



# GROUPE DE TRAVAIL EGALITE PROFESSIONNELLE DU 20 MAI 2016

## COMPTE RENDU DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

Ce premier groupe de travail, sur le thème de l'égalité professionnelle, est l'occasion pour la CGT FINANCES PUBLIQUES de rappeler qu'elle combat toutes les formes de discriminations dans la société et sur le lieu de travail. A sa connaissance, il n'y pas eu de discussions sur les sujets de l'égalité, la discrimination et la diversité depuis au moins dix ans à la DGFIP.

Bien qu'elle se félicite de pouvoir enfin aborder ces questions, elle demande que les thèmes soient sérieux. Il est impossible de traiter en même temps l'égalité et la diversité comme semble vouloir le faire la Direction générale, au travers des fiches accompagnant ce groupe de travail.

La CGT rappelle qu'elle a refusé de signer en février 2015 le projet d'accord ministériel sur l'égalité professionnelle pour deux raisons essentielles : il n'était même pas à la hauteur de l'accord fonction publique de 2013, déjà considéré comme imparfait ; le ministère refusait de mettre en œuvre la mesure phare de suppression des écarts de rémunération et distorsion de carrière entre les hommes et les femmes, pour les titulaires comme pour les non titulaires.

De plus, il détournait les moyens de l'action sociale et refusait d'allouer un budget supplémentaire que la CGT n'a cessé de réclamer.

La situation n'ayant pas changé un an après mais comme pour PPCR, le protocole ayant été mis en œuvre quand même, la CGT a décidé de ne pas participer au GT ministériel du 12 avril 2016.

S'agissant de la DGFIP, la CGT demande à la Direction générale d'aller au-delà des constats, pour aboutir à des décisions concrètes. Cela implique qu'il y ait de vrais espaces de négociation dépassant le cadre ministériel. Sur l'organisation même du dialogue social, pour la CGT, cela doit se traduire par des réunions ciblées sur des thèmes et dont l'ordre du jour ne comprenne pas une multitude de points à l'instar de certains CTR ! Les organisations syndicales doivent avoir la maîtrise des sujets.

Sur le fond, l'égalité professionnelle ne doit pas servir d'alibi pour remettre en cause certains acquis en terme de règles de gestion à la DGFIP ! C'est le cas, par exemple, des facilités horaires, des temps partiels, des règles de première affectation, des formations dans les écoles...

La CGT n'a pas manqué de relever la volonté de la Direction générale d'aller vers un temps plein hebdomadaire sur 4,5 jours, en s'appuyant sur les fermetures de certains petits sites, une demi-journée par semaine ! Cette solution est un marché de dupe visant à pallier les suppressions de postes et limiter les temps partiels ! (6 % des hommes sont à temps partiel pour 27 % de l'effectif féminin).



Montreuil, le 10 juin 2016

**Syndicat national  
CGT Finances Publiques**

• Case 450 ou 451

• 263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels :

[cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

[dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

De fait, cela impliquera une charge de travail identique mais avec un allongement de la journée de travail associé à un temps de trajet incompressible. Les risques psycho-sociaux s'en trouveront accentués, tant pour les agents féminins potentiellement concernés que pour leurs collègues. Le bon dispositif serait d'augmenter les rémunérations pour limiter la perte de rémunération pour les temps partiels et neutraliser leurs effets sur le montant des retraites dans la fonction publique.

Concernant les fiches, la CGT a en premier lieu demandé l'enrichissement des données statistiques genrées, notamment sur les différents grades, âges, détails des taux de remplacements des retraites et décote, taux de promotion/plages utiles, bilans des concours et sélections...

En second lieu, elle a rapidement commenté leur contenu au regard des différents enjeux.

Sur le harcèlement, elle a indiqué réfléchir à des propositions concernant le rôle et les moyens des CHSCT, l'utilisation de l'article 40 et la notion de lanceur d'alerte.

Le débat sur l'égalité et la diversité doit avoir lieu. Elle a rappelé ses positions sur les recrutements PACTE, le service civique, les moyens pour les préparations aux concours....

La Direction générale a confirmé qu'il y aura d'autres GT spécialisés, l'actuel étant l'ouverture du débat. Elle s'est engagée à répondre aux demandes complémentaires en matière de statistiques et a entendu les besoins de conseils RH pour les agents sur les conséquences des décisions en matière de temps partiel, retraite, réintégration...

Elle a précisé que les règles de gestion relatives aux premières affectations et au temps de travail à la DGFIP (4,5 jours) ont été mises en avant dans les fiches, parce qu'elles avaient été ciblées au plan ministériel, comme une particularité. Elles devaient, de ce point de vue, être évaluées au regard du principe d'égalité. Cela ressortait d'un questionnement de la part du Secrétariat général et non d'une remise en cause.

La CGT sera non seulement très attentive au respect des règles de gestion de la DGFIP mais attend également des progrès ; c'est-à-dire, pas seulement une simple déclinaison des intentions ministérielles en matière d'égalité professionnelle !

A ce titre, elle a demandé si la DGFIP aurait des marges manœuvres... Questions essentielles pour que les GT égalité professionnelle ne soient pas qu'un alibi mais que des progrès réels apparaissent !

