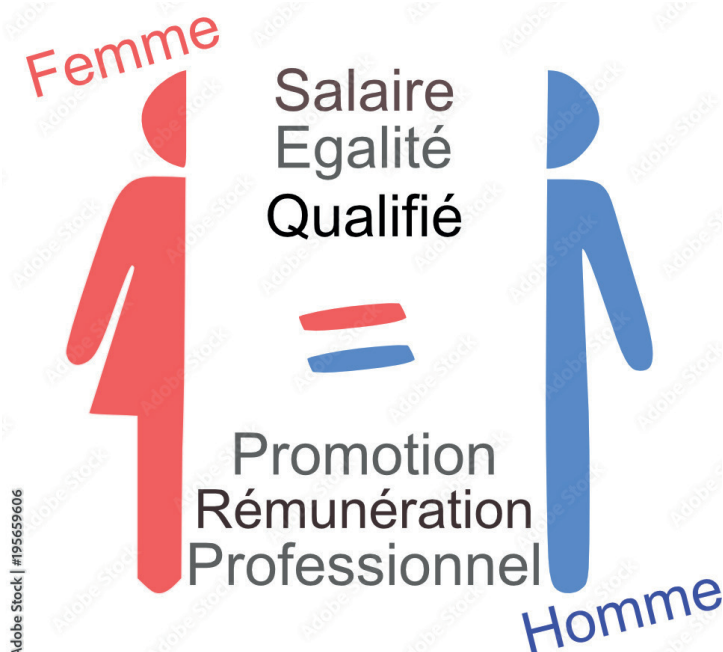


ÉGALITÉ FEMME – HOMME : BIEN LOIN DU COMPTE À LA DGFIP



Il paraît que l'Égalité femme – homme était une priorité pour le président de la République ... et il paraît que c'est une priorité pour notre directrice. Bon, pour l'instant, on demande à voir...

Si les femmes représentent 57,4 % des agent-es de la DGFIP, elles sont clairement sous-représentées dans les catégories les mieux rémunérées. A contrario elles sont 358 femmes sur 385 emplois « Berkani » (agent-es contractuel.les de missions supports comme l'entretien, le gardiennage, la surveillance), qui sont des emplois précaires au plus bas de l'échelle des rémunérations. En 2023, c'est le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations qui le dit : dans la fonction publique, en 2021, -296 € en moyenne (11,3 %) pour les femmes.

En 2024, une négociation sur l'Égalité femmes/hommes est ouverte au ministère des Finances, mais le budget annoncé pour le volet résorption des inégalités salariales

est de 3 millions d'euros, autant dire une fin de non recevoir pour la CGT. Par contre, c'est la CGT qui a porté la continuation de la négociation sur les volets carrière, Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et Violences Intra-familiales (VIF), ces dernières étant jusqu'alors non prises en compte par le ministère.

Côté carrière, la mobilité géographique de plus en plus contrainte entraîne une autocensure des collègues femmes dans le passage des concours. De même, pour les cadres A et A+ femmes qui souhaiteraient changer de poste ou de lieu, les obstacles risquent de s'amplifier suite aux derniers changements en matière de règles de gestion. Ce sont désormais les directeurs locaux et chefs de service qui recrutent au fil de l'eau sans règle objective. Il existe beaucoup de raisons aussi discriminantes qu'arbitraires de ne pas retenir une femme : trop de risques de congés maternités, de temps partiels, de garde d'enfant malades...

Pas mieux pour les contractuel.les, le recrutement de catégorie C et B est majoritairement féminin (905F/306H) et B (521F /193H) ; puis le « plafond de verre »* entre en action, catégorie A 167 F/261H, A+ 2H.

84 % des temps partiels à la DGFIP sont occupés par des femmes et le congé parental concerne 154 femmes sur 166 agent.es. Quelles pénalisations en termes de déroulé de carrière (impact sur les prises d'échelon) et de retraite (18 % inférieures à celles des hommes), sans compter la perte de salaire liée au temps partiel ?

Côté discrimination, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, de plus en plus d'agent.es n'hésitent pas à dénoncer des comportements inappropriés ou les violences, mais le traitement de ces signalements se fait dans l'opacité. La DGFIP minimise leur nombre et s'appuie sur une présomption d'innocence au service de la bureaucratie, laissant les victimes travailler dans un climat aggravant d'insécurité. Les VSS se dénoncent par des faisceaux d'indices, rarement par des preuves matérielles. À la DGFIP, ce sont le plus souvent les victimes, non reconnues en tant que telles, qui changent de site, sont en arrêt maladie et puisent dans leurs ressources pour se défendre.

Pour la CGT Finances Publiques, une politique ambitieuse pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de salaire et de carrière se mesurera dans l'avenir par les moyens que les pouvoirs publics seront prêts à y mettre et par un retour sur les Ligne Directrices de Gestion sous l'éclairage du genre.

Pour la CGT Finances Publiques, la DGFIP ne joue pas réellement son rôle d'employeur protecteur des agent.es publics. C'est quotidiennement que la CGT Finances Publiques porte les revendications collectives dans les négociations, les groupes de travail, mais c'est aussi en argumentant sur des cas individuels qu'elle fait évoluer les procédures de signalement et de protection. Pour ne pas laisser faire et pour ne pas rester seul-es, remplissez les fiches de signalement et rapprochez vous de vos représentant-es CGT.

La CGT Finances Publiques revendique :

- L'égalité dans l'emploi, dans les déroulements de carrière, dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs, en matière de formation professionnelle, d'attribution des indemnités et de rémunération, pour la vie personnelle et la retraite ;
- La prise en compte des besoins liés à la santé des femmes (maternité, congés gynécologiques ...) ;
- L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- Un plan d'égalité professionnelle avec de véritables moyens, des moyens pour mettre en place cette égalité ;
- Des moyens pécuniaires et humains pour dispenser des formations en présentiel contre les violences sexistes et sexuelles subies par les femmes dans les sphères professionnelles et privées.

**ET ON VOUDRAIT NOUS FAIRE VIVRE ÇA
JUSQU'À 64 ANS ?!?!?
CE PRINTEMPS, METTONS-NOUS
EN MOUVEMENT
POUR DÉFENDRE LA DGFIP,
LE SERVICE PUBLIC ET NOTRE TRAVAIL...
MAIS PAS JUSQU'À 64 ANS !**

* Les niveaux supérieurs de la hiérarchie ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes en raison de mépris de classe sociale, de discrimination raciale ou de sexisme.