



## Contribution de Dirigeantes & Territoires au Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique

Monsieur le Ministre,

Vous nous avez convié.e.s à une rencontre des différentes parties prenantes afin de contribuer à la réflexion du gouvernement concernant d'une part, la transposition de l'index du privé dans la fonction publique et d'autre part, l'évolution du Dispositif de Nominations Equilibrées (DNE) et nous vous en remercions vivement.

Comme convenu lors de la rencontre du 8 novembre, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-dessous nos contributions.

### I. Transposition de l'index de l'égalité professionnelle F/H du privé dans la FP

L'index du privé tel qu'il est conçu en termes de nombre de points, répartition du nombre de points et système de sanction peut être transposé selon ces mêmes modalités dans la FP, afin de faciliter les comparaisons. L'obligation de publication annuelle de données chiffrées nous semble devoir être alignée avec la date de publication du RSU.

#### 1) Ecart de rémunération F/H

1.1. Le public concerné : fonctionnaires, contractuels de droit public et, le cas échéant, contractuels de droit privé intervenant dans le cadre d'un service public ou pour le compte d'un employeur public.

Cela permet d'intégrer tous les agents publics, en particulier dans la FPH où cohabitent de nombreux statuts particuliers.

1.2. Les structures concernées pour la FPT : toutes les collectivités territoriales et tous leurs établissements publics, y compris les centres de gestion.

1.3. Proposition de rester, pour les 3 fonctions publiques sur les mêmes seuils que ceux existants dans l'index du privé pour faciliter les comparaisons : plus de 50 agents et plus de 250 agents

1.4. Il est proposé de retenir la même méthode que le privé pour les temps partiels et les temps non complets : recalculer les rémunérations en équivalent temps plein pour chaque agent concerné.

1.5. Pour le calcul de la rémunération :

- il est indispensable pour la FPT d'intégrer le RIFSEEP avec ses deux composantes : l'Indemnité de Fonctions Sujétions Expertises - IFSE (part fixe) et le Complément Indemnitaire Annuel - CIA (part variable).
- Il nous semblerait par ailleurs utile de poursuivre la discussion sur les compléments de rémunération qui semblent d'ores et déjà écartés du calcul, tant leur analyse nous semble en elle-même constituer de précieux éléments de comparaison.

Par exemple en intégrant le SFT, on pourrait analyser s'il est principalement perçu par les hommes ou par les femmes. De plus, ce dernier étant calculé sur la base du traitement indiciaire, plus le salaire



est élevé, plus le montant du SFT est important. Ainsi, lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires ou agents publics, c'est celui qui a le salaire le plus élevé qui le percevra, sachant que le SFT est intégré au traitement indiciaire et compte pour le calcul du montant de la retraite.

Concernant la NBI, un comparatif F/H serait intéressant car la Nouvelle Bonification Indiciaire permet notamment de tracer les postes à dimension managériale liée à la fonction.

Enfin, concernant les heures supplémentaires, et compte tenu du fait qu'elles constituent une part très importante de compléments de revenus au sein des services techniques, leur prise en compte permettrait de comparer des situations genrées de fait (des filières techniques encore largement masculines à comparer à la filière médico-sociale très largement féminine et ne percevant pas ce même niveau d'heures supplémentaires).

## **2) Ecart dans la répartition des augmentations individuelles annuelles F/H**

2.1. Il est indispensable d'intégrer le RIFSEEP (notamment la part variable).

2.2. Pour cet indicateur, nous proposons de conserver les mêmes critères que pour le 1) en termes de public et structures concernés, de calcul en TP pour les temps partiels et non-complets.

## **3) Ecart dans la répartition des promotions de grade annuelles F/H**

3.1. Se fonder sur le nombre et la répartition F/H des promus et promouvables par catégorie, cadre d'emploi et filière, à corrélérer avec la répartition F/H par catégorie, cadre d'emploi et filière de l'employeur.

3.2. Tracer les cohortes de promus/promouvables sur plusieurs années pour vérifier et objectiver l'existence d'un plafond de verre.

3.3. Conserver pour cet indicateur les mêmes critères que pour le 1) en termes de public et structures concernés, de calcul en TP pour les temps partiels et non-complets.

## **4) Ecart de salaire et d'augmentation suite à un retour de congé maternité**

4.1. Il est indispensable d'intégrer le RIFSEEP (notamment la part variable).

4.2. Proposer une comparaison chiffrée des situations pour les femmes (retour de congé maternité) et pour les hommes (retour de congé paternité).

4.3. Intégrer également dans cet indicateur les congés d'adoption (souvent longs) qui sont pris aussi bien par les femmes que par les hommes.

4.4. Intégrer des éléments chiffrés de comparaison sur plusieurs années pour les femmes et les hommes ayant eu (ou adopté) plusieurs enfants.

4.5. Corréler les écarts de salaire avec les temps partiels pris l'issue de la naissance (ou de l'adoption) d'un enfant et comparer la répartition et la quotité des temps de travail entre les femmes et les hommes ;



DIRIGEANTES & TERRITOIRES

4.6. Corréler les écarts de salaire avec les congés parentaux pris à l'issue de la naissance (ou de l'adoption) d'un enfant et comparer la répartition entre les femmes et les hommes.

4.7. Conserver pour cet indicateur les mêmes critères que pour le 1) en termes de public et structures concernées, de calcul d'un équivalent temps plein pour les temps partiels et non-complets.

Au-delà de l'index, les trois fonctions publiques pourraient s'inspirer de la convention collective de la Sécurité Sociale (UCANSS) qui permet aux femmes de bénéficier d'un avancement à leur retour de congé de maternité si elles étaient promouvables durant leur période d'absence et qui par ailleurs leur permet de bénéficier d'un congé maternité allongé de 3 mois à temps complet ou de 6 mois à mi-temps

### **5) Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

5.1. Conserver cet indicateur pour les 3 FP, avec une mesure des écarts H/F

5.2. Conserver pour cet indicateur les mêmes critères que pour le 1) en termes de public et structures concernées, calcul d'un équivalent temps plein pour les temps partiels et non-complets.

### **6) Autres points complémentaires**

6.1. Si l'obligation de publication de l'index est maintenue au 1<sup>er</sup> mars (sur la base des chiffres de l'année n-1), veiller à une mise en cohérence des dates de publication des différents rapports (FIPHFP, RSU...).

6.2. Maintenir le principe d'une publication des indicateurs non atteints et du plan d'actions correspondant (principe du name and shame).

6.3. Accompagner et valoriser (y compris financièrement ?) les collectivités vertueuses.

## **II. Evolution du Dispositif de Nominations Équilibrées dans la FP**

Nous avons déjà bien développé ce point dans le courrier que nous avons adressé au gouvernement (joint en annexe). Nous rappelons ici nos principales recommandations :

1. Travailler sur le stock et non sur le flux des seules primo-nominations. La situation est analysée et commentée sur une part beaucoup trop restreinte de postes ce qui minimise les problématiques de parité.
2. Appliquer le pourcentage minimum de 40% aux seules femmes, dès lors que ce dispositif vise à corriger un déséquilibre.
3. Passer à un arrondi à l'inférieur et non au supérieur, aujourd'hui défavorable aux femmes.
4. Intégrer les postes de direction de cabinet dans la liste des emplois concernés.
5. Porter une attention particulière à la situation des SEM, syndicats, CDG, SPL, etc. échappant à l'obligation.
6. Appliquer le principe du name and shame, à l'instar des obligations liées à la publication des indicateurs de parité non atteints dans l'index.
7. Augmenter le montant des compensations financières versées par les collectivités et les établissements publics pour accroître la portée de la mesure et rendre le dispositif plus dissuasif.



8. Accompagner et valoriser (y compris financièrement) les collectivités vertueuses.

Enfin, nous souhaitons ici vous rappeler l'absolue nécessité de pouvoir disposer annuellement de chiffres nationaux stabilisés pour l'année n-1, publiées au courant du premier semestre de chaque année, permettant de faire une analyse par strate de collectivité et par type de poste occupé : DGS, DGA, DGST et direction de cabinet de la situation de la parité.

### III. Eléments complémentaires

Sans trop alourdir notre contribution écrite, nous souhaitons insister ici sur des points qui nous paraissent importants comme :

1. Le travail avec les associations d'élu.e.s pour faire avancer la question de l'égalité professionnelle.
2. La poursuite de notre contribution en 2023 dans le cadre du projet de loi.
3. Quelques points clés de réussite à intégrer dans la réflexion (en 2023 et au-delà) :
  - la parentalité comme élément structurant de la société : organiser systématiquement des intérimis pendant les congés maternité/paternité et d'adoption,
  - travailler sur l'équilibre vie pro/vie personnelle, ce qui contribuerait à rendre nos FP plus attractives,
  - poursuivre le développement des modes de garde ;
  - l'éducation comme vecteur de transformation sociétale et d'égalité : travailler sur les stéréotypes liés aux métiers dès le plus jeune âge, mettre en place des quotas dans les formations « genrées » (exemple proposé en séance : quota de filles dans les CPGE scientifiques) ;
  - imposer la parité à tous les niveaux de recrutement : jurys des concours d'entrée dans les grandes écoles, jurys de recrutement (notamment FPH et FPT), short list paritaires de candidats aux postes de direction et de direction générale.

Enfin, concernant le reste de nos propositions, nous vous joignons le courrier que nous vous avons adressé ainsi qu'à la Première Ministre.

Nous vous renouvelons nos remerciements quant à la consultation que vous avez organisée et restons à votre disposition pour d'autres rencontres et échanges.

Pour l'association Dirigeantes & Territoires

**La Présidente,**

**Dayana CHAMOUN-FIEVÉE**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dayana Chamoun-Fievue', written in a cursive style.