

Déclaration liminaire Cgt Disi Centre Ouest - CTL du 8 mars 2022

En ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les Droits des femmes, nous ne pouvions commencer ce CTL sans nous exprimer sur ce sujet, pour rendre hommage, tout d'abord à toutes les femmes victimes des oppressions et des guerres et qui luttent avec courage et détermination pour leur liberté et la survie de leurs familles. Dans notre pays, dès la révolution Française, les femmes à l'instar d'Olympe de Gouges, ont exprimé une volonté collective d'appartenir à la société politique, et les 2 siècles passés de luttes féministes ont permis de conquérir des droits civils, sociaux et politiques, mais des inégalités perdurent en ce premier quart de 21ème siècle.

Des inégalités salariales notamment, qui sont d'ailleurs néfastes à toute la société et pas seulement aux femmes. Les derniers chiffres de l'INSEE évaluent à 28.5 % les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Une étude chiffrée indique que grâce à la mise en place d'une égalité salariale entre les femmes et les hommes, 61,9 Milliards d'euros supplémentaires seraient injectés dans l'économie française.

La fonction Publique, très fortement féminisée, n'est pas exemplaire en la matière, les femmes représentent 70 % des plus bas salaires. Les professions à prédominances féminines, dont la crise sanitaire a pourtant révélé le caractère essentiel pour la société, ne sont pas reconnues à leur juste valeur, tout comme leur pénibilité.

Les inégalités salariales entre femmes et hommes sont de 19 % dans la Fonction Publique. Les femmes ont globalement 30 % de primes en moins, et cette situation discriminante s'aggrave avec une politique salariale qui ne favorise que l'individualisation de la rémunération. Les maternités pénalisent les carrières des femmes sous différentes formes (temps partiels, congés parentaux, réduction des heures supplémentaires). Globalement, les pensions de retraite versées aux femmes sont inférieures de 40 % à celles des hommes. Et les modalités de la réforme des retraites de 2019 proposaient même d'aggraver cette situation.

La DGFIP, avec 59 % d'agentes, n'est pas exempte de disparités entre hommes et femmes. Le « plafond de verre » est aussi bien présent puisque seulement 27 % des cadres A+ de la Dgfip sont des femmes alors qu'elles sont 51 % des cadres A, 61 % des cadres B et 63 % des cadres C. Les maladies professionnelles et arrêts de travail sont deux fois plus importants chez les femmes. Les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuelles existent et sont toujours aussi difficiles à prendre en compte par l'administration pour des solutions rapides, justes et efficaces.

Nous saluons la volonté affichée par la Dgfip, à travers son plan d'action pour l'égalité professionnelle, de lutter contre ces inégalités, nous pensons qu'une mobilisation de tous et toutes est nécessaire tous les jours de l'année, et nous espérons une prise de conscience collective plus large sur ces sujets.