

## FICHE 16

# GAGNER L'ÉGALITÉ RÉELLE FEMME – HOMME ET COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La Fédération des Finances CGT fait de la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. Au travail, dans la vie, mais aussi dans nos organisations. La CGT a initié, avec le mouvement féministe, le mouvement #8mars15h40 car lutter contre les inégalités de genre, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, et défendre l'ensemble des agent-es, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité, et mettre fin à toutes les formes d'exploitation et de domination.

### La CGT propose

- >> Une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes.
- >> L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous.
- >> Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.
- >> La revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».
- >> L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine.
- >> Un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale.
- >> Le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé.
- >> Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.
- >> Une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

### Ce qui existe aujourd'hui

Depuis de nombreuses années, la CGT se bat aux côtés des salarié-es pour avancer sur le chemin de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Fédération porte haut et fort les revendications de la CGT dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes.

Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail dans la société.

Elle 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.

En 2011, la Fédération signe un accord au ministère des Finances et en 2013, l'UFSE au niveau Fonction publique. En 2014, la Fédération ne signe pas car les exigences au regard de l'égalité salariale ne sont pas entendues, aucun budget n'est dégagé pour les résorber, l'administration fait un chantage à la signature pour appliquer des mesures d'action sociale.

Et pourtant, les chiffres parlent d'eux-mêmes : les femmes représentent 62% des agent-es de catégorie C, mais seulement 50% des agent-es de catégorie A et 30% de catégorie A+ de nos ministères.

Le plafond de verre est une réalité à tous les étages, en 2011 l'étude d'une cohorte d'agent-es recruté-es en 1986 à la DGI et à la DGCP a caractérisé les retards de carrières frappant les femmes et démontré les effets discriminants des promotions « au choix » ou « au mérite ».

De plus, les filières à prédominance féminine sont sous-évaluées. Ainsi par exemple, en 2019 au sein de nos ministères, plus de 800 enquêtrices de l'Insee (à plus de 85 % des femmes) se sont mobilisées pour leur salaire (le plus faible de tout l'Insee) et leurs remboursements de frais professionnels. A la DGFIP, les « Berkanis », femmes à plus de 98 % sont au plus bas de l'échelle des salaires et travaillent souvent avec un temps partiel imposé.

Les personnels des entreprises sous-traitantes employés en permanence sur les sites des Finances (ex personnel d'entretien) sont majoritairement des femmes au temps partiel imposé, au salaire bloqué au bas de l'échelle sans formation ni perspective d'évolution de carrière.

En 2023, la CGT BDF a fait condamner la Banque de France pour non-respect de la loi sur la rémunération des femmes de retour de congés maternité. Grâce à cette victoire judiciaire de la CGT BDF, plus de 900 salariées de l'institution ont touché un rattrapage de salaires allant pour certaines jusqu'à plus de 17 ans.

## *Pour atteindre l'égalité femme – homme, nous devons :*

### **Dans la CGT :**

- >> Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe fort d'engagement.
- >> Porter ce thème dans toutes les organisations de la CGT
- >> Intégrer un point sur l'égalité dans ses rapports revendicatifs, ses appels à mobilisation, sa communication.
- >> Agir au sein des instances de la CGT contre toute forme de violences sexistes et sexuelles en s'inscrivant dans le cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT.
- >> Créer et faire vivre un collectif fédéral Femmes Mixité sous la responsabilité de la direction fédérale, à l'instar d'un grand nombre d'organisations professionnelles ou territoriales de la CGT. Ce collectif fédéral Femmes Mixité, force de propositions pour la direction fédérale et d'impulsion de l'activité sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sera notamment chargé d'établir un Rapport de Situation Comparée fédéral sur le modèle du rapport confédéral pour dégager des propositions d'action à la direction fédérale. La composition de ce collectif sera validée par la direction fédérale après appel à candidatures auprès des syndicats.

### **Concernant la formation syndicale :**

- >> Veiller à rappeler dans toutes les formations de la fédération l'engagement de la CGT pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles.
- >> Mettre en œuvre une formation syndicale contre les violences sexistes et sexuelles pour les dirigeant-es dès leur prise de mandat, les militant-es et les syndiqué-es.

### **Dans le ministère et les directions :**

- >> Exiger des employeur-euses la mise en place des formations pour toutes et tous pour combattre les violences sexistes ou sexuelles au travail.

### **Travailler à :**

- >> la mise en œuvre de l'accord Fonction publique de 2013-2018 et son amélioration ; voir accord 2025,
- >> la fixation d'objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière à partir de données chiffrées précises sur les carrières et d'études de cohortes systématiques,
- >> 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),
- >> la réduction de la part variable de la rémunération et l'augmentation du salaire indiciaire,
- >> 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,
- >> la reconstitution des carrières pour celles qui ont subi une pénalisation due à une grossesse.

## **Les revendications à porter**

### **Au niveau carrières et rémunérations :**

- >> une étude des déroulements de carrière pour les principales filières à prédominance féminine et

masculine pour les harmoniser vers le haut (même nombre de grades par cadre d'emplois, mêmes niveaux de qualification, mêmes critères de promotions),

- >> étudier très rapidement les causes des écarts entre les filières majoritairement féminines et masculines,
- >> comparer pour les mêmes niveaux de qualification les différences de rémunérations,
- >> élaborer des critères de pénibilité y compris psychologiques à la suite d'une analyse sexuée des conditions de travail,
- >> exiger la transparence et l'équité dans les processus d'avancement, de promotion et de mobilité
- >> analyser l'attribution des primes et rechercher les biais discriminants dans les critères d'attribution,
- >> exiger des mesures de rattrapages 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,
- >> que les salarié·es à temps partiel touchent les mêmes primes que les salarié·es à temps plein,
- >> des budgets dédiés et conséquents doivent être alloués à la résorption des inégalités salariales,
- >> de manière générale, les projets sexistes comme la de réforme des retraites Macron doivent être retirés ! Toute réforme doit désormais intégrer l'égalité femme-homme comme prérequis.

#### **Au niveau temps de travail et dispositifs de ressources humaines :**

- >> imposer une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux stéréotypes sexistes des responsables en charge de l'évaluation des agent·es,
- >> exiger la neutralisation des effets des congés maternité, congés parentaux et de toutes absences liées aux grossesses, et à l'éducation des enfants sur l'accès à toutes les promotions,
- >> développer des autorisations d'absence et aménagements horaires autour des pathologies féminines, le congé menstruel.
- >> développer des autorisations d'absence et aménagements horaires pour les aidant·es,
- >> l'offre systématique d'un entretien au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un temps partiel, d'une mise à disposition, accompagné, si l'agent·e le souhaite, d'un·e représentant·e syndical·e,
- >> des objectifs chiffrés d'augmentation du taux de promotion des agent·es à temps partiel ou non complet,
- >> appliquer la loi qui prévoit l'aménagement du temps de travail à partir du troisième mois de grossesse, d'allonger le congé de maternité,
- >> une amélioration des conditions du congé parental,
- >> des mesures concrètes pour articuler vie privée et vie professionnelle et ainsi lutter contre les ralentissements de carrière, avec un véritable nouveau financement pour chaque nouvelle prestation,
- >> développer un service public d'accueil de la petite enfance, de proximité et accessible à tous et toutes,
- >> rendre cohérent les calendriers de formations professionnelles avec les calendriers scolaires.

#### **Agir contre les violences faites aux femmes :**

- >> mettre en place au sein des Formations Spécialisées du CSA et des CSSCT des CSE un comité de suivi des violences sexuelles et sexistes qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué,
- >> élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint,
- >> un droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire comme «intervenant·e volontaire»,
- >> donner le bénéfice de la protection fonctionnelle à titre conservatoire en cas de VSS et en élargir le cadre,
- >> de sanctionner l'employeur·euse s'il ne met pas en place des mesures de prévention et de protection de la victime,
- >> faire preuve d'exemplarité au sein des instances de la CGT, contre toute forme de violence sexiste ou sexuelle,
- >> mettre en place un protocole en cas de détection de violence intrafamiliale (mobilité rapide, logement d'urgence, aide financière d'urgence, déplacement de l'agresseur·euse s'il ou elle est dans le champ