



## *Plan égalité professionnelle femmes/hommes : des moyens, assez de baratin !*

***La Fédération des finances CGT n'a pas signé et ne signera pas « le plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».***

La CGT a participé aux discussions puis négociations entamées au printemps 2019, en mettant sur la table ses analyses et propositions.

Le plan en lui-même, (mis à part la mise en place d'un outil de mesure des écarts des rémunérations), n'est qu'un catalogue d'intentions.

Ainsi, sur la question centrale des écarts de rémunérations et de carrières, si la volonté affichée dans le plan « mise en œuvre des mesures de résorption » ; « mettre en œuvre des mesures correctives » peut sembler ambitieux, l'absence total de budget empêchera toute application concrète de ces intentions.

Nous avons posé en exigence préalable l'existence d'un budget, cela nous a toujours été refusé. Comment revaloriser les filières à prédominance féminine (c'est-à-dire augmenter les salaires des métiers fortement féminisés), comment prévenir et réparer les écarts de carrière sans budget ?

Une nouvelle fois ce plan s'annonce comme un coup de communication autour du 8 mars !

Il n'y a aucune mesure structurelle pour changer les choses, mais simplement des mesures pour aider les femmes dans une vie professionnelle discriminante : coaching, possibilité d'horaires atypiques, don de jours de congés entre collègues, et de la communication sur les dispositifs existants d'aides (il faut un plan pluriannuel pour cela?).

En outre, ce plan ne nous est pas proposé dans un contexte général de progrès social, mais de régression y compris concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la réforme Macron des retraites frappera très durement les travailleuses !

Cette réforme va tirer les droits de l'ensemble des salariés vers le bas, mais elle sera particulièrement défavorable aux femmes.

Aujourd'hui les femmes sont payées 26% de moins que les hommes du fait du plancher collant, du plafond de verre, des parois de verre ou de la part variable de la rémunération.

La pension de droit direct des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes, cet écart est ramené à 29% une fois intégrée la pension de réversion et les droits familiaux qui sont remis en cause par Macron.

Les périodes de temps partiel, d'interruption pour charges familiales ou de chômage ne pourront plus être neutralisées et feront baisser le montant des pensions. Pour s'en faire une idée, il suffit de regarder les écarts de pension dans les retraites complémentaires AGIRC/ARRCO qui prennent déjà en compte toutes les années. A l'AGIRC, les écarts sont de 60%.

De plus, au sein du ministère et en même temps que la construction de ce plan égalité sont mises en œuvre les Lignes Directrices de Gestion s'agissant de la mobilité (avant celles concernant les promotions).

Or, lors des discussions sur ces lignes directrices de gestions, le ministère a refusé systématiquement nos demandes d'y intégrer des mesures de prévention des discriminations, et pour cause !

Ces lignes directrices organisent la généralisation de la mobilité forcée (fonctionnelle ou géographique), la généralisation des postes à profil, et le développement de la contractualisation. Les études montrent que l'obligation de mobilité géographique discrimine les femmes, du fait du partage inégal des tâches familiales ; les études montrent aussi que le recrutement, la sélection en fonction du profil sont discriminants du fait des stéréotypes.

Le ministère prend donc des décisions très concrètes qui vont dégrader la situation des femmes en son sein. Ces décisions sont prises en vue de faciliter les restructurations et les déménagements dans tous les sens, qui touchent toutes nos administrations en vont s'accélérer si nous n'y mettons pas un terme.

Et nous avons expérimenté aux Finances récemment les conséquences d'un plan de reclassement conçu sans mesure préventive anti-discriminations (la liquidation du Pôle 3E des DIRECCTES). Cette absence a abouti à ce que ce sont majoritairement les collègues femmes de plus de 55 ans qui restent à reclasser au bout de 18 mois.

Le plan égalité ministériel sera de toute façon mis en œuvre, et nous nous battons pour que notre analyse d'aujourd'hui soit fautive, c'est-à-dire pour que ce plan améliore concrètement et financièrement la situation des femmes dans nos ministères.

Nous défendrons encore et toujours nos propositions pour une égalité réelle :

1. la mise en œuvre de l'accord Fonction publique de 2013 toujours en vigueur ;
2. la fixation d'objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière ;
3. l'application dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire du principe de traitement égal pour un travail de valeur égale (préconisation du Conseil Économique Social et Environnemental) ;
4. La réduction de la part variable de la rémunération et l'augmentation du salaire indiciaire ;
5. Le rattrapage des écarts constatés entre emplois et filières avec un plan précis et un budget spécifique indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales ;
6. La reconstitution des carrières pour celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse.

*Montreuil, le 9 mars 2020*