



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

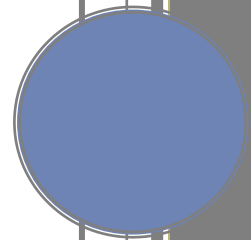
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

 DIRECTION GÉNÉRALE DES  
FINANCES PUBLIQUES

# Diversité et Égalité professionnelle



**Bilan 2020**





# Diversité et Egalité professionnelle

## Sommaire

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Gouvernance</b> .....  | 3  |
| <b>2. Résultats des diagnostics</b> .....  | 4  |
| 2.1. Saisines de la Cellule ministérielle d'écoute et de traitement des discriminations                            |    |
| 2.2. Observatoire interne 2020   |    |
| <b>3. Lancement des travaux d'élaboration du plan d'actions DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle</b> ..... | 6  |
| <b>4. Actions réalisées</b> .....  | 7  |
| 4.1. Recrutements  |    |
| 4.2. Mesures de cohésion sociale   |    |
| 4.3. Accueil et intégration  |    |
| 4.4. Gestion des carrières et conditions de vie au travail   |    |
| 4.5. Formations  |    |
| <b>5. Communication interne</b> .....  | 19 |
| <b>6. Cahier des initiatives locales</b> .....   | 23 |

# 1. Gouvernance

Désigné au sein des services de l'administration centrale (bureau RH-2C), **le référent national Diversité-Egalité professionnelle de la DGFIP** assure la déclinaison des mesures arrêtées au niveau ministériel ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle en liaison avec les bureaux de gestion RH, l'École Nationale des Finances publiques (ENFIP) et les référents locaux (RIRH) placés au sein de chaque délégation interrégionale.



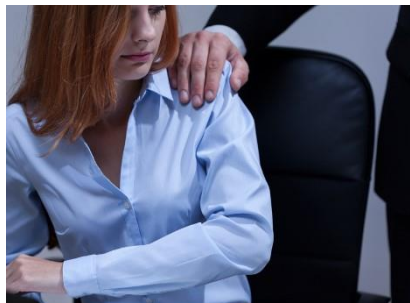
(\*) : Situation au 1<sup>er</sup> septembre 2021

**Les référents locaux** relaient la politique ministérielle et directionnelle auprès des directions relevant de leur périmètre et procèdent au recensement des actions organisées sur la thématique dans leur ressort territorial pour restitution auprès du référent national.

Ils organisent 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 (journée internationale des droits des femmes, journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes).

## 2. Résultats des diagnostics

### 2.1. Saisines de la cellule ministérielle d'écoute et de traitement des discriminations



La cellule de prévention des discriminations du MEFR a transmis 4 dossiers à la DGFIP au cours des 10 premiers mois de l'année 2020 pour étude et analyse. Les motifs de discrimination évoqués étaient les suivants : origine, état de santé, situation de handicap, situation de famille, activité syndicale. Aucun cas de discrimination n'a été avéré.

En novembre 2020, le fonctionnement de la cellule a été confié 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.

La cellule Allodiscrim a pour missions d'écouter et d'analyser la situation signalée par l'agent, victime présumée ou témoin, pour établir un diagnostic, de conseiller l'agent pour trouver une solution et, dans le cas de pratiques discriminatoires avérées, de l'accompagner pour y mettre un terme.

6 agents de la DGFIP ont saisi Allodiscrim au cours des mois de novembre et décembre 2020 pour des suppositions de discrimination (sur la base des critères suivants : handicap, état de santé, grossesse) et de harcèlement sexuel. 3 de ces dossiers ont été clôturés fin décembre 2020 après une prise en charge par la cellule se traduisant par une simple information ou une médiation, ces situations ne relevant pas d'une discrimination, les autres étant toujours en cours d'instruction.

### 2.2. Observatoire interne 2020

Initialement prévu fin 2020, l'Observatoire interne s'est finalement déroulé, en raison du contexte sanitaire, du 6 au 15 février 2021 auprès de l'ensemble des agents du MEFR. Cette enquête a offert à chacun l'occasion de s'exprimer sur son travail et la façon dont il le perçoit mais également sur ses conditions de travail.

99.533 agents de la DGFIP ont été invités à participer via un questionnaire électronique. 33.515 ont complété l'enquête, soit un taux de participation de 34%.



Interrogés sur l'attention portée aux sujets de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations :

\* 66% des répondants ont affirmé être satisfaits de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle

\* 11% (soit 3642 personnes) ont eu le sentiment d'avoir été victimes de discriminations au cours de la dernière année sur leur lieu de travail. Les critères de discrimination évoqués (plusieurs réponses possibles) sont :

Etat de santé : **20%**

Sexe : **16%**  
Âge : **15%**  
Appartenance syndicale : **11%**  
Apparence physique : **10%**  
Origine ethnique : **9%**  
Handicap : **9%**  
Orientation sexuelle : **3%**  
Identité de genre : **1%**  
Autres<sup>1</sup> : **49%**

\* Les trois principaux obstacles rencontrés par les répondants dans leur parcours professionnel sont :

Il y a peu de postes disponibles : **38%**  
Je ne suis pas mobile géographiquement : **24%**  
Le manque d'information sur les perspectives d'évolution : **22%**  
Le manque d'appui de ma hiérarchie : **19%**  
Il est trop complexe de changer d'administration : **18%**  
Mon corps, mon grade : **14%**  
Mon âge : **14%**  
Il n'y a pas d'obstacle : **13%**  
J'ai besoin de formation : **13%**  
Mon ancienneté : **9%**  
Je suis trop spécialisé(e) : **8%**  
Je suis trop généraliste : **3%**  
Mon appartenance à une minorité : **3%**  
Mon sexe : **2%**  
Ma qualité d'agent contractuel : **0,4%**

---

<sup>1</sup> Il s'agit des autres critères de discrimination reconnus par [l'article 225-1 du code pénal](#).

### 3. Lancement des travaux d'élaboration du plan d'actions DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle



A l'issue d'un cycle de travail et d'échanges engagé en septembre 2017 avec les représentants du personnel et les directions du MEFR, 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 qui ont tenu un discours déterminé.

*« Ce combat, on doit le mener évidemment pour des raisons sociétales et sociales, on doit aussi le mener parce que au fond, ne pas donner les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes, c'est se priver d'un accès aux meilleurs talents et donc c'est se priver de la capacité d'être plus compétitifs dans l'économie et d'être plus efficace ou efficients dans l'administration publique ».*

Agnès Pannier-Runacher  
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Economie et des Finances

*« Ce plan d'action, c'est la volonté d'avoir des métiers plus mixtes, de rétablir l'égalité salariale et rétablir l'égalité en matière d'accès à la promotion, au déroulement de carrière ou encore de mieux lutter contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, permettre de concilier la vie professionnelle et personnelle ».*

Olivier Dussopt,  
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

Dans le prolongement, la DGFIP a lancé au cours du premier semestre 2020 les travaux d'élaboration de son plan d'actions en déclinaison du plan ministériel, en association avec les bureaux RH de l'administration centrale et l'ENFIP.

L'ensemble de ces acteurs ont été conviés à un comité de pilotage le 3 juillet 2020 afin d'initier les travaux de co-construction du plan, à partir d'un diagnostic approfondi établi par grandes thématiques. Parallèlement, les référents diversité-égalité professionnelle positionnés au sein des délégations (RIRH) ont également été invités à formuler des propositions d'actions.

Deux documents ont été établis à partir de ces échanges et ont été soumis à discussion dans le cadre d'un groupe de travail OS organisé le 6 novembre 2020 :

- 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 a permis 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, tenant compte des spécificités de la DGFIP et complété par des indicateurs permettant d'en assurer le suivi.

Le plan d'actions (amendé des observations et propositions des représentants du personnel) a été présenté en CTR le 1<sup>er</sup> février 2021.

## 4. Actions réalisées en faveur de la diversité, de la prévention des discriminations et de l'égalité professionnelle

### 4.1. 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

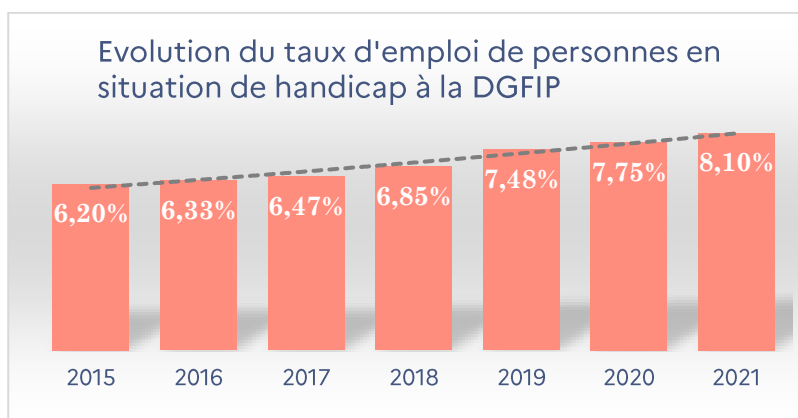
La DGFIP organise chaque année une campagne de recrutement de contractuels handicapés de catégories A, B et C. Les candidats retenus sont recrutés sous contrat d'engagement d'une durée d'un an, à l'issue duquel ils ont vocation à être titularisés.

191 personnes en situation de handicap ont été recrutées en 2020 par la voie contractuelle (contre 143 en 2017, 166 en 2018 et 160 en 2019), dont 64% concernent la catégorie C.

71,2% des agents recrutés sont des femmes.

| 2020          | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| <b>Femmes</b> | 14          | 28          | 94          | 136   |
| <b>Hommes</b> | 10          | 17          | 28          | 55    |
| <b>Total</b>  | 24          | 45          | 122         | 191   |

Le taux d'emploi<sup>2</sup> de personnes en situation de handicap est en constante progression : il s'établit à 8,1 % en 2020 (contre 6,85% en 2017, 7,48% en 2018 et 7,75% en 2019).



La DGFIP comptait 8138 agents déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2020, répartis de la manière suivante :

| Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|-------------|-------------|-------------|
| 18 %        | 39%         | 43%         |

<sup>2</sup> L'article 5212-2 du code du travail impose à tout employeur occupant au moins vingt salariés, une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.



## Par la voie contractuelle, en faveur de jeunes peu diplômés (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 (depuis la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté) sortis du système scolaire sans qualification ou peu diplômés et non titulaires du baccalauréat.

La loi du 27 janvier 2017 précitée a également ouvert l'accès à ce parcours 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.

122 personnes ont été recrutées en 2020 au titre du PACTE :

- 102 agents administratifs (78% de femmes),
- 20 agents techniques (5% de femmes).

La part des femmes diminue dans le recrutement PACTE, dans un contexte de moindres recrutements.

| 2020        | Tranche 2020 | Tranche 2019 | Tranche 2018 | Tranche 2017 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Femmes      | 81           | 90           | 91           | 94           |
| Hommes      | 41           | 40           | 40           | 38           |
| Total       | 122          | 130          | 131          | 132          |
| Part femmes | 66%          | 69%          | 69%          | 71%          |

La part des agents âgés de 45 ans et plus augmente progressivement.

| Répartition par âge | Tranche 2020 | Tranche 2019 | Tranche 2018 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| Moins de 29 ans     | 63%          | 74%          | 83%          |
| 45 ans et plus      | 37%          | 26%          | 17%          |

Le parcours de formation des agents PACTE recrutés en 2020 a été rénové<sup>3</sup>.

Il 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...).

<sup>3</sup> Cf. note ENFIP PF-64-2020 du 18/12/2020.

## 4.2. 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<sup>4</sup>, d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national<sup>5</sup> en combinant une formation théorique en établissement de formation et une formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil.

La DGFIP a poursuivi en 2020 sa politique d'accueil d'apprentis.

181 jeunes ont été accueillis en 2020 au sein des services de la DGFIP dont 2 en situation de handicap.

| 2020   | Tranche 2020 | Tranche 2019 | Tranche 2018 | Tranche 2017 |
|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Femmes | 103          | 109          | 119          | 123          |
| Hommes | 78           | 81           | 76           | 74           |
| Total  | 181          | 190          | 195          | 197          |

La DGFIP comptait ainsi **au 31/12/2020 251 apprentis** (114 hommes et 137 femmes) dont 3 en situation de handicap, dans l'ensemble de ses services<sup>6</sup> :

- Les femmes restent majoritaires (55 %) contre 45 % pour les hommes.
- Les apprentis se situent, en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (69 %). 18 % sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 13% ont plus de 26 ans.
- Les contrats d'un an ou de moins d'un an (de 8 à 14 mois) représentent 46 % de l'ensemble des contrats. La majorité des contrats (48 %) a une durée de 2 ans (de 20 à 26 mois). Quelques contrats ont été signés pour 3 ans (6 %), notamment pour des diplômes d'ingénieur en informatique.
- Plus d'un apprenti sur deux (58%) préparent un diplôme de niveau BAC +3 ou supérieur (dont 30% master2, ingénieur et 28% master1, licence, bachelor).
- 36 % des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC+2 (BTS, DUT) et 6 % un diplôme de niveau Baccalauréat.

**Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis** sont la gestion fiscale (part de 39% de l'ensemble des contrats), l'informatique (22 %) et le secteur public local (16 %). D'autres familles de métiers accueillent des apprentis, telles que le domaine, la communication, la fonction comptable de l'Etat, les ressources humaines, le budget-logistique, la relation à distance et service à l'utilisateur, les études et audits.

**Par ailleurs, le dispositif suscite chez certains apprentis un intérêt pour poursuivre une carrière au sein des services de la DGFIP** : parmi les apprentis accueillis en 2019-2020, 59 apprentis ont poursuivi leurs études, dont 18 ont vu leur contrat renouvelé à la DGFIP pour préparer le diplôme supérieur ou un autre diplôme ; 10 ont signé un contrat à durée déterminée (CDD) à la DGFIP (2 A, 4 B et 4 C) et 2 ont été recrutés en qualité de contractuels handicapés (1 B et 1 C) et 11 ont été lauréats de concours externes à la DGFIP (7 A et 4 C).

<sup>4</sup> La limite d'âge ne s'applique pas aux personnes en situation de handicap (article L6222-2 du Code du travail).

<sup>5</sup> A titre d'information : la limite d'âge de 25 ans a été portée à 29 ans révolus par l'article 13 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<sup>6</sup> Cf. note de service RH2C /2021/02/1339 du 09/02/2021.

## 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 trois types de mission 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)
- et enfin, une mission tendant à faire connaître les finances publiques et en particulier les impôts aux jeunes en milieu scolaire.

Depuis 2015, la DGFIP participe activement à l'engagement de volontaires du service civique dans ses services déconcentrés. Elle a obtenu le 27 juillet 2018, le renouvellement (pour trois ans) de son agrément au titre de l'engagement de service civique.

Ce recrutement a été fortement impacté par la crise sanitaire : en effet, la DGFIP a seulement accueilli **134 volontaires du service civique** en 2020 (contre 556 en 2019, 732 en 2018 et 584 en 2017) en deux vagues d'engagement<sup>7</sup> :

| 2020         | Vague principale <sup>8</sup> | Vague complémentaire <sup>9</sup> |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Femmes       | 91                            | 1                                 |
| Hommes       | 40                            | 2                                 |
| <b>Total</b> | <b>131</b>                    | <b>3</b>                          |

### Le déroulement des missions a été fortement perturbé par la crise sanitaire :

La mise en place du premier confinement à la mi-mars 2020 et la fermeture des accueils physiques des Centres des Finances publiques aux usagers (sauf sur RDV) qui en a découlé, a entraîné l'interruption de la mission de tous les volontaires au sein des services, celle-ci ne pouvant pas être aménagée. Les intéressés n'ont pu reprendre leurs activités que dans le courant du mois de juin 2020 avec la réouverture des sites au public.

Compte tenu de cette situation exceptionnelle, les volontaires n'ont pas eu l'opportunité de participer à la campagne déclarative relative à l'impôt sur le revenu du printemps 2020, moment fort en termes d'affluence à l'accueil. Par ailleurs, aucune intervention à l'extérieur des CFP (en milieu scolaire ou auprès d'autres organismes (mairies, CCAS...)) n'a pu être organisée.

### Profil des engagés :

- Les volontaires engagés en 2020 étaient majoritairement des femmes (69%, contre 70% en 2019)
- Les volontaires se sont situés, en très grande majorité, dans les tranches d'âge de 18 à 23 ans : 49 % étaient âgés de 18 à 20 ans et 41 % de 21 à 23 ans.

<sup>7</sup> Source : Note RH-1C/2021/02/399 du 12 février 2021 relative à la synthèse et au bilan de l'accueil des volontaires du service civique dans les services de la DGFIP au titre de l'année 2020.

<sup>8</sup> Mars à septembre 2020

<sup>9</sup> Décembre 2020

- Dans le prolongement de 2019, la proportion de ceux disposant d'un diplôme d'études supérieures ou du Bac est restée supérieure à un niveau élevé (83 %).
- 89 étaient demandeurs d'emploi ou inactifs, soit 65 % d'entre eux.
- Seuls 2 volontaires reconnus travailleurs handicapés ont été recrutés par la DGFIP en 2020.

### 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, 64 volontaires ou anciens volontaires ont rejoint notre administration de manière pérenne en 2020 (contre 66 en 2019) : 50 ont été recrutés par concours, 11 ont bénéficié d'un recrutement PACTE et 3 d'un recrutement contractuel en raison de leur handicap.

## 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+, pour l'année scolaire 2019-2020.

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.



610 fiches de stage ont été publiées pour l'année scolaire 2019-2020 (582 pour le réseau et 28 pour l'administration centrale).

Un total de 142 collégiens a été accueilli au titre de l'année scolaire 2019-2020 (10 collégiens dans les services centraux et 132 au sein du réseau) dont 62 en 2020 (6 en administration centrale et 56 dans le réseau).

## 4.3. Accueil et intégration

### Accueil des nouveaux arrivants

Chaque année, au cours du mois de septembre, les agents nouvellement affectés dans les départements ou au sein des directions nationales ou spécialisées de la DGFIP sont accueillis par l'équipe de direction à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle l'organisation de la direction et ses missions sont présentées.

Un livret d'accueil comportant des informations pratiques sur leur nouvel environnement est remis aux nouveaux arrivants.

**1er septembre 2020**

*Communication*

**Accueil des nouveaux arrivants**

La DDFIP de l'Hérault a souhaité maintenir la traditionnelle journée d'accueil des nouveaux arrivants en adaptant son organisation en raison du contexte sanitaire actuel. C'est donc sous la forme d'une audioconférence que le Directeur départemental et l'équipe de direction ont présenté le département de l'Hérault, l'organigramme de la DDFIP et ses principales missions.

Les 146 nouveaux collègues ont également pris connaissance de diverses informations en matière de ressources humaines et de formation professionnelle et ont pu entendre l'intervention des différents partenaires sociaux (organisations syndicales, assistantes sociales, ATSCAF...).

Nous leur souhaitons une très bonne installation dans l'Hérault.



**Focus : DDFIP 34 :  
Accueil des  
nouveaux arrivants**

Une réunion d'accueil est également organisée en faveur des personnels nouvellement recrutés au sein des services centraux.

Compte tenu du contexte sanitaire, l'édition 2020 a été organisée en visioconférence.

Afin de familiariser les agents avec leur nouveau service, un lien vers le guide d'accueil des personnels nouvellement affectés en administration centrale, accessible sur l'intranet du Service d'appui aux ressources humaines (comportant des informations sur la mutuelle, l'action sociale...) a été mis à leur disposition.

Un dépliant de présentation de la politique diversité et égalité professionnelle de la DGFIP est intégré à ce guide.



## Dispositif d'intégration mis en place en faveur des personnels en situation de handicap

### Un interlocuteur dédié : le correspondant handicap local

La DGFIP a mis en place un réseau de correspondants handicap locaux (CHL), au sein de chaque direction. Ils sont aujourd'hui près de 140 à exercer cette mission. Véritable acteur de proximité, le CHL assiste et conseille les chefs d'unité en matière d'insertion professionnelle des collègues en situation de handicap. Il intervient tout au long du parcours professionnel de l'agent, et est responsable de la mise en œuvre des aménagements de postes de travail.



### Diffusion du questionnaire aux Correspondants handicap locaux (CHL)

Un questionnaire relatif à l'exercice de leur mission a été diffusé en juin 2020 auprès des correspondants handicap locaux. Le taux de participation est de 83%. Près d'un tiers des CHL (32,4%) sont en fonction depuis moins de deux ans.

Par ailleurs, la DGFIP continue de **s'investir auprès des usagers**, lors de la campagne de déclaration à l'impôt sur le revenu. A ce titre, elle organise la conversion de la notice IR pour les déficients visuels grâce à l'intervention d'un prestataire spécialisé.



Une action de formation "**recruter une personne en situation de handicap**" a été proposée aux services RH et aux correspondants handicap locaux de la DGFIP. Des sessions de formation, animées sur Bercy par l'association LADAPT ont été programmées en 2020 (de mi-janvier à début mars), achevant ainsi le cycle de formation lancé en 2019 (de mi-septembre à mi-novembre). Le concept de "Form-actions" retenu a alterné les apports théoriques et les mises en situation afin d'acquérir les compétences métiers attendues.

## Participation au DUODAY

Cette initiative permet à des personnes handicapées 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 en permettant à ces personnes de découvrir les métiers exercés par les agents de la DGFIP ainsi que leur environnement de travail et aux travailleurs « valides » de prendre conscience de la réalité du handicap et de « faire tomber » certains préjugés.

A l'instar des années précédentes, la DGFIP (Bureau RH-2C) a été convié par la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, à participer le 20 février 2020, au lancement de l'édition DUODAY 2020 dont l'organisation a été annulée dans une majorité de directions en raison du contexte sanitaire.

A l'occasion de la Journée internationale du handicap du 3 décembre 2020, les correspondants handicap locaux de la DGFIP ont été invités par le bureau RH2C à informer les agents de leur direction de l'organisation du HANDI BIRDS CHALLENGE proposé par les services du Secrétariat général du MEFR (cf. cahier des initiatives locales page 24).

## 4.4. Gestion des carrières et conditions de vie au travail

### Bilan 2020 du dispositif législatif en faveur de l'accès des femmes aux emplois supérieurs

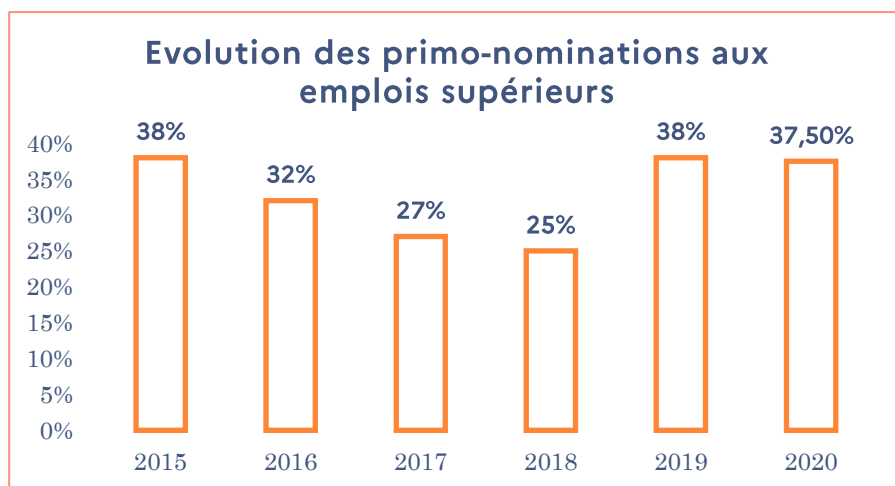
La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les primo-nominations prononcées sur les emplois listés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018.

Cette obligation s'est imposée de manière progressive avec une montée en charge qui s'est 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 prévoit pour sa part une part de femmes primo-nommées dans les emplois de direction fixée 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 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 s'établit à 37,5% en 2020.

| 2020   | Primo-nominations | %     |
|--------|-------------------|-------|
| Femmes | 9                 | 37,5% |
| Hommes | 15                | 62,5% |
| Total  | 24                |       |



### Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

Un comité technique de réseau organisé le 6 octobre 2020 sous la présidence du Directeur général des Finances publiques, a été l'occasion de présenter à l'avis des trois organisations syndicales présentes, les projets relatifs aux lignes directrices de gestion en matière de mutation et de mobilité.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a en effet supprimé, en son article 25, la compétence des CAP s'agissant notamment des actes de mobilité et prévu l'édition de lignes directrices de gestion (LDG).

Les LDG de la DGFIP relatives à la mobilité des agents prévoient les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues aux articles 60 et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 modifiée et la mise en œuvre de critères supplémentaires à titre subsidiaire en lien avec la situation familiale des agents (situation de garde alternée, famille monoparentale...).

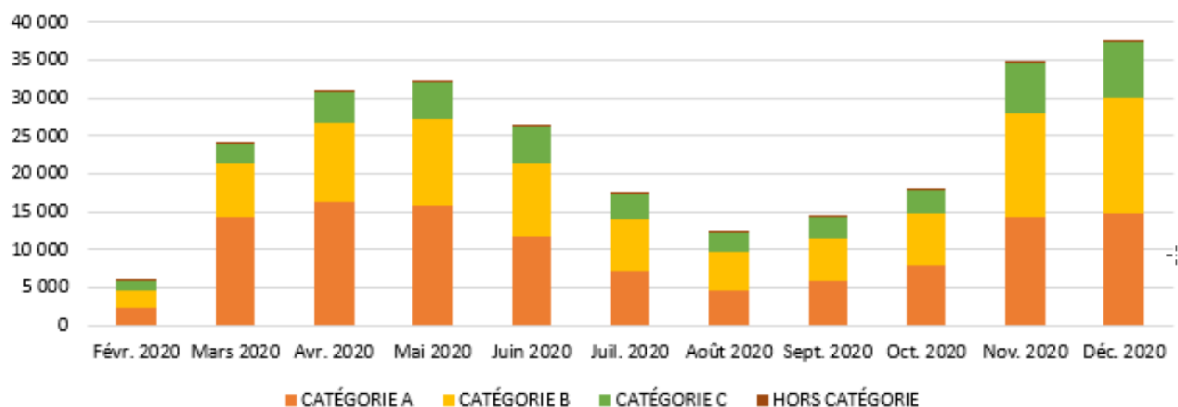
Ces lignes directrices entreront en vigueur progressivement.

## L'accompagnement de l'essor du télétravail à domicile

### Le nombre de télétravailleurs a très fortement progressé pendant la crise sanitaire

Le développement rapide du télétravail pendant la crise sanitaire a permis à la DGFIP de réduire l'exposition des agents à l'épidémie tout en contribuant fortement à la poursuite des missions, sauf dans les cas où le travail en présentiel devait être maintenu

Evolution du nombre d'agents en télétravail



### Des mesures d'accompagnement



Outre une documentation et un questions/réponses spécifiques aux ressources humaines, la DGFIP a mis à la disposition de ses personnels dans la rubrique COVID 19 de l'intranet Ulysse, le guide des parents confinés conçu par le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations pour soutenir et accompagner les parents confinés dans leur conciliation vie professionnelle / vie familiale au quotidien.

Ce document comportait également des conseils et des numéros utiles aux victimes de violences conjugales.



## Un engagement au quotidien pour accompagner la parentalité : chiffres clés

### A la DGFIP, en 2020...

#### Attendre un enfant :

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

#### Devenir parent :

- 1345 agentes ont bénéficié d'un congé de maternité ;
- 739 agents ont bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ;
- 1603 agents (dont 1300 femmes) ont bénéficié d'un temps partiel de droit pour enfant ;
- 12.147 agents ont bénéficié d'autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde ;
- Dépenses d'action sociale du MEFR afférentes aux places en crèche : 4.800.663 €(AE) /4.132.145 €(CP).

#### Et pourvoir concilier son activité professionnelle avec sa vie familiale :

- 12.938 (dont 10.972 femmes) ont bénéficié d'un temps partiel sur autorisation.

## 4.5. Formations

### Dispositif de formation initiale et continue

Depuis 2014, la formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations est intégrée à la formation initiale pour les nouveaux agents. De 2014 à 2020, 25.918 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.

## Accueil de l'association COMIN-G dans les établissements de formation



**COMIN-G** est l'association des personnels lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT) du MEFR. 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 **COMIN-G** se sont poursuivies en 2020 auprès des promotions de stagiaires (inspecteurs, contrôleurs et agents y compris ceux recrutés par la voie du PACTE).

S'agissant de la scolarité 2020/2021, les inspecteurs (en novembre 2020), les contrôleurs (en octobre 2020) et les agents administratifs<sup>10</sup> (en juin et en octobre 2020) ont visionné le film réalisé par COMIN-G dans le cadre du module de formation consacré à la lutte contre les discriminations puisque l'ENFIP n'a pas été en mesure d'organiser de conférences, compte tenu de la crise sanitaire.

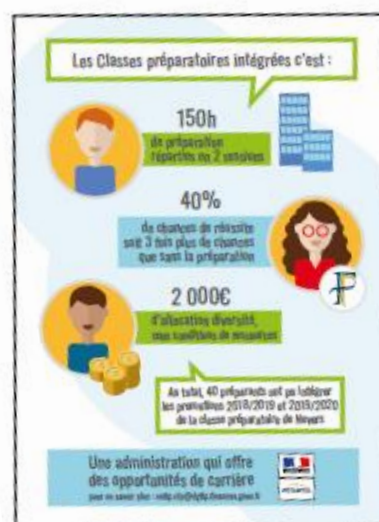
## Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les classes préparatoires intégrées (CPI) ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur.

La DGFiP compte **5 classes préparatoires intégrées (CPI)** :

1 à Clermont- Ferrand et 1 à Noisiel (concours préparés de catégorie A),  
1 à Lyon, 1 à Noisy-le-Grand et 1 à Nevers<sup>1</sup> (concours préparés de catégories B).

**81 élèves** étaient présents à la rentrée de ces différentes classes (soit environ 16 élèves en moyenne par classe).



| 2020             | Nombre d'élèves effectivement présents au début de la CPI |
|------------------|---|
| Clermont-Ferrand | 14  |
| Noisiel          | 18  |
| Lyon             | 17  |
| Noisy-Le-Grand   | 20  |
| Nevers           | 12  |
| <b>total</b>     | <b>81</b>   |

Les résultats des CPI traduisent l'intérêt du dispositif : en 2020, le nombre d'élèves reçus l'année de leur préparation (2020) est le suivant : 19 (catégorie A); 12 (catégorie B) et 37 (catégorie C).

<sup>10</sup> Les agents recrutés par la voie du PACTE (en formation à l'ENFIP à compter de février 2020) ont visionné le film au printemps 2020 (les dates diffèrent selon les établissements de formation).

Un article publié dans le numéro 75 du e-journal de la DGFIP, e-Fip, dédié aux classes préparatoires intégrées, est illustré du témoignage d'une ancienne élève, lauréate du concours d'inspecteur des Finances publiques :

### CLASSES PRÉPARATOIRES INTÉGRÉES :

**L'École nationale des Finances publiques (ENFiP) mobilisée pour favoriser l'accès à l'emploi public des étudiants et demandeurs d'emploi de condition modeste**

Afin de faciliter l'accès de tous à l'emploi public et valoriser la diversité des talents et des mérites, l'ENFiP a ouvert en 2009 des classes préparatoires intégrées (CPI). Ce dispositif d'accompagnement s'inscrit dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Il s'adresse à des étudiants ou des demandeurs d'emploi, disposant des capacités et de la motivation nécessaires, mais placés dans une situation sociale, matérielle ou personnelle moins favorisée que d'autres candidats. Il leur permet de préparer les concours externes de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé ainsi qu'un accompagnement particulier, et une aide financière.

À la DGFIP, une centaine de personnes répartie dans différents établissements de l'ENFiP, bénéficient chaque année, de ce dispositif pour préparer les concours de contrôleur ou d'inspecteur des Finances publiques.

Ainsi, en 2017 près de 60 % des candidats ayant suivi une préparation en CPI ont réussi au moins un des concours de la DGFIP.

**Laura Bessières, lauréate du concours d'inspecteur des Finances publiques, a accepté de témoigner de son expérience.**

**e-Fip : Pourquoi avoir intégré une CPI à la DGFIP ?**

**L.B. :** Après une première expérience professionnelle, j'ai souhaité rejoindre le service public. J'ai été attirée par la DGFIP pour la richesse



**Laura Bessières**

de son réseau, la diversité de ses missions et les perspectives d'évolution professionnelle qu'elle offre.

S'engager dans la préparation d'un concours administratif, c'est fournir un travail important sans garantie de réussite. Alors ce sont les excellentes statistiques de la CPI de l'ENFiP de Clermont-Ferrand qui m'ont convaincue de me lancer.

**e-Fip : Que vous a apporté la CPI ?**

**L.B. :** La CPI, c'est le cadre de travail idéal pour transformer la motivation en réussite.

J'ai bénéficié d'un accompagnement personnalisé pour la préparation des écrits et des oraux. J'ai rencontré une équipe enseignante qui connaît parfaitement les attentes des concours, mais aussi la vie des services. C'était comme avoir déjà un pied à l'intérieur de la DGFIP.

Au-delà de l'obtention du concours, cette expérience m'a permis de gagner en confiance et d'acquérir des

réflexes méthodologiques qui me serviront dans ma carrière professionnelle.

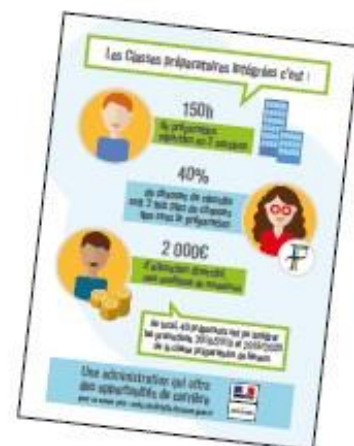
**e-Fip : Quel est votre meilleur souvenir de cette scolarité ?**

**L.B. :** Le travail collaboratif, en effectif restreint, a fait émerger une grande solidarité entre élèves. Tout au long de la scolarité, nous avons élaboré et mis en commun des fiches thématiques, ouvert des discussions autour de présentations orales.

À l'issue du concours, nous avons eu grand plaisir à nous retrouver nombreux sur les bancs de la formation d'inspecteur des Finances publiques.

**e-Fip : Quelle est à présent votre ambition et vos perspectives ?**

**L.B. :** Mon premier objectif est de réussir ma prise de poste au sein du réseau et de gagner en expertise, avant d'envisager une progression de carrière ou la découverte de nouveaux métiers.



## Part des femmes parmi les membres et les présidents de jury de concours et examens professionnels

Selon l'article 16 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ( issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019), les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat [...] sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, 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 16 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée prévoit que la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement 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 MEFR 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 2020 à la DGFIP :

- des présidents de jury : **43,48 %**
- des membres de jury : **50,06 %**.



## 5. Communication interne

### Diffusion d'articles de sensibilisation sur l'intranet Ulysse à l'occasion des journées thématiques du 8 mars, 17 mai et 25 novembre 2020

A l'occasion du **8 mars 2020**, le Directeur général des Finances publiques s'est exprimé à propos de cette Journée internationale des droits des femmes et de l'engagement de la DGFIP sur ces sujets :



#### **C**haque année, la DGFIP s'associe à la journée internationale des droits des femmes. Que représente pour vous cet événement ?

La journée internationale des droits de la femme est un moment important de l'année. C'est un temps fort de mobilisation qui permet de faire le point sur les avancées dans la lutte des droits des femmes. Au sein de la DGFIP, si l'égalité de droit est une réalité, la priorité est de progresser sur l'égalité réelle.

Le collectif de travail est notre principale richesse à la DGFIP. Pour que chacune et chacun y trouve sa place et y exerce ses talents, l'égalité entre femmes et hommes est une absolue nécessité.

#### **D**es inégalités subsistent entre femmes et hommes dans le monde professionnel, comment y remédier ? La DGFIP montre-t-elle l'exemple en tant qu'employeur ?

L'égalité réelle demeure un combat d'actualité car elle implique à la fois une évolution des mentalités et une prise en compte de cet impératif dans chacune de nos procédures. La DGFIP mène une politique active en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Ses actions visent 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 nos 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. En 2020, nous déclinerons également le nouveau plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous avançons donc avec détermination mais il nous reste du chemin à parcourir.

## La DGFIP comporte une majorité de femmes dans ses effectifs, mais l'égalité femmes-hommes progresse-t-elle pour les postes à responsabilité ?

Les femmes représentent 59,1 % des agents titulaires de la DGFIP. Ce taux de féminisation est de 28,1 % pour les cadres A +, de 51,8 % pour les cadres A et de 62,5 % pour les agents B et C. Des mesures ont été conduites depuis plusieurs années pour parvenir à une parité désormais effective dans les présidences et les jurys des concours. C'est un pas important mais il nous faut encore et toujours progresser pour parvenir à l'égalité réelle dans ce domaine.

## L'actualité récente a montré une mobilisation sans précédent de la société pour dénoncer les violences et les agissements sexuels et sexistes. Comment cette politique publique va-t-elle être relayée dans les services ?

La DGFIP est très vigilante sur ce type d'agissements qui peut prendre différentes formes dans le cadre professionnel. Les acteurs sont mobilisés en cas de difficultés. Je pense aux services ressources humaines, aux représentants du personnel mais aussi aux acteurs de prévention (assistant de prévention, médecin de prévention, assistante de service social). Lorsque des faits sont avérés, des sanctions sont prises avec fermeté. Le principe, c'est la tolérance « zéro ».

Cette question sociétale s'adresse tout autant à l'agent qu'au citoyen car chacun a un rôle à jouer pour prévenir et alerter. Nous allons ainsi former l'ensemble des agents à la prévention des violences sexuelles et sexistes en commençant dès cette année par les équipes de direction.

Par ailleurs, deux infographies ont été mise en ligne : l'une consacrée à trois portraits de femmes engagées et la suivante présentant des extraits de la brochure « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes-Chiffres-clés-Edition 2019 » élaborée par la Direction générale de la cohésion sociale.



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France



8 MARS  
Journée internationale  
DES DROITS DES  
FEMMES

**FEMINISTES D'HIER, COMBATS D'AUJOURD'HUI**  
Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes  
Publication 2014  
(Mise à jour en 2016)



MARGUERITE THIBERT  
FONDATRICE DE L'UNION  
FÉMINISTE

C'ÉTAIT SON COMBAT.  
C'EST LE NÔTRE

AUJOURD'HUI EN FRANCE,  
LES FEMMES GAGNENT  
24% DE MOINS QUE LES  
HOMMES

**Marguerite Thibert**

Docteure ès Lettres en 1926 avec une thèse sur « Le Féminisme dans le socialisme français de 1830 à 1890 », Marguerite Thibert entre la même année comme vacataire au Bureau international du travail, l'organe exécutif de l'Organisation internationale du travail (OIT) dont le siège est à Genève.

Après ce qu'elle a appelé « un stage préalable de cinq ans », elle occupe des postes importants, notamment à la tête du Service du travail des femmes et des enfants, mais ne devient cheffe de section qu'en 1946. Figure emblématique de l'institution, elle y est employée après la retraite comme experte missionnée dans les pays émergents.

De retour à Paris en 1955, elle reste jusqu'à sa mort une militante dont le combat principal porte sur le travail des femmes comme moyen d'émancipation.



JULIE-VICTOIRE DAUBIÉ  
FONDATRICE DE L'UNION  
FÉMINISTE

C'ÉTAIT SON COMBAT.  
C'EST LE NÔTRE

AUJOURD'HUI EN FRANCE  
14% SEULEMENT  
DES PRÉSIDENTS-E-S  
D'UNIVERSITÉ SONT  
DES FEMMES

**Julie-Victoire Daubié**

Julie-Victoire Daubié est la première femme française ayant obtenu le droit de se présenter au baccalauréat et la première à l'obtenir le 17 août 1861.

Elle devient aussi la première licenciée ès lettres le 28 octobre 1872.

Elle est l'auteur de l'ouvrage La femme pauvre au XIXème, paru en 1870 qui propose une analyse sur le travail et les conditions de vie des femmes. Elle a participé à plusieurs journaux économiques, mais également à des journaux féministes dont Les droits des femmes ou L'avenir des femmes.



Le **17 mai 2020**, un entretien avec Adrien GLEY, membre de l'association **L'Autre cercle**, organisation de référence en matière d'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel a été diffusé.

## RENCONTRE AVEC L'ASSOCIATION L'AUTRE CERCLE



**autre cercle**  
diversité et inclusion

En poste au sein du bureau DI de la DLF, Adrien GLEY nous présente l'association L'Autre Cercle à laquelle il participe en qualité d'administrateur de la Fédération nationale et d'adhérent de la région Ile-de-France.

**Pouvez-vous nous présenter l'association L'Autre Cercle ?**

Fondée en 1997, l'Autre Cercle est une fédération d'associations ou de délégations régionales qui œuvrent en vue de favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel. Chacune est autonome mais toutes fonctionnent avec la Fédération qui harmonise leurs pratiques et leurs fonctionnements et soutient de projets d'envergure nationale. Elle est l'association de référence en matière d'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel.

L'association bénéficie d'un certain nombre de partenariats avec des entreprises et institutions de toutes tailles (IGM, Groupe CASINO, Orange, BNP Paribas, AXA, France TV...).

A ce jour, 139 chartes de l'Autre Cercle ont été signées en France par des employeurs s'engageant sur un ensemble d'actions (créer un environnement inclusif, veiller à une égalité de traitement et de droits, soutenir les victimes, mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques).

Ces partenaires sont très associés aux actions de l'association et les soutiennent de diverses manières (médiat, participation à des ateliers entre signataires, communications internes sur l'inclusion...).

Des actions sont menées au niveau local (actions de sensibilisation en milieu professionnel, sessions de formation en interne des adhérents).

Au niveau national, la Fédération organise tous les deux ans un baromètre avec l'institut de sondage IFOP au sein des organisations signataires de la charte de l'autre cercle afin de mesurer l'inclusion des personnes LGBT+.

**17 mai 2020**

---

**Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie**

---



Autre Cercle  
diversité et inclusion

Particulièrement mobilisée, L'Autre Cercle organise tous les deux ans un baromètre avec l'institut de sondage IFOP (2ème édition du baromètre- février 2020) afin de mesurer l'inclusion des personnes LGBT+ dont les résultats ont été mis en ligne.

Enfin une frise réalisée par l'Association française des managers de la diversité (AFMD) présentant quelques repères historiques importants du cadre juridique et du mouvement de défense des droits des personnes LGBT+ en France a été diffusée sur l'intranet Ulysse.

Enfin, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du **25 novembre 2020**, la DGFIP a souhaité rappeler les différents dispositifs déployés dans le cadre du plan de lutte gouvernemental contre les violences au sein du couple et signalé l'ouverture d'une Cellule ministérielle d'alerte, gratuite, anonyme et confidentielle au profit des agents du ministère s'estimant victimes ou témoins de discrimination ou de violences sexistes ou sexuelles au travail (Allodiscrim).

## STOP AUX VIOLENCES

En cette nouvelle période de confinement, la DGFIP reste mobilisée contre les violences au sein du couple.

**Le plan de lutte contre les violences conjugales lancé par le gouvernement lors de la première phase de confinement est actualisé et redéployé.**

### En cas d'urgence et de danger immédiat

#### Le 17 :

Il constitue le moyen de contact à utiliser en cas d'urgence et permet une action rapide de la police ou de la gendarmerie.

#### Le 114 :

Est un numéro d'urgence gratuit destiné aux personnes sourdes et malentendantes,

accessible 24h/24, 7j/7, permet notamment d'appeler la police ou la gendarmerie par SMS.

### La plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles :

Mise en place par le ministère de l'Intérieur, elle est disponible sur [arretonlesviolences.gouv.fr](http://arretonlesviolences.gouv.fr)

Elle reste active 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et permet de dialoguer avec des forces de l'ordre formées aux violences sexuelles et sexistes (qui peuvent déclencher des interventions).

Ce chat est anonyme et gratuit.

A tout moment, vous pouvez quitter rapidement le chat et l'historique de discussion pourra être effacé de votre ordinateur, téléphone portable ou tablette

« Dans le contexte sanitaire inédit que nous traversons et face à l'ampleur du phénomène des violences au sein du couple dont le confinement constitue un facteur aggravant, le Gouvernement demeure pleinement déterminé et mobilisé. L'ensemble des dispositifs d'écoute, d'alerte, de secours et de mise à l'abri sont opérationnels. La lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité qui doit nous mobiliser à chaque instant afin d'éradiquer ce fléau ».

selon **Elisabeth MORENO**, Ministre déléguée auprès du premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

## UN ENGAGEMENT FORT

A l'occasion du lancement de la **grande cause du quinquennat**, le Président de la République avait annoncé le 25 novembre 2017, le déploiement d'un plan de formation dans le secteur public, avec une attention particulière portée sur la formation des cadres.

Une circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'Action et des Comptes publics et du Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a précisé la mise en œuvre de cet engagement présidentiel et prévu l'organisation d'un vaste plan de formation à l'attention de publics ciblés prioritaires (cadres dirigeants, agents en situation d'encadrement, assistants de prévention, agents des ressources humaines et les élèves des écoles de service public).

Ce dispositif (retranscrit dans l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018)

doit permettre à ces agents « d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes ».

En complément, la circulaire invite les employeurs publics à mettre en place un **plan de sensibilisation en faveur des autres personnels** afin de les éclairer sur les différentes situations de violence ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur leur lieu de travail.

Dans le respect de ces dispositions et en application du plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022, le futur plan d'actions de la DGFIP pour l'égalité professionnelle prévoit le déploiement d'un tel plan dès 2020.

## UN LANCEMENT ADAPTE EN RAISON DU CONTEXTE SANITAIRE

Trois directions de l'interrégion Sud Pyrénées ont d'ores et déjà bénéficié du dispositif de formation dès la rentrée 2020 avant la période de confinement :

- la DRFIP de Haute-Garonne (les 24 et 25 septembre) ;
- la DDFIP du Gers (le 18 septembre) ;
- et la DDFIP du Tarn (le 24 septembre).

65 cadres ont ainsi été formés : 34 femmes et 31 hommes.

Les 2/3 des participants ont trouvé le contenu adapté en considérant que cette formation leur permettra de mieux exercer leur métier de chef de service.

Ces sessions ont permis de tester le format distanciel ce qui permet d'envisager la programmation des premières sessions de formation dans les autres départements dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2021.



UN PLAN DE  
FORMATION  
A LA  
PREVENTION  
ET A LA LUTTE  
CONTRE LES  
VIOLENCES  
SEXISTES ET  
SEXUELLES

25

NOVEMBRE

2020

Enfin un article relatif au lancement du plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été également diffusé sur Ulysse.



## 6. Cahier des initiatives locales

### A l'occasion d'évènements marquants

A l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2020**, la **Délégation Est et COM** a convié les femmes de l'interrégion à se mobiliser pour cette journée en réalisant un selfie, sous n'importe quelle forme artistique. 99 photos ont ainsi été proposées qui ont été ensuite diffusées sous forme d'affiche ou de galerie photo.

Journée internationale des droits des femmes  
8 mars 2020 - Interrégion Est et COM



Pour la troisième année consécutive, la DDFIP de l'Isère a participé à l'opération DUODAY

Depuis 2018, la DDFIP de l'Isère participe, chaque année, à l'opération DUODAY destinée à favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. Chaque année, plusieurs duos constitués d'une personne en situation de handicap et d'un agent du département sont mis en place au sein des services, qu'il s'agisse de services de direction ou de services infra-départementaux en charge de missions fiscales ou de gestion publique.

Au titre spécifiquement de l'année 2020, 6 agents se sont portés volontaires pour accueillir au sein de leur service une personne handicapée et 2 duos ont pu être organisés : 1 à la trésorerie d'Echirolles, 1 au Pôle de Contrôle et d'Expertise de Grenoble Oisans. Le bilan de cette journée a, une nouvelle fois, été très positif, que ce soit pour les personnes qui ont été accueillies dans les services ou pour les agents qui se sont portés volontaires pour faire découvrir leur métier.

Initiative de la **Direction départementale des Finances publiques du Var** à l'occasion de la Journée internationale du handicap du **3 décembre 2020** (message également relayé par la Délégation Est et COM).

04 Décembre 2020



Journée internationale des personnes handicapées  
3 DÉCEMBRE



un quiz pour faire exploser les idées reçues sur le handicap

Parce qu'une situation de handicap peut tous nous concerner et intervenir à tout moment de la vie, la Mission Handicap propose aux agents : **de déconstruire les idées reçues sur les handicaps.**

**ET SI ON PARLAIT HANDICAP AU TRAVAIL**

Deux modules e-formation proposés par l'IGPDE :

- module agents, d'une durée de 20 minutes (code formation : 8904),
- module manager, d'une durée de 40 minutes (code formation : 8905).

Consulter l'offre catalogue de l'IGPDE : <http://alize.alize/crp/choixcat.asp>

## Dans le cadre de partenariats

La **Direction régionale des Finances publiques de Haute-Garonne** a communiqué le 15 janvier 2020 à propos de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre du « Réseau Egalité, une stratégie en Occitanie » (RESO), initié en 2018 sous l'égide du Préfet de région.

15 janvier 2020

Les actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes poursuivent à la DRFIP 31.

La DRFIP 31 appartient au RESO (Réseau Egalité, une stratégie en Occitanie), groupe régional créé en septembre 2018, qui s'engage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Occitanie.

Dans ce cadre, une charte d'engagement des membres du RESO a été signée le 5 décembre 2019, en présence du préfet de la région Occitanie et des membres du réseau, par Paul Chatail. Cette journée a également été l'occasion de témoigner autour d'une table ronde des actions menées par la DRFIP 31 en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Pour mémoire, le 14 octobre 2019 s'est tenu le colloque :

**L'Égalité professionnelle femmes-hommes pour une meilleure qualité de vie au travail : les managers de toutes les fonctions publiques s'engagent**

organisé par le ministère de la Justice.

Il avait pour vocation de permettre un partage d'expérience entre les trois fonctions publiques sur les actions mises en œuvre pour favoriser une meilleure égalité professionnelle femmes hommes tant au niveau national qu'au sein du département.

La DRFIP 31 a participé à ce colloque.

Lucie GRELIER, responsable de la division RH-Forpro a pu ainsi présenter les actions mises en œuvre au sein de la DRFIP. L'après midi, elle a partagé l'expérience de la participation de la DRFIP 31 au renouvellement du double label égalité et diversité, lors de l'audit de l'AFNOR intervenu le 9 octobre 2019.





La DRFIP de Haute-Garonne a par ailleurs participé à l'organisation d'un colloque le 1<sup>er</sup> octobre 2020 sur le thème « **Egalité professionnelle : les fonctions publiques répondent ensemble** »

15 décembre 2020

**Colloque : « Egalité professionnelle : les fonctions publiques répondent ensemble »**

Le jeudi 1er octobre 2020, à l'espace des diversités et de la laïcité, à Toulouse s'est tenu le colloque : **Egalité professionnelle : les fonctions publiques répondent ensemble**

Ce colloque organisé en partenariat entre la DRFIP, le ministère de la Justice, Toulouse métropole et la ville de Toulouse a permis de recevoir les hauts fonctionnaires à l'égalité Femmes-Hommes des ministères.

Fabrice Thevaux, délégué à l'égalité des ministères financiers a ainsi pu présenter le 3<sup>ème</sup> plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2020-2022, basé sur la mise en place d'une démarche participative, déclinée en 5 axes prioritaires.

Il a également évoqué la dimension importante de la déclinaison du plan auprès de chaque direction locale afin de favoriser l'appropriation des mesures par tous les agents.




Lors de cette journée ont été mis en place des tables rondes et des ateliers de travail faisant intervenir les professionnels des différentes fonctions publiques autour de débats alternant apports conceptuels, liaisons avec les expériences développées localement en Occitanie et accompagnement des processus de transformation en faveur d'une plus grande égalité.

En parallèle, des mises en scène par une troupe de théâtre ont permis de mettre en lumière des situations fictives et d'apporter un temps de distanciation pour une meilleure approche de ces sujets.

La DRFIP poursuit ainsi son engagement envers l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Le bilan social 2019 de la DGFP cite d'ailleurs en exemple les actions de la DRFIP engagées au titre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Ce colloque organisé en partenariat entre la DRFIP, le ministère de la Justice, Toulouse métropole et la ville de Toulouse a été organisé à destination des professionnels de la santé, de l'action sociale et des ressources humaines.

Il a permis de recevoir les hauts fonctionnaires à l'égalité Femmes-Hommes des ministères financiers et de la justice.

Fabrice Thevaux, Délégué à l'égalité professionnelle du MEFR a rappelé les deux plans ministériels déjà existants et les deux labels, diversité (2010) et égalité (2018) détenus par le ministère et présenté le 3<sup>ème</sup> plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2020-2022.

Lors de cette journée ont été mis en place des tables rondes et des ateliers de travail faisant intervenir les professionnels des différentes fonctions publiques autour de débats alternant apports conceptuels, liaisons avec les expériences développées localement en Occitanie et accompagnement des processus de transformation en faveur d'une plus grande égalité.

En parallèle, des mises en scène par la troupe de théâtre « compagnie à trois branches d'Oc » ont permis de mettre en lumière des situations fictives et d'apporter un temps de distanciation pour une meilleure approche de ces sujets.

Leur spectacle intitulé « talents hauts et plafond de verre », faisait intervenir une comédienne et un comédien, dans 11 situations évoquant de multiples sujets liés à l'égalité : stéréotypes, discriminations et harcèlement sexistes, "la marche de l'égalité", "le télétravail", ou encore "la mixité des métiers". Ces interventions ont permis d'orienter de manière ludique et imagée les échanges de l'après-midi.

## Un dispositif territorial d'aide à la préparation aux concours

La DRFIP d'Ille et Vilaine met en œuvre ce programme depuis 2006 en partenariat avec l'Université de Rennes 1 et, depuis 2014, avec l'université de Rennes 2 sur la base d'une convention signée chaque année par le directeur régional des Finances publiques et le Président de l'Université.

Les deux universités sont chargées de la phase de détection des candidats potentiels, de la constitution de fichiers et de l'envoi de courriers d'information aux étudiants. La DRFIP intervient pour sa part dans les UFR à l'occasion des journées d'information métier et prend en charge tout le dispositif de formation.

22 étudiants ont réussi les concours de la DGFIP en 2020 : 11 (concours catégorie A), 6 (concours catégorie B), 5 (concours catégorie C).



Direction générale des Finances publiques

Service des Ressources humaines

Sous-direction de la Gestion des personnels et des parcours professionnels

Bureau RH-2C

Novembre 2021