



Groupe de travail du 06 novembre 2020

Égalité professionnelle et diversité

Le groupe de travail était présidé par Olivier ROUSEAU, sous-directeur RH-2 "gestion des personnels et des parcours professionnels", assisté de ses équipes.

Ce groupe de travail s'inscrit dans la suite à donner par la DGFIP au plan d'action ministériel que les fédérations des Finances UNSA et CGC ont accepté de signer le 9 mars 2020.

L'administration considère que l'évolution des mentalités favorisera ce type d'actions et qu'il sera pertinent de mesurer leurs effets par des indicateurs.

L'administration assure que les règles RH, dans le cadre des LDG (lignes directrices de gestion), favoriseront des évolutions bénéfiques : rapprochements familiaux prioritaires, prise en compte des proches aidants.

L'administration est d'avis de "*faire peu, mais bien*" et propose de rencontrer chaque année les organisations syndicales pour constater les évolutions.

Dans le cadre de ce projet de plan d'action, cinq axes et 20 mesures ont été présentés aux organisations syndicales.

La délégation UNSA/CGC a regretté les conditions matérielles assez peu favorables de la réunion.

Nos organisations sont intervenues pour demander par quelles actions concrètes l'administration envisagerait de prévenir et de lutter contre les violences sexistes.

Nos représentants ont aussi appelé l'attention de l'administration sur les problématiques suivantes :

- le télétravail ne doit pas devenir un ersatz de temps partiel, particulièrement pour les femmes ;
- les écrêtements d'horaires variables représentent un signal d'alerte pour l'encadrement et la hiérarchie (mauvaise organisation du service, mauvaise répartition du travail, difficultés de santé d'un agent...) ;
- le soutien insuffisant apporté aux inspectrices chargées de famille dans le cadre de leur préparation au concours d'IP ;
- la promotion de l'un des membres du couple représente de facto un frein à la promotion de l'autre, car l'administration assimile l'un à l'autre.

Premier axe : Mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle

- Mesure 1 : informer les agents sur leurs droits.
- Mesure 2 : accompagner la maternité.
- Mesure 3 : répondre aux contraintes familiales et accompagner davantage les aidants et les parents d'enfants malades ou en situation de handicap.
- Mesure 4 : veiller au respect du temps de travail.
- Mesure 5 : promouvoir le télétravail et de nouvelles modalités d'organisation du travail.

L'UNSA et la CGC ont souligné la nécessité d'apporter à tous les parents une information complète et fiable sur leurs droits et sur les aides offertes.

L'administration doit informer pour favoriser les choix de chacun : télétravail, renseignements aux mères, allaitement pendant les horaires de travail, accompagnement et soutien aux proches aidants, aux parents d'enfants handicapés ...

L'administration reconnaît que le contenu des entretiens avant et après le congé de maternité n'est pas encore suffisamment précisé et que les situations sont disparates en fonction des services.

La nécessité de respecter le temps de travail sera réaffirmée par l'administration. Avec l'extension du télétravail, la diminution du temps de transport doit profiter à la vie personnelle.

Sur la question des écètements, l'administration va examiner de façon précise s'ils concernent plutôt les femmes que les hommes. S'ils sont aussi nombreux et fréquents pour les hommes que pour les femmes, il ne s'agira plus d'un sujet "égalité homme-femme".

Deuxième axe : Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers

- Mesure 6 : déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure.
- Mesure 7 : rééquilibrer les métiers trop genrés.
- Mesure 8 : intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection.

L'UNSA et la CGC observent des progrès, mais l'engagement affirmé des différents acteurs doit se poursuivre.

L'administration a précisé que, depuis 2015, la formation initiale de tous les agents intégrait la lutte contre les stéréotypes. Il convient toutefois de rester attentif.

Troisième axe : Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

- Mesure 9 : objectiver les écarts de rémunération et les résorber.
- Mesure 10 : analyser les écarts de trajectoire professionnelle en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes.
- Mesure 11 : garantir l'égalité dans la progression de carrière.
- Mesure 12 : examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique et accompagner cette mobilité.
- Mesure 13 : veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations.

L'UNSA et la CGC observent que la promotion sociale est actuellement à l'arrêt. Il est nécessaire d'avoir des indicateurs précis pour mesurer l'égalité effective dans l'obtention de postes au choix.

L'administration envisage d'effectuer un *focus* sur des seniors (*femmes de + de 50 ans*) afin de vérifier s'il existe *-ou non-* un biais homme-femme en termes de recrutement et de traitement en cours de carrière dans certains métiers à la DGFIP.

Quatrième axe : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

- Mesure 14 : déployer le dispositif de formation pour la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuelles.
- Mesure 15 : orienter les agents victimes de violences et traiter les plaintes dans le respect du principe de "tolérance zéro".

L'UNSA et la CGC ont réaffirmé que les violences sexistes et sexuelles n'étaient ni une vue de l'esprit, ni un concept abstrait. Elles sont bien une réalité.

Plusieurs organisations syndicales ont demandé une prise en charge et un accompagnement personnalisé des victimes.

L'UNSA et la CGC ont interrogé l'administration pour savoir quelles étaient les mesures concrètes de prévention, qui n'apparaissent pas de façon assez précise dans les publications de l'administration.

Il est crucial d'avoir des relations normales et respectueuses de chaque individu.

Toute personne victime de telles violences est désespérée, décontenancée et peut sur-réagir : elle doit savoir à qui s'adresser et que faire.

Nos organisations sont demandeuses d'accompagnement et de suivi des victimes. Ces problématiques revêtent une grande importance.

L'administration s'est engagée à mieux communiquer (*dans le respect du secret professionnel*) sur ses actions et les suites qu'elle réserve aux situations où une violence a été constatée et est avérée.

Chaque agent de la DGFIP suit désormais une formation renforcée sur sa responsabilité, sur la prévention des discriminations et des violences et l'administration informe plus qu'auparavant.

S'agissant de la mesure 15, le dispositif ministériel sera bientôt décliné à la DGFIP et des référents seront nommés.

La cellule ministérielle de prévention des discriminations sera remplacée par un dispositif ministériel, sur lequel la DGFIP s'est engagée à communiquer bientôt :

"ALLO DISCRIM" <https://allodiscrim.com/>

Un numéro d'appel facilitera l'accès à ce service aux personnes confrontées à la violence. Il est primordial d'agir vite, de disposer d'outils dans les situations de violence et/ou de discrimination. L'administration assure être "*sur la même longueur d'ondes*" que les syndicats sur ces questions.

Cinquième axe : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité

- Mesure 16 : impliquer l'encadrement supérieur et les managers dans le respect des engagements du plan.
- Mesure 17 : renforcer le rôle et la visibilité des référents Diversité-Égalité professionnelle
- Mesure 18 : conforter le rôle des acteurs du dialogue social.
- Mesure 19 : décliner le plan ministériel égalité professionnelle à la DGFIP.
- Mesure 20 : diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents.

L'UNSA et la CGC ont demandé à l'administration d'effectuer un rappel de la législation à l'ensemble du réseau DGFIP et la prise en compte des mesures proposées.

Il est nécessaire que l'administration engage des actions et des mesures concrètes sur lesquelles elle doit mieux communiquer (*par exemple : publication sur l'intranet ULYSSE*) afin de conforter les axes du plan.

L'administration a pris en compte les remarques des organisations syndicales et modifiera certaines mesures proposées dans le projet de plan d'action.

Le sous-directeur a réaffirmé le fort investissement et l'implication de la DGFIP. Toutefois, cet engagement n'est pas assez connu des services. Un effort en matière de communication sera effectué.

*

* *