

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 réservés 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 d'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