



FINANCES

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE OÙ EN EST-ON ?

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES RESTE MARQUÉE PAR DES INÉGALITÉS SALARIALES ET UNE SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION. UN ACCORD MINISTÉRIEL SIGNÉ EN 2025 VISE À RENFORCER LES MESURES CONCRÈTES POUR LUTTER CONTRE CES INÉGALITÉS.

DES AVANCÉES RÉELLES, MAIS DES INÉGALITÉS PERSISTENT QUI APPELLENT DES MESURES CONCRÈTES.

En septembre 2025, la CFDT Finances signe l'accord ministériel sur l'égalité professionnelle. Cet accord majoritaire signé par la CFDT -CFTC Finances, Solidaires Finances et l'UNSA-CGC Finances acte des avancées concrètes portées par la CFDT :

- La prise en compte des freins aux carrières des femmes,
- Les formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST),
- Le déploiement d'un violentomètre,
- La création d'un Observatoire des VSST.

Malgré une avancée certaine, les données officielles sont sans ambiguïté : les inégalités structurelles persistent. La CFDT exige des mesures concrètes, mesurables et contraignantes.

UN LABEL NE FAIT PAS MONTER LES FEMMES DANS LES ORGANIGRAMMES

Le MEF publie un index d'égalité professionnelle à 87 sur 100. Un résultat au-dessus du seuil de 75 points fixé par la loi du 19 juillet 2023 sur l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Sur le papier, c'est encourageant. Dans la réalité sur les bulletins de paie et pour l'avancement, c'est insuffisant.

Le chiffre qui dit tout : en 2024, dans les ministères économiques et financiers, les femmes perçoivent en moyenne 398 euros bruts de moins que leurs collègues masculins chaque mois, soit un écart de -9,77 %.

À temps de travail égal, l'écart reste de -7,50 %. Même à métier, avancement et temps de travail strictement équivalents, il subsiste un écart inexplicable de -2,27 points. Un écart structurel, qui n'a pratiquement pas bougé en dix ans à métier équivalent.

Ces écarts ne sont pas le fruit du hasard. Ils révèlent un mécanisme de ségrégation des corps bien identifié : les femmes sont surreprésentées dans les corps aux rémunérations inférieures à la moyenne et sous-représentées dans ceux qui paient mieux.

Les femmes aux MEF : entre plancher collant et plafond de verre

Les femmes représentent 54,40 % des fonctionnaires du ministère. Elles sont pourtant sous-représentées dans les emplois les mieux rémunérés et les plus prestigieux.



La composition du plafond de verre :

- des processus de sélection opaques,
- des critères informels masculins,
- des réseaux fermés,
- des décisions discrétionnaires,
- une pénalisation de la maternité,
- des stéréotypes de leadership.

Peut vraiment mieux faire !

La loi du 19 juillet 2023 fixe une obligation de 50 % de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction. Les données consolidées pour l'ensemble de la Fonction Publique d'Etat (FPE) montrent que ce taux était de 43 % en 2023 , un chiffre en progression depuis 2013, mais encore en deçà de l'objectif légal. Cet objectif n'est pas une option. C'est une obligation. Aux MEF, ce taux descend à 38,20 %.

La CFDT Finances rappelle ce qu'elle dénonce depuis des années :

- des promotions peu égalitaires,
- des freins aux carrières des femmes,
- une féminisation encore insuffisante des métiers les mieux rémunérés.

Il est temps que les diagnostics débouchent sur des actes.

Les chiffres à retenir

INDICATEUR	CHIFFRE CLÉ
Écart de rémunération femmes/hommes (2024)	- 9,77 % en brut mensuel, soit 398 € de moins par mois
Écart à temps de travail égal (2024)	- 7,50 %
Écart à métier, avancement et temps équivalents (2024)	- 2,27 % : le plancher de verre persiste
Femmes parmi les fonctionnaires de ministère (2024)	54,40 % des agents, mais sous-représentées dans les corps les mieux payés
Primo-nominations féminines aux emplois supérieurs (2024)	38,20 % -objectif légal : 50 % (loi du 19 juillet 2023)
Index égalité professionnelle MEF	87 / 100 - mais le détail révèle des fragilités

Focus sur la Douane

Administratrice générale : 0 femme

Chefs de circonscription interrégionale : 1 femme / 11 (9%)

Chefs de circonscription régionales : 7 femmes /36 (19 %)

Administrateurs supérieurs : 13 femmes / 58 (22%)

Administrateurs des douanes : 20 femmes /56 (36%)



NOS REVENDICATIONS

- Transparence salariale totale : publication des écarts de rémunération femmes/hommes par direction, corps et statut (fonctionnaires et contractuels)
- Plans de carrière équitables et contraignants : objectifs chiffrés d'accès des femmes aux postes de direction, avec suivi public annuel
- Révision des grilles des corps les plus féminisés : corriger la ségrégation des corps qui pénalise structurellement les femmes
- Renforcement du plan d'action contre les VSST : déploiement effectif de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles au travail issu de l'accord de septembre 2025
- Rapport annuel public et détaillé au niveau de chaque direction du MEF, au-delà du seul index global
- Ne pas repousser les quotas de primo-nominations à des postes supérieurs ou de direction jusqu'à 2027, date à laquelle ils deviendront réellement contraignants.

Et la suite ?

La CFDT Finances ne demande pas des symboles. Elle demande des résultats. Un index à 87/100 ne compense pas 398 € de moins par mois.

Un accord ne vaut que par ce qu'il produit dans la vie réelle des agents et des agentes.

Les outils existent. La volonté politique doit suivre. La CFDT Finances sera vigilante, dans chaque instance de dialogue social, à ce que les engagements pris se traduisent en actes mesurables et vérifiables.

L'ÉGALITÉ RÉELLE DES DROITS ET DES SALAIRES EST UN DROIT ET UNE EXIGENCE. LA CFDT FINANCES CONTINUERA À AGIR EN CE SENS.

