

Paris, le lundi 7 mars 2022

Objet : Groupe de travail - Diversité et égalité professionnelle

Monsieur le président,

Est-ce un hasard si ce groupe de travail relatif à l'égalité professionnelle est réuni la veille de la journée internationale des droits de la femme ? La délégation CFDT-CFTC Finances publiques n'en sait rien mais veut espérer que c'est un signe positif pour une politique volontariste de la DGFIP en matière d'égalité - *de toutes les égalités parce que malheureusement elles ne se limitent aux inégalités Femmes/Hommes.*

La délégation CFDT-CFTC Finances publiques prend acte des efforts fournis par la DGFIP sur ce sujet s'agissant des actions de communication mais constate que notre administration reste encore bien inégalitaire sur de nombreux points.

Il reste à faire en matière d'égalité envers nos collègues en situation de handicap.

La DGFIP ne peut pas se contenter de recruter des agents porteur d'un handicap pour uniquement afficher un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieure à celui inscrit dans la loi. Notre délégation regrette qu'il existe encore de trop nombreux freins à l'inclusion de ces collègues, comme par exemple, l'inadaptation de nombreux applicatifs métiers. Pour ces collègues, l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques vous demandent, dans le cadre de déploiement d'outils informatiques, de prendre l'engagement d'élaborer des cahiers des charges prenant en compte les handicaps - tous les handicaps - et ce, dès leur conception. Après il est souvent trop tard. L'insertion professionnelle de nos collègues porteurs d'un handicap en dépend !

Il reste à faire en matière d'égalité dans l'accès aux métiers dits genrés de la DGFIP.

Les concours de programmeurs, de techniciens géomètres, d'analystes et de PSE ainsi que les emplois PACTE de la filière technique ne séduisent que trop peu de femmes. L'alliance CFDT-CFTC est consciente que le sujet dépasse la DGFIP et s'inscrit dans une problématique plus large de la féminisation de ces métiers mais nous vous demandons de dresser un état des lieux des leviers déployés pour rééquilibrer ou tenter de rééquilibrer cette situation.

Il reste à faire en matière d'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques fait le constat que cette ambition de la DGFIP se heurte souvent au mur de sa propre politique RH.

L'alliance CFDT-CFTC demande depuis de nombreuses années de décaler la date d'entrée en formation initiale (notamment celle des inspecteurs stagiaires) lorsqu'elle correspond à celle des enfants.

Prenons aussi l'exemple de la formation initiale des contrôleurs stagiaires. En ouvrant leur formation en octobre, et en les envoyant en stage pratique probatoire dans leur direction d'affectation - car c'est bien cette dimension qui pose problème - dès avril, soit à contre-courant des calendriers scolaires, la DGFIP a créé les conditions pour empêcher les parents (hommes ou femmes mais encore bien trop souvent les femmes) de passer des concours. Cette situation, on le voit bien va à l'encontre de votre axe n°1

(Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle) et votre axe n°3 (garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels).

Il reste à faire en matière d'égalité dans les parcours professionnels.

Notre administration n'atteint pas l'objectif fixé par la loi dans les primo-nominations de femmes aux postes les plus élevés de notre administration alors que l'objectif à atteindre pour 2022 est encore plus ambitieux que celui de 2021. Faire ce constat n'est pas suffisant. Pour mieux appréhender ce sujet, l'alliance CFDT-CFTC souhaite connaître la part des femmes occupant actuellement des emplois supérieurs. Car nommer des femmes à ces postes c'est bien, mais faire en sorte qu'elles y restent, c'est mieux.

Il reste à faire en matière d'égalité salariale.

Tous les leviers tendant à la réduction des écarts de salaires sont à l'orange (en cours) ou au rouge (à réaliser) dans votre tableau. C'est le cas des actions portant sur l'analyse des écrêtements, des rattrapages, des nominations équilibrées, des conséquences genrées du NRP. Sur les écarts de rémunération encore, notre délégation vous demande de nous en communiquer des fiches détaillées par grade, par catégorie et par date d'entrée à la DGFIP. L'étude de la cohorte, nous l'espérons, vous permettra de mener une étude fiable pour ensuite agir concrètement. En aparté, s'agissant des écrêtements, nous vous demandons d'y porter une attention réelle. Cet indicateur peut être révélateur de difficultés.

Nous voulons aussi vous alerter sur le développement du télétravail et ses effets sur les inégalités professionnelles. Le télétravail est un outil qui doit améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs trajectoires professionnelles. Il ne doit pas rendre les femmes invisibles ni nuire à leur carrière. L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques veut rappeler que le télétravail n'est surtout pas un temps partiel déguisé. C'est une organisation du travail à part entière qui doit être considérée comme telle.

Ainsi, l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques vous demande :

- Des chiffres précis sur toutes les actions engagées et non pas des codes couleur
- De mettre en place de véritables indicateurs permettant de veiller au respect du droit à la déconnexion
- D'être vigilants sur l'application du télétravail et ses conséquences en termes d'égalité professionnelle
- De former obligatoirement tous les agents à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail
- De justifier les mobilités géographiques obligatoires et de les accompagner véritablement
- D'adapter les dates de la formation initiale pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle
- De ne pas attendre la fin des plus grosses restructurations pour analyser la situation des femmes dans les études d'impact et mettre en place un accompagnement des familles
- De donner une meilleure visibilité aux guides publiés sur Ulysse

Pour l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques, si le bilan est très complet pour ce qui est de la présentation des actions de communication qui ont été menées depuis 2020, il reste à les concrétiser pour que leurs effets soient visibles pour tous les agents.

Enfin et parce que parler d'égalité professionnelle, c'est aussi agir concrètement pour son propre équilibre vie professionnelle/vie privée, la délégation CFDT-CFTC Finances publiques vous informe qu'elle quittera la séance à 18h.