

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ALLER AU DELÀ DE LA COMMUNICATION

L'ALLIANCE Cfdt-CFTC FINANCES PUBLIQUES EST ENGAGÉE DANS LA LUTTE EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. ELLE A PU PORTER SES REVENDICATIONS LORS DU GT SUR LE BILAN INTERMÉDIAIRE DES MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (PÉRIODE 2020-2022), PROGRAMMÉ LA VEILLE DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES. SI BIEN ÉVIDEMMENT, NOTRE DÉLÉGATION A CONSCIENCE QUE CERTAINS FREINS SONT SOCIÉTAUX VOIRE CULTURELS, NOUS AVONS RAPPELÉ QUE LA DGFIP A UN RÔLE MAJEUR À JOUER, EN SON SEIN, POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS..

COMPTE-RENDU DE
GROUPE DE TRAVAIL,
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE,
7 MARS 2022 .



BEAUCOUP DE COMMUNICATION...

Le bilan de la DGFIP présenté sous forme d'un tableau récapitulatif des axes prioritaires et des actions qui en découlent est teinté de vert (action faite), d'orange (action en cours) et de rouge (action à faire) mais ne répond pas à nos attentes. Cela fait déjà deux ans que le sujet est sur la table et la situation devient urgente. Il est urgent d'agir concrètement.

Notre délégation reconnaît l'effort important fourni par l'administration s'agissant de la documentation mise à disposition des agents. Mais nous ne pouvons nous satisfaire des guides ou des fiches en ligne, des formations dédiées à ces sujets. Ce qui compte, c'est de s'assurer que toutes et tous, à tous les niveaux hiérarchiques, s'en saisissent pour faire bouger les lignes et réduire les inégalités qui persistent.

CRÉATION DU RÉSEAU FEMMES DE LA DGFIP

Calqué sur le modèle de réseaux mis en place dans certaines organisations, il s'agira d'un groupe WIFip, ouvert aussi aux femmes et qu'aux hommes qui pourront y partager leurs expériences en matière de parcours professionnels.



...MAIS TANT D' ACTIONS CONCRÈTES RESTENT À FAIRE ...

Notre délégation constate pourtant que de nombreuses actions n'ont pas débuté.

L'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes n'a toujours pas débuté. Or s'il existe un symbole de la lutte contre les inégalités, celui-ci en est le plus éclairant. Il est urgent d'établir le constat, parce que le plus important ensuite est d'en corriger les biais. Or une politique volontariste de rattrapage et de revalorisation nécessitera plusieurs années.

Notre délégation a rappelé à la DG que nos collègues porteurs de handicap sont de plus en plus confrontés à des applicatifs non adaptés.

Or ces problèmes techniques ne peuvent pas être résolus en local. Nous attendons de la DGFIP qu'elle réfléchisse, en amont de la conception des applicatifs, à une véritable politique d'insertion des personnes en situation de handicap.

L'alliance CFDT-CFTC a aussi soulevé la question des freins à la promotion et à la mobilité liés à la parentalité.

De trop nombreux collègues (souvent féminines, mais pas seulement) ne passent plus les concours internes et ne postulent plus sur les listes d'aptitude de crainte de devoir muter loin de leur famille.

L'alliance CFDT-CFTC a obtenu que chaque femme enceinte reçoive un guide sur ses droits lors de la maternité ainsi que sur les droits du second parent de l'enfant.

La DGFIP va débuter une étude de cohorte afin d'évaluer les parcours professionnels des agents ayant réussi le concours C en 1996. Elle concernera environ 700 agents. Notre délégation est certaine que cette étude viendra confirmer qu'il existe bien des freins et des biais aux parcours professionnels des femmes, des parents et des collègues porteurs de handicap.

... QUI SE HEURTERONT AU MUR DES LDG

Notre délégation craint que les Lignes Directrices de Gestion (LDG) mobilités et les LDG promotions ne viennent entraver les mesures RH concrètes qui pourraient être entreprises pour corriger des biais révélés par l'étude de la cohorte.

Si les LDG ne sont pas réécrites à l'aune de ses résultats, l'étude ne restera qu'au stade de la bonne intention.

Or si la DGFIP veut gagner le combat contre les inégalités, elle n'aura pas d'autres choix que de se confronter à la réalité de sa politique RH.

L'alliance CFDT-CFTC continuera de porter ses revendications en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité à la DGFIP.

LA DÉLÉGATION CFDT-CFTC FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

- Une réflexion sur les conséquences du calendrier de la formation initiale sur la parentalité afin de ne pas
 - Faire coïncider les dates des entrées en formation avec celles des rentrées scolaires en septembre
 - Obliger les stagiaires parents d'enfants scolarisés à effectuer leur stage pratique dans leur direction d'affectation si cela les oblige à changer leurs enfants d'école en pleine année scolaire
- Une réflexion sur les conditions de l'attractivité pour les femmes de certains métiers spécifiques dans lesquels elles sont proportionnellement moins représentées (informaticiens, techniciens-géomètres...)
- Une réflexion sur l'adaptation des applicatifs et ce, dès leur conception, aux situations de handicap
- Une réflexion sur les effets du télétravail sur la carrière des agents