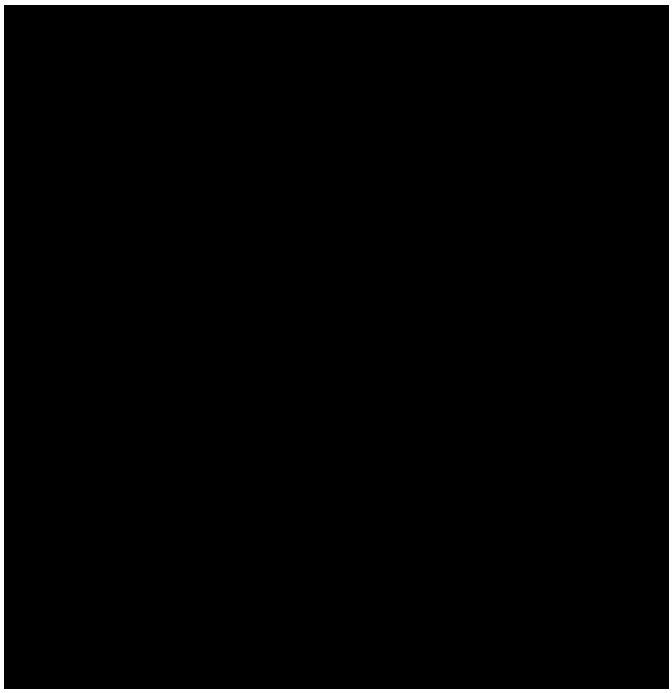


Au 31 décembre 2020, seuls 32 % de A+ de la DGFiP étaient des femmes. Pour les A on passe à 52 %, 61 % chez les B et 63 % en C, pour un total de 58 % de femmes toutes catégories confondues.

Chez les contractuel.les, la tendance est encore plus marquée : 20 % de femmes en A+, 48 % de A, 59 % de B et 69 % de C...

Le « plafond de verre », c'est-à-dire le fait que, dans la structure hiérarchique de la DGFIP, les niveaux supérieurs sont proportionnellement moins accessibles aux femmes, est toujours bien présent ! Il est dû à plusieurs facteurs, et en particulier au fait que les femmes assument en moyenne 72 % des tâches domestiques, 65 % des tâches parentales. Ce sont aussi majoritairement elles qui gèrent le soin aux personnes dépendantes, âgées ou en situation de handicap de leur

propre famille, mais aussi celle de leur conjoint.

De plus, les critères retenus pour l'accès à certains grades ou postes restent encore trop souvent masculins (les femmes seraient plus faibles, elles ne sauraient pas encadrer une équipe, etc).

Et puis, ne nous cachons pas la vérité, une corporation comportant une majorité d'hommes choisit des hommes. Grâce aux jurys mixtes, cette tendance tend naturellement à s'inverser, d'où l'utilité de la discrimination positive !

Cette répartition entre catégories, couplée au temps partiel, amène à de fortes disparités de revenus entre les femmes et les hommes, d'autant plus accentuées à la retraite : 87 % des agents à temps partiel à la DGFiP sont des agentEs.

En effet, même si le temps partiel est choisi, il reste majoritairement utilisé à la garde des enfants (voire des ascendants) et cette tâche est encore considérée aujourd'hui comme dévolue « naturellement » à la femme. Le fait que celle-ci gagne en moyenne moins que son époux influe aussi sur le choix du parent qui prend un temps partiel.

La soi-disant moindre disponibilité de la femme est un frein à la promotion, voire pour passer un concours qui l'obligera à s'éloigner du domicile familial.

Statistiques obligent, cela reste beaucoup moins vrai pour les hommes.

Le groupe de travail sur la diversité et l'égalité professionnelle du 7 mars devait faire le bilan du plan égalité professionnelle à la DGFIP.

Lors du CTR du 17/02/2021, la CGT s'était abstenue de voter le plan Égalité Femmes Hommes, estimant que le sujet mérite plus d'ambition et plus de moyen.

Lors de cette réunion, nous avions demandé :

— une fiche réflexe remise aux agentes enceintes lors de l'entretien dédié afin de leur garantir une connaissance de leurs droits,

— une évaluation du volume des dons de congés et un don équivalent de l'administration,

— des vraies solutions pour les heures écrêtées, évoquées depuis des années dans les Comités Techniques sans réelle prise en charge,

— un travail sur la déconstruction des stéréotypes de genre pour lutter contre l'autocensure,

— la mise en conformité des corps et grades dans l'ensemble des sites de la DGFIP, ainsi que dans les applications (e contact),

— la création d'une fiche identifiant clairement les démarches et les interlocuteurs à saisir pour les victimes de violences sexistes et sexuelles, visible sur les sites des directions,

— rappelé que le télétravail ne peut pas être la solution à tout,

— contesté le fait d'attendre 2022 concernant les mesures de résorption des écarts salariaux.

Dans notre déclaration liminaire disponible sur le site de la CGT Finances publiques, nous avons élargi nos revendications sur les questions du handicap et de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, puisque le bilan portait aussi sur la diversité. Et nous avons porté les revendications propres aux Enfip (modalités d'accompagnement des enfants des stagiaires lors de leur rentrée scolaire, concomitante avec celles des Enfip, redoublement pour les femmes accouchant pendant les épreuves de fin de scolarité ou pour leur conjoint.e, possibilité de reporter le bénéfice du concours

en cas de grossesse ou des 2 parents devant suivre une scolarité la même année, etc).

À noter d'ailleurs que ces questions importantes méritent sûrement chacune d'elle un GT propre.

Selon l'administration :

Le plan de la DGFIP est sur 3 ans, donc nous sommes aujourd'hui à un point d'étape.

— Certain points sont longs à mettre en place, comme les études de cohortes d'agent.e.s.

— Sur les questions de scolarité, l'heure de rentrée est décalée à l'après midi (quid des agents habitant à plus de 4 heures du lieu de scolarité ?).

L'administration estime que les absences dans les ENFIP sont gérées avec souplesse.

Pas de réponse quant au report du bénéfice du concours.

— Sur la fiche réflexe en cas de maternité, l'administration va la mettre en place ainsi qu'un kit dès la déclaration de grossesse.

— Sur les écrêtements, RAS même si c'est OK avec la CGT sur la redondance des chiffres sans action concrète pour y remédier.

La CGT Finances Publiques a formulé une demande d'expertise pour savoir si les agent.e.s écrêté.e.s sont les mêmes que celles ou ceux à temps partiel.

La CGT note une augmentation entre 2019 et 2020, alors qu'il y a eu la crise sanitaire. L'administration table sur l'engagement des agents qui aurait généré ces heures. Donc l'administration constate l'engagement… mais ne le paye pas…

— Pas de réponse sur le don de jours, la possibilité de verser des jours sans désigner un.e bénéficiaire et le doublement de jours.

— Sur les violences sexuelles et sexistes, l'administration a pris note de nos demandes d'anonymat des victimes et de priorité à mutation.

L'annonce du jour : la création du réseau « femmes de la DGFIP ».

Contrairement à d'autres réseaux du même type, il n'est pas réservé à des « femmes à haut potentiel », mais à l'ensemble des corps et des grades. Une progression de C en B est autant à accompagner que celle de A à A+.

Il comportera une section par inter région et dispose d'une référente nationale (Vanessa Pastor).

« Il propose – aux femmes mais aussi aux hommes de tous grades – tout au long de l'année des événements aux niveaux interrégional et national (ateliers thématiques, conférences, informations, mentorat, etc.) ». Inauguration le 8 mars par le DG.

Nous sommes peu intervenues sur cette annonce tant elle paraît hors sol. Comment penser que les agent.es qui ont de plus en plus de difficultés à trouver du temps pour suivre les formations nécessaires à l'exercice de leurs missions, à poser leurs congés et dont les écrêtements ne font qu'augmenter, vont trouver de l'intérêt à un tel réseau ?

Au-delà de l'entre soit et de créer le bug sur Ulysse le 8 mars, l'effet « waouh » n'était pas du côté de la CGT !

Gageons que ce GT n'était qu'un point d'étape et que le bilan annuel se tiendra un peu moins à marche forcée.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Nous avons posé des revendications claires, nous attendons de l'administration des annonces ou le point sur l'avancement de mesures concrètes.

fichiers: Télécharger cr_gt_diversite_egalite_pro_14_03_22.pdf (444.55 Ko)

Public: GT 2022
Égalité / Discriminations
Egalité Femmes/Hommes

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank