

A travail égal, salaire égal

L'égalité femmes/hommes est un engagement fort de notre fédération, qui se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite. L'égalité ne pourra être atteinte qu'en progressant sur tous ces sujets.

L'égalité salariale doit être mise en œuvre avec rattrapage pour les salaires de celles qui travaillent aujourd'hui, ce qui permettra de diminuer les inégalités constatées ensuite sur les pensions de retraite. À travail de valeur égale, salaire égal. Une urgence quand le différentiel est de plus de 10 % en défaveur des rémunérations des femmes sur les 3 dernières années selon Bercy (chiffres février 2022) !

Les déroulements de carrière des femmes doivent être améliorés. Cela nécessite d'en finir avec les principes (comme le plafond de verre) qui freinent l'accès des femmes aux postes à responsabilité et les maintiennent dans des emplois subalternes et dévalorisés.

Améliorer les déroulements de carrière, c'est aussi permettre aux femmes du ministère d'accéder à une formation continue qualifiante pour toutes.

Tout cela nécessite de mobiliser des moyens, notamment financiers, ce qui pourrait sembler logique par exemple quand on ambitionne de réduire les écarts de rémunérations. Pas pour nos ministères économiques et financiers cependant qui, au moment de l'engagement de leur plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2020, n'ont pas débloqué de fonds supplémentaires pour rendre concrètes leurs belles proclamations féministes...

Autre volet important de l'égalité femmes/hommes : nos collègues féminines doivent enfin pouvoir travailler dans des environnements sans pressions et violences sexistes et sexuelles. Il est temps de croire et protéger



A BERCY, LES FEMMES
ONT UNE RÉMU-
NÉRATION INFÉ-
RIEURE DE 10,9% À
CELLE DES HOMMES

les victimes et de sanctionner les auteurs de ces violences. Là encore, malgré un effort réel sur les formations d'abord dispensées aux encadrants puis étendues jusqu'en 2023 à l'ensemble des personnels, les progrès tardent à se manifester. Sur cette question-là, dans les directions de nos administrations et nos ministères, c'est une véritable révolution culturelle qui doit voir le jour. A défaut, on risque de mettre sous l'éteignoir pendant encore de longs mois la parole des victimes, avec le risque de voir émerger un #MeTooBercy face à l'immobilisme des directions et à l'invisibilisation des violences subies. Dans ce cadre, la protection juridique fonctionnelle doit être attribuée aux victimes de manière plus systématique par exemple.

Ce ne sont que quelques exemples des engagements forts portés par notre fédération sur l'égalité femme/homme. Et les femmes travaillant dans nos ministères ont enfin besoin d'actions concrètes et immédiates sur ce sujet. Les belles formules des plans d'action ne suffisent plus, le « purplewashing » de nos directions n'est plus tolérable !