

## Des inégalités historiques !

Depuis toujours les femmes travaillent. Leurs travaux ont pris des formes différentes mais leur rôle socio-économique est une réalité depuis la préhistoire<sup>1</sup> et leur activité s'est déployée dans de nombreux domaines au fil du temps<sup>2</sup>.

L'emploi des femmes s'est historiquement accompagné d'inégalités professionnelles qu'elles ont combattues avec différents moyens d'action. De Douarnenez au début du 20<sup>e</sup> siècle, où les sardinières grèvent contre la pénibilité de leurs tâches et pour de meilleurs salaires, à l'hôtel Park Hyatt Paris-Vendôme où les femmes de chambres<sup>3</sup> gagnent leur 13<sup>ème</sup> mois après 87 jours de grève, des ouvrières de la porcelaine à Limoges qui luttent et obtiennent le renvoi d'un contremaître harceleur sexuel aux travailleuses sans papiers d'un salon de coiffure dont le combat aboutit à l'octroi d'un permis de séjour après de multiples procédures contre leur employeur, les femmes au travail font reculer les inégalités, gagnent des droits et avancent collectivement.

Dans la Fonction publique d'Etat, des inégalités existent aussi. Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 13,5 % à celui des hommes en 2017<sup>4</sup>. Loin d'être exemplaire, l'Etat employeur peine à résorber ces écarts et parfois même ses propres réformes génèrent de nouvelles injustices.

Et à la DGFIP ? « Reprenons » analyse ce mois-ci comment les femmes évoluent dans leur carrière au sein de notre administration, et à quelles inégalités professionnelles elles doivent faire face.

## La lente évaporation des femmes à la DGFIP : un plafond de verre difficile à percer

Selon le bilan social produit par l'administration, les femmes représentent 59,04 % des effectifs payés<sup>5</sup> à la DGFIP en 2019. La répartition des femmes dans les emplois à la DGFIP ressemble à une pyramide : elles sont largement majoritaires dans la catégorie C avec 63,86 % des effectifs, toujours bien présentes dans la catégorie B (61,54 % des effectifs), à proportion égale avec les hommes en catégorie A (51,84 %) et très minoritaires dans la catégorie A+ où leur pourcentage tombe à 29,06 % et même 27,03 % si l'on regarde les emplois de direction. En quatre années, le pourcentage de femmes cadres A+ a augmenté de 2,36 %. À ce rythme, l'égalité dans les hautes sphères de la DGFIP sera atteinte dans plus de 30 ans ! Les agentes de notre administration font elles aussi face au plafond de verre (voir encadré)

# En finir avec les inégalités femmes-hommes à la DGFIP



et disparaissent au fil de la progression vers les hautes sphères<sup>6</sup>.

Le phénomène est accentué chez les agentes non titulaires qui ne sont plus que 15,63 % à exercer en catégorie A+, ce qui laisse présager un recul sur cette question avec l'ouverture aux contractuel·les prévue par la loi de transformation de la Fonction publique.

La circulaire de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) du 11 avril 2016<sup>7</sup> précise les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la Fonction publique, résultant de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet). Ces différents textes juridiques prévoient le pourcentage de femmes devant être primo-nommées chaque année à des emplois de cadres supérieurs et dirigeants. Depuis 2017, la proportion minimale de nominations de chaque sexe est fixée à 40 % et une sanction financière est prévue par la loi en cas de non-respect. Cependant, un décret signé le 27 décembre 2018 par Gérard Darmanin, alors ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt et Edouard Philippe, exclut du périmètre de la loi Sauvadet une partie des postes de la Direction Générale des Finances Publiques<sup>8</sup>. Le nombre de cadres supérieurs concernés baisse alors considérablement, devant permettre à Bercy d'éviter l'amende. Voilà comment notre Ministère s'approprie les mesures en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ! Plus

réemment, une enquête de Médiapart<sup>9</sup> a montré le peu de place fait aux femmes dans trois grandes directions de Bercy et a révélé qu'en 2018 le Ministère de l'Économie a payé les pénalités financières les plus importantes pour non respect de l'objectif de 40 % de primo-nomination de femmes à des postes de direction, soit 900 000 €.

Le plafond de verre et la ségrégation verticale sont couplés à une ségrégation horizontale où les femmes sont très représentatives dans les secteurs les moins socialement valorisés. En effet, au niveau des agent·es C non titulaires Berkany, qui occupent des métiers liés à l'entretien, au gardiennage, ou à la restauration, on retrouve 92,90 % de femmes en 2019. On constate ainsi à la DGFIP les mêmes mécanismes de ségrégation professionnelle que dans le monde du travail en général, définis comme « des situations où les travailleurs et les travailleuses sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques comme le sexe<sup>10</sup> ».

Pour mieux comprendre les positions des femmes et des hommes dans les emplois à la DGFIP, il est aussi nécessaire de revenir sur le déroulé de leurs carrières.

1-Marylène Patou Mathis, 2020, L'homme préhistorique est une femme comme les autres, Allary Editions

2-Françoise Battagliola, 2008, Histoire du travail des femmes, La Découverte

3-[https://www.lemonde.fr/economie/article/2018/12/22/park-hyatt-paris-vendome-la-victoire-eclatante-des-salaires-apres-87-jours-de-greve\\_5401334\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2018/12/22/park-hyatt-paris-vendome-la-victoire-eclatante-des-salaires-apres-87-jours-de-greve_5401334_3234.html)

4-[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport\\_annuel/rapport-egalite-professionnelle-fonction-publique\\_2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/rapport-egalite-professionnelle-fonction-publique_2019.pdf)

5-Les effectifs payés comprennent les agent·es titulaires, les agent·es non titulaires hors Berkany, et les agent·es non titulaires Berkany.

6-Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic, Anne Revillard, 2017, Le plafond de verre et l'État, Armand Collin

7-[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/de.../2016/C\\_20160411\\_0002.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/de.../2016/C_20160411_0002.pdf)

8-Comme le révèle le Canard Enchaîné du 9 janvier 2019

9-Article du 7 mai 2021 : <https://www.mediapart.fr/journal/economie/070521/au-ministere-misogyne-des-finances>

10-Karine Briard, 2019, Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?, Rapport de la Dares

11-Jacqueline Laufer, Femmes et carrières : la question du plafond de verre, Revue française de gestion 2004/ 4, n° 151, p. 117-127

## Le plafond de verre

Le plafond de verre est une notion apparue dans les années 70 aux États-Unis, pour désigner les nombreuses difficultés à avoir accès aux postes supérieurs pour les femmes. C'est une métaphore pour décrire « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles<sup>11</sup> ».

## À compétences égales, des carrières inégales

La comparaison des carrières des femmes et des hommes est très intéressante et permet de révéler de nombreux biais vecteurs d'inégalités.

En 2019, la DGFIP a recruté 55 % d'agentes, c'est un taux stable au regard des dernières années qui reflète une attirance plutôt équilibrée pour notre direction générale. Néanmoins, l'observation des carrières à travers les différents indicateurs issus des bilans sociaux fournis par l'administration, montre d'importantes disparités.

La promotion interne est la voie privilégiée des femmes pour accéder aux corps supérieurs. Ainsi, le taux de féminisation du concours interne d'inspecteur généraliste augmente pour atteindre 62,50 % en 2019. Ce taux est de 69,80 % pour l'examen professionnel et 55 % pour la liste d'aptitude. Chez les contrôleurs et contrôleuses, les mêmes dynamiques sont à l'œuvre avec un taux de féminisation de 61,20 % pour le concours interne, et 67,20 % pour la liste d'aptitude. La promotion par avancement de grade est aussi largement féminisée : 71,30 % de femmes promues au grade de contrôleur principale, 67,10 % à celui de contrôleur 1ère classe et 84,60 % à celui d'agente administrative principale 2ème classe. Ces chiffres peuvent s'expliquer par le manque de temps des agentes pour préparer des concours externes plus généralistes qui demandent souvent plus d'investissement en dehors du travail et dans un contexte où les femmes s'occupent encore très majoritairement des tâches ménagères. L'observatoire des inégalités rapporte ainsi dans une analyse de 2020<sup>12</sup> que 80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure par jour contre 36 % des hommes.

En rapprochant les forts taux de féminisations des promotions internes avec les pyramides des âges qui montrent, entre autre, qu'une majorité de femmes cadres B et C ont plus de 50 ans, on peut aisément faire l'hypothèse que des freins aux déroulés des carrières féminines existent et que les femmes passent moins souvent des concours. Par ailleurs, l'arrivée des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et parcours professionnel va encore compliquer l'évolution de la carrière des femmes qui souvent se consacrent à l'éducation des enfants avant de se présenter à un concours, une sélection ou une liste d'aptitude.

Il est ainsi indispensable de veiller syndicalement à ce que la Direction Générale ne fasse pas baisser le nombre de postes accessibles en interne, ce qui reviendrait à ralentir une fois de plus les carrières des femmes.

Les positions administratives et le temps de travail éclairent également la façon dont hommes et femmes déroulent des carrières distinctes. En 2019 à la DGFIP, le congé parental est encore pris à 92,45 % par des femmes, et 75 % des disponibilités pour donner des soins à des personnes proches en situation de handicap sont demandées par les femmes. En revanche, quand il s'agit d'une disponibilité pour exercer un mandat d'élu local, le taux de féminisation retombe à 40 %. Enfin, les temps partiels jalonnent principalement la carrière des agentes : il y a 81,03 % de femmes parmi les agent-es à temps partiel de droit pour enfant, et 77,94 % pour les temps partiels pour soins.

Cet aspect très genré de la répartition du temps entre la vie professionnelle et la vie privée rejoint les études récentes<sup>13</sup> qui montrent que ce sont majoritairement les femmes qui s'occupent quotidiennement des enfants, des personnes âgées ou handicapées. Parce que les nombreuses tâches ménagères et de soins reposent globalement sur elles, les femmes n'investissent pas de la même façon leurs fonctions. Les inégalités entre les femmes et les hommes dans la vie privée et familiale ont un impact significatif sur le déroulé des vies professionnelles. Alors qu'elles ont les mêmes compétences que les agents, les agentes ont des carrières inégales. Ces différences ont logiquement des conséquences sur la rémunération.

### En définitive : des rémunérations plus faibles pour les femmes

Comme dans tous les secteurs professionnels (voir notre encadré), la DGFIP n'est pas exempte en matière d'inégalité de rémunérations. L'évolution des données présentes dans les bilans sociaux montre que les inégalités ne se résorbent pas et fluctuent selon les années.

Si l'on met de côté les grades B et C où les femmes ont une meilleure rémunération que les hommes (27 euros en moyenne pour les B et 68 euros pour les C), les différences en défaveur des femmes sont très importantes : jusqu'à 877 euros chez les non-titulaires contractuelles. Par ailleurs, les rémunérations plus hautes des agentes

dans les grades B et C peuvent s'expliquer par le fait qu'elles atteignent plus souvent le plafond de ces grades, freinées qu'elles sont dans leurs évolutions de carrière (voir plus haut).

En 10 ans une femme cadre A+ gagne 56 520 euros de moins qu'un homme A+, une femme non titulaire contractuelle 105 240 euros de moins qu'un homme A+ !!! Les inégalités les plus grandes se trouvent chez les non-titulaires, ce qui laisse présager, avec la loi de transformation de la fonction publique et l'ouverture plus large de la DGFIP aux contrats, qu'elles vont prendre de l'ampleur dans les années à venir.

Ainsi, dans notre Direction, même si le point d'indice est le même pour les hommes et les femmes, ces dernières restent moins bien payées à temps de travail égal. Ces différences de rémunération s'expliquent par des compléments de traitement tels que la NBI fonctionnelle ou les primes ACF liées à des affectations et des fonctions exercées majoritairement par des hommes. Par ailleurs, la récente disparition des attributions de réduction d'ancienneté ne doit pas obérer le fait que les femmes enceintes ont souvent été discriminées l'année de leur grossesse, voyant ainsi leur ancienneté, et donc leur rémunération, avancer moins vite.

Enfin, ces différences et ces inégalités de rémunération ont des conséquences directes sur les retraites des agentes. Selon les données statistiques du Haut Conseil à l'Égalité<sup>14</sup>, en 2014, la pension moyenne des femmes à la retraite (secteurs privé et public confondus) était inférieure de 38,8 % à celle des hommes.

### À travail (de valeur) égal(e), salaire égal

On trouve le principe de « à travail égal, salaire égal » énoncé pour la première fois en 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme<sup>15</sup>. Si la revendication d'une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes existe depuis longtemps dans les mouvements féministes, il faut cependant attendre 1972 pour qu'elle soit inscrite dans la loi française. Quant à son application, elle n'est toujours pas réelle. En effet, selon un rapport de l'INSEE<sup>16</sup>, en 2017, « les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein ». Si l'on rajoute les inégalités liées aux volumes de travail, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes. Dans la Fonction publique, selon les données de la DGAFP<sup>17</sup>, on constate un écart de salaire moyen de 16 % dans la Fonction publique d'État, de 14 % dans la Fonction publique hospitalière et de 8 % dans la Fonction publique territoriale. Ainsi, le statut des fonctionnaires qui devrait garantir une égalité de traitement ne suffit pas à assurer une égalité réelle.

### Les inégalités entre les femmes et les hommes : un enjeu majeur pour le syndicalisme aujourd'hui

Solidaires Finances Publiques s'inscrit depuis toujours dans la pratique d'un syndicalisme de proximité, de terrain et de transformation sociale. Nous accompagnons, soutenons et défendons les agents et les agentes. Au quotidien, nous luttons contre les inégalités au travail sous toutes leurs formes. Il est donc nécessaire, pour nous, de nous emparer et de combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans notre sphère professionnelle à la DGFIP, mais aussi plus largement dans la société. C'est par exemple, le sens de notre engagement chaque année dans les journées d'actions du 8 mars : journée internationale de lutte pour les droits des femmes, et du 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, ou encore notre participation depuis de nombreuses années, aux journées intersyndicales femmes aux côtés de la CGT et de la FSU.

Avancer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est avancer pour toutes et tous, conquérir de nouveaux droits, faire appliquer ceux existants pour faire vivre une DGFIP à l'image de celles et ceux qui la composent.

Dans notre direction, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été mis en place en 2021<sup>18</sup>. Pour Solidaires Finances Publiques, si ce plan est une avancée, il reste majoritairement composé de mesures de communication, d'affichage et d'informa-

tions. Il n'est pas assez offensif vu les retards de notre administration sur ces questions, et laisse présager des mesures symboliques sans moyens pour leur mise en œuvre. En tant que première organisation syndicale à la DGFIP, nous veillerons à sa bonne application, sans néanmoins cesser de porter nos revendications pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos services.

12-On peut lire l'analyse ici : [https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id\\_theme=22](https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id_theme=22)

13-[https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id\\_theme=22](https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas?id_theme=22)

14-<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/reperes-statistiques/>

15-[https://www.courdecassation.fr/publications\\_cour\\_26/bulletin\\_droit\\_travail\\_2230/bulletin\\_droit\\_travail\\_2008\\_2](https://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_droit_travail_2230/bulletin_droit_travail_2008_2)

16-<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

17-<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf>

18-On peut le consulter à partir de la page Diversité et égalité professionnelle sur Ulysse : [http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2021/002133/Plan%20actions\\_EP\\_reseau.pdf](http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2021/002133/Plan%20actions_EP_reseau.pdf)



## Revendicatif

Comme nous venons de le voir, à la DGFIP, les inégalités entre les femmes et les hommes sont multiples. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Solidaires Finances Publiques revendique :

L'établissement d'un rapport de situation comparée femmes-hommes, national et local, permettant de cibler les mesures à prendre pour que les femmes aient les mêmes évolutions de carrière que les hommes, des agentes C aux cadres A+ ;

Des formations et des communications à toutes les agentes et agents de la DGFIP sur les stéréotypes, le sexisme, les violences faites aux femmes, les inégalités de carrière ;

Une véritable neutralisation des congés parentaux, de maternité, de paternité, des temps partiels sur la carrière, les postes offerts, la rémunération, la prise de congé : ceci suppose notamment de nouveaux droits qui pourront bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes (prise en compte de l'ancienneté dans les périodes de congé parental par exemple) ;

Une prise en charge des cas de harcèlement sexuel, des violences que peuvent subir les femmes, au travail ou dans la sphère privée.

Pour nous écrire :  
[egalite.femmes-hommes@solidairesfinancespubliques.org](mailto:egalite.femmes-hommes@solidairesfinancespubliques.org)

**A la DGFIP, faisons  
de l'égalité femmes-hommes  
une réalité !**