

[illegible]

 : http://instagram.com/cqgt_finances_publiques : @cqgt_finpub (CGTFinancesPubliques)



Sommaire

- 2 L'ÉGALITÉ, c'est quoi ?
REVENDIQUER L'ÉGALITÉ,
pour la CGT, c'est quoi ?
- 3 LE RÔLE DU SYNDICAT, c'est quoi ?
ET LE FÉMINISME, on en parle ?
- 5 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
L'ÉGALITÉ SALARIALE
- 7 LA CARRIÈRE
- 8 LA PARENTALITÉ –
LA PRISE EN CHARGE DE LA PERTE
D'AUTONOMIE
- 9 LA SANTÉ DES FEMMES



Édito

L'ÉGALITÉ, C'EST QUOI ?

La bataille de la CGT pour l'égalité vise toutes les causes d'inégalités (sociales, de genre, d'origine, etc.) à tous les niveaux, pour les faire reculer, toutes, dans un même mouvement.

LUTTER contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, et défendre l'ensemble des agent.e.s, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité, et mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter au champ professionnel, car en réalité l'univers du travail, celui de la famille et de toute la société sont imbriqués.

LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais va bien au-delà ; elle traverse notre vie familiale, sociale, culturelle et politique.



REVENDIQUER L'ÉGALITÉ, POUR LA CGT, C'EST QUOI ?

- **LUTTER** contre la précarité et les bas salaires ;
- **CONTRE** toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes ;
- **CONTRE** le « culte du présentisme » et de la mobilité imposée ;
- **POUR** la disparition des écarts de rémunérations et pensions ;
- **POUR** la revalorisation salariale ;
- **POUR** la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- **POUR** l'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes ;
- **POUR** la mixité des métiers ;
- **POUR** le remplacement des systèmes d'évaluation individuelle par l'évaluation collective du travail ;
- **POUR** l'articulation vie privée, vie professionnelle ;
- **POUR** de nouveaux droits pour la maternité et la parentalité.



LE RÔLE DU SYNDICAT, C'EST QUOI ?

- Être présent sur le terrain,
- Informer et sensibiliser les salarié.es, les adhérent.es et les élu.es,
- Mener les négociations sur l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Investir le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le champ de la négociation collective,
- Obtenir des mesures de prévention, mettre en place des outils et actions,
- Accueillir et accompagner les victimes.



ET LE FÉMINISME, ON EN PARLE ?

Le féminisme est un ensemble de mouvements et d'idées philosophiques qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes.

Contrairement au patriarcat, il ne s'agit pas de renverser le rapport de domination.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans la Fonction Publique (FP), l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ont permis de parler d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Mais à l'heure où les accords sont en cours de renégociation et où l'on fait le bilan, on constate que rien n'avance.

A TRAVAIL EGAL

SALAIRE EGAL

L'ÉGALITÉ SALARIALE

À la DGFIP, l'axe 3 du plan d'action 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes développe ce thème. L'objectif déclaré par l'administration est de « garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels ». Pour cela, il faut « mesurer les écarts de rémunération en s'appuyant sur la méthodologie retenue par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFF) ainsi que sur un outil dédié et en faire le bilan » pour ensuite, « le cas échéant, et à partir du diagnostic établi, définir un calendrier permettant la mise en œuvre des mesures de résorption des écarts constatés et plus particulièrement pour les emplois à prédominance féminine ».

Mais aucun budget n'est prévu pour accompagner ces belles paroles ...



La CGT Finances Publiques

porte les revendications suivantes aux niveaux fonction publique, ministériel et DGFIP :

- ✓ Réaliser l'égalité salariale et intégrer les primes dans le traitement.
- ✓ Appliquer le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».
- ✓ Gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière (indicateur « Clerc » ou nuage de points).
- ✓ Disposer de données genrées, complètes, sur les carrières des agent-es pour atteindre des résultats concrets de réduction des écarts femmes-hommes.
- ✓ La revalorisation salariale, la lutte contre la précarité et les bas salaires et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. À la DGFIP, 364 berkanis sur 391 sont des femmes (RSU 2023).
- ✓ **Des moyens financiers et budgétaires à tous niveaux de décision pour rendre effective et concrète l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle, y compris lors de leur retraite ...**

11,3 %, c'est l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes reconnu par la DGAFF. Toutefois, la réalité est bien pire, car les femmes sont plus souvent concernées par le temps partiel subit ou contraint (24 % des femmes sont en temps partiel contre 8 % des hommes) et la mesure de la DGAFF ne prend pas cette donnée en compte.

LA CARRIÈRE

A la DGFIP, au 31 décembre 2023, **57,8 % des agents sont des agentes.**

Les femmes sont majoritairement présentes dans les plus bas grades :

- **15 800 femmes C** (9134 hommes)
– recrutements contractuels 905 femmes (306 hommes).
- **23 181 femmes B** (15 886 hommes)
– recrutements contractuels 521 femmes (193 hommes).

Le plafond de verre (barrière empêchant d'accéder à des postes à responsabilité) s'applique.

- **15 683 femmes A** (14 661 hommes)
– recrutements contractuels 167 femmes (261 hommes).
- **242 femmes A+ (487 hommes)**
– recrutements contractuels (2 hommes).

Elles représentent la majorité des **temps partiels** : 82 % des agent.e.s à temps partiel sont des femmes et la quasi totalité des personnels en **congé parental**, 157 agentes sur 170.

Le choix est bien ancré dans les mœurs, les femmes sont renvoyées à leur rôle de mères.

Le choix est aussi économique, celle ou celui qui gagne le moins s'investira le plus dans l'éducation des enfants. Conséquence collatérale, **le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas** (Observatoire des inégalités), pour 80 % c'est l'affaire des femmes.

L'effet est doublement vicieux, car les enfants apprennent ainsi les rôles différenciés qu'ils auront tendance à reproduire une fois adultes.

Cette absence d'égalité pendant la carrière aura une forte incidence sur la précarité des retraites des femmes.

Pour la résorption des inégalités de carrière, la **CGT Finances Publiques** porte les revendications suivantes aux niveaux fonction publique, ministériel et DGFIP :

- La fin du « culte du présentisme » et de la mobilité imposée.
- Former les évaluateurs à l'Égalité pour éviter les stéréotypes sexistes.
- Neutraliser les effets des congés maternité, congés parentaux et toutes absences liées aux grossesses et à l'éducation des enfants sur l'accès à toutes les promotions.
- Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent.e.s à temps partiel et/ou non-complet (ou incomplet).
- Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent.e.s à l'issue des formations professionnelles.



La parentalité

La prise en charge de la perte d'autonomie

L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, c'est favoriser l'investissement dans son travail tout en ayant une vie familiale et personnelle équilibrée.



La CGT Finances Publiques porte les revendications suivantes aux niveaux fonction publique, ministériel et DGFIP :

- La réduction du temps de travail.
- Une réforme du congé parental pour l'allonger et augmenter sa prise en charge.
- La création du service public de la petite enfance.
- L'ouverture de la Procréation Médicalement Assistée (PMA) à toutes les femmes et le remboursement par la sécurité sociale.
- Le développement de l'aide au logement et au transport.
- Des dispositifs et des actions concernant l'aide aux personnes en perte d'autonomie.
- L'adoption de chartes du temps (mais pas en lieu et place d'un accord qui oblige l'employeur) pour rompre avec le cliché selon lequel le temps de présence au travail et une disponibilité sans aucune limite sont le seul reflet de l'engagement professionnel.
- Le droit à la déconnexion.



LA SANTÉ DES FEMMES

Le Congé menstruel

Les femmes qui souffrent de règles douloureuses (endométriose...) sont obligées de se rendre chez leur médecin et de se voir prescrire des jours de congés maladie entraînant des jours de carence.



La CGT Finances Publiques propose un contingent de 13 jours de congés payés par an sans aucun certificat médical (confidentialité entre le médecin et sa patiente et sans stigmatiser la femme).

Inscrit dans la loi en Espagne depuis février 2023 au Japon depuis 1947 !

Alors pourquoi pas à la DGFIP ?

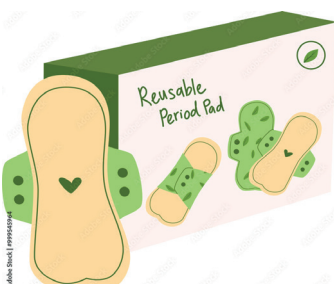
La CGT Finances Publiques revendique le dépistage, par la Médecine du travail, de maladies telles que l'endométriose et la reconnaissance de cette maladie comme un handicap et une affection longue durée.

La CGT Finances Publiques revendique la suppression du jour de carence pour toutes et tous.

La Précarité menstruelle

La paupérisation des agents et particulièrement des agentes de la DGFIP n'est plus à démontrer, puisqu'elle a conduit au versement de la prime GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) en novembre 2023. 58,7 % des bénéficiaires sont des femmes.

La DGFIP martèle sans cesse vouloir « gommer » les inégalités femmes-hommes en son sein, il n'y a pas plus inégale et inévitable dépense pour les femmes que l'achat de protections d'hygiéniques.



La CGT Finances Publiques en demande la gratuité en installant des distributeurs de protections hygiéniques respectueuses de leur santé et de l'environnement dans les Centres des Finances Publiques.



TEXTES

- 📄 Protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la **fonction publique** (signé par la CGT Fonction Publique).
- 📄 Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la **fonction publique**.
- 📄 Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la **fonction publique** (signé par la CGT Fonction Publique).
- 📄 Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la **fonction publique** - Édition 2019.
- 📄 2020 -2022 : 3^e plan **ministériel** sur L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Non signé par la Fédération des Finances CGT).