

Bilan des lignes directrices de gestion Mobilité- Promotion**FO QUITTE LA RÉUNION !**


FO a quitté la réunion de bilan des LDG Mobilité et Promotion portant sur le bilan en matière de mobilité 2020/2022 et de promotion et de valorisation des parcours professionnels 2021/2022, LDG conséquences de la Loi Transformation de la Fonction Publique d'août 2019 condamnées par **FO Finances** dans sa liminaire : la perte de compétence des CAP a entraîné opacité et interrogations pour les agents. Tous ont perdu en termes de transparence et de lisibilité des règles. Les postes à profil progressent dans toutes les directions. Au final il n'y a aucune avancée ! Par ailleurs, les services RH se retrouvent en 1^{ère} ligne et sont bien souvent désemparés et débordés.

Les documents préparatoires ne comportaient aucune donnée chiffrée et rendait impossible toute comparaison avec la situation précédente.

Au bout d'1H30 de discussions stériles, **FO Finances** s'est exprimée pour dénoncer la teneur de cette réunion : notre rôle n'est pas de refaire les instances directionnelles et redire aux directions ce qui ne fonctionne pas.

FO Finances a donc quitté la séance dans l'attente d'éléments supplémentaires sur les avancements, sur les médiations RH sur les discriminations sur la santé, le handicap, les activités syndicales et les seniors.

Car ce qui nous remonte surtout, c'est un sentiment d'opacité et de manque de visibilité.



Insupportable ce sentiment d'opacité et ce manque de visibilité !?!

Index Egalité**LE BILAN À CINQ ANS DU HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ CONFIRME LES MISES EN GARDE FO**

Le Haut Conseil à l'Égalité a publié un rapport-bilan de l'index égalité professionnelle au sein des entreprises privées, 5 ans après sa création. Il confirme les mises en garde formulées à l'époque par **FO**, alors que la ministre du Travail a annoncé le lancement dans le courant du mois de mars d'une concertation pour améliorer l'index.

La charge est sévère, étayée par 137 pages d'analyses nourries par l'audition de représentants d'entreprises, d'économistes, de juristes, de sociologues. Le bilan de l'impact de cet indicateur statistique, censé permettre aux entreprises de plus de 50 salariés de passer du calcul des inégalités salariales et de carrière à leur correction, sous peine de sanction est très mitigé. Faciliter le passage d'une

obligation de moyens (la 1^{ère} loi sur l'égalité salariale datant de 1972, NDLR) à une obligation de résultats, voilà l'objectif alors affiché par l'exécutif. Dans les faits, la portée de l'indicateur reste limitée, constate l'instance consultative indépendante qui titre son rapport « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité ».

Un levier pour la future concertation ?

Au titre des progrès, le HCE pointe la mise en visibilité des écarts salariaux femmes-hommes (23,5% tous temps de travail confondus ou 14,9% à temps de travail égal selon les chiffres de Insee pour 2022) ou une meilleure prise de conscience de ces inégalités. Mais la liste des inconvénients est longue : du périmètre d'application limité (seulement 1% des entreprises sont assujetties à l'index et un quart des salariés du privé couvert par les index publiés) aux biais de la méthodologie choisie. Laquelle neutralise les écarts de rémunération (jusqu'à 5%), omet le facteur du « temps partiel » (emplois où les femmes sont sur-représentées) ni ne prend en compte le concept légal de « travail de valeur égal » intégrant la sous-valorisation des métiers féminisés. Ainsi que **FO** le dénonce depuis la création de l'index en 2019, en revendiquant une réforme en profondeur.

Le rapport du HCE, qui est très argumenté, pointe les mêmes travers que ceux dénoncés par **FO** depuis 2019. Cela prouve bien que nos critiques font consensus.

Le gouvernement est poussé à l'action par la directive européenne de mai 2023 destinée à contraindre les employeurs à la transparence, laquelle va rendre caduc le 1^{er} et le plus important des indicateurs de l'index, celui censé révéler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et catégorie de postes équivalents. Alors que cette directive doit être transposée par les États membres dans leur droit national d'ici juin 2026, l'ancienne Première ministre Elisabeth Borne s'était engagée à anticiper sa transposition avant juin 2025.

Les revendications FO sont posées de longue date :

- La création d'un nouvel indicateur sur la proportion de femmes et d'hommes dans les 10% de salaires les moins élevés,

- Le renforcement de l'obligation de transparence de l'employeur envers les représentants du personnel, en rendant par exemple obligatoire l'analyse détaillée de l'indicateur sur les écarts de rémunération en Comité social et économique, etc

L'absence d'intégration de l'Index dans le dialogue social, et ses outils, est une autre limite pointée par le rapport du HCE : alors que l'index a été conçu comme un levier d'action, il est faiblement mobilisé dans le cadre des négociations d'entreprise, déplore-t-il.