

1

CONSEIL RÉGIONAL DE FRANCHE-COMTÉ QUAND LES HAUTS SALAIRES EXPLOSENT EN TOUTE DISCRÉTION...

UN RAPPORT SYNDICAL MET AUSSI LE DOIGT SUR LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES QUI SE CREUSENT

SALAIRES



Standard	Express	2 Niveaux	01.01.2011 - 12h	01.01.2011	11.01.2011	12h
0	51,05	52,90	74,97	75,81	81,08	
0	54,62	56,50	79,57	80,41	85,68	
0	58,19	60,10	83,14	84,00	89,27	
0	61,76	63,70	86,71	87,58	92,85	
0	65,33	67,30	90,28	91,16	96,43	
0	68,90	70,90	93,85	94,74	100,00	
0	72,47	74,50	97,42	98,32	103,57	
0	76,04	78,10	100,99	101,90	107,14	
0	79,61	81,70	104,56	105,48	110,71	
0	83,18	85,30	108,13	109,06	114,28	
0	86,75	88,90	111,70	112,64	117,85	
0	90,32	92,50	115,27	116,22	121,42	
0	93,89	96,10	118,84	119,79	124,99	
0	97,46	99,70	122,41	123,34	128,56	
0	101,03	103,30	125,98	126,92	132,13	
0	104,60	106,90	129,55	130,49	135,70	
0	108,17	110,50	133,12	134,06	139,27	
0	111,74	114,10	136,69	137,63	142,84	
0	115,31	117,70	140,26	141,20	146,41	
0	118,88	121,30	143,83	144,77	150,00	
0	122,45	124,90	147,40	148,34	153,57	
0	126,02	128,50	150,97	151,91	157,14	
0	129,59	132,10	154,54	155,48	160,71	
0	133,16	135,70	158,11	159,05	164,28	
0	136,73	139,30	161,68	162,62	167,85	
0	140,30	142,90	165,25	166,19	171,42	
0	143,87	146,50	168,82	169,76	175,00	
0	147,44	150,10	172,39	173,33	178,57	
0	151,01	153,70	175,96	176,90	182,14	
0	154,58	157,30	179,53	180,47	185,71	
0	158,15	160,90	183,10	184,04	189,28	
0	161,72	164,50	186,67	187,61	192,85	
0	165,29	168,10	190,24	191,18	196,42	
0	168,86	171,70	193,81	194,75	200,00	
0	172,43	175,30	197,38	198,32	203,57	
0	176,00	178,90	200,95	201,89	207,14	
0	179,57	182,50	204,52	205,46	210,71	
0	183,14	186,10	208,09	209,03	214,28	
0	186,71	189,70	211,66	212,60	217,85	
0	190,28	193,30	215,23	216,17	221,42	
0	193,85	196,90	218,80	219,74	225,00	
0	197,42	200,50	222,37	223,31	228,57	
0	200,99	204,10	225,94	226,88	232,14	
0	204,56	207,70	229,51	230,45	235,71	
0	208,13	211,30	233,08	234,02	239,28	
0	211,70	214,90	236,65	237,59	242,85	
0	215,27	218,50	240,22	241,16	246,42	
0	218,84	222,10	243,79	244,73	250,00	
0	222,41	225,70	247,36	248,30	253,57	
0	225,98	229,30	250,93	251,87	257,14	
0	229,55	232,90	254,50	255,44	260,71	
0	233,12	236,50	258,07	259,01	264,28	
0	236,69	240,10	261,64	262,58	267,85	
0	240,26	243,70	265,21	266,15	271,42	
0	243,83	247,30	268,78	269,72	275,00	
0	247,40	250,90	272,35	273,29	278,57	
0	250,97	254,50	275,92	276,86	282,14	
0	254,54	258,10	279,49	280,43	285,71	
0	258,11	261,70	283,06	284,00	289,28	
0	261,68	265,30	286,63	287,57	292,85	
0	265,25	268,90	290,20	291,14	296,42	
0	268,82	272,50	293,77	294,71	300,00	
0	272,39	276,10	297,34	298,28	303,57	
0	275,96	279,70	300,91	301,85	307,14	
0	279,53	283,30	304,48	305,42	310,71	
0	283,10	286,90	308,05	308,99	314,28	
0	286,67	290,50	311,62	312,56	317,85	
0	290,24	294,10	315,19	316,13	321,42	
0	293,81	297,70	318,76	319,70	325,00	
0	297,38	301,30	322,33	323,27	328,57	
0	300,95	304,90	325,90	326,84	332,14	
0	304,52	308,50	329,47	330,41	335,71	
0	308,09	312,10	333,04	333,98	339,28	
0	311,66	315,70	336,61	337,55	342,85	
0	315,23	319,30	340,18	341,12	346,42	
0	318,80	322,90	343,75	344,69	350,00	
0	322,37	326,50	347,32	348,26	353,57	
0	325,94	330,10	350,89	351,83	357,14	
0	329,51	333,70	354,46	355,40	360,71	
0	333,08	337,30	358,03	358,97	364,28	
0	336,65	340,90	361,60	362,54	367,85	
0	340,22	344,50	365,17	366,11	371,42	
0	343,79	348,10	368,74	369,68	375,00	
0	347,36	351,70	372,31	373,25	378,57	
0	350,93	355,30	375,88	376,82	382,14	
0	354,50	358,90	379,45	380,39	385,71	
0	358,07	362,50	383,02	383,96	389,28	
0	361,64	366,10	386,59	387,53	392,85	
0	365,21	369,70	390,16	391,10	396,42	
0	368,78	373,30	393,73	394,67	400,00	
0	372,35	376,90	397,30	398,24	403,57	
0	375,92	380,50	400,87	401,81	407,14	
0	379,49	384,10	404,44	405,38	410,71	
0	383,06	387,70	408,01	408,95	414,28	
0	386,63	391,30	411,58	412,52	417,85	
0	390,20	394,90	415,15	416,09	421,42	
0	393,77	398,50	418,72	419,66	425,00	
0	397,34	402,10	422,29	423,23	428,57	
0	400,91	405,70	425,86	426,80	432,14	
0	404,48	409,30	429,43	430,37	435,71	
0	408,05	412,90	433,00	433,94	439,28	
0	411,62	416,50	436,57	437,51	442,85	
0	415,19	420,10	440,14	441,08	446,42	
0	418,76	423,70	443,71	444,65	450,00	
0	422,33	427,30	447,28	448,22	453,57	
0	425,90	430,90	450,85	451,79	457,14	
0	429,47	434,50	454,42	455,36	460,71	
0	433,04	438,10	457,99	458,93	464,28	
0	436,61	441,70	461,56	462,50	467,85	
0	440,18	445,30	465,13	466,07	471,42	
0	443,75	448,90	468,70	469,64	475,00	
0	447,32	452,50	472,27	473,21	478,57	
0	450,89	456,10	475,84	476,78	482,14	
0	454,46	459,70	479,41	480,35	485,71	
0	458,03	463,30	482,98	483,92	489,28	
0	461,60	466,90	486,55	487,49	492,85	
0	465,17	470,50	490,12	491,06	496,42	
0	468,74	474,10	493,69	494,63	500,00	
0	472,31	477,70	497,26	498,20	503,57	
0	475,88	481,30	500,83	501,77	507,14	
0	479,45	484,90	504,40	505,34	510,71	
0	483,02	488,50	507,97	508,91	514,28	
0	486,59	492,10	511,54	512,48	517,85	
0	490,16	495,70	515,11	516,05	521,42	
0	493,73	499,30	518,68	519,62	525,00	
0	497,30	502,90	522,25	523,19	528,57	
0	500,87	506,50	525,82	526,76	532,14	
0	504,44	510,10	529,39	530,33	535,71	
0	508,01	513,70	532,96	533,90	539,28	
0	511,58	517,30	536,53	537,47	542,85	
0	515,15	520,90	540,10	541,04	546,42	
0	518,72	524,50	543,67	544,61	550,00	
0	522,29	528,10	547,24	548,18	553,57	
0	525,86	531,70	550,81	551,75	557,14	
0	529,43	535,30	554,38	555,32	560,71	
0	533,00	538,90	557,95	558,89	564,28	
0	536,57	542,50	561,52	562,46	567,85	
0	540,14	546,10	565,09	566,03	571,42	
0	543,71	549,70	568,66	569,60	575,00	
0	547,28	553,30	572,23	573,17	578,57	
0	550,85	556,90	575,80	576,74	582,14	
0	554,42	560,50	579,37	580,31	585,71	
0	557,99	564,10	582,94	583,88	589,28	
0	561,56	567,70	586,51	587,45	592,85	
0	565,13	571,30	590,08	591,02	596,42	
0	568,70	574,90	593,65	594,59	600,00	
0	572,27	578,50	597,22	598,16	603,57	
0	575,84	582,10	600,79	601,73	607,14	
0	579,41	585,70	604,36	605,30	610	

L'ÉVÉNEMENT

INÉGALITÉS SALARIALES : LE RAPPORT QUI ACCUSE



L'enquête sur l'égalité professionnelle hommes-femmes à la Région Franche-Comté, révélée par un syndicat, montre que les salaires des cadres ont explosé des dernières années. En 2004, le plus haut salaire était de 6 000 euros nets. Il était au-delà de 10 000 euros nets neuf ans plus tard. La Région conteste ces chiffres venus pourtant d'un cabinet diligenté par ses soins.

● **Enquête** L'égalité "hommes femmes" vire à la bataille de chiffres

Les très hauts salaires explosent à la Région

9 hommes perçoivent plus de 8 300 euros bruts par mois à la Région Franche-Comté... contre aucune femme.

Un directeur perçoit environ 10 000 euros nets par mois. Le syndicat C.F.D.T. s'insurge face à ces inégalités croissances. Dans le même temps, des efforts sont demandés aux salariés situés en bas de l'échelle. Retour sur 10 ans de bilans sociaux.

Depuis 2009, le syndicat C.F.D.T. à la Région Franche-Comté n'a cessé de dénoncer l'opacité du bilan social dans cette collectivité qui emploie 466 agents au siège à Besançon et environ 1 300

dans les lycées. Cinq ans plus tard, l'acharnement finit par payer. Le syndicat dévoile l'étude sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, croisée avec les bilans sociaux. La Région a en effet obligation de rendre publique ces données liées à l'égalité hommes-femmes dans les collectivités que le syndicat jugeait opaques depuis l'arrivée de Marie-Guite Dufay. "C'est pire que ce l'on pouvait imaginer, commente Dominique Aubry-Frelin, secrétaire de la section C.F.D.T. à la Région. En 2009, le choix de l'opacité par la Région est total. Elle affichait que 52 agents étaient au-dessus de 4 000 euros (23 hommes et 29 femmes), ce qui lui évitait de montrer que les vrais très hauts salaires vont aux hommes et de préciser leur montant exact" précise cette dernière.

Les chiffres contenus dans l'enquête parlent d'eux-mêmes : en 2002 sous

l'ère Jean-François Humbert, deux agents (hommes) gagnaient entre 6 000 et 7 500 euros à la Région, soit 4 800 euros nets et 6 000 euros nets. Ce sont en général des postes à responsabilité de directeur général. Douze ans plus tard, quatre hommes margent désormais entre 10 000 et 12 500 euros par mois (bruts). Un autre dépasse les 12 500 euros mensuels (bruts), soit environ 10 000 euros nets. "Le fossé ne fait que se creuser entre le plus haut et le plus bas salaire, s'insurge la porte-parole de la C.F.D.T. En 2002, l'écart entre le plus haut salaire est de 5,7 fois le plus bas. En 2013, cet écart est de 8,6 fois plus." Pire, le fossé se creuserait encore davantage entre hommes et femmes. La preuve, une fois encore, par les chiffres : aucune femme ne touche plus de 8 300 euros bruts, contre neuf hommes. "Les trois agents féminins qui ont de 7 500 à 8 300 euros le doivent à une ancienneté de plus de 20 ans dans la collectivité" ajoute Dominique Aubry-Frelin qui dénonce aujourd'hui la nouvelle politique en matière de recrutement. "Auparavant (N.D.L.R. : avant 2010 et la présidence de Marie-Guite Dufay), les candidats aux postes à responsabilité trop gourmands n'étaient pas retenus. On refaisait alors un appel d'offres" explique la syndicaliste. Ce n'est plus le cas... à son grand dam. À la décharge de la collectivité, rien ne l'empêche de se doter de personnes compétentes quitte à les payer beaucoup plus. Et revoir les salaires en fonction de l'inflation... "C'est vrai, admet la



Dominique Aubry-Frelin, secrétaire de section au syndicat C.F.D.T., et Denis Thierry, secrétaire adjoint.

confédération des travailleurs, mais celui qui gagnait 7 500 euros en 2004 (le plus haut salaire de l'époque) devrait gagner 8 657 euros en 2013 (et non 12 500 comme c'est le cas désormais)." L'ancienneté n'explique pas à elle seule les écarts de rémunération au sein des catégories A et A+ : le salaire moyen mensuel est plus élevé pour ceux arrivés les cinq dernières années que les autres. La Région s'explique assez facilement : elle a dû incorporer des agents de l'État, au statut plus favorable. La pilule a d'autant plus de difficultés à passer "que la Région cherche à faire des économies sur les avancements et promotions de ses agents" avance la C.F.D.T., ce que nie farouchement la Région (lire l'interview page suivante). Dans les faits, le syndicat explique "qu'il est demandé aux chefs de service et gestionnaires de mettre des avis défavorables" aux agents afin de limiter l'avancement ou la promotion." Un

jeu de dupe qui créerait un climat délétère même si la Région Franche-Comté propose des quotas beaucoup plus intéressants en matière d'avancement que notre voisin bourguignon. En Franche-Comté, un agent de catégorie C (bas de l'échelle) a en effet 100 % de chance d'avancer s'il remplit deux conditions : l'ancienneté et un avis favorable de son supérieur hiérarchique. Ce ne serait pas tout à fait le cas en Bourgogne. Si le climat social paraît orageux, électrisé par le gel du point d'indice des agents depuis 2010, le syndicat n'oublie pas les avancées obtenues en matière de revalorisation de toutes les primes de manière à ce que toutes bénéficient du maximum de primes prises en compte pour la retraite (2004) ou encore l'alignement des primes des agents des lycées sur celles des agents du siège (2007-2009). ■

E.Ch.

Détail des salaires (en brut)

● De 5 000 à 7 500 euros bruts : (soit environ 4 000 nets et 6 000 nets)	19 hommes et 19 femmes
● De 7 500 à 8 300 euros bruts : (soit 6 000 euros et 6 640 euros nets)	8 hommes et 3 femmes
● De 8 300 à 10 000 euros bruts : (soit 6 640 à 8 000 euros nets)	4 hommes, aucune femme
● De 10 000 à 12 500 euros bruts : (soit 8 000 à 10 000 euros nets)	4 hommes, aucune femme
● Au-delà de 12 500 euros bruts :	1 homme.

● Enquête

La Région charge le cabinet qui a réalisé l'étude

"Les salaires annoncés sont faux"

Selon la Région Franche-Comté, le cabinet en charge de l'étude, payé 30 000 euros, s'est trompé dans le mode de calcul. Elle admet toutefois que les inégalités hommes-femmes sont présentes et explique comment elle peut les gommer. En charge des ressources humaines, Patrick Bontemps désamorce la bombe.

La Presse Bisontine : Expliquez pourquoi la Région Franche-Comté a commandé une enquête sur l'égalité professionnelle homme-femme ?

Patrick Bontemps : Le but premier de cette étude commandée au cabinet doit nous permettre de voir où la collectivité se positionne en matière d'égalité entre les salariés hommes et femmes (N.D.L.R. : ce genre d'études a été rendue obligatoire par loi). C'est un sujet important, dans l'air du temps, qui a mobilisé l'ensemble des partenaires sociaux avec lesquelles nous avons travaillé dans le cadre de réunions de dialogue social.

L.P.B. : Venons-en au fait. L'enquête démontre que des hauts fonctionnaires de la catégorie A+, primes confondues, dépassent les 10 000 euros bruts par mois, voire 12 500 euros bruts pour une personne. Alors que la Région demande des efforts aux agents en gelant le point d'indice (depuis 2010), cela paraît choquant.

P.B. : Il n'y a, à la Région, pas de salai-

re au-dessus de 8 300 euros...

L.P.B. : Faut-il en déduire que le cabinet Geste recruté par la collectivité après un appel d'offres a mal fait son travail ?

P.B. : L'erreur de ce cabinet d'études est d'avoir repris le salaire brut qui comprend le salaire indiciaire et le salaire indemnitaire : il a rajouté une deuxième fois l'indemnitaire, d'où cette erreur. Les chiffres sont faux.

L.P.B. : Donnez-nous les "vrais" chiffres !

P.B. : Ils n'ont pas vocation à être rendus publics. Nous rendons compte de cette étude au moment où elle sera terminée. Nous étions dans la phase de restitution aux partenaires sociaux (N.D.L.R. : les partenaires sociaux en ont pris connaissance le 2 octobre). Nous attendons les conclusions pour établir ensuite un cahier pour l'égalité hommes-femmes. Cette enquête parle d'égalité.

L.P.B. : La Région conteste-t-elle le fait que les hommes bénéficient des plus hauts salaires ?

P.B. : Sur les hauts salaires, il y a effectivement une inégalité entre hommes et femmes que nous tentons de gommer mais qui ne peut pas l'être rapidement (il faut attendre des départs en retraite pour que le poste vacant de direction puisse être repris par une femme). Sur un poste similaire, un D.G.A. homme et un D.G.A. femme auront le même salaire.

L.P.B. : Comment se compose le salaire d'un fonctionnaire et comment attribuez-vous les primes ?

P.B. : Il y a la part indiciaire (la grille indiciaire décrit la rémunération brute mensuelle selon le cadre d'emploi,

la filière, la catégorie ou encore le grade) et la part indemnitaire (les primes). Ces indemnités sont soumises à la loi.

L.P.B. : Comment sont fixées les primes et pourquoi ont-elles évolué positivement ces dernières années ?

P.B. : Les primes peuvent aller de 20 à 35 % du salaire. Les primes indemnitaires sont présentées en assemblée plénière. Nous avons incorporé de nouveaux agents venus de l'État qui bénéficiaient du régime de l'État (offrant une meilleure rémunération). Pour recruter à certains postes, il a fallu s'aligner en compensant avec le régime indemnitaire.

L.P.B. : Selon le syndicat C.F.D.T., il a été demandé aux chefs de service et aux gestionnaires d'émettre des "avis défavorables" afin de limiter les avancements mais aussi pour s'aligner sur le modèle bourguignon en vue de la fusion. Est-ce vrai ?

P.B. : Je démens formellement. Il n'y a eu aucune instruction donnée en ce

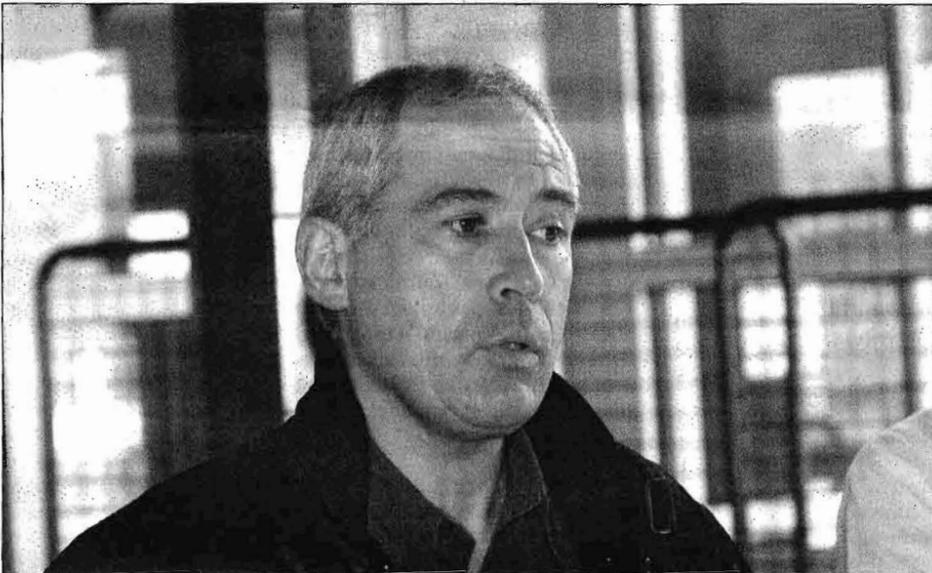
sens, bien au contraire. Le syndicat ment. Les partenaires sociaux en demandent toujours plus, ce qui est compréhensible mais nous devons maîtriser nos dépenses de fonctionnement. En raison du "glissement vieillesse technicité" (G.V.T.), la charge salariale augmente d'1,5 % par an à la Région. Pour preuve, nous avons permis à un agent (féminin) de la D.R.H. qui remplissait les conditions d'obtenir son avancement alors que son cas n'avait pas été présenté en C.A.P.

L.P.B. : Concrètement, vous voulez démontrer que le dialogue social existe et qu'il est présent en Franche-Comté...

P.B. : Oui, il existe. Et il n'y a aucune consigne pour donner des avis défavorables. Nous laissons même la possibilité à des agents C (bas de l'échelle) d'accéder à l'échelon B à la demande des syndicats. C'est un avantage salarial supplémentaire et pour la retraite. Cela nous coûte 300 000 euros par an et nous avons été obligés de limiter ce passage à 15 % (la Région compte environ 1 300 agents des lycées et 466 au siège à Besançon.). ■

Propos recueillis par E.Ch.

Patrick Bontemps, élu en charge des ressources humaines, conteste les chiffres avancés par le syndicat.



● Commentaire d'un syndicat bourguignon

"En Bourgogne, le dialogue social est bon"

En Bourgogne, le bilan social est beaucoup moins poussé que celui qui est mené en Franche-Comté. Aucune enquête n'a été engagée sur l'égalité professionnelle hommes-femmes chez nos voisins jusqu'à présent. Seulement une enquête liée à la vie au travail a été réalisée. "Nous ne possédons même pas la fourchette des salaires au sein de notre collectivité", témoigne Joël Baeza, syndicaliste bourguignon (C.F.D.T.). Mais je peux dire que le dialogue social est bon en Bourgogne. Nous venons par exemple de mettre en place une mutuelle pour tous. Il y a eu une très bonne écoute" tient-il à préciser.

Quant à l'avancement en grade prétendu moins bon en Bourgogne, le syndicaliste se montre prudent. "Nous

n'avons aucun détail nous permettant de comparer l'avancement des agents" dit Joël Baeza. La région Bourgogne comptait une femme directrice générale des services. Elle a été remplacée par un homme. La collectivité emploie 3 directeurs généraux adjoints (hommes) et une directrice adjointe femme. Dans l'encadrement, on dénombre 20 directeurs et 20 directrices.

En Franche-Comté, un directeur général des services dirige la Région. Il est assisté de 4 D.G.A. dont une femme intégrée au service formation et développement. 14 directeurs

- dont 5 femmes réparties aux ressources humaines et à la formation - composent le reste de l'organigramme. Si la Bourgogne possède une mutuelle, la Franche-Comté dispose d'une protection sociale complémentaire depuis janvier 2013 qui a permis à 318 agents de bénéficier de la couverture prévoyance et à 96 de la couverture santé. 1 236 agents des lycées bénéficient des chèques-déjeuners. Un programme pluriannuel de titularisation des agents a été mené. L'an dernier, 11 agents ont ainsi été nommés fonctionnaires stagiaires. Ils étaient 91 agents non-titulaires. En 2013, la Franche-Comté a déboursé 71,6 millions d'euros pour le salaire de ses agents, un chiffre en augmentation de 1,5 %. ■

"Pas de détails pour comparer l'avancement des agents."

Zoom

"S'ils se sont trompés, alors tous les agents C sont au S.M.I.C., chose impossible !"

Le syndicat C.F.D.T. veut prouver sa transparence, lui qui n'a fait que reprendre les chiffres officiels délivrés par le cabinet. "La Région nous dit que la part indemnitaire a été rajoutée deux fois. D'accord, mais cela voudrait dire que l'erreur n'a été faite que sur les 10 plus hauts salaires ! Car dans le cas contraire, tous les agents de la catégorie C sont au S.M.I.C., ce qui est impossible" répond la représentante du syndicat.

Pour établir une moyenne, on imagine qu'il faut des agents au-dessus du S.M.I.C. et d'autres rémunérés en dessous de ce seuil, ce qui est légalement impossible. Le syndicat

se montre perplexe quand à la stratégie de défense de la Région d'autant que "la Région n'a pas apporté de correctif au tract de la C.F.D.T. publié... depuis le 2 octobre. C'est donc avec quelque raison que nous estimons n'être que strictement transparents" dit le syndicat. Le tract C.F.D.T. a en effet été transmis avant sa mise en ligne le 7 novembre (comme l'est tout tract avant diffusion). "L'administration a le pouvoir de bloquer un écrit syndical uniquement dans la mesure où il serait injurieux ou diffamatoire... or notre publication n'a pas été bloquée" conclut la C.F.D.T. ■

Franche-Comté et Bourgogne auront un "Observatoire commun des ressources humaines"

D'après nos informations, confirmées par Patrick Bontemps, les deux Régions dans le cadre de la fusion vont créer un Observatoire commun des ressources humaines. Pour l'instant, Bourgogne et Franche-Comté ont leurs propres spécificités, leur propre système d'avancement en terme d'évolution de salaire, de chèques-déjeuners, de primes... ■

Éditorial

Inégalités

On tape volontiers sur le secteur privé quand il s'agit de dénoncer des pratiques relatives aux salaires. Salaires bas, inégalités hommes-femmes... On met sur le dos des entrepreneurs tous les maux. Et si l'État, le grand donneur de leçons, regardait d'abord à sa porte ? C'est-à-dire dans la fonction publique et également, plus près de nous, les collectivités territoriales ? L'actuel gouvernement a même créé un ministère *ad hoc* pour traiter de ces questions, notamment de l'inégalité entre les hommes et les femmes et tenter de remédier à ces distorsions toujours aussi criantes. Car les écarts de salaires entre hommes et femmes ne se réduisent pas, les hommes gagnant toujours 24 % de plus que leurs homologues féminines. Imaginons aussi que 12 % des métiers en France ne sont toujours pas mixtes et que les femmes ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises dans notre pays. Les quelques femmes touchant un très haut salaire atteignent péniblement 64 % du salaire masculin pour une fonction strictement identique. Il n'est pas besoin de fouiller dans le fonctionnement des entreprises privées pour relever ces inégalités, qui existent aussi naturellement. Plus près de nous, dans la fonction publique territoriale, l'exemple du Conseil régional de Franche-Comté est frappant. Dans cette collectivité, un syndicat qui dénonçait depuis des années l'opacité de cette question a obtenu une étude précise sur les salaires. Il en ressort notamment que plus on monte dans l'échelle des salaires, moins on trouve de femmes. Neuf agents perçoivent un salaire supérieur à 8 300 euros par mois et parmi ces neuf, aucune femme... Pire : l'ancienneté dans cette collectivité n'explique pas à elle seule les grands écarts de rémunération constatés où primes et gratifications hors salaires font varier les rémunérations de manière étonnante. Pour les syndicats, la pilule a d'autant plus de mal à passer que consigne serait donnée aux chefs de services de limiter les avancements des agents. Ce focus sur une étude syndicale qui n'était pas censée être rendue publique illustre toute l'ambiguïté des discours égalitaristes que les pouvoirs publics servent à tour de bras pour se donner bonne conscience. Mais il y a bien loin de la réalité aux actes et c'est trop souvent ceux qui donnent la leçon aux autres qui oublient de s'appliquer à eux-mêmes les règles prônées. Est-il besoin de rappeler que le principe d'égalité salariale hommes-femmes est inscrit dans le marbre de la loi depuis plusieurs décennies ? ■

Jean-François Hauser



Franche-Comté
Conseil régional

LA RÉGION,
CRÉATRICE
D'AVENIR

Service Documentation