



La DG ne conçoit plus le dialogue social institutionnel que comme une chambre d'enregistrement de ses réformes et de ses plans d'action. La CGT Finances Publique dénonce fermement cette dérive, constatant que, systématiquement, les conclusions de l'administration après la tenue d'une de ces réunions sont à l'identique de ce qui était présenté dans les documents préparatoires.

La question de l'égalité femmes-hommes est revenue au-devant de l'actualité depuis quelques années au travers de nombreuses mobilisations. Elle est incontournable et la DGFIP (59% de femmes) doit y répondre, non pas que dans les intentions, mais surtout dans les faits, car les marges de progressions à atteindre sont encore importantes.

Un groupe de travail est convoqué sur ce sujet le 6 novembre.

La part des femmes augmente régulièrement dans la catégorie A+, mais celle-ci reste extrêmement insuffisante (27,3% en 2017, 29,1% en 2019). Le fameux « plafond de verre » existe donc bel et bien à la DGFIP.

Le taux de féminisation des recrutements externes en 2019 baisse de la catégorie C à la catégorie A (61,80 % C, 49,70 % B, 46,50 % A). La part des femmes diminue de façon importante au sein des effectifs de centrale entre 2017 et 2019 (- 5,5 points).

Déconstruire les stéréotypes de genre et rééquilibrer les métiers trop genrés est un objectif affiché par l'administration. Il y a effectivement du pain sur la planche (22% de femmes chez les géomètres, 31% chez les comptables par exemple).

Quant aux listes d'aptitudes, sélection la plus arbitraire s'il en est, ces stéréotypes sont vivaces puisque le pourcentage de femmes nommées est en baisse depuis 2018 de contrôleur 2ème classe à AFIP, mais avec une chute inquiétante pour les AFIP (50 % en 2018 pour 35,7 % en 2019).

La partie « conditions de vie au travail » est bien légère. Notons tout de même que les agents les plus écrêtés sont les femmes (63,8 %), posant le problème notamment de la répartition des tâches au sein des familles. Rien sur le fait de permettre aux femmes enceintes de pouvoir bénéficier de droit du télétravail hors congé maternité stricto sensu.

Si l'élaboration et la diffusion d'une fiche réflexe SRH/managers sur la prise en charge des victimes de violences conjugales et la bienvenue, il n'y a aucune étude sur les violences sexistes et sexuelles dans les services, alors qu'elles existent. Lutter contre cela ne peut se limiter à communiquer sur les fiches de signalement et la mise en place de référents sur ces sujets.

Et que dire du projet de plan d'actions à minima qui n'est qu'une déclinaison du plan d'action ministérielle sans réelles annonces pour la DGFIP et sans moyens non plus.

Pour la CGT Finances Publiques, il est temps de passer aux actes, plutôt que d'organiser un énième groupe de travail « satisfecit » teinté de bonnes intentions.

C'est pourquoi la CGT Finances publiques boycotte le groupe de travail.

fichiers:



[Télécharger comm_gt_du_06_11_20_egalite_professionnelle_20_11_2020.pdf](#) (292.57

Ko)

Public: [GT 2020](#)

[Égalité / Discriminations](#)

- [A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank