

FICHE 1

GT Diversité Égalité professionnelle du 7 mars 2022

Mise en œuvre du plan d'actions DGFIP 2020-2022 : bilan de réalisation des actions menées

1. Un premier plan d'actions DGFIP ambitieux pour l'égalité professionnelle

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle de la DGFIP, présenté aux représentants du personnel en groupe de travail le 6 novembre 2020, a été adopté en CTR le 1^{er} février 2021 puis publié à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021.

Déjà fortement impliquée en faveur de la parité au sein de ses services, l'élaboration de ce plan a constitué une étape importante pour la DGFIP qui a ainsi réaffirmé son engagement sur ces sujets.

Prenant appui sur une démarche de co-construction associant les bureaux RH de l'administration centrale, l'ENFIP ainsi que les référents diversité et égalité professionnelle positionnés au sein des délégations (RIRH), le plan d'actions DGFIP est construit en déclinaison du plan ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022 autour des cinq priorités suivantes :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle;
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers;
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles;
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il se décline en 20 mesures et 56 actions.

2. Des avancées concrètes

À ce stade, **86 % des actions du plan 2020-2022 sont d'ores et déjà réalisées ou en cours de réalisation** (57 % réalisées, 29 % en cours et 14 % non réalisées).

Axes	Actions réalisées depuis 2020	%
Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle	10 sur 17	59%
Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers	5 sur 7	71%
Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels	4 sur 12	33%
Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	3 sur 8	37%
Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.	10 sur 12	83 %

Un tableau de présentation de l'état d'avancement de chaque action du plan est joint en annexe 1. A chaque action est associé un code couleur selon son niveau de réalisation : « vert » pour les actions achevées, « jaune » pour les actions en cours et « rouge » pour les actions restant à conduire.

En complément, **les bilans établis au titre des années 2020 et 2021** qui intègrent également la dimension diversité (cf pièces jointes) permettent de mesurer les actions conduites sur ces sujets tant au niveau national que local et d'apprécier l'implication forte des directions et services en faveur de l'égalité des chances (classes préparatoires talents, apprentissage...), de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la mixité ou de la lutte contre les discriminations.

Le bilan 2021 apporte en outre un éclairage sur certaines actions fortes du plan, notamment le déploiement réussi du télétravail et le lancement du plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

3. Un suivi du bon cadencement de la mise en œuvre du plan d'actions égalité professionnelle

Les 4 premiers axes du plan d'actions sont assortis d'un nombre limité d'indicateurs, chaque action n'en étant pas nécessairement dotée. Pour la plupart, ces indicateurs n'ont pas de valeur cible associée. Ils retracent l'effectivité de la mise en œuvre de ces actions.

D'un point de vue méthodologique, quatre indicateurs appellent les observations suivantes :

– le nombre d'entretiens tenus au départ et au retour d'un congé maternité par rapport au nombre effectif de congés de maternité : il s'agit du seul indicateur pour lequel une réflexion est toujours en cours afin de mobiliser les données utiles au calcul de ce ratio au titre de l'année 2021.

– le suivi du nombre de bénéficiaires du temps partiel annualisé : le dispositif a pris effet au 1^{er} décembre 2020. Les données seront donc collectées dans le cadre du rapport social unique (RSU) 2021 qui sera publié en 2022.

– le suivi de la part des recrutements annuels des cadres réalisés au choix ainsi que la part des femmes et des hommes parmi les postulants et les candidats retenus : faute de données disponibles pour l'ensemble des cadres, l'étude a porté sur la population des cadres supérieurs afin d'en tirer les premiers enseignements utiles.











– la part de femmes et d'hommes, sur un panel d'agentes et d'agents, ayant pu bénéficier du travail à distance dans le cadre du NRP : le calcul de ce ratio a été réalisé au titre de 2021 sur un panel d'agents relevant de la DDFIP de l'Aisne, cette direction ayant achevé ses importants travaux NRP au titre de 2021.








Les résultats de ces indicateurs sont présentés en annexe 2 .

Annexe 1 : tableau de présentation de l'état d'avancement de chaque action du plan








	réalisé
	En cours
	Non réalisé

Axe 1 Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle













Mesure	Action	Avancement
Mesure 1 Informer les parents sur leurs droits	1-Créer une rubrique dédiée dans la page Diversité-EP de l'intranet Ulysse (diffusion du guide ministériel de la parentalité et sensibiliser les managers à ces droits en prévoyant un renvoi vers cette rubrique dans l'espace du manager d'Ulysse cadres)	
	2-Accompagner les parents et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité	
	Élaborer et diffuser une charte de la parentalité sur les engagements DGFIP	
	Organiser une action de communication à l'occasion de la journée mondiale des parents le 1er juin	
	Garantir le droit des pères à bénéficier du congé de paternité	
	3-Communiquer sur les nouveaux droits ouverts par la réglementation	
Mesure 2 Accompagner la maternité	4-Elaborer une fiche réflexe à l'attention des SRH et des managers précisant les modalités de gestion des femmes enceintes	
	5-Valoriser les initiatives locales (DNVSF) en matière d'aménagement d'espaces en faveur des femmes souhaitant allaiter	
	6-S'assurer de la conduite d'entretiens par le chef de service avec les femmes enceintes	
Mesure 3 Répondre aux contraintes familiales et accompagner davantage les aidants et les parents d'enfants malades ou en situation de handicap	7-Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire	
	8-Mieux communiquer sur le don de jours de congés aux parents d'enfants malades ou proche aidant	
	9-Mettre en oeuvre le temps partiel annualisé	
	10-Créer une rubrique dédiée dans la page Diversité-EP de l'intranet Ulysse sur les droits et dispositifs mis en place en faveur des aidants familiaux	

	11-Communiquer sur la stratégie gouvernementale de mobilisation et de soutien des aidants	
Mesure 4 Veiller au respect du temps de travail	12-Elaborer une Charte d'engagement pour l'équilibre des temps de vie à la DGFIP	
	13-Engager un état des lieux femmes/hommes du nombre d'agents ecrêtés et du volume d'heures concerné	
	14-A partir de ce diagnostic prendre des mesures correctrices , le cas échéant, en liaison avec les bureaux RH compétents	
Mesure 5 Promouvoir le télétravail et de nouvelles modalités d'organisation du travail	15- Favoriser le développement du télétravail dans un cadre réglementaire rénové	
	16- Former les managers au télétravail et au travail à distance	
	17-Communiquer davantage sur le dispositif de télétravail	









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

Mesure	Action	Avancement
Mesure 6 Déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure	18- Poursuivre l'organisation d'actions fortes de communication	
	19-S'assurer de l'absence de stéréotypes dans toutes les formations assurées par la DGFIP	
Mesure 7 Rééquilibrer les métiers trop genrés	20-En matière de recrutement s'assurer systématiquement de la féminisation de l'intitulé des postes sur les fiches de postes et publications associées	
	21- Réaliser des campagnes d'information sur les métiers en externe et en interne aujourd'hui trop genrés, notamment les métiers techniques et numériques	
Mesure 8 Intégrer l'exigence de mixité dans le processus de sélection et de recrutement	22- Assurer un suivi régulier de la parité des jurys de concours et de sélections et des présidences de jury	
	23- Assurer un suivi régulier de la parité en matière de recrutement de contractuels	
	24- Utiliser les formations à destination des managers recruteurs pour les sensibiliser au sujet et à l'intérêt de la mixité	













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

Mesure	Action	Avancement
Mesure 9 objectiver les écarts de rémunération et les résorber	25- Mesurer les écarts de rémunération en s'appuyant sur la méthodologie retenue par la DGAFP	
	26- Le cas échéant, et à partir du diagnostic établi, définir un calendrier permettant la mise en œuvre des mesures de résorption des écarts constatés	
Mesure 10 Analyser les écarts de trajectoire professionnelle en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes	27- Réaliser des études ciblées de cohortes de femmes et d'hommes	
Mesure 11 Garantir l'égalité dans progression de carrière	28- Etablir un diagnostic des viviers existants et identifier les grades pour lesquels un déséquilibre est constaté et définir les correctifs adaptés	
	29- Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois de directions	
	30- En cas de déséquilibre constaté, mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques et personnalisés pour susciter davantage de candidatures féminines	
Mesure 12 Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique	31- Dans le cadre des LDG, veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps concerné	
	32- Etudier des pistes d'amélioration pour limiter l'impact des mobilités	
	33- Elaborer un référentiel de compétences managériales pour objectiver les compétences dans le cadre des sélections au choix	
	34- Communiquer sur l'accompagnement des familles en s'appuyant sur les dispositifs existants et proposer une offre d'accompagnement personnalisée pour les agents concernés par des réorganisations	
Mesure 13 Veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations	35- Etablir un diagnostic des effets des règles de gestion applicables dans le cadre du NRP	
	36- Réaliser le suivi d'un panel d'agentes et d'agents concernés par le NRP et la relocalisation sur la durée du plan.	

Axe 4 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Mesure	Action	Avancement
Mesure 14 Déployer le dispositif de formation	37-Mettre en œuvre un plan de formation adapté	
	38-Assurer une communication sur cet événement	
	39-Valoriser des initiatives internes en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	
Mesure 15 Orienter les agents victimes	40-Communiquer sur le dispositif ministériel (cellule d'alerte et d'écoute)	
	41- Communiquer auprès des directions sur l'obligation d'affichage des dispositions légales relatives au harcèlement moral et sexuel	
	42-Communiquer sur l'attribution de logements d'urgence par l'ALPAF et de l'existence de chèques nuités	
	43- Elaborer une fiche réflexe à destination de SRH/managers pour la prise en charge de victimes de violences	
	44- Elaborer une fiche réflexe à destination de SRH/managers pour la prise en charge de victimes de violences conjugales	

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

Mesure	Action	Avancement
Mesure 16 Impliquer l'encadrement supérieur et les managers dans le respect des engagements du plan	45-Intégrer l'égalité professionnelle dans le COM	
	46- Intégrer l'égalité professionnelle dans le dialogue de gestion	
	47-Prévoir une présentation du plan directionnel en faveur de l'égalité professionnelle par le responsable territorial dans chaque direction	
	48-Intégrer dans le cursus de formation des managers la dimension égalité professionnelle (mixité des métiers, déconstruction des stéréotypes et prévention des violences sexistes et sexuelles)	
Mesure 17 Renforcer le rôle et la visibilité des référents diversité-égalité professionnelle	49- Elaborer une lettre de mission pour le référent national et les référents locaux et assurer leur diffusion sur les intranets	
	50-Mentionner les fonctions de référent (national ou local) dans les organigrammes et tous les supports à destination des agents et des structures	
Mesure 18 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	51-Organiser un GT Directionnel sur les actions portées par la direction	
	52- Prévoir un rendez vous annuel avec les représentants du personnel sur le suivi du plan	
Mesure 19 Décliner le plan ministériel égalité professionnelle à la DGFIP	53- Etablir un plan d'actions directionnel sur la base des axes et mesures proposées dans le plan ministériel et définir des indicateurs de suivi associés	
	54- Elaborer annuellement un bilan directionnel sur les actions menées et mettre en place le cas échéant des mesures correctrices	
Mesure 20 Diffuser la culture de l'égalité professionnelle à l'ensemble des agents	55- Engager une réflexion sur la refonte de la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse et sur son positionnement dans l'intranet Ulysse	
	56- inviter l'ensemble des directions de la DGFIP à créer une rubrique Diversité-Egalité professionnelle sur leur intranet local qui "pointerait" sur la page Diversité-EP de l'intranet Ulysse national	

Annexe 2 : suivi des indicateurs

Axe 1 Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Mesure	Indicateurs	2020	2021
Mesure 1 Informer les parents sur leurs droits	Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	739 agents (1 femme et 738 hommes)	793 agents (5 femmes et 788 hommes)
	Nombre global de jours pris à ce titre par rapport au nombre de jours théoriques	7 895 jours pris à ce titre , soit 97,12% des 8129 jours théoriques (calculés sur une base de 11 jours)	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
	Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un congé parental.	165 agents au 31/12/2020 145 femmes et 20 hommes (88% de femmes)	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
Mesure 2 Accompagner la maternité	Nombre d'entretiens tenus au départ et au retour d'un congé maternité par rapport au nombre effectif de congés de maternité.	Action non engagée en 2021	Réflexions en cours pour permettre la production des données sur 2022
Mesure 3 Répondre aux contraintes familiales et accompagner davantage les aidants et les parents d'enfants malades ou en situation de handicap	Nombre de bénéficiaires du temps partiel annualisé (femmes/hommes)	Dispositif prenant effet à compter du 01/12/2020	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
Mesure 4 Veiller au respect du temps de travail	Nombre d'agents écrêtés et du volume d'heures écrêtées (femmes/hommes)	29 576 personnes 63 % sont des femmes et 37 % des hommes	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
	Volume d'heures écrêtées	494 069 heures	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
Mesure 5 Promouvoir le télétravail	Nombre de télétravailleurs par rapport aux effectifs payés	Dispositif pérenne mis en place en juin 2021	43.293 télétravailleurs
	Nombre de télétravailleurs par sexe par rapport aux effectifs payés femmes / hommes	Dispositif pérenne mis en place en juin 2021	63 % de femmes 37 % d'hommes

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

Mesure	Indicateurs	2020	2021
Mesure 8 Intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement et de sélection	Candidates catégories A+B+C	64 %	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
	Candidates retenues catégorie A	46 %	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
	Candidates retenues catégorie B	62 %	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
	Candidates retenues catégorie C	69 %	<i>Données livrées dans le cadre du RSU 2021 en 2022</i>
	Féminisation des jurys de concours	50 %	50 %
	Féminisation des présidences de jurys de concours	43 %	38 %
	Féminisation des jurys de sélection (AFIP, AFIPA, IP, IDIV)	46 %	49 %
	Féminisation des présidences de jurys de sélection	40 %	40 %

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

Mesure	Indicateurs	2020	2021
Mesure 11 Garantir l'égalité dans la progression de carrière	Part des femmes primo-nominées dans les emplois de direction	37,5%	37,5%
Mesure 12 Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique et accompagner cette mobilité	Part globale des recrutements annuels des cadres supérieurs réalisés au choix	65%	87%
	Part des femmes et des hommes parmi les postulants et parmi les candidats retenus → <i>étude ciblée sur le recrutement des AFIPA administratifs</i>	43 % des demandes ont été formulées par des femmes (105 hommes et 78 femmes). Recrutement au choix : 44 % de femmes (38 femmes et 48 hommes). Tableau de mutation : 32 % de femmes (10 femmes et 21 hommes).	47 % des demandes ont été formulées par des femmes (88 hommes et 79 femmes). Recrutement au choix : 49 % de femmes (65 femmes et 66 hommes). Tableau de mutation : 48 % de femmes (12 femmes et 13 hommes).
	Part des femmes et des hommes parmi les postulants et parmi les candidats retenus → <i>étude ciblée sur le recrutement des IP administratif</i>	55 % des demandes ont été formulées par des femmes (145 hommes et 179 femmes). Recrutement au choix : 51 % de femmes (68 femmes et 66 hommes). Tableau de mutation : 56 % de femmes (48 femmes et 37 hommes).	58 % des demandes ont été formulées par des femmes (138 hommes et 192 femmes) Recrutement au choix : 59 % de femmes (129 femmes et 91 hommes). Tableau de mutation : 66 % de femmes (35 femmes et 18 hommes).
Mesure 13 Veiller à la situation des femmes et des hommes dans le cadre des réorganisations	Calculer sur un panel d'agentes et d'agents la part de femmes et d'hommes ayant pu bénéficier du travail à distance dans le cadre du NRP <i>Indicateur calculé sur la base d'un panel d'agents de la DDFIP de l'Aisne</i>	Données non disponibles	Au 01/01/2021, 72 agents des catégories A, B et C étaient concernés par le NRP (soit 47 femmes (65%) et 25 hommes (35%). Parmi eux, un tiers (24) ont bénéficié du travail à distance leur permettant ainsi de limiter leur mobilité dont 19 femmes (79%) et 5 hommes (21%) : 40% des femmes ont bénéficié du travail à distance (19/47) et 20% des hommes (5/25).

Axe 4 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Mesure	Indicateurs	2020	2021
<p>Mesure 14 Déployer le dispositif de formation pour la lutte contre les violences et agissements sexistes et sexuels</p>	<p>Part des agents formés sur le nombre d'agents à former <i>(cible : 8 680 agents avec comme publics prioritaire : cadres, assistants de prévention, représentants du personnel, personnels RH)</i></p>	<p>65 agents formés</p>	<p>544 agents formés</p>