



ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES/HOMMES

LA CFDT DEMANDE DES MESURES CONCRÈTES ET URGENTES

EN 2021 LES FEMMES DU MINISTÈRE GAGNENT 8,10% DE MOINS QUE LEURS HOMOLOGUES MASCULINS, APRÈS NEUTRALISATION DES TEMPS PARTIELS. C'EST LE PRINCIPAL ENSEIGNEMENT QUI RESSORT DE L'APPLICATION DE L'OUTILS FOURNI PAR LA DGAFP AFIN DE QUANTIFIER LES ÉCARTS, SUR LESQUELS LA CFDT FINANCES ALERTE DEPUIS LONGTEMPS.

LES ENSEIGNEMENTS DE CES PREMIERS RÉSULTATS

L'outil a été appliqué à 25 corps différents d'agents fonctionnaire du Ministère et a permis de recueillir des données chiffrées qu'il faudra compléter par la suite.

Certes l'écart diminue sur 4 ans passant de 9,10% en 2018 à 8,10% en 2021, mais le taux de féminisation du ministère baisse aussi passant de 55,10% à 54,30%

Et ce chiffre de 8,10% comprend en majorité un "effet ségrégation de corps" défavorable aux femmes de 7,30% dû au fait qu'elles sont sous représentées dans les corps les mieux rémunérés.

Les femmes sont majoritaires dans les catégories C et B où les écarts de rémunération continuent de croître

Même si le Ministère constate que les écarts de rémunération sont faibles (-1,80% pour les C et -0,70% pour les B), la CFDT Finances alerte sur le fait que ces écarts augmentent depuis 3 ans ce qui est totalement contradictoire avec la volonté affichée du Ministère.

Cela vient corroborer ce que nous dénonçons systématiquement : les effets de communication, les sensibilisations et autres engagements à faire ne donnent pas de résultats concrets.

Parallèlement, le fait que la majorité des femmes se retrouvent en fin de carrière dans les échelons terminaux gonfle artificiellement la rémunération moyenne des femmes dans un corps donné alors que cela résulte du fait qu'elles ne sont pas promues au grade supérieur, contrairement à leurs homologues masculins.

Un gros gap se forme entre les catégories A où les femmes sont bien représentées et la catégorie A+ où elles sont minoritaires et où les plus gros écarts de rémunération sont constatés

Les femmes représentent 51,10% de la catégorie A, mais ne sont plus que 32,40% en catégorie A+ où l'écart de rémunération en leur défaveur est de 8,40%

Il est aujourd'hui désolant de constater que des femmes recrutées jeune cadre A terminent leur carrière au même niveau.

Pour la CFDT Finances, c'est bien le signe que rien n'est fait pour favoriser leur ascension.



Des constats à préciser dans chaque direction

La situation particulière de la Douane est à relever : un gros travail reste à faire sur la question de la féminisation des métiers, notamment dans la branche surveillance qui ne comprends aujourd'hui que 25% de femmes.

Pour la DGFI, l'INSEE et la Centrale, le constat reste que les plus gros écarts existent au niveau A+ avec une majorité de femmes dans les catégories B et C.

Pour la DGCCRF, les écarts de rémunération sont constatés au niveau des A avec un écart de -2,90%

Pour l'INSEE, la part importante des femmes présentes dans les grades supérieurs est en mettre en relation avec leur âge qui est plus élevé que chez les hommes. Témoignant ici d'un certain blocage à l'avancement.

Chaque direction est invitée désormais à travailler sur des données détaillées et à approfondir certains éléments afin de bâtir un plan d'action pour améliorer ces situations.



Cfdt:
FINANCES

UN INDISPENSABLE TRAVAIL DE RATTRAPAGE ET DE REVALORISATION

La réunion technique du 8 février 2022 avait pour objectif uniquement de nous présenter ces chiffres qui seront affinés par la suite et les causes des écarts approfondis par chaque direction avant de pouvoir en reparler au niveau ministériel.

Le Secrétariat général entend compléter ces données par une étude de cohorte, qui viendra confirmer nos constats déjà réalisés dans les services : plafond de verre, promotions peu égalitaires, féminisation à accentuer dans les métiers les plus rémunérateurs...

La DGAFP souhaite également la mise en place d'un baromètre de l'égalité à l'image de l'Index du privé. Ce qui ne nous semble pas être une priorité et sera à coup sûr un effet de communication, plus qu'un outil favorisant le travail de rattrapage.

La CFDT Finances regrette que l'on se concentre encore cette année uniquement sur le recueil de données pour venir objectiver ce que nous dénonçons depuis très longtemps. Si la politique en faveur de l'égalité professionnelle du Ministère était volontariste, les chiffres ne continueraient pas à se dégrader.

Il faut dès à présent :

- Prévoir une revalorisation de ces agentes pénalisées financièrement afin que les écarts de rémunérations disparaissent, comme le demande l'accord égalité professionnelle de la fonction publique
- Accompagner les femmes dans leurs promotions et évolutions de carrière
- Mettre en place des actions en faveur de la mixité de certains métiers et corps

LE SYNDICALISME UTILE

