



Association des Administrateurs
des Finances Publiques

Femmes de l'ADAFIP

Audience avec Valérie Séguy, cheffe de service RH Le 16 décembre 2021

L'audience s'est tenue en visioconférence

Participants :

Pour l'ADAFIP : S Barreault
 A Arcier
 G Bala
 D Gontard
 T Pourquier
 R Dupuy
 N Deshayes

Pour SRH : V Séguy
 G Grimard
 V Pastor

S Barreault remercie V Séguy pour l'attention portée aux propositions de l'ADAFIP et du collectif des Femmes de l'ADAFIP, de sa réactivité et de la tenue de cette audience.

G Bala revient sur l'historique de la démarche (voir PJ) : publication d'un courrier le 8 mars en réaction au retard pris sur le respect des règles de parité pour les nominations de cadres de direction, malgré les engagements pris par le MEF sur ce sujet et les efforts de la DGFIP, organisation d'un groupe de travail dont les réflexions et propositions ont abouti à la rédaction du document « Proposition de mesures concrètes pour la parité à la DGFIP », document envoyé à SRH.

S Barreault propose que les échanges s'appuient sur ces propositions mais qu'ils ne portent que sur les plus importantes et celles dont la mise en œuvre peut être facile et d'application immédiate. D'autres actions prendront plus de temps, l'ADAFIP en est consciente. Il précise que notre objectif est aussi de ne pas opposer les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, huit axes retiennent plus particulièrement notre attention :

1^{er} axe : Compter et communiquer – assurer une visibilité sur le sujet de la parité, sans que cela ne figure que dans les annexes d'un rapport d'activité ou social.
Ce comptage est important pour les femmes, pour montrer que le sujet est suivi et pour rappeler également aux hommes le retard pris.

V Séguy reconnaît effectivement que la cible de 40 % de femmes en primo-nominations n'est pas atteinte dans le réseau, même si elle est réalisée pour les nominations à la direction générale, qu'il existe des marges de manœuvre sur les stocks.

Leur suivi statistique est décliné annuellement dans les documents tel que le RSU. Compte tenu du petit volume des primo-nominations, un décompte au fil de l'eau n'est pas souhaitable du fait de l'effet dents de scie en cours d'année. S Barreault réitère le souhait d'une communication et V Séguy répond qu'une communication biannuelle sera proposée (août et décembre).

Reste la question du périmètre de la population concernée : AGFIP et CSC1 ? Ce point fera l'objet d'une vérification.

Concernant l'attractivité des fonctions pour les femmes, des publications sur le réseau Linkedin sont réalisées depuis l'été 2021 afin d'assurer plus de visibilité.

2ème axe – Déjouer les contournements, respecter les engagements de mixité des jurys mais pas seulement. Organiser dans les directions territoriales, DISI, délégations,... l'alternance H/F sur un certain nombre de postes

V Séguy indique que ce point fait l'objet d'une attention particulière notamment lors des phases de pré-selections et sélections AFIP. Concernant les recrutements pour les postes de n°1, la composition des comités de sélection poserait des contraintes qui ne permettent pas toujours d'assurer la mixité du triumvirat (DG ou DGA / DDG / représentant SG).

La question de l'alternance des hommes et des femmes sur les emplois de direction est évoquée. V Séguy indique que l'idée est assez intéressante et qu'elle la retient même si sa mise en œuvre est complexe.

N Deshayes propose qu'on initie la démarche en assurant la mixité dans les équipes qui composent les comités de direction.

D Gontard fait état de son expérience de 1ère femme n° 1 dans des départements ruraux.

V Séguy estime que c'est un gros atout d'avoir une femme dans les équipes, cela change le regard.

3ème axe – Communiquer en toute transparence la liste des postes et des compétences recherchées : réflexion sur les critères d'évaluation équilibrés, pas forcément « neutres » et surtout de facto masculins – valorisation de certaines compétences comme la capacité à faire coopérer les personnes.

V Séguy rappelle qu'en règle générale, les postes vacants font tous l'objet d'une publication au JO ou sur Ulysse. Néanmoins, quelques cas de postes d'agents comptables d'établissements publics n'ont pas fait l'objet d'appel à candidature. Un point sera fait.

Les comités de sélection évaluent les candidats sur leurs connaissances techniques, leur vision stratégique, leur hauteur de vue, leur capacité à communiquer, la représentation de la DGFIP à l'extérieur. Ces critères ne sont pas genrés en tant que tels.

A Arcier propose d'élargir ces critères aux capacités à accompagner le changement, à travailler et coopérer en transverse...

V Séguy indique que ces critères ont été introduits dans la sélection AFIP. La capacité à travailler en transversal est une qualité recherchée chez les femmes et chez les hommes

S Barreault revient sur la communication faite par la DG lors d'une réunion des n°1 où SRH a exposé les enseignements retenus des revues de cadres et dont les qualités ont été présentées de façon genrée, pouvant donner l'impression de mettre en opposition les femmes et les hommes.

V Séguy indique que ce n'était pas l'objectif recherché mais qu'elle souhaitait montrer la complémentarité et la capacité des individus à apporter des choses différentes, ce qui fait la richesse des équipes mixtes.

4ème axe : Mise en place de tiers de confiance, de formations à l'égalité et biais de genre avec des exercices autoévaluation.

Et 8ème axe : proposer un programme de mentorat/tutorat, que chaque membre d'une direction accompagne une ou 2 femmes par an.

V Séguy est intéressée par l'idée de proposer une formation à la parité. Elle fait référence au quizz diffusé pour lutter contre les préjugés liés au handicap.

G Grimard indique qu'une formation sur la diversité avait été proposée il y a quelques années. Il est intéressé par l'idée d'un quizz pour tester les cadres de direction. SRH dispose maintenant des outils permettant d'organiser des animations tout au long de la carrière professionnelle.

G Bala propose que ce dispositif fasse l'objet d'une animation ou d'une communication en CODIR ou en collège des responsables territoriaux.

G Grimard propose un kit d'animation.

V Séguy indique travailler sur une initiative qui sera présentée au DG, initiative relative à une animation qui pourrait s'appuyer sur les travaux de quelques délégations (Est, IDF, bientôt Sud Ouest), notamment en constituant des réseaux de femmes.

Ce ou ces réseaux auraient pour objectif de dépasser le plafond de verre qui existe bien que la DGFIP soit une direction majoritairement féminine. Ce point doit être évoqué avec les DDG avant proposition au DG.

A Arcier fait observer que si ces réseaux de femmes jouent leur rôle, on ne peut pas pour autant tout faire reposer dessus.

V Séguy reprend l'idée de développer le mentorat et/ou le tutorat. Déjà mis en œuvre pour les prises de fonctions de n°1, elle propose de retenir cette idée et de développer les actions de communication visant à promouvoir les engagements de femmes, souvent investies personnellement. Elle observe que cet engagement n'est pas l'apanage des femmes mais de nombreux hommes sont aussi mobilisés sur ce point.

5ème axe – Introduire une ambition paritaire dans les lettres d'objectifs, les dialogues de gestion, les plans d'action avec communication tout au long de l'année et pas seulement le 8 mars.

V Séguy indique que l'évaluation de la performance est en cours de rénovation en association avec les DDG et les équipes de SPIB. Dans les objectifs d'enjeux managériaux, l'enjeu de mixité devrait être introduit.

S Barreault reprend l'idée de la mixité des CODIR qui pourrait faire l'objet d'un objectif de la lettre de mission des n°1.

V Séguy indique que c'est une bonne idée et que l'objectif légal de 40 % était porté à 50 % dans le COM, c'est un objectif collectif. On doit commencer à réfléchir sur la suite du COM.

6ème axe : Faciliter la mobilité, en soutenant le conjoint dans la recherche d'emploi, accorder des délais d'intégration au corps pour organiser son projet familial.

V Séguy indique que la DG travaille sur le sujet d'aide à la mobilité géographique, qui est un enjeu mixte d'équilibre familial. On n'est pas exemplaire, on peut faire mieux. Des discussions sont engagées au niveau interministériel et avec pôle emploi pour les conjoints qui ne sont pas fonctionnaires.

G Grimard indique que SRH travaille sur des mesures spécifiques qui devraient aboutir en 2022.

S Barreault revient sur la mise en place de tiers de confiance, auprès desquels un cadre pourrait s'exprimer en toute confiance et neutralité.

V Séguy renvoie sur les DDG qui sont là pour ça mais aussi sur les conseillers mobilité carrière qui sont soumis à la confidentialité des échanges avec leurs interlocuteurs. Si le dossier est plus complexe, les équipes de RH1B sont à l'écoute.

S Barreault fait observer que si les CMC ont le mérite d'exister, ils ne sont pas identifiés comme des tiers de confiance.

T Pourquier précise que si le cadre supérieur à des difficultés avec sa direction locale, il ne peut pas se tourner vers le CMC. Ces situations sont rares mais doivent trouver une solution.

V Séguy indique que le positionnement des CMC sera reprécisé, qu'ils peuvent prendre appui sur le CMC coordinateur à RH1B pour évoquer les situations les plus difficiles. Tous les cas de harcèlements ou de discriminations doivent pouvoir être évoqués au sein des directions.

7ème axe : Organiser une réunion annuelle des N1 sur le thème de la parité sous l'égide du DG

La parole du DG est attendue sur le sujet de parité et pas uniquement le 8 mars.

A Arcier propose qu'il s'exprime sur ce sujet, qu'il s'engage sur des points concrets, et surtout que sa communication ne soit pas une suite de points ponctuels (ex : charte # jamais sans elles,..) mais montre un vrai engagement global.

T Pourquier suggère une prise de parole lors d'un CRT, que le DG montre une séquence sur la nature de son engagement et qu'il le porte auprès du Ministre. La parité doit faire son entrée dans la culture DGFIP. On attend de voir des résultats, que ce sujet soit porté par les n°1, qu'ils acquièrent les bons réflexes.

V Séguy s'associe à cette analyse mais précise que l'évolution passe aussi par les DDG.

D Gontard indique que la parité est également un élément de l'attractivité externe de la DGFIP pour attirer les talents. Elle fait part de son expérience dans des établissements publics où les Directeurs s'engagent personnellement pour faire respecter la parité. Son retour à la DGFIP a été vécu comme un retour en arrière.

V Séguy fait observer que ce sujet est porté par SRH mais pas seulement, qu'il fait l'objet d'une prise de parole au plus haut niveau. Le DG y est très attentif, il faut lui permettre de démontrer son engagement. La sélection AFIP 2021 a pour la 1ère fois eu une majorité de candidatures féminines, c'est un point important, positif. Il faut que les choses changent et bougent. Au niveau du Codir, les femmes sont minoritaires : V Séguy et d'autres le disent.

S Barreault pose la question de la suite donnée à nos propositions.

T Pourquier demande que SRH mette en face des 30 propositions ce qui est réalisable, gérable, utopique, ... et ne pas attendre la veille du 8 mars pour une communication.

V Séguy précise qu'il sera donné une réponse sur ce qui a été fait. Ses équipes travaillent pour marquer la journée du 8 mars, sur un bilan et pour se fixer des ambitions.

V Pastor intervient sur les actions mises en œuvre dans les procédures de recrutement, pour mettre en visibilité l'existant. Des modules de formation de l'ENFIP mobilisables à court terme existent.

R Dupuy rappelle que sur certains métiers de la DGFIP les femmes restent sous représentées, ce qui n'a pas toujours été le cas et que cela nuit à son image.

V Séguy reconnaît que des actions sont lancées, de façon éparses et qu'il faut travailler pour mieux articuler le message, pour une communication plus cohérente, anticipée et plus solide, et pour préparer le 8 mars.

Elle remercie les représentants de jouer leur rôle d'interpellation, pour les propositions qui sont précieuses.