

Le 8 mars un symbole, Toute l'année un combat !

Dans la Fonction Publique comme dans le secteur privé, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et agissements sexistes, constituent des enjeux majeurs. Les violences contre les femmes sont au cœur de ces inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles.

Pour notre organisation, ces questions sont une priorité de toutes et de tous à la CGT.

La DGFIP n'est pas épargnée par les inégalités entre les femmes et les hommes, à titre d'exemple Bercy a payé en 2017 : 1,7 millions de pénalités pour manquement à la parité due au non-respect des règles de nomination relatives à des postes de cadre.

Il faut lutter contre le plafond de verre. Cette expression « glass ceiling » est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970, qui désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes. En effet, on constate que, plus on grimpe dans la hiérarchie, plus leur présence s'amenuise. D'après les chiffres de 2017, les femmes représentent 59,80 % des effectifs payés de la DGFIP. Majoritaires en catégorie C (64,40 %), en catégorie B (62,60 %), au début de la catégorie A à savoir le grade d'inspectrices (51,60 %), elles ne sont plus que 27,20 % dans les grades A+.

Et le mauvais exemple est donné par la fonction publique d'état (FPE) qui arrive bonne dernière (d'après les chiffres et les données du Ministère de l'Action et des Comptes Publics) et fait figure de mauvais élève. Si les femmes y occupent plus de la moitié des postes, elles ne sont que 33% à occuper des postes d'encadrement et de direction (dans la « très » haute fonction publique, un quart des ambassadeurs, 17% des préfets, et à peine un tiers des directeurs d'administrations centrales).

Il est urgent d'agir pour améliorer les conditions des femmes enceintes et en situation de récente maternité : aménagement du travail notamment dans les situations d'accueil, le jour de carence, alors que les visites chez le médecin sont plus fréquentes.

Demandons un congé parental commun, partageable selon le choix, pour que les femmes puissent reprendre leur carrière plus tôt.

Il est nécessaire d'œuvrer pour l'abandon du projet de retraite par point, particulièrement défavorable aux femmes. En effet, le nombre de points se baserait sur l'ensemble de la carrière notamment les temps partiels (82,3 % sont des femmes), les congés maternité.

Nous défendons un combat continue pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre Ministère, plus largement dans la Fonction Publique et dans le privé, mais aussi au quotidien dans la vie de tous les jours !



L'égalité partout
Tout le monde y gagne

