

Proposition de mesures concrètes pour la parité à la DGFIP

Collectif des Femmes de l'ADAFIP

La DGFIP doit être le miroir de la société et intégrer l'absolue égalité Femme/Homme (F/H) au rang des priorités de ses actions. Enjeu sociétal, il est désormais prouvé que la mise en œuvre de la parité est aussi un enjeu de performance, d'innovation et d'efficacité pour les organisations qui s'y engagent.

Or, d'après les nominations intervenues depuis juillet 2020 avec la loi de Transformation de la fonction publique, force est de constater que la DGFIP a beaucoup de retard sur la recherche de l'égalité F/H. Cette source d'insatisfactions profondes a conduit à la création du Collectif des Femmes de l'ADAFIP. Les axes et mesures définis par le Plan d'actions Égalité professionnelle Femmes-Hommes de la DGFIP 2020-2022 restent malheureusement de la communication et de l'affichage.

Les propositions concrètes doivent permettre de passer aux actes en matière d'égalité professionnelle et de parité. L'engagement personnel du Directeur général sur ces questions lui donnerait à voir les pratiques existantes au sein de son administration et ferait bouger les lignes.

Beaucoup trop de défiance est encore rencontrée auprès des cadres masculins face aux demandes exprimées par le Collectif des Femmes de l'ADAFIP. Il est nécessaire d'accompagner, de former mais aussi d'associer les managers pour déconstruire les stéréotypes, faire évoluer les mentalités et afin qu'ils favorisent l'inclusion et la diversité.

La mise en œuvre de la parité au niveau des responsables territoriaux changerait le regard porté sur et au sein de notre administration, façonnerait les méthodes de travail par la diversité des comportements, et serait source de créativité et d'agilité.

On progresserait ainsi vers une administration exemplaire, diversifiée, qui développerait le sentiment de fierté d'y appartenir, favoriserait le développement personnel, sans compter l'attractivité envers les futurs talents.

Les actions recensées ci-dessous ne sont pas exhaustives.

	Commentaires
Compter les femmes pour que les femmes comptent, à la DGFIP	
Faire compter les femmes par le SRH dans les différentes catégories de postes (postes territoriaux de directeurs, postes dans les différents secteurs : politique immobilière, informatique, gestion fiscale, etc) et rendre public les chiffres deux fois par an auprès de tous les cadres supérieurs de la DGFIP	
Faire compter les femmes par le SRH dans les candidatures aux postes de cadres dirigeants et rendre public les chiffres deux fois par an	
Rendre obligatoire dans les « short-list » de 3 au moins une personne du sexe opposé	
Élargir le champ du suivi des nominations équilibrées (loi Sauvadet) à tous les emplois d'AFiP/AGFiP et demain, à tous les emplois d'Administrateurs de l'Etat de la DGFIP	
Inclure, dans le baromètre interne, des questions sur l'égalité et les discriminations, et faire réagir via un sondage l'ensemble des agents (à tous les niveaux de grades) sur les vrais chiffres de la parité à la DGFIP	
Déjouer les contournements	
Faire traquer par le SRH les candidatures fléchées	Pratiques fréquentes de « candidatures fléchées », aux côtés desquelles les candidatures de femmes servent de « faire-valoir »
Avoir une politique de vivier affirmée qui ne discrimine pas selon l'âge en non-dit et affiche des critères	Le vivier de femmes compétentes existe. La loi de la Transformation de la fonction publique sert d'alibi pour rajeunir et ne pas féminiser les postes de direction territoriale. On assiste dès lors à une discrimination supplémentaire fondée sur l'âge des femmes qui pouvaient prétendre à occuper ces postes dans le précédent système de sélection
Assurer une mixité des jurys de sélection et leur donner systématiquement une formation spécifique aux biais discriminants et de genre qui ne soit pas superficielle (ce qui est un peu le cas aujourd'hui)	La mixité n'est pas assurée aujourd'hui dans les jurys de sélection des équipes de direction
Inscrire dans l'évaluation des directeurs « recruteurs » un critère concernant la mixité de leurs équipes de cadres supérieurs	
Inciter fortement les directeurs à mettre en place l'alternance femme-homme sur les mêmes fonctions	
Mettre en œuvre une vraie transparence des postes et des compétences	
Publier systématiquement tous les postes vacants	
Veiller à introduire dans les référentiels DGFIP de compétences des cadres des éléments équilibrés et non pas seulement des éléments considérés comme "neutres", mais surtout de facto masculins (ex: introduire la capacité de coopération entre acteurs, la capacité à fédérer, le sens du concret, la capacité à faire des compromis, etc...)	
Former à l'égalité et lutter contre le sexisme	
Faire passer tous les cadres dirigeants DGFIP (AGFiP, AFiP, administrateurs civils, contractuels A+) dans une formation à l'égalité et	Intégration de cette formation dans les RDD et CRT, au niveau de la

aux biais de genre	Délégation, assurée par des professionnels (saynètes, quizz, films, table ronde,...). Des formations assurées en groupe contribuent à interroger, questionner les participants, faire réfléchir selon les réactions des uns et des autres
Proposer des exercices d'autoévaluation sur les discriminations et les biais de genre à tous les recruteurs, quel que soit leur grade	
Proposer aux femmes cadres supérieurs des sessions de marketing de soi et mettre en place une politique de mentorat des femmes par des femmes et hommes directeurs	
Sanctionner les dérives sexistes parmi les cadres dirigeants, y compris verbales (allusions aux apparences physiques)	
Mettre en place un tiers de confiance de haut niveau pour soutenir les femmes qui souhaitent dénoncer des pratiques aberrantes.	Le circuit hiérarchique RH, même en cellule spécialisée, n'est pas adapté pour la population des cadres supérieurs car il y a presque toujours un effet boomerang négatif sur la carrière. Et de ce fait, l'omerta persiste
Donner une ambition paritaire à la DGFIP	
Donner plus d'ambition au plan d'actions de la DGFIP en le révisant à mi parcours avec des engagements chiffrés volontaires. Éviter de focaliser uniquement sur des mesures de type compensatoire du côté victime et aidant familial des femmes, comme c'est la tonalité à l'heure actuelle	Dans le plan d'actions, il est proposé d'introduire des actions/initiatives de mise en valeur des actions réussies par les femmes (ex : comment elles ont tenu pendant la pandémie, quels actes courageux : des assistantes bravant la Covid en étant présentes pendant le 1er confinement pour aider les directeurs, Autre ex : des services comptabilité qui ont tenu le coup et où on trouve souvent beaucoup de femmes)
Développer une politique volontariste de communication interne pour mettre en visibilité autant de femmes que d'hommes cadres supérieurs et les faire connaître de toute la communauté DGFIP pour créer un effet d'entraînement notamment sur les femmes.	Par exemple, dupliquer la logique de "jamais sans elles", avec la création dans Ulysse de la rubrique "qui sont les cadres dirigeants de la DGFIP" : deux portraits par mois, d'un homme et d'une femme
Inclure systématiquement des obligations tendant à la parité dans les lettres d'objectifs, les dialogues de gestion, avec des plans d'action concrets. Inclure dans l'évaluation des délégués et des directeurs leur mise en œuvre avec des indicateurs de suivi et des sanctions en cas de manquements graves	
Favoriser et accompagner la parité	
Faciliter la mobilité : aide à trouver un logement, soutien au conjoint pour trouver un emploi, mise en place d'un délai d'accès au corps d'AFIP/AE (2 ans par ex après la sélection) pour organiser un projet familial, favoriser des parcours régionaux, ...	
Mettre en place une politique de télé-travail et d'horaires flexibles pour faire baisser la charge mentale	Mise en place d'une charte du temps, planification des réunions à des horaires « raisonnables », limitation des amplitudes horaires journalières, droit à la déconnexion, droit au temps partiel à 90 % à tous les niveaux de responsabilité
Intégrer la parité et la diversité dans les kits de communication sur les carrières aux Finances Publiques, destinés au grand public	Par exemple, pour le métier d'Inspectrice/Inspecteur des Finances

	publiques, 4 témoignages sur 6 sont masculins
Gouvernance	
Organiser a minima une réunion annuelle sous l'égide du DG sur la question de l'égalité F/H et la parité à la DGFIP, et visant à mesurer son effet transformatif	
Partager les objectifs fixés et le bilan des actions en matière d'égalité professionnelle lors des réunions avec les n°1	
Echanger sur les objectifs fixés et le bilan des actions lors des RDD et CRT organisés par les DDG	
Mettre en place une communauté	
Créer une/des communauté(s) permettant aux femmes d'exprimer les problématiques qu'elles rencontrent dans leurs vies professionnelles et personnelles. D'autres entreprises qui l'ont mise en place peuvent témoigner de l'effet levier d'innovation et de transformation que cela a constitué pour leurs activités (ex : réseau WIN à ENGIE)	
Intégrer les hommes dans la réflexion sur les sujets d'égalité et de parité	
Mettre en place un programme de sponsorship mixte : chaque membre de la direction générale et DDG accompagne ainsi individuellement une ou deux femmes par an, s'engage à ouvrir son réseau, à apporter des conseils, ...	
Consulter les réseaux de femmes sur tout sujet portant sur l'égalité professionnelle, lors des négociations, les associer dans la lutte contre la reproduction des biais de genre.	