

**Compte rendu du groupe de travail « bilan
annuel du plan diversité égalité
professionnelle du 07 mars 2022 »**



**Compte-rendu du groupe de travail
« Bilan annuel du plan diversité égalité professionnelle »
du 07 mars 2022**

Le groupe de travail était présidé par Gaël GRIMARD, chef du bureau RH-2C « *Conditions de vie au travail, formation, recrutement, études et production de statistiques en matière de ressources humaines* », assisté de Sébastien COQUEREAU (*télétravail, productions de statistiques RH, rapport social unique, intranets RH, pôle des agents en difficulté, diversité égalité professionnelle*) et de leur équipe.

La délégation UNSA/CGC a, une nouvelle fois, rappelé que l'inclusion ne se décrète pas, mais qu'elle se vit. Les discriminations existent et sont rarement affichées comme telles. Elles sont le plus souvent sournoises et insidieuses. Quant aux violences faites aux femmes, elles ne sont pas une vue de l'esprit, mais une triste réalité aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée.

Or, un grand nombre de ces faits déplorables passent sous les radars de la communication de l'administration.

Maintenant, la volonté de nos syndicats est que chacune et chacun des 100.000 agents de la DGFIP en soient convaincus et qu'ils deviennent des acteurs déterminés de l'égalité professionnelle dans notre administration.

L'UNSA et la CGC ont rappelé la nécessité d'accompagner tous les agents.

Le groupe de travail avait pour objet de présenter aux organisations syndicales l'état d'avancement des différents axes du plan 2020 - 2022 « diversité–égalité professionnelle ».

Il faut préciser que c'est le Secrétariat général du ministère qui pilote la politique « diversité-égalité ». Chaque direction décline, pour ce qui la concerne, le plan d'action ministériel.

Le plan diversité – égalité professionnelle 2020 - 2022 de la DGFIP se répartit en 5 axes, 20 mesures et 56 actions.

La DGFIP se réjouit des avancées, car 86% des actions sont déjà réalisées ou en cours de réalisation (57% sont réalisées, 29% en cours et 14% non réalisées).

Axe 1 : mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle : 10 actions sur 17 sont réalisées.

Axe 2 : lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers : 5 actions sur 7 sont réalisées.

Axe 3: garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels : 4 actions sur 12 sont réalisées.

Axe 4 : prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles : 3 actions sur 8 sont réalisées.

Axe 5 : améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité : 10 actions sur 12 sont réalisées.

L'administration reconnaît que beaucoup reste à accomplir.

Le réseau Femmes de la DGFIP

Monsieur Grimard a présenté le réseau « **femmes de la DGFIP** ». Sa création a été demandée par Valérie SEGUY, Cheffe du service RH. Il est ouvert aux hommes et aux femmes de tous grades. Il se veut un facilitateur, un forum culturel. Il vise à faire évoluer les mentalités.

Deux réseaux « femmes » fonctionnent déjà très bien à la DGFIP, dans les inter-régions Est et île-de-France.

Ce réseau se veut mixte et non hiérarchisé. Il proposera des mentorats, des aides aux parcours professionnels, des conférences, des échanges. Tout y est facultatif. Il y aura un réseau dans chaque inter-région et une référente nationale qui facilitera les liens entre eux.

Le lancement officiel de ce réseau a été réalisé le 8 mars 2022 par le Directeur général. La page d'accueil de l'intranet ULYSSE le présente de façon détaillée.

Notre délégation a rappelé que l'objectif d'une parité mécanique femme - homme de 50 % ne devait en aucun cas prévaloir sur la valeur ou la compétence des personnes sélectionnées.

Le congé de paternité

Les problématiques liées au **congé de paternité** ont également été évoquées. L'administration ne dispose pas encore de statistiques précises. Il semblerait toutefois que certains cadres supérieurs et dirigeants se refusent à demander leur congé de paternité. Or, il est évident que si

des cadres supérieurs utilisent leurs droits au congé de paternité, cela aura valeur d'exemple et fera évoluer les mentalités.

Les interlocuteurs des personnes en situation de handicap

S'agissant des **personnes porteuses de handicap**, il a été relevé par l'administration et les représentants du personnel que leurs interlocuteurs au sein de l'administration n'étaient pas toujours bien identifiables.

L'administration indique qu'il existe 130 correspondants « handicap » (un dans chacune des directions de la DGFIP), mais admet que le traitement n'est nullement homogène sur l'ensemble du territoire.

Les écrêtements d'horaires variables

L'administration s'est dite préoccupée par l'importance du nombre d'heures écrêtées. Toutefois, il n'y a pas suffisamment d'éléments qui permettent de comprendre si ces écrêtements concernent

plutôt des femmes ou des hommes, ni quels sont les grades et les services concernés. Il semble que la crise sanitaire ait eu un effet aggravant.

L'UNSA et la CGC ont appelé l'attention de l'administration sur la situation de certains collègues à temps partiel qui ne bénéficient pas d'un allègement suffisant de leur charge de travail. Ceux-ci ne parviennent pas à effectuer les tâches qui leur incombent et les missions qui leur sont confiées dans des horaires de travail « normaux ».

La parentalité à l'ENFiP

Tous les représentants des personnels ont déploré les difficultés rencontrées par les stagiaires de l'ENFiP, dont la rentrée a lieu le même jour que la rentrée scolaire. De fait, il n'est pas possible à ces collègues d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire.

L'UNSA et la CGC sont intervenues de façon très ferme pour demander que le jour de la rentrée de l'ENFiP soit décalé de celui de la rentrée scolaire.

L'administration assure que cela est impossible pour des raisons de réglementation.

Il est également regrettable que les collègues dont la grossesse ne permet pas de valider toutes les épreuves de la scolarité à l'ENFiP soient contraintes de redoubler, sans qu'il ne leur soit proposé d'autres dates d'épreuves.

Par ailleurs, notre délégation syndicale a demandé, avec d'autres syndicats, la remise d'un « kit » expliquant clairement les droits et les possibilités offertes à chaque collègue qui commence une grossesse.

Les formations obligatoires à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

En application de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et du plan de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle 2020-2022, un dispositif de formation obligatoire est déployé, à destination de tous les agents A+ et A et des représentants des personnels.

L'administration souligne que tout agent bénéficie d'un point d'entrée unique RH qui précise ses droits, ainsi que les prestations d'action sociale ou les prêts ALPAF.

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***