

Bilan à mi-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle - DDFiP du Gard

1. UNE DIRECTION FORTEMENT FÉMINISÉE

1.1 RAPPEL DES DONNÉES NATIONALES

• **Part des femmes à la DGFIP :**

Au 31 décembre 2021, la DGFIP compte **58,2%** de femmes parmi ses effectifs payés d'agents titulaires et non titulaires.

• **Répartition par catégorie et par sexe des effectifs d'agents titulaires et non titulaires de la DGFIP au 31 décembre 2021 :**

Fortement représentée au sein de toutes les catégories, la part des femmes est davantage prépondérante au sein des catégories C et B :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48,8%	51,2%	39,8%	60,2%	36,5%	63,5%

• **Part des femmes parmi les cadres :**

La situation au 31 décembre 2021 des effectifs d'agents titulaires des catégories A et A+ de statut DGFIP montre un taux de féminisation important jusqu'au grade d'AFIPA.

Grades	Inspecteur divisionnaire FIP (CN + HC)	Inspecteur principal FIP	Administrateur des FIP adjoint	Administrateur des FIP	Administrateur général des FIP
Part des femmes	50,42 %	49,95 %	41,40 %	35,19 %	29,36 %

Enfin, en 2020 et 2021, les primo-nominations dans les emplois de direction ont concerné 37,5% de femmes, soit un bilan en léger retrait par rapport à la cible de 40% fixée par le Contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour 2021.

1.2 PRÉSENTATION DES DONNÉES DIRECTIONNELLES

- **Part des femmes au sein de la DDFIP :**

La DDFIP du GARD compte, au 31 décembre 2021, **58,3 %** de femmes parmi ses effectifs payés.

- **Répartition par catégorie et par sexe des effectifs de la DDFIP :**

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
45,0 %	55,0 %	40,4 %	59,6 %	40,6 %	59,4 %

- **Part des femmes parmi les cadres de la DDFIP :**

Grades	Inspecteur divisionnaire FIP (CN + HC)	Inspecteur principal FIP	Administrateur des FIP adjoint	Administrateur des FIP	Administrateur général des FIP
Part des femmes	44 %	47 %	50 %	50 %	NS %

2. DES AVANCÉES CONCRÈTES : UN PREMIER PLAN D' ACTIONS DGFIP AMBITIEUX POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2.1 PRÉSENTATION DU PLAN

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle de la DGFIP, présenté aux représentants du personnel en groupe de travail le 6 novembre 2020, a été adopté en CTR le 1^{er} février 2021 puis publié à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021.

Déjà fortement impliquée en faveur de la parité au sein de ses services, l'élaboration de ce plan a constitué une étape importante pour la DGFIP qui a ainsi réaffirmé son engagement sur ces sujets.

Prenant appui sur une démarche de co-construction associant les bureaux RH de l'administration centrale, l'ENFIP ainsi que les référents diversité et égalité professionnelle positionnés au sein des délégations (RIRH), le plan d'actions DGFIP est construit en déclinaison du plan ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022 autour des cinq priorités suivantes :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers ;
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il se décline en 20 mesures et 56 actions.

2.2 DES AVANCÉES AU PLAN NATIONAL

À ce stade, **86 % des actions du plan 2020-2022 sont d'ores et déjà réalisées ou en cours de réalisation** (57 % réalisées, 29 % en cours et 14 % non réalisées).

Ce premier bilan ainsi que les perspectives d'actions pour 2022 ont fait l'objet d'une présentation aux représentants du personnel à l'occasion d'un groupe de travail organisé le 7 mars dernier.

A titre d'illustration, quelques exemples d'actions finalisées dès 2021 :

→ **Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle :**

- déploiement du dispositif pérenne de télétravail qui favorise un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ;
- création d'une [rubrique dédiée](#) dans la nouvelle page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse sur les droits et dispositifs mis en place en faveur des aidants familiaux, intégrant une communication sur la stratégie gouvernementale de mobilisation et de soutien des aidants ;
- mise à disposition des services RH des directions d'un kit d'animation pour permettre à celles qui le souhaitent d'organiser un séminaire sur le thème des aidants au profit de leurs personnels et présentant l'information utile sur ce sujet sensible.

→ **Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers :**

- poursuite de l'organisation d'actions fortes de communication à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars ;
- réalisation d'actions d'information sur les métiers trop genrés (métiers du numérique notamment) : présentation des métiers de la DGFIP dans les écoles, partenariats avec des écoles ou des universités... ;

→ **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles :**

- création d'une cellule ministérielle d'alerte et d'écoute Allodiscrim ;
- valorisation des initiatives locales en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse.

→ **Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :**

- élaboration de lettres de mission pour le référent national et les 8 référents locaux Diversité Égalité professionnelle dont la mise en ligne est effective sur la [page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse](#).

2.3 DES ACTIONS MENÉES EN FAVEUR DE LA PARITÉ AU NIVEAU DIRECTIONNEL

Le cahier des initiatives locales du bilan 2021 de la Diversité et de l'Égalité professionnelle à la DGFIP ([présent sur Ulysse](#)) permet de mesurer l'implication forte des directions et services en faveur de l'égalité des chances (classes préparatoires talents, apprentissage...), de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la mixité ou de la lutte contre les discriminations.

- La Direction du Gard a engagé en 2021 une action déterminée de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail avec l'ensemble des acteurs de prévention et les membres du CHSCT. Sur la base de travaux en groupe de travail, validés en commission CHSCT, il a été décidé de créer un espace d'information dédié sur le site Ulysse local, avec un lien présent dès la page d'accueil, et de mener des opérations de communication et de sensibilisation vers tous les agents de la DDFIP du Gard.
- Il a été fait la promotion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai par une publication en Une sur le site Ulysse Gard, accompagnée de la description des 10 engagements du ministère en la matière, et de la diffusion d'une riche documentation, au profit de la connaissance de ce phénomène de discrimination et des moyens de le contrer.
- De même, la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre a fait l'objet d'une actualité en Une du site Ulysse Gard.
- L'organisation par la Préfecture du Gard de 2 demi-journées de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (5 octobre ; action dénommée "Temps forts de l'égalité") a été portée à la connaissance de tous les membres du CHSCT et aux cadres A+, qui pouvaient s'y inscrire individuellement.
- Invitation des chefs de service et des membres du CHSCT à participer au webinaire consacré à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail dans la Fonction Publique, proposé par la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité le 26 novembre, dont l'objectif a consisté à permettre d'identifier les situations d'agissements sexistes, de harcèlement et violences à caractère sexuel, de connaître leurs définitions juridiques, de comprendre leurs conséquences, de préciser les devoirs des employeurs publics et les droits des fonctionnaires, mais aussi de savoir réagir et accueillir la parole en cas de situation de violences sexistes et sexuelles en tant que collègue témoin ou encadrant(e).

3. LES PERSPECTIVES D' ACTIONS EN 2022

3.1 AU PLAN NATIONAL

Quelques exemples d'actions à engager ou à poursuivre :

- Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois de direction afin d'atteindre la cible fixée par le COM pour 2022 (50%) ;
- Accompagner la parentalité et la maternité par la diffusion d'une Charte de la parentalité ainsi que d'une fiche réflexe à l'attention des services RH et des managers pour la gestion des femmes enceintes ;
- Faire vivre le réseau « Femmes de la DGFIP » qui est à la fois un signal fort de reconnaissance pour les femmes à la DGFIP et un facteur d'attractivité en favorisant la solidarité et le partage entre des femmes et des hommes de la DGFIP engagés en faveur de la mixité ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles par le déploiement d'un vaste plan de formation et la mise à la disposition des services RH et des managers de fiches réflexes pour la prise en charge des victimes de violences sur le lieu de travail ou de violences conjugales.

3.2 AU PLAN DIRECTIONNEL

- La Journée internationale des droits des femmes, organisée le 8 mars, a fait l'objet d'une actualité à la Une du site Ulysse local dès les jours précédents, avec notamment la communication du plan ministériel en faveur de l'égalité professionnelle, et la mise à disposition de la documentation en lien avec la cellule d'alerte Allodiscrim.
- Déclinaison du dispositif national de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : e-formations dédiées aux chefs de service (cadres A et A+) entre mars et mai, aux agents en mai-juin, puis à ceux du service RH et à l'assistante de prévention en juin.
- Organisation de réunions-débats, à compter de juin, sur la thématique des violences sexistes et sexuelles dans les services, co-animées par un binôme composé d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'administration (la référente "Lutte contre les violences sexistes et sexuelles" ou l'assistante sociale).