

## Groupe de travail Égalité professionnelle du 6 novembre 2020

### FICHE DE PRESENTATION

Après avoir contribué à l'élaboration du plan ministériel égalité professionnelle, la DGFiP décline désormais les cinq axes de ce plan au bénéfice de ses personnels et en collaboration avec des acteurs RH.

#### UNE PARTICIPATION ACTIVE AUX TRAVAUX MINISTERIELS

Le plan ministériel égalité professionnelle 2020-2022 a été signé le 9 mars 2020 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes par l'ensemble des directions du ministère et en présence d'Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics et d'Agnès Pannier-Runacher, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Economie et des Finances.

Cette cérémonie a ainsi marqué l'aboutissement d'un cycle de travail et d'échanges engagé en septembre 2017 avec les représentants du personnel et les directions du MEFR.

Pour l'élaboration de ce plan, le Secrétariat général s'est en effet appuyé sur une démarche participative à laquelle la DGFiP a activement contribué.

La Délégation Ile-de-France a organisé, dans le cadre du FiP Lab et en collaboration avec la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle, un forum ouvert consacré à l'égalité professionnelle, à l'occasion de sa journée découverte le 21 novembre 2017. La réflexion s'est poursuivie en 2018 grâce notamment à l'organisation d'ateliers créatifs : à Nancy à l'initiative de la Délégation Est, au Bercy Lab à l'initiative du Secrétariat général (avec la participation de bureaux RH de la DGFiP) et enfin à Montpellier à l'initiative de la Direction des douanes d'Occitanie, avec la participation d'agents de la DGFiP.

L'année 2019 a été pour sa part jalonnée par la tenue de nombreux groupes de travail et réunions techniques auxquels la DGFiP a participé.

#### UNE DEMARCHE COLLABORATIVE DE CO-CONSTRUCTION

Dans le respect des dispositions de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et conformément aux axes du plan ministériel, le plan d'actions de la DGFiP est construit autour de cinq priorités visant à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, à lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers, à garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels, à prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et enfin à améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

Afin de définir sur cette base un ensemble d'actions concrètes et opérationnelles, répondant aux attentes des personnels et du réseau, le Bureau RH-2C en charge de ces sujets a associé à ses travaux les bureaux RH de l'administration centrale ainsi que l'ENFIP.

L'ensemble de ces acteurs ont ainsi été conviés à un premier comité de pilotage le 3 juillet dernier afin d'initier les travaux de co-construction du plan, à partir d'un diagnostic approfondi établi par grandes thématiques.

Des rencontres collégiales seront à nouveau organisées afin de poursuivre les travaux engagés. Des rencontres bilatérales seront par ailleurs programmées sur des thèmes spécifiques avec le bureau SPIB-2A et la Mission de modernisation, de pilotage et de rénovation de l'organisation des ressources humaines.

Parallèlement, les référents diversité-égalité professionnelle positionnés au sein des délégations (RIRH) ont également été invités à formuler des propositions d'actions. Ils seront ensuite associés à la mise en œuvre de certaines actions en partenariat avec des acteurs locaux particulièrement engagés sur ce sujet.

Deux documents ont été établis à partir de ces échanges et sont soumis à discussion dans le cadre de ce groupe de travail :

- un état des lieux de l'égalité professionnelle à la DGFIP dressé à partir des données issues du bilan social et en liaison avec les bureaux de gestion RH : ce diagnostic permet de mesurer l'efficacité des dispositifs actuels de promotion, de mobilité, de formation et d'amélioration des conditions de vie au travail de la DGFIP au regard de l'égalité professionnelle et d'objectiver les points à traiter.
- un projet de plan d'actions égalité professionnelle organisé en 20 mesures et 52 actions, tenant compte des spécificités de la DGFIP et complété par des indicateurs permettant d'en assurer le suivi.

\*\*\*

\*