



## Quand l'index montre la lune...

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques et le gouvernement ont décidé unilatéralement l'application à la fonction publique de l'index égalité professionnelle instauré dans le privé en 2019.

Pourquoi l'UNSA Fonction Publique conteste cette transposition à l'identique ?

Pour au moins cinq raisons :

- L'index instauré dans le privé est soi-disant une mesure phare mais elle n'éclaire qu'une partie du sujet des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Quatre ans après, il est loin d'avoir fait ses preuves. Très critiqué dès sa création, notamment par les organisations syndicales, la grande majorité de celles-ci en demande la révision. Considéré comme non adapté à la fonction publique car s'appuyant uniquement sur quelques indicateurs, sa transposition a d'ailleurs été écartée par les employeurs et syndicats lors de la négociation de l'accord égalité professionnelle du 30 novembre 2018. Cherchez l'erreur...
- Ce même accord prévoit l'obligation de plans d'action qui, en lieu et place d'un index incomplet, couvrent également les écarts de rémunération mais aussi d'autres facteurs tels que le temps partiel ou la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Les premiers plans d'action 2021-2023 doivent être renouvelés dans le cadre d'une négociation qui s'appuie sur leur bilan. Il est donc bien tôt pour passer à autre chose et un nouvel outil d'affichage ne peut que menacer ces plans d'actions.
- La mise en place d'un index égalité évacue la question de la revalorisation des filières les plus féminisées qui sont les moins valorisées et rémunérées. Une occasion manquée pour la grande cause nationale ! L'UNSA espère qu'enfin ce sujet sera traité dans le chantier « Accès, parcours, rémunérations (APR) » annoncé par le ministre.
- La première étape de mise en place de l'index égalité dans la fonction publique concerne la fonction publique d'État et un texte sera présenté au CSFPE du 3 octobre. Malheureusement, le périmètre retenu est le département ministériel, autant dire que la note sera plus que lissée et que les inégalités (y compris salariales) existantes dans tel ou tel service seront invisibles.
- Enfin, c'est contre l'avis très majoritaire des organisations syndicales, exprimé à plusieurs reprises, que le gouvernement impose la création de cet index dans la fonction publique avec les mêmes indicateurs que celui du secteur privé.

Alors que, dans les trois versants de la fonction publique, les plans d'actions obligatoires doivent être renouvelés d'ici fin 2023 dans le cadre de l'ordonnance négociation, le gouvernement plante, avec son index égalité, un arbre pour cacher la forêt et tue dans l'œuf les ambitions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'UNSA Fonction Publique le déplore et dénonce ce recul. Elle continue à exiger la mise en place, par tous les employeurs publics, de nouveaux plans d'actions pour les 3 prochaines années afin d'avancer concrètement vers l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

*Bagnolet, le 3 octobre 2023*

*Luc Farré - Secrétaire Général de l'UNSA Fonction Publique*