

L'égalité professionnelle femmes hommes enfin à l'ordre du jour d'un CTL !

Présenté pour information au CTL du 7 avril dernier, ce point de l'ordre du jour a irrigué de manière exclusive la déclaration liminaire lue par la délégation de Solidaires finances publiques 35. Par ce choix, les élu·es de Solidaires finances publiques 35 tenaient à montrer toute l'importance qu'ils et elles attachaient au travail à accomplir en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. L'occasion également pour déplorer qu'il aura fallu attendre plus de 2 ans pour que la Drfip 35 s'empare enfin du sujet de l'égalité professionnelle.

Beaucoup de temps perdu en effet depuis la fin d'année 2019 où la section locale de Solidaires finances publiques invitait les directions des finances (Drfip, Dircofi, Douane et INSEE), dans le cadre du CHSCT, à s'engager dans une campagne de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, pour faire suite au travail effectué par nos représentant·es avec le groupe EGAË¹.

Si la priorité a d'abord été de faire appliquer localement les dispositions de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique, l'objectif de Solidaires finances publiques 35 a ensuite été de faire vivre l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, notamment au travers de demandes telles que la mise en place de référents égalité et la rédaction de rapports de situation comparée (par exemple publication des bilans d'activité, des tableaux de bord de veille sociale avec des données genrées).

La loi du 6 août 2019 a depuis transposé cet accord et de nouvelles obligations ont été définies pour les employeurs des 3 fonctions publiques qui ont dû mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Différents décrets ont définis les conditions d'application de ce plan (décret du 30 décembre 2019, décret du 13 mars 2020 et du 4 mai 2020) et il est particulièrement regrettable que le bilan du plan d'actions DGFIP 2020-2022 ne soit présenté aux représentant·es du personnel qu'à 9 mois de son terme.

Le déploiement prioritaire du nouveau réseau de proximité à partir de 2019, d'avantage que la crise sanitaire, explique de notre point de vue le retard pris par l'administration des finances publiques dans la déclinaison du plan d'actions DGFIP.

Dans ce contexte les élu·es de Solidaires finances publiques 35 ont tenu tout d'abord à dénoncer la mise en œuvre incomplète des actions prévues par le plan ainsi que le manque de moyens humains et budgétaires pour les réaliser mais ont ensuite indiqué que ces critiques, même si elles étaient justifiées, devaient être dépassées et circonscrites à la déclaration liminaire.

En effet, les élu·es de Solidaires finances publiques 35 ont convenu que cette démarche allait dans le bon sens et ont par ailleurs précisé qu'ils et elles s'impliqueraient de manière significative dans la réalisation et le suivi de ce plan au niveau local ainsi que dans toute autre initiative en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

À ce titre la section locale de Solidaires finances publiques était représentée lors de la réunion de lancement du réseau FEM & CO (réseau en faveur de l'égalité et la mixité) du 8 avril dernier.

¹ <https://groupe-egae.fr/>

Présentation du plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2020-2022

Le plan d'actions de la DGFIP est construit autour des cinq priorités identifiées dans le cadre du plan ministériel 2020-2022, elles-mêmes arrêtées conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le plan est composé de 5 axes, eux-mêmes détaillés en 20 mesures :

Axe 1 – Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 1 : informer les parents sur leurs droits

Mesure 2 : accompagner la maternité

Mesure 3 : répondre aux contraintes familiales et accompagner davantage les aidants et les parents d'enfants malades ou en situation de handicap

Axe 2 – Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers

Mesure 6 : déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure

Mesure 7 : rééquilibrer les métiers trop genrés

Mesure 8 : intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection

Axe 3 – Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Mesure 9 : objectiver les écarts de rémunération et les résorber

Mesure 10 : analyser les écarts de trajectoire professionnelle en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes

Mesure 11 : garantir l'égalité dans la progression de carrière

Mesure 12 : examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique et accompagner cette mobilité

Mesure 13 : veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations

Axe 4 – Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Mesure 14 : déployer le dispositif de formation pour la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuels

Mesure 15 : orienter les agents victimes de violences et traiter les plaintes dans le respect du principe de « Tolérance zéro »

Axe 5 – Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes

Mesure 16 : impliquer l'encadrement supérieur et les managers dans le respect des engagements du plan

Mesure 17 : renforcer le rôle et la visibilité des référents Diversité-Egalité professionnelle

Mesure 18 : conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Mesure 19 : décliner le plan ministériel égalité professionnelle à la DGFIP

Mesure 20 : diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents

Pour conclure et comme l'ont indiqué les élu·es de Solidaires finances publiques 35, l'urgence est désormais de mettre en place les mesures les plus conséquentes du plan d'actions. Au-delà de l'information et de la communication qui restent nécessaires, il faut maintenant s'engager à agir concrètement pour réduire les inégalités salariales, pour favoriser l'augmentation de la part des femmes dans les emplois de direction et enfin pour lutter de manière efficace contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Sur ce dernier point notamment les attentes de Solidaires finances publiques 35 sont fortes, car il n'est plus acceptable à l'heure actuelle de considérer que les services des finances publiques échappent à ce phénomène. Les témoignages recueillis, certaines fiches de signalement adressées au CHSCT prouvent le contraire. Depuis de trop nombreuses années, victimes et témoins ne savent que faire dans des situations de violences sexistes e sexuelles. Il est maintenant indispensable que les agent·es soient formé et informés de leurs droits !

Déclaration liminaire

Rennes le 7avril 2022

Monsieur le président,

Si les élu·es de Solidaires finances publiques 35 se félicitent qu'une information sur le plan ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022 leur soit enfin proposée, elles et ils sont davantage réservé·es quant à l'implication et à l'engagement de la direction sur la déclinaison locale de ce plan d'action.

Tout d'abord, nous n'oublions pas que c'est à la demande de Solidaires Finances Publiques que la DG s'est engagé à faire mettre à l'ordre du jour des comités techniques locaux les actions menées et à venir en faveur de l'égalité femmes-hommes, dans le courant du printemps.

De plus, nous souhaitons insister sur le temps perdu depuis la parution des circulaires du 9 mars 2018 et du 30 novembre 2019 relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et à la mise en place de référents égalité au sein de l'état. Car nous tenons à rappeler que dès le 11 décembre 2019 la délégation de Solidaires Finances au CHSCT s'était engagé dans un projet de campagne contre les violences sexistes et sexuelles avec le groupe EGAE et qu'une proposition d'accompagnement avait été élaborée.

Et depuis plus rien malgré les demandes répétées de nos représentant·es dans les différentes instances au cours de ces deux dernières années. Certes la crise sanitaire a pu contrarier la mise en œuvre des engagements fixés par les circulaires relatives à l'égalité professionnelle, mais elle n'explique pas tout...

Aussi nous souhaitons aujourd'hui apporter un certains nombres de remarques quant à la démarche proposée. Vous qualifiez à la page 2 du document de travail, ce plan d'actions « d'ambitieux ». Solidaires Finances Publiques souhaite que cette ambition affichée soit atteignable. Nous relevons surtout le manque de moyens humains et budgétaires concrets, d'échéances précises ou encore de sanctions pour mettre en œuvre les orientations définies. La DGFIP se donne-t-elle les moyens de ses ambitions ?

Les actions mises en place sont principalement de l'information et de la communication, toutes les mesures un peu plus conséquentes comme celles concernant les inégalités salariales ou la part des femmes dans les emplois de direction restent très flous. En matière de violences sexistes et sexuelles, les mesures les plus importantes ne sont toujours pas prises, alors qu'elles sont dans les textes depuis des années. Là aussi, la DGFIP ne peut pas se prétendre championne de l'égalité et être autant en retard.

En matière de télétravail, les femmes s'engouffrent dans le dispositif espérant améliorer leur vie personnelle et professionnelle. Cela pose question sur l'organisation et la charge du travail en présentiel.

De plus, au regard des difficultés que rencontrent les managers pour gérer les télétravailleurs, et au cas particulier, les télétravailleuses, il ne faudrait pas que ce mode d'organisation du travail génère davantage de risques psycho-sociaux (RPS), plus difficilement détectables.

Solidaires Finances Publiques n'est pas opposé au télétravail mais sous l'angle de l'organisation du temps de travail, accompagné de mesures de l'Action sociale (crèches, berceaux, etc) et maintient que le télétravail n'est pas en soi une mesure en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Constatant que les inégalités entre les femmes et les hommes sont nombreuses à la DGFIP, Solidaires finances publiques demandent qu'un ensemble de mesures soient mises en œuvre localement et dans les plus brefs délais pour réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Établissement d'un rapport de situation comparée permettant de cibler les mesures à prendre pour que les femmes aient les mêmes évolutions de carrières que les hommes.
- Des formations et des communications à tous les agent-es sur les stéréotypes, le sexisme, les violences faites aux femmes.
- Une prise en charge des cas de harcèlement sexuel et de violences sexistes que peuvent subir les femmes au travail