



**Le 8 mars n'est ni la fête de la femme, ni la fête des mères ou encore moins la Saint Valentin. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie. C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales.**

Dans toutes les entreprises et administrations où les femmes sont présentes, même dans les métiers à prédominance masculine, les femmes subissent des inégalités de carrière, de revenus, d'autant plus si elles sont mères, car les tâches domestiques et familiales leur incombent toujours en majorité, sans parler des violences sexistes et sexuelles. La DGFiP n'échappe pas à ce phénomène.

À l'image de la campagne CGT #unjoursansnous, faire la grève féministe le 8 mars est l'occasion de rendre visible ce que serait un jour sans femmes au travail. Car un travailleur sur deux est une travailleuse et elles sont jusqu'à neuf sur dix dans de nombreux secteurs et métiers à prédominance féminine. Si elles s'arrêtent, tout s'arrête ! Crèches, écoles, hôpitaux, Ehpad, commerces et services... fermés. Dans chaque entreprise et administration, plus de secrétariat, plus de nettoyage...

À la DGFIP, 60 % de nos collègues sont des femmes, une journée sans elles signifie arrêt de l'accueil du public, de la gestion des collectivités locales, du contrôle fiscal...

L'économie serait de fait totalement à l'arrêt !

## Inégalités salariales et déroulés de carrière

Dans la fonction publique et à la DGFIP, même si on peut penser que les grilles de salaire nous prémunissent des inégalités salariales, la réalité est différente.

Dans la fonction publique, 63 % des agents publics sont des femmes, mais elles représentent 70 % des bas salaires et gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes.

À la DGFIP, les femmes occupent plus majoritairement les postes moins qualifiés ; 62,5 % en catégorie C, 58,6 % en catégorie B et 51 % en catégorie A.

D'ailleurs nous constatons une autocensure dans le passage des concours des collègues femmes pour une raison de mobilité géographique.

À ce titre, la loi de transformation qui généralise le recrutement contractuel est un levier fort pour recruter les femmes dans les catégories les moins bien payées :

- Catégorie C 905 femmes pour 306 hommes
- Catégorie B 521 femmes 193 hommes
- Catégorie A 167 femmes 261 hommes
- A+ seulement 2 hommes

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (84 % des temps partiels à la DGFIP), ce qui les pénalise en termes de déroulé de carrière (impact sur les prises d'échelon) et de retraite (carrières incomplètes qui entraînent des retraites inférieures de 18 % à celles des hommes). Sans compter la perte de salaire liée au temps partiel.

### La CGT Finances Publiques revendique :

- la retraite à 60 ans
- la semaine à 32 h
- un déroulé de carrière linéaire
- le complément de traitement indiciaire (CTI)
- l'intégration des primes dans le traitement
- la revalorisation du point d'indice de 10 % et le rattrapage de l'inflation
- la défense du statut de la fonction publique
- une réelle politique d'égalité avec en particulier la résorption des inégalités salariales

[../. suite à télécharger](#)

**fichiers:**



[Télécharger 8\\_mars\\_2024\\_def\\_4p.pdf](#) (2.1 Mo)

**Public:** [Infos / actions](#)

[Egalité Femmes/Hommes](#)

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

Leave this field blank

---