

## Groupe de travail

### « l'égalité professionnelle »

séance du 28 février et 4 mars 2020



Le groupe de travail (GT) qui s'est tenu à la direction générale ce 28 février et 4 mars 2020 fait suite au GT du 30 septembre dernier et à des réunions bilatérales entre chaque organisation syndicale (OS) et le chef du bureau RH4 vers la fin de l'année dernière.

#### Les propos liminaires de l'UNSA-CGC

En guise de liminaire, l'**UNSA-CGC** a fait le choix assumé de ne tenir que des propos clairs et concis au lieu d'une longue déclaration qui entamerait la durée de ces travaux, au combien cruciaux pour nos collègues féminines. Notons qu'il n'y avait pas moins de 40 actions à examiner.



L'**UNSA-CGC** a donc rappelé que pour elle, ce plan d'action sur 3 ans allait globalement dans le bon sens, car il correspondait à ses valeurs républicaines, démocratiques et de lutte contre toutes formes de discrimination. Néanmoins, elle constatait que de récentes mesures gouvernementales allaient à l'encontre de ce plan. Il en va ainsi de la disparition prochaine des CAP promotion, propre à garantir la transparence des nominations, notamment celles des femmes, et les nouvelles lignes de gestion qui instauraient en cas d'affectation des durées minimales de 3 ans pour les catégories A, ce qui avait de quoi décourager les femmes... et même les hommes.

Enfin l'**UNSA-CGC** fait remarquer que les documents ont été remis trop tardivement aux OS, qu'ils n'ont été modifiés qu'à la marge par rapport à la première version et que concernant le calendrier des actions, il aurait été souhaitable que des dates précises soient données pour l'année 2020.

#### L'introduction de RH4

RH4 a rappelé qu'il s'agit d'un plan ambitieux, du premier plan directionnel et qu'on partait donc de très loin. L'objectif est de formaliser des actions qui sont de portées inégales. C'est là que réside la difficulté de l'exercice, sachant que beaucoup de choses sont à faire même si on ne part pas de rien.

Les actions doivent s'inscrire dans la durée et pas seulement dans de l'événementiel telles les journées internationales en faveur des droits des femmes (le 8 mars) et pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (le 25 novembre). RH4 souhaite donc effectuer un travail de fond.

Le chef de RH4 indique que son service a cherché à « coller » aux problématiques douanières, qu'il n'y pas de priorisation sur l'ordonnancement des axes, mais en revanche, sont repris des actions du plan ministériel tel que l'accompagnement des aidants. Il désire mieux expliquer les objectifs et leurs finalités.

## 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

Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle.

RH4 nous fait un point sur la parité dans les jurys de concours, après avoir pris attache auprès de la DNRFP. Nous vous épargnons l'énumération fastidieuse des chiffres concernant les différents concours organisés, mais il en ressort que la parité se rapproche des 50 % d'année en année.

La professionnalisation des recruteurs est d'ailleurs prévue dans le **Plan National de Formation (PNF)**. Ces formations seront dispensées par l'Institut de la **Gestion Publique et Développement Économique (IGPDE)** dès la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2020. L'objectif est de former 900 agents, à partir du niveau interrégional. Ils apprendront notamment à conduire un entretien, à rédiger une fiche de poste... L'égalité et la mixité professionnelle feront partie de leurs modules d'enseignement.

Les agents étant recrutés et formés, il s'agit à terme de créer un service de jury de concours, **une idée que partage l'UNSA-CGC**.

Avant de commencer à passer en revue les actions de chaque axe sur lesquelles se posent encore des questions, RH4 souligne que la moitié de celles-ci (20/40) seraient mises en place dès 2020.

### Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers

- Action 1 : Réaliser une enquête interne auprès de l'ensemble du personnel féminin (en 2020)



Pour RH4, les femmes sont confrontées à la fois à un plafond de verre (l'accès aux grades supérieurs) et à des parois latérales (l'accès à des métiers spécifiques tels que maître-chien, marin...). C'est une réalité en Douane que le déséquilibre se fait du côté des femmes. Sur ce constat, il est donc plus opportun d'interroger seulement les femmes.

Pourquoi ce questionnaire ? Tout simplement parce que le seul bilan social annuel ne donne qu'une analyse statistique et donc aucune explication sur les freins à la mixité.

Pourquoi est-il construit par une société privée ? Élaborer un questionnaire pertinent ne s'improvise pas. Il faut donc trouver à l'extérieur des savoir-faire.

Enfin ce questionnaire ne sera pas trop large, mais exploitable sous l'angle des grades et des métiers.

- Action 2 : Créer un observatoire piloté par SDRH pour étudier les freins à la mixité (en 2020)

Cet observatoire se réunira deux fois par an. Il sera composé de membres permanents issus de la SDRH, des bureaux des Achats et de la Communication, des représentants des services déconcentrés (DI/DR, référents diversité locaux, agents de terrain), d'une personnalité qualifiée extérieure (référent diversité d'un autre ministère par exemple), d'experts métiers et d'agents de terrain tirés au sort qui participeront ponctuellement aux travaux en fonction des thématiques étudiés.

Le nombre de participants ne dépasserait pas la quinzaine afin faciliter les échanges. Les permanents retenus seraient d'ailleurs des personnes ayant l'habitude de participer à des petits groupes dans le

but de créer rapidement du lien et de permettre une expression libre. Le panel de gens tirés au sort participeraient évidemment sur la base du volontariat.

RH4 n'a pas souhaité la présence des OS à cet observatoire, estimant qu'il y a un temps pour l'expression des agents et un autre pour celle des OS dans le cadre de GT (2 fois/an) et du Comité Technique Réseau (présentation 1 fois par an).

- Action 4 : Créer un réseau interne de référentes métiers (en 2021 et 2022)

Les référentes métiers, volontaires et désireuses de partager leur expérience professionnelle, seront identifiables dans l'intranet de la DGDDI et pourront être sollicitées par mail par tout agent souhaitant se renseigner sur le métier exercé par la référente. Elles pourront également être mobilisées pour des actions de formation ou de communication.

L'idée de RH4 est d'identifier des collègues pour constituer un petit vivier de référents métiers. Pour le temps consacré à leur activité, RH4 renvoie ces agents référents vers la hiérarchie, leur réseau n'étant pas institutionnalisé. **L'UNSA-CGC considère que cette position n'est pas propice à susciter des vocations.** RH4 finit par proposer des autorisations exceptionnelles d'absence, mais se refuse à des décharges de temps de service (DTS). **Reste à espérer que tout cela soit bien cadré par des notes !!!**

- Action 5 : Favoriser l'organisation de stages de découvertes des métiers à faible mixité (en 2021 et 2022)

Ces stages sont notamment destinés à des agents dit « généralistes » qui désireraient exercer dans une spécialité telle que maître-chien ou marin.

Ces stages de découverte seraient hors PNF et des notes devraient venir les encadrer.

- Action 7 : Valoriser l'engagement de la douane en faveur de la mixité dans la communication externe (en 2020)

**L'UNSA-CGC souligne la disparité sur la participation à des forums : certaines directions autorisent les agents AG/OP-CO à prendre des récupérations sur des heures travaillées le samedi, tandis que d'autres, rares heureusement, n'offrent aucune contrepartie.** RH4 répond que les agents doivent récupérer leurs heures et que des notes nationales existent dans ce sens. **L'UNSA-CGC demande à ce qu'une note de rappel soit faite.**

- Action 10 : Former et sensibiliser les recruteurs nationaux et locaux (concours et hors concours) sur les risques de discrimination lors de la procédure de recrutement des titulaires et des contractuels (entre 2021 et 2022)

Malgré la mise en place récent d'un réseau de psychologues, il n'est pas prévu que ces derniers participent au recrutement des recruteurs.



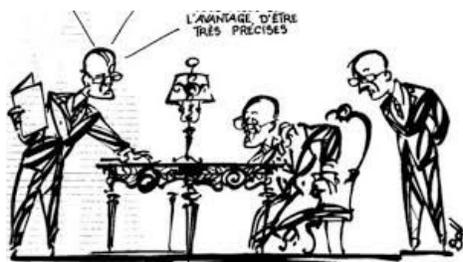
## **Axe 2 : Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale**

- Action 11 : Inscrire les enjeux et objectifs d'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion des promotions dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique (entre 2021 et 2022)

Pour L'UNSA-CGC, le cadre contraint de l'obligation de résidence à toutes nouvelles affectations dans les récentes lignes de gestion est un frein à la mobilité, qui était à même de répondre assez rapidement à des situations sociales difficiles (travail du conjoint, enfants handicapés...), ce qui est antinomique avec la volonté de voir des femmes (et même des hommes) briser le « plafond de verre » auquel elles (ou ils) sont confrontées.

En résumé les nouvelles lignes de gestion, frein fort à l'égalité professionnelle, servent uniquement les intérêts de l'administration.

- Action 12 : Renforcer la transparence des critères de sélection et des règles de gestion (en 2021 et 2022) / Action 13 : Diffuser les résultats des campagnes de promotion en indiquant systématiquement la part des femmes et des hommes promouvables, proposés et promus (en 2020)



Transparence des critères et des règles, transparence dans les choix possibles et finaux, mais quelle transparence dans la décision avec la disparition des commissions administratives paritaires ? Rappelons quand même que la loi oblige l'employeur à informer l'agent de la raison pour laquelle il n'est pas retenu. Dans ce cas, comment l'administration expliquera à un homme qu'il n'est pas promu, alors qu'il a le même profil et les mêmes compétences qu'une femme qui elle, l'a été ?

RH4 répond que l'administration assumera ses choix.

- Action 16 : Établir un diagnostic chiffré et genré des règles de gestion entraînant une mobilité géographique (en 2020)

L'UNSA-CGC souligne que le véritable frein à l'avancement, pour certaines femmes comme pour certains hommes, est la mobilité géographique contrainte. Elle prend l'exemple des enfants handicapés qui sont liés à une structure. Or, il faut savoir que les places dans ces dernières sont chères et qu'il est très difficile, voire impossible d'en changer. Il y a en effet de longues listes d'attentes. Ces agents s'interdisent donc tout avancement engendrant une mobilité géographique contrainte, ce qui crée une situation d'injustice que nous dénonçons !!!

RH4 répond que la mobilité contrainte peut être fonctionnelle, l'agent n'étant pas obligé de s'éloigner de sa résidence familiale.

L'UNSA-CGC rétorque alors qu'il est impossible de bénéficier d'une mobilité fonctionnelle quand on est dans une petite direction. C'est une vision purement parisienne !!!

- Action 17 : Renforcer les dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique (en 2021 et 2022)

Cette action est rapprochée de l'action 23 (Communiquer sur les dispositifs en vigueur en faveur de la parentalité et des aidants familiaux, y compris les dispositifs spécifiques pour accompagner les parents d'enfants porteurs de handicap) de l'axe 3 (Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle).

RH4 indique avoir commencé à travailler sur le sujet des écoles concernant la garde des enfants. Il veut s'appuyer sur les correspondants sociaux, mais reconnaît qu'il est difficile de passer des conventions avec les collectivités territoriales, puisque le nombre de demandes diffère d'une session à l'autre.

En outre, RH4 ne trouve pas judicieux de mettre en place une crèche à la DG, arguant que les agents ne se déplaceraient pas dans le métro avec les poussettes.

En résumé, l'administration s'appuie essentiellement sur les dispositifs existants, mais s'engage à mieux informer les agents. Nous proposons que ces informations soient diffusées sur les boîtes professionnelles ou par l'application courrier.

À cela, s'ajoute le 9 mars, la parution d'un petit livret d'informations.

### **Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle**

- Action 19 : Améliorer l'information des stagiaires sur les différents postes proposés sur une même résidence (en 2020)

L'administration comme les agents à l'issue de leur formations initiales ont un intérêt commun à ce que soit renforcé la recherche d'adéquation entre les sujétions liées à un service d'affectation et les contraintes individuelles. Les services recruteurs devront en conséquence faire preuve de la plus grande transparence dans la rédaction des fiches de postes proposées et/ou se déplacer au sein des écoles au moment des affectations pour expliquer ces contraintes. Parallèlement, une fois les affectation prononcées, les stagiaires pourront faire connaître, via les correspondants sociaux concernés, leurs contraintes d'organisation personnelle.

Pour RH4, c'est plus une obligation de moyen que de résultat, le but étant d'anticiper les besoins et les contraintes, mais il y aura forcément toujours des situations difficiles à gérer et qui le seront au cas par cas. Les permutations entre agents sur de grosses plate-formes seraient déjà une idée simple à mettre en place.

- Action 20 : Rédiger et diffuser une charte nationale des bonnes pratiques pour le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (en 2021 et 2022)

Il s'agit de disposer d'un document de référence fixant un cadre national, qui serait décliné au niveau local pour l'adapter au mieux à un contexte spécifique. RH4 sera donc vigilant à ce qui va être appliqué dans les Directions Interrégionales. **Mais encore faut-il que la charte soit respectée ?**

- Action 22 : Développer le recours au télétravail dans un cadre renouvelé (2021 et 2022)

Pour l'instant, nous attendons encore les textes encadrant le télétravail.

**L'UNSA-CGC se félicite de l'expérimentation, au nom de l'égalité professionnelle, du télétravail pour les cadres supérieurs, qui sont les « grands oubliés » de cette avancée sociale majeure. Il est urgent que la douane fasse sa révolution culturelle sur le sujet !**

Une circulaire de 2017 excluait les SU du télétravail. Mais à l'aune des nouveaux textes qui vont paraître, il faut voir comment les choses vont évoluer. En tout cas, même si pour RH4, ce n'est pas une priorité, le sujet va être étudié, en s'inspirant de ce qui se fait en Police.

**Pour l'UNSA-CGC, même si les nouvelles technologies apportent de nouvelles possibilités, il faut rester vigilant, car l'effet pervers en cas d'usage immodéré, c'est que la frontière entre le temps de travail et le temps libre n'existe plus avec des risques de burn-out !!!**



- Action 24 : Veiller au respect du principe de non-discrimination pour les femmes enceintes dans tous les processus RH (recrutement, évaluation professionnelle, prime...) (en 2020)

Malheureusement concernant l'évaluation professionnelle, on constate, suite à une grossesse, des évaluations « tièdes » par rapport aux années précédentes ou des formulations maladroites du style, « en raison de son absence, l'agente n'a pas pu être évalué », alors que les collègues ont assuré une présence une partie de l'année. On voit là l'influence du présentisme, car normalement un bon notateur note la courte période de travail et neutralise le reste.

Par ailleurs, L'UNSA-CGC met en garde sur les discriminations liées à la grossesse lors des entretiens de recrutement qui vont se développer compte tenu le développement des postes à profil.

Pour RH4, la solution c'est la formation des recruteurs et la collégialité dans le recrutement.

- Action 25 : Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire (en 2020)

RH4 veut d'abord travailler avec les écoles des douanes pour adapter le calendrier d'accueil des stagiaires.

L'UNSA-CGC réclame une demie AEA pour la rentrée de la primaire à la 6<sup>e</sup>, arguant qu'il s'agit d'une demi-journée une fois dans l'année, sur une période de scolarité bien définie et que la 6<sup>e</sup> y est inclus en raison du fait que certains établissements scolaires font des présentations aux parents.

#### **Axe 4 : Prévenir et lutter contre les agissements, les violences sexistes et sexuelles**

- Action 26 : Réaffirmer la tolérance zéro vis-à-vis des cas avérés d'agissements et de violence, dans le cadre professionnel comme privé (en 2020)



Outre la sanction, il serait judicieux de faire suivre une formation à l'agent auteur de violence.

- Action 27 : Promouvoir le recours au dispositif de signalement ministériel facilitant les démarches des victimes (en 2020)

La délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle mettra en place une cellule externalisée et indépendante d'écoute et de conseils pour la collecte, le signalement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de discrimination et de violences sexuelles et sexistes.

Des appels d'offre ont été lancés et le choix devrait être connu en juin. La cellule serait être mise en place en juillet ou au plus tard à l'automne. Il s'agit de constituer un cabinet d'avocats spécialisés dans ce type de violence, qui apporterait un soutien juridique aux victimes. On attend une communication active sur les modalités de saisie qui n'ont pas encore été définies.

- Action 28 : Améliorer l'orientation des victimes et coordination avec les structures compétentes (en 2020)

Des fiches opératoires par public (victimes, témoins, managers) vont être élaborées et seront mises à disposition sur Aladin dans la rubrique « égalité professionnelle ». Elles identifient les différents points de contact, notamment les acteurs de la prévention, et les moyens d'action à mobiliser pour traiter les situations à risque.

- Action 29 : Déployer un dispositif de formation différencié par public cible, afin de sensibiliser à tous les niveaux (de 2020 à 2022)

Dès 2020, des publics prioritaires (encadrants, référents diversité/égalité professionnelle, service des ressources humaines, médecins de prévention et représentants du personnel, élèves des écoles)

seront formés à l'identification des violences, l'accueil de la parole des victimes et au signalement afin de leur permettre d'adopter les comportements professionnels face à ces situations sensibles. À terme, c'est l'ensemble des agents de la DGDDI qui auront été formés.

Le groupe EGAÉ a remporté le marché interministériel pour assurer ces formations selon un cahier des charges partagés.

### **Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique d'égalité professionnelle**

- Action 33 : Décliner le plan national en faveur de l'égalité professionnelle dans les plans d'actions locaux (en 2020) et action 34 : Prendre en compte l'égalité professionnelle dans les objectifs managériaux (en 2021 et 2022)

Pour RH4, les actions de la déclinaison du plan au niveau interrégional et les objectifs contenus dans les lettres de missions sont à voir avec les intéressés. Pour l'heure, si certaines directions interrégionales ont déjà présenté des actions, d'autres n'ont proposé que des mesurètes et certains n'en ont pas encore parlé.

- Action 35 : Fixer des objectifs personnalisés (lettre de mission et d'objectifs) aux référents diversité locaux (en 2020)

Pour RH4, il est important que le référent diversité soit situé au niveau de la direction interrégionale, car il connaît les problématiques RH et dispose d'un collectif autour de lui (psychologue, assistant de prévention...). Il constitue donc une « porte d'entrée ».

- Action 38 : Garantir le suivi opérationnel du plan dans le cadre d'un comité de suivi opérationnel (en 2020)

Le comité de suivi sera composé des bureaux RH, FIN, Réseau et COM, ainsi que des référents diversité... bref de tous les acteurs douane travaillant sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Il sera chargé de préparer les éléments d'information transmis au conseil d'administration plénier pour le suivi institutionnel du plan.

Le plan d'action de la douane, qui combine des actions rapides à mettre en place à d'autres qui nécessitent un travail en profondeur, devraient faire l'objet d'une signature paritaire.

#### **La délégation UNSA-CGC à ce GT :**

Élena FOURNIER-GUILLEUX, Nicolas PARPETTE et Christophe PLANQUE (UNSA)

Stéphane MAGREULT (CGC)