Montreuil, le 07/03/2022

GT du 7mars 2022

BILAN ANNUEL DU PLAN DIVERSITÉ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Au vu des documents fournis à l'appui de ce GT, l'administration semble prendre la mesure des discriminations. Malheureusement les moyens ne suivent toujours pas ! Comment rétablir des injustices ayant des conséquences financières sans injecter d'argent ? La communication, c'est bien, mais quand elle ne sert qu'à relayer des « solutions » a minima, cela devient un cache-misère...

Pour prendre quelques exemples, et dans l'ordre des 56 actions du plan 2020/2022, la CGT FIP a quelques suggestions :

- Reporter la rentrée des ENFIP pour permettre à tous les parents d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire.
- Reporter le bénéfice du concours, et donc de la scolarité, en cas de maternité ou de réussite concomitante des deux parents à un concours.
- Appuyer nos revendications d'augmenter la durée du congé paternité, ce qui favoriserait la répartition des tâches au sein du couple.
- Doublement par l'administration des dons de jours de congé pour parent d'enfant malade ou de proche aidant.
- Supprimer l'obligation de désigner un bénéficiaire des jours de congé pour parent d'enfant malade ou de proche aidant.
- Que la Charte d'engagement pour l'équilibre des temps de vie à la DGFiP, dont la finalisation est en cours, soit normative, et pas seulement incitative (elle est présentée comme ayant « vocation à formuler des recommandations concrètes ».
- L'action 14 parle de « mesures correctrices » pour favoriser le respect du temps de travail, pouvez-vous nous donner quelques exemples de ce que pourraient être ces mesures ?
- Le RSU égrène les heures écrêtées sans prendre de réelles mesures. Dans les CT, les chiffres sont annoncés et... trois petits points… rien de plus. En 2020, ce sont 494 069 heures au total qui ont bénéficié à l'administration et que l'on pourrait qualifier de « travail au noir ». Cela correspond quand même à 309 ETP !
- A ce sujet, nous souhaiterions connaître les taux d'activité des personnes écrêtées, afin de nous assurer que le temps partiel n'est pas générateur d'heures supplémentaires. Par exemple, chez les A et A+, ce sont 18 827 h écrêtées pour les femmes et 10 888 h pour les hommes. Au vu de la proportion femme/hommes A et A+, il y a peut-être un lien à faire avec les 86 % de temps partiel attribué aux femmes.
- Nous nous interrogeons également sur la très forte augmentation des heures écrêtées entre 2019 et 2020, pourtant année Covid. Avez-vous une explication ?
- Vous parlez d'assurer un suivi régulier de la parité des jurys de concours, de quoi s'agit-il exactement ? N'est-ce pas vous qui décidez des jurys ? Pourquoi ne pas directement assurer cette parité ?
- Pour 62 % de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne en 2020, seulement 37,5 % de femmes ont bénéficié d'une primo nomination dans un emploi supérieur, alors que la loi exige 40 %. Le plafond de verre existe donc encore ; l'administration est d'ailleurs condamnée à verser des pénalités ! Pourquoi la loi Sauvadet n'est-elle pas respectée à la DGFiP ?
- En cas de déséquilibre dans la progression de carrière, vous avez mis « en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés pour susciter davantage de candidatures féminines », pouvez-vous nous donner des exemples de ces dispositifs ?

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr **Suivez-nous sur facebook ou twitter :** : @cgt.finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

- Au regard des réorganisations, les aspirations des agentes de la DGFIP ne sont sûrement pas d'être éloignées de leur domicile familial : les affectations affinées, à l'ancienneté, en limitant les postes au choix, sont des mesures concrètes pour limiter les discriminations et inégalités.
- De même, la quasi obligation de quitter la DGFiP faite aux IP passant Afipa, couplée à la possibilité de passer Afipa dès 2 ans après la promotion IP, pénalisera à coup sûr les femmes. En effet, le nombre de femmes promues IP augmentait ces dernières années et leur âge rajeunissait. Elles vont donc statistiquement être moins intéressées par une promotion si rapide les obligeant à aller à l'inconnu, alors même qu'elles ont encore des enfants scolarisés.
- Sur les violences sexuelles et sexistes, les victimes rencontrent les plus grandes difficultés à faire en sorte que leur parole soit entendue et prise en compte par les directions locales. La CGT revendique la priorité à mutation pour les femmes victimes (ou dont les enfants sont victimes) d'un conjoint violent.
- Nous revendiquons également la possibilité d'anonymat des femmes victimes de violences, notamment lorsque le conjoint est lui-même agent de la DgfiP.
- Enfin, la CGT demande la mise en conformité des corps et grades dans l'ensemble des sites de la DGFIP, ainsi que dans les applications (e contact par exemple).

Quant aux personnes en situation de handicap, la CGT revendique entre autres :

- Une vraie politique de formation professionnelle en favorisant leur participation aux stages de formation continue, aux cycles de préparations aux concours et aux concours ;
- Un examen ou concours réservé aux travailleurs handicapés ;
- Le renforcement des aménagements des scolarités tenant compte des difficultés liées au rythme des formations initiales ;
- Un renforcement du suivi et de l'adaptation dans les établissements de formation ;
- Une règle de priorité d'affectation absolue qui concilie l'accès au domicile et à tous les centres de soins, y compris en surnombre ;
- La garantie d'accès à la promotion interne ;
- L'aménagement du temps de travail dans le respect de la loi de 2005 sur le handicap.
- Les agents en situation de handicap (provisoire ou non, suite à accidents ou maladie) et non reconnus sous le statut de travailleurs handicapés doivent bénéficier des mêmes aménagements et de la même adaptation au poste de travail et d'un reclassement professionnel.
- L'entourage professionnel, les collègues et la hiérarchie, doivent faire l'objet d'informations régulières sur les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap. Ils doivent pouvoir accéder à des formations spécifiques (notamment la Langue des signes).

En conclusion, les mesures que propose l'administration sont largement basées sur la communication : élaboration de fiches, de pages sur Ulysse, élaboration d'une Charte de la parentalité, désignation de correspondants…

Si la communication est effectivement importante, nous avons pu le constater avec les mouvements qui ont permis de dénoncer les discriminations, le sujet est sociétal et les stéréotypes largement ancrés dans les mentalités. Aujourd'hui, les agent·e·s de la DGFIP attendent des réponses concrètes.

Il est urgent de vous donner les moyens de vos ambitions affichées !