

Objet : Concertation Egalité Professionnelle Femme / Homme

Hasard du calendrier, ce lundi 10 novembre a marqué symboliquement, à 11 h 31, le jour où, à travail égal, les femmes cesseraient d'être symboliquement rémunérées pour le reste de l'année. Selon les chiffres de l'INSEE, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, calculé sur un temps plein, est égal à 14,2 %.

22,3 % : c'est l'écart salarial global, tous temps de travail confondus et tous secteurs réunis, sur l'ensemble des rémunérations perçues au cours d'une année. On pourrait croire que la fonction publique est à l'abri de telles disparités grâce à ses grilles salariales à progression linéaire. Il n'en est rien. Car cet écart ne se résume pas à une simple donnée chiffrée : il met en lumière des freins structurels, des stéréotypes persistants et des pratiques qui entravent l'égalité d'accès aux promotions.

Ce chiffre révèle une réalité profonde : les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel ou dans les catégories les moins bien rémunérées.

La DGFIP ne déroge pas à cette règle. Le RSU révèle ces inégalités : les femmes représentent 57% des effectifs de la DGFIP. Elles sont à 40% en catégories C et B et elles sont inspectrices pour 17 % d'entre. Enfin seules 0,3% sont A+ (au sens DGFIP), là où les hommes le sont pour le double. Rien que ces chiffres révèlent le chemin qu'il reste à accomplir en matière d'égalité professionnelle à la DGFIP.

Certes l'accord ministériel n'est pas parfait, certes il n'est pas unanime mais malgré ses défauts, la **CFDT Finances** et la **CFTC Finances** ont fait le choix de le signer et de participer activement à sa mise en œuvre concrète parce qu'il apporte du mieux aux agentes.

C'est pourquoi, nous attendons une politique ambitieuse et des engagements forts de la DGFIP pour réellement faire progresser l'égalité professionnelle Femme/Homme.

Si la DGFIP veut être une administration moderne, elle se doit aussi de porter une politique proactive dans la reconnaissance du congé gynécologique et de la lutte contre la précarité menstruelle. Nous lui demandons également de porter le projet d'un abondement indiciaire pour les femmes qui partent à la retraite après des carrières hachées.

Ce plan doit devenir un levier pour gommer toutes ces inégalités. Notre alliance y veillera notamment au regard des moyens humains et financiers que vous y consacrerez.

Nous aborderons les documents au fur et à mesure de leur présentation.

Les représentants **CFDT-CFTC**

Karine ROUSSEAU, Nadia DUTREIL, Hélène PUGIN et Frédéric SCHMITTER