



## Association des DRH des grandes collectivités territoriales

[www.drh-attitude.fr](http://www.drh-attitude.fr)

### Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'association des DRH des grandes collectivités territoriales se réjouit des avancées figurant dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique malgré l'absence de certains leviers.

- **l'exonération de la journée de carence pour les femmes enceintes :**

Cette exonération, consentie par le gouvernement le 24 octobre, dans le cadre des discussions sur le projet d'accord pour l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique devrait être reprise dans la loi sur la fonction publique.

L'association regrette toutefois l'énergie déployée pour une **mesure qui aurait dû être prise dès le rétablissement de la journée de carence** comme elle l'avait proposée lors des discussions parlementaires.

- **l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental ainsi que la neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière :**

L'association salue la future possibilité pour les agents publics bénéficiant d'un temps partiel annualisé de choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps comme alternative au congé parental.

L'association relève également l'extension du maintien des **droits à avancement** à 5 ans contre 1 an aujourd'hui pour les agents en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant.

Dans sa [contribution de 2016](#) déposée auprès de Mme la députée Françoise Descamps-Crosnier, l'association des DRH des grandes collectivités insistait notamment sur le **rééquilibrage des grilles indiciaires** et du régime indemnitaire comme levier pour progresser sur la voie de l'**égalité salariale**.

L'objectif de suppression des écarts de rémunération apparaît une nouvelle fois dans un protocole d'accord sans être traité concrètement.

A l'heure des annonces sur la **décorrélation du point d'indice**, les différences de traitement entre les fonctions publiques pourraient s'amplifier alors que le PPCR avait contribué à rééquilibrer les grilles indiciaires entre les métiers majoritairement féminins et les métiers majoritairement masculins.

En ce qui concerne le **régime indemnitaire**, plus de quatre ans après la parution du décret sur le **RIFSEEP**, la totalité des textes d'application ne sont pas encore publiés et notamment ceux de la filière technique fortement genrée.

La publication rapide des derniers textes permettrait aux employeurs publics d'avoir une approche globale sur le régime indemnitaire.

- **le soutien aux actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes :**

A ce titre, l'association des DRH des grandes collectivités territoriales rappelle la richesse des initiatives locales sur ce sujet. Les **bonnes pratiques** des **collectivités** pourront être mutualisées pour catalyser les initiatives prises dans les futurs plans d'action.

\*

Engagée depuis sa création dans travail de fond pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations, l'association restera attentive dans les prochains mois lors de la mise en œuvre effective de ces mesures.