



8 mars

Journée internationale de LUTTES pour le droit des FEMMES ! A Bercy comme ailleurs !

Pourquoi le 8 mars ?

C'est la journée internationale de lutte pour le droit des femmes. Historiquement c'est en 1910, lors du congrès international des femmes socialistes que Clara Zetkin (révolutionnaire allemande), , proposa d'organiser chaque année une journée internationale de la femme.

Ce n'est pas la journée de « la » femme (symbole de la féminité) comme les médias se complaisent à le répéter. Il n'y a pas une femme, mais des femmes, toutes différentes, qui luttent jour après jour, année après année pour l'égalité !

Pourquoi se battre ?

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent malgré des batteries de lois depuis 1983 (loi Roudy) !

Et ceci malgré les luttes menées par les femmes qui leur ont permis d'accéder au travail, à l'autonomie financière vis-à-vis du conjoint, à la contraception, à l'IVG, à la reconnaissance et la condamnation du harcèlement sexuel, des violences faites aux femmes...

En 2016, l'égalité professionnelle n'est toujours pas là : il ya encore des combats à mener

Travail et salaire

Nous gagnons 19,2 % de moins que les hommes dans le secteur privé (écarts de salaires nets mensuels) avec 7% « non expliqués » relevant de la discrimination pure. Dans la fonction publique, les écarts de rémunération sont de 14 % dans la FP État, de 10 % dans la FP Territoriale et de 21% dans l'a FP hospitalière.

Retraites

Le montant moyen de nos pensions est de 967 euros, tandis qu'il est de 1617 euros pour les hommes, soit une différence de 40 % !

« Tâches » domestiques

Les hommes y consacrent en moyenne 2h13 par jour (6 minutes de plus qu'en 1986 !), tandis que nous y consacrons 4h01 (gain d'une heure depuis 1986)... Cela a un impact certain sur nos carrières, sur notre temps libre, sur nos investissements militants et politiques.

Violences faites aux femmes

Un viol est déclaré toutes les 40 minutes, une femme meurt sous les coups de son compagnon (ou ex) tous les 2 jours et demi... et un quart des agressions sexuelles ont lieu au travail.

Plus que jamais, dénonçons toutes les régressions qui nous touchent

Les politiques néo-libérales austéritaires

Nous sommes les principales victimes de la précarisation et la flexibilité du travail (travail du dimanche... suppression du rapport de situation comparé), de la baisse des dépenses publiques (services publics Enfance, 150 centres IVG fermés en dix ans, associations féministes appauvries, planning familial menacé) !

Les extrémismes et intégrismes de tout poil :

Certain(E)s prônent le retour d'un ordre moral ou religieux. Ils voudraient revenir sur les acquis en matière d'IVG, nous cantonner au « rôle » de mère et d'épouse soumise. Ils instrumentalisent les luttes féministes pour légitimer leurs propos et politiques xénophobes.

Aux Finances tout reste à faire !

Les stéréotypes ont la vie dure



A la suite des réformes ministérielles successives, 80 % des agents (ex DRIRE en majorité des Corps technique) ont été transférés en DREAL (Direction Régionale de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement) au Ministère de l'Environnement en 2009 et 2010. Les 20 % restant (majoritairement des Hommes) ont rejoint les Directions régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Les agents des corps techniques « industries » (ingénieurs et techniciens) sont très peu féminisés. Bien qu'affectés au MEDDE, ils restent gérés administrativement par la DGE (anciennement DG-CIS) : **68 % d'hommes et 31 % de femmes.**

Chez les **techniciens**, on recense seulement **19 % de femmes**, l'écart se creusant au niveau des corps A, A+ A++, Chef de Mission où la proportion diminue. Pour les promotions, même punition, seulement 36 % des femmes sont promues Ingénieur (IDIM).

Des propos et attitudes sexistes au quotidien : de la part des collègues...

► **Quelle femme n'a pas été la cible de blagues, douteuses, sexistes voir graveleuses ou de commentaires désobligeants :** malheureusement on peut toutes être, à un moment donné, confrontées à ce type de situation.

Quelle fille n'a pas fait semblant de rigoler aux blagues sexistes devant la machine à café « mais c'est de l'humour » !!! ; *"Bon les filles, on vous charge de faire la vaisselle après le pot de départ de Machin? C'est votre domaine non?"*

► **La pire ressentie par les femmes, la médisance :** En DREAL, quand une femme est promue par liste d'aptitude, tableau d'avancement-comme elles sont moins nombreuses- c'est parce que... : « Elle couche ! » ou qu'elle a couché avec qui ?!?! Cela délégitime complètement la promotion des femmes alors qu'un homme c'est, évidemment parce que lui le mérite, qu'il est compétent, et il n'a plus rien à prouver.

► **La condescendance et le paternalisme de la hiérarchie :** « *Ma belle* », « *la ptite* », « *mon petit* » (et sa version contemporaine « *ma grande* »), « *ma prénom...* » ; « *Si vous réussissez à me trouver ce document, vous aurez droit à un bonbon ou un chocolat* » (selon la période !!!!) on se croirait à la maternelle.

... de la hiérarchie...

Si les textes permettent de concilier en théorie plus facilement vie familiale et vie professionnelle, la réalité est tout autres. Ainsi, lors des entretiens professionnels en DREAL, il n'est pas rare que le supérieur hiérarchique informe verbalement l'agentE à temps partiel de l'impossibilité de la proposer au grade supérieur, puisqu'elle ne travaille pas à plein temps. Du côté des collègues masculins, ce sont des remarques du style : « Ah oui c'est vrai, tu n'es pas là demain. » A oui, pour la réunion ? Désolé, je n'ai pas fait attention que c'était un mercredi » !

...dans l'exercice des missions

Lors d'une inspection des installations classées pour la protection de l'environnement effectuée par une ingénieure et un technicien, il n'est que trop habituel de constater que le responsable du site ne s'adresse qu'à l'homme. Comment, dans ce « type » de travail, une femme peut elle être responsable ?

Ces exemples illustrent le quotidien vécues par de nombreuses collègues qui démontrent, hélas, le chemin à parcourir pour que l'égalité Femmes hommes soit enfin une réalité !!!

Directrices alibis et ...

Il n'y a pas que «le plafond de verre» qui compte en Centrale...



Bilan social 2014
Catégorie C : 64.2 %
Cat. B : 68.8 % (+ 1 % /2012)
Cat. A : 51.1 % (légère baisse/2013)
Cat. A+ : 31.9 % (+ 2.8 %/2013)

La DRH ministérielle est aussi la DRH de gestion des effectifs de l'administration Centrale. Cette direction se targue de porter haut et fort le flambeau de l'égalité professionnelle dans nos ministères. Mais qu'en est-il dans les faits dans ses services ?

► État de l'égalité hommes-femmes en Centrale

Depuis l'accord ministériel sur l'égalité professionnelle signée en 2010 par l'ensemble les fédérations des Finances, la DRH, bien qu'ayant des corps administratifs majoritairement féminisés dans ses services (voir encadré), se soucie peu de leur offrir une véritable évolution de carrière.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les catégories B et C restent majoritairement féminisées avec peu de perspective d'évolution de carrière vers le A et le A+. Pendant ce temps-là, la priorité de la DRH est de casser « le plafond de verre » pour les seuls cadres supérieurEs et dirigeantEs en particulier.

► Catégorie B des personnels administratifs bloquée

2015 fut une année très pauvre en matière de promotions en administration centrale en particulier. Si le passage de C en B, quoiqu'assez bas, a été relativement maintenu. En revanche le faible nombre de promotions pour le passage de B en A s'apparente à un véritable mur. Cette situation bloque toute perspective professionnelle pour la majorité des femmes qui sont majoritaires dans ces corps.

► Corps technique et informatique peu féminisés et lorsqu'elles le sont...

Hélas, le bilan social sur l'égalité professionnelle 2014 le démontre bien. C'est reconnu, les corps techniques et informatiques sont majoritairement masculins. Vu leur métier, les services Sécurité, logisticiques, maintenance informatique... comportent des corps spécifiques : notamment, des agents principaux des services techniques de 1ère catégorie (APST) et des chefs de service intérieur (CSI)... Ceux-ci ont des déroulements de carrière « mitonnés aux petits oignons » vers le grade d'ingénieur-adjoint, au « nom pompeux »... Mais, quand une femme travaille dans un métier de l'informatique par exemple, il n'est pas rare qu'elle ressente une certaine suspicion quant à ses compétences techniques réelles. Certains témoignages nous l'attestent...

► Expérimentations diverses (charte, télétravail...)

D'autres expériences telles que la mise en place des « Chartes du temps » à la DGTrésor et au Secrétariat général, ou encore l'expérimentation du télétravail (Convention-cadre sur le télétravail 2010-2013) et le bilan que nous en tirons, nous permettent de nous poser la question : ces dispositifs sont-ils de véritables outils de conciliation vie professionnelle/vie personnelle pour tous agents et agentES de Centrale ? Ou ne sont-ils que de simples gadgets (les chartes), ou des dispositifs plutôt destinés aux femmes (le télétravail) ? Faisons-en le bilan !

Cerise sur le gâteau, l'absence persistante de reconnaissance professionnelle des grades de la filière sociale (assistants et contrôleurs techniques de service social) qui parce qu'ils sont féminisés, ont les plus grandes peines à obtenir satisfaction !

Ceci ne s'apparente-t-il pas à une certaine discrimination ?, la colère monte légitimement chez ces personnels.

« plafond de verre »...



Le plan d'action égalité hommes / femmes 2015-2017 prévoit dans son axe n°1 de mettre en évidence, l'existence de « parois de verre » qui seraient un frein pour les femmes comme pour les hommes à l'accès à certains postes.

Le bilan statistique ministériel 2014 de l'égalité professionnelle femmes-hommes fait état de la présence de 39 % de femmes dans la catégorie A+, dont la directrice générale à la DGCCRF alors qu'elles représentent seulement 10 % des emplois classés DATE dans les pôles C des DIRECCTE.

Pour ces femmes, le chemin pour l'égalité est encore long à parcourir. Espérons que les éléments statistiques genrés que devront communiquer les services des ressources humaines de la DGCCRF aux CAP compétentes ne corroborent pas ces conclusions en matière de promotion et de bonification pour les agents des autres grades.



L'arbre qui cache la forêt

Dans un contexte général social de régression du droit à l'égalité femmes-hommes, la DGDDI ne peut se targuer d'être une bonne élève au regard de ce principe fondamental.

Pourtant le taux de « féminisation » est en augmentation constante, y compris dans la branche Surveillance. Cela n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes que notre administration ne souhaite pas prendre en compte, ni même reconnaître, au prétexte que le sexisme ne devrait pas exister dans la fonction publique d'Etat et donc n'existe pas ! CQFD !

Malgré le fait que la DGDDI est dirigée par une femme, l'application stricte de ce droit est bien resté du domaine du principe surtout affiché mais régulièrement bafoué malheureusement, dans bien des situations. Cette position éminente à la tête de notre administration reste « l'arbre qui masque la forêt » ou plus cyniquement pourrait être considérée comme une forme d'alibi.

Ainsi par exemple, il a fallu les tristes et effroyables événements du mois de novembre 2015 pour que l'administration des douanes s'active à pourvoir individuellement les agentes en gilet-pare-balles adaptés à leur morphologie afin d'assurer leur sécurité : les gilets « unisexes » en dotation collective précédemment étant totalement inadaptés à la plupart des femmes... mais il fallait y penser...

Dans un autre registre, l'évaluation des agentes en année de

ou congés maternité se fait encore trop souvent au regard (voire en comparaison) des résultats de leurs collègues masculins présents, eux, toute l'année dans un même service ou à grade équivalent pour les chefs de service. Evidemment sans réelle « proratisation » du temps de présence et des objectifs à atteindre ou des résultats à obtenir, cette comparaison est au préjudice des femmes en année de maternité. Bien que ce préjudice et son existence en Douane soient systématiquement déniés (en vertu du principe érigé en réponse administrative au premier paragraphe!) par l'administration, les représentants du personnel en commission administrative voient très fréquemment les évaluations des femmes « dévaluées » en année de maternité.

Ces deux exemples ne représentent qu'une partie des distorsions, voire, des manquements graves au principe de l'égalité femmes-hommes rencontrés dans l'administration des douanes. Le nombre de constats et de signalements de la part de nos collègues, d'atteintes à ce droit est en augmentation et ne doit pas être minimisé. cela pénalise non seulement la carrière des femmes en douane et donc aussi leurs revenus (présents et futurs) et détériore parfois gravement leurs conditions de travail, par l'instauration patente de comportements sexistes. L'administration des douanes « n'entend pas » y apporter de solutions de fond, si nous ne l'y contraignons pas.

Un effort s'impose !

La DGFIP n'a fait que très peu d'effort pour réellement intégrer l'application du plan d'action ministériel 2011 sur l'égalité professionnelle :

► **aucun groupe de travail** n'a été programmé depuis le plan d'action ministériel sur le sujet malgré nombreuses demandes du syndicat : un groupe de travail est (enfin !) prévu enfin en mai 2016...mais il ne sera « qu'informatif » pas de réel dialogue social donc ! Pas besoin de préciser que cette question ne fait pas l'objet d'une discussion syndicale autour d'un bilan social femmes-hommes comme c'est pourtant prévu (par le plan d'action et par l'accord égalité fonction publique de 2013 !)

La DGFIP s'est contentée de faire des formations à la discrimination à l'emporte-pièce, de féminiser un peu ses jurys... Mais les préconisations du plan touchant les agentes ont été soit ignorées, soit mal appliquées :

► par exemple, le **crédit d'heure accordé aux jeunes parents pour préparer les concours** prévu dans le plan ministériel a été interprété de manière restrictive et du coup, les personnes (et plus souvent les femmes qui ont en charge les jeunes enfants) qui n'ont pas d'autorisations d'absences liées à des préparations présentes elles se voient refuser la mesure !

► le plan prévoyait qu'on informe les femmes et les hommes voulant prendre du temps partiel, des congés parentaux des conséquences en terme de droits

Même si Solidaires Finances place son combat avant tout pour que les femmes C, B et A puissent avoir une carrière qui soit équivalente à celle des hommes (et donc avoir la même rémunération effective en fin de carrière, et un montant de pension équivalent), la question de la représentation des femmes est un vrai enjeu...

D'où ces petits exercices à partir des photos issues du dernier rapport annuel de la DGFIP :

Chercher les femmes A++ de la DG..en sachant qu'il y a 60,5 % de femmes à la DGFIP !



(quand re-demander sa mutation, quelles conséquences pécuniaires sur la retraite..) mais ceci a été transformé en un entretien préalable relevant plutôt d'un état des lieux des dossiers que d'un entretien pour les droits des agents..

Pourtant des inégalités persistent largement à la DGFIP :

► **une communication sexiste pour vendre la télédéclaration à l'impôt sur le revenu** (le petit bonhomme à moustache avec une calculatrice [intelligence ?], et la « petite madame », avec une grande bouche rouge et jambes et bras [glamour non ?].)

► **Les carrières des hommes et des femmes ne sont pas équivalentes**, les « interruptions » de carrière (congés parentaux, temps partiels) sont particulièrement du côté des femmes... elles ont moins de réductions d'ancienneté l'année de départ en congé de maternité et à leur retour.

Par exemple il y a eu ce cas d'une agente qui a réussi un concours interne de catégorie B (qui s'est inscrite au concours avec l'aval du service RH local) et qui se l'est vu refuser au motif que contrairement à ce qui lui avait été indiqué, son congé parental ne pouvait compter dans l'ancienneté nécessaire pour passer ce concours... vive l'égalité !!

► **Les cas de harcèlement sexuels** se règlent le plus souvent par le déplacement de l'agresseur... qui recommence ailleurs, quand ce n'est pas la victime que l'on déplace...



Appel à un 8 mars de lutte pour l'égalité femmes/hommes au travail et dans la vie !

Le 8 mars : Luttons, Faisons grève, Manifestons, Rassemblons nous, Menons ensemble des actions festives et symboliques !

Le 8 mars, c'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier !

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

La journée du 8 mars, qui célèbre l'histoire de ces luttes, est plus qu'un symbole. C'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier. Ce n'est pas la journée de « la » femme, comme les médias se complaisent à le répéter. Nous refusons la récupération de cette journée à des fins commerciales, avec des messages publicitaires proposant de la « fêter » par un cadeau ou une distribution de fleurs sur le lieu de travail... sans doute pour mieux faire oublier, le reste de l'année, l'ampleur des inégalités qui restent à combattre.

Dans la société les femmes sont partout mais l'égalité nulle part !

Les femmes sont touchées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, la précarité, elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique. Elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violences : viols, violences conjugales, violences sexistes et sexuelles au travail, lesbophobie, prostitution, agressions racistes, violences contre des femmes réfugiées.

Les femmes sont les premières victimes des guerres.

Aujourd'hui plus que jamais nous devons nous rassembler, faire converger nos luttes pour l'égalité et contre toute forme de violence.

Les politiques d'austérité, la montée des extrêmes droites et le retour des extrémismes religieux imposent plus que jamais des régressions pour les femmes :

- ▶ La loi Rebsamen (dilution des rapports de situation comparée et des négociations égalité professionnelle), la loi Macron (travail du dimanche et de nuit), précarisent encore plus la situation des femmes ;
- ▶ La diminution drastique des dépenses publiques met en danger les services publics et touche particulièrement les femmes : menace sur les gardes d'enfants, sur l'accès au droit à l'IVG (150 centres IVG fermés en 10 ans), sur l'accès aux soins (notamment l'éloignement des services de maternité...);
- ▶ La diminution voire la fin des subventions publiques menace l'existence même des associations féministes qui œuvrent tous les jours pour les femmes ;
- ▶ Les courants extrémistes ont réussi à faire enterrer les ABC de l'égalité à l'école, et menacent le droit à l'IVG. Ils refusent la PMA pour toutes les femmes.

Agir !!! rendre toutes les luttes des femmes visibles !

Comme les coiffeuses et manucures du boulevard de Strasbourg, comme les femmes de chambre des grands hôtels, comme les femmes de ménage grecques, comme les femmes de Latelec en Tunisie, comme toutes les anonymes qui disent tous les jours STOP à toute forme de violence, comme toutes celles et ceux qui œuvrent chaque jour pour le droit des femmes, faisons entendre la voix des femmes !

Luttons pour obtenir l'égalité salariale, contre le temps partiel imposé et la précarité.

Imposons le partage des tâches domestiques. Les femmes ne sont pas programmées génétiquement pour accomplir ce travail. Assez de la double journée !

Pour faire reculer le système patriarcal et obtenir l'égalité, aussi bien au travail, dans la famille que dans la société toute entière, le 8 mars ne doit pas être une journée sans lendemain. Plus que jamais, il doit s'inscrire dans une dynamique de mobilisations, de luttes et de revendications des femmes, ici et partout dans le monde,

Sur la base de ce texte, les signataires appellent à renforcer ou à créer partout des collectifs unitaires pour préparer ensemble des 8 mars de luttes, revendicatifs, féministes et syndicaux.

8 mars 2016

12H30

RASSEMBLEMENT

devant le MEDEF, 55 avenue Bosquet,

Métro : ÉCOLE MILITAIRE

18 HEURES,

MANIFESTATION

Rendez-vous FONTAINE DES INNOCENTS,

Métro : LES HALLES.

Nous irons jusqu'à St Lazare.

Premiers signataires : Collectif National pour les Droits des Femmes, Alternative libertaire, ANEF, CGT, les Chiennes de Garde, Collectif20ème/Tenon, Coordination Lesbienne en France, DIDF- Fédération des associations des travailleurs et des jeunes, Femmes Égalité, Ensemble, Femmes libres, FSU, Les Effrontées, Maison des Femmes de Montreuil, NPA, UFAL, Union syndicale Solidaires.