



Plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Janvier 2021

Sommaire

Axe 1 Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

<u>Mesure 1 : Informer les parents sur leurs droits</u>	7
<u>Mesure 2 : Accompagner la maternité</u>	8
<u>Mesure 3 : Répondre aux contraintes familiales et accompagner davantage les aidants et les parents d'enfants malades ou en situation de handicap</u>	9
<u>Mesure 4 : Veiller au respect du temps de travail</u>	10
<u>Mesure 5 : Promouvoir le télétravail et de nouvelles modalités d'organisation du travail</u>	10

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

<u>Mesure 6 : Déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure</u>	12
<u>Mesure 7 : Rééquilibrer les métiers trop genrés</u>	12
<u>Mesure 8 : Intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection</u>	12

Axe 3 Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

<u>Mesure 9 : Objectiver les écarts de rémunération et les résorber</u>	14
<u>Mesure 10 : Analyser les écarts de trajectoire professionnelle en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes</u>	14
<u>Mesure 11 : Garantir l'égalité dans la progression de carrière</u>	14
<u>Mesure 12 : Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique et accompagner cette mobilité</u>	15
<u>Mesure 13 : Veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations</u>	15

Axe 4 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

<u>Mesure 14 : Déployer le dispositif de formation pour la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuels</u>	17
<u>Mesure 15 : Orienter les agents victimes de violences et traiter les plaintes dans le respect du principe de « Tolérance zéro »</u>	18

Axe 5 Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité femmes - hommes

<u>Mesure 16 : Impliquer l'encadrement supérieur et les managers dans le respect des engagements du plan</u>	20
<u>Mesure 17 : Renforcer le rôle et la visibilité des référents Diversité-Egalité professionnelle</u>	20
<u>Mesure 18 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social</u>	20
<u>Mesure 19 : Décliner le plan ministériel égalité professionnelle à la DGFIP</u>	21
<u>Mesure 20 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents</u>	21

Préface

La DGFIP mène depuis plusieurs années une politique active en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Ses actions ont visé notamment à veiller à supprimer les freins au déroulement de carrière, à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et à former les agents notamment sur la lutte contre les discriminations.

Depuis février 2018, la DGFIP comme les autres directions des ministères économiques et financiers détient le label égalité attribué par l'AFNOR qui reconnaît les actions entreprises en faveur de la parité.

Dans ce contexte, la DGFIP réaffirme aujourd'hui son engagement en déclinant le plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en proposant des actions tenant compte de ses spécificités.

La démarche engagée en association avec les référents diversité-égalité professionnelle locaux (positionnés au sein des délégations) et les bureaux RH de l'administration centrale répond à la volonté d'appréhender au mieux les attentes des directions et de construire un ensemble de mesures opérationnelles au service de l'égalité.

Ainsi et dans le respect des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique et conformément aux axes du plan ministériel, le plan d'actions de la DGFIP est construit autour des cinq priorités suivantes, elles-mêmes déclinées en 20 mesures :

- 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.

Axe 1 Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Une étude publiée par l'INSEE en octobre 2015 concernant « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? » dressait le constat suivant « *Au cours des 25 dernières années, les femmes ont consacré davantage de temps aux activités parentales, mais elles ont sensiblement réduit le temps dédié à l'entretien domestique. Cette baisse tient surtout aux changements de leurs pratiques, et dans une bien moindre mesure à la progression de l'activité féminine et aux changements des structures familiales. [...] Les hommes se sont davantage impliqués dans l'éducation des enfants, les pères peu ou non participants devenant plus rares. Toutefois, la contribution des hommes aux autres tâches domestiques est demeurée stable [...]. Cette inégale répartition montre des résistances à un partage plus égal des tâches.* »

Ce constat reste semble-t-il d'actualité.

A la DGFIP, la situation des femmes fin 2019 tend à démontrer en effet un investissement encore important de leur part dans les activités relevant de la sphère privée.



84% des bénéficiaires du temps partiel

92% des agents en congé parental

2337 femmes en télétravail à domicile (soit 3,7% des effectifs féminins au 31/12/2019).



16% des bénéficiaires du temps partiel

8 % des bénéficiaires du congé parental (contre 6% en 2015)

1202 télétravailleurs (soit 2,8% des effectifs masculins).

Dans ce contexte, la DGFIP doit s'attacher à mieux accompagner la parentalité, à notamment mieux faire connaître les droits existants et à mieux adapter l'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

Attentive aux aspirations de ses personnels, la DGFIP s'engage à promouvoir de nouvelles modalités d'organisation du travail permettant de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Axe 1 Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 1 : informer les parents sur leurs droits

Actions	Acteurs	Calendrier
<p>Créer une rubrique dédiée dans la page Diversité-Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse :</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Permettant notamment d'assurer la diffusion du Guide ministériel de la parentalité et du Guide DGAFP relatif aux congés familiaux et au temps partiel⇒ Sensibiliser les managers à ces droits en prévoyant un renvoi vers cette rubrique dans l'Espace du manager d'Ulysse cadres	RH-2C	Février 2021
<p>Accompagner les parents et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité, en les informant davantage de leurs droits</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Elaborer et diffuser une Charte de la parentalité sur les engagements de la DGFiP⇒ Garantir ainsi le droit des pères à bénéficier du congé de paternité⇒ Organiser une action de communication à l'occasion de la Journée mondiale des parents le 1er juin	RH-2C / RH-1A	2021
<p>Communiquer sur les nouveaux droits ouverts par la réglementation (notamment, décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant et décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics)</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Elaborer une fiche de communication à l'attention des agents accessible sur Ulysse (Les agents/Vie de l'agent/temps de travail)	RH-1A / RH-2A / RH-1C / RH-2C	1 ^{er} trimestre 2021



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi :

- du nombre d'agents ayant pris un **congé paternité** et du nombre global de jours pris à ce titre par rapport au nombre de jours théoriques (*cet indicateur permettra de réaliser un suivi de la mise en œuvre du doublement du nombre de jours du congé paternité à compter de 2021*)
- du nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un **congé parental**

Mesure 2 : Accompagner la maternité

Actions	Acteurs	Calendrier
<p>Elaborer une fiche réflexe à l'attention des SRH et des managers précisant les modalités d'accompagnement des femmes enceintes</p> <p>Mettre cette fiche en mise en ligne dans l'Espace du manager d'Ulysse cadres et sur la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse</p>	RH-2C /RH-1A	1 ^{er} trimestre 2021
<p>Valoriser les initiatives locales en matière d'aménagement d'espaces en faveur des femmes souhaitant allaiter ou tirer leur lait (ex : salle dédiée mise en place par la DNVSF)</p>	RH-2C	1 ^{er} semestre 2021
<p>S'assurer de la conduite d'entretiens par le chef de service avec la femme enceinte, après l'entretien avec le médecin de prévention, avant le départ en congé maternité afin de préparer au mieux le départ en congé maternité, le suivi des dossiers ainsi que d'anticiper les conditions de retour, notamment s'agissant des modalités de temps partiel et à son retour de congé maternité pour établir les meilleures conditions de reprise</p> <p>Mettre à disposition des managers dès début 2021 les fiches présentes dans l'Instruction Générale Harmonisée (IGH) relative au temps de travail pour la conduite des entretiens obligatoires avant et au retour du congé maternité : fiches qui devront être obligatoirement retournées au SRH chargé d'en assurer le suivi</p>	RH-2C RH-1A	2021-2022



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi sur échantillon représentatif du **nombre d'entretiens** tenus au départ et au retour d'un congé maternité par rapport au nombre effectif de congés maternité.

Mesure 3 : Répondre aux contraintes familiales et accompagner davantage les aidants et les parents d'enfants malades ou en situation de handicap

Actions	Acteurs	Calendrier
Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire.	ENFIP	2021
Mieux communiquer sur le don de jours de congés aux parents d'enfants gravement malades ou proche aidant	RH-1A	1 ^{er} semestre 2021
<p>Mettre en œuvre le temps partiel annualisé :</p> <p>Alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. De droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.</p>	RH-1A	2021
<p>Créer une rubrique dédiée dans la page Diversité- Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse sur les droits et dispositifs mis en place en faveur des aidants familiaux</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Permettant d'assurer la diffusion du Guide ministériel sur les dispositifs existants pour les aidants familiaux ⇒ Et de rappeler les dispositifs existants à la DGFIP (télétravail pour raisons familiales ouvert aux aidants) 	RH-2C	1 ^{er} semestre 2021
Communiquer sur la stratégie de mobilisation et de soutien des aidants lancée par le Premier ministre pour 2020-2022 et sur son déploiement (mise à disposition d'une plateforme téléphonique nationale ...)	RH-2C	2021



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi du **nombre de bénéficiaires du temps partiel annualisé** (femmes/hommes).

Mesure 4 : Veiller au respect du temps de travail

Actions	Acteurs	Calendrier
Elaborer et diffuser une Charte d'engagement pour l'équilibre des temps de vie à la DGFIP qui affirmerait le droit à la déconnexion <u>pour tous les agents</u>	RH-2C/ RH-1A	2021
Réaliser un état des lieux (femmes/hommes) du nombre d'agents écrêtés et du volume d'heures écrêtées	RH-2C	2021
A partir de ce diagnostic, prendre des mesures correctrices, le cas échéant en liaison avec les bureaux RH compétents	RH-2C / RH-1A/ MPRO-RH	2022



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi du **nombre d'agents écrêtés et du volume d'heures écrêtées (femmes/hommes)**

Mesure 5 : Promouvoir le télétravail et de nouvelles modalités d'organisation du travail

Actions	Acteurs	Calendrier
Favoriser le développement du télétravail dans un cadre règlementaire rénové au profit des femmes et des hommes de la DGFIP	RH-2C	2021
Former les managers au télétravail et au travail à distance (formations à l'accompagnement des télétravailleurs, communication, offre de coaching individuel...)	RH-2C/ ENFIP/MASEE	2021
Communiquer davantage sur le dispositif de télétravail auprès des agents : élaborer un kit de communication à l'usage des directions pour informer les nouveaux arrivants à l'occasion des journées d'accueil (présentation du dispositif, critères d'éligibilité...)	RH-2C	2021



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi du **nombre de télétravailleurs par rapport aux effectifs payés ainsi qu'un suivi par sexe du nombre de télétravailleurs par rapport aux effectifs payés femmes/hommes.**

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

Selon le Défenseur des droits « les stéréotypes (dans l'emploi) génèrent des présupposés au sujet des compétences et des aptitudes à exercer certaines fonctions (« les hommes dirigent mieux les équipes car ils gèrent mieux le stress que les femmes », « une directrice des ressources humaines sera plus à même qu'un homme de comprendre la souffrance des employés » etc.).

Ces présupposés limitent les choix et opportunités des individus dans la recherche d'un emploi et empêchent certaines catégories de personnes d'accéder à des postes à responsabilités («plafond de verre ») ou les cantonnent à certains secteurs (paroi de verre)».¹

La représentation des femmes est importante dans les effectifs de la DGFIP et pourtant, un déséquilibre des sexes existe encore dans certains métiers :



- 59% parmi les effectifs de la DGFIP
- 31% parmi les chefs de service comptable
- 22% parmi les géomètres du cadastre.
- 17% parmi les agents techniques

Un constat similaire peut être dressé pour les hommes peu présents dans certains domaines professionnels (les ressources humaines par exemple).

Ainsi, réussir à attirer des femmes dans des métiers jusqu'ici essentiellement exercés par des hommes demeure toujours une problématique d'actualité. Toutefois, la question s'élargit également à inciter les hommes à exercer des métiers perçus comme féminins.

A l'heure actuelle, la part des femmes dans les emplois de commandement reste encore minoritaire dans les effectifs d'AFIP et d'AGFIP (29% au 31/12/2019), même si leur représentation dans ces grades progresse depuis ces dernières années.

La DGFIP doit s'engager dès lors à poursuivre ses actions de sensibilisation pour faire prendre conscience à chacun(e) des stéréotypes dont il (elle) est porteur, à lutter contre l'autocensure qui peut conduire des hommes et des femmes à renoncer à exercer certains métiers et à intégrer l'exigence de mixité dans ses processus de recrutement et de formation.

¹ [Fiche thématique du défenseur des droits « Déconstruction des stéréotypes et préjugés »](#)

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

Mesure 6 : Déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure

Actions	Acteurs	Calendrier
Poursuivre l'organisation d'actions fortes de communication sur ce sujet (ex : action de communication menée à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars) et leur déclinaison dans chaque direction	RH-2C	2020-2022
S'assurer de l'absence de stéréotypes dans toutes les formations assurées par la DGFIIP	ENFIP	2020-2022

Mesure 7 : Rééquilibrer les métiers trop genrés

Actions	Acteurs	Calendrier
En matière de recrutement, s'assurer systématiquement de la féminisation de l'intitulé des postes sur les fiches de postes et publications associées (offres d'emploi sur le site Place de l'emploi public par exemple)	RH-1B/ RH-1C/ RH2A	2021
Réaliser des campagnes d'information sur les métiers, en interne et en externe, aujourd'hui trop genrés notamment les métiers techniques et numériques	Cabinet communication / DGSSI/ ENFIP	2020-2022

Mesure 8 : Intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection

Actions	Acteurs	Calendrier
Utiliser les formations à destination des managers recruteurs pour les sensibiliser au sujet et à l'intérêt de la mixité	ENFIP / RH-2C	2020-2022
Assurer un suivi régulier de la parité en matière de recrutement de contractuels	RH2C/RH-1C	2020-2022
Assurer un suivi régulier de la parité des jurys de concours et de sélections et des présidences de jury	ENFIP/RH-2C/ RH-1B	2020



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi de la part des femmes et des hommes :

- parmi les postulants et les candidats retenus lors des recrutements de contractuels
- dans la composition des jurys de concours et sélections et des présidences de jurys

Axe 3 Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Alors que le droit de l'Union européenne garantit le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » et que le statut de la fonction publique garantit pour sa part l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps et fonction identiques, persistent dans la Fonction publique. En cause notamment : la « ségrégation professionnelle », mentionnée plusieurs fois dans des études de l'Insee.

Ces différences s'expliquent, notamment par une répartition inégale des femmes et des hommes dans les fonctions ou les métiers les plus rémunérateurs, par une distribution inégale des femmes et des hommes par corps et à l'intérieur des corps ou enfin par des régimes indemnitaires souvent liés à des sujétions ou à des fonctions spécifiques occupées majoritairement par des hommes. Ainsi, le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents représente « la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » dans la fonction publique d'État.

Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également sur le montant des futures pensions de retraite. La DGFIP s'engage dès lors à identifier et chiffrer précisément ces écarts pour mieux les traiter.

Par ailleurs, si la part des femmes parmi l'ensemble des cadres supérieurs progresse régulièrement à la DGFIP, leur représentation dans certains grades doit encore s'améliorer et il appartient à la DGFIP de faciliter la résorption de ce « plafond de verre ».



48% parmi l'ensemble des cadres supérieurs au 31/12/2019

32% parmi les AFIP

24% parmi les AGFIP de classe normale

26% parmi les AGFIP de 1ère classe

Enfin, dans le cadre de la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité et de la relocalisation, la DGFIP doit être tout particulièrement attentive à la situation des femmes et des hommes concernés par ces réorganisations en veillant dans toute la mesure du possible à tenir compte des aspirations de chacun.

Axe 3 Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Mesure 9 : Objectiver les écarts de rémunération et les résorber

Actions	Acteurs	Calendrier
Mesurer les écarts de rémunération en s'appuyant sur la méthodologie retenue par la DGAFP ainsi que sur un outil dédié et en faire un bilan	SPiB-2A	2021-2022
Le cas échéant et à partir du diagnostic établi, définir un calendrier permettant la mise en œuvre des mesures de résorption des écarts constatés et plus particulièrement pour les emplois à prédominance féminine.	RH-1A SPiB-2A	2022

Mesure 10 : Analyser les écarts de trajectoire professionnelle en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes

Actions	Acteurs	Calendrier
Réaliser des études ciblées de cohortes de femmes et d'hommes (le périmètre de l'étude reste à préciser)	RH-1B RH-1C RH-2A	2021-2022

Mesure 11 : Garantir l'égalité dans la progression de carrière

Actions	Acteurs	Calendrier
Etablir un diagnostic des viviers existants et identifier les grades pour lesquels un déséquilibre est constaté et définir les correctifs adaptés	RH-1B	2021
Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois à la décision du gouvernement et les emplois des directions	RH-1B / Délégation des cadres et personnels de centrale	2021-2022
En cas de déséquilibre constaté , mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés pour susciter davantage de candidatures féminines	RH-1B, MASEE, ENFIP	2021-2022

Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi de **la part des femmes primo-nommées dans les emplois de direction** (Pour mémoire : cibles Contrat d'objectifs et de moyens : 2020 :40% ; 2022 : 50%)

Mesure 12 : Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique et accompagner cette mobilité

Actions	Acteurs	Calendrier
Dans le cadre des lignes directrices de gestion, veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps concerné		2021-2022
Etudier des pistes d'amélioration pour limiter l'impact des mobilités géographiques (réduction délai de séjour, sélection au choix pour les cadres ...)	RH-1B / RH-1C / RH-2A / Délégation à la gestion des cadres et personnels de centrale	2021-2022
Elaboration d'un référentiel de compétences managériales pour objectiver les compétences dans le cadre de sélections aux choix		1 ^{er} trimestre 2021
Communiquer sur l'accompagnement des familles en s'appuyant sur les dispositifs existants et proposer une offre d'accompagnement personnalisée pour les agents concernés par des réorganisations	RH-2C	2021-2022



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi de la part globale des recrutements annuels des cadres réalisés au choix et la part des femmes et des hommes parmi les postulants et parmi les candidats retenus.

Mesure 13 : Veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations

Actions	Acteurs	Calendrier
Etablir un diagnostic des effets des règles de gestion applicables dans le cadre du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) et de la relocalisation		2021-2022
Réaliser le suivi d'un panel d'agentes et d'agents concernés par le NRP et la relocalisation sur la durée du plan .	RH-2C/ Direction de projet NRP	



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, calculer sur ce panel d'agentes et d'agents, la part de femmes et d'hommes ayant pu bénéficier du travail à distance dans le cadre du NRP.

Axe 4 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le guide du secrétariat général du MEFR intitulé [« Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail »](#) diffusé à l'occasion de la « Journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes » du 25/11/2018 indique que *« les hommes comme les femmes peuvent être victimes de violences sexistes et sexuelles. Toutefois, les études menées montrent que les victimes de violences sexistes et sexuelles sont majoritairement des femmes. »*

Les femmes sont trois fois plus souvent victimes de violences sexuelles et dans 98% des cas, les auteurs des violences sexistes ou sexuelles sont des hommes.

Les violences sexistes et sexuelles au travail font partie intégrante des violences faites aux femmes. Selon une étude de l'Insee, intitulée « Cadre de vie et sécurité », publiée en 2016, 6% des agressions sexuelles interviennent dans la sphère professionnelle et 11% des gestes déplacés sont subis sur le lieu de travail. »

Dans ce contexte, la DGFIP se doit d'être exemplaire en la matière pour participer à l'évolution des mentalités et garantir à ses personnels la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention et au traitement des actes de violences sur le lieu de travail.

Aussi, elle s'engage dès 2020 à former et sensibiliser ses personnels conformément aux dispositions de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique mais également à informer les agents victimes ainsi qu'à outiller les services RH et les managers, souvent démunis dans la gestion de ces situations.

Axe 4 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Mesure 14 : Déployer le dispositif de formation pour la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuelles

Actions	Acteurs	Calendrier
Mettre en œuvre un plan de formation à destination de publics prioritaires (services RH, cadres dirigeants, cadres encadrants) en charge de ces sujets et sensibiliser les autres personnels à cette thématique, avec l'objectif de former l'ensemble des personnels selon des modalités adaptées.	RH-2C RIRH ENFIP	2020-2022
Assurer une communication autour de cet engagement	RH-2C	2020-2022
Valoriser des initiatives internes en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment : Initiative de Cap numérique et de GF1 sur la suppression de l'adresse d'envoi sur certains avis en ligne d'imposition qui comportaient la nouvelle adresse du conjoint victime de violences conjugales. Initiative de la DRFIP de Haute-Garonne (31) qui a élaboré une fiche de signalement sur le harcèlement et les violences au travail et créé une rubrique sur son intranet pour la sensibilisation de ses personnels	RH-2C	2021

Un plan de formation à la prévention et lutte contre violences sexistes et sexuelles est en cours de déploiement. Les premières actions de formation, prévues initialement au cours du 1er semestre 2020 ont été décalées au second semestre 2020 compte tenu du contexte sanitaire.



Indicateur de suivi :

Pour mesurer l'impact de ces mesures, assurer sur la durée du plan le suivi de **la part des agents formés sur le nombre d'agents à former.**

Mesure 15 : Orienter les agents victimes de violences et traiter les plaintes dans le respect du principe de « Tolérance zéro »

Actions	Acteurs	Calendrier
Communiquer sur le dispositif ministériel de « prévention et de lutte contre les discriminations » (Cellule d’alerte et d’écoute) élargi au traitement des plaintes pour violences sexistes et sexuelles (agissements sexistes, harcèlement sexuel et agression sexuelle) et sa déclinaison à la DGFIP (fiche de signalement, référents sur ces sujets)	RH-2B /RH-2C/ Médiation sociale	2020
Communiquer auprès des directions sur l’obligation d’affichage des dispositions légales relatives au harcèlement moral et sexuel (articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal relatif au harcèlement moral et sexuel) dans les lieux de travail	RH-2C	2021
Communiquer sur l’attribution de logements d’urgence par l’ALPAF et l’existence de chèques nuitées	RH-2C	1 ^{er} semestre 2021
Elaborer une fiche reflexe à destination de SRH/managers pour la prise en charge des victimes de violences et assurer sa diffusion sur la page Diversité /EP d'Ulysse	RH-2C	2 ^{ème} semestre 2021
Elaborer une fiche reflexe à destination de SRH/managers pour la prise en charge des victimes de violences conjugales et assurer sa diffusion sur la page Diversité /EP d'Ulysse	RH-2C	2 ^{ème} semestre 2021

Axe 5 Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité femmes - hommes

La mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle inscrites dans ce plan nécessite la mise en place d'une gouvernance renforcée au plus près des services et des personnels.

Cette gouvernance s'appuie notamment :

- sur une implication accrue de l'encadrement et des managers dans le respect des engagements du plan
- sur un renforcement de la visibilité des référents diversité-égalité professionnelle , trop souvent méconnus : 8% de taux de notoriété selon un sondage réalisé en 2018 par le Secrétariat général auprès des agents du MEFR (75% d'agents de la DGFIP parmi les répondants)
- et enfin, sur un dialogue social structuré permettant de suivre et de mesurer l'efficacité des actions engagées.

Enfin, l'amélioration de la communication sur cette thématique doit favoriser la sensibilisation des personnels à l'égalité professionnelle et leur permettre de mieux appréhender les chantiers engagés et les progrès accomplis par la DGFIP à l'occasion de la mise en œuvre du plan d'actions.

Axe 5 Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité

Mesure 16 : Impliquer l'encadrement supérieur et les managers dans le respect des engagements du plan

Actions	Acteurs	Calendrier
Intégrer l'égalité professionnelle dans le contrat d'objectifs et de moyens		2020
Intégrer l'égalité professionnelle dans le dialogue de gestion	SPiB-1A	2021
Prévoir une présentation du plan directionnel en faveur de l'égalité professionnelle par le responsable territorial dans chaque direction		2021
Intégrer dans les cursus de formation des managers la dimension égalité professionnelle (mixité des métiers, déconstruction des stéréotypes et de prévention des violences sexistes et sexuelles)	RH-2C/ ENFIP	2021-2022

Mesure 17 : Renforcer le rôle et la visibilité des référents diversité-égalité professionnelle

Actions	Acteurs	Calendrier
Elaborer une lettre de mission pour la référente nationale et les référents locaux et assurer leur diffusion sur les intranets	RH-2C	2021
Mentionner les fonctions de référent (national ou local) dans les organigrammes et tous les supports de présentation des agents et des structures	RH-2C / RIRH	2020 2021

Mesure 18 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Actions	Acteurs	Calendrier
Organiser un GT directionnel sur les actions portées par la direction	RH-2C	2 ^{ème} semestre 2020
Prévoir un rendez-vous annuel avec les représentants du personnel sur le suivi du plan	RH-2C	2021-2022

Mesure 19 : Décliner le plan ministériel égalité professionnelle à la DGFIP

Actions	Acteurs	Calendrier
Etablir un plan d'actions directionnel sur la base des axes et mesures proposées dans le plan ministériel et définir des indicateurs de suivi associés	RH-2C / BUREAUX RH AC / ENFIP	2020
Elaborer annuellement un bilan directionnel sur les actions menées et mettre en place le cas échéant, des actions correctrices	RH-2C	2021-2022

Mesure 20 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents

Actions	Acteurs	Calendrier
Engager une réflexion sur la refonte de la page Diversité – Egalité professionnelle d'Ulysse et sur son positionnement dans l'intranet Ulysse (rendre la page plus visible)	RH-2C	2020-2021
Inviter l'ensemble des directions de la DGFIP à créer une rubrique diversité-égalité professionnelle sur leur intranet local qui "pointerait" sur la page Diversité-EP de l'intranet 'Ulysse national et valoriserait le cas échéant les actions menées localement	RH-2C / RIRH/ Chargés de communication locaux	2021



Direction générale des Finances publiques
Service des Ressources humaines
Sous-direction de la Gestion des personnels et des parcours professionnels
Bureau RH-2C