

vingt mesures pour l'égalité professionnelle

LE GROUPE DE TRAVAIL
INFORMATIF SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE DU 06
NOVEMBRE 2020 FUT L'OCCASION
POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE
DE PRÉSENTER LES PROJETS
DU BILAN STATISTIQUE 2020 ET
DU PROCHAIN PLAN D'ACTION
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE FEMME-
HOMME ET DE LA DIVERSITÉ.

COMPTE-RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE,
6 NOVEMBRE, 2020.



Déclinées du plan d'actions ministériel, les propositions de la DGFIP pour atteindre les objectifs d'égalité n'en reprennent pour autant pas tous les points car la philosophie de la direction générale est d'en faire moins mais mieux tout en évitant les effets d'annonces non suivies de faits.

Ajoutons que tous les leviers ne sont pas offerts à la DGFIP qui dépend pour certains axes des efforts réalisés au-delà de son champ d'actions.

Les lignes directrices de gestion dans leur volet mobilité dont les détails ont été discutés lors de précédents groupes de travail, ont permis d'établir quelques bases pour l'égalité professionnelle des agents notamment avec l'application stricte des priorités légales que l'alliance **CFDT-CFTC** avait défendue.

Ainsi, lors des prochaines campagnes de mutation, plus de priorité seront accordées aux rapprochements de conjoints avec une plus forte prise en compte des situations familiales. Avec une vision plus large de l'article 60 qui liste les cas de priorités légales, la DGFIP maintient les critères supplémentaires permettant de mieux considérer les situations personnelles des agents. Enfin, la notion d'aidant a été introduite dans les lignes de gestion permettant d'améliorer

l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Cependant il est apparu que le plan d'action pouvait intégrer quelques points supplémentaires que l'alliance **CFDT-CFTC** a soufflé à l'oreille du président de séance.

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION MAIS QUELQUES AVANCÉES

Les écarts de rémunérations observés en défaveur des femmes sont essentiellement liés à la persistance des plafonds et parois de verre.

Les parois de verre existent car certains métiers de la DGFIP sont fortement genrés et ce sont ceux à dominante masculine qui bénéficient de la plus forte NBI. Il faut d'abord comprendre pourquoi avant de trouver une solution. C'est pour cela qu'il faut une meilleure information de tous les agents afin d'éviter les stéréotypes de genre sur certains métiers.

Le plafond de verre qui freine l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur, est quant à lui historique.

Si seules 29,1% des femmes accèdent aux emplois A+, avec des pourcentages situés entre 24,3 et 32 pour les postes d'AFIP ou d'AGFIP, c'est parce qu'il faut 20 à 25 ans de carrière pour atteindre ces grades. Or, le vivier actuel est le résultat de politiques d'égalité professionnelle inexistantes il y a 20 ans. Il faudra donc du temps pour que ce vivier ait la capacité de générer suffisamment de candidates.

5 AXES ET 20 MESURES

En revanche, les autres grades du corps des A se féminisent et tend vers plus d'égalité avec des taux en 2019 de 46,3% pour les AFIPA, 48,5% pour le IP ou encore 52,4% pour les IDIV CN.

Chaque année, l'alliance **CFDT-CFTC** vérifiera la tendance pour s'assurer que d'ici 15 ans, la photographie des encadrants répondra à celle des agents de la DGFIP qui compte 59 % de femmes dans ses rangs.

Le bilan présenté nous offre toutefois quelques points positifs.

Le premier c'est la réaffirmation par la direction générale des dispositifs autorisant la présence d'un des parents pour la rentrée scolaire des enfants sans que cela n'ait un impact négatif pour l'agent.

L'alliance CFDT-CFTC souhaite que les agents soient mieux informés sur ce dispositif et sa neutralité pour leur carrière.

L'administration porte une attention particulière aux concours de la DGFIP tant dans la participation des agents que dans les résultats pour déceler au plus tôt des écarts qui rompraient avec l'objectif d'égalité professionnelle poursuivi. Relever de tels écarts indique en effet soit un problème d'accès au concours, soit un problème de formation ou de motivation. Il serait ainsi intéressant de savoir si la fin de la garantie pour les agents de rester sur place après certaines promotions a eu un impact sur la proportion d'agentes se présentant à ce type de concours et/ou promotions. Modifier les règles de mobilités pour favoriser le maintien sur place des promus est une piste pour améliorer l'égalité professionnelle à la DGFIP.

Le **premier axe** consiste à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Il propose 5 mesures :

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

Sur ces 5 mesures, la première est bien entendu le minimum attendu. Les agents doivent être informés des évolutions prévues par la loi comme le très récent congé paternité mais également des textes existants et ce, de façon régulière.

Pour accompagner la maternité, deux points nous ont semblé pouvoir y participer : la mise à disposition de salles dédiées à l'allaitement répondant à l'heure d'autorisation journalière d'allaitement prévus par les textes et l'augmentation des places en crèches que la DGFIP peut demander même si c'est du ressort du Secrétariat Général.

La troisième mesure garantit à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire.

Pour l'alliance CFDT-CFTC, il faut écrire cette garantie noir sur blanc pour qu'il n'y ait aucune ambiguïté. L'administration s'y est engagée. L'alliance CFDT-CFTC a demandé une meilleure information des agents au sujet de leurs droits notamment en tant qu'aidants.

La quatrième mesure qui préconise le respect du temps de travail insiste sur le problème des écrêtements. Au-delà de l'état des lieux et des analyses qui pourraient en être fait au regard de l'égalité professionnelle, une attention réelle doit être portée à ce sujet. Une attention qui implique la vigilance des encadrants, des supérieurs hiérarchiques, des services RH qui constateraient ce type de dérive. Il s'agit de s'assurer que l'agent régulièrement écrêté ne rencontre pas de difficultés et d'y remédier le plus rapidement possible.

Enfin, si le télétravail permet de réduire la pression sur la vie privée en diminuant notamment les temps de transport, il ne faut pas que ce temps gagné ne serve seulement qu'à allonger le temps de la journée de travail. D'autre part, il est important de rappeler que le télétravail n'est pas un temps partiel déguisé et qu'il doit être considéré comme une organisation du travail identique aux autres sans qu'il puisse y avoir de discrimination.



Le **deuxième axe** propose 3 mesures pour lever les stéréotypes de genre :

- déconstruire les stéréotypes de genre et lutte contre l'autocensure,
- rééquilibrer les métiers trop genrés,
- intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection.

La DGFIP se propose d'agir à travers la formation à l'ENFIP, la composition mixte des jurys et l'information. Il est évident que le sujet est plus large et que c'est la société qui doit évoluer. Toutefois, notre direction pourra intervenir au niveau du recrutement de contractuels qui, avec la loi de transformation de la fonction publique, est amené à augmenter.

Le **troisième axe** est la garantie de l'égalité salariale et des parcours professionnels. Il repose sur 5 mesures :

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

A la DGFIP, l'égalité salariale n'est liée qu'à la carrière et à sa progression. C'est donc en cassant les plafonds et parois de verre que cette égalité pourra être obtenue mais pour cela encore faut-il que l'administration accepte de ne pas systématiquement demander une mobilité à l'agent promu.

Cette exigence est le frein principal aux progressions de carrière et ce ne sont pas les [dernières réflexions sur les promotions de C en B ou de B en A](#) qui vont faire avancer le sujet...

Un diagnostic est par ailleurs prévu pour préciser les raisons pour lesquelles les femmes ne se dirigent pas vers certains métiers.

Enfin, l'administration sera attentive au respect de l'égalité professionnelle lors des recrutements au choix.

L'alliance CFDT-CFTC y sera aussi particulièrement attentive d'autant plus que la notion de choix qui peut être source d'opacité à contrario de la notion de profil plus transparent.

Le **quatrième axe** relatif à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles embarque 2 mesures :

Déployer le dispositif de formation pour la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuels.

L'alliance CFDT-CFTC a bien relevé qu'il est prévu cette formation soit dispensée à la totalité des agents. Le contenu de cette formation sera renforcé pour les services RH.

Orienter les agents victimes de violences et traiter les plaintes dans le respect du principe de "Tolérance zéro" fait intervenir le bureau RH2B.

Cette doctrine d'emploi de l'administration n'est pas conforme avec l'article 40 qui précise : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

L'alliance CFDT-CFTC rappelle que tout acte d'intimidation envers une victime ou un témoin afin qu'il se rétracte ou qu'il ne dépose pas plainte est un délit et engage la responsabilité pénale de son auteur.

Pour l'alliance CFDT-CFTC la loi doit être appliquée à la lettre.

Un numéro d'appel « discrimination-sexisme » va être mis en place par le ministère dès le 25 novembre 2020. Pour tout acte délictueux ou criminel il convient de composer le 17.

Pour autant, avertir les agents des peines encourues pour de tels actes participe à la prévention de ces délits, c'est pourquoi l'alliance **CFDT-CFTC** insiste pour une campagne d'affichage et de communication plus importante que celle actuellement mise en place.

Le cinquième axe soit, améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité, repose sur 5 mesures : impliquer l'encadrement supérieur et les managers dans le respect des engagements du plan, renforcer le rôle et la visibilité des référents diversité-égalité professionnelle, conforter le rôle des acteurs du dialogue social, décliner le plan ministériel égalité professionnelle à la DGFIP, diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents.

Cet ultime axe s'appuie sur toujours plus de communications, d'informations et de formation.

Pour l'alliance CFDT-CFTC, les liens avec les différents services de la DGFIP, notamment ceux avec l'action sociale doivent être renforcés et bien entendu, le dialogue social doit être privilégié.

La revue annuelle de bilan sur l'égalité professionnelle, proposée par l'administration est d'ores et déjà actée pour l'alliance **CFDT-CFTC** qui restera attentive à l'exécution du plan d'action qui a été présenté.

VOS REPRÉSENTANTS À CE GROUPE DE TRAVAIL

Nadine GERST,
CFDT

Béatrice THIBAUT
CFTC

Kentaro MARTIN,
CFDT