



SECTION
DE LA
MOSELLE



Bulletin d'information de la section locale F.O.-DGFIP

DÉCLARATION LIMINAIRE - CTL DU 28/04/2022

Monsieur le président,

Vous nous convoquez ce jour à ce CTL ayant pour ordre du jour la « présentation du bilan à mi-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle ».

Vous sous-entendez que l'égalité professionnelle ne concerne que les hommes et les femmes, et d'ailleurs la fiche présentée ne donne que des chiffres du taux de féminisation. Mais l'égalité professionnelle, c'est aussi le handicap, dont on pourrait facilement avoir les données, l'âge, les origines, l'identité de genre ... dont vous ne parlez pas.

Ce thème, inscrit dans le contrat d'objectifs et de moyen signé en mars 2020, sur une période 2020-2022, n'est pourtant pas nouveau pour notre administration. Il est ainsi étonnant qu'un CTL spécifique lui soit consacré.

Depuis des années, le sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes est remis sur la table, comme pour se souvenir...qu'il ne faut pas l'oublier !

Doit-on revenir sur les multiples réunions depuis des décennies organisées sur le sujet par la DGFIP ?

Des réunions souvent d'ailleurs initiées par des hommes...

- puisque depuis la 5^{ème} république, sur 34 ministres des finances, une seule était une femme (Christine Lagarde, qui ne restera que 3 ans et démissionnera suite à des déboires judiciaires, comme d'autres de ses prédécesseurs et successeurs d'ailleurs, de ce côté-là au moins, c'est l'égalité est parfaite !.

- et puisque tous nos directeurs généraux nommés, qu'ils soient de l'ex DGFIP, de l'ex DGCP ou de la DGFIP sont ...des hommes !

Autant dire que nous tournons en rond depuis des décennies, que rien ne bouge vraiment, mais que les consciences sont apaisées...

Sur la fiche présentée, 61,64 % des effectifs payés en Moselle sont des femmes : certaines femmes travailleraient donc bénévolement? C'est une belle affiche, quand on sait qu'il y a une proportion de 64,77 % de femmes dans les catégories B et C, et seulement 52,88 % de femmes dans les catégories A.

Voici les chiffres qu'on ne nous donne pas, car ils ne sont pas flatteurs : 1/3 seulement des services sont dirigés par des femmes, alors même que la catégorie A représente 53 % des effectifs de la Moselle. Et dans certaines catégories de structures, ce sont à 100 % des hommes qui dirigent : SIP-SIE, SIE. c'est 75 % dans les Brigades-Pôles-CDFIF, et 73 % dans les trésoreries. Et que dire de l'ESI, qui compte 87 % d'hommes...

Et les chiffres que vous ne nous donnez encore pas : en 2020, le temps partiel concernait 20,7 % des effectifs (dont 78,8 % avec un temps partiel à 80%). Combien en 2021 ? Et quel est le pourcentage de femmes à temps partiel ? Et si on parlait aussi du congé parental, des aidants familiaux : quel est le pourcentage de femmes concernées ?

Les 5 priorités pour l'égalité professionnelle hommes-femmes qui sont proposés dans le plan d'action sont, pour le coup, plutôt stéréotypés :

* Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle : comment faire quand, au hasard d'un concours réussi, on vous affecte dans un autre département, loin de votre famille et de votre lieu de vie ?

Le dispositif de télétravail pérenne (mais jusque quand?) est-il réservé aux femmes ? Quel est le pourcentage de femmes en télétravail ? Vous ne nous le dites pas...

* Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers : pour la DDFIP Moselle, le service RH compte 93 % de femmes, et le BIL 82 % d'hommes...Bien que dirigés par des femmes, ces deux services sont l'exemple même du stéréotype de genre !

* Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles: noble cause...qui a pris de l'ampleur ces dernières années, mais le passé à la vie dure ! Les générations se suivent et ne se ressemblent pas. Ce qui pouvait paraître acceptable il y a encore moins de 10 ans ne l'est plus aujourd'hui...D'ailleurs, combien de plaintes d'agentes pour violences sexistes et sexuelles y-a-t-il eu à la DDFIP Moselle ? A quand un « balance ton... » sur Ulysse 57 ?

* Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes : les chiffres cités plus haut en sont une belle illustration...

Vous nous citez des exemples pour toutes ces actions, qui sont les mêmes au niveau national. Mais ceux-ci sont illusoire et ne sont pas concrets : des kits, des cellules d'écoute, des lettres de missions. Et que dire de la faisabilité d'une salle d'allaitement : à quoi bon si aucun dispositif de garde d'enfant sur place n'est mis en place ?

Nous pouvons en revanche nous féliciter du recrutement de personnes en situation de handicap : cette action-là au moins est concrète !

Sur les perspectives, encore beaucoup de belles phrases et de beaux projets, mais pour quelle réalité ? Le changement des mentalités ne peut se faire rapidement, trop de clichés sont ancrés dans les esprits. Certes, cela évolue dans le bon sens, mais nous pouvons nous interroger : l'égalité professionnelle homme-femme peut-elle réellement exister ?

Les différences, qu'on le veuille ou non, sont là.

Dans un couple, c'est la femme qui a en charge la maternité, l'allaitement, et souvent l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 3 ou 4 ans. Même si l'implication des hommes est de plus en plus importante, la femme sera toujours pénalisée sur sa vie professionnelle, ses perspectives de promotions, que ce soit en passant un concours externe ou un concours en interne, voire en étant promue par liste d'aptitude.

Le spectre de la mobilité est toujours là : FO rappelle sa revendication de pouvoir nommer dans son département d'origine les promus, y compris de C en B, justement au nom de la promotion sociale des femmes.

Un des derniers exemples en date : les affectations 2021 des contrôleurs stagiaires, échec de la politique de promotion interne et d'égalité professionnelle telle que voulue par la DGFIP.

« Maîtriser à fond le système, accéder au pouvoir suprême, s'installer à la présidence... »

Le chemin de l'égalité est encore très long...et passe par des changements de comportements sociétaux, familiaux et professionnels.

Les Femmes et les Hommes de la section FO DGFIP Moselle ont décidé de ne pas participer à ce CTL de convenance.

Pour nous, l'égalité professionnelle couvre également la diversité et nous la défendons au quotidien et de façon concrète .