



POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES TOUTES ET TOUS EN MANIFESTATION LE 8 MARS 2025

LE 8 MARS, *journée internationale de lutte pour les droits des femmes, est un jour de mobilisation de première importance. En effet, cette journée de grève féministe et de manifestations rappelle à toutes et tous que l'égalité femme homme est loin d'être acquise.*

Tout d'abord, sur le plan salarial, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont toujours significatifs. Les salaires féminins inférieurs sont inacceptables et ne se justifient en rien. Ils sont le produit d'une société patriarcale qui assigne des rôles selon le genre, au travail comme dans la vie. Ces stéréotypes, la CGT les combat et porte des revendications fortes pour enfin obtenir une réelle égalité salariale.

La fonction publique et la DGFIP n'échappent pas à cette inégalité de fait. Les déroulés de carrières féminines sont très régulièrement impactés par les temps partiels ou les coupures (maternité, charges domestiques). Il en résulte des carrières souvent hachées dont les conséquences sont extrêmement marquées au moment du départ à la retraite. Les pensions féminines sont en effet en moyenne inférieures de 38 % à celles des hommes dans la fonction publique.

Cette revendication portée au travers de la grève féministe du 8 mars est plus que légitime. Et pourtant le contexte politique en France et dans le monde doit à la fois nous inquiéter et nous mobiliser.

En France, on a entendu le gouvernement Bayrou comme son prédécesseur s'arc-bouter sur la retraite à 64 ans, en renvoyant les partenaires sociaux à un accord impossible. Car, comment imaginer le Medef s'aligner sur la revendication d'un âge de départ à la retraite à 60 ans ? Cette manœuvre politique n'a d'autre ambition que d'entériner définitivement la réforme de 2023. Une réforme dont les femmes sont les premières victimes.

Enfin, nous ne pouvons pas oublier en cette journée du 8 mars le sort des femmes Afghanes de plus en plus opprimées ou encore la lutte des femmes iraniennes pour la liberté et l'égalité.

Aux États-unis, nous voyons une nouvelle vague réactionnaire et masculiniste déferler sur la société dans le sillage de l'élection de Trump. L'Europe et la France n'y échapperont pas.

Partout dans le monde l'extrême droite et la droite extrême menace nos acquis et font obstacle aux luttes pour l'égalité.

Plus que jamais le 8 mars 2025 nous devons toutes et tous nous mobiliser.





INÉGALITÉS SALARIALES ET DÉROULÉS DE CARRIÈRE

Dans la fonction publique et à la DGFIP, même si on peut penser que les grilles de salaire nous prémunissent des inégalités salariales, la réalité est différente.

Dans la fonction publique, 63 % des agents publics sont des femmes, mais elles représentent 70 % des bas salaires et gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes.

À la DGFIP, les femmes occupent plus majoritairement les postes moins qualifiés ; 62,5 % en catégorie C, 58,6 % en catégorie B et 51 % en catégorie A. D'ailleurs nous constatons une autocensure dans le passage des concours des collègues femmes pour une raison de mobilité géographique.

À ce titre, la loi de transformation qui généralise le recrutement contractuel est un levier fort pour recruter les femmes dans les catégories les moins bien payées :

- Catégorie C 905 femmes pour 306 hommes ;
- Catégorie B 521 femmes 193 hommes ;
- Catégorie A 167 femmes 261 hommes ;
- A+ seulement 2 hommes.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (84 % des temps partiels à la DGFIP), ce qui les pénalise en termes de déroulé de carrière (impact sur les prises d'échelon) et de retraite (carrières incomplètes qui entraînent des retraites inférieures de 18 % à celles des hommes). Sans compter la perte de salaire liée au temps partiel.

La CGT Finances Publiques revendique :

- La retraite à 60 ans ;
- La semaine de 32 h ;
- Un déroulé de carrière linéaire ;
- Le complément de traitement indiciaire (CTI) ;
- L'intégration des primes dans le traitement ;
- La revalorisation du point d'indice de 10 % et le rattrapage de l'inflation ;
- La défense du statut de la fonction publique ;
- Une réelle politique d'égalité avec en particulier la résorption des inégalités salariales.

LE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES FEMMES

La question du travail est centrale dans le féminisme de la CGT, mais à travers elle se pose nécessairement la question de la santé au travail des femmes. C'est une problématique qui nécessite toujours aujourd'hui des changements radicaux pour faire valoir les droits des femmes au travail, et ce de manière digne.

Des caractéristiques propres liées aux femmes dans le travail ont été identifiées, telles que la minimisation de la pénibilité, la sous-estimation des risques, les maux à bas bruits, l'invisibilisation des cancers professionnels, les facteurs de risques secondaires et l'angle mort : le tabou autour des pathologies menstruelles et de la ménopause... (rapport Santé des femmes au travail, juin 2023, Sénat).



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).

POURQUOI C'EST POSSIBLE ?

Déjà mis en œuvre dans le privé, chez un fabricant français de mobilier, mais aussi dans le public, chez les personnels territoriaux du département de la Seine-Saint-Denis, des communes de Saint-Ouen et Bagnolet, des métropoles de Lyon, Bordeaux et



Strasbourg, même si, dans le public, ces conquits sociaux restent fragiles car remis en cause dans déjà 2 collectivités par des préfets.

Et ailleurs : en Espagne, c'est inscrit dans la loi depuis février 2023 et depuis très longtemps dans beaucoup de pays d'Asie puisque c'est inscrit dans la loi au Japon depuis 1947 ! Alors pourquoi pas à la DGFIP ?

LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

La paupérisation des agents et particulièrement des agentes de la DGFIP n'est plus à démontrer. La CGT Finances Publiques propose d'équiper les sanitaires de la DGFIP de distributeurs de protections d'hygiène féminine gratuites et respectueuses de l'environnement.

POURQUOI C'EST POSSIBLE ?

À la suite de la journée mondiale de l'hygiène menstruelle le 28 mai 2021, le gouvernement a pris de nouvelles mesures à destination des femmes pour lesquelles l'accès aux protections hygiéniques est difficile, voire impossible. Ainsi, il a par exemple décidé de la gratuité des protections hygiéniques pour les étudiantes en équipant, à partir de septembre 2021, les résidences universitaires et les services de santé universitaires de distributeurs de protections hygiéniques gratuites et respectueuses de l'environnement.

La DGFIP martèle sans cesse vouloir « gommer » les inégalités femmes-hommes en son sein et parce qu'il n'y a pas plus inégale et inévitable dépense pour les agentes de la DGFIP que l'achat de protections d'hygiéniques. Alors pourquoi pas à la DGFIP ? C'est une véritable question de dignité, de solidarité et de santé.

LA PARENTALITÉ ET LES PROCHES

En 2023, 83 % des agent.e.s de la DGFIP à temps partiel et 95 % des personnes en congé parental étaient des femmes.

Le choix est bien ancré dans les mœurs, il est toujours vrai que les femmes sont renvoyées à leur rôle de mères. Cette réalité est aussi économique, celle ou celui qui gagne le moins s'investira le plus dans l'éducation des enfants. Et cette absence d'égalité pendant la carrière aura une forte incidence sur la précarité des femmes retraitées.

Conséquence, le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas (Observatoire des inégalités), pour 80 % c'est l'affaire des femmes. Idem pour le rôle de proche aidant. L'effet est doublement vicieux, car les enfants apprennent ainsi les rôles différenciés qu'ils auront tendance à reproduire une fois adultes.

L'existence ou la non existence des droits attachés à la parentalité sont donc un facteur important des inégalités qui touchent particulièrement les femmes..

Fonctionnaire ou contractuelle, l'agente peut bénéficier d'autorisations d'absence au cours de la grossesse pour différents motifs :

- À partir du début du 3e mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour, sur avis du médecin du travail
- Pour assister aux séances de préparation à l'accouchement si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin du travail au vu des justificatifs de rendez-vous.
- Pour allaitement dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois si l'administration dispose d'une crèche. En l'absence de crèche, l'administration peut aussi accorder des autorisations d'absence pour allaitement si la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet ou mettre à disposition de l'agente une salle d'allaitement.
- Elle peut également bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires à une assistance médicale à la procréation (PMA).

Le décret n° 2006-536 précise les modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux contractuel.les de l'État du congé de présence parentale (CPP). Attention, ce congé est différent du Congé parental ou du Temps partiel suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le CPP est ouvert de droit à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale (CPP) n'est pas rémunéré mais l'agent.e peut percevoir, pendant une partie de son congé, l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) par la CAF.

Existent aussi un Congé Proche Aidant (aide régulière et fréquente pour des actes ou activités de la vie quotidienne d'un proche) et un Congé Solidarité Familiale (pour accompagner un proche en fin de vie).

DÉPLACER LES AGRESSEURS, PAS LES VICTIMES

Dans le cadre des Violences Sexistes et Sexuelles comme dans le cadre des discriminations, l'administration fait encore trop souvent le choix de déplacer la victime afin de conserver le collectif de travail du service !

La CGT Finances Publiques propose de déplacer IMMEDIATEMENT les agresseurs et non pas les victimes, sauf si elles le souhaitent.

POURQUOI C'EST POSSIBLE ?

Parce qu'à l'instar du décret du 16 août 2023 de Gabriel Attal dans l'enseignement, le gouvernement doit montrer l'exemple dans tous les services de l'Etat. C'est au harceleur, agresseur, violeur, discriminant de dégager ! Alors pourquoi pas à la DGFIP ?

FÉMINISME DE FAÇADE À LA DGFIP

La création du réseau femme à la DGFIP en 2022 devait permettre de répondre aux enjeux de l'égalité femme/homme. La CGT Finances Publiques fait le constat amer d'une énième coquille vide, devenu un simple objet de communication.

À titre d'exemple, un agent qui pique dans la caisse, quel que soit le montant, sera révoqué, alors qu'un agent commettant des violences à caractère sexiste et sexuel se verra sanctionné d'une exclusion temporaire des services.

À partir de cette année, la suppression des mouvemnst locaux et l'affectation au choix des cadres A, qui suppriment de fait les priorités et critères subsidiaires, vont fortement pénaliser les femmes seules avec enfant.s à charge.

LES FICHES DE SIGNALEMENT

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 en imposant aux employeurs publics la mise en place d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes.

La CGT Finances Publiques propose de prioriser les fiches de signalement lorsqu'un.e agent.e est en danger y compris lorsqu'elles relèvent des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) afin d'en raccourcir au maximum les délais de traitements et de mettre en sécurité les victimes.

Dans ce cadre de danger grave et imminent, la DGFIP a une obligation de résultats. Rappelons que l'employeur est responsable de la santé des travailleurs et travailleuses et qu'il se doit de mettre en place la protection fonctionnelle.

POURQUOI C'EST POSSIBLE ?

Parce que, bien qu'anonymisées, les fiches peuvent faire l'objet d'une priorisation de la Direction, ce qui permettrait de traiter ainsi en urgence les VSS.

La Fin du jour de carence, notamment en cas de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

Depuis le 1er janvier 2018, le « jour de carence » s'applique aux agents publics. Tous les arrêts prenant effet à compter de cette date donnent lieu à retenue sur rémunération du 1er jour de maladie.

La CGT Finances Publiques propose de supprimer le jour de carence, y compris pour tous les arrêts faisant suite à des Violences Sexistes et Sexuelles. Pour que Violences ne rime pas avec Carence !

POURQUOI C'EST POSSIBLE ?

Parce que, quand elle le souhaite, la DGFIP peut ne pas l'appliquer, comme elle a pu le faire en période de Covid.

À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES,

LE 8 MARS, À LA DGFIP, TOUS ET TOUTES MOBILISÉ.ES AVEC

LA CGT FINANCES PUBLIQUES !