



En ce jour du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT Finances Publiques tenait à vous rappeler ses revendications en matière d'égalité hommes femmes à la DGFIP.

Avec 59 % d'agentes, la DGFIP est confrontée aux problématiques d'égalité femmes-hommes. Les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels existent au sein de nos services et sont toujours aussi difficiles à faire prendre en compte par l'administration pour des solutions rapides, justes et efficaces. Les maladies professionnelles et arrêts maladie sont deux fois plus important chez les femmes. Quant au « plafond de verre », seulement 27 % des cadres A+ sont des femmes. La DGFIP est d'ailleurs pénalisée financièrement pour ce motif, puisqu'elle doit payer une amende chaque année.

Au dernier CTR, le protocole égalité était à l'ordre du jour. Si la CGT a bien affirmé qu'il comprenait des propositions très intéressantes, elle a aussi regretté le manque de moyens alloué à leur mise en œuvre, ce qui fait craindre que la DGFIP reste sur des annonces et déclarations d'intention.

Par ailleurs, la CGT Finances Publiques y a dénoncé la proposition du télétravail comme une des solutions pour favoriser l'égalité. Le télétravail n'a pas sa place dans ce protocole ! Il n'est pas la solution aux refus de temps partiels, aux tensions dans les services, au mal être des agentes. Il éloigne les femmes de leur collectif de travail, et laisse entendre que le télétravail permettrait aux femmes d'effectuer en même temps les tâches ménagères ou encore de garder leurs enfants.

A-t-on déjà dit à un agent de se mettre en télétravail pour concilier sa vie familiale et sa vie professionnelle ? Pourquoi serait ce la solution pour les agentes ?

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Assurément la DGFIP ne peut à elle seule résoudre le manque d'égalité entre les hommes et les femmes dans la société, mais en proposant le télétravail comme solution, c'est accepter cette situation et contribuer à les y enfermer.

Mais au-delà de ce protocole, force est de constater que la DGFIP est encore loin du compte s'agissant de l'égalité et la non-discrimination envers les femmes.

Les réformes récentes ou en cours, du NRP jusqu'aux lignes directrices de gestion en passant par les réformes des scolarités à l'ENFiP, pénalisent plus sévèrement les femmes.

Aucune anticipation de l'impact des réformes sur les femmes n'est élaborée à la DGFIP. Elles restent, comme dans toute la société, les oubliées alors qu'elles sont les plus nombreuses à être « parent isolé », les plus nombreuses à avoir la garde des enfants, les seules à avoir des congés maternité, les plus nombreuses avec des bas salaires, vivant dans une société où le partage équitable des tâches domestiques n'y est toujours pas, etc.

Il est scandaleux, qu'encore aujourd'hui, ce sont quand les conséquences se font jour, que l'administration se rend compte du manque d'anticipation y compris dans les textes juridiques, qui implique discriminations et inégalités.

A titre d'exemples, la DGFIP pourrait déjà à son niveau prendre des dispositions concrètes :

- rétablir les possibilités de report de scolarité (notamment en cas de maternité) ;
- limiter l'éloignement, en supprimant l'affectation au département, en affectant les stagiaires à l'ancienneté et non au rang de classement au concours, en limitant au strict minimum les postes au choix facteurs de discrimination et empêchant toute visibilité de délai retour dans les départements ;
- avoir une action volontariste sur les promotions pour aller vers une véritable égalité professionnelle (statistiques genrées sur les sélections et les postes aux choix pour toutes les catégories et grades avec analyse des motifs de non-participation ou échecs, implication des chefs de services pour inciter à participer aux promotions...)...

La CGT Finances Publiques ne cesse de combattre ces réformes qui affaiblissent le service public, détruisent les droits et garanties de tous les agents, mais aussi créent de la discrimination et des inégalités entre les hommes et les femmes.

La CGT revendique l'abandon du NRP, de la loi de transformation de la fonction publique et de toutes les réformes qui sont néfastes pour le service public et les fonctionnaires. Elle revendique que toutes les mesures soient enfin prises et anticipées pour que les discriminations envers les femmes cessent, pour que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes soient une réalité et non une déclaration d'intention.

fichiers:



[Télécharger lettre_ouverte_8_mars_2021_sans_signature.pdf](#) (187.97 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[Egalité Femmes/Hommes](#)

- [A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
