

Inégalité salariale à l'Etat : une autosatisfaction justifiée ?

Rémy Meury (CS-POP)

Les collectivités publiques semblent prendre la mauvaise habitude de se satisfaire de différences entre les sexes, notamment en matière de salaires, en les considérant comme non significatives.

Récemment, dans le rapport annuel de la Commission Interparlementaire de Contrôle de la HEP-BEJUNE, il était proposé de considérer qu'il y avait égalité des salaires en raison d'une différence non significative de 1,9%. La délégation jurassienne dans cette CIC a bien tenté de modifier le texte en demandant qu'il précise qu'une correction sera apportée. La commission a finalement adopté une formulation plutôt boiteuse puisque c'est le texte suivant qui a été retenu : « Il montre qu'il y a un écart non significatif (d'un point de vue statistique) de 1,9% de moins pour les femmes. Il est donc (statistiquement) possible d'affirmer qu'il y a égalité salariale au sein de la HEP-BEJUNE. ».

Si l'on applique ce raisonnement à une situation d'actualité, on pourrait décider de ne faire subir qu'aux femmes employées de l'Etat la contribution prévue de 1,9%. La différence ne serait pas significative, statistiquement du moins !

Plus récemment, dans un communiqué du 1^{er} juin, le Gouvernement a présenté l'inégalité salariale de 1% en défaveur des femmes au sein de la fonction publique jurassienne comme très satisfaisante. L'argument principal à l'origine de cette autosatisfaction gouvernementale est que la loi fédérale sur l'égalité salariale entre femmes et hommes fixe un seuil de tolérance à 5%. C'est un peu court pour considérer que l'Etat est exemplaire en la matière. Ce seuil de tolérance appliqué dans le privé s'explique davantage que dans les collectivités publiques où des règles d'attribution des salaires existent et sont strictes, en tous les cas dans le Jura.

On ne parle pas ici des différences qui existent entre le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes à responsabilité. On parle bien ici de différence salariale entre personnes occupant la même fonction et à qui la même classe salariale a été, ou aurait dû être, attribuée.

Dans son communiqué, le Gouvernement signale que cette différence reste inexpliquée. Autre déclaration surprenante. Une fois encore, avec l'application du système EVALUATION.JU, aucune différence salariale ne devrait apparaître dans une même fonction.

Nos questions au Gouvernement :

- 1. Estime-t-il comme nous qu'en matière d'égalité salariale les collectivités publiques se doivent d'être exemplaires et qu'aucune différence ne peut être justifiée et satisfaisante ?**
- 2. EVALUATION.JU étant un système choisi à l'époque en collaboration avec le Bureau de l'égalité fédérale pour éviter toute discrimination, comment le Gouvernement arrive-t-il à se satisfaire dans son communiqué du 1^{er} juin 2023 d'une situation inacceptable au détriment des femmes ?**
- 3. Va-t-il entreprendre les recherches nécessaires pour définir d'où provient la différence constatée, qualifiée aujourd'hui d'inexpliquée ?**
- 4. Une fois découverts, peut-il d'ores et déjà s'engager à mettre fin sans délai aux cas de différences salariales qui auront été mis à jour ?**

Rémy Meury (CS-POP)

Co-signataires

- Christophe Schaffter (CS-POP)
- Raphaël Breuleux (Verts)
- Ivan Godat (Verts)
- Magali Rohner (Verts)
- Baptiste Laville (Verts)
- Philippe Bassin (Verts)
- Pauline Godat (Verts)
- Céline Robert-Charrue Linder (Verts)
- Roberto Segalla (Verts)
- Sonia Burri-Schmassmann (Verts)
- Lucien Ourny (Verts)
- Anita Kradolfer (Verts)
- Liza Crétin-Schumacher (CS-POP)

Intervention déposée officiellement le 21 juin 2023