Solidaires Douanes

Groupe de Travail de Réseau
du vendredi 20 janvier 2017
Égalité professionnelle

Carrière | **Compte-rendu**

Une image encourageante
… Des actes attendus

Ce Groupe de Travail avait pour but de présenter la déclinaison en Douane du plan ministériel 2015 – 2017 au travers de divers axes de travail.

I – Le diagnostic

Le premier axe de travail était centré essentiellement sur la question du diagnostic, en clair les statistiques concernant l'égalité professionnelle.

1°) Des A^{++} dé-primés ?!
Certaines Organisations syndicales (OS) se sont lancées dans une discussion interminable à propos des primes des cadres sups et en particulier des Inspecteurs Régionaux (IR).
Pourquoi pas ? À chacun ses intérêts !

2°) Bilan social
D'autres OS sont revenues sur le bilan social Douane 2015 en réclamant plus de chiffres. Certes, il est louable d'avoir toujours plus de précisions, encore faudrait-il en tirer des enseignements. La DG s'est donc engagée à fournir aux OS un bilan sur les primes et compensations variables de manière genrée dès le prochain GT, c'est à dire celui du 15 mars.

II – Les freins

Second axe, déjà plus pertinent : combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes. Pour la DG, cela suppose de mettre en place des campagnes de promotion des filières techniques et spécialistes.

1°) Notre position : SOLIDAIRES a donc rappelé que, pour nous, la seule manière de sortir de ces disparités est de mettre en place un recrutement préférentiel féminin pour les emplois de spécialistes et de cadres supérieurs.

2°) Réactions syndicales : Notre proposition a suscité un certain émoi de part et autres pour être finalement soutenue, timidement, par une autre OS.

3°) Pour la haute administration, cela pose un problème juridique qui la dépasse. Finalement elle s'est engagée à promouvoir une proportion de spécialistes conforme à la proportion Femmes / Hommes dans l'administration

4°) Notre avis : Même si cela est un peu mieux, pour SOLIDAIRES cela restera insuffisant et ne pourra absolument pas régler la question de la primauté masculine que l'on retrouve par exemple chez les motards, mécaniciens ou aviateurs.

5°) le non respect des textes
Autre point, la proposition par la Douane de neutraliser les absences liées à la maternité dans l'évaluation professionnelle. Nous avons rappelé que cela était déjà prévu et que le vrai problème était, entre autre, une question de mentalité et surtout de respect des textes ; pourquoi l'administration ne réagit-elle pas lorsqu'elle voit par écrit des commentaires relatifs au genre ou aux absences d'un agent dans les propositions d'évaluation ? De nouvelles mesures, c'est bien mais encore faut-il avoir le courage de les faire respecter.

III – Articulation avec la vie privée

Un autre axe a été abordé : mieux articuler vies privée et professionnelle.

1°) Pour la haute administration, cela passe par une meilleure gestion du temps et une étude ciblée de services ayant des horaires atypiques ou multiples. Par contre elle est peu favorable au télétravail et à la semaine compressée en 4,5 jours.

2°) Notre position : Nous avons insisté sur la question de la garde des enfants en demandant à la Douane d'avoir une vraie politique d'impulsion, jusqu'à s'associer avec d'autres administrations pour créer des crèches dédiées.

3°) Engagement ? Pour l'instant la DG fera son possible pour réserver, autant que possible, des places dans les établissements existants.

IV – Stéréotypes et formation

Autres points, lutter contre les stéréotypes et améliorer la formation. La DG nous a proposé de créer un rendez-vous annuel sur ces questions ainsi qu'une formation à destination des représentants du personnel sous l'égide de l'Institut de Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE).

V – Harcèlement

Enfin dernier axe : lutter contre le harcèlement moral et les violences sexistes.

1°) Notre position :
Pour nous, il s'agit d'un volet d'une importance cruciale et nous avons beaucoup insisté sur ces sujets. Il n'est pas admissible qu'aujourd'hui encore, de tels actes continuent d'être tolérés ou couverts par la haute administration.
Si la haute administration veut donner une image d'exemplarité comme elle le répète, elle doit désormais prendre des mesures disciplinaires efficaces et dénuées de toute complaisance même lorsqu'il s'agit de cadres supérieurs.

2°) Réponse de la DG :
La DG a reconnu que certains cas avaient été dissimulés ou étouffés mais que cela ne se renouvellerait pas.
Et que l'année 2017 serait l'occasion pour la Douane de montrer que plus rien ne sera toléré.

Pour conclure

Au final, soyons objectifs, un Gt plutôt encourageant qui semble montrer que la Douane veut changer les choses et donner une image conforme à ce que l'on est en droit d'attendre d'une administration d'un État de droit. Maintenant que restera-il dans un an de tous ces engagements ?
À nous de rappeler sans relâche à la Douane que ses propos doivent dépasser les simples mots ou écrits et se transformer en actes.

Pour SOLIDAIRES DOUANES siégeait Christophe Bedeaux. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à le contacter.