

 SECTION  DU PUY-DE-DOME	<h1>Comité Technique Local</h1>	 LIMINAIRE
	Du 03 Mai 2022	
E-mail : fo.ddfip63@dgifp.finances.gouv.fr fo.ddfip63@gmail.com		
Téléphone : 06-49-04-11-89		

Monsieur le Président,

Depuis hier, le SMIC mensuel brut s'élève à 1.645,58 €, après une nouvelle hausse de 2,65 % à cette date en raison de l'inflation. Il a déjà été revalorisé en octobre 2021 (+ 2,2 %), en janvier 2022 (+0,9 %) soit + 5,85 % en 7 mois ! Quant au point d'indice, il reste gelé depuis février 2017.

Le point d'indice net majoré mensuel valant 4,686025 €, le SMIC représente alors 351,167 points. Conséquences immédiates à compter du 1er mai : les 7 premiers échelons (sur 11) du 1er grade d'Agent (AA ou AT) auront des indices inférieurs au SMIC, comme les 3 premiers du 2e grade d'Agent (AAP2 ou AAT2), comme les 2 premiers échelons du premier grade de B (C2 ou TG) et comme l'indice des inspecteurs stagiaires.

De même, suite à la publication du mouvement des B, nous pouvons constater qu'il reste 18 emplois de B non pourvus au sein de la DDFIP63. ! En tenant compte des temps partiels et autres, on arrive à un déficit de 33 ETP de B !!!

Nous ne nous faisons aucune illusion quant aux autres mouvements à venir !

Aujourd'hui à l'ordre du jour, vous nous présentez le 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.

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 le début de la Vème République, sur 34 ministres des finances, un seul 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, l'égalité est parfaite !.

- puisque tous nos directeurs généraux nommés, qu'ils soient de l'ex DGI, 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...

Les chiffres présentés donnent une belle affiche, quand on sait que dans notre département, on dénombre 68,9 % de femmes dans la catégorie B, 62 % dans la catégorie C, et seulement 53,81 % de femmes dans les catégories A.

Voici les chiffres qu'on ne nous donne pas, car ils sont peu flatteurs : les 3 SIP sont dirigés par des hommes ainsi que les 2 SIE et 4 SGC sur 5, de même que les 2 BDV, l'audit et la paierie. Certes les 3 cheffes de pôle sont des femmes mais n'est-ce pas l'arbre qui cache la forêt ?

De plus, les tâches sont bien genrées. Un chef de service au BIL, une cheffe de service au RH et 2 trésorières pour le secteur hospitalier et médico-social.

Et les chiffres que vous ne nous donnez encore pas : 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 ?

Alors, la direction générale a défini 5 priorités pour l'égalité professionnelle hommes-femmes qui sont proposés dans le plan d'action et qui 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 ? 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 Puy-de-Dôme, le service RH, y compris la formation professionnelle, compte 10 femmes sur un effectif total de 11, et le BIL 4 femmes sur un effectif de 15.
- 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 à la DDFIP du Puy-de-Dôme ? A quand un « balance ton... » sur Ulysse 63 ?
- 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.

Mais, par exemple, que dire de la faisabilité d'une salle d'allaitement dans les sites : 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 ! Mais on peut quand même s'interroger sur la non titularisation de certains de ces collègues pour des motifs en contradictions avec un recrutement pour handicap...

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-DGFiP](#) rappelle sa légitime 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.

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

Pour [FO-DGFiP](#), l'égalité professionnelle couvre également la diversité et passe aussi par l'amélioration des carrières et la revalorisation significative du point d'indice.

Face à cette situation [FO-DGFiP](#) revendique :

- une revalorisation à minima équivalente à la revalorisation du SMIC pour la valeur du point d'indice,
- le recrutement d'agents statutaires pour combler les vacances d'emploi.

Les élus Force Ouvrière au CTL du Puy-de-Dôme

Titulaires : Christine PEREIRA – Cécile SORIANO -

Suppléants : Marie-Claire ORBAN- Jean-Marc LE FAY