

EN 2026, TOUJOURS PAS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À LA DGFIP !

Malgré de timides avancées, à travers, notamment, la mise en place du futur « Plan 2025-2027 Égalité professionnelle à la DGFIP », notre administration affiche encore de nombreuses inégalités entre les agents et les agentes.

RÉMUNÉRATION, SANTÉ AU TRAVAIL, CARRIÈRE... L'ÉGALITÉ POUR QUAND ?

En 2026, les femmes continuent à « s'évaporer » quand on monte en grade ! Parmi les agents et agentes titulaires, elles sont 61,86 % à être cadre C et plus que 35,98 % chez les cadres A+, le plafond de verre a de beaux jours devant lui !

En termes de rémunération nette mensuelle, les données présentes dans le Rapport Social Unique montrent que les écarts entre les femmes et les hommes varient entre 176,48 euros pour le premier décile⁽¹⁾ et 594,52 euros pour le 9e décile⁽¹⁾. Carrières qui stagnent, effet primes, temps partiels, postes occupés, plusieurs raisons expliquent ces écarts de rémunération. Mais alors qu'il serait temps que la DGFIP s'en préoccupe, cette dernière fait tout le contraire. Quand elle multiplie le nombre de postes au choix, particulièrement en catégorie A, quand elle limite les volumes de promotion interne, la DGFIP ne permet pas de résorber ces inégalités. À titre d'exemple, Solidaires Finances Publiques interpelle sans cesse l'administration pour augmenter significativement le nombre de places pour l'examen professionnel de cadre A. Les femmes restent toujours les grandes perdantes de ces réformes.

Il y a un domaine où les femmes sont les plus nom-

breuses : celui de la santé. À la DGFIP, elles sont en effet sur-représentées dans le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente, temporaire, nombre de temps partiels thérapeutiques, absence au moins un jour dans l'année pour congé maladie ordinaire, pour congé longue maladie, pour congé longue durée, pour congé grave maladie... Les statistiques sont inquiétantes et Solidaires Finances Publiques a demandé des explications à la Direction générale.

UN VIVIER POUR LES AGENTS ET AGENTES NOUVELLEMENT PROMUS PAR CIS OU LISTE D'APTITUDE DE CONTRÔLEUR

Lors des derniers groupes de travail égalité professionnelle de la DGFIP, Solidaires Finances Publiques a défendu la mise en place d'un vivier, sur le même modèle que celui mis en place pour les inspecteurs et les inspectrices divisionnaires, pour les agents et les agentes nouvellement promus par CIS (concours interne spécial) ou LA (Liste d'Aptitude) de contrôleur. Concrètement, l'agent ou l'agente promue aura toujours l'obligation de faire une demande de mutation l'année de sa promotion, mais pourra aussi renouveler sa demande de mutation pendant 3 ans. Si à l'issue de ces trois ans, il ou elle n'a pas accepté le bénéfice de sa promotion sur l'affectation obtenue durant la période, il ou elle pourra rester sur son département en catégorie C. Cette mesure a vocation à lutter contre la renonciation aux concours ou promotions, et surtout à inciter les agents et agentes à postuler au CIS ou à la LA en contrant le phénomène d'autocensure des femmes qui craignent de ne pas avoir leur affectation près du lieu de vie.

1. Le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Solidaires Finances Publiques se bat pour l'égalité entre les femmes et les hommes toute l'année, dans les groupes de travail et dans la rue.

LE 8 MARS, NOUS NOUS RETROUVERONS PARTOUT EN FRANCE DANS LES MOBILISATIONS POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES.