

Compte rendu Groupe de Travail « égalité professionnelle à la DGFIP » du 20 mai 2016

Depuis plusieurs années, Solidaires Finances Publiques demandait l'organisation d'un tel groupe de travail pour enfin entamer le dialogue social sur l'application du premier plan égalité professionnelle femmes-hommes signé au niveau ministériel...en 2011 ! De plus, Solidaires Finances Publiques a revendiqué l'application des 10 engagements ministériels de lutte contre la LGBTphobie à la DGFIP. Voir notre déclaration liminaire (voir lien). La DG s'est voulue volontariste lors de ce GT, même si le détail des futures pistes de travail reste flou, et les engagements encore à concrétiser.

Un cycle de discussion, une visibilité de ces thématiques :

Ce cycle de travail sur l'égalité a été annoncé d'emblée, en précisant que la DGFIP avait la volonté :

- d'agir, de prendre des mesures précises,
- et aussi de défendre ses règles et de « dire des choses » au secrétariat général du ministère, notamment sur la manière d'appréhender les A+, sur les sujets de promotion intercatégorielles de C en B et de B en A, ainsi que sur les règles de gestion notamment pour les premières affectations.

Il a été acté d'un GT spécifique :

- sur les questions « diversité » (notamment recrutement : Classe préparatoires intégrées, Pactes, ou encore handicap),
- et sur les questions égalité professionnelles femmes hommes :

Mais aucune autre précision de déclinaison de ces thématiques de GT n'a été clairement annoncée.

Les journées du 8 mars (journée internationale du droit des femmes) et du 17 mai (journée internationale de lutte contre la LGBTphobie) donneront lieu à des communications et des événements.

La DGFIP examine actuellement aussi l'intégration au CMFI de la question de l'homophobie.

Solidaires Finances Publiques a pris acte de ces annonces et sera impliqué dans ce cycle de travail. Solidaires Finances Publiques a aussi prévenu la DG que les mesures régressives : révision des règles de gestion pour les premières affectations, télétravail, e-formation, Pacte..., ne trouveront pas plus de légitimité à nos yeux ici à travers le sujet de l'égalité professionnelle qu'ailleurs ! La question de l'égalité ne doit pas servir de cheval de Troie à la DG !

Un bilan égalité femmes-hommes DGFIP :

La présentation d'un bilan social directionnel a été annoncé pour octobre 2016.

Ce bilan existe déjà de manière incomplète à travers le bilan annuel de l'égalité au niveau ministériel effectué depuis quelques années.

Solidaires a rappelé les exigences en terme de contenu qui figurent aussi de manière détaillé dans l'accord égalité professionnelle signé en 2013 : il faudra donc y mettre de manière précise les chiffres des promotions et indiquer le nombre de promu-es et de promouvables (cohorte de femmes qui pouvaient être potentiellement promues). De même, on ne peut se contenter de constater que le taux des femmes promues en liste d'aptitude est de 71 %. Si on s'arrête à cela, on se dit que tout va bien, voire que les hommes sont discriminés !! Or c'est bien là aussi le signe que les femmes attendent plus longtemps pour pouvoir obtenir une promotion, et c'est à mettre en parallèle avec l'étude de cohorte comparant dans la durée l'évolution de carrière des hommes et des femmes, et qui a pointé des inégalités¹.

Le sujet doit bien sûr être plus large que la seule question des femmes A+. Le bilan doit aussi prendre en compte les non-titulaires et la question des écarts de rémunérations (moyennes) et leurs conséquences en terme de montant de pensions. Les questions de temps partiel,

¹ Etude de lauréat de concours externes d'accès à la catégorie C recrutés en 1986 : une des résultats est que 82 % des hommes ont bénéficié d'une promotion dans les catégories supérieures, contre 67,2 % des femmes.

d'articulation vie privée et vie professionnelles sont là aussi centrales. Solidaires s'est félicité que la prise en charge des violences, harcèlement sexuel, mais aussi impact des violences domestiques soit clairement énoncée dans les documents de ce GT.

La DG a répondu qu'elle intégrera les non-titulaires, rapatriera des données genrées figurant dans le bilan de la formation professionnelle, fera un focus sur les départs en retraite (âge, taux de pension), intégrera des éléments sur les A+, (modulation rémunération et impact), s'intéressera aux promotions intra-catégorielles par tranche d'âge, et verra si on peut réactualiser l'étude de cohorte.

La DG s'appliquera aussi à faire parvenir des éléments sur le nombre et les remontées qu'elle a, des harcèlements sexuels. Mais visiblement, c'est encore un tabou, vu le très faible nombre de remontées actuelles (moins de 10 cas sur les deux dernières années). Solidaires a revendiqué que soient reprises l'idée de fiches « réflexes » à l'attention des encadrants (qui seront prochainement élaborées par la cellule diversité du Ministère), et qu'un réel travail d'information en interne soit fait. *Pour Solidaires Finances Publiques, l'objectif du bilan genrée est bien d'avoir les outils d'analyse, et ensuite un examen contradictoire en comité technique de réseau pour voir là où il faut agir, mais l'exercice doit aussi impérativement être décliné au plan local, dans chaque direction pour arriver à des prises de consciences, et prendre les mesures conséquentes.*

Pistes pointées par la DG :

Deux mesures du plan d'action ministériel 2015-2017 ont plus particulièrement été évoquées :

- **un temps complet mais qui pourrait être effectué en 4,5 jours de temps hebdomadaire sans perte de salaires**, pour lequel elle a demandé l'avis des syndicats :

La CGT a exprimé son rejet de cette disposition, et les autres syndicats des réserves. Solidaires a pointé qu'il s'agissait là d'une fausse « bonne solution » au vu de la dégradation des conditions de travail que cette mesure suppose pour les agent-es qui y auront recours (faire des journées à rallonge, et ne pas être allégé d'objectifs, même si cet allègement est déjà hypothétique pour les temps partiels!). Pour autant, il s'agit bien de trouver une réponse à un vrai problème ! Des mécanismes de compensation du temps partiel pourraient être mieux à même de donner la possibilité aux femmes et aux hommes de gérer leurs contraintes familiales, tout en n'obérant pas leur rémunération, ni leur future pension. La DG a dit qu'elle en était aux prémices de la réflexion, et que c'est encore à creuser !

Deuxième mesure phare :

- **un examen des règles de gestion, notamment au regard de la mobilité, pour voir si elles sont adaptées ou pas.** Mais la DG est restée dans le flou sur le sujet. Solidaires Finances Publiques a tenu à réaffirmer son attachement à ce que tous les agents en premières affectations suite notamment à concours externe, interne, examen professionnel, liste d'aptitude, puissent être affectés sur la base de l'ancienneté administrative (dans le nouveau grade), dans le cadre du mouvement général de mutation, et en tenant compte de leur situation familiale et sociale. Solidaires a souligné que les dérogations aux règles de gestion mises en place récemment vont à l'encontre de l'égalité professionnelle (maintien à résidence 3 années, etc....) et risquent de dissuader encore des femmes de passer ces concours.

Pour Solidaires plusieurs questions sont restées en suspens. Nous avons revendiqué :

- que le crédit d'heures pour préparation de concours offert aux jeunes parents ne soit plus conditionné à une préparation présentielle (qui est refusée au bout de trois échecs!)

- qu'à l'arrivée à l'école, les agentes qui ont été en congé parental juste avant, bénéficient aussi de congés comme les autres élèves (au moins comme les externes). Cette année à notre demande elles ont pu en bénéficier, mais il faudrait que cela soit acté de manière pérenne !

- que les entretiens avant et après congés parentaux, d'adoptions, et de maternité soient de vrais temps d'informations sur les droits et les règles de gestion applicables aux agent-es.

- que la situation des femmes en situation monoparentale (cette situation concerne majoritairement les femmes) fasse l'objet d'un point spécifique.

Si la volonté d'entamer un cycle de travail marqué par la DG est un point positif, il faudra toutefois que la DGFIP s'engage concrètement sur l'ensemble des mesures qui visent à plus d'égalité pour que l'on puisse parler d'avancées. En effet, la DG a semblé cibler certaines mesures du plan d'action égalité (notamment du 2ème plan, non signé par la majorité des fédérations (voir lien), laissant les interpellations quant aux mesures concrètes du 1^{er} plan sans réponses...