

Groupe de travail

« Egalité professionnelle »

séance du 30 septembre 2019



Ce lundi 30 septembre 2019, s'est tenu à la Direction Générale, un groupe de travail (GT) relatif à l'égalité professionnelle. Il s'agissait de présenter devant les représentants du personnel, le plan égalité professionnelle de la DGDDI.

Contexte et objectifs de la démarche

La douane s'est en effet engagée en 2018 dans l'élaboration d'un plan directionnel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018, qui prévoit l'adoption d'un plan d'action dans chaque administration, mené en cohérence avec l'actualisation du plan ministériel dédié à l'égalité professionnelle. Soulignons que l'article 5 de la loi de transformation fonction publique du 6 août 2019 traite notamment de l'égalité professionnelle.

Dans son plan d'action, la DGDDI va donc adapter les mesures proposées au niveau ministériel, aux problématiques et aux enjeux douaniers. La note de cadrage élaborée en août 2019 pour une mise en œuvre en 2020 prévoit d'ailleurs un chapitre sur l'égalité professionnelle.



Les engagements de la DGDDI s'articulent en 5 axes :

- Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers
- Axe 2 : Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale
- Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et personnelle
- Axe 4 : Prévenir et lutter contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles
- Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces axes se déclinent eux-mêmes en 15 mesures et 40 actions. Vu l'importance de ce plan, sa mise en œuvre s'échelonne sur 3 ans. Quant à son adoption, elle devrait intervenir le 5 décembre 2019, lors du prochain CTR (Comité Technique Réseau).

Dès les premiers échanges entre les représentants du personnel et ceux de l'administration, force est de constater que les attentes ont été déçues. Au lieu de mesures concrètes, pressantes, chiffrées et financées, nous avons assisté à une présentation de grandes orientations, la DG semblant même partir de zéro comme si le sujet était nouveau. Tout cela n'est pas sans rappeler l'artificialité de la démarche B.E.A.T. (Bien être au travail).

La méthodologie retenue pour l'adoption du plan

La réflexion sur le contenu du plan a été amorcée dans le cadre du séminaire des administrateurs organisé en décembre 2018, ce qui a permis de dégager une première série de priorités.

À partir de mars 2019, le bureau RH4 a mis en place des ateliers nationaux associant la DG et les référents diversité/égalité professionnelle locaux (chefs de pôle RH) sur chacun des axes du plan.

Le chef du bureau RH4 nous a annoncé que les référents locaux ont ensuite été chargés de réunir des ateliers locaux associant des agents volontaires pour évaluer les propositions dégagées dans le cadre des ateliers nationaux et suggérer des propositions alternatives ou complémentaires.

Malheureusement, aucun des représentants du personnel présent lors de ce GT n'a eu connaissance des ateliers locaux qui ont été réunis au sein des DI (Direction Interrégionale).

Manifestement, les représentants du personnel, nationaux ou locaux, n'ont donc pas été associés à cette réflexion, ce que nous regrettons, car il est indispensable sur des sujets aussi sérieux d'avancer dans une démarche concertée.

Les discussions

Il n'a pas été possible, vu le temps imparti, d'évoquer toutes les actions proposées.

L'action 1 prévoit une enquête interne auprès de l'ensemble du personnel féminin afin d'**identifier les freins à la mixité**. Celle-ci se ferait par mail. Le chef du bureau RH4 a expliqué qu'il souhaitait, par ce biais, comprendre les déséquilibres hommes/femmes selon les métiers. Il a posé comme préalable un nécessaire diagnostic avant toute budgétisation et a insisté sur le fait qu'il s'agissait du premier plan de ce genre en Douane.

Nous avons rappelé, puisque le sujet concernait l'égalité professionnelle, qu'il n'était pas normal de s'adresser au seul personnel féminin pour établir un tel état des lieux.

L'action 2 vise à **créer un observatoire pour étudier les freins à la mixité**. Pour le chef du bureau RH4, l'observatoire servirait à produire un diagnostic sur l'enquête réalisée afin d'amener des propositions concrètes. Il a insisté sur le fait que le CHS-CT (Comité Hygiène et Sécurité – Conditions de Travail) pouvait avoir un lien avec le sujet de l'égalité hommes/femmes, mais qu'il n'était pas spécifiquement dédié à cette question. Des informations sur le calendrier des mesures à mettre en place et le budget alloué seraient annoncées lors du prochain CTR, le 5 décembre 2019.

Malgré nos interrogations, l'administration n'a pas été en mesure de préciser quelles seraient les qualités des personnes composant cet observatoire. Il serait cependant question de recourir à des prestations fournies (à quel prix ?) par des universitaires (lesquels ?) ou des tiers à notre administration pour réfléchir à ces questions.

Focus : Les classes préparatoires intégrées

Il s'agit d'un dispositif mis en place entre septembre et décembre de chaque année à l'école de Tourcoing. 25 à 30 jeunes, hommes et femmes de 25 à 40 ans, y sont accueillis. Ils sont sans emplois mais possèdent un bagage universitaire. Ils veulent passer des concours pour se réinsérer mais n'ont pas les « codes » des concours. La Douane leur propose donc une formation de trois mois pour passer tout concours, mais avec une priorité sur la Douane. Un tutorat peut ensuite leur être proposé.

Nous avons fait remarqué que certaines mesures en faveur de la mixité pourraient être rapidement prises sans aucun coût. C'est le cas de la composition de certains jurys (encore non mixtes) aux oraux de fin de stage à l'école de La Rochelle. L'administration le reconnaît, comme elle indique aussi une situation similaire pour les recrutements d'emplois PACTE et de contractuels dans les DI.

L'action 12 – **garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale** -, qui prévoit de renforcer la transparence des critères de sélection et des règles de gestion.

Proposition totalement antinomique avec la disparition prochaine des CAP (Commission administrative paritaire) concernant les carrières et les promotions !!!

L'action 19 veut **tendre vers l'égalité salariale entre les hommes et les femmes de la Douane** à partir d'un diagnostic dont la réalisation sera confiée à un prestataire externe. Tel est l'intitulé qui nous a fait forcément réagir.

Quel prestataire ? Avec quel coût ? Allons nous financer un organisme qui va nous dire ce qu'on connaît déjà ?! l'inique système de notation qui écartait plus souvent les recours des femmes en CAP, déjà victimes de certains réflexes machistes !!! Ces injustices continueront malheureusement à produire ces effets dans le temps.

Notons que les écarts de salaires dans la fonction publique se situent entre 10 à 12 %, alors que nous sommes dans un système de grilles, propre à mieux garantir l'égalité salariale. La DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) travaille sur un outil interministériel de diagnostic, mais selon l'administration, il n'est pas assez concret, précis. C'est ainsi qu'elle justifie le recours à un prestataire externe.

L'action 20 qui fait partie de l'axe 3 – **mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle** -, encourage, en sortie d'école, une fois les affectations prononcées, la transmission aux services RH de curriculum vitae précisant les contraintes de temps personnel et familial.

Cette mesure nous semble totalement irréaliste, voire contre productive (un agent, de surcroît non titularisé, ne risque-t-il pas, en exprimant de telles contraintes, de se faire « cataloguer » et écarter de certains postes qui l'intéresseraient ?)

L'action 22, **créer et diffuser une charte des outils du nomadisme** pour en préciser les modalités, est l'occasion de réaffirmer le droit à la déconnexion. Pour l'administration, la charte se justifie par le besoin de formaliser les choses, *mais encore faudra-t-il l'appliquer...*

L'action 23, **développer le télétravail** à travers un accès plus souple à sa mise en place, pour tous les agents y compris les cadres supérieurs, et ainsi mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

L'action 25, qui a comme objectif de **veiller au respect du principe de non-discrimination pour les femmes enceintes** dans tous les processus RH (recrutement, évaluation professionnelle, prime, etc.) en sensibilisant l'ensemble des décideurs RH au principe de non-discrimination et en mettant en place un contrôle interne sur le sujet, nous a laissé dubitatifs. Ce contrôle interne consisterait en des comparaisons sans autre précision.

L'action 26 veut **garantir aux parents la possibilité d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire** par application des facilités horaires prévues, adapter le calendrier d'accueil des stagiaires dans les écoles et les modalités d'accueil des nouveaux arrivants dans les directions. La DG a dû rappeler au DI de pratiquer ainsi.

C'est pourtant si simple et non coûteux !

L'action 27 de l'axe 4 – **prévenir et lutter contre les agissements, les violences sexistes et sexuelles** -, réaffirme la tolérance zéro vis-à-vis des cas avérés d'agissements et de violence dans le cadre professionnel comme privé avec pour objectif de poursuivre une politique disciplinaire exemplaire et transmettre systématiquement les dossiers à la justice lorsque les circonstances le justifient.

Faut-il alors revoir les sanctions ? En effet, elles ne sont pas toujours adaptées. Pour l'agent « harceleur », le déplacement d'office semble plus judicieux, voire indispensable à titre conservatoire, ne serait-ce que pour protéger la victime, qu'une perte de deux mois de traitement.

Pour l'administration, le rapport de déontologie qui paraît chaque année n'est pas parfait, mais il a le mérite d'exister. En 2018, sur 23 cas recensés, 6 ont concerné des violences sexistes. Le prononcé de sanction dépend du contexte, des sanctions pénales, du contexte et des faits qui sont pris en compte. L'administration rappelle qu'elle peut déplacer d'office un coupable et qu'un agent victime est seulement déplacé avec son accord et dans le but évident de le protéger. Depuis 2015, les faits de violence conjugale sont remontés à la DG et, dorénavant, c'est le Directeur général, la directrice générale maintenant, qui signe les sanctions.

En conclusion, le chef du bureau RH4 a reconnu qu'il y avait un besoin important d'information sur l'égalité professionnelle, que le besoin de sensibilisation est profond et que cela touchait tout le monde.

La CGC et l'UNSA Douanes reconnaissent que les orientations définies vont globalement dans le bon sens, mais que l'administration doit dorénavant s'emparer du sujet sérieusement en mettant en place des mesures concrètes.

Il est également utile de préciser qu'un tel sujet majeur doit être abordé dans la sérénité, de façon constructive et équilibrée,

et qu'il ne saurait être question, pour faire avancer cet objectif indispensable d'égalité professionnelle, d'opposer les un(e)s aux autres et d'antagoniser les relations professionnelles.

*...Dans la fonction publique, les femmes gagnent **13% de rémunération de moins** que les hommes...*

CONGÉS PARENTAUX
QUI LES PREND DANS LA
FONCTION PUBLIQUE ?

A **95%**
PAR LES FEMMES
ET 5% PAR LES HOMMES

L'UNSA AGIT SUR LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE, L'AVANCEMENT ET LES PROMOTIONS

L'UNSA S'ENGAGE :
pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'UNSA REVENDIQUE :
- Le maintien des droits à avancement et à pension aux agents en congé parental et en disponibilité pour raisons familiales.
- Un congé parental plus souple, fractionnable, d'une durée minimale inférieure à 6 mois et mieux partagé entre les femmes et les hommes.

UNSA **ENGAGÉ.E.S**
POUR LA FONCTION PUBLIQUE