

FICHE 2

GT Diversité Égalité professionnelle du 7 mars 2022

Mise en œuvre du plan d'actions DGFIP 2020-2022: perspectives des actions à conduire en 2022

Afin d'effectuer la réalisation complète du plan d'action de la DGFIP 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle, il est proposé au titre de 2022, d'orienter en priorité les travaux sur les thématiques recensées ci-après.

1. L'étude d'une cohorte de femmes et d'hommes

L'étude d'une cohorte d'agentes et d'agents sera prochainement engagée afin d'analyser les écarts de trajectoire professionnelle des hommes et des femmes qui la composent, de déceler les freins affectant le déroulement de carrière des femmes et d'identifier les leviers pour agir.

Le choix d'une cohorte de lauréats de concours externes de catégorie C de la DGI et de la DGCP millésime 1996 (pour des nominations intervenues en 1997) a été arrêté. Cette étude qui s'inscrit dans la poursuite de travaux similaires réalisés en 2011 sur une cohorte d'agents C, permettra de tirer un bilan des évolutions constatées entre les deux exercices et, sur la base de ces enseignements, de proposer des actions adaptées.

Enfin, cette analyse sera complétée d'une étude du régime indemnitaire actuel des agents administratifs des Finances publiques afin d'identifier un éventuel différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes de ce corps.

2. La réalisation d'un diagnostic des effets des règles de gestion applicables dans le cadre du NRP et le suivi d'un panel d'agents et d'agentes concernés par cette opération

Un premier diagnostic a été établi en liaison avec la DDFIP de l'Aisne qui a achevé ses restructurations au titre du NRP en 2021. Le panel d'agents des catégories A, B et C sera consolidé par l'intégration d'autres directions en 2022.

3. La poursuite des travaux engagés concernant la mesure des écarts de rémunération

La DGFIP travaille en liaison étroite avec la Délégation ministérielle à la Diversité et à l'égalité professionnelle qui pilote la réflexion sur ce sujet pour l'ensemble du ministère. Sur le plan méthodologique, le Secrétariat général utilise l'outil conçu par la DGAFP permettant d'identifier les écarts de rémunération, outil mis à la disposition de tous les employeurs publics des trois versants de la Fonction publique. Les données utilisées sont

issues d'INDIA-Rému, outil de la Direction du Budget basé sur le système de paye des agents.

Les premiers exercices d'identification des écarts conduits en 2021 seront poursuivis en 2022 afin d'affiner les analyses.

Les écarts de rémunération - DGFIP pour 2021 présentés par le Secrétariat général aux fédérations syndicales à l'occasion de la réunion technique ministérielle du 8 février 2022 sont présentés en annexe de cette fiche.

4. La réalisation d'un état des lieux genré du nombre d'agents écrêtés et du volume d'heures concernées

À partir de ce diagnostic, la mise en place de mesures correctrices sera le cas échéant étudiée en liaison avec le bureau RH en charge du temps de travail.

5. Finaliser l'élaboration d'une Charte d'engagement pour l'équilibre des temps de vie à la DGFIP

La Charte a vocation à formuler des recommandations concrètes sur l'usage des outils numériques professionnels, sur le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et pour une gestion efficace des réunions.

Ces réflexions s'inscriront dans les discussions qui seront engagées avec les représentants des personnels lors de la déclinaison du cadre ministériel sur le télétravail, qui devrait notamment comporter un volet sur le droit à la déconnexion.

6. L'accompagnement de la parentalité et de la maternité

À ce titre, la DGFIP prévoit l'élaboration et la diffusion d'une Charte de la parentalité ainsi que d'une fiche réflexe à l'attention des services RH et des managers pour la gestion des femmes enceintes.

Enfin, une fiche de conseils à l'attention des directions pour l'aménagement d'une salle dédiée pour les agentes souhaitant tirer leur lait, rédigée en liaison avec le médecin du travail coordonnateur national et le secteur Conditions de vie au travail du bureau RH-2C devrait être prochainement diffusée.

7. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Des fiches réflexes seront mises à la disposition des services RH et des managers pour la prise en charge des victimes de violences sur le lieu de travail ou de violences conjugales après consultation d'acteurs associatifs.

Une réflexion est également en cours pour la réalisation de fiches réflexes à l'attention des agents victimes de violences au travail ou témoins de violences au travail.

8. Le lancement du réseau « Femmes de la DGFIP »

Cette création qui n'est pas inscrite en tant que telle dans le plan va contribuer à parfaire l'égalité dans les services de la DGFIP.

Ouvert à toutes les femmes, de tous grades, ce réseau sera également ouvert à tous les hommes qui souhaiteraient y apporter leur contribution.

« Femmes de la DGFIP » sera à la fois un signal fort de reconnaissance pour les femmes à la DGFIP et un facteur d'attractivité en favorisant la solidarité et le partage entre des femmes et des hommes de la DGFIP engagés en faveur de la mixité et en valorisant des parcours inspirants pour encourager de nombreux talents à progresser dans leur carrière,

Le lancement de ce réseau doit intervenir à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022.

La réalisation de ces actions, nécessitant pour certaines de lourds travaux, est planifiée en 2022.

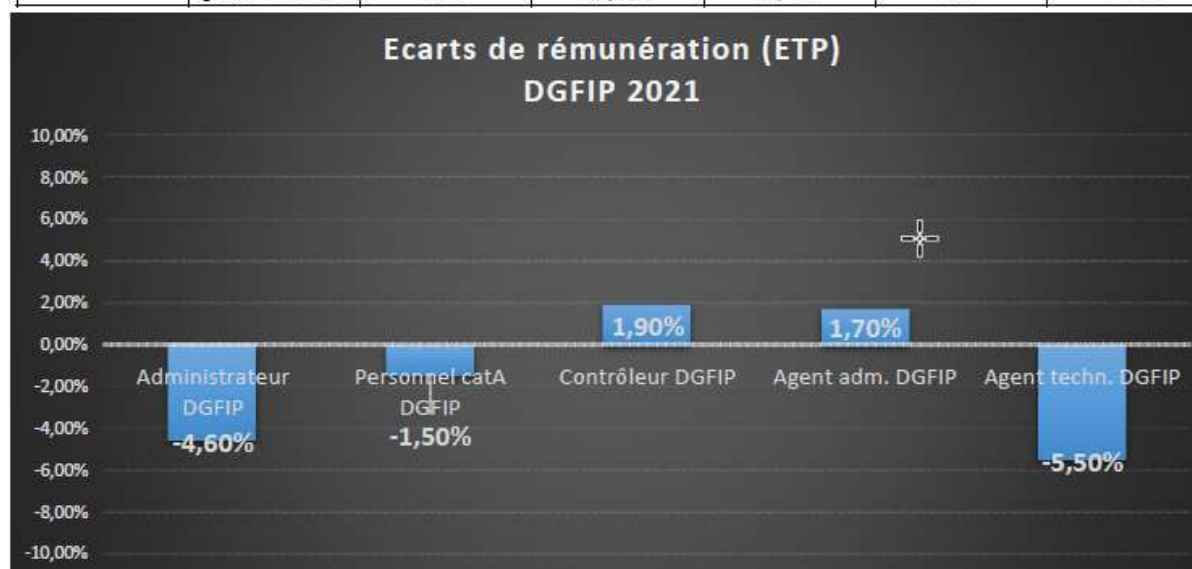
Réunion technique ministérielle du 8 février 2022 relative à la mesure des écarts de rémunération

Ecarts de rémunération DGFIP- 2021

Constats

- ❑ Le taux de féminisation global de la DGFIP est de 58% ;
- ❑ Les **effets démographiques impactent favorablement les corps de catégorie B et C** qui ont un écart en faveur des personnels féminins et entraînent un écart salarial en faveur de ces personnels ;
- ❑ L'effet démographique important explique les écarts de rémunération des administrateurs/rices et des agents techniques (en lien avec une faible mixité).

Corps/Emplois		Effectifs en 2021 (ETP)	Taux de féminisation en 2021	Ecart de rémunération 2021 F/H en ETP	Décomposition de l'écart 2021 (ETP)	
					Effet démographique*	Effet primes
A+	Administrateur/riche DGFIP	586	32,10%	-4,60%	-4,10%	-0,50%
A	Personnel catA DGFIP	27843	51,90%	-1,50%	-0,30%	-1,20%
B	Contrôleur/euse DGFIP	36601	60,50%	1,90%	2,70%	-0,80%
C	Agent adm. DGFIP	22945	63,60%	1,70%	1,50%	0,20%
	Agent techn. DGFIP	1132	15,90%	-5,50%	-5,10%	-0,40%



* Effet démographique de traitement + effet démographique de prime