

# ÉGALITÉ SALARIALE, EN CE 8 MARS 2024, LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !

**Les inégalités salariales persistent et les inégalités au travail restent légions : temps partiels, congés parentaux essentiellement pris par les femmes, carrières moindres, métiers féminisés dévalorisés avec les salaires les plus bas...**

A la DGFIP, en 2022, les femmes sont toujours en tête pour le congé parental (94,7%), la disponibilité et le congé sans traitement par exemple.

En matière de promotion, les femmes sont largement majoritaires dans ces voies d'évolution de carrière que sont les concours internes et examens professionnels (62,4%), listes d'aptitude (60,3%), tableaux d'avancement (59,2%) pour les changements de grade.

Selon le dernier rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique (édition 2023 / données 2021), à la Fonction Publique de l'État, l'écart de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes est de 13,4 %. Aux Ministères Économiques et Financiers, en 2021, l'écart en défaveur des femmes est de 8,10 %.

A la DGFIP, l'écart est de 6,2 % (rémunération mensuelle moyenne par ETP) : -6 % sont dus à l'effet « ségrégation des corps », -0,7 % sont dus à l'effet primes et le tout est modéré à raison de +0,5 % par un effet démographique favorable aux femmes.

4 facteurs permettent d'expliquer et de mesurer les écarts de rémunération existants : l'effet temps partiel, l'effet ségrégation : écart lié, en présence de plusieurs corps, à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque

corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (s'il est négatif, les femmes sont sous-représentées), l'effet démographique : au sein de chaque corps, écart lié à des proportions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelons et enfin l'effet primes (à corps-grade-échelon identique, il s'agit de l'écart de primes).

**LA DGFIP RECONNAÎT ELLE-MÊME LES DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION LIÉES AUX POSTES OCCUPÉS ET AUX ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE. MAIS ENSUITE ?**

L'étude des Bilans Sociaux remplacés par les Rapports Sociaux Uniques, qui se sont succédés, montre qu'au-delà du constat partagé des inégalités de rémunération existantes, de façon exponentielle en montant en catégorie et grade, leur résorption pour arriver enfin à « fonction égale, rémunération égale » n'est toujours pas d'actualité.

**LA PRIME AU MÉRITE, POUR ENFONCER LE CLOU SUR LES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES-HOMMES À LA DGFIP ?**

Le RSU 2022 indique que les hommes touchent déjà plus de primes et indemnités que les femmes (32,84% contre 31,33% dans la rémunération globale). A cela, s'ajoute le développement expo-



nentiel des recrutements et des affectations avec le mécanisme des postes au choix ; la tentation peut être grande pour le recruteur ou la recruteuse de choisir un homme plutôt qu'une femme pour diverses raisons liées au genre.

Le processus de sélection qui sera imposé à nos supérieurs pour déterminer qui mérite cette prime sera complexe, très subjectif et source de conflits. Tout comme pour nos précédentes expériences d'avancements différenciés, tout le monde ne bénéficiera pas de ces primes, tout sera organisé pour créer la concurrence. Et qui seront les plus perdantes ?

Dans cet état de fait, alors que les femmes sont encore freinées dans leur déroulé de carrière parce qu'elles font notamment passer les considérations familiales avant elles, alors que l'État employeur ne fournit pas les infrastructures nécessaires pour mieux concilier vie personnelle et vie familiale telles des places en crèches correspondantes aux besoins, le risque est grand que ce soit elles les perdantes. Encore une fois.

**ALORS...**

**ENCORE ET TOUJOURS, TANT QU'IL LE FAUDRA,  
LUTTONS ENSEMBLE POUR LES DROITS DES FEMMES !**

**EN CE 8 MARS 2024,  
SOYONS TOUTES ET TOUS ENSEMBLE DANS L'ACTION !**