



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

Diversité et Égalité professionnelle



Bilan 2021

Diversité et Égalité professionnelle

Sommaire

1. La publication du plan d'actions pour l'égalité professionnelle.....	3
2. La refonte de la rubrique Diversité-Egalité professionnelle.....	5
3. Des référents Diversité-Egalité professionnelle en visibilité.....	6
4. Les saisines de la Cellule ministérielle d'écoute Allodiscrim.....	7
5. Actions réalisées	8
5.1. Mesures de cohésion sociale	
5.2. Accueil et intégration	
5.3. Gestion des carrières et conditions de vie au travail	
5.4. Formations	
6. Communication interne	22
7. Cahier des initiatives locales.....	25

1. La publication du plan d'actions pour l'égalité professionnelle



Conformément aux dispositions de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la DGFIP a élaboré dès 2020 son premier plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle. Ce plan d'actions 2020-2022 (amendé des observations et propositions des représentants du personnel, formulées à l'occasion du groupe de travail organisé le 6 novembre 2020) a été présenté en CTR le 1^{er} février 2021. Un article de présentation du plan a été publié sur Ulysse à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2021 (cf. page 25)

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

PRIORITE N°1 :

MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La promotion du télétravail constitue l'une des spécificités de ce plan d'actions que la DGFIP entend valoriser au travers du dispositif rénové en 2020 et qui permet une meilleure articulation entre des temps de vie professionnelle et personnelle. Des indicateurs par genre permettront de s'assurer que les femmes et les hommes y ont accès dans de bonnes conditions. Une meilleure prise en compte de la parentalité et l'accompagnement des aidants constituent également des actions fortes du plan. L'élaboration et la diffusion d'une Charte d'engagement pour l'équilibre des temps de vie à la DGFIP est programmée.

PRIORITE N°2 :

LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE POUR FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

Cet axe vise à déconstruire les stéréotypes de genre, à rééquilibrer les métiers trop genrés à travers des actions fortes de communication (menées notamment à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars) et à intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection en organisant des dispositifs de formation à l'attention des managers recruteurs et en veillant à la parité au sein des jurys. Un suivi régulier de la parité en matière de recrutement de contractuels est prévu.

PRIORITE N°3 :

GARANTIR L'EGALITE SALARIALE ET L'EGALITE EFFECTIVE DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Cet axe comporte quatre mesures importantes :

L'une porte sur l'objectivation des écarts de rémunération et leur résorption, en s'appuyant sur une méthodologie arrêtée par la DGAFP. La suivante a trait à la réalisation d'études ciblées de cohortes afin d'analyser les écarts de trajectoire professionnelle. Une troisième concerne l'examen des règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique, avec l'objectif de supprimer les freins à l'avancement induits et d'accompagner cette mobilité. Enfin, la dernière mesure vise à veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations.

**PRIORITE N°4 :
PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Un dispositif de formation ambitieux, organisé notamment à l'attention de publics prioritaires (encadrants, personnels RH, assistants de prévention, représentants du personnel) sera déployé à compter de mars 2022 dans l'ensemble des directions. En outre, l'élaboration de fiches réflexes à destination des services RH et des managers pour la prise en charge des victimes de violences est prévue pour outiller ces personnels souvent démunis pour la gestion de telles situations.

**PRIORITE N°5 :
AMELIORER LA GOUVERNANCE POUR UN DEPLOIEMENT EFFICACE DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Ce dernier axe a pour but d'améliorer la gouvernance de la politique en mobilisant les acteurs à tous les niveaux (encadrement supérieur, référents national et locaux, acteurs du dialogue social) et d'assurer un déploiement efficace des actions en communiquant largement auprès de l'ensemble des agents. Dans ce cadre, l'intégration de l'égalité professionnelle dans le dialogue de gestion est programmée comme thème d'échange obligatoire.

Par ailleurs, une refonte de la page Diversité- Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse et une modification de son positionnement pour une plus grande visibilité permettront de diffuser plus efficacement la culture de l'égalité auprès des agents de la DGFIP.

Un bilan des actions mises en œuvre sera établi annuellement.

2. La refonte de la rubrique Diversité-Egalité professionnelle

Positionné lors de sa création en page d'accueil d'Ulysse, cet espace avait été déplacé dans la rubrique "Les Agents>Vie de l'agent" (bandeau de droite), le rendant ainsi peu visible et par conséquent, peu consulté.

La refonte de l'espace Diversité-Egalité professionnelle et la modification de son emplacement dans l'arborescence Ulysse ont été achevées en mars 2021 : la promotion de ce nouvel espace a été assurée à l'occasion de la Journée internationale des Droits des femmes du 8 mars 2021 (cf. article page 25). Ces travaux ont permis d'accroître la visibilité des thèmes abordés et d'enrichir les informations mises à disposition des agents.

Positionnée dans le menu « Les agents » d'Ulysse (ce qui devrait favoriser son attractivité), [l'espace «Diversité et Egalité professionnelle»](#) est organisée en **7 sous rubriques** :

The screenshot shows the Ulysse intranet interface. At the top, the 'Les AGENTS' menu item is circled in orange. Below it, the 'DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE' section is highlighted with a blue bar. On the left, a sidebar menu lists various topics, with 'L'égalité professionnelle' highlighted in orange. A large orange arrow on the left points from this menu item towards the list of sub-topics below.

Accueil

- Toutes les actualités
- Les acteurs
- La diversité
- La lutte contre les discriminations
- L'égalité professionnelle
- Les ressources
- La politique ministérielle

VIOLENCES CONJUGALES

La DGFIP engagée

Qu'est-ce que la diversité et l'égalité professionnelle ?

La politique active menée par la DGFIP en matière de diversité vise à lutter contre les discriminations et à favoriser l'égalité des chances pour l'accès aux emplois publics.

La DGFIP participe également à la mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur de l'égalité professionnelle qu'elle décline selon ses spécificités dans le cadre de son plan directionnel ; cette politique vise notamment à mieux prendre en compte la parentalité (afin que femmes et hommes de notre Direction puissent articuler leur carrière et leur vie personnelle) et à lutter contre le harcèlement et les violences faites aux femmes.

Diversité & Égalité professionnelle

LA DGFIP ENGAGÉE

- **TOUTES LES ACTUALITES** : les articles publiés sur ces sujets dans les actualités générales ou les actualités RH d'Ulysse.
- **LES ACTEURS** : présentation des référents Diversité-Egalité professionnelle désignés au niveau national et local.
- **LA DIVERSITE** : présentation des différents dispositifs mis en place à la DGFIP pour favoriser l'égalité des chances (Classes prépa talents, PACTE), la cohésion sociale (service civique, l'apprentissage...) et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- **LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS** : après un rappel des 25 critères de discrimination, présentation de la cellule ministérielle d'écoute, des dispositifs de formation et des actions organisées à la DGFIP pour lutter contre l'homophobie et la transphobie.
- **L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE** : présentation du plan d'actions DGFIP et des actions mises en œuvre (en faveur de la parentalité, des aidants, télétravail...).
- **LES RESSOURCES** : accès notamment au bilan annuel des actions engagées en faveur de la Diversité et de l'égalité professionnelle.
- **LA POLITIQUE MINISTERIELLE** : présentation de la Délégation ministérielle à la Diversité et à l'égalité professionnelle ainsi que des différents plans d'actions ministériels pour l'égalité professionnelle.

3. Des référents Diversité-Egalité professionnelle en visibilité

Les actions en faveur de la Diversité et de l'Égalité professionnelle sont menées à la DGFIP par un **référént national Diversité-Egalité professionnelle** positionné au sein des services de l'administration centrale et par **8 référents locaux** placés au sein de chaque délégation interrégionale.

Une rubrique de la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse est désormais dédiée à la présentation de ces différents acteurs et des missions qui leur sont confiées (cf. lettres de mission). Parallèlement, les organigrammes de leurs structures d'affectation ont été aménagés pour faciliter leur identification.

AU NIVEAU NATIONAL :

Sébastien Coquereau (sebastien.coquereau@dgfip.finances.gouv.fr) est chargé au sein du Bureau RH-2C de :

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

AU NIVEAU LOCAL

AU NIVEAU INTERREGIONAL

Les référents locaux

Des référents locaux ont été institués en novembre 2011 dans chaque délégation interrégionale de la DGFIP.

Cette mission a été confiée aux relais interrégionaux des ressources humaines (RIRH). Les RIRH sont chargés d'impulser la démarche auprès des directions et des agents, de promouvoir des actions de communication ou de formation-sensibilisation et de relayer toutes les initiatives locales auprès de la référente nationale.

Le réseau des référents locaux de la DGFIP

Délégation	Référént(e)	Coordonnées	Lettre de mission
Est	Julie PIERSON	julie.pierson@dgfip.finances.gouv.fr	→ Consulter
Ile de France	Agnès BERODOT	agnes.berodot@dgfip.finances.gouv.fr	
Nord	Kader IHALLAINE	kader.ihallaine@dgfip.finances.gouv.fr	
Centre-Ouest	Anne-Claire COUTANT	anne-claire.coutant@dgfip.finances.gouv.fr	→ Consulter
Centre-Est	Aline SHELTON	aline.shelton@dgfip.finances.gouv.fr	→ Consulter
Sud-Est-Outre-Mer	Yannick MAURIN	yannick.maurin@dgfip.finances.gouv.fr	→ Consulter
Sud-Ouest	Aurélie STIEGLER	aurelie.stiegler@dgfip.finances.gouv.fr	→ Consulter
Sud-Pyrénées	Benoit REFFET	benoit.reffet@dgfip.finances.gouv.fr	→ Consulter

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.
- 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.

4. Les saisines de la cellule ministérielle d'écoute Allodiscrim



Depuis novembre 2020, le fonctionnement de la cellule ministérielle d'écoute 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.

La cellule traite des cas de discrimination, des agissements sexistes ou des violences sexistes ou sexuelles. Elle n'est pas compétente en matière de harcèlement moral.

Au 31 décembre 2021, sur 50 saisines enregistrées dans l'année, 9 dossiers sont en cours d'instruction et 41 ont été clôturés comme ne relevant pas d'une situation de discrimination.

5. Les actions réalisées en faveur de la diversité, de la prévention des discriminations et de l'égalité professionnelle

5.1. Mesures de cohésion sociale

L'apprentissage : des recrutements amplifiés

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place par le gouvernement pour protéger l'avenir des jeunes en cette période de crise sanitaire, la DGFIP s'est mobilisée pour développer l'apprentissage et offrir ainsi à des jeunes une première expérience pour accéder à un emploi dans le secteur public ou dans le monde professionnel.



L'apprentissage est une formule d'enseignement en alternance qui permet à un jeune âgé de 16 à 29 ans¹, d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national en combinant une formation théorique en établissement de formation et une formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil



La DGFIP a réaffirmé en 2021 son engagement fort en matière d'apprentissage avec un niveau d'accueil fixé à 600.

Au cours de l'année 2021, la DGFIP a signé 501 nouveaux contrats d'apprentissage (181 nouveaux contrats au titre de l'année scolaire 2020-2021 auxquels s'ajoutent les 320 nouveaux contrats signés au titre de l'année scolaire 2021-2022).

¹ La limite d'âge ne s'applique pas aux personnes en situation de handicap (article L6222-2 du Code du travail).

Le bilan de la campagne de recrutement² 2021:

- Les femmes restent majoritaires (57 %) contre 43 % pour les hommes.
- Les apprentis se situent, en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (53 %). 34 % sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 11% ont plus de 26 ans. Quelques-uns ont moins de 18 ans.
- La majorité des contrats (52%) a une durée d'environ un an ou moins d'un an (de 6 à 16 mois). Les contrats d'une durée de 2 ans (de 20 à 26 mois) représentent 42% de l'ensemble. Quelques contrats ont été signés pour 3 ans (6 %), notamment pour des diplômés d'ingénieur en informatique.
- Près des 2/3 des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC +3 ou supérieur (licence, master...).
- 30 % des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC+2 et 6 % un diplôme de niveau Baccalauréat.
- Cette année, quelques apprentis ont été recrutés pour des titres ou diplômes de niveau CAP/BEP.

Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis sont la gestion fiscale (part de plus de 35% de l'ensemble des contrats), l'informatique (23 %) 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, le secrétariat...

Plusieurs mesures ont été mises en place pour accompagner ces recrutements :

- un livret d'accueil dédié aux apprentis et un guide du maître d'apprentissage.

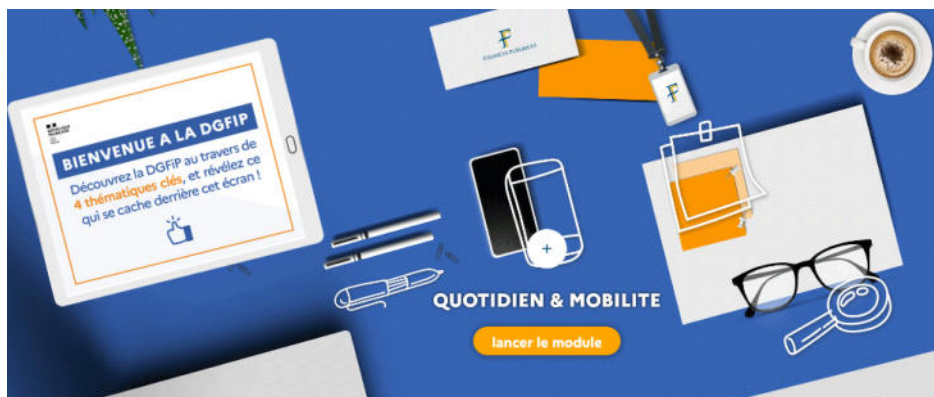


- une amicale des apprentis du MEFR, lieu de partage et d'entraide, a été créée :



² Note RH-2C /2022/01/3164 du 27 janvier 2022

- une Web App de bienvenue à la DGFIP a été mise à disposition :



Afin que tous les nouveaux arrivants (fonctionnaires, contractuels, stagiaires, ou encore apprentis) partagent le même message de bienvenue, une Web App a été développée par la Mission d'accompagnement des cadres (MAC).

Cette Web App propose un parcours interactif et ludique destiné à proposer une première découverte de la DGFIP à travers 4 modules : **les missions de la DGFIP, le quotidien et la mobilité à la DGFIP, l'organisation de la DGFIP** et enfin **la DGFIP demain** qui présente notamment ses engagements envers l'égalité professionnelle et l'impact environnemental.

Le parcours de découverte se conclut par une vidéo du Directeur général des Finances publiques.

5.2. Accueil et intégration

Accueil des nouveaux arrivants

14 septembre 2021

Bienvenue aux collègues affectés en Ile-et-Vilaine

Une journée d'accueil des nouveaux agents affectés dans le département a été organisée lundi 6 septembre à la Maison des Associations à Rennes, dans le strict respect des règles sanitaires en vigueur.

Après avoir souhaité la bienvenue aux 63 agents présents, le Directeur régional, Hugues Bied-Charreton, a présenté l'organisation et les grands enjeux de la DRFIP. Il a également évoqué l'état d'avancement de la mise en œuvre du nouveau réseau des Finances publiques en Ile-et-Vilaine.

Les directeurs de pôle ont ensuite fait un rapide tour d'horizon de l'actualité et des enjeux de leur pôle respectif : Muriel Petitjean pour le Pôle gestion publique, Didier Pestka pour le Pôle fiscal, Jacky Labayen pour le Pôle amendes et centres d'encasement et Yannick Philouze pour le Pôle pilotage et ressources.

Puis Annie Gasparini, responsable de la division de la formation professionnelle et des concours, et Régis Colin, responsable de la division des ressources humaines, sont intervenus pour apporter des informations pratiques sur leur domaine respectif.

A l'issue de cette réunion plénière, les participants ont échangé avec différents partenaires. Dans des espaces d'informations, ils sont allés à la rencontre :

- des partenaires mobilité : STAR, SNCF, BREIZHGO et CITIZ,
- des mutuelles,
- de l'ATSCAF,
- du service ressources humaines,
- de l'assistante de prévention et correspondante handicap,
- des organisations syndicales : CFTD, CFTC, CGT, FO et Solidaires.

L'après-midi, chaque pôle "métiers" a réuni les agents relevant de sa sphère d'activité afin de leur présenter plus en détail son organisation et ses sujets d'actualité.

Pour conclure cette journée, une visite guidée de la ville de Rennes était proposée aux nouveaux venus. Cette visite, animée par un guide de l'office de tourisme, s'est déroulée sous un magnifique soleil breton et a été très appréciée par les agents y participant.

A tous, nous leur renouvelons nos souhaits de bonne installation.

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.

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 2021 a été organisée pour partie en présentiel et pour partie en distanciel.

Afin de familiariser les agents avec leur nouveau service, un lien vers le guide pratique pour l'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.



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 150 à exercer cette mission.

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



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.

Le jeudi 18 novembre 2021, partout en France, plus de 80 agents se sont portés volontaires afin de constituer un binôme avec une personne en situation de handicap.

En fil rouge, la DGFIP a proposé de tester ses connaissances sur le handicap en répondant à un quizz accessible sur Ulysse.



Les Cafés joyeux invités à la DGFIP

Les mardi 16 et mercredi 17 novembre 2021, les Cafés Joyeux étaient invités par la DGFIP pour partager un moment de convivialité avec les agents au sein des deux restaurants administratifs de Rennes.

L'occasion de sensibiliser les agents au handicap mental et cognitif dans la bonne humeur.



L'inclusion des personnes en situation de handicap

Un article publié dans le numéro 86 du e-journal de la DGFIP, e-Fip, destiné à valoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, était illustré du témoignage de Baptiste Modelin, apprenti au bureau RH-2C et de Dominique Garcia, maître d'apprentissage et référente nationale handicap.

L'apprentissage

Acteur majeur dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, la DGFIP recrute des apprentis en situation de handicap. E-FIP s'est entretenu avec Baptiste Modelin, apprenti au bureau RH-2C et Dominique Garcia, maître d'apprentissage et référente nationale handicap.

e-FIP: Pourquoi avoir choisi l'apprentissage ?

Baptiste Modelin : Je prépare un bachelor en ressources humaines et je cherchais une entreprise, ou une administration, qui me permettait de poursuivre mes études tout en entrant dans le monde professionnel.

Dominique Garcia : Le bureau RH-2C, en charge des conditions de vie au travail, de la formation, du recrutement, des études et de la production de statistiques en matière de ressources humaines, porte la politique du handicap de la DGFIP. Il me semblait naturel de contribuer, par le partage de mon expérience professionnelle, à l'obtention du diplôme de Baptiste.

e-FIP : Que vous apporte l'apprentissage ?

B.M. : Il me permet de découvrir le milieu professionnel et les exigences attendues de l'administration. Je ne suis pas dans l'observation mais bien dans l'action. Je veux montrer que mon handicap n'est pas un frein, mais bien un atout.

D.G. : Pour les jeunes qui souhaitent s'insérer dans la vie professionnelle, l'apprentissage est un bon moyen de découvrir nos métiers et la rigueur attendue par nos services. L'apprentissage amène un regard neuf sur nos missions et nos procédures, il permet aussi de sensibiliser à l'inclusion des jeunes en situation de handicap.

e-FIP : Comment voyez-vous la suite de cet apprentissage et les perspectives que cela offre ?

B.M. : Par la suite, je souhaite passer les concours de la fonction publique. Cette expérience sera un véritable atout que je saurai valoriser.

D.G. : Mon objectif est d'aider Baptiste à acquérir des savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie et à saisir les enjeux du métier RH dans sa globalité. Cette expérience me permettra également d'accompagner, encore mieux, les directions locales qui s'investissent chaque année toujours plus, dans l'apprentissage de jeunes en situation de handicap.



5.3. Gestion des carrières et conditions de vie au travail

Bilan 2021 du dispositif législatif en faveur de l'accès des femmes aux emplois supérieurs



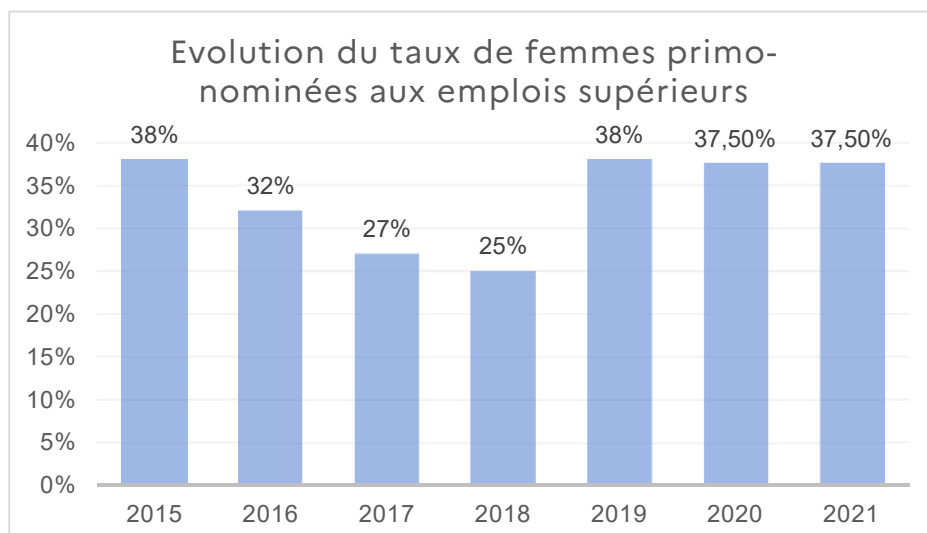
La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les primo-nominations prononcées sur les emplois listés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018.

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 40% pour 2021 et à 50% pour 2022.

La DGFIP est concernée au titre des emplois de type 1 (Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale) de type 2 (chef de service, sous-directeur), les emplois de type 7 (emplois de direction des 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 2021**, en deçà de l'objectif fixé par le COM pour 2021 (40%).

2021	Primo-nominations	%
Femmes	9	37,5%
Hommes	15	62,5%
Total	24	



La Charte #JamaisSansElles

**jamais
sans
elles**

Le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance a signé le 8 mars 2021, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la **charte #JamaisSansElles**, dans le cadre des actions en faveur de la mixité, formalisées dans le plan ministériel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2020-2022.

« Je souhaite que ce partenariat nous permette de faire progresser l'égalité femmes/hommes à Bercy et plus largement dans l'économie, en rendant les femmes encore plus visibles, grâce à leur talent, leur expérience professionnelle et leurs compétences. » Bruno Le Maire.

L'association [#JamaisSansElles](#) promeut la mixité par l'engagement individuel de ses signataires, la labellisation d'événements et diverses interventions.

Le Directeur général a à son tour signé la charte en mai 2021. Par cette signature, la DGFIP s'est engagée à ne plus participer à des événements publics, en présentiel ou à distance, qui ne compteraient aucune femme parmi les intervenants. Cet engagement s'applique aussi bien en interne que dans les manifestations extérieures auxquelles le ministère participe. Un article publié sur l'intranet Ulysse le 5 mai 2021 a souligné par cette signature, l'engagement de la DGFIP en faveur de la mixité.

La DGFIP a constitué par ailleurs un vivier de femmes cadres expertes qui bénéficieront en 2022 d'une formation au média training proposé par l'IGPDE.

Un déploiement réussi du télétravail

Le nouveau cadre réglementaire du télétravail issu des dispositions du décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020 et formalisé dans un document cadre présenté en Comité technique ministériel le 18 décembre 2020 a assoupli de manière significative les modalités de mise en œuvre du dispositif.



La DGFIP a décliné ce cadre ministériel dans le cadre d'un protocole télétravail de la DGFIP adopté lors du CTR du 19 avril 2021 :

Nouveau

Uniquement un forfait annuel de jours flottants

Usage du contingent annuel soumis à la validation « au fil de l'eau » dans SIRHIUS du chef de service

Uniquement des jours fixes

SIRHIUS effectue automatiquement la saisie des jours fixes de télétravail chaque semaine

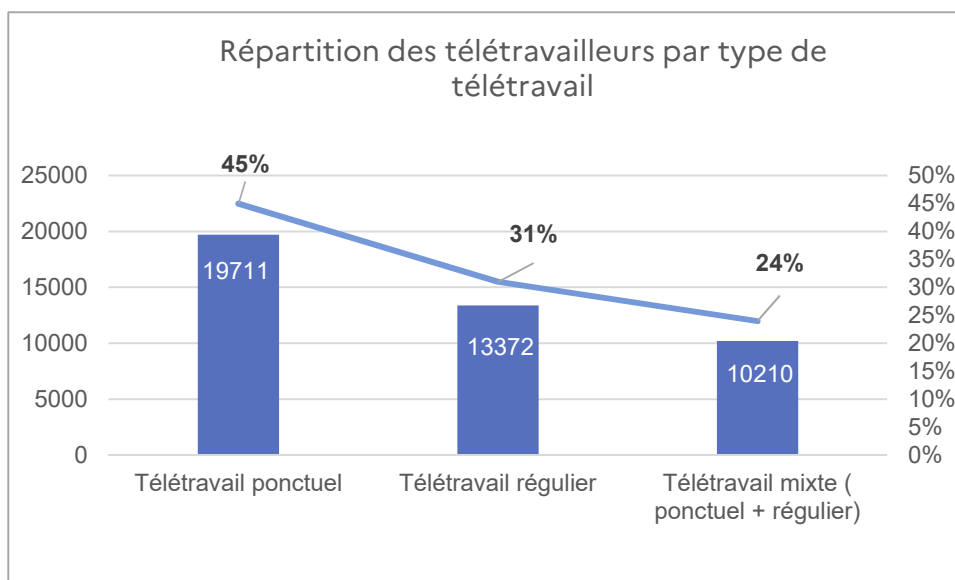
Nouveau

Jours flottants + jours fixes

Usage du contingent de jours flottants soumis à la validation « au fil de l'eau » dans SIRHIUS du chef de service
+ saisie automatique dans SIRHIUS pour les jours fixes

La dématérialisation du traitement des demandes de télétravail effective le 15 juin 2021 a inscrit désormais le télétravail comme une procédure « normalisée » dans la gestion des services.

Au 31 décembre 2021, 43.293 bénéficiaires d'une ou plusieurs autorisations de télétravail étaient recensés à la DGFIP démontrant ainsi le succès du dispositif pérenne de télétravail et son appropriation par l'ensemble des personnels.



Un bilan du déploiement du dispositif pérenne de télétravail réalisé à l'occasion d'un groupe de travail en date du 30 novembre 2021 a permis de dresser le portrait-type du télétravailleur à la DGFIP :

- le télétravailleur est majoritairement une femme,
- de catégorie B,
- dont l'âge se situe entre 50 et 62 ans,
- et qui travaille dans le réseau.

Un engagement au quotidien pour accompagner la parentalité : chiffres clés

A la DGFIP, en 2021...

Attendre un enfant :

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

Devenir parent :

- 1358 agentes ont bénéficié d'un congé de maternité ;
- 793 agents et agentes ont bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ;
- 11.695 agents et agentes ont bénéficié d'autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde ;
- 475 agents et agentes ont bénéficié d'autorisations d'absence pour soigner un enfant handicapé malade ou en assurer momentanément la garde.

Un kit de communication pour accompagner les agents en situation d'aidants



La DGFIP s'est mobilisée le 6 octobre 2021 à l'occasion de la 12ème édition de la Journée nationale des aidants pour mieux accompagner et informer les agents qui viennent en aide à un proche en perte d'autonomie en raison de l'âge, d'un handicap ou d'une maladie chronique ou invalidante.

Un article a été publié en [Actu RH de l'intranet Ulysse](#) valorisant à la fois la publication dans la rubrique Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse du guide ministériel du proche aidant et d'un kit d'animation pour l'organisation de séminaire pour l'accompagnement des agents en situation d'aidants.

Lauréat de l'appel à projet du fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT 2021), ce kit réalisé à l'attention des services RH des directions, est composé d'un diaporama de présentation et de fiches pratiques conçus avec l'aide de l'association Brain up.

Ces fiches portent sur :

- les conseils et les aides à l'attention des aidants,
- les dispositifs d'aides en faveur des aidés,
- des conseils à l'attention du service RH pour animer le séminaire sur l'accompagnement des agents en situation d'aidant,
- et un tableau récapitulatif de l'ensemble des dispositifs et aides existants.

5.4. Formations

Dispositif de formation initiale et continue à la lutte contre les discriminations

Depuis 2014, la formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations est désormais intégrée à la formation initiale pour les nouveaux agents. De 2014 à 2021, 30.111 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.

Créé 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 2021 auprès des promotions de stagiaires (inspecteurs et contrôleurs).

Le contexte sanitaire n'a pas permis à l'association d'animer des conférences en présentiel en 2021, mais les stagiaires de la promotion 2021/2022 ont visionné le film réalisé par COMIN-G, dans le cadre du module de formation consacré à la lutte contre les discriminations.

Les agents C, y compris ceux recrutés par la voie du PACTE, ont également bénéficié d'une séance de sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

Dispositif de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

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, représentants du personnel et les élèves des écoles de service public).

Ce dispositif 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 ».

Dans le respect de ces dispositions et en application du plan d'actions DGFIP pour l'égalité professionnelle, compte tenu du contexte sanitaire, 479 cadres ont été formés en 2021³ (65 en 2020).

Les Classes préparatoires « Talents du service public »



« Notre fonction publique doit redevenir le symbole qu'elle a été durant près d'un siècle : un élément fondateur de notre ascenseur social républicain, un lieu de sens et de service de l'intérêt général. » **Amélie de Montchalin**

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

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

Les classes préparatoires Talents doivent être intégrées soit à des écoles de service public soit à des établissements d'enseignement supérieur. Le dispositif mis en œuvre par l'ENFIP s'articule de la manière suivante :

1/ En tant que pilote :

Les 5 préparatoires intégrées existantes à la DGFIP (2 pour des concours préparés de catégorie A à Clermont- Ferrand et Noisiel et 3 pour des concours préparés de catégorie B, à Lyon, Noisy-le-Grand et à Nevers) migreront vers le dispositif talents du service public en 2022. Les 5 établissements de l'ENFIP concernés ont engagé au dernier trimestre 2021 des démarches avec des universités (UPEC Gustave Eiffel, université Lyon 3...).

77 élèves étaient présents à la rentrée de 4 de ces classes (soit environ 19 élèves en moyenne par classe).

Millésime 2021	Nombre d'élèves effectivement présents au début de la CPI
Clermont-Ferrand	20
Noisiel	-- ⁴
Lyon	25
Noisy-Le-Grand	20
Nevers	12
total	77

³ Source : Application Flore.

⁴ Rentrée décalée au 01/03/2022.

2/ En tant que partenaire :

Au-delà de l'existant, l'ENFiP s'est engagée en 2021 dans **4 classes « Prépas Talents »** :

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

Ainsi, dans le cadre de ce nouveau dispositif, 75 places ont été offertes aux préparants dès la rentrée universitaire 2021 :

Classes Talents	Effectifs 2021-2022
Lorraine (située à Metz et Nancy)	35 élèves
Strasbourg	15 élèves
Paris-Est (située à Fontainebleau)	15 élèves
Finances publiques (Clermont-Ferrand)	10 élèves

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

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

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

Il est précisé que d'autres directions sont également partenaires de classes préparatoires talents, en dehors de l'ENFiP.

Enfin, l'ENFiP s'est également engagée dans la démarche des **Cordées de la réussite** : des contacts ont été noués avec l'IPAG-EEP de Créteil (tête de cordée) et deux lycées en Seine et Marne. Cette démarche vise à changer les représentations que les lycéens peuvent avoir des métiers du service public et des formations de l'enseignement supérieur qui y conduisent.

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, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés au premier alinéa, 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 2021 à la DGFIP :

- des présidents de jury : **38,1%**⁵
- des membres de jury : **50.1 %**.

⁵ L'absence d'organisation de concours de technicien géomètre pour l'année 2021 en raison de la situation sanitaire, peut expliquer ce résultat (ces deux concours sont présidés par une femme). Les 4 concours internes et externes IFIP PSE et Analyste sont présidés par un homme, ce qui pèse aussi sur le taux de féminisation.

6. 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 2021 :

Le 8 mars 2021 (Journée internationale des droits des femmes), le Directeur général des Finances publiques s'est exprimé à propos de l'engagement de la DGFIP en faveur de la mixité, renouvelé par la publication du plan d'actions DGFIP pour l'égalité professionnelle

Le mot du DG

Jérôme FOURNEL

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : la DGFIP s'engage

L'égalité femmes-hommes est un droit fondamental de notre République qu'il convient d'appliquer dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle. A la DGFIP, tout est mis en œuvre, afin de lutter contre toutes formes de discriminations, parmi lesquelles, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Mon engagement sur ce point est indéfectible et je souhaite que de nouveaux projets émergent pour toujours faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la DGFIP.

Des portraits de femmes au parcours professionnel inspirant ont également été publiés lors de cette journée :



Sophia MADI ALLAOUÏ
Agent Administratif principale - Division de la formation professionnelle et budget - Mayotte

Quel est votre parcours à la DGFIP ?

J'ai 30 ans et je suis d'origine mahoraise. J'ai intégré la DGFIP il y a 2 ans et de Paris 14ème. Intégrer la DGFIP m'a permis de me stabiliser, de m'épanouir professionnellement et d'être indépendante. Il me semblait naturel de revenir, depuis le 1er septembre 2020, je suis affectée à la DGFIP de Mayotte où je suis la Formation Professionnelle au sein du pôle PPR.

J'ai trouvé au sein de la DGFIP une administration où je peux évoluer personnellement et également participer de manière concrète à la modernisation de mon île, la DR particulièrement engagée dans le processus de construction du département de création. Je ne peux qu'encourager les jeunes femmes à venir nous rejoindre et continuer à faire avancer les choses afin que Mayotte devienne une destination de France.



Béatrice BONTEMPS
Secrétaire de direction dans les Deux-Sèvres

Quel est votre parcours à la DGFIP ?

Contrairement à la majorité des collègues, je ne suis pas entrée dans la fonction publique par voie de concours. J'ai fait mes premiers pas à la Trésorerie Générale en tant qu'auxiliaire en 1993, puis 1995. Et c'est le 1er juillet 1997 que j'ai intégré les services après avoir été sélectionnée sur entretien par le TPG.

4 ans plus tard, j'ai obtenu le concours d'agent de recouvrement, à l'issue duquel on m'a proposé le poste de secrétaire de direction qui se libérait, poste que j'occupe encore aujourd'hui.

Tout en effectuant le travail classique de secrétariat, j'ai exercé différentes missions, telles que l'organisation des formations et la rémunération des formateurs (pour le compte du service formation professionnelle), la gestion des congés de l'ensemble des cadres du département... et depuis quelques années la fonction de webmestre toujours en adjonction du secrétariat. La DGFIP m'a donc permis jusqu'à présent d'exercer différentes parties de service tout en étant positionnée au secrétariat et m'a apporté rigueur et ouverture d'esprit.

Que ce soit dans un avenir proche ou lointain, la DGFIP m'offre l'opportunité de pouvoir changer radicalement de métier par le biais des concours, d'évoluer, d'appréhender d'autres domaines jusqu'ici inconnus, de me former ; avec des conditions de travail de qualité (gestion de mon temps de travail grâce aux horaires variables, hausse constante des investissements informatiques et, l'égalité entre les hommes les femmes) ; véritables atouts de la DGFIP.



Un article publié sur Ulysse le 16 mai 2021 à l'occasion de la **Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie**, a rappelé que dans le monde professionnel, 19 % des LGBT+ ont personnellement subi des moqueries désobligeantes ou des propos vexants en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou supposée. Ils sont 14 % à avoir subi des insultes ou injures à caractère diffamatoire.

Face à ce constat, la DGFIP a souhaité donner un écho aux dispositifs d'écoute et de soutien mis en place en direction des personnes LGBT+ et notamment à l'application mobile FLAG !

Enfin, l'initiative proposée par la Délégation Est et collectivités d'outre-mer a été soulignée (cf. [cahier des initiatives locales p.26](#))

[L'application FLAG !](#) permet aux victimes et aux témoins de LGBTphobies de réaliser un signalement anonyme. A l'issue du signalement et en fonction de l'acte signalé, la victime est ensuite orientée vers les différentes possibilités officielles (cellule d'écoute, dépôt de plainte, etc.).

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

17 MAI 2021

FLAG ! : UNE NOUVELLE APPLICATION MOBILE DE SIGNALEMENT



L'application **FLAG !** permet aux victimes et aux témoins de violences physiques ou verbales de nature LGBTphobes (rejet des personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres ou intersexuées) ou séropositives (rejet des personnes séropositives) ou encore de violences conjugales, que ce soit sur internet, à domicile, sur la voie publique ou au travail, de signaler les faits gratuitement et anonymement.



Téléchargez l'application FLAG!

flag.com/flag

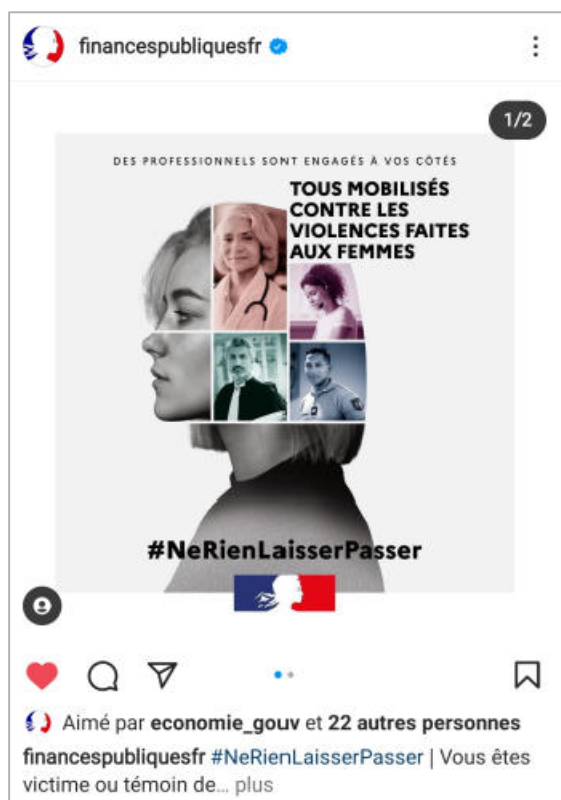
Le signalement est caractérisé, daté et localisé par la victime ou le témoin. Il alimente ainsi une cartographie précise qui facilitera par la suite le développement de politiques publiques et d'actions ciblées en faveur de la lutte contre ces violences.

À l'issue du signalement, la victime, en fonction de son statut (grand public, fonctionnaire du Ministère de l'intérieur, etc.) et en fonction de l'acte signalé, est orientée vers les interlocuteurs appropriés (dépôt de plainte, pré-plainte en ligne, signalement de contenu internet illégal Pharos, plateforme des violences sexistes et sexuelles, 119 Enfance en danger, officier de liaison LGBT, associations spécialisées, cellules d'écoute...).

L'application FLAG ! a été développée par l'association LGBT+ du même nom (regroupant notamment des agents des ministères de l'intérieur et de la Justice, des pompiers, des policiers municipaux) avec le soutien de la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH) et le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.



17 mai 2021 DGFIP - Bureau RH-2C



À l’occasion de la Journée internationale du 25 novembre 2021, la DGFIP a réaffirmé son engagement en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes dans la sphère professionnelle mais également au sein du couple ou de la famille.

Elle a également souhaité valoriser l’initiative remarquable proposée par la Délégation Est et collectivités d’outre – mer (cf. [cahier des initiatives locales p 27](#)).

La diffusion d’une [fiche intitulée « Stop aux violences »](#) a par ailleurs permis de rappeler les différents dispositifs déployés dans le cadre du plan de lutte gouvernemental contre les violences au sein du couple et notamment l’extension 24h/24 et 7j/7 des horaires de la plateforme téléphonique d’écoute, d’information et d’orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles (3919), mise en place en 2021.

STOP AUX VIOLENCES

La DGFIP se mobilise contre les violences au sein du couple.

Le plan de lutte contre les violences conjugales lancé par le gouvernement a été renforcé en 2021.

<p>En cas d’urgence et de danger immédiat</p> <p>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.</p> <p>Le 114 : Est un numéro d’urgence gratuit destiné aux personnes sourdes et malentendantes.</p>	<p>accessible 24h/24, 7j/7, permet notamment d’appeler la police ou la gendarmerie par SMS.</p> <p>La plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles : Mise en place par le ministère de l’intérieur, elle est disponible sur arstonslesviolences.gouv.fr</p>	<p>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).</p> <p>Ce tchat est anonyme et gratuit.</p> <p>A tout moment, vous pourrez quitter rapidement le tchat et l’historique de discussion pourra être effacé de votre ordinateur, téléphone portable ou tablette</p>
--	---	--

« Il y a des batailles qui transforment toute une société et qui rehaussent une Nation. La lutte contre les violences faites aux femmes, qui sont à la racine des inégalités entre les femmes et les hommes, est de celles-ci.

Longtemps ensevelies sous l’indifférence collective, ces violences insupportables sont désormais regardées en face par notre société tout entière, avec l’intransigance qu’elles méritent. À l’échelle de l’histoire de l’humanité, ce dessilement est relativement récent. Pour autant je suis persuadé que ce ressaisissement collectif constitue un basculement culturel profond. Un basculement qui, s’il demeure fragile, ne saurait souffrir d’aucun recul. »

Jean CASTEX, Premier ministre

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

7. Cahier des initiatives locales

A l'occasion d'évènements marquants :

Dans la perspective de la **Journée internationale des droits des femmes**, la **Délégation Est et collectivités d'outre-mer** a proposé dès le 24 février 2021 aux agents de l'interrégion un quizz sur le thème « Egalité professionnelle et conditions de travail » et a ensuite publié chaque jour plusieurs questions ainsi que les réponses aux questions posées la veille.

Le 8 mars 2021, un document rassemblant l'ensemble des questions et des réponses a été publié sur l'intranet de la Délégation.

8 mars 2021
Diversité

Journée internationale des droits des femmes



A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la Délégation Est et COM vous propose de découvrir :

- > [l'intégralité des questions et des réponses du quizz](#) publié depuis plus d'une semaine sur le thème "Egalité professionnelle et conditions de travail" ;
- > [le portrait en vidéo de Naïma AZZOU](#), agente administrative à la trésorerie de Charleville Amendes (Ardennes) ;
- > [la galerie photos "Regards de femmes"](#), constituée de selfies de femmes de l'interrégion : l'un sans masque, l'autre avec masque.

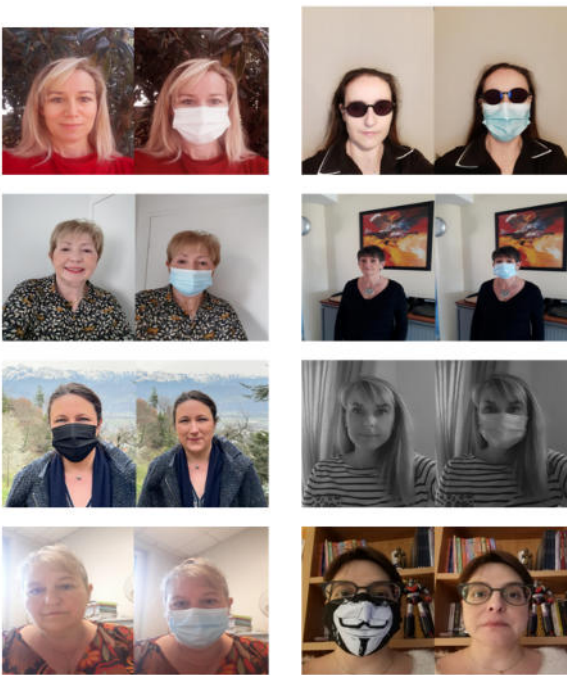
Bonnes découvertes !

Une galerie de photos constituée de selfies de femmes de l'interrégion Est : l'un sans masque, l'autre avec masque a également été mise en ligne.

Galerie photos "Regards de femmes"

Découvrez la galerie photos "Regards de femmes", constituée de selfies de femmes de l'interrégion : l'un sans masque, l'autre avec masque.

> [Visionner la galerie photos](#)



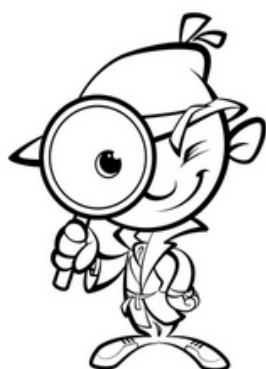
Dans le cadre de la préparation de la **Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai 2021**, la Délégation Est et collectivités d'outre-mer a proposé aux agents de l'interrégion de tenter de résoudre l'**énigme du 17 mai** à partir d'une vidéo pour découvrir les indices permettant de trouver la solution. La délégation a proposé ensuite aux gagnants de participer ou de co-construire à leur tour à une vidéo de sensibilisation sur ce sujet.

La solution de l'énigme a été dévoilée le 17 mai 2021.

17 mai 2021

Diversité

Voici la solution de l'énigme du 17 mai !



Suite à la **publication d'une vidéo** proposant de résoudre l'énigme du 17 mai, la Délégation Est et COM remercie les agents de l'interrégion Est, mais aussi d'autres interrégions, qui ont répondu à l'énigme.

La solution de l'énigme est la **transidentité**, et bien entendu la réponse "personnes transgenres" est exacte également. Cette enquête vous était proposée dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

Revenons sur les indices...

1er indice :

> 8 répondants sur 10 concernés par la solution de notre énigme déclarent avoir vécu des violences verbales, physiques ou psychologiques (enquête conduite par les sociologues Karine Espineira et Arnaud Alessandrin en 2014)

> 44% des personnes concernées par la solution de notre énigme déclarent avoir été discriminées dans la recherche d'emploi et 35% au travail au cours des 12 derniers mois (enquête de l'Agence pour les Droits Fondamentaux de l'Union Européenne - 2014).

Ces statistiques s'appliquent aux personnes transgenres.

2e indice :

> 2010 : retrait par la France de la liste des affections psychiatriques

> 18 novembre 2016 - article 56 - Loi de la modernisation de la justice du XXIe siècle

> 2019 : retrait par l'OMS de la liste des maladies mentales

C'est la transidentité qui a été retirée de la liste des affections psychiatriques en 2010 par la France et de la liste des maladies mentales en 2019 par l'OMS.

La nouvelle procédure instituée par l'article 56 de la loi de la modernisation de la justice du XXIe siècle permet à toute personne majeure (ou mineure émancipée), qui démontre que la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil ne correspond pas à celui dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue, d'obtenir cette modification, sans que cette personne ait à justifier avoir subi des traitements médicaux ou une opération chirurgicale.

3e indice :

Marie CAU

Elue maire de Tilloy-lez-Marchiennes en 2020

Marie CAU est la première maire transgenre en France.

Tous les agents qui ont participé à la résolution de l'énigme seront contactés prochainement par la Délégation.

Dans la perspective de la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2021**, la Délégation Est et collectivités d'outre-mer a souhaité réaliser 2 courtes vidéos sur la question des violences faites aux femmes. Les chargés de communication de l'interrégion ont imaginé 10 scénarii, qui ont été soumis au vote des agents de l'interrégion, afin qu'ils élisent leurs 2 scénarii préférés. Ce sont au total 365 votes qui ont été enregistrés. Le scénario préféré est avec 120 votes a été proposé par la DDFiP de Moselle. Le 2e scénario qui a été distingué est le scénario n°2, avec 63 votes. C'est la DDFiP de la Marne qui en est à l'origine.

Les deux vidéos diffusées le 25 novembre sur le site de la Délégation ont été reprises au niveau national et partagées au niveau ministériel:



> [découvrir la vidéo de la DDFiP de la Moselle](#)



> [découvrir la vidéo de la DDFiP de la Marne](#)

Cette journée du 25 novembre est également l'occasion d'évoquer **les partenariats mis en place au SIP de Strasbourg avec des associations de soutien aux personnes les plus fragiles**, et notamment des associations d'aide aux femmes victimes de violence.



A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, **la DDFiP de Haute-Vienne** a proposé une matinée d'échanges et de débats.

Laurent SOULIE, Responsable du Pôle de Gestion Fiscale a ouvert cette matinée en soulignant l'implication de la DGFiP et de la DDFiP de Haute-Vienne dans cette lutte. Il a communiqué quelques données chiffrées attestant ainsi de la nécessité de ces actions d'information.

Une quinzaine de collègues ont répondu présents pour échanger et débattre avec Gérard Brutus, ancien collègue et auteur du roman « un matin je partirai » et avec Catherine Boisseau, psychologue spécialisée au sein de l'association France Victime 87. Cette dernière a présenté

les actions de l'association et a développé des analyses de situations, en répondant aux questions des participants. Une matinée interactive et des échanges de très grande qualité.

Enfin, la Délégation Est a mis en ligne sur son intranet local une vidéo relative à l'accueil de 2 étudiantes dans le cadre de l'opération **DUODAY 2021**.



La DIRCOFI Ile de France a participé également à l'opération DUODAY :

19 novembre 2021
Actualités générales

Journée DUODAY 18 novembre 2021

Dans le cadre de la 25ème édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), 8 agents de la DIRCOFI Ile-de-France se sont portés volontaires pour participer à l'opération DUODAY.

Cette journée consiste pour un agent de l'administration et une personne en situation de handicap à former un duo d'une journée à des fins d'échanges, de découvertes et de vocation.

L'objectif est aussi de changer le regard sur le handicap et rendre le monde du travail plus inclusif.

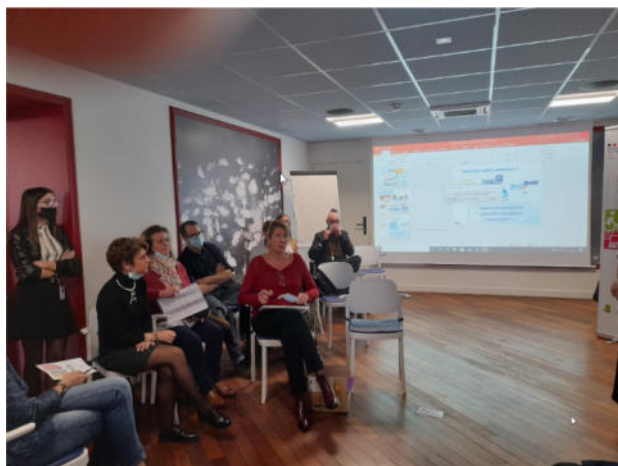
Durant cette journée DUODAY du 18 novembre, la DIRCOFI Ile-de-France a accueilli Deniz ATAC, une étudiante de 17 ans à l'Institut national des jeunes aveugles.

Après un accueil café en présence de tous les volontaires de la DIRCOFI Ile-de-France, de Mme Dominique GARCIA, correspondante handicap nationale, et de M. Thibaud LORNE, responsable des conditions de vie au travail au bureau RH2C, un temps d'échanges a été animé par Isabelle THOMAS.

Deniz ATAC a ensuite commencé sa journée "duo" en compagnie de Sonia TENREIRO (pôle pénal) puis de Magali CAPITAIN (vérificatrice à la 12ème brigade ouest) avant d'assister à une présentation des grandes missions de la division juridique par Fathiha TALEB.

En fin de journée, Deniz a tenu à saluer les intervenants pour cette journée très intéressante, instructive au-delà de toutes ses attentes.

Un grand merci à tous les participants à cette journée emblématique.



Le 17 novembre 2021, la **DDFiP du Var** a participé à une présentation des métiers de la fonction publique organisée par **LADAPT** du Var dans le cadre de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**.

4 directions relevant de la Délégation Centre-Est (DDFiP de l'Isère, de la Savoie, du Doubs et DISI Rhône -Alpes -Auvergne –Bourgogne) ont également contribué à l'opération DUODAY 2021. Pour ces 4 directions, le bilan de cette démarche, qui a le mérite de tendre vers une société plus inclusive, a 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.

Focus sur la DDFIP du Doubs :

Animé par l'envie de partager ses connaissances et son expérience professionnelle, Philippe PAILLARD, contrôleur principal adjoint au SFact, a accueilli Jonathan BADSTUBER. Ce dernier, à l'issue de cette journée, envisage de candidater pour intégrer la DGFIP, Direction qui offre, selon lui, des opportunités professionnelles très intéressantes, notamment du fait de la diversité des métiers et des missions. Philippe PAILLARD, pour lequel il s'agissait du 1^{er} DuoDay, se félicite d'avoir pu ouvrir des perspectives à son binôme et se sent prêt à réitérer l'expérience.

22 novembre 2021
Communication

Participation de la DDFIP du Doubs à la journée DuoDay : un binôme réussi !

Accueilli par Philippe PAILLARD, Adjoint au service Facturier, Jonathan BADSTUBER a participé au dispositif DuoDay. Ce dispositif permet à une personne en situation de handicap d'être accompagnée par un binôme avec lequel elle va, le temps d'une journée, partager son environnement professionnel.

Animé par l'envie de partager ses connaissances et son expérience professionnelle, Philippe PAILLARD a déposé sa candidature auprès de Christophe PANIER, correspondant handicap, pour participer à la journée DuoDay du 18 novembre 2021.

Jonathan BADSTUBER a, de son côté, déposé sa candidature via la plateforme nationale, DuoDay.

La rencontre est réussie : Jonathan BADSTUBER à l'issue de cette journée envisage de candidater pour intégrer les services de la DGFIP qui offrent selon lui des opportunités professionnelles très intéressantes notamment du fait de la diversité des métiers et des missions. Philippe PAILLARD, pour lequel c'est le 1^{er} DuoDay, se félicite d'avoir pu ouvrir des perspectives à son binôme et se sent prêt à réitérer l'expérience.




Les services de la DDFIP du Loir-et-Cher ont également accueilli le 18 novembre 2021 deux personnes en situation de handicap dans la découverte de nos missions, dans le cadre de l'opération DUODAY.

« 1001 petits déjeuners » pour changer notre regard sur la Trisomie 21 :

L'ESI de Clermont-Ferrand a de nouveau participé en 2021 à l'opération « 1001 petits déjeuners » qui a eu lieu le 22 novembre 2021. Cette manifestation annuelle permet de collecter des fonds au profit de l'association « Trisomie 21 Puy-de-Dôme » qui œuvre pour valoriser les capacités et favoriser l'intégration des personnes atteintes de trisomie 21 ou de handicap mental.

📅 2 décembre 2021

DiSI / ESI Clermont

Handicap : Participation à l'opération "1001 petits déjeuners"

Cette année encore, l'ESI de Clermont-Ferrand a participé à l'opération "1001 petits déjeuners" qui a eu lieu le 22 novembre.

Cette manifestation annuelle permet de collecter des fonds au profit de l'association "Trisomie 21 Puy de Dôme" qui œuvre pour valoriser les capacités et favoriser l'intégration des personnes atteintes de trisomie 21 ou de handicap mental.



Octobre rose : la DIRCOFI Sud-ouest engagée pour soutenir la recherche pour le dépistage du cancer du sein.

📅 13 octobre 2021

Course et Marche pour le dépistage du cancer du sein - 17ème édition

Vous étiez nombreux en 2019 à vous élaner pour la bonne cause, on refait la même : en plus gros cette année !

Au programme, diverses marches ou courses de petite distance (7km) organisées sur Bordeaux :
Quand ? Le samedi 16 à 9h pour les coureurs et le dimanche 17 à 9h pour les marcheurs,
Où ? sur les quais, le village sera au niveau du miroir d'eau

Renseignez-vous et inscrivez-vous pour soutenir la recherche pour le dépistage du Cancer du sein.

On compte sur vous !

<https://challengedurubanrose.fr/>

OCTOBRE ROSE
MOBILISONS-NOUS CONTRE
LE CANCER DU SEIN



Création de réseaux de femmes pour créer davantage de solidarité et progresser sur le chemin de la parité

Trois initiatives en 2021 :

- **La Délégation Ile-de-France** a lancé, le 29 juin 2021, son Réseau des Femmes d'Ile-de-France à l'occasion d'un webinaire organisé en présence de Fabrice Thévaux, Délégué ministériel à la diversité et à l'égalité professionnelle.



Ce réseau, ouvert aux femmes et aux hommes, de tous grades, poursuit deux finalités :

Etre un réseau pour créer davantage de « solidarité ». Un réseau, c'est un lieu de rencontres, de partages, de soutien : on s'écoute, on s'entraide, on se comprend et on réfléchit ensemble ;

Etre un réseau pour faire avancer des idées fortes et des convictions et progresser sur le chemin de la parité, en œuvrant notamment faire taire stéréotypes et préjugés.

- **La Délégation Sud-Ouest** a lancé son Réseau de Femmes « Le Sud-Ouest Ô féminin » au cours du mois de décembre 2021.

Ce réseau, ouvert aux femmes et aux hommes, s'attache à promouvoir l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, à travers différentes actions, soit en mettant à l'honneur des initiatives passées, soit en participant à des projets actuels ou futurs.



- **La Délégation Est** a mis en place en 2021 son Réseau Femmes de l'Est et COM.




Dans le cadre de partenariats :

Le SARH ainsi que l'ENFIP ont publié les 11 et 12 octobre 2021 sur leurs intranets respectifs des appels à bénévoles au profit de l'association **PROXITE** : dans le cadre d'un partenariat avec le Secrétariat général du MEFR, cette association propose aux agents d'accompagner un jeune de 18 à 25 ans généralement issu de quartiers sensibles, dans sa scolarité et son insertion professionnelle tout en favorisant l'échange culturel.

12 octobre 2021
Communication

L'association PROXITE recherche des bénévoles



L'association PROXITÉ est partenaire officiel de notre ministère par la signature de la convention du 1er juin 2021.

Elle **recherche des bénévoles** pour accompagner un jeune, généralement issu des quartiers prioritaires, dans sa scolarité et son insertion professionnelle tout en favorisant l'échange culturel. L'engagement sous forme de binômes de parrainage un adulte/un jeune, hors du temps de travail, demande environ **1h30 par semaine de disponibilité**.

A cette rentrée 2021, des jeunes motivés pour leur avenir sont nombreux à demander ce parrainage qu'ils attendent avec espoir et impatience.

L'antenne de NOISY-LE-GRAND accueille les jeunes et les bénévoles Proxité dans le bâtiment "Le Montaigne" salle 0352 au rez-de-chaussée tous les lundis à partir de 17h30. Vous êtes les bienvenus pour toute information et prise de contact.

Les mardis, mercredi et jeudi soirs, l'antenne est située à la Maison pour Tous (MPT) du Jardin des Sources à 10 mn à pied des locaux de la DGFIP.

Venez rencontrer les collègues déjà engagés dans cette action au stand d'information :

- **mardi 19/10/2021 de 12H00 à 13H30** dans le hall du bâtiment **Le Montaigne**
- **jeudi 14/10/2021 de 12H00 à 13H30** dans le hall du bâtiment **Rue du Centre**

Pour en savoir plus :
Venez rencontrer Roxane de Proxité salle 0352 au Montaigne
Tél : 06 64 29 84 27 r.dubois@proxite.com



La Cordée est une association créée fin 2016 à l'initiative d'anciens élèves de la classe préparatoire intégrée de l'ENA. Elle promeut la diversité des profils et l'égalité des chances au sein du secteur public avec pour objectifs d'informer, de sensibiliser et d'accompagner vers la fonction publique les personnes qui en sont éloignées, et de promouvoir l'ensemble des dispositifs d'égalité des chances du secteur public.

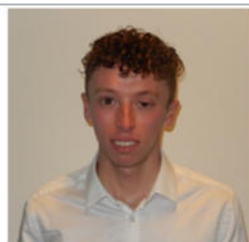
Le 21 janvier 2021 à Bercy, le MEFR et l'association La Cordée, représentée par son président Damien Zaversnik, ont signé une convention de partenariat.

Deux agents de la **DIRCOFI Centre-Est** ont participé en 2021 au dispositif de mentorat proposé par l'association « La Cordée ».

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » :



Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », l'ENFiP a accueilli en 2021 5 apprentis, un échange en mode gagnant-gagnant. Pour les jeunes, c'est la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle au contact de la réalité du monde du travail. Pour l'ENFiP, c'est s'ouvrir à de nouvelles générations, s'appuyer sur leurs compétences, et leur faire partager un collectif de travail. Le 9 septembre 2021, l'ENFiP a publié sur son intranet un portrait de ces 5 alternants.



Jeune bachelier, Nolan Hamida prépare désormais un « BTS de soutien à l'action managériale » et il alternera une semaine en cours et une semaine en établissement, pendant deux ans jusqu'en 2023. Ses missions seront diversifiées puisqu'il apportera son soutien à l'ensemble des équipes administratives, en matière de ressources humaines, planning, informatique, budget, ou missions transverses.



Claire Hurdequint a rejoint l'Etablissement de Clermont-Ferrand. Le BTS qu'elle suivra en alternance sur deux ans s'intitule "Support à l'action managériale". Il prépare à des postes d'assistante RH, assistante de Direction ou Assistante d'équipe. Placée sous l'autorité d'Ève Méchain, directrice adjointe qui a accepté d'en être la "tutrice", Claire assure notamment diverses fonctions d'accueil. En complément, elle sera amenée à intervenir sur les différentes missions assurées au sein de la division des études et du cabinet du directeur d'établissement. Le périmètre précis de ses attributions et les missions confiées évolueront en fonction de l'évolution de son apprentissage.



Wendy Pierre-Martin entame sa formation bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (AG0ra). Le but de cette formation et du Bac pro est de former les apprentis-assistants de gestion, dès la classe de seconde, afin d'apporter un appui à un dirigeant, à une équipe ou à plusieurs cadres, en assurant des missions d'interface, de coordination et d'organisation dans le domaine administratif. Wendy est rattachée au service de la formation initiale et des moyens (ressources humaines et budgétaires-logistique). Pour l'essentiel, elle renforcera l'équipe chargée de l'organisation des formations statutaires des catégories A, B et C et du suivi administratif et pédagogique des stagiaires. Elle apportera aussi son soutien à l'équipe de Direction et participera aux tâches communes (accueil téléphonique et physique, courrier électronique et postal...). Plus tard, elle apportera son soutien au service de la formation continue et au service de la logistique. L'objectif est qu'à terme, Wendy dispose d'une vision globale, mais néanmoins précise, de la gestion administrative d'un service déconcentré d'une administration publique.



Après un parcours de formation alliant le graphisme et les techniques liées au multimédia au cours duquel elle a effectué des stages auprès d'entités diverses telles que festival ou chaîne de télévision, Virginie Nicolle a exercé ses talents en "freelance" en qualité de graphiste designer. Afin d'approfondir les compétences qu'elle a acquises en matière de logos, maquettes, chartes graphiques, traitements photographiques, montages vidéos, ... elle a rejoint l'école prestigieuse des Gobelins en vue d'y obtenir le diplôme de "Designer Interactif".

Elle rejoindra dès le 13 septembre l'équipe de la division des outils numériques et pédagogiques où, avec son maître de stage Jean-Pierre Gimenez, elle pourra concourir à des créations novatrices pour répondre au besoin croissant, dans le cadre des formations, de produits numériques courts, efficaces et dynamiques.



Sortant d'un DUT information-communication, Juliette entre en licence professionnelle « chargé de communication institutionnelle et corporate ». Cette licence forme des professionnels de la communication capables d'exercer leurs métiers au sein d'un contexte socio-économique mouvant et fortement digitalisé. Les chargés de communication ont pour mission de diffuser une image favorable de leur entreprise et/ou leur organisation (Etat, collectivités territoriales, ...) que ce soit vis-à-vis de publics externes ou internes. Juliette alternera trois jours en établissement et deux jours en cours, et ce jusqu'en septembre 2022. Elle aura pour mission principale de contribuer à la dynamisation de la communication de l'ENFiP.

La DDFIP de l'Orne ainsi que la DRFiP de la Côte d'Or ont consacré un article à l'accueil d'apprentis dans leurs services.

1^{er} septembre 2021

Une apprentie en alternance à la direction

La DGFIP participe à nouveau au dispositif d'accueil des apprentis à la rentrée scolaire 2021-2022. Elle souhaite en effet développer cette voie de formation afin d'aider à l'insertion des jeunes dans le monde du travail en réaffirmant son engagement fort en matière d'apprentissage en fixant pour objectif, un nombre de 600 apprentis accueillis dans ses services.

Dans ce contexte, la DDFIP de l'Orne accueille une nouvelle apprentie depuis le 1er septembre : Mme Edvie NZIE NKABEH.

Titulaire d'une licence de droit public et d'un MASTER en relations internationales, Mme Edvie NZIE NKABEH prépare un second MASTER 2 en Finances publiques et fiscalité à l'université de Montpellier. Elle sera positionnée alternativement au pôle Qualité des comptes et conseil aux décideurs locaux et au pôle Performance et dynamisme des recettes publiques. Elle sera accompagnée par deux maîtres d'apprentissage : M. Frédéric FORGET et Mme Patricia OREART.

Nous lui souhaitons la bienvenue.

PAGE PRÉCÉDENTE

ACTUALITÉS LOCALES

7 octobre 2021

Communication

Recrutement d'apprentis à la DRFiP



Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place par le gouvernement pour protéger l'avenir des jeunes en cette période de crise sanitaire, la DGFIP se mobilise pour accueillir davantage de stagiaires et pour développer l'apprentissage.

Ce double engagement permet d'offrir à des jeunes une expérience au sein du secteur public utile pour accéder à l'emploi public ou pour avoir une première expérience dans le monde professionnel.

C'est ainsi que 6 apprentis ont rejoint la DRFiP à la rentrée de septembre 2021, 7 très prochainement.

Il s'agit de :

- Antoine DRAPIER à la division SBLIC,
- Louise Le Barbanchon à la Division Etat,
- David Loiseau au DSPL,
- Rawan Hamod au SPFE,
- Louis Bataillard au SDIF,
- Bastien Minet à la Trésorerie de Seurre.

Ulysse 21 rencontrera chacun d'entre eux de façon à ce qu'ils puissent se présenter et faire part de leur expérience.


Nous débutons cette série de rencontres avec Antoine Drapier, affecté à la division SBLIC en direction sur la thématique Performance, Qualité de service - Contrôle de gestion.

Après un baccalauréat ES et une classe préparatoire HEC au lycée Carnot à Dijon, Antoine a passé un DEUG d'économie. Il prépare actuellement à l'Ecole de Commerce et Management (ECM), le diplôme du CNAM : licence de gestion des organisations. Sa formation se déroule en alternance : 6 jours par mois à l'ECM et le reste du temps à la DRFiP sous le tutorat de Muriel ANTONIAZZI.

Satisfait de son début d'expérience dans le secteur public, Antoine peut comparer avec le privé. Il constate que la gestion des enjeux est différente : "plus humaine que dans le privé" dit-il. A l'issue de sa formation, il souhaiterait passer le concours d'inspecteur et rejoindre la DGFIP.

Nous souhaitons la bienvenue à ces jeunes apprentis.

Dans le cadre de l'accompagnement de la maternité et des agents en situation d'aidants :



Cet espace répertorie les différents droits et dispositifs mis en place en faveur des agents pour leur permettre de mieux articuler vie professionnelle et vie privée.

- Le don de jours de congés à un agent parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap
- Le congé de présence parentale
- Le congé de solidarité familiale
- Le congé de proche aidant
- Le suivi des agents avant et après un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental

Accompagner les agents en situation d'aidant :

- Fiche sur les conseils et les aides des aidants
- Fiche sur les dispositifs d'aides en faveur des aidés
- Tableau récapitulatif de l'ensemble des dispositifs et aides existants

La DDFiP des Alpes-Maritimes a procédé en 2021 à la publication de fiches sur son intranet Ulysse dans la rubrique Diversité et égalité professionnelle afin d'informer les parents ainsi que les agents en situation d'aidant sur leurs droits et les dispositifs mis en place pour les accompagner.

La DDFIP de l'Orne a relayé sur son intranet local l'action de communication organisée à l'occasion de la journée nationale des aidants.

19 octobre 2021

Journée nationale des aidants

ACCOMPAGNER LES AGENTS
EN SITUATION D' Aidant

La DGFIP se mobilise pour la 12ème édition de la Journée nationale des aidants pour mieux accompagner et informer les agents qui viennent en aide à un proche en perte d'autonomie en raison de l'âge, d'un handicap ou d'une maladie chronique ou invalidante.

[En savoir +](#)

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.

17 admissions à des concours ont été recensées au titre de la promotion 2020/2021.

15 mars 2021



Résultats 2021 de la préparation diversité sociale

La promotion 2020/2021 de la classe préparatoire intégrée diversité sociale de la DRFiP 35, sous la responsabilité de Pierre Beck de la DIRCOFI Centre-Ouest, s'achève sur un nouveau succès totalisant **17 admissions (9 lauréats du concours A, 4 lauréats du concours B, 3 lauréats du concours commun C + 1 lauréat du concours de contrôleur des Douanes)**.

Malgré un contexte difficile pour les préparants, mais aussi pour les agents de la DRFiP 35 et de la Délégation Centre-Ouest qui participent à la formation ou aux préparations orales, la préparation diversité sociale a pu être menée jusqu'au bout. Les agents ont encore une fois fait preuve de disponibilité et d'engagement pour œuvrer à la réussite de ces étudiantes et étudiants dans ce contexte sanitaire et académique particulier.

Fort de cette première expérience de préparation réalisée intégralement à distance, qui a malgré tout permis à de nombreux préparants de décrocher un concours de la DGFIP ou de la Fonction publique, l'équipe de la diversité sociale prépare la nouvelle année.



Direction générale des Finances publiques

Service des Ressources humaines

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

Bureau RH-2C

Février 2022