



**DECLARATION LIMINAIRE AU GROUPE
DE TRAVAIL EGALITE
PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES
DU 30 SEPTEMBRE 2019**

SOLIDAIRES DOUANES se réjouit de voir que la Direction Générale semble vouloir avancer sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes, en nous réunissant aujourd'hui.

Mais il faut rappeler que nous n'avons pas débattu sur ce sujet depuis 2 ans et demi, et que sur de nombreux points, il s'agit seulement pour notre administration d'essayer de coller à une norme imposée dans toute la Fonction Publique. La DGDDI est tout simplement sommée de "faire quelque chose" pour l'égalité professionnelle dans ses rangs, et d'appliquer la toute récente Loi de Transformation de la Fonction Publique.

En général, le document présenté ici est plein de bonnes intentions que nous aimerions enfin voir se concrétiser dans la vie de nos collègues au quotidien. Ce n'est pas le cas, loin de là.

Et nous craignons que cela soit de moins en moins le cas en ces périodes de restructurations que nous subissons tous les deux ans, celle en cours nous paraissant d'une violence inégalée, en termes de missions, d'effectifs, et d'implantations.

En effet, lorsqu'un.e agent.e s'apprête à vivre sa deuxième voire troisième restructuration, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes se trouve carrément placée très loin dans la liste de ses priorités. Ce qui le.la préoccupe, c'est d'abord : que va-t-il encore m'arriver professionnellement, ainsi qu'à ma famille. Serai-je encore en Douane dans quelques mois? Quel avenir peut encore me proposer l'administration des Douanes?

C'est pour cela que SOLIDAIRES DOUANES pense qu'il s'agit à nouveau ici de "politique fiction", à savoir qu'il demeure un gouffre entre la perception de la Direction Générale de ce qu'est *vraiment* l'égalité professionnelle, et la réalité sur le terrain.

Le compte n'y est pas.

Et à ce propos, quel budget estimez-vous pouvoir mettre sur la table pour atteindre tous les objectifs que vous avez couchés sur le papier, notamment les expertises et études prévues dans l'Axe 1? Car sans argent, point d'action concrète à financer.

SOLIDAIRES DOUANES retient de ce document, que vous ne présentez rien de concret : les objectifs sont tout à fait intéressants, mais vous ne détaillez ni n'expliquez les moyens pour y parvenir. Et les nombreuses questions que nous avons à vous poser le montreront.

Notre administration est contrainte d'essayer d'avancer vite sur ce sujet pour appliquer la Loi de Transformation de la Fonction Publique. Mais force est de constater qu'au quotidien, les agentes et les agents attendent toujours.

Montreuil, le 30 septembre 2019



**COMPTE-RENDU du GROUPE de TRAVAIL
NATIONAL EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES/HOMMES
du 30 septembre 2019**

Ce groupe de travail (ou plutôt réunion d'information!) était présidé par Mme Cécile BATOUTO VAN, de la sous-direction "Ressources Humaines et des relations sociales", assistée des services RH1, RH2 et RH4.

Franchement, mais quelle mascarade!

La délégation de SOLIDAIRES DOUANES n'aurait pas dû placer si haut la barre : attendre des actions concrètes pour enfin un début d'égalité professionnelle au quotidien pour tous.les agent.es. Quelle erreur!

Nous pensions, avec l'optimisme qui nous caractérise, que la Direction Générale (DG) compléterait par ses interventions et les réponses à nos très nombreuses questions, le vide intersidéral du document proposé en amont de ce groupe de travail (GT), et présenté en séance. Ce fut catastrophique!

Notre liminaire (cf. pièce jointe) donnait la coloration de cette réunion et la petite phrase ajoutée à l'emporte-pièce avant d'en commencer la lecture avait déjà donné le ton : "Commencer un GT égalité pro femmes / hommes à 14h30, obligeant ainsi les parents à partir à 16h....c'est une plaisanterie!"

Si le sujet était si important que ça pour la DG, le GT aurait été convoqué dès le matin, afin de pouvoir y consacrer une journée pleine et entière.

Et tout le reste fut à l'avenant.

Un document de 18 pages, complètement à la traîne quant aux attentes des agent.es, aucune mesure concrète mise en place - ni même proposée ! Aucun budget dégagé et qui aurait été mis en regard de telle ou telle "action".

Seulement des intentions, bonnes au demeurant, mais vides d'idées immédiatement réalisables. Et pourtant il y en a des actions à réaliser tout de suite, mais encore faut-il se pencher réellement sur la question. Ce à quoi la DG nous a répondu que le plan n'en était qu'à son élaboration et qu'elle avait largement le temps d'entreprendre des actions concrètes, la période (d'élaboration et de mise en place des actions) couvrant les trois prochaines années (2020-2022).

Or là, nous avons clairement l'impression que la DG avait une copie à rendre au ministère et qu'elle s'était dépêchée de produire quelque chose.

Et que dire des ateliers "fantômes" qui auraient été menés au printemps 2019, au niveau de chaque DI par le référent diversité/égalité pro (le chef du BOP RH)? D'après la DG, y aurait participé un panel d'agents volontaires ! Absolument personne de la représentation syndicale

n'en avait entendu parler, alors que la DG nous a assuré que toutes les DI avaient envoyé le résultat desdits ateliers .

Mais c'est comme ça tout le temps, il suffit de regarder n'importe quel ordre du jour, la question de l'égalité pro femmes / hommes est toujours "la cinquième roue du carrosse"...

Pour ceux et celles qui voudraient tous les détails, voici le déroulé de cette réunion d'information :

Les 5 axes du plan nous ont été présentés, avec des échanges assez fournis, et *parfois* des réponses sur les questions que nous avons à poser :

Axe1: Favoriser la mixité des métiers

Il est prévu la création d'une instance pérenne nommée "observatoire" qui étudierait les freins, piloté par la sous-direction RH composée d'experts choisis au Ministère et en-dehors: universitaires, experts métiers, sociologues, etc... Son but serait d'analyser les résultats de l'enquête (action 1) qui sera menée auprès des personnels féminins de la douane (et pourquoi que les agentes ?), et d'en tirer des conclusions pour faire des propositions.

SOLIDAIRES DOUANES émet l'idée que les CHSCT, instance qui existe déjà, pourrait tout à fait s'emparer de ce sujet qui touche aux conditions de travail. La DG répond que les comités n'y seront pas associés parce qu'ils ne sont pas des instances "généralistes".

Le budget et le calendrier seront présentés au Comité Technique de Réseau (CTR) de janvier 2020.

Les représentants du personnel font remarquer que ce sujet faisant déjà l'objet de nombreuses études et de documentation disponibles, il serait grand temps de passer plutôt aux actions concrètes.

La parité dans les jurys : elle existe pour les oraux des concours, les oraux de fin de stage à l'Ecole Nationale des Douanes de Tourcoing (ENDT), MAIS ce n'est pas encore satisfaisant concernant les recrutements sans concours au niveau des DI, et pas de parité pour les oraux de fin de stage à l'Ecole nationale des Douanes de la Rochelle (ENDLR).

Pour les stagiaires des écoles, les indemnités de stage (hébergement à l'extérieur de l'école) sont **maintenant** étendues dans trois cas : famille monoparentale, famille où les deux parents sont stagiaires à l'école, famille avec handicap.

Axe2 : Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale

Il y est question des lignes directrices de gestion issues de la récente Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Les mobilités contraintes ne sont pas du tout prises en compte dans les actions 12 "renforcer la transparence des critères de sélection et des règles de gestion" et 18 "renforcer les dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique".

Par contre, l'action 17 "établir un diagnostic chiffré et genré des règles de gestion entraînant une mobilité géographique contrainte" est on ne peut plus d'actualité vu le **dernier plan social de destruction de la douane** issu du rapport Gardette qui va être mis en oeuvre.

Action 19 “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” :

on note **toujours** un écart de 10 à 12% entre les salaires des femmes et ceux des hommes.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) travaille à élaborer un outil ministériel d'expertise sur les écarts de rémunérations salariales entre les femmes et les hommes et identifier les facteurs bloquants, un prestataire extérieur (encore un!) sera choisi pour effectuer cette analyse.

Toujours la même réflexion : les représentants syndicaux constatent que l'administration en est toujours au stade de la réflexion alors que les problématiques sont déjà identifiées (temps partiel contraint par exemple, congé parental encore très majoritairement pris pas les agentes, ...).

Axe3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

La transmission en sortie d'école aux services RH de CV des contraintes de temps personnelles et familiales pour une meilleure adéquation sur le poste : proposition de la DG.

D'après SOLIDAIRES DOUANES, cela peut entraîner pour le stagiaire un risque d'être “mis.e dans une case”, d'être catalogué.e...avant même d'être arrivé.e sur le poste.

Un GT est prévu sur le “nomadisme”, ainsi que la rédaction de chartes : “charte des bonnes pratiques pour le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée”, “charte des outils du nomadisme” : mais tout cela n'est pas simple à mettre en oeuvre et encore moins à faire à respecter, si on regarde par exemple la récente distribution de téléphones portables... à garder en permanence sur soi.

Mise en place d'un contrôle interne sur la non discrimination des femmes enceintes. **Il serait temps en effet de faire respecter la loi !**

Garantir aux parents d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire. Mais sachant qu'à présent les établissements n'ont pas tous les mêmes dates de rentrée et que ces dates s'étalent sur plusieurs jours, ce n'est pas si simple à mettre en place.

Axe4 : Prévenir et lutter contre les agissements, les violences sexistes et sexuelles

Des mesures concrètes sont à prendre pour éloigner la victime du harceleur, mais bien trop souvent c'est la victime qui est déplacée, et les sanctions ne sont pas adaptées.

La formation de tous et toutes est indispensable (avec les organisations syndicales et/ou des partenaires extérieurs).

BOD discipline 2018 : sur 23 sanctions disciplinaires, 6 l'ont été pour des violences sexistes dont 2 cadres supérieurs. On nous a assuré que depuis 2015, tous les cas de harcèlements sexistes et sexuels remontaient à la DG.

Est-ce tout à fait véridique? On est en droit de s'interroger car nous avons çà et là des exemples qui disent le contraire.

Axe5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique d'égalité professionnelle

Sans commentaire, puisqu'il n'y est pas du tout question des agent.es ! Ou seulement quand il s'agit de créer un nouvel onglet de communication dans l'intranet....

Au final, la DG constatant que **l'unanimité des organisations syndicales** ne trouve pas ses propositions très abouties, décide de ne pas faire figurer ce Plan au Comité Technique de Réseau (CTR) du 5/12 – c'est ce qui était initialement prévu– mais plutôt de revoir sa copie pour le CTR de fin janvier, en organisant dans ce laps de temps une série de réunions bilatérales avec les organisations syndicales.

Pourra-t-on enfin travailler sérieusement sur le sujet?

La délégation de Solidaires Douanes
Sylvie Fauchet et Agnès Marceaux