

Compte Rendu GT Égalité Professionnelle

09 avril 2026

Introduction :

La direction présente la déclinaison locale du plan national pour l'égalité professionnelle co-construit par les organisations syndicales et l'administration.

Il se compose de 5 axes au sein desquelles des actions sont mises en place

[Axe 1 : Promouvoir l'égalité professionnelle par la mixité des métiers, l'égalité salariale et des parcours professionnels.](#)

- Formation « mentor » pour les cadres en charge du recrutement « lutter contre les discriminations »
 - Parité en place pour les entretiens de recrutement
 - Suivi par genre des candidats au recrutement même si le nombre de candidates est souvent plus important
 - Sur notre proposition, favoriser au niveau local les « portraits » métiers dans Ulysse local Calvados
- Cet axe doit permettre de lutter contre les stéréotypes, au recrutement, lors des actions de promotion de recrutement et de la diversité (salon étudiant).

[Axe 2 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.](#)

- Observatoire interne pour la déclinaison locale, mesures par genres sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Affirmer le droit à la parentalité : cela se traduit par l'information des parents sur leurs droits
- Suivi par genre du congé parental
- Suivi et mise à disposition d'une fiche réflexe pour les proches aidants. Des partenariats sont à construire.
- Opération de communication sur le don de jours et en faire le bilan chaque année
- Prévoir des salles pour l'allaitement et la ménopause et les équiper en conséquence . La direction a interrogé l'ISST sur la faisabilité et les lieux d'implantation.

[Axe 3 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.](#)

- Formation pour prévenir le sexisme au travail dans le cadre de la Formation spécialisée (plusieurs scénarii à tester) avec un casque virtuel
- Formation des managers à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Initier un partenariat avec un organisme de lutte contre les VSST (Association CIDFF)
- Communication sur l'outil SIGNALFIP
- Protection fonctionnelle, en assurer la promotion.

Axe 4 : Sensibiliser aux enjeux de santé au travail pour les agents au sein de l'environnement de travail.

- Prévention sur les risques cardiovasculaires et sur la santé mentale à destination des agents par genre avec l'aide des médecins de prévention
- Sensibiliser les agents à la santé des femmes via le réseau « femmes de la DGFIP »
- Renforcer la lutte contre la précarité menstruelle
- Action de promotion des bénéfices du sport sur la santé pour les agents.

Axe 5 : Renforcer l'animation et le pilotage de la politique égalité au sein de la DGFIP.

- Référent(e) égalité professionnelle dans chaque direction
- Professionnaliser les référents égalité professionnelle des inter-régions et de la direction locale.

Conclusion :

- Un tableau de synthèse et de suivi sera élaboré par la direction.

Pour l'alliance CFDT-CFTC, ce plan est une bonne chose, certes encore perfectible, et nous conforte dans l'idée que le dialogue social est porteur d'amélioration des conditions de travail pour les agents.