

ALLODISCRIM / ALLOSEXISM

La cellule d'écoute qui est composée d'experts juridiques spécialisés sur ces sujets, 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 rôle consiste à :

- Ecouter et analyser la situation signalée par l'agent, victime présumée ou témoin, pour établir un diagnostic,
- Conseiller l'agent pour trouver une solution,
- Accompagner l'agent pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires avérées.

La possibilité de saisir la cellule est offerte :

- aux agents en fonction et / ou payés par le ministère : fonctionnaires, contractuels, stagiaires, apprentis, élèves des écoles de services public sous la tutelle du ministère,
- aux candidats à un recrutement (contrat, mobilité, concours) dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus,
- aux agents ayant quitté le ministère par suite de retraite, de démission, fin de contrat et de mobilité depuis moins de 3 mois.

La saisine se fait directement et hors la voie hiérarchique.

Par internet : allez sur la plateforme allodiscrim.wethics.eu pour prendre un RDV en ligne. Le code à renseigner est **1989**. À l'issue de votre inscription, un expert juridique vous rappellera sous 12 heures.

En cas de difficultés à s'inscrire par internet, vous pouvez joindre la cellule :

Par courriel :

bercy.allodiscrim@orange.fr en cas de discrimination

bercy.allosexism@orange.fr en cas d'agissement sexiste ou de violence sexiste ou sexuelle

Par courrier : Allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75 006 Paris

POUR OBTENIR DES INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :
CONSULTER LA PAGE DIVERSITE –ÉGALITE PROFESSIONNELLE DE L'INTRANET
ULYSSE
[HTTP://ULYSSE.DGFIP/METIER/DIVERSITE-ET-EGALITE-PROFESSIONNELLE](http://ulyссе.dgfip/metier/diversite-et-egalite-professionnelle)



DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

BUREAU RH-2C

2021

 DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES



**DIVERSITE ET
EGALITE
PROFESSIONNELLE
A LA DGFIP**

LES ACTEURS DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

☆ Le référent national Diversité-Egalité professionnelle

Désigné au sein des services de l'administration centrale (bureau RH-2C), il assure la déclinaison des mesures arrêtées au niveau ministériel en liaison avec les bureaux de gestion RH, l'ENFiP et les référents locaux.

Contact :

Sébastien COQUEREAU- Bureau RH-2C

01.53.18.00 63

Sebastien.coquereau@dgfip.finances.gouv.fr

☆ Huit référents locaux Diversité-Egalité professionnelle

Nommés le 3 novembre 2011 dans chaque délégation interrégionale, les relais interrégionaux des ressources humaines sont les correspondants du référent national Diversité-Egalité professionnelle.

Ils impulsent la démarche auprès des directions et des agents, assurent la promotion des actions de communication ou de formation/sensibilisation, répercutent toutes les préconisations et informations utiles et relaient toutes les initiatives locales auprès de l'administration centrale.

☆ La division RH-Formation ainsi que la Mission Communication de chaque direction de la DGFIP participent activement à la mise en œuvre de la démarche.

☆ L'ensemble des personnels de la DGFIP

La réussite de la diversité et de l'égalité professionnelle repose en effet sur l'engagement de tous.

LES ACTION MENEES

Les actions de la DGFIP en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle se traduisent notamment par :

☆ La mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur de ces deux thématiques

Dans le prolongement de la signature du plan ministériel égalité professionnelle 2020-2022 (intervenue le 9 mars 2020), la DGFIP a présenté son propre plan d'actions triennal en CTR le 1^{er} février 2021. Ce plan est désormais en ligne sur la page Diversité-Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse, entièrement repensée en 2021. Elle participe par ailleurs, aux réflexions menées au niveau ministériel pour la rédaction d'un nouveau plan d'actions Diversité.

☆ Une diversification de ses recrutements

La DGFIP a recruté, en 2020, 122 agents par la voie du PACTE

La DGFIP compte désormais 5 classes préparatoires intégrées, organisées par l'ENFiP en faveur d'étudiants ou de demandeurs d'emploi de condition modeste, auprès des établissements de formation de Clermont-Ferrand, de Noisiel, de Lyon, de Noisy Le Grand et de Nevers : 81 élèves étaient présents en 2020 lors de la rentrée de ces différentes classes.

☆ Une meilleure intégration des personnes en situation de handicap

191 contractuels handicapés ont été recrutés en 2020.

☆ Des recrutements pour favoriser la cohésion sociale

134 volontaires du service civique et 181 apprentis ont été accueillis à la DGFIP en 2020.

62 collégiens de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP) ont accompli un stage dans les services de la DGFIP en 2020.

☆ La recherche en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée

La DGFIP décline en 2021 dans un protocole national adopté lors du CTR le 19 avril, les dispositions réglementaires issues du décret 2016-151 modifié qui autorise notamment le recours au télétravail ponctuel.

☆ L'organisation d'actions communication

La DGFIP réalise chaque année des actions de communication à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (le 8 mars) et de la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (le 17 mai).



☆ Un engagement contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel



La DGFIP s'est mobilisée le 25 novembre 2020 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes et a rappelé les différents dispositifs déployés dans le cadre du plan de lutte gouvernemental contre les violences au sein du couple.

☆ La prévention et la lutte contre les discriminations

Cette problématique est abordée dans les stages de formation initiale et certains stages de prises de fonction.