

Comité Technique de Réseau – 26 janvier 2021

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

LE PLAN D' ACTIONS DE LA DGFIP 2020-2022

Le troisième plan ministériel égalité professionnelle 2020-2022 a été signé le 9 mars 2020 par l'ensemble des directions du ministère, marquant ainsi leur engagement sur ces sujets.

La DGFIP a dans le prolongement, lancé les travaux d'élaboration de son premier plan d'actions triennal pour l'égalité professionnelle qui a été présenté aux représentants du personnel en groupe de travail le 6 novembre 2020.

UN ENGAGEMENT IMPORTANT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Ce chantier s'inscrit ainsi dans la poursuite des actions menées de longue date par la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui se sont traduites notamment par le respect de la parité au sein des jurys de concours et des présidences de jury et par la formation systématique de leurs membres à la lutte contre les discriminations, par l'obtention de facilités horaires aux parents d'un ou plusieurs enfants non encore scolarisés en vue de préparer un concours ou un examen professionnel ou enfin par la mise en place de stages en présentiel, sur le temps de travail, dans les dispositifs de préparation aux sélections organisées par l'ENFIP. La DGFIP est également attentive à une répartition équilibrée entre les deux sexes des nominations aux emplois supérieurs qu'elle réalise. La DGFIP dresse enfin chaque année un bilan des actions conduites en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle : [le bilan 2019](#) est en ligne sur Ulysse.

UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE DE CO-CONSTRUCTION

Le plan d'actions 2020-2022 de la DGFIP est construit autour des cinq priorités identifiées dans le cadre du plan ministériel, elles-même arrêtées conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Afin de définir sur cette base un ensemble d'actions concrètes, répondant aux attentes des personnels et du réseau, les bureaux RH de l'administration centrale ainsi que l'ENFIP ont été associés aux travaux de conception du plan. L'ensemble de ces acteurs ont été conviés à un premier comité de pilotage le 3 juillet 2020 afin d'initier les travaux de co-construction du plan, à partir d'un diagnostic approfondi établi par grandes thématiques.

Parallèlement, les référents diversité-égalité professionnelle positionnés au sein des délégations (RIRH) ont également été invités à formuler des propositions d'actions. Ils seront ensuite associés à la mise en œuvre de certaines actions en partenariat avec des acteurs locaux particulièrement engagés sur ce sujet.

Deux documents ont été établis à partir de ces réflexions :

- un état des lieux de l'égalité professionnelle à la DGFIP dressé à partir des données issues du bilan social et en liaison avec les bureaux de gestion RH : ce diagnostic a permis de mesurer l'efficacité des dispositifs actuels de promotion, de mobilité, de formation et d'amélioration des conditions de vie au travail de la DGFIP au regard de l'égalité professionnelle et d'objectiver les points à traiter.
- le plan d'actions égalité professionnelle, élaboré à partir de ce constat.

UN PLAN ADAPTE AUX SPÉCIFICITÉS DE LA DGFIP

Le plan d'actions de la DGFIP est construit autour de cinq priorités déclinées en 20 mesures et en 56 actions.

Priorité n°1 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

La promotion du télétravail constitue l'une des spécificités de ce plan d'actions que la DGFIP entend valoriser au travers du dispositif organisé depuis 2018 au sein de ses services puis rénové en 2020 et qui permet une meilleure articulation entre des temps de vie professionnelle et personnelle. Des indicateurs par genre permettront de s'assurer que les femmes et les hommes y ont accès dans de bonnes conditions. Le droit à la déconnexion a également été réaffirmé, dernièrement encore dans le protocole sur le dispositif exceptionnel de télétravail.

Afin de veiller au respect du temps de travail, un état des lieux par genre du nombre d'agents écrêtés et du volume d'heures écrêtées est prévu afin de prendre le cas échéant, des mesures correctrices

L'élaboration et la diffusion d'une Charte d'engagement pour l'équilibre des temps de vie à la DGFIP est programmée en 2021.

Une communication sur la nouvelle réglementation en matière de congés de paternité¹ sera faite début 2021.

Par ailleurs, l'ENFIP s'est engagée à informer explicitement les inspecteurs stagiaires de leur droit d'accompagner leur(s) enfant(s) inscrit(s) dans un établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire le jour de la rentrée scolaire (dès lors où celui-ci coïncide avec la date d'entrée à l'ENFIP) , sans incidence sur leur carrière (cette mesure a été mise en œuvre dès la rentrée 2020).

Enfin, le plan prévoit de s'assurer de la conduite des entretiens prévus par la réglementation avant le départ en congé maternité et au retour de ce congé, en organisant, en liaison avec la MPRO-RH et le bureau CAP-agents, un enrichissement du SIRH des dates de ces entretiens.

Priorité n°2 : Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers

Cet axe vise à déconstruire les stéréotypes de genre, à rééquilibrer les métiers trop genrés à travers des actions fortes de communication (menées notamment à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars) et à intégrer l'exigence de mixité dans le

¹ Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

processus de recrutement et de sélection en organisant des dispositifs de formation à l'attention des managers recruteurs et en veillant à la parité au sein des jurys. Un suivi régulier de la parité en matière de recrutement de contractuels sera également assuré.

Priorité n°3 : Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Cet axe comporte quatre mesures importantes :

L'une porte sur l'objectivation des écarts de rémunération et leur résorption, en s'appuyant sur une méthodologie arrêtée par la DGAFP et dont la mise en œuvre sera confiée au bureau SPIB-2A à partir d'extractions de l'outil INDIA.

La suivante a trait à la réalisation d'études ciblées de cohortes afin d'analyser les écarts de trajectoire professionnelle.

Une troisième concerne l'examen des règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique, avec l'objectif de supprimer les freins à l'avancement induits et d'accompagner cette mobilité. La situation des femmes cadres supérieurs est à cet égard particulièrement sensible. L'extension de la sélection au choix pour les cadres supérieurs permettant ainsi aux lauréats primo affectés de demeurer au sein ou à proximité de leur département d'exercice dès lors où ils présenteraient un profil adapté participera de cet objectif.

Enfin, la dernière mesure vise à veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations : dans ce cadre le suivi d'un panel d'agentes et d'agents concernés par le NRP et la relocalisation sera réalisé afin de mesurer l'impact du dispositif et l'importance des mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Priorité n°4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Un dispositif de formation ambitieux, organisé à l'attention de publics prioritaires (encadrants, personnels RH, assistants de prévention, élèves des écoles) par le Bureau RH-2C en liaison avec la société EGAE a été engagé en septembre 2020 et sera poursuivi sur la durée du plan.

En outre, l'élaboration de fiches réflexes à destination des services RH et des managers pour la prise en charge des victimes de violences est prévue pour outiller ces personnels souvent démunis pour la gestion de telles situations.

Priorité n°5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce dernier axe a pour but d'améliorer la gouvernance de la politique en mobilisant les acteurs à tous les niveaux (encadrement supérieur, référents national et locaux, acteurs du dialogue social) et d'assurer un déploiement efficace des actions en communiquant largement auprès de l'ensemble des agents.

Dans ce cadre, l'intégration de l'égalité professionnelle dans le dialogue de gestion est programmée comme thème d'échange obligatoire.

Par ailleurs, une refonte de la page Diversité- Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse et une modification de son positionnement pour une plus grande visibilité permettront de diffuser plus efficacement la culture de l'égalité auprès des agents de la DGFIP.