



POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

**TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 8 MARS 2024**

**LE 8 MARS**

*n'est ni la fête de la femme, ni la fête des mères ou encore moins la Saint Valentin. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie. C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales.*

Dans toutes les entreprises et administrations où les femmes sont présentes, même dans les métiers à prédominance masculine, les femmes subissent des inégalités de carrière, de revenus, d'autant plus si elles sont mères, car les tâches domestiques et familiales leur incombent toujours en majorité, sans parler des violences sexistes et sexuelles. La DGFiP n'échappe pas à ce phénomène.

À l'image de la campagne **CGT #unjoursansnous**, faire la grève féministe le 8 mars est l'occasion de rendre visible ce que serait un jour sans femmes au travail. Car un travailleur sur deux est une travailleuse et elles sont jusqu'à neuf sur dix dans de nombreux secteurs et métiers à prédominance féminine. Si elles s'arrêtent, tout s'arrête ! Crèches, écoles, hôpitaux, Ehpad, commerces et services... fermés. Dans chaque entreprise et administration, plus de secrétariat, plus de nettoyage...

À la DGFiP, 60 % de nos collègues sont des femmes, une journée sans elles signifie arrêt de l'accueil du public, de la gestion des collectivités locales, du contrôle fiscal...

L'économie serait de fait totalement à l'arrêt !

**SALAIRES  
TEMPS DE TRAVAIL  
RESPECT CARRIÈRES  
ÉQUITÉS**



## 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 à 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 ?

Cette mesure est déjà mise 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.

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, puisqu'elle a conduit au versement de la prime GIPA en novembre 2023. C'est une véritable question de dignité, de solidarité et de santé.

### 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 de 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 ?

## 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.

A titre d'exemple, un agent qui pique dans la caisse, quel que soit le montant, sera révoqué, alors qu'un agent ayant une attitude sexiste ou pratiquant des violences à caractère sexiste et sexuel se verra attribuer une exclusion temporaire des services.

## 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 PROCHAINE JOURNÉE

INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES,

**LE 8 MARS, À LA DGFIP, TOUS ET TOUTES EN GRÈVE ET**

**DANS LA RUE AVEC LA CGT FINANCES PUBLIQUES !**