soit pour le non-respect des délais calendaires, pour la non-mise en œuvre de plans d'action ou pour l'absence de résultat. Après 52 ans, le temps de la pédagogie est révolu.

L'outil de mesure des inégalités salariales nommé « l'index » couplé à la « cible » sont des hypocrisies !

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a publié son bilan de l'Index égalité professionnelle, dit « Index Pénicaud », 5 ans après sa création. Le constat est sans appel, nous citons : « *Malgré des avancées indéniables, il n'a pas rempli toutes ses promesses.* » « *1 % des entreprises concernées seulement* », cela n'est pas mieux dans la FP, « *ne prend pas en compte les temps partiels* », « *non-prises en compte des métiers féminisés* »...

Et avec ça, vous voudriez que l'on valide un outil similaire et, cerise sur le gâteau, seulement pour une petite partie des collectivités locales et établissements publics, puisque celui-ci s'appliquerait uniquement aux collectivités et établissements publics locaux de 40 000 habitants ayant *a minima* 50 agents permanents.

Quid pour la grande majorité de collectivités en dessous de ce seuil, celles-ci ont donc un blanc-seing de poursuivre dans l'illégalité ?

Le combat contre les inégalités et pour le respect de la loi doit pouvoir se faire dans chaque collectivité et établissement public, quels que soient le nombre d'agent.es, titulaires et contractuel.les et le nombre d'habitant.es.

L'index de la fonction publique ne prend pas en compte l'ensemble des situations présentant des écarts salariaux et certains critères ne peuvent pas systématiquement être calculés.

Plus grave pour la CGT, cet outil est biaisé car, comme dans le secteur privé, il suffira d'avoir plus de 75/100 pour ne pas être sanctionné et, en dessous, la sanction financière se voit dégressive pour atteindre 1 % de la masse salariale en dessous de 40/100.

Or les exemples cités dans le document de présentation démontrent la facilité avec laquelle les collectivités vont pouvoir se tenir au-dessus de 75/100, sans avoir avancé des données, puisque celles-ci sont soi-disant incalculables.

Pour la CGT, cet index est une usine à gaz, où il va être trop facile de se perdre, trop facile de déroger à la règle, cet outil contreproductif n'a pas fait ses preuves après 5 années de mise en œuvre, on ne peut donc pas, sauf à vouloir que rien ne change, poursuivre la mise en œuvre d'outils ou de mesures qui ne permettront pas d'atteindre le but recherché.

La CGT a formulé en conscience plusieurs propositions d'amendements, tout en sachant qu'ils ne pourront pas être retenus, le but étant de laisser les traces d'un débat qui doit permettre au gouvernement de revoir sa copie, car on est très loin de parvenir au moindre résultat en la matière. Il n'est pas trop tard, alors plutôt que de vouloir stigmatiser les agent.es en légiférant sur la facilitation des licenciements, le ministre GUERINI n'a qu'à intégrer dans son futur projet de loi des mécanismes qui permettent réellement le progrès social dont est partie intégrante l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, une collectivité qui ne transmet pas de rapports avec des éléments chiffrés, un plan d'action et qui ne prend aucune mesure pour atteindre l'égalité doit se voir appliquer une sanction financière de 1 % brut de sa masse salariale globale. Il en est de même si, au bout de deux ans, les écarts persistent. Il n'est pas question d'attendre quatre ans pour que le couperet d'une sanction puisse enfin tomber. Il ne peut y avoir de dérogation ou de mise en demeure pour obtenir cette égalité. Elle doit se faire maintenant, dès 2024.

Ce n'est ni par des outils inadaptés et improductifs, ni par l'individualisation des rémunérations et le durcissement de la méritocratie, comme le souhaite le ministre GUERINI par son projet de loi pour la fonction publique, que vous répondrez aux inégalités de salaire et à leur nécessaire revalorisation.

L'égalité salariale, c'est aussi plus de cotisations sociales pour le financement de nos caisses de retraite, et la CGT rappelle que la CNRACL, c'est 30 milliards d'euros de déficit dans les années à venir.

La CGT, aux côtés des agent.es, ne baisse pas les bras, elle est engagée et déterminée à ce que l'égalité salariale ne soit plus une chimère mais une réalité pour toutes les agentes et dans l'ensemble de la fonction publique.