

ÉGALITÉ FEMME HOMME

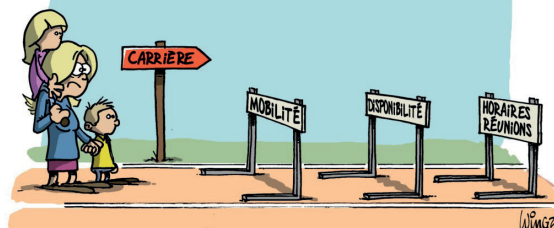
UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE OPTION

Si les femmes étaient payées au même niveau que les hommes, le PIB de la France augmenterait en moyenne de 7% et les recettes publiques de 2% (Rapport France Stratégie *Le coût économique des discriminations*, sept 2016).

A la lecture du bilan statistique des ministères de 2016, nous constatons, encore aujourd'hui, que toutes les étapes de la vie des agents comportent des inégalités.

- Le taux de féminisation des stagiaires en formation est de 50,1%, alors que le taux de féminisation du ministère est de 57%
- Le taux de mobilité géographique des femmes est de 4,73%, quand celui des hommes s'élève à 7,60%
- Sur 237 congés parentaux pris au sein du ministère, 212 le sont par des femmes.
- Les femmes représentent 85,5% des temps partiels du ministère.

POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES



LES PROPOSITIONS CFTD/CFTC

- La parentalité doit être prise en compte lors des **stages et formations** : les frais supplémentaires doivent être pris en charge par l'administration. De même, les agents ne doivent pas faire l'avance des frais engagés.
- La CFTD et la CFTC exigent la suppression de la **contrainte de mobilité géographique** si aucun élément ne le justifie.
- La CFTD et la CFTC demandent la neutralisation de toutes les **absences liées à la parentalité**, ainsi que la possibilité de cotiser à temps plein en cas de prise de **temps partiel**.
- Nous revendiquons le **congé de second conjoint** pour tous : 2 mois à prendre dans l'année suivant l'accueil de l'enfant.
- Le nombre de familles recomposées ne cessant de croître, la **reconnaissance de la coparentalité** devient indispensable afin que le nouveau conjoint puisse également s'absenter pour s'occuper des enfants malades de la famille.
- Le **nombre de berceaux** proposés par le ministère est toujours insuffisant pour permettre aux agents de rester en emploi : nous demandons l'ouverture à minima de 400 places supplémentaires dans toute la France.
- Le présentéisme ne doit plus être la norme : l'interdiction des réunions après 16h et leur bornage strict et respecté ne doit pas rester un vœu pieu. Fixer **des horaires précis et les respecter** est à la portée de tous, autant participants qu'organisateur.
- Le **droit à la déconnexion** doit devenir un devoir de déconnexion pour s'appliquer réellement.
- Les **plages fixes** durant lesquelles tout agent doit être à son poste de travail pourraient être avantageusement réduites et ainsi permettre aux chargés de famille de continuer à travailler.
- Le nombre d'**aidants familiaux** ne cesse de croître : elles/ils doivent bénéficier de droits leur permettant de concilier travail et aide familiale : autorisations d'absences ou aménagement horaires pour se rendre aux rendez-vous médicaux et administratifs.

42% DES FEMMES DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS PENSENT QUE CES DERNIERS NE PORTENT PAS ASSEZ ATTENTION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (observatoire interne du ministère 2017).

LE CHEMIN VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST ENCORE LONG

ILS/ELLES TÉMOIGNENT

FRANCK, AGENT DE LA DGFIP

« Lorsque j'ai demandé à pouvoir organiser mon travail de telle façon que je puisse récupérer mes enfants à 18h, il m'a été reproché à l'entretien d'évaluation suivant de ne pas m'être assez impliqué et qu'à ce titre je ne pouvais pas prétendre à une évolution de mon poste. Depuis, je comprends pourquoi les femmes sont bloquées dans leur évolution professionnelle. L'exercice de la parentalité est un élément de discrimination ».

SANDRINE, CONTRÔLEUSE DES DOUANES

« J'ai commencé en Surveillance, voici plus de trente ans, et le métier était alors très masculin. A l'oral du concours, un examinateur m'a demandé si je ne trouvais pas anormal de prendre la place d'un père chargé de famille. J'ai éclaté de rire, tant la question m'a paru incongrue. Mais à la Rochelle, nous nous sommes retrouvées trente filles parmi trois cents garçons ! Depuis, les choses ont bien changé, le nombre de femmes en Douane aussi, mais il reste encore des services où il ne fait pas toujours bon être une fille, à moins d'avoir un sens de l'humour à toute épreuve, car les blagues douteuses continuent de pleuvoir, et certains comportements sont parfois très limite. »

MATHILDE, JEUNE CADRE À L'INSEE

« Personne ne juge directement lorsque l'on a des contraintes liées au statut de parent, au contraire, on peut partir plus tôt sans soucis...mais la réunion continue sans nous. On trouve cela normal de faire des pauses, de respecter la charte des temps lorsqu'on nous le rappelle. Mais a contrario, on trouvera très sérieux quelqu'un qui ne la respecte pas, quelqu'un de plus présent, qui se fait écrêter tous les mois ». Ce qui implique souvent l'obligation d'adapter son emploi de temps personnel aux réunions imposées par la direction afin de pouvoir y assister en totalité.

LUCILLE, ENQUÊTRICE À LA DGCCRF

« Les femmes enquêtrices, en congé maternité voyaient leur salaire amputé de l'IFDD (indemnité forfaitaire de déplacement) qui n'était pas compensée, et constituait donc une perte nette de salaire, injustifiée et inégalitaire puisque seules les femmes en étaient victimes.

La CFDT a négocié et obtenu que les enquêtrices soient placées automatiquement en régime sédentaire au moment de leur congé maternité afin de bénéficier de la prime afférente à ce statut qui vient compenser la perte de l'IFDD. Cette mesure n'est malheureusement pas rétroactive et cette situation démontre que les inégalités femme-homme sont bien présentes dans l'administration et doivent être dénoncées ».

LE CHEMIN VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST ENCORE LONG.