

Au SCL et à la DGCCRF, 6 agents sur 10 sont des agentes

- 01-** Les inégalités entre femmes et hommes au travail font débat et persistent. Dans le monde de demain, quelle sera la place des femmes, premières de corvée, dans la gestion de la crise sanitaire liée à la Covid-19 ?
- 02-** Le gouvernement a annoncé que « l'égalité professionnelle faisait partie des axes prioritaires de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes ». Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale du quinquennat ».
- 03-** Pourtant les inégalités persistent toujours en 2021, les avancées ont été très frileuses, et ce n'est pas le projet de loi sur la réforme des retraites qui en l'état, apportera des solutions plus favorables aux femmes au niveau des pensions, bien au contraire. En effet, le calcul du niveau de retraite sur l'ensemble de la carrière pénalisera les femmes automatiquement et/ou mécaniquement.
- 04-** Congé maternité, temps partiel, carrières incomplètes amputeront leur pension si d'autres leviers et débats de fonds sur la place des femmes dans le monde de demain et un juste rééquilibrage et partage des tâches et charges domestiques et familiales au sein de la composante familiale ne sont pas proposés dans un débat public et sociétal.
- 05-** Ce sont par ailleurs majoritairement les femmes qui exercent des métiers avec des niveaux de salaire inférieurs et occupent des emplois à temps partiel imposés par leurs employeurs. Les majorations prévues par le gouvernement ne compenseront nullement les carrières heurtées si aucune réflexion sociétale ambitieuse n'est menée sur ce sujet.
- 06-** Aujourd'hui 60 % des femmes ne sont plus dans l'emploi avant 62 ans et 40 % d'entre elles n'ont pas de carrière complète, ce qui signifie que, sans changement de fonds sur ce sujet, ces femmes dont les niveaux de pension sont déjà faibles subiront les plus grosses décotes.
- 07-** Les avancées obtenues, le plus souvent grâce à des luttes, demeurent toujours fragiles, très imparfaites et souvent inappliquées dans de nombreux secteurs d'activité. Le principe d'égalité femmes / hommes inscrit dans le préambule de la Constitution est encore loin d'être une réalité. De ce fait, la question de l'égalité professionnelle reste un vaste chantier à prendre en charge. Il doit être ambitieux à la hauteur des enjeux, ouvrant la voie à une réelle équité entre les femmes et les hommes. Rappelons que la Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, promulguée le 4 août 2014, est finalement très récente.
- 08-** Exiger l'égalité en droits et en faits, ce n'est pas abandonner l'universalisme mais, au contraire, le concrétiser dans la réalité en garantissant, dans tous les domaines, des droits égaux aux femmes et aux hommes. A ce titre, elle doit être conçue et perçue comme un élément central des politiques économiques et sociales pour relever les défis de demain dans l'intérêt de toutes et tous.
- 09-** Un accord sur l'égalité femmes / hommes, signé le 30 novembre 2018 à la Fonction Publique, prévoit un accès égal aux responsabilités, avec des primo nominations équilibrées. Or, Bercy s'est encore fait remarquer puisqu'en 2018, alors que le taux de primo nomination dans l'encadrement supérieur devait être de 40 %, ce dernier n'a été que de 27 % (1 % de plus que l'année précédente). Les Ministères Economique auront eu la pénalité financière la plus lourde à payer : 900.000 € (soit 10 personnes manquantes).

10- Cet accord prévoit également la suppression des écarts de rémunération. Or, force est de constater qu'à la DGCCRF, on est encore loin de cet objectif puisque dans le bilan social 2019, la rémunération des femmes catégories A est inférieure à celle des hommes. Alors qu'elles représentent 55 % de l'effectif, elles touchent en moyenne 126 € de moins que les hommes, ceci ne pouvant s'expliquer par la moyenne d'âge qui est sensiblement la même à deux années près.

11- Pour preuve, les rémunérations nettes par décile des femmes sont inférieures à celles des hommes et ce quel que soit le décile. Et, plus le décile augmente, plus l'écart entre les femmes et les hommes se creuse passant de 139 € dans le 1^{er} décile à 633 € pour le neuvième décile (écart qui se creuse d'années en années).

12- Bien qu'ayant participé activement aux travaux préparatoires et au contenu de la déclinaison au niveau ministériel de ce plan pour la période 2020-2022, Solidaires Finances ne l'a pas signé en raison de l'absence de moyens, humains et financiers, dédiés à la mise en œuvre des actions prévues. Par ailleurs, le plan proposé n'a pas prévu la mise en place d'indicateurs, d'objectifs, d'évaluation des actions, réunissant ainsi toutes les conditions pour le limiter (ou restreindre) à un « accord de papier ».

13- Pour une administration obsédée par les indicateurs, c'est étonnant qu'en matière d'égalité elle n'en ait trouvé aucun sauf à masquer, par un simple affichage d'intention, une absence de volonté d'agir en ce domaine en ne réfléchissant pas posément et sérieusement à la place des femmes dans le monde du travail de demain ! D'ailleurs aucune sanction n'a été prévue en cas de non-respect des actions.

14- Or, parmi les priorités déclinées dans la 3^{ème} version du plan ministériel, figuraient les axes suivants :

14A- → Axe 1 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

14B- → Axe 2 : Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers.

14C- → Axe 3 : Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels.

14D- → Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

14E- → Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

15- Ces priorités étaient déjà évoquées dans les deux plans précédents sans qu'aucun suivi n'ait été réalisé, ce qui montre que l'inégalité femmes / hommes est malheureusement toujours prégnante... la poudre aux yeux va continuer.

16- Nous ne pouvons que constater l'injonction contradictoire entre la communication gouvernementale sur l'égalité femmes hommes, « grande cause nationale » au travers de ces différents plans, et la réalité de la prise en compte de cette discrimination réelle et concrète. Sans obligation de résultat, ce plan comme les autres avant lui, n'a que peu d'intérêt et ne fera pas progresser la cause féminine.

17- Pour Solidaires CCRF & SCL, les diverses initiatives organisées par l'administration, dans le cadre du plan III, le sont pour l'affichage et l'exemple. Elles sont insuffisantes pour peser sur les comportements et l'évolution des mentalités en matière d'égalité professionnelle.

18- Pour preuve, depuis le 25 novembre 2020, le ministère a confié les missions de la cellule d'écoute et de traitement des signalements à Allodiscrim. Cette cellule traite des cas de discriminations, d'agissements sexistes, de violences sexistes ou sexuelles au sein de notre ministère. Seuls 721 agents l'ont saisie depuis 2010.

19- Aussi, Solidaires CCRF & SCL et sa fédération finances seront vigilants et interpellent l'administration pour qu'un bilan social transparent, précis et détaillé, intégrant le problème des inégalités professionnelles dans toutes ses dimensions au sein de toutes les directions, soit réalisé en Comité Technique Ministériel.

20- Solidaires CCRF & SCL fait le constat que le plan d'action 2018-2020 n'a débouché sur aucune politique ministérielle concernant l'égalité professionnelle confirmant la seule volonté d'affichage de ces plans successifs, ce que nous déplorons et dénonçons.

21- L'égalité professionnelle est avant tout un enjeu de société et de vie pour toutes et tous. Dans ce domaine, comme dans bien d'autres, l'État employeur doit montrer l'exemple et être totalement irréprochable. Il se doit d'être innovant, ambitieux, visionnaire et convaincant en démontrant tout l'intérêt majeur d'un changement de modèle sociétal. Ce dernier doit intégrer pleinement et concrètement l'égalité femmes / hommes et ouvrir ainsi la voie, au sein de notre société, vers une évolution des mentalités et des pratiques bénéficiant à tous et toutes, les femmes comme les hommes ainsi que la collectivité.

22- Le temps partiel, notamment pour la garde des enfants, repose sur les femmes. Ce choix familial s'opère bien souvent sur le membre du couple qui a la plus faible rémunération. Les rémunérations des femmes étant, selon les données statistiques, moins élevées, c'est donc elles, la plupart du temps, qui travaillent à temps non complet. Ceci maintient la dépendance des femmes et leurs difficultés à accéder à l'égalité professionnelle.

23- Lorsque les hommes souhaitent réduire leur temps de travail pour élever leurs enfants ils se heurtent à des préjugés au sein de leur environnement professionnel.

24- Dans les deux cas, il est nécessaire de sortir du modèle patriarcal au bénéfice des femmes mais aussi des hommes. Pour cela Solidaires CCRF & SCL revendique :

24A- • Des mesures ambitieuses, urgentes et financées pour mettre fin aux inégalités salariales et aux inégalités concernant les déroulements de carrière.

24B- • Un congé de parentalité obligatoire et d'une durée équivalente au congé de maternité.

24C- • Un congé parental sans perte de salaire.

24D- • Un renforcement du service public de la petite enfance et des créations de places en crèche sur l'ensemble du territoire à la hauteur des besoins.

24E- • Des mesures pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie privée (permettre le télétravail sans restriction...).

24F- • Une totale prise en charge du rachat du temps partiel pour neutraliser la perte de rémunération au moment de la retraite.

24G- • Le rattrapage des discriminations que les femmes ont subi pendant leur carrière par une compensation à cette hauteur au moment de leur départ.