

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la Loi. Elle se définit par une action directe ou indirecte qui vise à défavoriser une personne ou un groupe. Aujourd'hui plus d'une [vingtaine de critères de discrimination](#) « critères prohibés » sont [fixés par la Loi \(code pénal, code du travail,...\)](#).

Les cinq critères les plus souvent invoqués chaque année au Ministère reposent sur (ordre alphabétique) l'âge, le genre, le handicap, l'origine et la santé, sans oublier toutes les autres formes de discriminations.

Même si une cellule de prévention des discriminations existe depuis 2009 dans nos Ministères Economique et Financiers, peu d'agent.es en ont connaissance.

La discrimination peut s'observer au quotidien tant dans les relations entre collègues qu'avec l'encadrement et dans l'exercice de leurs missions. Volontaire ou non, elle peut aboutir à des conséquences néfastes voir aggravées lorsqu'elle est le fait de la hiérarchie. Force est de constater qu'en 2024 nous avons encore connaissance de cas de discriminations pour différents motifs : non prise en compte de situations de handicap, discrimination syndicale, sexe ordinaire...

Solidaires CCRF & SCL demande la mise en place et la promotion de véritables dispositifs de prévention et d'éducation à destination, prioritairement, des acteurs-trices de la gestion du personnel et de la hiérarchie. Il y a lieu, notamment, de se concentrer sur toutes les étapes de la carrière de l'agent·e : recrutement, évaluation, avancement, mobilité, ...

L'inclusion des agent·es en situation de handicap doit être une réalité...

Même si des avancées existent dans les différentes politiques gouvernementales pour l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap, visible ou non, dans l'emploi, beaucoup reste à construire pour la réalisation et concrétisation effective des « bonnes intentions ».

Dans ce cadre, **Solidaires CCRF & SCL** revendique :

- Que les droits des travailleurs-euses en situation de handicap soient respectés par leur employeur et qu'ils ne subissent pas de discrimination de quelque nature qu'elle soit, à toutes les étapes de leur vie administrative, du passage du concours à leur prise de poste, en passant par leur période de stage.
- Un investissement massif de l'État pour rendre l'ensemble des bâtiments administratifs accessibles aux personnes en situation de handicap.
- Une prise en charge par l'Etat des frais d'adaptation et d'utilisation du véhicule personnel mis à disposition dans le cadre du travail.
- Que tous et toutes les acteurs-trices œuvrant pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap (ex. : médecin du travail, ...) soient disponibles, aisément mobilisables et dans des délais courts, afin que tout soit mis en place dès leur recrutement pour faciliter leur prise de poste et leur quotidien. Les référent·es

handicap doivent être facilement identifiables, et avoir la formation et les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

- Le respect des préconisations de la médecine de prévention pour tout aménagement de poste par l'employeur pour un·e travailleur-euse handicapé·e, y compris l'adaptation des outils numériques où parfois les administrations traînent des pieds pour le faire alors même qu'elles peuvent bénéficier, pour le financer, du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).
- Que l'administration mette en œuvre et fournisse tout moyen matériel et humain permettant une véritable adaptation des postes de travail quelles que soient les situations de handicap. Elle ne doit pas se contenter de se reposer sur la bonne volonté des collègues en place.
- Que les travailleurs-euses handicapé·es ne subissent pas une rémunération amoindrie, notamment en cas de primes modulables où des critères retenus (ex. : allègement de leurs tâches) auraient pour effet de les désavantager, générant une discrimination salariale en raison du handicap.

La mise en place de dispositifs qui rendent plus équitables la formation et le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap.

- La mise en place de dispositifs visant à informer et à sensibiliser les employeurs publics sur les discriminations fondées sur le handicap.
- La mise en place et le développement d'une politique de formation à destination des employeurs, des cadres et des agent·es des services des ressources humaines, portant sur l'obligation d'aménagements raisonnables et l'identification des acteurs et des actrices concourant à l'accompagnement des personnes handicapées (médecin du travail, ergonome, Fonds du FIHPFP, ...).
- Que l'administration mette à disposition de tou·tes les agent·es un guide complet informant sur les droits en matière de handicap.

Solidaires CCRF & SCL accompagnera et appuiera toute initiative visant à ce que chaque personne, quelle que soit sa singularité puisse trouver sa place, au travail, dans la société et dans l'action syndicale. L'investissement massif pour l'inclusion est un défi de solidarité que nous devons relever.

...Tout comme l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les inégalités entre femmes et hommes au travail font toujours débat et persistent. Les résultats du baromètre #StOpE de 2023 révèlent que pour 8 femmes sur 10 les attitudes et décisions sexistes sont régulières au travail.

Ainsi à la DGCCRF et au SCL, nombre de collègues femmes ont subi des cas de sexisme, dont certains peuvent être qualifiés pénalement de harcèlement sexuel ou/et d'agression sexuelle. Souvent les auteurs de ces agissements sont dans une situation d'autorité par rapport à la victime. Certaines de ces situations demeurent sans réponse et les auteurs impunis.

De surcroît, la réforme des retraites de 2023 pénalise automatiquement les femmes. Alors que l'on recule l'âge de départ, 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.

Congé maternité, temps partiel, carrières incomplètes, métiers avec des salaires inférieurs continuent d'amputer 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.

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.

Exiger l'égalité en droit et en fait, 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.

L'(In)égalité en quelques chiffres :

- En 2022, au ministère de l'Économie et des finances l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 7,8 % (chiffre issu du RSU)
- Si au MEF on se félicite de l'obtention d'une note de 87 sur 100 lors des résultats de l'index égalité professionnelle, plusieurs indicateurs démontrent que des progrès restent à faire : par exemple, parmi les 10 agent.es ayant perçu les plus hautes rémunérations, on ne trouve que 3 femmes pour 7 hommes.

La mise en œuvre du télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice ou de traitement entre les femmes et les hommes. Pourtant le rapport du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes relatif à la mise en place du télétravail révèle que les femmes sont plus demandeuses de télétravail mais l'obtiennent moins. Par ailleurs, il faudra veiller à ce que le télétravail n'accroisse pas la charge mentale pour les femmes et l'exposition aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales.

Au niveau ministériel, les négociations concernant le plan relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2024-2026 ont tourné court, faute de moyens et de propositions concrètes de la part de l'Administration. Après quelques discussions infructueuses, Bercy a décidé d'y mettre un terme.

Nous ne pouvons que constater l'injonction contradictoire entre la communication gouvernementale sur l'égalité femmes hommes 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.

Pour **Solidaires CCRF & SCL**, les diverses initiatives organisées par l'administration, dans le cadre du plan IV, 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.

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 CSA Ministériel.

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.

Le temps partiel, notamment pour la garde des enfants, repose majoritairement 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.

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.

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 :

- Des mesures ambitieuses, urgentes et financées pour mettre fin aux inégalités salariales et aux inégalités concernant les déroulements de carrière.
- Un congé de parentalité obligatoire et d'une durée équivalente au congé de maternité.
- Un congé parental sans perte de salaire pendant toute sa durée et au même niveau de cotisation que pendant la période d'activité.
- 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 et augmenter le nombre de places proposées aux agents du ministère.
- Des mesures pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie privée (y compris pour le droit au télétravail et le respect du droit à la déconnexion).
- Le rachat du temps partiel sans limitation de durée afin de neutraliser la perte de rémunération au moment de la retraite.
- Le temps partiel sans perte de salaire pour la garde d'enfants et pour les aidants familiaux.
- Une politique stricte de sanction administrative à l'égard des agents auteurs de violences sexistes et sexuelles.
- Un signalement systématique au Procureur de la République si les faits peuvent se caractériser pénalement.
- Une prise en charge par l'administration des frais de justice et de consultation psychologique pour les victimes de violences sexistes et sexuelles présentant un lien avec le service.

Au moment du départ à la retraite, il ne doit subsister aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes !

Solidaires CCRF & SCL réclame par conséquent une politique proactive de la part de l'Etat employeur pour prévenir, identifier et faire cesser les cas de discrimination et promouvoir l'égalité.

Au demeurant, **Solidaires CCRF & SCL** s'oppose et condamne toute forme de discrimination et revendique pour l'ensemble des agent·es :

- Un déroulement de carrière non discriminatoire.
- Le respect de l'individu.
- L'égalité de traitement tant dans leur vie professionnelle que personnelle.
- Un accès facilité à la protection fonctionnelle pour les collègues victimes de discriminations ou de violences.

Dans le monde du travail, les contraintes et douleurs liées au cycle menstruel et hormonal sont minimisées, invisibilisées ou considérées comme normales. Or les personnes qui en souffrent subissent, lorsque la douleur les empêche de travailler, soit le jour de carence, soit la perte de congés.

Solidaires CCRF & SCL revendique:

- La création d'une autorisation spéciale d'absence hormonale dont menstruelle de 20 jours par an.