



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

Bilan 2022

Diversité-Egalité professionnelle

Direction générale des Finances publiques



Sommaire

Un plan DGFIP pour l'égalité professionnelle et une volonté d'agir pour la diversité

Avec une gouvernance adaptée

Des avancées concrètes en 2022

Le réseau « Femmes de la DGFIP »

Poursuite des actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

- Les recrutements
- Les mesures de cohésion sociale
- Des actions pour une administration plus inclusive
- Des dispositifs de formation

Poursuite des actions en faveur de l'égalité professionnelle

- Les élections professionnelles 2022
- La gestion des carrières
- Un engagement en faveur de la mixité
- Un engagement au quotidien en faveur de la parentalité
- Le dispositif « La Courte échelle »
- La participation à une journée d'études sur le thème des aidants
- Le déploiement du télétravail

Un dialogue social constructif

Des diagnostics encourageants

La communication interne

Le cahier des initiatives locales

Ce document a été réalisé avec le soutien du Bureau Recrutement, Formation et Développement des compétences, de l'ENFIP et des référents locaux Diversité-Egalité professionnelle positionnés au sein des délégations interrégionales.

Un plan DGFIP pour l'égalité professionnelle et une volonté d'agir pour la diversité

La DGFIP a présenté en comité technique de réseau le 1^{er} février 2021 son premier plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle.

En déclinaison du plan ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022, le plan est construit autour de cinq priorités, elles-mêmes déclinées en 20 mesures et 56 actions.

Priorité n°1 :

Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

La promotion du télétravail constitue l'une des spécificités de ce plan d'actions que la DGFIP entend valoriser au travers du dispositif rénové en 2020 et qui permet une meilleure articulation entre des temps de vie professionnelle et personnelle. Une meilleure prise en compte de la parentalité et l'accompagnement des aidants constituent également des actions fortes du plan.

Priorité n°2 :

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

Cet axe vise à déconstruire les stéréotypes de genre, à rééquilibrer les métiers trop genrés à travers des actions fortes de communication (menées notamment à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars) et à intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection.

Priorité n°3 :

Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Cet axe prévoit notamment l'objectivation des écarts de rémunération et leur résorption, en s'appuyant sur une méthodologie arrêtée par la DGAFP ainsi que la réalisation d'études ciblées de cohortes afin d'analyser les écarts de trajectoire professionnelle.

Priorité n°4 :

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Au travers notamment du déploiement dans l'ensemble des directions d'un dispositif de formation organisé à l'attention de publics prioritaires (encadrants, personnels RH, assistants de prévention, représentants du personnel).

Priorité n°5 :

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

Ce dernier axe a pour but d'améliorer la gouvernance de la politique en mobilisant les acteurs à tous les niveaux (encadrement supérieur, référents national et locaux, acteurs du dialogue social) et d'assurer un déploiement efficace des actions en communiquant largement auprès de l'ensemble des agents.

Par ailleurs, la DGFIP poursuit une politique active en matière de diversité et d'égalité des chances.

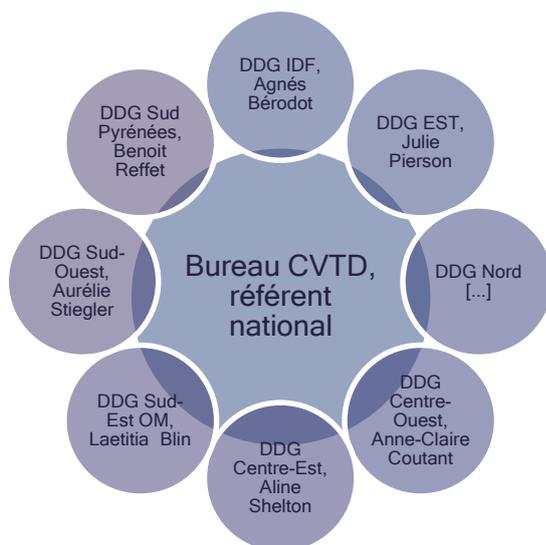


Avec une gouvernance adaptée

La réorganisation du Service RH de l'administration centrale s'est traduite en 2022 par la création du Bureau Conditions de vie au travail et Diversité. Au sein de ce bureau, le référent national Diversité-Egalité professionnelle, veille à la mise en œuvre des plans d'action ministériels et à leur déclinaison à la DGFIP. Pour réaliser cette mission, il bénéficie du soutien d'une équipe de deux rédactrices.

Membre du réseau des référents diversité du MEFSIN, il participe chaque mois au Comité de pilotage organisé par la Délégation ministérielle à la Diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) placée auprès de la Cheffe de service des ressources humaines du Secrétariat Général du ministère. Il est également associé au dialogue social conduit par la DDEP avec les fédérations syndicales ministérielles.

Le référent national est intervenu le 9 septembre 2022 en binôme avec la DDEP, à l'ENFIP (établissement de Noisiel), dans le cadre du CMFI, pour présenter aux inspecteurs des FIP stagiaires les actions menées par la DGFIP en matière d'égalité professionnelle.



Le référent national anime par ailleurs un réseau de 8 référents locaux, placés au sein de chaque délégation interrégionale et chargés de relayer les actions au niveau local. Il a ainsi organisé, le 29 mars 2022, à leur intention, un webinar de présentation du premier bilan de mise en œuvre du plan d'actions DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle et répondu à leurs interrogations sur ce chantier.

Il s'est également déplacé au cours de l'année 2022 auprès des équipes des délégations pour dresser un état des lieux de la politique de diversité et d'égalité professionnelle de la DGFIP : DDG Est, Centre-Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Ile de France.

Le rôle et les missions des référents sont définis dans des **lettres de mission** (en ligne dans la rubrique dédiée de la page Diversité et égalité professionnelle d'Ulysse) :

Rôle du référent national

- participer à la définition et à la mise en œuvre des politiques ministérielle et directionnelle,
- assurer le suivi des plans d'actions,
- conseiller les agents et les services concernant les sujets liés à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle,
- communiquer et sensibiliser les agents,
- impulser des actions concrètes en faveur de publics spécifiques,
- animer et être force de propositions sur ces thématiques.

Rôle des référents locaux

- relayer la politique ministérielle et directionnelle auprès des directions relevant de leur périmètre et procéder au recensement des actions organisées sur la thématique dans leur ressort territorial pour restitution auprès du référent national.
- organiser également en lien avec les services de communication locaux, des actions d'information et de sensibilisation, et en particulier à l'occasion des événements marquants dans l'année.

Des avancées concrètes en 2022

Les travaux de mise en application du plan d'actions pour l'égalité professionnelle se sont poursuivis en 2022 et se sont traduits par la réalisation d'actions concrètes au profit des agents et agentes de la DGFiP.

Axe 1 : « Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle »



Une fiche de conseils pratiques pour aider les agentes à mieux concilier vie professionnelle et maternité a été diffusée auprès de l'ensemble des directions le 14 septembre 2022.

Rédigée avec l'aide du médecin coordonnateur national et le concours des délégations interrégionales, ce document s'adresse à l'ensemble des services RH locaux de la DGFiP pour les guider dans leurs projets d'aménagement d'une salle dédiée aux agentes souhaitant tirer leur lait. Un bilan de la mise en place sera réalisé en 2023. (cf. cahier des initiatives locales page 48).

Axe 2 : « Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers »

Le Service des Systèmes d'Information de la DGFiP (SSI) a été lauréat du Fonds pour l'égalité professionnelle 2022 avec son projet #HopeHer qui a pour but de soutenir la féminisation des métiers de l'informatique.

Une collaboration avec les équipes de Welcome to the jungle (média en ligne autour du travail et de l'emploi) a permis de créer une vitrine dédiée aux services informatiques des Finances publiques afin d'acquérir une notoriété et renforcer leur attractivité mais également afin de donner la parole aux informaticiennes du SSI et rendre hommage à leur engagement dans leurs missions.

Welcome to the Jungle Accueil Trouver un job **Trouver une entreprise** Média

Cherchez un job, une entre... Devenir client Se connecter

Services IT des Finances publiques Profil L'informatique au féminin Tech Culture Les + Bureaux et télétravail Jobs 28 Suivre

Nous recrutons aussi
par concours : RDV à la fin de l'onglet Tech ...

Présentation
Les services informatiques et numériques des Finances publiques se situent au cœur de la stratégie numérique de l'État et de la vie des collectivités locales, des entreprises et des citoyens.
Riches en métiers (ingénieur, architecte, data scientist...), technologies (Big data, Cloud...) et techniques de travail (Agile-DevOps, cycle V ...), ils s'engagent au quotidien pour réaliser des projets d'envergure nationale et innovants, au bénéfice de tous les utilisateurs : usagers, partenaires, agents.

Ce qu'ils recherchent
Choisir le service public, c'est agir au service de tous. C'est pourquoi

ANNÉE DE CRÉATION 2008	COLLABORATEURS 4666
PARITÉ ♀ 35% ♂ 65%	
ÂGE MOYEN 48 ans	TURNOVER 15 %

DERNIERS JOBS

Pilote de projets FICOVIE et SIRIUSPRO - H/F - Noisy-le-Grand (93)
Autres Noisy-Le-Grand

Rencontrez Sylvie, Programmeur Système d'Exploitation

Rencontrez Laurence, Contractuelle dans un Pôle Données

Découvrez la culture d'entreprise chez Services IT des Finances publiques

Axe 3 : « Garantir l'égalité effective dans les parcours professionnels »

Afin d'analyser les écarts de trajectoire professionnelle entre les femmes et les hommes à la DGFIP, une étude de cohorte d'agents de catégorie C, composée de 744 agentes et agents, nommés en 1997 a été initiée en 2022.

Cet exercice a consisté à analyser le déroulement de carrière de ces agents et agentes sur 25 ans en croisant différents critères (niveau de diplôme, situation familiale, nombre d'enfants, modalités de promotion aux catégories supérieures, mobilité géographique).

Pour chaque point d'analyse, une comparaison a été réalisée avec les résultats obtenus dans le cadre d'une précédente étude de cohorte de lauréats de concours externes d'accès à la catégorie C, recrutés en 1986, publiée en 2012. Cette analyse a été complétée d'une étude genrée du régime indemnitaire des agents administratifs des FIP.



Axe 4 : « Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles »



Un plan de formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a été déployé à la DGFIP au cours de l'année 2022, en application des dispositions de la circulaire DGAFP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Ce dispositif devait permettre aux agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différentes situations de violences rencontrées ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes. 51.800 agents de la DGFIP ont été formés, soit 53% des effectifs (cf. détails de ce bilan page 21).

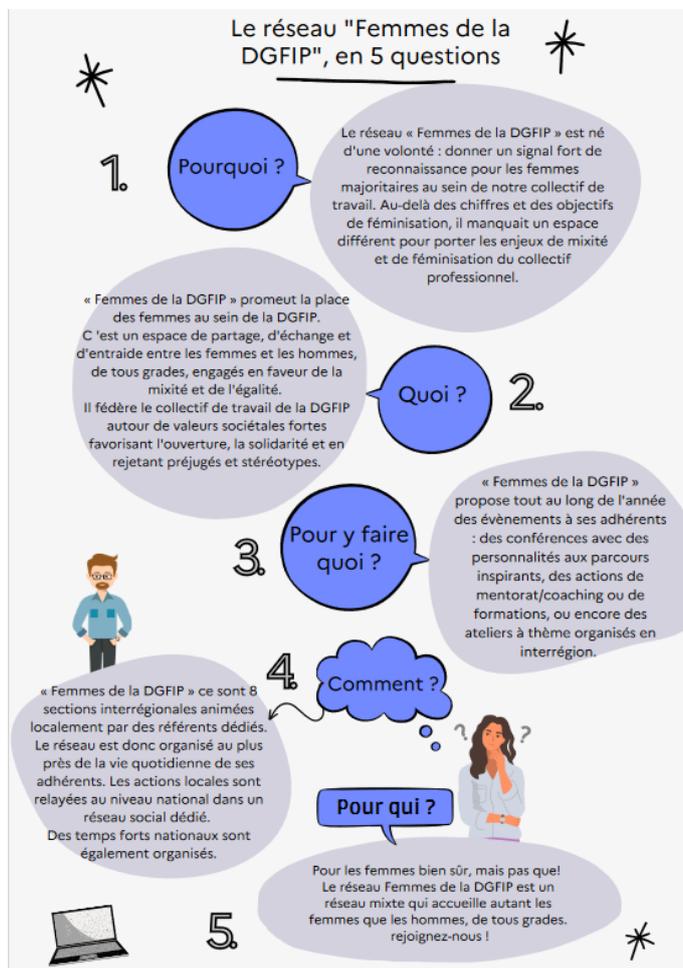
Enfin, la DGFIP a noué un partenariat avec le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Paris (CIDFF75) pour améliorer la prise en charge des agent(e)s victimes de violences conjugales. A cette occasion, une fiche réflexe intitulée « Soutenir et orienter les agents et agentes victimes de violences conjugales » a été diffusée le 25 novembre 2022 (cf. action de communication page 35).



Le réseau « Femmes de la DGFiP »

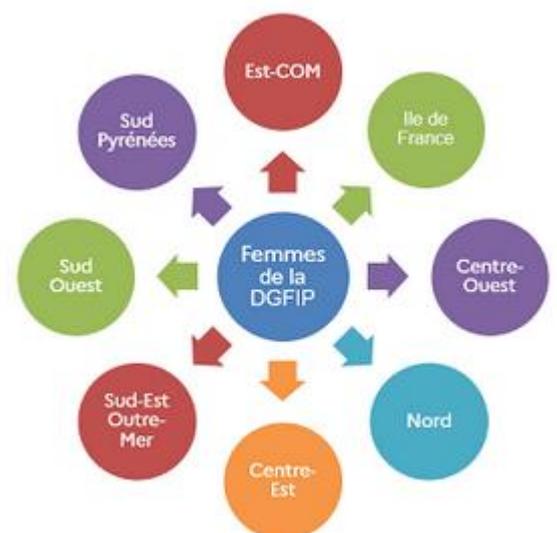
Au-delà du plan, la DGFiP se singularise par la mise en place en 2022 d'un réseau de femmes de la DGFiP.

Lancé officiellement le 8 mars 2022 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le réseau « Femmes de la DGFiP » a été conçu comme un espace de partage destiné à porter les enjeux d'égalité professionnelle et de la place des femmes dans le monde professionnel.



Composé d'agents, tous grades confondus, engagés collectivement dans un fonctionnement a-hiérarchique, le réseau compte aujourd'hui 2000 adhérent(e)s dont 11% d'hommes.

Ce réseau s'appuie sur un réseau de référents interrégionaux (désignés dans chaque délégation) piloté par une référente nationale positionnée au sein du Bureau Recrutement, Formation et Développement des compétences de l'administration centrale, chargée d'assurer la promotion et la mutualisation des outils et des bonnes pratiques du réseau via une communauté WIFIP et les réseaux sociaux, notamment.



Le réseau s'est doté en juin 2022 d'une page dédiée sur l'intranet Ulysse ([Accueil](#) > [Les agents](#) > [Réseau « Femmes de la DGFIP »](#)), organisée en 4 rubriques et conçue pour permettre de savoir ce qu'est le réseau « Femmes de la DGFIP », comment y adhérer et participer aux nombreuses actions proposées au niveau national ou local (webinaires thématiques notamment) (cf. exemples d'actions page 50).



Parmi les actions nationales engagées en 2022 :

- Trois webinaires animés par Florence SANDIS, conférencière et autrice du livre « Brisez le plafond de verre : 12 clés pour réussir au féminin ».

PROGRAMME DES WEBINAIRES ANIMÉS PAR FLORENCE SANDIS

THÈME 1 11 AVRIL 2022
STOP A L'AUTOCENSURE !

LIBEREZ-VOUS DE VOS FREINS ET REMPLACEZ VOS CROYANCES LIMITANTES PAR DES CROYANCES STIMULANTES.

THÈME 2 31 MAI 2022
C'EST VOTRE DIFFÉRENCE QUI FERA LA DIFFÉRENCE

MODE D'EMPLOI POUR IDENTIFIER VOTRE SINGULARITÉ ET LA CULTIVER.

THÈME 3 12 SEPTEMBRE 2022
OSEZ BRISER VOTRE PROPRE PLAFOND DE VERRE

MIEUX CONCILIER VOS TEMPS DE VIE ET TRANSFORMER LES CHALLENGES EN OPPORTUNITÉS.



- Un webinaire organisé le 13 décembre 2022 intitulé « L'innovation féminine au sein de la DGFIP : les intrapreneuses de la DGFIP »

Trois adhérentes du réseau sont venues témoigner : Claire LENOEL, Magali MINARD et Caroline DELORME, en charge du développement des projets « CIRNOV' » et « ADT » au sein de la Fabrique numérique.



Poursuite des actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

1. Les recrutements...

La DGFIP mène une politique active en matière de diversité, grâce notamment aux recrutements qu'elle réalise chaque année :

Par la voie contractuelle, en faveur de personnes en situation de handicap

La DGFIP organise chaque année une campagne de recrutement de contractuels en situation de handicap de catégories A, B et C. Les candidats retenus sont recrutés sous contrat d'engagement d'une durée d'un an, à l'issue duquel ils ont vocation à être titularisés.

129 personnes en situation de handicap ont été recrutées en 2022 par la voie contractuelle, dont 66,7% concernent la catégorie C.

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
<i>Catégorie A</i>	11	10	21
<i>Catégorie B</i>	14	8	22
<i>Catégorie C</i>	64	22	86
<i>Total</i>	89	40	129

69% des agents recrutés sont des femmes.



La DGFIP comptait 7115 agents déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2022, répartis de la manière suivante :

<i>A+/A</i>		<i>B</i>		<i>C</i>		<i>Non titulaires</i>		<i>Total</i>		<i>Total</i>	
<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>		
656	606	1501	1157	1948	1241	5	1	4110	3005	7115	
17,7%		37,4%		44,8%		0,1%		57,8%		42,2%	

Par la voie contractuelle, dans le cadre du dispositif PACTE



Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) est à la fois un contrat de pré-recrutement et un contrat de formation, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de 28 ans au plus sortis du système scolaire sans qualification ou peu diplômés et non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau équivalent.

Ce recrutement est également aux personnes âgées de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

Ce dispositif prévoit au terme du contrat, la titularisation en catégorie C des bénéficiaires (sur des emplois d'agent administratif ou d'agent technique des Finances publiques) au vu de l'évaluation de leur aptitude professionnelle et de leur parcours de formation.

123 personnes ont été recrutées en 2022 au titre du PACTE :

- 115 agents administratifs (78% de femmes),
- 8 agents techniques (100% d'hommes).

La part des femmes augmente progressivement dans le recrutement d'agents PACTE :

	2022	2021	2020
<i>Femmes</i>	90	82	81
<i>Hommes</i>	33	33	41
<i>Total</i>	123	115	122
<i>Part femmes</i>	73%	71%	66%

La part des agents âgés de 45 ans et plus est revenue au niveau de l'année 2020 :

<i>Répartition par âge</i>	2022	2021	2020
<i>Moins de 29 ans</i>	63%	72%	63%
<i>45 ans et plus</i>	37%	28%	37%

Les agents recrutés au titre du PACTE bénéficient d'un parcours de formation qui comporte **un temps de formation commun** aux agents PACTE, recrutés comme agent administratif des Finances publiques ou comme agent technique des Finances Publiques (ATFIP). Il est dénommé **cycle préparatoire (CYPRE)** et est constitué de séances de remise à niveau des connaissances générales et de séances permettant une première approche des missions et de l'environnement de la DGFIP. Il se déroule sur quatre semaines.

À l'issue, les agents PACTE recrutés sur les postes administratifs poursuivent une formation « socle » et des formations « premiers métiers », à l'instar des agents administratifs des Finances publiques. Les agents PACTE recrutés sur des postes techniques suivent quant à eux des formations dispensées par des organismes professionnels habilités (GRETA, AFPA...).

2. Les mesures de cohésion sociale

L'apprentissage

L'apprentissage est une formule d'enseignement en alternance qui permet à un jeune âgé de 16 à 29 ans, d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national en combinant une formation théorique en établissement de formation et une formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil.

La DGFIP a réaffirmé en 2022 son engagement fort en matière d'apprentissage avec un niveau d'accueil fixé à 600 apprentis.

La DGFIP a comptabilisé en définitive 478 apprentis (379 nouveaux contrats et 99 qui se poursuivent) dont 6 apprentis en situation de handicap : une progression de 29% par rapport à 2021 est donc enregistrée (371 apprentis accueillis en 2021).

De nombreuses offres ont été publiées sur le site interministériel PASS permettant ainsi de les mettre en visibilité et de faire connaître notre administration.



Le bilan de la campagne de recrutement 2022 :

- Les femmes restent majoritaires (55 %) contre 45 % pour les hommes ;
- Les apprentis se situent, en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (63 %). 21% sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 15% ont plus de 26 ans. 1 apprenti a moins de 18 ans ;
- La majorité des contrats (53%) a une durée d'environ 2 ans (de 18 à 27 mois). Les contrats d'une durée d'environ un an ou moins d'un an (de 6 à 12 mois) représentent 39% de l'ensemble. Quelques contrats ont été signés pour 3 ans (7 %), notamment pour des diplômés d'ingénieur en informatique ;
- Près des 2/3 des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC +3 ou supérieur (licence, master...);
- 29 % des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC+2 et 5 % un diplôme de niveau Baccalauréat ;
- Quelques apprentis ont été recrutés pour des titres ou diplômes de niveau CAP/BEP.

Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis sont la gestion fiscale (part de plus de 37% de l'ensemble des contrats), l'informatique (21 %) et le secteur public local (13 %). D'autres familles de métiers accueillent des apprentis, telles que les ressources humaines, la communication, la fonction comptable de l'Etat, le domaine, la relation à distance et service à l'utilisateur, le secrétariat...

Enfin, parmi la promotion 2021-2022, 7% des apprentis (28) ont intégré la DGFIP par concours (20) ou par contrat (8).

Le service civique



Ce dispositif s'adresse aux jeunes de toutes origines sociales et culturelles, quelles qu'aient été leur formation ou leurs difficultés antérieures, âgés de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les personnes en situation de handicap).

Ces volontaires apportent une contribution utile à notre administration et à ses usagers en réalisant les missions suivantes :

- une mission de facilitation en amont de l'accueil au guichet des particuliers ;
- une mission consistant à familiariser certains publics (personnes âgées, publics culturellement défavorisés...) au maniement informatique et à l'utilisation de services en ligne (dont ceux de la DGFIP), tout en assurant la promotion de ces mêmes services ;
- et enfin, une mission consistant à faire des interventions ponctuelles en dehors des Centres des Finances publiques (dans les France Services, points de contact de la DGFIP, missions locales, associations...) afin d'aider et favoriser l'inclusion numérique de publics en difficulté.

Depuis 2015, la DGFIP participe activement à l'engagement de volontaires du service civique dans ses services déconcentrés. Elle a obtenu le 26 octobre 2021, le renouvellement (pour trois ans) de son agrément au titre du dispositif.

La DGFIP a accueilli 463 volontaires du service civique en 2022 (contre 807 en 2021, 134 en 2020) en deux vagues d'engagement :

	1 ^{ère} Vague ¹	2 ^{ème} Vague ²
2022		
Femmes	76	232
Hommes	45	110
Total	121	342

Profil des engagés :

- Les volontaires engagés en 2022 étaient majoritairement des femmes (67%, contre 66% en 2021) ;
- Les volontaires se sont situés, en très grande majorité, dans les tranches d'âge de 18 à 23 ans : 42 % étaient âgés de 18 à 20 ans et 45 % de 21 à 23 ans ;
- Dans le prolongement des années précédentes, la proportion de ceux disposant d'un diplôme d'études supérieures ou du Bac est restée supérieure à la moyenne nationale tous organismes d'accueil confondus (86 % contre 78% selon le bilan de l'Agence du Service civique (ASC), pour 2021, la raréfaction des candidatures et les possibilités offertes par le plan « 1 jeune, 1 solution » n'ont pas permis de cibler davantage les jeunes en décrochage scolaire) ;
- 362 étaient demandeurs d'emploi ou inactifs, soit 78 % d'entre eux.

¹ Janvier à avril 2022

² Octobre à décembre 2022

- 14 volontaires reconnus travailleurs handicapés ont été recrutés par la DGFIP en 2022, soit 3% des jeunes accueillis (contre 1,8% au niveau national), l'action proactive de la DGFIP a été soulignée par l'Agence du Service civique dans ce domaine.

Un accompagnement de qualité au projet d'avenir des volontaires :

Chaque tuteur est chargé d'accompagner le volontaire dans l'élaboration de son projet d'avenir personnel et/ou professionnel avec l'objectif de favoriser à l'issue de l'accomplissement de sa mission, l'insertion professionnelle de l'intéressé. En pratique, cet accompagnement peut se décliner sous forme d'entretiens individuels permettant au volontaire de faire le point sur l'expérience vécue et les perspectives qui en découlent mais également, sous forme d'une aide à la rédaction de CV ou de lettre de motivation ou enfin d'une présentation des différents modes de recrutement mis en œuvre à la DGFIP.

Les résultats de cet accompagnement au projet d'avenir des volontaires sont toujours aussi encourageants. Ainsi, 52 volontaires ou anciens volontaires ont rejoint notre administration de manière pérenne en 2022 (contre 45 en 2021) : 41 ont été recrutés par concours, 6 ont bénéficié d'un recrutement PACTE 3 d'un recrutement contractuel en raison de leur handicap et 2 agents C recrutés sans concours.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la DGFIP continue de diversifier ses recrutements en proposant des contrats à durée déterminée de 1 à 3 ans (de catégorie A, B ou C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Ce dispositif a profité pleinement aux anciens volontaires. À ce titre, 12 d'entre eux (11 en C et 1 en B) ont été engagés en 2020, 39 (30 en C et 9 en B) en 2021 et 49 en 2022 (29 C, 19 B et 1 A), soit un nombre en augmentation constante.

Les classes préparatoires « Talents du service public »

Le dispositif des classes « Talents du service public » a pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi à préparer les concours externes d'accès à la fonction publique. Il leur apporte un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et le soutien d'un tuteur.

Ce plan s'articule autour de deux objectifs : lutter contre l'autocensure face aux concours et diversifier la haute fonction publique.

Les classes préparatoires Talents doivent être intégrées soit à des écoles de service public soit à des établissements d'enseignement supérieur.



Le dispositif mis en œuvre par l'ENFIP s'articule de la manière suivante :

- En tant que pilote :

Les 5 classes préparatoires intégrées existantes à la DGFIP (2 pour des concours préparés de catégorie A à Clermont- Ferrand et Noisiel et 3 pour des concours préparés de catégorie B, à Lyon, Noisy-le-Grand et à Nevers) ont migré vers le dispositif « Talents du service public » en 2022 en répondant à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) lancé au mois de mars.

Pour répondre aux exigences du cahier des charges, les 5 établissements de l'ENFIP concernés ont engagé les démarches nécessaires avec les partenaires universitaires (Université Gustave Eiffel, IUT de l'université de Lyon 3, Institut d'études politique de Fontainebleau, de l'UPEC Paris Est Créteil.....).

93 élèves étaient présents à la rentrée de ces classes (soit environ 19 élèves en moyenne par classe).

Millésime 2022	Nombre de postes offerts	Nombre d'élèves effectivement présents au début de la CPT
Clermont-Ferrand	21	21
Noisiel	20	14
Lyon	25	25
Noisy-Le-Grand	25	20
Nevers	25	13
total	116	93

▪ En tant que partenaire :

Au-delà de l'existant, l'ENFiP s'est engagée en 2021 dans 4 classes « Prépas Talents », partenariat qu'elle a poursuivi et consolidé en 2022 :

- **Les classes Talents de Lorraine, de Strasbourg et de Paris Est**, avec comme chef de file l'institut régional d'administration (IRA) de Metz, en collaboration avec les universités concernées, l'école nationale des douanes, et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en vue de préparer les concours d'inspecteur externe des Finances publiques, d'inspecteur des douanes, d'attaché de l'État ou d'attaché territorial.
- **La classe Talents pour les Finances publiques**, avec comme chef de file l'institut régional de préparation à l'administration générale (IRPAG) de Clermont-Ferrand en vue de préparer le concours d'inspecteur externe des Finances publiques.

Ainsi, dans le cadre de ce nouveau dispositif, 88 places ont été offertes aux préparants dès la rentrée universitaire 2022 :

<i>Classes Talents</i>	<i>Effectifs 2022-2023</i>
<i>Lorraine (située à Metz et Nancy)</i>	<i>43 élèves</i>
<i>Strasbourg</i>	<i>24 élèves</i>
<i>Paris-Est (située à Fontainebleau)</i>	<i>11 élèves</i>
<i>Finances publiques (Clermont-Ferrand)</i>	<i>10 élèves</i>

La formation en classes « Prépas Talents » n'est pas rémunérée. Mais les élèves de ces classes bénéficient d'une aide financière par l'attribution de la bourse Talents, d'un montant de 4 000 euros. Son versement est conditionné à la vérification de l'assiduité des élèves et à la participation aux concours.

En plus d'obtenir une formation diplômante, chaque élève est accompagné pour préparer efficacement les concours précités :

- Mise en place d'un **tutorat** pendant toute la durée de la formation, assuré soit par des inspecteurs-stagiaires en formation initiale dans les établissements de formation de l'ENFiP, soit par des cadres A actuellement en fonction dans les services ;
- **Stage de découverte des services** : ces stages sont destinés à renforcer la formation des préparants par une connaissance concrète de l'administration à laquelle ils se destinent ;
- **Cours animés par des cadres de la DGFIP** (sites de Strasbourg, Fontainebleau, Metz ou Nancy, Clermont Ferrand).

Il est précisé que d'autres directions sont également partenaires de classes préparatoires Talents, en dehors de l'ENFiP. La DDFIP de Seine et Marne s'est ainsi associée en 2022 au projet piloté par l'ENFiP via une convention de partenariat tripartite Université Gustave Eiffel/ENFiP Noisiel/DDFIP77 et a accueilli dans ce cadre 25 étudiants de la première promotion pour une journée en immersion dans les trois principaux types de service (SIP, SIE et SGC).

Enfin, l'ENFiP s'est également engagée dans la démarche des **Cordées de la réussite** : des contacts ont été noués avec l'IPAG-EEP de Créteil (tête de cordée), deux lycées en Seine et Marne et l'établissement de l'ENFiP Noisiel.

Ainsi, dans ce cadre, une visite de l'établissement a été organisée au mois de mars 2022 au profit des élèves du Lycée Étienne Bézout à Nemours. Par ailleurs des contacts ont été initiés par l'ENFiP établissement de Clermont Ferrand avec la référente Cordées de l'académie.

Cette démarche vise à changer les représentations que les lycéens peuvent avoir des métiers du service public et des formations de l'enseignement supérieur qui y conduisent.

Accueil de collégiens de classe de 3ème scolarisés dans des établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+)

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, la DGFIP a poursuivi sa politique d'accueil des élèves de 3ème scolarisés en REP+. La promotion de ce dispositif, qui vise à offrir aux élèves une première immersion en milieu professionnel durant une semaine, est effectuée via le portail monstagedetroisieme.fr sur lequel les fiches de stage, établies par la DGFIP, sont publiées.

Au titre de l'année scolaire 2021-2022 : 315 fiches de stage ont été publiées (272 pour le réseau et 43 pour l'administration centrale) et un total de 100 collégiens a été accueilli (9 collégiens dans les services centraux et 91 au sein du réseau).

Au titre de l'année scolaire 2022-2023 : 131 collégiens ont été accueillis en 2022 (10 collégiens dans les services centraux et 121 au sein du réseau).

Participation de la DGFIP au Sommet de l'inclusion économique



La DGFIP (représentée par le Bureau Recrutement, Formation et Développement des compétences) a participé le 29 novembre 2022 à Bercy, au Sommet de l'inclusion économique initié par la Fondation Mozaik, sur le thème « Agir avec impact ».

L'objectif de la Fondation Mozaik est de favoriser la mise en relation entre les offres d'emploi des entreprises ou des administrations et des jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires de la ville.

Cet événement a ainsi permis à des jeunes venant d'horizons très variés de rencontrer les représentants RH de grandes entreprises ou d'administrations (pour le MEFSIN : DGFIP, DGCCRF, DGDDI, Administration centrale) qui leur ont présenté leurs structures et leurs besoins de recrutement dans des stands aménagés dans le hall Bérégovoy du bâtiment Colbert.

Des agents engagés auprès de l'association PROXITE

Le Secrétariat général a signé en juin 2021 un partenariat (pour 3 ans) avec l'association PROXITE qui constitue l'aboutissement d'une dizaine d'années de collaboration avec cette structure.



PROXITE propose aux agents du MEFSIN d'accompagner un collégien, un lycéen ou jeune (jusqu'à 30 ans), généralement issu des quartiers prioritaires, sur la durée de l'année scolaire et selon différentes formes :

- accompagnement à la scolarité et aux études ;
- orientation et découverte des métiers ;
- insertion professionnelle.

L'engagement sous forme de binômes (un adulte/un jeune) intervient en dehors du temps de travail.

Une cinquantaine d'agents de la DGFIP sont engagés auprès de cette association dont 35 en Ile de France. L'ENFIP a mis en place un protocole d'accueil de la permanence de l'association PROXITE (signé le 17 octobre 2022) sur son site de Noisy-le-Grand.

3. Des actions pour une administration plus inclusive

La DGFIP mène de longue date une politique très active en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Des interlocuteurs dédiés : la référente nationale handicap et les correspondant handicap locaux

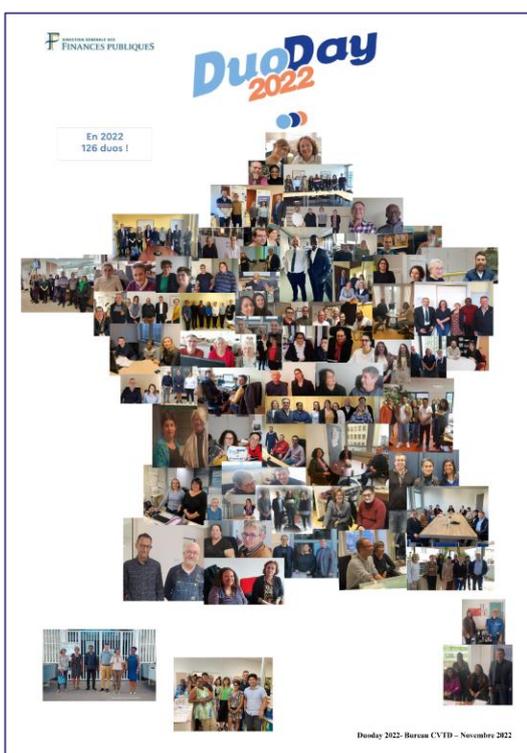
La DGFIP a mis en place un réseau de correspondants handicap locaux (CHL), au sein de chaque direction, animé par la référente nationale handicap positionnée au sein du Bureau Conditions de vie au travail et Diversité. Ils sont aujourd'hui près de 150 à exercer cette mission.

Véritable acteur de proximité, le CHL, sous la responsabilité directe du chef de service, veille à la mise en œuvre de la réglementation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, de leur insertion dans le milieu professionnel et du renforcement du dispositif d'accompagnement (aménagements, parcours professionnels), en lien avec la référente nationale handicap.

Les CHL ont été réunis à Paris le 17 juin 2022. A cette occasion, une réflexion collective a été menée autour du handicap : « Comment dépasser les « a priori » et développer au sein de notre collectif de travail des conditions de vie au travail adaptées aux personnes à besoins spécifiques » .



Une mobilisation forte pour l'édition 2022 du DUODAY



Véritable temps fort de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes **en situation de handicap**, le Duoday permet à des personnes **en situation de handicap** de faire une immersion dans les services de la DGFIP le temps d'une journée partagée avec un agent volontaire.

Cette journée constitue un moment fort d'échanges et de communication autour de la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le 17 novembre 2022, plus de 280 agents s'étaient déclarés volontaires pour l'opération.

126 binômes ont été constitués réunissant un agent de la DGFIP et un demandeur d'emploi ou un étudiant en situation de handicap qui ont pu découvrir notre environnement de travail et les métiers exercés par les agents.

La DGFIP participe à cette action citoyenne et ce depuis 2018, pour faire évoluer le regard au sein de notre administration et rappeler que nous sommes tous concernés.



Trois étudiants de l'université Paris-Nanterre ont par ailleurs été reçus le 18 novembre 2022 par la Cheffe du service RH et la directrice départementale des Hauts de Seine.

Après une présentation de la DGFIP et de ses missions, les étudiants ont reçu les témoignages de collègues en situation de handicap et ont pu constater des aménagements de poste réalisés en faveur de la prise en compte du handicap (cf. cahier des initiatives locales page 54).

Des e-formations à l'attention des correspondants handicap locaux

4 modules de formation digitale sur le handicap auditif, visuel, maladies invalidantes et autisme ont été mis à disposition des CHL de janvier à juin 2022. Ces modules étaient accessibles via un logiciel préalablement testé et validé par les services informatiques.

A la fin de chaque module, un test d'évaluation des connaissances était proposé donnant lieu à une attestation de formation.

Un taux de participation de 87% a été enregistré.

Par ailleurs, 80% des CHL ont réalisé les 4 modules qui ont été très appréciés notamment sur leur contenu et les modalités pédagogiques. La durée moyenne passée pour faire les 4 modules était de 2h30.



La DGFIP mène également différentes actions en faveur de ses usagers en situation de handicap, que ce soit en matière d'accueil téléphonique ou de formation et sensibilisation de ses personnels.

L'accueil téléphonique des personnes sourdes et malentendantes

Afin de mieux accueillir les personnes sourdes et malentendantes qui contactent le numéro national de notre administration (le 0809 401 401), la DGFIP fait appel depuis 2020 à la société ACCEO. Celle-ci propose un dispositif qui repose sur l'intervention d'interprètes qui se placent entre les usagers et les agents de nos centres de contact afin de traduire tous les échanges qu'ils peuvent avoir.

Le service est disponible depuis [l'application ACCEO](#), sur smartphone ainsi que depuis le site impots.gouv.fr (Accueil > Qualité de service > Sourds et malentendants - Accéo)

Baisse d'audition ? Malentendant ? Sourd ?

La direction générale des Finances publiques vous propose d'accéder à l'aide de votre smartphone, tablette ou ordinateur, à un service d'assistance via la plateforme ACCEO.

[Se rendre sur ACCEO](#)

Formation et sensibilisation des agents d'accueil de la DGFIP au handicap

Un dispositif national de formation a été mis en place en 2022 pour permettre aux agents de la DGFIP d'appréhender les différentes typologies de handicap et être ainsi en mesure de mieux accueillir les usagers concernés.



**(TIP) Transcription
Instantanée de la Parole**



**(LSF) Visio-interprétation en
Langue des Signes Française**



**(LPC) Visio-codage Langue
française Parlée Complétée**

Disponible depuis le 24 janvier 2022, une e-formation d'environ une heure est proposée prioritairement aux agents en charge de l'accueil physique. Elle permet de mieux connaître les handicaps et donne des clefs pour adapter son comportement tout en rappelant le cadre réglementaire et les conditions d'accessibilité qui s'imposent aux services publics.

4. Des dispositifs de formation

Formation initiale et continue à la lutte contre les discriminations

Depuis 2014, la formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations est désormais intégrée à la formation initiale pour les nouveaux agents.

De 2014 à 2022, 34.568 agents ont ainsi été formés.

Elle bénéficie également aux inspecteurs principaux et aux inspecteurs divisionnaires lors de leur formation à la prise de poste.

Par ailleurs, la formation systématique des jurys de concours intègre une sensibilisation aux risques de discrimination et à la gestion des stéréotypes.

Formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le respect des dispositions de la circulaire FP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et en application de l'axe 4 du plan d'actions DGFIP pour l'égalité professionnelle, 51.800 agents de la DGFIP ont été formés de 2020 à 2022, soit :

- 8 279 cadres et représentants du personnel,
- 677 personnels SRH/assistants de prévention,
- 42 844 autres agents (sensibilisés à cette thématique via le module d'e-formation).

Les bilans réalisés à l'issue des formations (dispensées par l'agence EGAE) se sont révélés très positifs : le taux de satisfaction s'est élevé à 89% pour le module « cadres et représentants du personnel », à 95% pour le module RH et à 92% pour l'e-formation.

Intervention de l'association COMIN-G dans les établissements de formation



COMIN-G est l'association des personnels LGBT du MEFSIN.

Créée en 2004, les objectifs de COMIN-G se déclinent en trois axes : rompre l'isolement de certains agents, mettre en place des actions de prévention santé et garantir l'égalité de traitement des personnels en participant à la lutte contre l'homophobie et toute forme de discrimination.

Dans le cadre de la mise en œuvre des 10 engagements ministériels contre l'homophobie au travail, les interventions de l'association Coming G ont pu reprendre en présentiel en 2022 auprès des stagiaires en formation initiale dans les établissements de l'ENFiP.

Ainsi un très large public de stagiaires a bénéficié de ces conférences : les inspecteurs, contrôleurs et techniciens géomètres du cadastre, les lauréats de l'examen professionnel de B en A et les inspecteurs promus par liste d'aptitude, les agents administratifs et les agents recrutés par la voie du PACTE.

Poursuite des actions en faveur de l'égalité professionnelle

1. Les élections professionnelles 2022



En vertu des dispositions de l'article L211-4 du code général de la Fonction publique, et pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales représentant les agents publics aux élections professionnelles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des CSA, CAP et CCP.

Pour les élections 2022, les effectifs, les sièges et le ratio femmes/hommes ont été arrêtés au 1er janvier 2022.

La répartition des sièges en commission administrative paritaire (CAP) et en commission consultative paritaire (CCP) à l'issue des élections 2022 est la suivante :

	Parité		Sièges en CAP 2022		Proportion	
	H	F	Nbre de sièges de titulaires	Nbre de sièges de suppléants	H	F
CAP A	48,29%	51,71%	8	8	7,73	8,27
CAP B	39,98%	60,02%	8	8	6,40	9,60
CAP C	37,74%	62,26%	8	8	6,04	9,96

	Parité		Sièges en CCP 2022		Proportion	
	H	F	Nbre de sièges de titulaires	Nbre de sièges de suppléants	H	F
CCP1 (*)	7,18%	92,82%	2	2	0,29	3,71
CCP2 (**)	36,14%	63,86%	2	2	1,45	2,55

(*) : agents Berkani

(**) : agents contractuels de niveau A, B, C ou assimilés

2. La gestion des carrières

Bilan 2022 du dispositif législatif en faveur de l'accès des femmes aux emplois supérieurs

La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les primo-nominations prononcées sur les emplois listés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018.



Cette obligation s'impose de manière progressive avec une montée en charge qui devrait être achevée le 1er janvier 2017 avec un taux fixé à 40 % (20% en 2013 et 2014 et 30% en 2015 et 2016). Le contrat d'objectifs et de moyens (COM) de la DGFIP prévoit pour sa part une part de femmes primo-nommées dans les emplois de direction fixée à 40% pour 2021 et à 50% pour 2022.

La DGFIP est concernée au titre des emplois de type 1 (Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale) de type 2 (chef de service, sous-directeur), les emplois de type 7 (emplois de direction des Services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (SCBCM) et les emplois de type 10 (Délégués du Directeur général des Finances Publiques, Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP, Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP).

Le pourcentage de primo-nominations féminines a progressé en 2022 et s'établit à **41,67%** (contre 37,5% en 2021).

2022	Primo-nominations	%
Femmes	10	41,67%
Hommes	14	58,33%
Total	24	

Parité des promotions de sélection à l'encadrement supérieur

La part des femmes a été majoritaire en 2022 dans les sélections suivantes :

- Administrateur des Finances publiques (AFIP) 2021-LA 2022

AFIP	Candidats	%	Promotions	%
Femmes	41	53%	20	57%
Hommes	36	47%	15	43%
Total	77		35	

▪ Administrateur des Finances publiques adjoint 2021 -TA 2022

AFIPA	Candidats	%	Promotions	%
	IPFIP		IPFIP	
Femmes	79	50,3%	37	50%
Hommes	78	49,7%	37	50%
Total	157		74	

AFIPA	Candidats	%	Promotions IDIVHC	%
	IDIVHC			
Femmes	3	60%	1	50%
Hommes	2	40%	1	50%
Total	5		2	

La part des femmes parmi les membres et les présidents de jury de concours et examens professionnels

Selon l'article L325-17 du Code général de la Fonction publique, « les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement des fonctionnaires [...] sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Pour la désignation des membres de ces jurys et instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. »

L'article L325-18 du Code général de la Fonction publique prévoit que « la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives. »

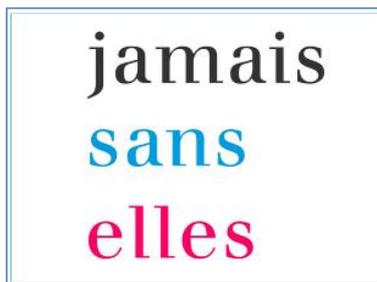
Dans le cadre de la politique menée en faveur de la parité, le MEFSIN s'est engagé depuis 2011 à renforcer la présence des femmes dans les jurys de concours ou d'examens professionnels et à leur présidence. Le plan d'actions ministériel 2020-2022 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit ainsi d'assurer un suivi régulier de la parité des jurys de concours et de sélection et des présidences de jury (action reprise dans le plan d'actions DGFIP 2020-2022).

Les taux de féminisation constatés en 2022 à la DGFIP démontrent la volonté de respecter la parité hommes-femmes :

- des présidents de jury : 47,83% (soit 12 hommes et 11 femmes)
- des membres de jury : 49,95 % (soit 509 hommes et 508 femmes).

3. Un engagement en faveur de la mixité

La Charte #JamaisSansElles



*Pour #JamaisSansElles,
le féminisme est un humanisme !*

En signant la Charte #JamaisSansElles en mai 2021, la DGFIP s'est engagée à ne plus participer à des événements publics, en présentiel ou à distance, qui ne compteraient aucune femme parmi les intervenants. Cet engagement s'applique aussi bien en interne que dans les manifestations extérieures auxquelles le ministère participe.

En complément, la DGFIP a constitué dès 2021 un vivier de femmes cadres expertes dont une dizaine a bénéficié en mai 2022 d'une formation au média training proposée par l'IGPDE.

Cette formation de deux jours avait pour objectif d'améliorer l'impact de leurs prises de parole en public comme dans les médias en leur permettant notamment de :

- Gagner en énergie et en confiance ;
- Comprendre et jouer avec les attentes des journalistes ;
- Mettre en valeur ce qui fait sa singularité ;
- Maîtriser quelques techniques d'art oratoire, et techniques spécifiques pour valoriser la place des femmes dans les médias.

Par ailleurs, pour les un an de la signature de [la charte #JamaisSansElles](#) par le MEFSIN et les directions, des responsables RH du ministère et d'entreprises privées signataires de la charte, se sont réunis le 10 mars 2022 à l'initiative du Secrétariat général pour échanger sur les enjeux de l'égalité professionnelle et les mesures concrètes mises en œuvre.

Valérie SEGUY, Cheffe du service RH de la DGFIP, a participé à l'une des deux tables-rondes organisée sur le thème "Pour une mixité effective au sein de l'administration et des entreprises : quelles actions? quels leviers ? Témoignages et bonnes pratiques ».

Une participation active au comité ministériel mixités

Présidé par la cheffe du service RH au Secrétariat général du MEFSIN, le comité ministériel mixités s'est réuni pour la première fois le 4 octobre 2022, en présence de ses membres permanents : le Sous-directeur en charge du Dialogue social, de la Réglementation et de la Valorisation et la Cheffe du bureau Conditions de vie au travail et diversité représentaient la DGFIP. L'association #JamaisSansElles participait également à ces travaux.

Ce comité a pour objectifs de développer de nouvelles actions structurantes et ciblées en faveur de la mixité, de rééquilibrer la répartition genrée des métiers au sein du ministère et développer l'attractivité des talents dans les filières non-mixtes.

Ce comité a la volonté de lancer des actions concrètes pour faire progresser la mixité dans les filières et les métiers qui demeurent historiquement à dominante féminine ou masculine, en adoptant pour son fonctionnement une approche innovante, multipartite et pérenne.



4. Un engagement au quotidien en faveur de la parentalité : les chiffres clés

A la DGFIP, en 2022...

Attendre un enfant :

- 442 agents et agentes ont bénéficié d'autorisations d'absence pour accompagner leur conjointe à 3 des 7 examens médicaux obligatoires ;
- 293 agentes et leurs conjoint(e)s ont bénéficié d'autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation.

Devenir parent :

- 13 858 agents et agentes ont bénéficié d'autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde ;
- 1 386 agentes ont bénéficié d'un congé de maternité ;
- 853 agents et agentes ont bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ;
- 541 agents et agentes ont bénéficié d'autorisations d'absence pour soigner un enfant handicapé malade ou en assurer momentanément la garde.

5. Le dispositif « La Courte échelle »



Dans le cadre de la politique menée en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, la DGFIP s'engage depuis 2013 aux côtés du Secrétariat général et en partenariat avec l'association Arborus dans le dispositif « La Courte échelle » .

Il s'agit d'un dispositif de marrainage, qui a pour ambition d'initier un mouvement général de solidarité entre des femmes ayant des postes à responsabilité en entreprise ou dans des administrations, "les marraines" et des jeunes filles collégiennes, "les filleules" issues d'une classe de 3ème d'un collège situé en réseau d'éducation prioritaire. Cette opération permet aux jeunes à l'occasion de leur stage d'observation, de découvrir non seulement un univers professionnel mais également de rencontrer des femmes occupant des postes à responsabilité et de bénéficier de leur soutien au moment décisif de l'orientation scolaire et professionnelle.

La Cheffe du bureau Conditions de vie au travail et diversité et la Cheffe du bureau SJCF-2B ont accepté de participer à l'édition 2022 de ce dispositif en accueillant chacune, du 12 au 16 décembre 2022, une collégienne au sein de leurs équipes.

6. Participation à une journée d'études sur le thème des aidants

L'association pour l'aide au handicap (APAHF) au sein du MEFSIN a tenu le 16 novembre 2022 sa journée d'études à Paris (site de Bercy) sur le thème des aidants (*parmi lesquels les femmes sont majoritaires*).

Après de nombreux échanges avec des associations, les directions du ministère, dont la DGFIP, ont évoqué l'ensemble des actions menées à destination des aidants, y compris en situation de handicap.

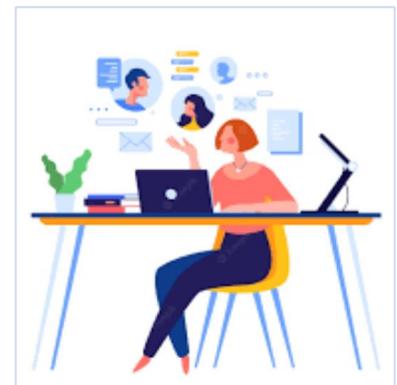
Pour la DGFIP, cette rencontre a permis de rappeler aux participants l'existence d'une rubrique dédiée aux aidants dans la page Diversité-Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse comportant un kit d'animation conçu avec l'aide de l'association Brain-up à l'attention des directions pour l'accompagnement des aidants, le guide ministériel sur les aidants ainsi que des exemples de mesures déployées dans le cadre de la stratégie gouvernementale en faveur des aidants.



7. Le déploiement du télétravail

Le plan d'actions DGFIP pour l'égalité professionnelle 2020-2022 s'est fixé pour objectif de promouvoir le télétravail et les nouvelles modalités d'organisation du travail, afin de favoriser une meilleure articulation entre les temps de vie professionnelle et les temps de vie privée.

Cet objectif est parfaitement atteint d'autant que la crise sanitaire a constitué un véritable accélérateur des pratiques en matière de travail à distance.



En effet, début 2020, la DGFIP comptait environ 4 % de ses effectifs en télétravail. La crise a permis collectivement une accélération du déploiement du travail à distance, si bien que fin 2022, la DGFIP comptait près de 51 000 agents bénéficiant d'au moins une autorisation pérenne de télétravail (régulier ou ponctuel).

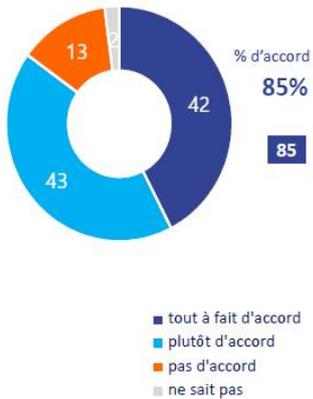
En moyenne, en 2022, 38 % des agents de la DGFIP ont télétravaillé au moins 1 jour chaque semaine, soit près de 40 000 agents.

Parmi les trois modes de télétravail, les jours flottants ont été privilégiés en raison de la souplesse offerte en matière d'organisation tant pour les agents que pour le responsable de service. Cette formule représentait plus de 25 000 autorisations accordées en moyenne en 2022.

Interrogés dans le cadre de l'Observatoire interne 2022, les agents de la DGFiP se sont déclarés très satisfaits du dispositif :

Télétravail : un bilan très positif

Aujourd'hui, je fais un **bilan positif** de ma pratique du télétravail (% à ceux qui télétravaillent)



Parmi la population des télétravailleurs, quels sont les principaux points positifs et les irritants ? (en %)



Un dialogue social constructif

1. Au niveau national

Un bilan à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'actions DGFIIP en faveur de l'égalité professionnelle a été réalisé à l'occasion d'un groupe de travail (GT) organisé le 7 mars 2022 en présence des représentants du personnel.



Cette rencontre a permis de présenter l'état d'avancement du plan après une année de mise en œuvre : **86% des actions d'ores et déjà réalisées ou en cours de réalisation**

5 axes du plan	Taux de réalisation
Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle	59%
Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers	71%
Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels	33%
Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	37%
Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.	83%

Les perspectives d'actions pour l'année en cours ont également été présentées (une étude de cohorte et une étude sur les écarts en voie de finalisation, notamment).

2. Au niveau local

Pour favoriser une appropriation de ces thématiques par l'ensemble des acteurs locaux, le suivi de la mise en application du plan d'actions DGFIIP pour l'égalité professionnelle a été inscrit à l'ordre du jour de tous les comités techniques locaux (CTL).

Afin d'aider les directions dans cet exercice, une fiche préparatoire présentant les actions d'ores-et-déjà menées au niveau national ainsi que les perspectives 2022 et proposant un modèle à décliner et à compléter des données directionnelles a été diffusée le 18 mars 2022 à l'ensemble du réseau.

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Effectifs	Femmes	Effectifs	Femmes	Effectifs	Femmes
48,8%	52,2%	39,8%	50,2%	35,5%	53,5%

Part des femmes parmi les cadres :

Tranche	Effectifs	Femmes	Effectifs	Femmes
Personnes	104,42%	48,96%	41,45%	38,01%
Personnes	25,36%	48,96%	41,45%	38,01%

Les directions se sont appropriées le document qui leur a permis d'échanger sur cette thématique avec leurs représentants du personnel et de valoriser les actions engagées localement.

Le thème de l'égalité professionnelle a ainsi été inscrit à l'ordre du jour de **89 comités techniques locaux¹** et du comité technique de service central de réseau du 20 avril 2022 (pour les services centraux).

Cette action sera réitérée en 2023 afin d'assurer l'égalité professionnelle dans les pratiques locales de dialogue social.

1 : 132 directions au total, donc plus de 67%.

Des diagnostics encourageants

1. L'Observatoire interne



L'observatoire interne est une enquête réalisée chaque année auprès de tous les agents des MEF à l'initiative du Secrétariat général avec l'appui de l'institut d'études Ipsos pour le recueil des réponses et l'analyse des données.

Cette enquête permet à chaque agent de faire connaître la façon dont il perçoit son environnement de travail, ses missions et leurs évolutions et ses relations avec la hiérarchie.

L'observatoire interne 2022 a été organisé (en ligne) du 6 janvier au 18 février 2022.

37 756 agents de la DGFiP ont répondu à cette enquête soit un taux de participation de 39% (une progression de 5 points par rapport au taux 2021).

Interrogés sur les **conditions de travail**, 72% des répondants ont déclaré être satisfaits de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle (contre 66% en 2021). 85% font un bilan positif de leur pratique du télétravail.

Concernant les sujets de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations :

10% des répondants (soit 3658 agents) ont déclaré avoir le sentiment d'avoir été victimes de discriminations au cours de la dernière année sur leur lieu de travail : par rapport au taux de 11% enregistré en 2021, une légère amélioration est donc constatée.

S'agissant des critères de discrimination évoqués :

	<i>Rappel</i>	
	2022	2021
<i>Etat de santé</i>	21%	20%
<i>Sexe</i>	16%	16%
<i>Age</i>	15%	15%
<i>Appartenance syndicale</i>	10%	11%
<i>Origine ethnique</i>	11%	9%
<i>Apparence physique</i>	10%	10%
<i>Handicap</i>	10%	9%
<i>Origine sociale</i>	6%	---
<i>Orientation sexuelle</i>	2%	3%
<i>Identité de genre</i>	2%	1%
<i>Autres critères</i>	42%	49%

L'état de santé, le sexe et l'âge sont les principaux critères de discrimination évoqués par les agents.

Enfin, le chef de service est identifié très majoritairement par les agents parmi les acteurs à solliciter en tant que témoin ou victime d'un comportement discriminatoire :

	2022
<i>Sa hiérarchie</i>	65%
<i>Les représentants du personnel</i>	33%
<i>Les acteurs de prévention en matière de santé et de sécurité au travail</i>	20%
<i>Le service RH local ou central</i>	23%
<i>Le CHSCT de sa direction *</i>	8%
<i>La cellule ALLODISCRIM</i>	5%
<i>Le référent Diversité et Egalité professionnelle (EP) ou le Haut fonctionnaire à la Diversité et à l'EP</i>	4%

En 2023, 36.736 agents de la DGFIP ont répondu à l'Observatoire interne soit un taux de participation en léger recul de 38%.

Interrogés sur les **conditions de travail**, 64% des répondants ont déclarés être satisfaits de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle et 93% font un bilan positif de leur pratique du télétravail.

Concernant les sujets de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations :

9% des répondants (soit 3303 agents) ont déclaré avoir le sentiment d'avoir été victimes de discriminations au cours de la dernière année sur leur lieu de travail.

S'agissant des critères de discrimination évoqués :

	2023
<i>Etat de santé</i>	19%
<i>Sexe</i>	16%
<i>Age</i>	15%
<i>Handicap</i>	10%
<i>Appartenance syndicale</i>	9%
<i>Origine ethnique</i>	9%
<i>Apparence physique</i>	8%
<i>Origine sociale</i>	5%
<i>Orientation sexuelle</i>	2%
<i>Identité de genre</i>	1%
<i>Autres critères</i>	31%

L'état de santé, le sexe et l'âge demeurent en 2023 les principaux critères de discrimination évoqués par les agents.

Par ailleurs, 62% des répondants se sentent respectés dans leur travail.

49% considèrent que le ministère s'engage vraiment en faveur de la Diversité et de l'inclusion de ses agents et 57% que le ministère et ses agents représentent bien aujourd'hui la diversité de la société française.

Enfin, 78% des répondants jugent que les agents sont bien accueillis et intégrés dans leur structure ou leur service, quels que soient leurs parcours et profils. 68% déclarent se sentir à l'aise pour intervenir ou alerter si une situation de discrimination ou un comportement inapproprié est observé.

2. Les saisines de la Cellule ministérielle d'écoute ALLODISCRIM

Créée en 2009, la cellule ministérielle **d'écoute** traite des cas de discrimination, des agissements sexistes ou des violences sexistes ou sexuelles. Elle n'est pas compétente en matière de harcèlement moral.

Son fonctionnement a été confié en 2020 à Allodiscrim /Allosexism, un cabinet d'experts juridiques spécialisés sur ces questions à l'expertise reconnue et offrant toutes les garanties de neutralité, d'impartialité et de respect de la confidentialité des échanges.

ALLODISCRIM a pour mission d'écouter et d'analyser la situation signalée par l'agent (victime présumée ou témoin) pour établir un diagnostic, de le conseiller pour trouver une solution et de l'accompagner pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires avérées.

L'année 2022 se caractérise par un nombre plus limité de saisines (38) de la part d'agents de la DGFiP par rapport à 2021 (50).

La communication interne

Des articles de sensibilisation ont été diffusés sur l'intranet Ulysse à l'occasion des journées emblématiques du 8 mars, 17 mai, 6 octobre et du 25 novembre 2022.

La journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022

Le 8 mars 2022 a été marqué par le lancement officiel du réseau "Femmes de la DGFI" depuis le Bercy Lab, en présence du Directeur général.

Une table ronde sur le thème "le réseau femmes de la DGFI : un engagement de femmes et d'hommes pour échanger et porter des actions concrètes sur la mixité" a par ailleurs permis de débattre sur cette thématique et de mutualiser des retours d'expérience.

Une captation vidéo de cet événement a été ensuite diffusée sur l'intranet Ulysse, en faveur de l'ensemble des agents de la DGFI.



Une présentation du réseau en vidéo réalisée par la référente nationale était également proposée ainsi qu'une mosaïque virtuelle constituée par les portails des premiers membres du réseau.



La journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai 2022



À l'occasion de cette journée, un article a été publié à la Une d'Ulysse consacré à l'interview croisée organisée entre les coprésidents de l'Association ministérielle COMIN-G et un membre de l'association l'Autre cercle, organisation de référence en matière d'inclusion des personnels LGBT+, afin de revenir sur les actions conduites et dresser des perspectives favorisant l'inclusion des personnes LGBT+.

Un rappel des résultats de l'Observatoire interne 2022 a été proposé révélant que parmi les agents s'estimant avoir été victimes de discriminations au cours de la dernière année sur leur lieu de travail, 2% d'entre eux estimaient avoir été victimes d'une inégalité de traitement en raison de leur orientation sexuelle et 2% en raison de leur identité de genre.

Enfin, un focus sur les dispositifs de signalement existants a complété l'article en mettant en lumière notamment la cellule d'écoute et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles Allodiscrim/Allosexism pour les agents du ministère.

La journée nationale des aidants du 6 octobre 2022

A l'occasion de la 13ème édition de la Journée nationale des aidants, un article publié dans les Actus RH d'Ulysse a permis d'apporter un éclairage sur l'évolution réglementaire du congé de proche-aidant, ouvert, depuis le 1er juillet 2022, aux aidants des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Par ailleurs, deux actions particulières pour favoriser l'information des aidants, conduites dans le cadre de la stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 » ont été signalées : le Guide « Besoin de répit : 17 fiches repères » et la plateforme d'information et d'orientation « Ma Boussole aidants », accessibles l'un et l'autre sur la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse.

La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2022

A l'occasion de cette journée emblématique, la DGFIP a souhaité apporter un coup de projecteur sur les violences conjugales dont peuvent être victimes les agentes et agents et qui peuvent avoir des répercussions sur le plan professionnel.

Une fiche reflexe intitulée « Soutenir et Orienter les agents et agentes victimes de violences conjugales » élaborée avec l'aide du Centre d'information sur le droit des femmes et des familles de Paris (CIDFF75), à l'attention des chefs de service et des SRH, a été diffusée, dans le respect du principe de « Tolérance zéro » inscrit dans le plan gouvernemental de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Elle présente les conseils utiles pour repérer une victime de violences conjugales, recueillir sa parole, lui suggérer des pistes de solutions dans le respect de sa volonté et l'orienter au mieux. Ce document est désormais accessible de manière pérenne sur la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse.

La fiche était accompagnée d'une vidéo de la Cheffe du service RH de la DGFIP, Valérie SEGUY, invitant le collectif DGFIP à agir face à ces situations.



Afin d'améliorer la prise en charge des victimes, la DGFIP a noué un partenariat pour 2 ans avec le CIDFF75.



Signature le 22 novembre 2022 de la convention de partenariat entre Valérie SEGUY, Cheffe du Service des ressources humaines et Olivia TABASTE, Directrice du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Paris

Le CIDFF de Paris exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Lieu d'accueil, le CIDFF de Paris est une structure de proximité, pour tous les publics, engagée pour réduire les inégalités, favoriser une réelle participation des femmes dans tous les domaines et relayer les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le cahier des initiatives locales

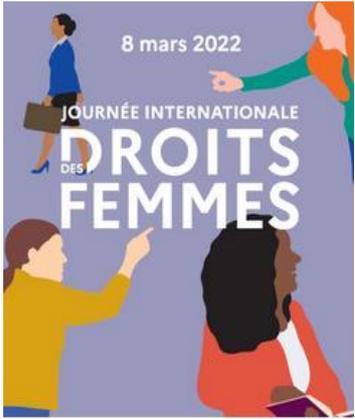
Ce cahier dresse un panorama d'actions engagées en 2022 par les directions et les délégations interrégionales de la DGFiP sur les thèmes de la Diversité et de l'Égalité professionnelle.

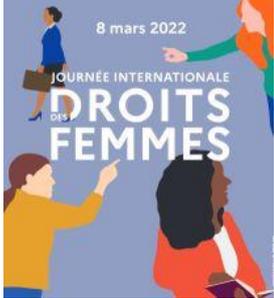
Ce cahier (qui n'est pas exhaustif) recense plus d'une centaine d'actions, illustrant l'engagement des directions locales et des délégations sur ces sujets.

1. Égalité professionnelle

La journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022

DDG Est et COM	Délégation interrégionale	<p>Publication sur l'intranet de la délégation d'un quiz « Elles ont fait avancer la cause des femmes : les connaissez-vous ? »</p> <p>Lancement d'un appel à témoignage : « Quelle femme inspirante a marqué votre vie ? » qui s'est traduit par la production de 14 textes, 2 vidéos et 10 supports visuels.</p>	
DDG IDF	DIRCOFI IDF	<p>Publication d'un article mettant à l'honneur la promotion de trois agentes de la DIRCOFI, l'engagement de 4 collègues dans une expérimentation inédite du mentorat et enfin le témoignage de 3 agentes dans une vidéo intitulée « Les femmes d'IDF sont audacieuses... et prennent la parole ».</p>	
	ENFIP	<p>Célébration de cet évènement dans l'ensemble des établissements, comme le retracent ces quelques exemples :</p> <p>A Lyon, Sandrine Alix, directrice de l'établissement, a tenu un discours devant les nombreuses participantes pour rappeler l'importance de cette journée.</p> <p>Au Montaigne, une plaquette spécifique a été publiée sur Odyssée (plateforme des stagiaires).</p> <p>A Clermont-Ferrand, des photos, textes ou dessins relatifs aux droits des femmes ont été réalisés par les agents et stagiaires de l'établissement.</p> <p>A Toulouse, Camille Collin et Delphine Helle, stagiaires analystes et Elodie Facombre et Solange Fourment, stagiaires géomètres, ont témoigné de l'importance de cette journée.</p> <p>A Noisiel, cette journée a également été l'occasion de célébrer le baptême de la promotion 2021-2022 des inspecteurs des Finances publiques, la promotion « Yvette Chassagne »</p>	

	DDFIP Seine et Marne	Organisation d'un moment qualitatif d'échanges avec des cadres féminines de la direction sur la position des femmes à la DGFIP.	
DDG Nord	DDFIP Aisne	Une communication dédiée à la journée de la femme a été portée au premier plan du site local, qui est le vecteur privilégié par les agents. La publication était accompagnée d'un questionnaire en ligne sur des dates importantes en matière d'évolution des droits de la femme. Parallèlement, un courriel a été transmis à l'ensemble des agents du département, afin de mettre en exergue l'attachement de la DGFIP à l'égalité professionnelle et son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations. La brochure de présentation de la cellule d'alerte « Allodiscrim » a également été transmise en pièce jointe.	
	DDFIP Orne	A l'occasion de la journée des droits des femmes, plusieurs femmes issues du réseau départemental ont été conviées à un petit déjeuner. L'objectif était de donner la parole à 12 femmes de tous grades, représentatives de la diversité de nos métiers. Celles-ci ont partagé leur expérience de femme à la DGFIP et témoigné sur les contraintes et freins rencontrés. Elles ont également présenté leur vision sur les actions entreprises à la DGFIP ou plus largement dans la fonction publique en faveur des droits des femmes. Cette initiative a donné lieu à une publication sur l'intranet local le 11 mars 2022.	
	DRFIP Seine Maritime	Mise en ligne de l'interview "Parcours de femmes et regards croisés sur les actions en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle" à l'occasion de la journée du 8 mars 2022.	
DDG Centre-Ouest	DRFIP Loire-Atlantique	La DRFIP 44 a réalisé une interview de 3 femmes pour le 8 mars 2022 : IP, IFIP et cadre B publiée sur Ulysse44 répondant à 3 questions relatives au parcours professionnel, sur le thème « comment elles ont réussi à concilier vie familiale et évolution professionnelle » et sur leur vision de « comment peut-on aller vers plus d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ? ».	

	SRE	Le SRE s'est associé à l'action de l'association "Règles Élémentaires" en relayant une collecte solidaire pour lutter contre la précarité menstruelle organisée par le Secrétariat général entre mars et avril 2022. La participation a été très importante puisqu'il a réussi à récolter plus de 1 000 produits d'hygiène féminine.	 REGLES ELEMENTAIRES LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE <small>Règles Élémentaires est la première association française de lutte contre la précarité menstruelle. Depuis 2015, nous collectons des produits d'hygiène intime à destination des femmes dans le besoin et nous brisons le tabou des règles.</small>
	DDFIP Loir et Cher	Parcours de femme à la DGFIP : à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, Sylvie HERSANT, chargée de mission et ex-payeuse départementale, a témoigné sur l'évolution de la place des femmes dans l'encadrement supérieur des Finances, à travers son parcours au cours duquel, malgré les obstacles et les préjugés, elle a su, par son talent et sa pugnacité, être reconnue.	
DDG Sud-Est OM	DDFIP du Var	A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Nathalie Piraube, responsable du SIE de Toulon et membre du Réseau des femmes de l'inter-région Sud-Est Outre-mer, a débuté le collège des chefs de service du 8 mars 2022 par une intervention sur la place des femmes dans la sphère professionnelle. Par ailleurs, un rappel des dispositifs de promotions de l'égalité femmes/hommes et de sensibilisation des agents a été publié sur l'intranet local.	
	DRFIP Alpes de Haute Provence	La directrice départementale, Isabelle Godard-Devaujany, a fait un témoignage personnel au journal La Provence le 8 mars 2022	
DDG Sud-Ouest	DRFIP Gironde	<p>Pour la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2022, la DRFIP de la Gironde, a souhaité mettre l'accent sur le thème "OSONS ENSEMBLE" pour faire reculer l'autocensure et contribuer au développement de l'égalité femmes – hommes.</p> <p>Samuel Barrault, Directeur régional, et Murielle Larrivière, Directrice adjointe du pôle gestion publique, ont convié Carine Chevillard, Françoise Fernandez, Virginie Fougeray, Cécile Garriga-Majo, Emmanuelle Malbrancq et Mardjân Moheymani à les rencontrer. Ces 6 femmes en responsabilité au sein de la DRFIP 33 ont pu échanger librement avec eux sur les questions d'égalité au sein de notre administration. Cette rencontre riche et nourrie a permis de dégager plusieurs actions concrètes pour promouvoir l'égalité :</p>	

	DRFIP Gironde	<ul style="list-style-type: none"> détecter les talents et les accompagner à passer des sélections / concours / entretiens... ; organiser une à deux fois par an, des temps d'échanges informels sur des témoignages d'expérience visant à combattre l'auto-censure des femmes ; accompagner la prise de fonction avec la mise en place d'une marraine ou d'un parrain d'accueil. <p>Ces propositions vont être mises en place afin de lutter contre les inégalités et accompagner au mieux les femmes de notre direction dans leur parcours professionnel.parrain d'accueil.</p>	
DDG Sud-Ouest	DRFIP Gironde	<p>Dans le cadre de la serie « Osons mars ensemble », la DRFIP de Gironde a publié le 8 mars 2022 un portrait d'une femme de la direction pour lutter contre les préjugés et l'auto-censure afin de faire progresser l'égalité femme - homme.</p> <p>L'article intitulé « L'informatique, que pour les hommes ? » a permis à Sandy Morais, Data Scientist à la MRPIE, de partager son expérience personnelle et de présenter un métier rare à la DGFIP.</p>	
	DDFIP Vienne	<p>A l'occasion de la journée du 8 mars 2022, la DDFIP de la Vienne a souhaité mettre à l'honneur 4 parcours de femmes de la direction.</p> <p>2 expositions d'affiches sur l'égalité Hommes-Femmes ont par ailleurs été organisées sur les sites de Slovénie et à la Direction – rue Riffault.</p>	
	DISI Sud-Ouest	<p>Afin de célébrer la journée internationale des droits des femmes, la rédaction du site intranet de la DISI SO est allée à la rencontre de Laurence CANDAU et Katell SALVADOR, deux informaticiennes en poste à l'ESI de Bordeaux qui ont partagé leur vision de leurs missions et de leurs parcours en tant que femmes évoluant dans le monde de l'informatique.</p>	

	DDFIP Gers	<p>Le 8 mars 2022, la DDFIP du Gers a souhaité donner un coup de projecteur au Festival "En Mars'Elles": le mouvement "Réseaulument Egalité" dans le Gers (mouvement pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour lequel la DDFIP32 s'est engagé) souhaite sensibiliser le grand public aux enjeux de l'égalité entre femmes et hommes tout au long du mois de mars 2022. C'est l'occasion également de souligner la persistance de situations inégalitaires avec la volonté de remédier à ces situations.</p>	
DDG Sud-Pyrénées	DDFIP Gers	<p>Le portrait d'Olympe de Gouges (1748-1793) a été publié le 8 mars 2022: femme aux multiples combats, dès ses premières publications, elle défend de nombreuses causes et fut une véritable pionnière féministe: elle s'est battue pour l'assainissement des maternités où de nombreuses femmes mouraient en couches et a publié en 1791 la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne.</p>	
	DRFIP Haute-Garonne	<p>A l'occasion de la journée du 8 mars 2022, la DRFIP 31 a rappelé le passage du Train pour l'Egalité (Fondation des Femmes) en gare de Toulouse afin de sensibiliser un large public et a publié un article rédigé par Ruth Saint Clair (agente de la direction) à propos de cette opération.</p>	

La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2022

	Délégation interrégionale, DRFiP Bas-Rhin DDFiP Haut-Rhin	Réalisation de deux vidéos sur le thème des violences conjugales et des violences faites aux femmes (<i>vidéos désormais accessibles sur la page diversité-égalité professionnelle de l'intranet Ulysse national</i>).	 
DDG Est et COM	DDFiP de la Marne	En partenariat avec le CIDFF de la Marne, réalisation d'une collecte de produits d'hygiène au profit des 3 accueils de jour du département gérés par le CIDFF. Près de 400 produits d'hygiène ont été collectés, dans l'ensemble des sites de la DDFiP du département et ont été remis au président du CIDFF par le DDFiP le 22 novembre 2022.	
	DDFiP de la Moselle	Organisation d'une table ronde sur la prévention des violences faites aux femmes en présence du référent national Diversité-Egalité professionnelle de la DGFIP, de la Déléguée départementale aux droits des Femmes et à l'égalité, de la Directrice du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Moselle (CIDFF) et enfin de l'intervenante sociale à l'association "Inform'elles".	
	DDFiP Haut-Rhin	Réalisation d'un ruban blanc, symbole de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.	
	DDFiP Meurthe et Moselle	Lancement par le réseau Femmes de l'Est et COM, en collaboration avec la DDFiP de Meurthe et Moselle d'une collecte de livres et de jeux auprès des agents de la direction. Ces dons ont été remis ensuite au CIDFF de Meurthe-et-Moselle (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), pour être distribués aux enfants dans les centres d'hébergement.	
	DDG IDF	DIRCOFI IDF	Publication d'un article sur l'intranet local valorisant les temps forts organisés à la DGFIP et au ministère.
DDG Centre-Ouest	DDFiP Loir-et-Cher	A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, la déléguée départementale aux droits des femmes du Loir et Cher est intervenue sur les trois sites de la DDFiP afin de présenter ses missions ainsi que les différents leviers et partenaires à contacter.	

		<p>Des discussions s'en sont suivies et les participants ont beaucoup apprécié cette intervention.</p> <p>La direction a également signalé les initiatives prises en Loir et Cher, sous l'égide du Conseil Départemental de l'Accès au Droit, à travers une série d'événements (tables-rondes, court-métrage) prévus autour de cette journée.</p>	
	SRE DSFIPE DRFIP Loire-Atlantique	<p>Le SRE a créé une rubrique spécifique sur son intranet concernant les VSST (violences sexuelles et sexistes au travail) avec la diffusion du quizz SG, le kit contre les violences sexistes du centre Hubertine Auclert, la diffusion du guide des violences sexuelles et sexistes au travail : comprendre et agir, brochure AlloDiscrim, diffusion et distribution aux agents du dépliant VSST). De plus, une référente VSST a été nommée en décembre 2022.</p> <p>Le CHSCT 44 a mis en place un groupe de travail VSST au second semestre 2022 afin d'uniformiser le niveau d'information à destination de toutes les populations, d'accentuer la formation sur le sujet et de créer un COPIL afin de formaliser un protocole de prise en charge des situations : le SRE et la DSFIPE y ont été associées.</p>	
DDG Sud-est OM	DRFIP de la Réunion	<p>35 agents ont été réunis le 29 novembre 2022 autour d'une troupe de théâtre sur le thème de la lutte contre le sexisme.</p>	

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

DDG IDF	DRFIP Paris	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'un groupe de travail dédié avec des représentants du CHSCT sur les mesures de prévention et l'accompagnement des victimes. - Nomination d'une référente en charge des mesures de prévention contre les violences sexistes et sexuelles ayant donné lieu à une large communication sur l'intranet local accompagnée d'une documentation et des modalités de saisine. Cette action s'est accompagnée d'une diffusion d'affiches dans tous les CFIP et de flyers à tous les agents. - Déploiement « volontariste » de l'e-formation pour tous les agents (réinscription d'office des agents n'ayant pas suivi la première session) et déploiement le plus large possible de la formation en distanciel pour les encadrants. - Financement par le CHSCT de 2 séances de sensibilisation animées par un organisme de théâtre en entreprise pour lutter contre « le sexisme ordinaire » (durée 2h, public de 2x40 agents): ce dispositif sera reconduit en 2023. - Formation des divisions RH à l'accueil de la parole des victimes par la société EGAE (une demi-journée, 12 agents).
	DDFIP Essonne	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de communication importantes sur les différentes formations organisées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Tous les agents ont été inscrits d'office à l'e-formation « Lutte contre les violences sexistes, sexuelles-Agents » . - Création d'une rubrique « harcèlement : violences sexistes et sexuelles » sur l'intranet local.
	DDFIP Val d'Oise	<ul style="list-style-type: none"> - Inscription de l'ensemble des agents à la formation sur les violences sexistes et sexuelles. - Création d'une rubrique dédiée aux violences sexistes et sexuelles sur le site local et publication d'articles lors de la journée internationale de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (25 novembre). - Collaboration avec l'association "Du côté des femmes" : <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <p>Affiliée à la Fédération nationale Solidarité Femmes (qui gère le numéro d'appel 3919), cette association propose aux femmes victimes de violences et à leurs enfants co-victimes un accompagnement spécialisé.</p> </div>
	DSF AP-HP	<ul style="list-style-type: none"> - Le CHSCT en lien avec la DRFIP de Paris a mis en place des sessions de sensibilisation intitulées : « Prévenir le sexisme ordinaire », animée par l'Organisme de formation CO-THEATRE. 4 agents de la Direction se sont joints aux collègues de la DRIFP de Paris pour participer à une session en décembre 2022. - Campagne de formation obligatoire des agents, encadrants, personnels RH et représentants du personnel menée au cours de l'année 2022 (inscription comme axe prioritaire dans le plan local de formation (PLF) 2022), - Action de communication sur le sujet lors d'un Comité technique local.
	DINR	<ul style="list-style-type: none"> - Soirée découverte self-défense ouverte à tous à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. - Déploiement volontariste de la formation et mise en place d'un suivi régulier du taux de participation des agents à la formation. Évocation régulière en CODIR. - La direction porte une grande attention à toute révélation de faits pouvant ressortir des violences sexistes ou sexuelles et s'engage à une grande réactivité sur ce sujet.

DDG IDF	DNEF	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des cadres en comité stratégique sur des sujets déontologiques pouvant inclure des comportements inadaptés. - Déploiement du dispositif de formation à la Lutte contre violences sexistes, sexuelles à destination des agents et des cadres (264 e-formations, 48 cadres et 5 personnels RH). - Rubrique intraDNEF relative aux violences et au harcèlement.
	SARH	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une rubrique sur le site local dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. - Déploiement volontariste de la formation. Mise en place d'un suivi régulier du taux de participation des agents à la formation avec une évocation régulière en CODIR.
DDG Centre-Ouest	DDFIP Loir et cher	<div data-bbox="858 584 1153 835" data-label="Image"> </div> <p>Dans le cadre des tables rondes organisées par la préfecture de Loir-et-Cher Stéphanie POTHET, responsable du SIP de Romorantin, a participé à l'élaboration d'une plaquette de sensibilisation aux violences économiques dans le cadre conjugal.</p> <p>Ce document synthétique présente l'ensemble des dispositifs existants et les contacts d'urgence pour chaque organisme et partenaire, et ce afin aider les femmes victimes à se prémunir et à se libérer de l'emprise économique et financière exercée par le conjoint.</p>
DDG Centre-Est	DRFIP Rhône	<p>3 groupes de travail ont été organisés en 2022 pour réfléchir sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), animés par une psychologue du travail. Ces travaux ont débouché sur un plan d'actions, qui prévoit notamment pour 2023 la mise en place d'une procédure de traitement des signalements.</p> <p>2 formations d'une journée ont été organisées et animées par une psychologue du travail pour les référents VSS.</p>
DDG Sud-Ouest	DDFIP Vienne	<p>Dans le prolongement de la journée internationale du 25 novembre 2022, une conférence animée par le CIDFF86 a été organisée le 2 décembre sur le thème de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. La présentation a été suivie d'échanges nourris avec les participants.</p> <p>Le diaporama diffusé à cette occasion ainsi qu'une fiche reprenant l'ensemble des contacts utiles ont été diffusés sur l'intranet local.</p> <div data-bbox="564 1525 1008 1776" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="1050 1536 1407 1697" data-label="Image"> </div>
DDG Sud-Pyrénées	DDFIP Gers	<p>La DDFIP du Gers a participé en 2022 au groupe de travail et COPIL pour combattre les violences sexistes et sexuelles au travail, sur initiative de la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) avec le soutien du Préfet du Gers.</p>

Actions diverses en faveur des droits des femmes (lutte contre les discriminations, mixité, santé...)

DDG Est et COM	DDFiP de la Marne	Participation au forum « Femmes d'aujourd'hui, femmes des quartiers, elles ont du talent ». Réunissant une trentaine d'exposants, ce forum avait pour objectif de promouvoir les femmes de différents quartiers de Châlons-en-Champagne. La DDFiP a tenu un stand axé sur la promotion des métiers et voies d'accès à la DGFIP (59 visiteurs ont manifesté leur intérêt pour ces sujets dans ce cadre).	
	DRFiP du Nord	Un marché de Noël et une collecte de produits au profit de l'association Féminité Sans Abri se sont tenus le 15 décembre 2022 au sein de la DRFiP.	
DDG Nord	DDFiP du Calvados	Intervention d'une troupe de théâtre lors du collège de l'encadrement du 29 juin 2022 au Mémorial de Caen. 3 comédiens spécialisés dans l'improvisation sont intervenus pendant le collège de l'encadrement sur le thème de l'égalité professionnelle homme-femme. Les cadres présents n'étaient pas prévenus de cette intervention inopinée qui avait pour objectif de les sensibiliser aux dérives sexistes dans le monde professionnel. Cette intervention originale d'une trentaine de minutes a été très appréciée par les cadres présents.	
DDG Centre-Est	DDFiP Nièvre	La Direction a installé un groupe de travail « Diversité et Égalité professionnelle » en septembre 2022 associant des représentants du personnel et de l'administration, ayant pour objectif d'échanger sur les 5 axes qui structurent le plan d'actions de la DGFIP, en s'assurant de la bonne compréhension des enjeux locaux et des actions à mettre en œuvre. Un tableau d'actions locales sur chaque axe a été mis en place (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 égalité femmes-hommes).	

	DDFiP Puy de Dôme	La DDFiP a participé à une conférence sur les maladies cardiovasculaires chez les femmes dans le cadre d'un réseau de femmes « Les femmes leaders mondiales », dont le thème constitue un enjeu de santé publique. Faisant suite à cette conférence, des informations sur ce thème ont été mises en ligne sur l'intranet local pour sensibiliser nos agents aux maladies cardiovasculaires et informer des mesures de prévention	
	DDFiP Puy de Dôme	Pour la 1ère fois le 9 octobre 2022, la DDFiP a constitué une équipe qui a participé à l'opération <u>Octobre Rose</u> , course et marche solidaire contre le cancer du sein. Cette opération, initiée en 2022 à la Direction, sera étendue, en 2023, à tous les services.	
	DISI Rhône- Alpes Auvergne Bourgogne	Le 24 mai 2022, la DISI RAAB a relayé sur son intranet le programme de coaching à destination des talents féminins du numérique (afin de les accompagner dans leur évolution de carrière) lancé par la DINUM. Ce programme devait accueillir 30 femmes détenant une qualification informatique, réparties en groupes de 6, répondant à des prérequis et critères de sélection.	
DDG Sud-Est OM	DRFiP Bouches du Rhône	En 2022, la DRFiP a participé à la première année du réseau régional Res'Egal , mis en place par Céline LEON, Directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité pour la Préfecture de région PACA. Le réseau offre ainsi à tous les participants un espace de formation, d'information, de discussions, d'échange et de partage, entre les différentes administrations.	
DDG Sud-Ouest	Délégation interrégionale et le réseau « Sud-Ouest Ô féminin »	<p>Les 22 et 23 octobre 2022, les sportifs DGFIP de Nouvelle-Aquitaine se sont mobilisés autour du Challenge du Ruban Rose et rassemblés sur les Quais de Bordeaux, sous la bannière "Le Sud-Ouest ô féminin".</p> <p>7 kms ont ainsi été parcourus (en courant le samedi et en marchant le dimanche) pour continuer à sensibiliser la population au dépistage précoce du cancer du sein.</p>	

DDG Sud- Ouest	DRFIP Gironde	Une rubrique a été créé dans l'intranet local intitulée «Osons ensemble» qui regroupe des portraits de femmes de la direction, un plan d'action «osons ensemble» en faveur de l'égalité professionnelle et des renseignements sur les formations, les concours /sélections et le mentorat.	Osons ensemble et disons-le
	DDFIP Creuse	<p>Dans le cadre de l'opération «Octobre rose»,</p> <p>Un tournoi de football mixte à sept au profit de la ligue contre le cancer a été organisé le 30 septembre 2022 par la Préfecture de la Creuse.</p> <p>Les agentes et agents de la DDFIP 23 se sont mobilisés au profit de la ligue contre le cancer en participant à ce tournoi. Cet événement inter-administratif a mobilisé plus de 300 personnes et s'est déroulé dans une ambiance chaleureuse. Cet événement sportif a permis de reverser plus de 3 300 euros à la ligue contre le cancer.</p>	
	DDFIP Landes	<p>En sa qualité de "référente locale" sur l'égalité professionnelle femmes hommes, la responsable du service RH participe régulièrement aux réunions du réseau départemental sur l'égalité professionnelle femmes hommes, créé et piloté par la Préfecture et qui regroupe un représentant de chaque administration (Education nationale, Police, Gendarmerie, DDETSPP, CAF, ...).</p> <p><i>« Lors de ces réunions, nous échangeons sur les pratiques de chacun. En collaboration avec le groupe EGAE (également prestataire de la DGFIP), nous avons suivi des formations, élaboré une lettre de mission, un plan d'actions et un diaporama, que chacun peut diffuser dans son administration.</i></p> <p><i>Ces réunions m'ont permis de mettre en avant la DGFIP très en avance sur le sujet puisque tous les supports créés existent déjà à la DGFIP, avance d'ailleurs soulignée par EGAE.</i></p> <p><i>Hormis La Police qui a pris le sujet très au sérieux, les autres ont tout à créer.</i></p> <p><i>Enfin, nous intervenons également, à tout de rôle et/ou à notre convenance, chez les uns ou les autres, sur diverses thématiques. Pour ma part, j'ai participé à une matinale organisée par la DDETSPP sur le thème "Osez la parentalité". A cette occasion, j'ai présenté les 5 mesures de la priorité 1 qui ont rencontré un réel succès. ».</i></p>	

Actions en faveur de la maternité

DDG IDF	DRFIP Paris	Mise à disposition aux agentes souhaitant tirer leur lait d'un local dédié avec réfrigérateur et point d'eau.
	DIRCODI IDF	Aménagements en faveur des agentes souhaitant tirer leur lait : la salle de premier secours est à leur disposition sur demande formulée auprès de l'assistant de prévention ; Pour chaque grossesse annoncée, la division RHB adresse dorénavant le guide ministériel de la parentalité.
	SARH	Réflexion en cours sur la création d'un espace dédié aux femmes pour leur permettre de tirer leur lait. Projet de sensibilisation des chefs de service sur les modalités d'organisation des entretiens prévus au départ et au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental.
	DDFIP Essonne, Val de Marne, Val d'Oise	Organisation effective par les chefs de service des entretiens au départ et au retour du congé de maternité.
DDG Nord	DDFIP Orne	Depuis le 10 octobre 2022, la DDFIP de l'Orne met à disposition des agentes souhaitant tirer leur lait un local permettant de garantir l'intimité, à raison d'une heure par jour à prendre en 2 fois. Les dispositions retenues sur chaque site font l'objet d'un protocole individuel entre la direction, l'agente et le responsable de site. Cet aménagement a fait l'objet d'une publication sur l'intranet local en date du 10 octobre 2022.
DDG Centre-Est	DDFIP Isère	La Direction a mis en œuvre un dispositif d'accompagnement des agents au départ et au retour d'un congé lié à l'enfant (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental), retracé dans la note de service départementale n° 43/2021 du 15 septembre 2021.
DDG Sud-Est OM	DRFIP Bouches du Rhône	Depuis quelques années, certaines agentes demandent à tirer leur lait, afin de pouvoir prolonger leur allaitement. Jusqu'à présent, une salle était trouvée au cas par cas, après contact avec le gestionnaire de site ou le chef de service. Afin de mettre en place des espaces dédiés, un recensement exhaustif est en cours afin d'identifier les locaux répondant aux critères d'aménagement requis. De plus, un «Kit agent», contenant une fiche pratique ainsi qu'une poubelle, des sacs, du désinfectant et un thermomètre de réfrigérateur a été testé sur une première agente souhaitant tirer son lait. Les modalités du kit seront ajustées après un éventuel retour de sa part.
DDG Sud-Pyrénées	DDFIP Hérault	Lancement d'une réflexion en vue de la mise en place de salles dédiées pour tirer son lait sur les différents sites.



Actions en faveur des aidants

DDG IDF	DDFIP Essonne	Création d'une rubrique dédiée aidants comportant notamment le guide ministériel sur les aidants ainsi que le kit d'animation conçu par le Bureau Conditions de vie au travail et diversité.	
	DDFIP Seine Saint Denis	<p>La division des Ressources Humaines et de la Formation professionnelle a organisé les 28 et 29 novembre 2022 des journées d'information à destination des aidants familiaux avec la participation des assistants sociaux de la Délégation.</p> <p>Le 28 novembre, la journée était dédiée aux parents d'enfants en situation de handicap. Le 29 novembre, la journée était dédiée aux conjoints et aux enfants de parents en situation de handicap ou en perte d'autonomie.</p> <p>Les deux journées se sont déroulées sous le signe de la bienveillance et de l'écoute. Les échanges, marqués par la convivialité, ont été de qualité et variés autour de la thématique de l'aidance familiale.</p>	
DDG Centre-Ouest	DSFIPE	La DSFIPE assure des actions de communication régulière en matière d'information et promotion de la plate-forme d'écoute dans le cadre du soutien aux agents en difficulté de tous ordres, mais aussi sur le dispositif DGFIP de don de jours permettant d'aider les agents proches-aidants.	
DDG Centre-Est	DDFIP Nièvre	<p>La Direction a poursuivi les ateliers « Aidants » mis en place dans le cadre des actions du CDAS (4 agents bénéficiaires en 2022).</p> <p>L'objectif de ces ateliers est double :</p> <ul style="list-style-type: none"> *Trouver un espace d'échanges entre aidants, des astuces, des informations (aides à domicile, aides financières...) permettant de se sentir moins isolé et de trouver des solutions *Prendre soin de soi pour mieux prendre soin de l'autre, prévenir l'épuisement, retrouver du bien-être au quotidien, apprendre à prendre du recul et à mieux gérer le stress et l'angoisse, améliorer son sommeil. 	
DDG Sud-Est OM	DDFIP du Var	La DDFIP du Var a organisé, en lien avec les assistantes de service social, 2 sessions d'information relatives à l'accompagnement des agents en situation d'aidants familiaux à Toulon et à Fréjus en juin 2022.	

Réseau Femmes de la DGFIP

Réseau Femmes de l'Est et Collectivités d'outre-mer (RFEC)	Informations sur les places en crèche proposées par la SRIAS Grand-Est	
	Consultation du RFEC sur la fiche pratique relative aux aménagements en faveur des agentes souhaitant tirer leur lait	
	Collecte de jeux et de livres pour le CIDFF 54	
	Informations sur les CIDFF	
	<p>Un dispositif de mentorat (exclusivement féminin) a été mis en place en 2021 dans le cadre du réseau Femmes de l'Est et COM; il a pour vocation de favoriser l'évolution professionnelle des femmes. Il est proposé pour toute situation où un besoin d'aide, de conseils et d'accompagnement par une collègue plus expérimentée est identifié (préparation d'un concours ou d'une sélection ou occupation prochaine d'un poste managérial).</p> <p>Le déploiement du mentorat féminin s'est poursuivi : 32 binômes ont été constitués en 2022.</p>	
Réseau des Femmes de la DGFIP de l'Aisne	<p>Deux groupes de travail ont été organisés en 2022 dans le cadre du réseau départemental des femmes de la DGFIP et visaient à impulser une dynamique au sujet de la représentation des femmes dans le milieu professionnel, afin de définir des pistes d'amélioration. La participation à ces ateliers était ouverte aux personnes non membres du réseau des femmes de la DGFIP de l'Aisne (12 membres dont 2 hommes).</p> <p>Un premier groupe de travail, consacré au thème "Garantir l'égalité dans les parcours professionnels", a réuni 8 participants qui ont pu échanger sur les actions qui pourraient être entreprises afin de permettre à chacun, homme et femme, de s'engager dans une trajectoire professionnelle conforme à ses aspirations.</p> <p>Un second groupe de travail dédié au thème de la charge mentale, a permis d'échanger sur le ressenti de chacun des 11 participants par rapport au poids et à l'impact de la charge mentale sur son quotidien.</p>	
Réseau des Femmes de la DGFIP de Seine Maritime	<ul style="list-style-type: none"> - Participation des deux co-référents départementaux du réseau Femmes de la DGFIP de la Seine-Maritime à une table ronde sur le thème : "Le réseau femmes de DGFIP : un engagement de femmes et d'hommes pour échanger et porter des actions concrètes sur la mixité." - Organisation d'une table ronde pour répondre aux deux questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> → Comment faciliter le travail des femmes au quotidien et mieux articuler vie personnelle et professionnelle ? → Comment faciliter la carrière professionnelle des femmes ? 	 
	<p>Dans le cadre de la mise en œuvre du fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail, le réseau Femmes de la DGFIP de la Seine-Maritime a organisé, le 14 novembre 2022, une conférence sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique, animée par Marion Charpenel, maîtresse de conférence à l'Université de Rouen</p>	

	<p>Normandie. Après une introduction du Directeur régional, qui a rappelé les enjeux attachés à l'égalité et à la mixité professionnelle, ainsi que les actions menées par le réseau départemental Femmes de la DGFIP, Marion Charpenel a, durant la première partie de son intervention, posé le cadre de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique : les principales avancées depuis les années 1970, les effets concrets de cette politique d'égalité, mais également ses limites.</p> <p>Dans un second temps, elle a exposé les inégalités de sexe dans la haute fonction publique, qui perdurent encore aujourd'hui, et les modèles de carrières différenciés qu'elle a pu observer à travers les travaux qu'elle a menés.</p> <p>Elle a conclu sa conférence en insistant sur les freins qu'il convenait, encore, de lever, pour permettre un accès plein et entier des femmes aux plus hauts postes.</p>	
Réseau « FEM and CO »	<p>En complément du lancement opéré par chaque direction du Centre-Ouest de son propre réseau sur l'égalité professionnelle au plan local, certaines directions ont réalisé des actions spécifiques :</p> <p>La DDFIP du Cher a participé à une action de santé de la CPTS (communauté professionnelle territoriale de santé) Berry Vierzon Sologne: dépistage des MST, IST, cancer du col de l'utérus ou à des épreuves sportives (course à pied autour du lac d'Auron) au bénéfice du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.</p> <p>Participation de la DDFIP de Vendée à la course "la Joséphine" en octobre 2022 pour la lutte contre le cancer du sein ;</p> <p>Participation en équipes du SRE à la course Odysée et au challenge inter-services à l'occasion d'Octobre rose doté de lots en partenariat avec la MAFIP et la MGEFI.</p> <p>Enfin, la DDFIP d'Eure et Loir a communiqué également autour de manifestations culturelles sur son site Ulysse local. Une agente a participé au Raid amazones pour cette direction.</p>	
Réseau « Sud-Ouest Ô féminin »	<p>Pour la Délégation Sud-Ouest, l'action principale en faveur de l'égalité professionnelle a été la création du réseau régional "Le Sud-Ouest Ô féminin" en janvier 2022 avec différents événements marquants organisés au cours de l'année :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Webinaire d'ouverture le 27/01/2022 ; • Définition des attentes et des besoins: Enquête en mars auprès des agents + ateliers du 20/06 en présentiel (3 thématiques de travail : conciliation vie privée/vie personnelle, renforcer la confiance en soi / Quel outils pour améliorer l'égalité professionnelle Hommes/Femmes ?) = un plan d'actions a été arrêté. ; • Création d'une rubrique spécifique sur le site intranet de la DDG/BALF dédiée et un WIFIP ; • 3 conférences d'une guide conférencière (Alix Paré) ; • Course du ruban rose des 22 et 23 octobre 2022 : bannière du Sud-Ouest ô féminin (remise de goodies aux agents participants de Nouvelle-Aquitaine) ; • Présentation du réseau en collège des responsables territoriaux (CRT) en novembre 2022 ; • Lancement du mentorat en décembre 2022: visio-conférences en replay/première vague. 	

	<p>Dans le cadre de son réseau Femmes de la DGFIP en Occitanie, la délégation Sud-Pyrénées a organisé, vendredi 3 juin 2022 à Toulouse, un atelier de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre, co-animé par Isabelle LE DREAU, Déléguée adjointe à la Direction régionale aux droits de la femme et à l'égalité (DRDFE).</p> <p>Après une présentation des missions de la DRDFE et de son réseau territorial, les échanges ont permis de nourrir la réflexion sur la persistance des stéréotypes de genre autour de concepts tels la naturalisation des rôles sociaux ou encore la spirale des stéréotypes, ce qui a permis d'identifier des besoins et de recueillir des suggestions pour de prochains travaux.</p>	
Réseau des Femmes Occitanie	<p>La délégation Sud-Pyrénées a organisé, vendredi 23 septembre 2022, une conférence sur la prise de parole des femmes dans l'espace public animée par Marlène COULOMB-GULLY, professeure émérite en sciences de l'information et de la communication à l'université Toulouse II-Jean-Jaurès et chercheuse sur les représentations du genre.</p>	
	<p>Le réseau des femmes Occitanie a publié une série de témoignages intitulée "Métiers de la DGFIP au féminin".</p>	

2. Diversité, égalité des chances, lutte contre les discriminations

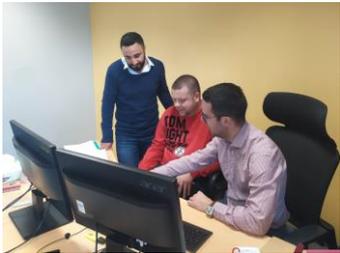
La journée internationale de lutte contre l'homophobie du 17 mai 2022

DDG IDF	DDFiP Essonne, Val de Marne, DIRCOFI IDF, DNEF, ENFiP	Publication d'un article de sensibilisation à la Une des intranets locaux .	
	DDFiP Hauts de Seine	<p>Publication d'un article de sensibilisation à la Une de l'intranet local :</p> <p>Pour cette journée, la DDFiP 92 a proposé de participer à un webinaire le 17 mai 2022, animé par Cédric Voillequin, collègue du SIE de Boulogne et administrateur de l'association COMIN G.</p> <p>Cette session, d'une heure maximum, était destinée à présenter l'association COMIN G, et à échanger sur des sujets tels que les discriminations au travail rencontrées par des personnes LGBT et le rôle des responsables de service en matière de prévention des discriminations.</p>	
DDG Centre- Ouest	DDFiP Eure et Loir	<p>La DDFiP d'Eure et Loir a célébré la journée du 17 mai, avec la mise en ligne sur son intranet local d'une fresque de la tolérance, réalisée à partir des contributions des agents de la direction. Il s'agissait de répondre à la question suivante : Quel(le) artiste et/ou quelle œuvre est selon vous inspirant(e) dans la lutte pour l'égalité et le respect de chacun dans son identité et son orientation sexuelle ?</p> <p>Le tirage au sort a eu lieu le 17 mai 2022, en présence du Directeur départemental. La gagnante a remporté 2 billets pour visiter l'exposition "Pionnières", au Musée du Luxembourg de Paris.</p>	
DDG Sud- Pyrénées	DRFiP Haute- Garonne	Publication d'un article de sensibilisation à la Une de l'intranet local.	<p>ZÉRO tolérance envers les actes anti-LGBT+</p> 

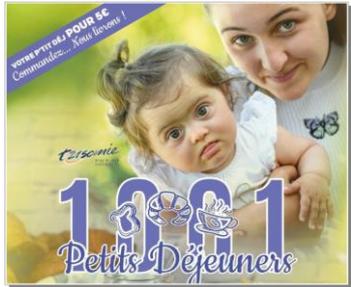
L'opération DUODAY du 17 novembre 2022

DDG Est et COM	DDFIP de l'Aube, de la Marne, de la Moselle, du Bas-Rhin, des Vosges, DDFIP de Nouvelle Calédonie	<p>Accueil de personnes en situation de handicap dans 6 directions.</p> <p>Exemple de la DDFIP de Nouvelle Calédonie :</p> <p>Le 17 novembre, lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, et plus spécifiquement dans le cadre de l'initiative « DuoDay », la Trésorerie de la Province Sud a ouvert ses portes à une personne en situation de handicap pour une journée découverte des services !</p>	
DDG IDF	DRFIP Paris, DDFIP Yvelines, Seine saint Denis, Val de Marne, Val d'Oise, DISI IDF, DNID, ENFIP, SARH	Promotion et participation à l'opération DUODAY 2022 avec , notamment, 3 personnes accueillies dans les Yvelines, 4 au sein de la DISI, 2 au sein de la DNID.	
	DDFIP Essonne	Deux agents du département de l'Essonne se sont portés volontaires pour accueillir une personne en situation d'handicap. Une personne a candidaté à l'opération. Action appréciée par l'ensemble des acteurs de cette journée et un article sur cette journée a été publié sur l'intranet local (Duoday SIP Arpajon 17/11/2022).	
	DIRCOFI IDF	Publication d'un article dans l'intranet local : 12 agents de la DIRCOFI IDF se sont portés volontaires pour participer à l'opération. Durant cette journée la DIRCOFI a accueilli M Bercenty RAZAFINDRANRANGY, ancien militaire en reconversion professionnelle: apres un accueil café en présence des volontaires de la direction, M RAZAFINDRANRANGY a commencé sa journée « duo » en compagnie de son binôme Mme Julie GAGNANT, gestionnaire RH.	
	DDFIP Hauts de Seine	Organisation de plusieurs évènements organisés dans le cadre de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées: manifestation organisée le jour du DUODAY au SIP de Boulogne, accueil de 3 étudiants en situation de handicap le 18 novembre 2022 par Maité Gabet, Directrice départementale et Valérie Séguy, Cheffe du service RH.	
DDG Centre-Ouest	DDFIP Cher	La direction s'est mobilisée à l'occasion de la semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées, en accueillant le temps d'une journée Élise qui travaille en milieu adapté aux ateliers du GEDHIF, où elle fait du routage dans les ateliers et se forme à la bureautique, pour découvrir les métiers du secrétariat. Laurent est secrétaire du directeur de la DDFIP du	

DDG Centre- Ouest	DDFiP Loir- et - Cher	<p>Cher. Ils ont passé la matinée ensemble, sur le poste de travail de Laurent.</p> <p>La DDFiP de Loir-et-Cher s'associe à cette action citoyenne en proposant à des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi, de découvrir notre environnement de travail et d'échanger sur les métiers de notre administration. C'est dans ce cadre que le 17 novembre, la direction a accueilli une candidate à la découverte de nos services, qu'elle a pu réaliser sous le marrainage de Sophie LEUTELLIER (Service Départemental des Impôts Fonciers).</p>	
DDG Centre- Est	DDFiP Isère, Loire, Haute- Loire, Nièvre, Puy-de-Dôme, Rhône, Saône et Loire, DISI RAAB, Allier, Côte- d'Or	<p>Comme chaque année, les directions de l'interrégion Centre-Est ont répondu présentes pour participer à cette opération, en faisant de la journée du 17 novembre un temps fort de communication sur la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.</p>	
DDG Centre- Est	DDFiP Teritoire de Belfort	<p>Jeudi 17 novembre 2022, la DDFIP 90 a participé au DuoDay. Cette journée consiste à créer un duo avec une personne en situation de handicap et passer la journée ensemble pour lui faire découvrir notre environnement professionnel.</p> <p>Lucie COUTON (SGC Belfort 1) et Aziz HARYOULI (SIE) ont chacun formé un duo avec des personnes en situation de handicap. Tout au long de la journée, ils leur ont permis d'observer notre quotidien professionnel en les associant à leurs missions. Un tour des services a également pu leur être proposé.</p>	
DDG Sud Est OM	DRFiP Bouches du Rhône	<p>Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, les agents de la DRFiP se sont mobilisés pour le Duoday. Ainsi deux participantes ont été accueillies au SIP de Marseille 11/12, accompagnées de deux tuteurs, et ont pu découvrir les différentes missions du service et appréhender leur articulation dans l'environnement DGFIP.</p>	
DDG Sud Est OM	DDFiP Alpes Maritimes	<p>Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, la DDFIP des Alpes-Maritimes a participé à l'opération DUODAY du 17 novembre 2022 et a ainsi accueilli cinq personnes afin de leur permettre de découvrir les métiers de la DGFIP.</p> <p>Cette journée a débuté avec une présentation générale de la DGFIP par Nathalie BOREL, directrice adjointe au PPR.</p> <p>Christophe FABRE, Fabrice MARCHE, Mylène CANUTO et Aude L'HOPITAL ont ensuite évoqué les différents métiers et modes de recrutement qui ont suscité</p>	 

		<p>beaucoup d'intérêt. Les cinq personnes ont été réparties sur trois sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cadeï : Présentation des missions d'accueil d'un SIP, d'un CDIF, d'un PCRP ainsi que d'un SIE - Thiers : Accueil à Trésorerie de Nice centre hospitalier par son responsable ainsi qu'une agente très investie dans le handicap au travers de son association « le chemin des rêves » - Direction : Présentation des différentes divisions de la Direction et du domaine. 	
DDG Sud-Ouest	DDFIP Charente et de Corrèze	<p>Une journée organisée au Pôle de recouvrement du SGC de Cognac et au Centre des Finances publiques de Brive : une opportunité de rencontre pour changer de regard sur le handicap au travail et dépasser ses préjugés dans une logique d'inclusion. Une occasion également de susciter des vocations et de promouvoir l'emploi pour tous.</p>	 
	DDFIP Creuse	<p>Dans le cadre du dispositif "DuoDay", M. David MICHAUD a été accueilli et accompagné par François RICHAUD-EYRAUD et Omar NEFNAF, rédacteurs à la Division Stratégie – Contrôle de Gestion, pour découvrir les métiers de la DGFIP. Les services du SGC, du SIP et du SIE de Guéret ainsi que de la direction ont été associés à cette journée particulière, qui a favorisé les rencontres avec des agents et des chefs de service.</p>	
DDG Sud-Pyrés	DDFIP de l'Hérault	<p>Pour cette 1ère année de participation de la DDFIP 34 au DuoDay, deux binômes ont été formés sur deux sites de la direction.</p> <p>Site de Lunel : Mme Charlotte GALINDO est venue découvrir la journée de M.Philippe RICAUD, contrôleur au pôle recouvrement du SIP EST HERAULT.</p> <p>Site de Montpellier Millénaire : Mme Caroline MIDOUN a partagé le quotidien de travail de Mme Laëticia CERUTI, contrôleur en charge de la contribution économique territoriale (CET) au SIE MILLENAIRE.</p>	 

Actions en faveur du handicap

DDG Centre Est	DDFiP Puy-de-Dôme et DISI RAAB	<p>L'opération «1001 petits-déjeuners» a été organisée par l'association <i>Trisomie 21 Puy-de-Dôme</i> le dimanche 20 novembre 2022 sur les secteurs de Clermont-Ferrand, Riom, Thiers et Issoire.</p> <p>Les bénéficiaires de cette action, réalisée en partenariat avec l'APAH-Finances, permettent de prendre en charge des prestations non pérennes pour les jeunes de tous âges et à l'association de fonctionner au mieux.</p> <p>La particularité de cette 15^e édition a été d'étendre le dispositif à certains sites de la DDFiP du Puy-de-Dôme, suite à la proposition impulsée par la DISI RAAB.</p> <p>De nombreux collègues ont donc répondu à cette invitation et le lundi 21 novembre, 75 petits déjeuners et 33 mugs ont été livrés sur les sites de Berthelot et de la Direction.</p> <p>Les fonds récoltés ont été versés à l'association. En 2023, cette action sera étendue aux principaux sites de la DDFiP 63.</p>	
	DDFiP Ain	Des efforts humains et financiers importants ont été engagés pour permettre à un agent souffrant de surdité de suivre une préparation au concours A dans les meilleures conditions.	
	DDFiP Jura	<p>Deux conférences dédiées à l'épilepsie ont été dispensées dans des collectifs de travail afin de favoriser l'intégration d'un agent souffrant de cette pathologie. En accord avec l'agent concerné et sans évocation de sa situation personnelle, ces conférences ont visé à rassurer le collectif en cas de survenue de crise afin de les dédramatiser et d'effectuer les bons gestes. Ces conférences ont été élaborées grâce à l'association <i>France épilepsie</i>.</p> <p>Un partenariat avec Cap emploi 39, structure dédiée au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, a été noué, et ce afin d'étudier des aménagements de poste pour un agent de la Direction en situation de handicap.</p>	
	DDFiP Nièvre	Un référent local « Handicap » a été désigné au sein des services. Il intervient, en liaison étroite avec le correspondant « Handicap » départemental, pour accompagner les réflexions d'ordre logistique et bâtimentaire directionnelles et, plus largement, participer à l'amélioration des conditions de vie au travail de l'ensemble du personnel de la direction.	
	DRFiP Rhône	La DRFiP du Rhône a recruté une personne en situation de handicap pour un contrat d'auxiliaire de 2 mois. Cet agent a été suivi par une référente « Emploi » de LADAPT du Rhône dans le cadre d'un dispositif « Emploi accompagné ». Les 2 services accueillants ont bénéficié d'une présentation des compétences et des attendus de cet agent, afin d'adapter au mieux la mission confiée à cet auxiliaire.	



Mesures de cohésion sociale

DDG Est et COM	DDFiP de la Haute-Marne	Organisation d'une journée d'accueil dédiée aux 9 contractuels (dont 1 PACTE) le 15 décembre : Présentation de la DGFIP, de la DDFIP et des divers acteurs locaux (Mutuelle, services sociaux, Amicale, ATSCAF, Syndicats...)
	DDFiP du Haut-Rhin	Recrutements de stagiaires en classe de 3ème identifiés dans les établissements situés en zone REP/REP +
	DFIP de Wallis et Futuna	Accueil, pour la première fois, de 2 stagiaires originaires de Futuna en 1ère AGORA au lycée d'État de Wallis-et-Futuna.
DDG IDF	DDFiP Seine et Marne	Développement de l'accueil des stagiaires: accueil de 22 étudiants et 3 élèves de 3ème en établissements REP +. Pour faciliter l'arrivée de ces jeunes, la direction veille à leur communiquer, ainsi qu'aux chefs des services accueillants, toutes les informations permettant de réussir leur intégration dans les services (livret d'accueil, lien de connexion à la Webapp "bienvenue à la DGFIP"..).
	DDFiP Yvelines, Essonne, Val de Marne, DIRCOFI IDF, DNID, DNVSF, SDNC	Accueil de 69 stagiaires de tous les niveaux scolaires (REP+, classe de 3ème, enseignement supérieur)
DDG Centre-Ouest	DDFiP Loir-et-Cher	<p>La DDFiP du Loir et Cher a participé à la nuit de l'orientation, organisée à l'initiative de la CCI de Loir-et-Cher le 28 janvier 2022. Cet événement a été l'occasion de rencontrer des jeunes collégiens, lycéens, étudiants et aussi leurs parents, en formule « speed dating » afin de leur présenter les concours de la DGFIP, les autres modes de recrutement et l'éventail de nos métiers et missions.</p> <p>La direction a participé également aux journées du Service National Universel, rallye citoyen, qui rassemble une centaine de jeunes âgés de 16 ans de la Région Centre Val de Loire. Avec d'autres administrations (Banque de France, Armée, Marine Nationale, Gendarmerie), la DDFIP a répondu à l'invitation pour présenter ses métiers et ses valeurs, promouvoir les concours et les carrières à la DGFIP et renforcer son attractivité auprès des jeunes qui ont été invités à s'exprimer sur l'image qu'ils ont de la DGFIP. Les débats ont été animés, les jeunes motivés et les questions nombreuses sur l'impôt, la fiscalité et l'informatique ont fait écho à l'actualité et aux enjeux du moment (contexte sanitaire, amende Mac Do, fonds de solidarité,...).</p>
DDG Centre-Est	Ensemble de l'interrégion	La plupart des directions de l'interrégion se sont investies dans l'accueil de 118 stagiaires, de 45 volontaires de service civique, de 59 apprentis et de 24 agents PACTE .
	DDFiP Ain	La DDFiP de l'Ain s'est tout particulièrement engagée dans l'accueil de stagiaires, notamment ceux ne disposant pas de réseaux et ceux issus des réseaux d'éducation prioritaire, répondant ainsi à la double thématique de la cohésion sociale et de l'attractivité, faisant, de fait, passer le nombre de stagiaires accueillis de 17 en 2019 à 23 en 2022.
	DDFiP Puy de Dôme	5 interviews « Paroles de terrain » parues sur l'intranet local ont donné la parole à des collègues des services et de la Direction. Ces collègues avaient parfois rejoint très récemment la DGFIP, avec souvent un parcours atypique. Ce fut l'occasion pour eux de s'exprimer dans une petite interview puis de donner à tous les agents de la DDFiP l'opportunité de les découvrir en lisant ces échanges. Ainsi, ont été valorisés le parcours des apprentis en poste en 2022, celui d'un agent en Service civique, celui d'un agent recruté initialement en qualité de Pacte qui a réussi le concours de contrôleur, celui d'un contrôleur stagiaire externe primo affecté dans le Puy-de-Dôme et d'un contrôleur venant d'une autre administration. Leur parcours varié, leur réussite et leur motivation participent à l'image positive de la DGFIP.

DDG Sud Est OM	DRFIP Bouches du Rhône	<p>La DRFIP est fortement engagée pour valoriser l'emploi de jeunes sous contrats d'apprentissage.</p> <p>Afin de valoriser son engagement, elle a participé au Forum de l'apprentissage de l'IUT d'Aix- Marseille tout en recrutant des maîtres d'apprentissage, chargés de veiller à leur formation et leur intégration au sein de nos services.</p> <p>Pour l'année scolaire 2021-2022, ce sont 7 apprentis (dont un tiers de femmes) qui ont ainsi contribué à remplir certaines missions de la DGFIP, au sein des services de Direction.</p> <p>En 2022, ce ne sont pas moins de 50 stagiaires qui ont été accueillis: des élèves de 3^{ème}, de bac pro, de BTS, de licence ou Master en Administration publique, de Sciences Po ou encore de Classes préparatoires aux grandes écoles d'ingénieur ont ainsi pu découvrir les missions de la DGFIP.</p> <p>Enfin, la DRFIP a procédé en 2022 au recrutement de 9 contrats en services civiques, dont deux tiers de personnel féminin. Afin de valoriser ce mode de recrutement, un portrait-métier a été publié sur l'intranet.</p>
DDG Sud- Ouest	DISI Sud-Ouest	<p>Du lundi 28 février au vendredi 4 mars, l'ESI de Limoges a accueilli au sein de Mathieu HAMIWKA, stagiaire de 3^{ème}, dans le cadre de son stage d'observation en milieu professionnel. Grâce à un planning bien organisé, sous le tutorat d'Emmanuel TRARIEUX, Mathieu a pu découvrir l'ensemble du site ainsi que les différentes missions et métiers réalisés à l'ÉSI.</p>
	DDFIP Creuse	<p>Le 1^{er} décembre 2022, la Trésorerie Santé Publique de la Creuse a accueilli une agente PACTE et le Service des Impôts des Particuliers de Guéret une agente recrutée au titre du service civique.</p> <p>Elles bénéficient du dispositif d'accompagnement prévu en terme de tutorat et de formation professionnelle. Un article a été publié sur l'intranet local avec la photo des nouvelles recrues afin de faciliter leur intégration au sein de nos services.</p>

Actions en faveur de l'égalité des chances

DDG IDF	DDFIP Seine et Marne	<p>Poursuite depuis 2009 d'un partenariat territorial spécifique au titre du dispositif "Egalité des chances" avec les services de l'Education nationale, portant sur un dispositif d'aide à la préparation de l'épreuve de QCM du concours de contrôleur au bénéfice des étudiants de 2ème année de BTS Comptabilité de 2 lycées du département en ZEP (Melun et Meaux).</p> <p>Cette action est complétée d'une journée en immersion dans les services et de possibilités de recrutement en tant qu'auxiliaire pendant les congés d'été (année scolaire 2021/2022: 11 étudiants inscrits et année scolaire 2022/2023 : 20 étudiants inscrits).</p>	
DDG Centre- Ouest	DDFIP Ain et Jura	<p>L'association La Cordée a été présentée lors d'un webinaire organisé sur le thème de l'attractivité aux agents de la DDFIP de l'Ain et un agent cadre A s'est engagé dans le cadre d'un mentorat.</p> <p>Un cadre A de la DDFIP du Jura s'est associé aux initiatives de l'association La Cordée, et ce afin d'accompagner comme mentor un jeune en recherche d'emploi.</p>	
DDG Sud- Ouest	DDFIP Deux- Sevres	<p>Au sein de la DDFIP 79, plusieurs agents se sont portés volontaires auprès des différentes associations partenaires du MEFSIN, afin de faire découvrir aux jeunes la découverte de leur métier, les orienter et les éclairer pour faire des choix, ou les accompagner dans les préparations aux concours de la fonction publique.</p> <p>Témoignage d'Aude-Céline COULAIS, mentor d'Ariane : <i>"Rencontrer et accompagner Ariane dans son parcours a été une source de motivation pour moi en tant qu'agent de la DGFIP, afin de lui faire connaître nos différents métiers, lui ouvrir des perspectives professionnelles, mais aussi lui transmettre les valeurs de la fonction publique. Sa réussite au concours d'IFIP est l'aboutissement de son investissement personnel et de sa curiosité intellectuelle, lesquels ont fortement contribué à instaurer une relation riche en échanges"</i>.</p>	



Direction générale des Finances publiques
Service des Ressources humaines
Sous-direction Dialogue social, Réglementation et Valorisation
Bureau Conditions de vie au travail et Diversité
Juin 2023