

Madame la Députée,

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité du Gouvernement et une nécessité pour tenir la promesse républicaine.

La loi du 4 août 2014 en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en a, notamment, été la traduction politique forte en réformant le droit de l'égalité professionnelle, en renforçant la protection des femmes victimes de violences et en généralisant la parité des instances de décision.

Je souhaite que l'Etat, les collectivités territoriales, la fonction publique hospitalière et l'ensemble des employeurs publics soient exemplaires dans cet engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est en ce sens, que le Gouvernement a signé, le 8 mars 2013, avec dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la Fonction publique, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.

En effet, en dépit d'indéniables avancées, des textes internationaux ou, dans le droit interne, des modifications de la Constitution, de la législation consacrant l'égalité dans le champ professionnel et des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, des inégalités persistent tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunération et, dans une moindre mesure, de pensions.

Il est notamment constaté un écart global de rémunération de 19,2 % entre les hommes et les femmes avec dans le secteur public, un écart de 10,3 % dans la fonction publique territoriale, de 14,8 % dans la fonction publique d'Etat et de 21,9 % dans le secteur public hospitalier.

Les dernières études synthétisées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et le Défenseur des droits en mars 2015 mettent en évidence un écart de rémunération moyen de 12 % entre les femmes et les hommes, qui s'accroît tout au long des carrières des fonctionnaires. Ainsi, l'écart de salaire entre un homme et une femme cadre A est de 7 % à 25 ans contre 25 % à 50 ans. Pour les agents de catégorie C, l'écart de salaire varie de 8 % à 25 ans à 14 % à l'âge de 50 ans.

.../...

Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER  
Députée des Yvelines  
Assemblée nationale  
126, rue de l'Université  
75355 PARIS 07 SP

Plusieurs études soulignent que ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont la conséquence de la ségrégation professionnelle, à savoir le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes (60 % des écarts de salaire dans la fonction publique d'Etat seraient expliqués ainsi). Cette ségrégation professionnelle se double d'une mixité imparfaite des métiers, qui cantonne trop souvent les femmes dans des emplois et des corps moins rémunérés et au déroulement de carrière plus lent que ceux occupés par les hommes. Ce phénomène se double d'une plus grande difficulté d'accès des femmes aux positions hiérarchiques les plus élevées.

En outre, deux rapports confiés à des député-e-s sur cette question des inégalités femmes hommes dans la fonction publique (Françoise Guégot 2011, Vincent Feltesse 2013) ont souligné ces écarts de rémunération et leur lien avec la non-mixité des métiers. Toutefois, aucun n'a analysé le système de rémunération de la fonction publique (grille indiciaire, indemnités compensatrices de sujétions particulières, primes, modalités d'avancement et de promotion) pour mettre en lumière d'éventuels biais en faveur de corps de la fonction publique majoritairement composés d'hommes.

A cet effet, je souhaite vous confier une mission visant à identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

Vos travaux devront vérifier tout d'abord la cohérence et l'homothétie entre les grilles indiciaires des différents emplois de la fonction publique quel que soit leur corps d'appartenance (civil, militaire, Etat, territorial) à niveau de responsabilité équivalente.

Vous identifierez par ailleurs, les compléments de salaire (primes diverses, indemnités pour sujétions particulières, NBI, ...) en analysant leur effet potentiel dans les inégalités salariales entre les femmes et les hommes eu égard à la non-mixité de certains métiers. Dans ce cadre, vous veillerez par ailleurs à analyser les régimes indemnitaires des emplois de niveau de responsabilité équivalente quel que soit le corps de la fonction publique concerné afin de mettre en évidence les éventuels écarts de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes liés à leur appartenance à certains corps.

Vous procéderez enfin à une analyse des processus de carrière dans les différents corps de la fonction publique en vue de vérifier si, quel que soit le corps de la fonction publique concerné, les agents de la fonction publique peuvent atteindre un niveau de responsabilité et de rémunération identique. Si tel n'est pas le cas, vous identifierez les éventuels blocages liés aux règles imposées par le statut (mobilité géographique obligatoire, mutation professionnelle, formation initiale, concours...). Vous conduirez cette étude en analysant à chaque fois, l'incidence de ces dispositifs sur la carrière professionnelle des femmes.

Afin de conduire cette mission, vous pourrez utilement vous appuyer sur des analyses de cohortes ainsi que sur des comparaisons entre employeurs publics de leurs politiques de rémunération et de promotion.

Vous proposerez également les mesures correctives qu'il conviendrait de prendre pour éliminer les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique et identifierez les bonnes pratiques mises en place en ce sens (démarche de labellisation Egalité,...).

Vous prendrez soin d'associer à votre travail les acteurs représentatifs des trois fonctions publiques. Vous pourrez vous rapprocher de l'Inspection générale des affaires sociales qui conduit actuellement une mission relative à l'analyse de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Vous conduirez vos travaux à partir d'auditions et des contributions que vous jugerez utiles de recueillir et pourrez solliciter les administrations compétentes.

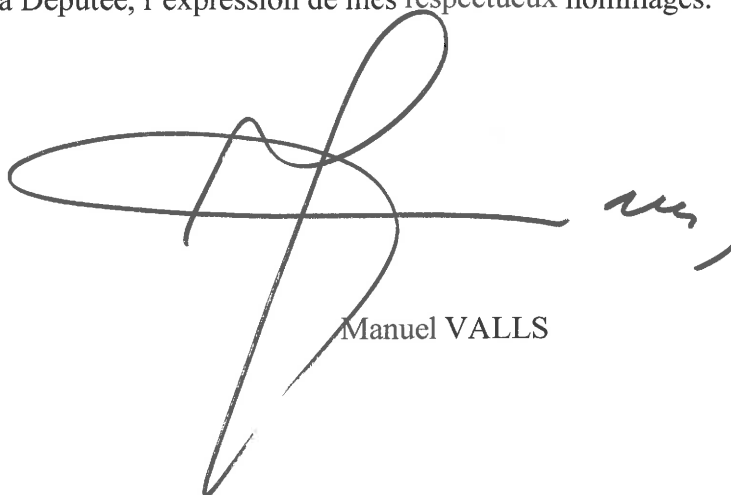
Vous bénéficierez du concours de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), de la direction générale des collectivités locales (DGCL), de la direction générale de l'offre de soins (DGOS), de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), des services statistiques de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et des services ministériels compétents que vous souhaiterez solliciter.

Je souhaite qu'à l'issue de ce diagnostic, vous puissiez nous faire des propositions de dispositions législatives et / ou réglementaires qu'il conviendrait de prendre afin de remédier aux écarts de rémunération et de déroulement de carrière des femmes et des hommes dans la fonction publique.

Je souhaite pouvoir prendre connaissance d'un rapport d'étape à l'automne 2016 en amont des débats du Conseil interministériel aux droits des femmes et de vos conclusions pour la fin de l'année.

Un décret vous nommera, en application de l'article L.O. 144 du code électoral, parlementaire en mission auprès de moi.

Je vous prie d'agréer, Madame la Députée, l'expression de mes respectueux hommages.



Manuel VALLS