

Compte-rendu de la journée d'étude sur l'égalité femmes – hommes

Contexte

Dans un contexte d'augmentation de la précarité, d'abandon des services publics et d'accaparement toujours plus important des richesses par quelques uns, toutes les inégalités s'accroissent. Les inégalités de genre ne font pas exception et demeurent fortes et tenaces (temps partiel subi, répartition de la charge mentale et tâches domestiques, mobilité et avancement,...).

Un plan DGFIP 2025-2027 visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été établi. Mais comme tous les plans issus de nos têtes pensantes, et en l'absence de volonté et de réels moyens mis en œuvre, il s'agit essentiellement d'un étalage de mesurettes, au mieux peu efficaces, au pire potentiellement nuisibles. Les avancées ne peuvent venir de nos dirigeants qui, détruisent nos droits, nos conditions de travail et mettent en place des outils de discriminations (postes au choix, RIFSEEP, promotion sur critères très subjectifs, mobilité au choix, suppression des CAP et non respect des règles de mutation...).

La section CGT Finances Publiques 46 a décidé d'organiser auprès de ses adhérents et sympathisants une journée d'étude le 18 juin sur le sujet, qui va bien au-delà du seul aspect VSS (violences sexistes et sexuelles).

Des freins à l'égalité ont été identifiés au niveau sociétal, DGFIP et même syndical empêchant notamment la prise de responsabilité des femmes et des propositions/revendications ont été discutées. Elles constituent un socle revendicatif sur lequel s'appuiera la section 46 et qui devra également remonter au niveau national pour qu'elles puissent être défendues efficacement.

Introduction de la journée

Chaque personne a lu la charte égalité femmes / hommes de la CGT ainsi que le projet de document d'orientation du 54^e Congrès Confédéral de la CGT.

Cela nous a permis d'engager les échanges et de partager nos expériences et nos points de vue.

Il a été relevé notamment que la charte date de 2007, soit il y a presque 20 ans. Son discours était novateur pour l'époque. Pour autant, la situation n'a pas beaucoup évolué aujourd'hui.

Déroulement

Ensuite, par groupe de 3, nous avons effectué des ateliers. Le but était de cibler 3 freins à l'égalité femmes – hommes et des actions que le syndicat pourrait mettre en place pour les lever, à 3 échelles différentes : société , DGFIP et syndicat. Voici le résultat de la mise en commun de ce travail.

Société

Freins	Actions
Charge mentale et domestique	Communiquer, diffuser progressivement l'idée d'une répartition égale par le biais de l'éducation populaire
Temps partiel subi	Intégrer la semaine de 32h, ayant pour conséquences : - de réduire la nécessité des temps partiels - d'avoir des droits plus importants en cas de chômage, car plus d'emploi entraîne plus de cotisations en amont - d'avoir des droits plus importants à la retraite, car plus de cotisations également - de mieux équilibrer la vie pro et perso, à la fois pour les femmes mais aussi pour les hommes qui auront plus de temps pour leur vie de famille
Accueil des enfants et personnes âgées	Développer un service public respectueux autant des personnes accueillies que des personnes accueillantes, pour un accueil des enfants et des personnes âgées en considération de leur dignité humaine
Travail gratuit des femmes, notamment domestique En 2025, en terme de salaire, l'égalité Femmes / Hommes s'arrêterait le 10 Novembre à 11h31...	- Appliquer le principe d'éga-conditionnalité (ajouter dans les marchés publics une condition sur l'égalité salariale) - obtenir une transparence salariale - instaurer un congé parental équivalent pour les 2 parents (l'écart de salaire se creuse dès le 1e enfant) - revaloriser les métiers à prédominance féminine
Violences domestiques	Nouer des partenariats avec des associations locales, développer ou relayer des activités en interne
Éducation genrée	- Travailler avec les associations et syndicats de parents d'élèves

	- Prendre part au niveau interprofessionnel aux débats et relayer les actions éventuelles confédérales ou de la CGT Education et de tous les syndicats en lien avec l'éducation des enfants - Mener des actions en périscolaire aussi : décroisement entre le scolaire et le périscolaire et sensibilisation - Condamner toute accusation visant les filles sur leur tenue
Dévalorisation des activités féminines	Communiquer : affiches, modèles, discours... Diffuser des photos non genrées
Santé : symptômes et traitements définis par rapport aux hommes, sans distinction de la physiologie des femmes	- Adapter la recherche médicale à tous les publics, femmes et enfants y compris - Soutenir les actions confédérales et des syndicats de la Fédération de la Santé en ce sens

Les freins identifiés sont essentiellement supportés par les femmes : charge mentale, soin des autres (accueil des enfants/personnes âgées, tâches domestiques).

Cependant, au cours de nos échanges, nous ne perdons pas de vue que notre société, bien qu'elle les favorise sous certains aspects, fait souffrir les hommes également.

Notamment, nous avons régulièrement relevé la problématique que les hommes ont appris à ne pas montrer leurs émotions et sont moins impliqués par le monde de la petite enfance, scolaire ou médical dans l'éducation des enfants ou les soins aux proches dépendants.

La communication et l'éducation populaire sont aussi des solutions pour contrecarrer ce problème.

DGFIP

Freins	Actions
Garde des enfants Aidants des personnes âgées / handicapées	- Créer un forum d'entraide avec des ressources à disposition, par exemple sur les EHPAD, les associations et les systèmes de garde locaux - Créer des autorisations d'absence spécifiques : - ASA suivi régulier si problème de santé d'un enfant pour permettre d'aller à tous ses rendez-vous médicaux - Proche aidant - Augmenter les ASA PMA et gardes d'enfants notamment pour les suivi régulier si problème de santé d'un enfant pour permettre d'aller à tous ses rendez-vous médicaux
Mutations	- Créer un concours interne local (C en B) à affectation locale - Supprimer les mutations au choix pour les A et remettre les CAP mutations locales - Supprimer les postes à profil en général, propices aux discriminations - Avoir la possibilité de suivre son stage (après ENFIP) sur son lieu de formation si enfant ou aidant - Proposer chaque formation à la fois en présentiel et en visio, notamment le socle commun - Proposer quand cela est possible chaque formation en local
Réunions : temps de parole mal réparti groupe de travail, réunion de service, réunion avec la direction, Formation Spécialisée, CSA	Etablir un temps de parole par personne Former et sensibiliser à la tenue d'une réunion : - Déterminer un président de séance - Respecter l'ordre du jour et le temps d'échange - Planifier les réunions sur les plages horaires fixes ou se mettre d'accord en amont sur l'heure de fin si en dehors et respecter les horaires prédéfinis (CSA/FS) - Clarifier les propos et comportements interdits
Ecriture inclusive	- Limiter les informations à reporter sur la déclaration des revenus, par exemple le genre - Adapter la BACO fiscale / Appollon, pour éviter de se tromper sur le genre des contribuables car le genre connu de l'administration n'est pas nécessairement correct (procédure de changement à l'état civil longue + changement pas automatique après procédure, c'est au contribuable de nous informer) - Demander systématiquement le nom d'usage quand divorce ou séparation (aujourd'hui, le nom d'usage est déclaratif, difficile à repérer sur

	la déclaration et les personnes concernées n’y pensent pas forcément) - Indiquer sur l’avis IR les noms et prénoms de naissance dans l’encart « référence » en plus du nom et prénom d’usage
Santé des femmes	- Obtenir le droit au congé menstruel - Augmenter le congé parental : 6 mois pour le congé maternité et 6 mois pour le congé paternité
Méconnaissance des droits	Exiger des services RH de communiquer aux agents leurs droits sur tous les sujets mais aussi sur les congés maternité, allaitement et de report
Charge de travail non adapté au temps partiel	Intégrer la semaine de 32h Tenir compte des temps partiels dans la répartition du travail

Syndicat

Freins	Actions
Réunions	Organiser les prises de paroles, le temps d'intervention Définir un président de séance Donner un temps de paroles pour chacun avant chaque vote Proposer les réunions et présentiel et en visio Horaires : adaptés aux contraintes personnelles de chacun
Congrès / Montreuil (CEN, BN, CEC, BC, CCN)	Planifier ces réunions en dehors du temps scolaire Mettre en place un système de garde, permettant la participation des parents
Respect du temps de travail syndical (ASA, CTS)	Informar, sensibiliser les collègues et les chefs de service Informar/rappeler au chef de service qu'il lui appartient de répartir la charge de travail et de respecter le temps de travail de ses agents Augmenter les moyens humains à la DGFIP Augmenter le recrutement au syndicat
Autocensure par méconnaissance de l'organisation	Communiquer davantage sur les formations existantes

Apparté sur le rôle attendu de la commission Femmes CGT : les participant/es se sont interrogé/es sur la place de cette commission.

Doit-elle être une entité à part ? Cette manière d'organiser sous-entendrait-elle que l'égalité femmes – hommes est encore et toujours un sujet à part, annexe, subsidiaire, qu'on pourrait laisser de côté sous prétexte que ce n'est pas urgent, pas prioritaire par rapport à d'autres luttes ?

Doit-elle ne pas exister ? Est-elle nécessaire pour, à la lecture d'un texte, avoir à la fois une approche politique, anti-validiste, anti-raciste, et aussi féministe, car nous aussi avons été éduqué/es dans cette société patriarcale et n'avons pas nécessairement les réflexes sur toutes les formes d'oppression ?

Aujourd'hui, la commission Femmes CGT existe mais n'est pas satisfaisante pour certains, et d'autres la méconnaissent pour avoir leur propre opinion.

Il ressort de nos échanges que si la commission Femmes CGT existe, son rôle est d'avoir ce regard féministe sur les textes proposés, les élocutions diffusées, etc. Elle doit d'abord être un point de repère mais en aucun cas une raison pour encore remettre à demain la lutte pour l'égalité femmes – hommes.

Conclusion : objectifs identifiés

- Communiquer aux agents sur les droits des femmes et des enfants, notamment par le moyen du courriel mensuel à destination du personnel DGFIP lotois
- Intégrer systématiquement à notre réflexion, portée devant la DGFIP et au niveau sociétal, la lutte pour le droit des femmes et des enfants
- Tenir une Heure Mensuelle D'information (HMI) sur chaque site, sous un format de 3 heures (HMI trimestrielle), pour aborder l'égalité femmes – hommes. Certains ont remarqué que le titre « égalité F/H » ne serait peut-être pas judicieux, car il pourrait avoir pour effet d'attirer principalement les femmes, les hommes ne se sentant pas nécessairement concernés ou exclus de fait. Le titre de la séance est donc en cours de réflexion.
- Lors de la CDAS, fixée au 30 juin, les sujets liés à la garde des enfants seront abordés, notamment :
 - l'insuffisance des places en crèche et la demande de berceaux réservés pour les nouveaux arrivants dans le département
 - la possibilité de payer en CESU auprès de l'agglomération de Cahors (Figeac a priori non concerné), par exemple le centre de loisirs
- Lors du CSA, plusieurs points seront également rappelés :
 - le rôle du service RH et du chef de service sur la communication des droits et garanties des agents, notamment sur les AA/ASA et les FDD
 - l'application de règles de bonne tenue des réunions par la Direction et les chefs de service
 - l'adaptation de la répartition de la charge de travail par le chef de service selon les spécificités des emplois du temps des agents : temps partiel, ASA, CTS
 - le respect de ces spécificités de la part du chef de service mais aussi des collègues : ne tolérer aucun reproche
 - l'interdiction pour le chef de service de refuser un congé au motif que l'agent ne l'a pas indiqué sur le tableur des congés du service
 - la lutte contre le NRP2, qui vise à réduire les moyens humains alors que la charge de travail demeure égale voire augmente
- Le compte-rendu sera diffusé à la fois aux syndiqués et sympathisants CGT ainsi que dans le mail mensuel à destination de tous les agents lotois.

Post-réunion : actualités / informations supplémentaires

Nouveau droit : le congé supplémentaire de naissance

A la DGFIP, le congé supplémentaire de naissance a été créé très récemment (cf article sur Ulysse national <https://ulyse.dgfip/81019-mise-en-oeuvre-du-conge-supplementaire-de-naissance-la-dgfip>). Il est octroyé à chaque parent et individuel : un parent ne peut pas donner le sien à l'autre parent. Pour en bénéficier, les droits à congé paternité, maternité ou d'adoption, selon le parent concerné, doivent d'abord être épuisés. Il est d'une durée de deux mois, fractionnable en deux périodes d'un mois. Le congé, le 2ème mois si fractionné, doit démarrer dans les 9 mois suivant la naissance ou l'adoption. La rémunération est de 70 % le 1^{er} mois et 60 % le 2ème. Il ne peut pas être refusé par l'employeur.

On remarque par ailleurs, dans la plaquette mise à disposition, que le congé maternité est le sujet de la 1ère section alors que le congé paternité est abordé seulement à la 4ème section...

Fermeture imminente du Planning Familial de la Gironde

Les droits des femmes sont encore et toujours remis en cause au gré des politiques. Le Planning Familial de Gironde est en danger : les subventions de l'Agence Régionale de Santé (ARS) n'ont pas été reconduites. Or, elles sont la principale source de financement de l'association. La fermeture du PF de Gironde est donc proche.

Pour rappel, le Planning Familial, ce sont des décennies de sensibilisation, notamment des plus jeunes, à la vie affective et sexuelle, dont la contraception, ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la lutte pour le droit et l'accès à l'IVG. Cet événement est un véritable recul d'accès aux droits.

Signez la pétition : <https://www.change.org/p/ars-nouvelle-aquitaine-emp%C3%A0chement-imm%C3%A9diat-de-la-fermeture-du-planning-familial>

Harmonisation inter-ministérielle des ASA parentalité au détriment des droits acquis

Une réflexion inter-ministérielle est en train d'être menée pour harmoniser les ASA liées à la parentalité. Or le projet de décret fige le plafond à 6 jours (12 si parent isolé) pour les moins de 16 ans. De même, disparition des majorations liées à la situation du conjoint et de la référence explicite aux enfants handicapés ; ASA sous réserve des nécessités de service.

L'harmonisation ne doit pas avoir pour conséquence de niveler par le bas en diminuant les droits actuels des agents de la DGFIP.

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) calculé selon le traitement indiciaire brut creuse les inégalités

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est une rémunération supplémentaire des agents publics pour les aider à payer les charges liées à l'éducation de leurs enfants. Son montant est déterminé selon le traitement indiciaire brut. Donc qui gagne plus a un SFT plus important. Les agents C sont discriminés en somme. Par ailleurs, le SFT est considéré comme un droit par foyer puisqu'un seul SFT est versé lorsque les deux parents sont agents publics. Nous revendiquons un SFT forfaitaire.

Places en crèches locales

Pour le Lot, nous avons été informés des dates de la campagne de demandes de place en crèches : elle se déroulera du 11 septembre au 5 octobre 2026 pour une entrée prévue entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2027.

Ce calendrier ne permet pas aux agents arrivés par mutation d'obtenir un moyen de garde pour leurs enfants.

Les chiffres communiqués valent pour la région Occitanie dans sa globalité, sans distinction des départements ou sites. Toulouse et Gourdon dans le même bateau.

Pour résumer, environ 700 demandes chaque année pour 200 places qui se libèrent. Dans la région, on a 426 places réservées, pour 121 crèches réparties dans 11 départements.

Ces chiffres restent régionaux et ne reflètent pas la réalité lotoise.

Distributeur de protections hygiéniques à la DGFIP

Ce sujet a été abordé avant le déroulement de cette journée d'étude mais n'a pas été repris pendant. Il convient toutefois de rappeler que la section CGT 44 a porté plusieurs revendications, à la suite de la journée du 9 mars 2026 dédiée aux droits des femmes et à la charte égalité professionnelle de la DGFIP publiée en mars 2026, dont la mise en place de distributeurs de protections hygiéniques gratuites sur chaque site, afin de lutter contre la précarité mais aussi pour le confort des agentes en cas d'imprévu.

La CGT 46 a obtenu lors du vote du budget de la Formation Spécialisée un crédit de 40 € pour le financement et la mise à disposition des agents de protections hygiéniques.

La tenue des femmes au cœur du débat public

Nous venons de traverser une période de canicule sans précédent. Il n'empêche que les femmes et les filles se sont encore vues reprocher leurs tenues jugées trop découvertes, trop courtes, trop de peau visible... Dans les écoles, ce sont encore les filles à qui on a demandé de « ne pas perturber les garçons ». Au travail, « ce n'est pas professionnel ».

Rappel : on a CHAUD. Autant que vous. Les femmes et les filles ne sont pas responsables de votre regard sur elles.