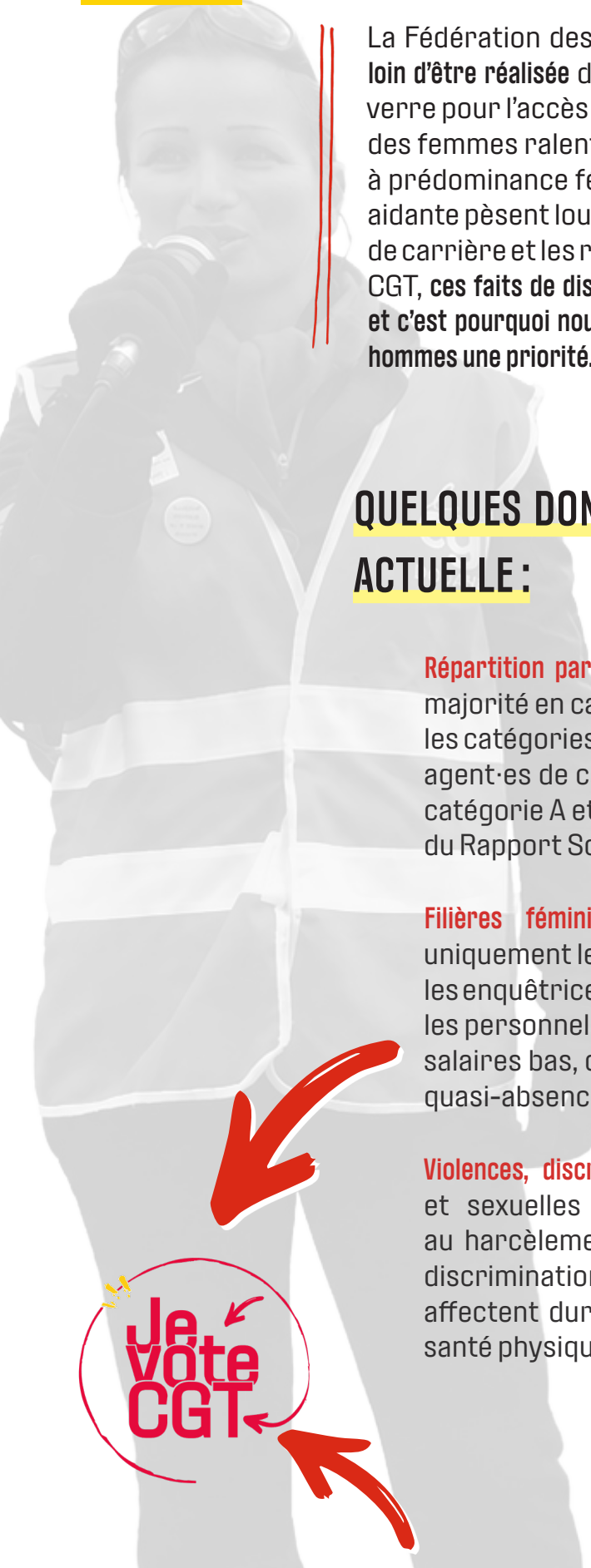
EGALITE FEMME/ HOMME : ENCORE LOIN DU COMPTE !



La Fédération des Finances CGT rappelle que **l'égalité professionnelle est loin d'être réalisée** dans nos ministères : inégalités salariales, plafond de verre pour l'accès aux postes à responsabilité et de direction, carrières des femmes ralenties par la maternité et les congés parentaux, filières à prédominance féminine sous-évaluées, temps partiel, rôle de proche aidante pèsent lourdement sur les salaires, les perspectives d'évolution de carrière et les retraites des femmes. Pour la Fédération des Finances CGT, **ces faits de discrimination sont illégaux (inscrits dans la loi Roudy de 1983) et c'est pourquoi nous faisons de la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité.**

QUELQUES DONNÉES ET CONSTATS DE LA SITUATION ACTUELLE :

Répartition par catégories : les femmes représentent une large majorité en catégorie C mais leur part diminue nettement dans les catégories supérieures. Les femmes représentent 57% des agent·es de catégorie C, mais seulement 50% des agent·es de catégorie A et 30% de catégorie A+ de nos ministères (chiffres du Rapport Social Unique - RSU Bercy 2024).

Filières féminisées sous-valorisées : cela ne concerne pas uniquement les secteurs du tertiaire. Au sein de nos ministères, les enquêtrices de l'INSEE, les métiers de l'entretien, notamment les personnels sous-traitants sont aussi concerné·es, avec des salaires bas, du temps partiel imposé, peu de formation et une quasi-absence de perspectives de carrière.

Violences, discrimination et harcèlement : les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement sexuel souvent couplé au harcèlement moral, la double (voire triple) journée et les discriminations liées au genre, à la maternité ou au handicap affectent durablement les trajectoires professionnelles et la santé physique et psychique.

Je vote CGT

AU SEIN DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS (MEF), LES POLITIQUES INSCRITES DANS LES PLANS OU ACCORDS PORTANT SUR L'ÉGALITÉ SONT INSUFFISANTES POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Absence de budget dédié : les actions se limitent souvent à de la communication, des campagnes de sensibilisation et des formations, sans moyens financiers pour corriger les inégalités structurelles.

Pas d'études d'impact systématiques : il manque des analyses sexuées et des études de cohortes régulières pour mesurer l'effet des pratiques en matière de gestion des personnels (concours, promotions, primes, mobilité) sur les carrières des femmes dans leur ensemble (du recrutement à la retraite).

Neutralisation insuffisante des effets de la maternité : les congés maternité, congés parentaux, temps partiel continuent de pénaliser l'accès aux promotions et aux carrières complètes, ce qui a un lourd impact ensuite sur le niveau des pensions des femmes.

Approche trop centrée sur la sensibilisation : la formation peut être utile, quand elle est ciblée et spécifique comme cela a été inscrit dans le dernier accord sur l'égalité, mais elle ne remplace pas à elle seule des mesures chiffrées, des plans de rattrapage budgétés et des mécanismes contraignants.

CES POLITIQUES ONT BIEN ÉVIDEMMENT DES IMPACTS CONCRETS SUR LES AGENTES : :

Perte de pouvoir d'achat due à des écarts salariaux persistants et des primes inégalement distribuées.

Blocage de carrière à travers les promotions « au choix » ou « au mérite » qui font la part belle à des biais discriminants genrés, accentués par la mise en place des lignes directrices de gestion, notamment la généralisation des postes à profil pour la catégorie A.

Santé et sécurité mises à mal par la persistance de violences sexistes et sexuelles, de souffrances psychosociales liées à l'organisation du travail et l'absence d'accompagnement réel au retour de congé maternité ou parental.

Précarité externalisée pour les personnels sous-traitants (entretien, restauration, etc.) majoritairement féminins, souvent à temps partiel imposé et fractionné et sans formation.

REVENDICATIONS ET MESURES PRIORITAIRES PORTÉES PAR LA CGT :

- ## Transparence et diagnostic

  Lancer des **études de cohorte sur le déroulement de carrière** par filière et par sexe, publiées régulièrement.
  Publier **des indicateurs par direction** au travers des RSU : écarts de salaire, taux de promotion, part de temps partiel, répartition des primes, répartition genrée des postes à responsabilité et de direction

- ## Budget et plans de rattrapage

  Consacrer **un budget dédié** et indépendant du budget global de la « masse salariale » pour **le rattrapage des inégalités salariales**, avec calendrier et indicateurs de suivi.
  Mettre en œuvre **des plans de revalorisation spécifiques pour les métiers à prédominance féminine** (requalification des grilles, hausse indiciaire).
  Mettre en œuvre **un plan d'action** pour permettre aux femmes u**n réel accès aux métiers à prédominance masculine,** notamment la branche de la surveillance en douanes.

- ## Neutraliser les effets de la maternité et du temps partiel

  Neutralisation automatique des effets des congés maternité/parentaux sur l'ancienneté et l'accès aux promotions.
  Entretien systématique au retour de congé (maternité, adoption, parental) avec possibilité d'accompagnement syndical.
  Interdiction **du temps partiel imposé** ; égalité de traitement pour les primes et droits sociaux.

- ## Processus de gestion des personnels équitables

  Formation obligatoire aux stéréotypes sexistes, aux biais de genre et sur les VSS pour les responsables des collectifs de travail, des services de gestion des personnels, y compris les référent·es VSS, et des services territoriaux des administrations des MEF, les évaluateurs·rices, les recruteurs·euses.
  Transparence sur les critères d'attribution des promotions et des primes avec accès à un recours effectif au travers des CAP nationales et locales.
  Objectifs chiffrés de promotion pour les agentes à temps partiel, les proches aidantes et pour les filières féminisées.



- ## Prévention et protection contre les violences

  Création **de comités de suivi VSS paritaires** dans les instances (CSA, FS) avec budget dédié.
  Protocole contraint de traitement des situations (raccourcir les délais de prise en charge, protection fonctionnelle automatique accordée aux victimes, suspension conservatoire du mis en cause le temps de l'enquête administrative, mobilité d'urgence, soutien au relogement et aide financière si nécessaire, autorisations d'absences spécifiques pour permettre aux victimes d'effectuer leurs démarches).
  Prise en charge avec un accompagnement dédié spécifique **des violences intra-familiales.**
  Sanctions effectives contre les directions qui ne mettent pas en place les mesures de prévention.
  Sanctions effectives contre les mis en cause, avec un traitement uniformisé au niveau des directions centrales des administrations.

- ## Formation et culture syndicale

  Former les élu·es et militant·es dès la prise de mandat dans les instances représentatives des personnels sur les questions d'égalité et de VSS.
  Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les rapports, les négociations, les accords et projets locaux et nationaux.syndical.

QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS CONCRÈTES À DEMANDER À L'ADMINISTRATION

- Lancer **une étude de cohorte** sur les promotions et carrières (période 1996–2026) pour mesurer les retards de carrière et discrimination**s.**
- Ouvrir **des budgets dédiés** pour revaloriser les grilles des métiers féminisés (Insee, Finances Publiques, services d'entretien).
- Mettre en place **des entretiens de carrière obligatoires** au retour de congé maternité, avec la possibilité d'être accompagnée par un·e représentant·e syndical·e, **et des dispositifs de reconstitution de carrière.**
- Déployer **des cellules d'écoute** et des procédures protectrices pour les victimes de VSS dans l'ensemble des services, en accordant de manière automatique et conservatoire la protection fonctionnelle aux victimes.

Voter pour la CGT

aux Finances du 3 au 10 décembre 2026,

c'est promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et refuser toutes les violences et discriminations.

Je vote CGT

Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Cadres sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_14.pdf

la cgt FINANCES