

Compte-rendu du groupe de travail du Collectif des Femmes de l'ADAFIP du 7 mai 2021

Le 7 mai 2021 s'est tenu le premier groupe de travail du Collectif des Femmes de l'ADAFIP. Cette initiative fait suite à la publication de la lettre « Le compte n'y est pas ! » le 8 mars dernier.

Plus d'une trentaine de participants, femmes et hommes, ont pris part à l'échange.

Dans son introduction, Thierry Pourquoiier, Président de l'ADAFIP, a resitué la démarche du Collectif dont l'objectif est de faire avancer les choses en proposant des mesures concrètes dans un contexte où la parité à la DGFIP progresse trop lentement.

Il a rappelé que la parité n'était pas un but en soi. Marque de progrès et facteur de croissance de l'économie, elle est liée étroitement à la modernisation de l'action publique et à son efficacité.

Les travaux se sont ensuite poursuivis avec le témoignage de Agnès Arcier qui a présenté les principales conclusions du rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, « Parité dans le secteur public ».

Si la parité est reconnue comme un puissant levier de performance, d'innovation et d'efficacité dans le secteur privé, force est de constater que la fonction publique est restée à l'écart et que les progrès sont lents dans l'administration. L'application de la loi Sauvadet demeure encore partielle et elle est biaisée (seuls certains emplois sont retenus pour le calcul des nominations équilibrées). Le portage politique par le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, avec par exemple une discussion annuelle entre le ministre et les représentants des organisations syndicales, n'apparaît pas suffisant.

L'état des lieux pour la DGFIP dressé par Régine Dupuy atteste de ce constat très en retrait pour notre direction : au sens de la DGAFP, les femmes représentent moins de 30 % des A+ en 2020. Elles sont sous-représentées aussi bien au niveau du grade d'AGFiP que de celui d'AFiP, que ce soit dans les directions territoriales, délégations, les directions nationales spécialisées ou les agences comptables. Et dans certains secteurs tels les DISI, elles sont complètement absentes des postes de n°1.

Au regard de certaines réactions de collègues à la lettre du 8 mars, les mentalités nécessitent d'évoluer.

Dans certains établissements publics, la mise en œuvre du plan pour l'Égalité professionnelle entre les F-H est déjà une réalité. Les témoignages de Dominique Gontard pour l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU) et Ghislaine Bala pour la Direction de l'Information Légale et Administrative (DILA) l'attestent. Les recrutements de femmes à des postes de direction y sont répandus. Une culture visant à casser les stéréotypes et à introduire un leadership féminin est diffusée notamment par les formations. Dans ces deux établissements, la parité a fait l'objet d'un portage fort par les directeurs.

Des échanges très riches avec les participantes et participants s'en sont suivis.

Il est apparu tout d'abord que le sujet de l'Égalité professionnelle F-H évoqué depuis une dizaine d'années à la DGFIP a eu peu d'avancées. Or, l'Égalité professionnelle est un facteur de transformation positive et utile à la modernisation de la DGFIP. L'impulsion doit venir du haut, avec une gouvernance beaucoup plus volontariste, des communications fréquentes sur les actions menées, des tableaux de bord. Des objectifs doivent être fixés au niveau territorial.

Il a été décidé de porter les propositions auprès du directeur général.

La nécessité de faire changer les esprits et de s'affranchir des stéréotypes (encore trop souvent rencontrés avec toujours la même suspicion de légitimité d'une femme par rapport à ses compétences) s'est exprimée. Des formations pourraient être dispensées contre les stéréotypes.

Par ailleurs, contrairement à l'approche retenue dans le Plan d'actions de la DGFIP pour l'Égalité professionnelle F-H, il est apparu nécessaire de ne pas appréhender les femmes ni en victimes ni en opposition contre les hommes ni d'ailleurs sous le seul prisme de la maternité. Les mesures d'accompagnement proposées (aide à la mobilité du conjoint, etc.) ne suffisent pas.

Les échanges ont montré les limites des nouveaux modes de sélection des cadres supérieurs qui ont accentué la difficulté des femmes à accéder aux postes de direction. Des cas de comité de sélection non mixte ont encore été constatés.

L'organisation du travail (télétravail, charte du temps...) est apparue comme un facteur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle, sujet partagé avec les hommes.

Des collègues ont demandé un partage d'expérience pour la prise de fonctions ou la sélection avec un mentorat.

Des participantes ont proposé leur collaboration pour travailler sur certains items. Si vous souhaitez vous associer à ces travaux n'hésitez pas à nous rejoindre.

Un nouveau "séminaire" sera organisé au début de l'automne pour faire le point sur ce qui a été engagé.