



En préambule, nous remercions la « haute » administration pour la prise en compte de nos remarques sur l'horaire de la réunion (9h30 au lieu de 14h30) et sur sa probable durée, qui nous l'espérons, permettra la coordination entre vie professionnelle, vie privée et respect du code du travail.

Pour rappel, la DGDDI a préconisé une première rencontre le 30 septembre 2019, puis des bilatérales en décembre et enfin une troisième étape ce vendredi 28 février 2020.

SOLIDAIRES Douanes souligne **un contexte de réforme sur la retraite** qui nuit gravement à l'ensemble de la communauté douanière notamment sur la notion de pénibilité dans la branche surveillance, un système universel qui siphonne les spécificités et paupérise tous les cotisants. Malgré une propagande rassurante, la condition féminine sera la plus touchée dans un système à points dont on ne connaît même pas les tenants et aboutissants.

En effet, le système actuel n'est déjà pas tendre avec les femmes ! En 2017, selon les derniers chiffres du Ministère des Affaires Sociales, le montant de leur pension reste inférieur de 42 % à celui des hommes pour les pensions de droit direct et de 29 % lorsqu'on y ajoute la pension de réversion. Et pourtant l'activité croissante des femmes depuis les années 1960 a fortement contribué à leur autonomisation... mais aussi au financement des retraites grâce à un apport de cotisations nouvelles.

La retraite ne fait donc pas que reproduire les inégalités salariales, elle les amplifie. Le projet de système par points ne peut qu'être défavorable aux femmes, car la logique d'un régime de retraite par points vise à ce que la pension reflète au plus près la somme des cotisations versées tout au long de la vie active.

En prenant en compte l'ensemble de la carrière au lieu des six derniers mois pour la fonction publique, un régime par points ne peut que faire baisser mécaniquement le niveau des pensions des personnes aux carrières courtes ou heurtées, les femmes en premier lieu. Le lien entre la pension et les cotisations y est plus étroit que dans un système par annuités donc la part de solidarité dans la pension y est plus faible.

Cela va signifier une plus faible redistribution à toutes les personnes aux carrières heurtées, ce sont elles qui bénéficient en priorité des dispositifs de solidarité nationale: les inégalités de pension y sont bien plus fortes entre les femmes et les hommes : 39 % à l'ARRCO que dans les régimes par annuités : 24 % au régime général.

La disparition de la « catégorie active » notamment en douane, va obliger les agentes et les agents à travailler plus longtemps, en n'étant pas au mieux de leur forme physique, sinon à subir une décote importante, alors qu'aujourd'hui la retraite peut être prise à 57 ans.

La création du compte pénibilité ne viendra malheureusement pas compenser cette disparition, les mesures de ce compte étant largement insuffisantes (gain maximum de 2 ans par rapport à l'âge légal de départ).

La majoration pour enfants : les trimestres de bonification acquis au titre des enfants sont supprimés (ce qui rendra plus difficile l'atteinte de l'âge d'équilibre sans décote), ainsi que les 10 % de majoration de pension pour celles et ceux qui ont élevé trois enfants ou plus.

À la place, une majoration de pension de 5 % par enfant : 2,5 % attribués à la mère et 2,5 % au choix du couple. Les mères de trois enfants seront perdantes car les trimestres attribués au titre des enfants en plus de la majoration de 10 % seront supprimés. Les revenus globaux du couple seront aussi impactés, car les 10 % étaient aussi attribués à l'autre parent.

La pension de réversion : Près de 90 % des bénéficiaires sont des femmes. On peut noter un recul important de l'âge d'ouverture des droits : 62 ans alors qu'actuellement il n'y a pas de seuil d'âge dans la Fonction Publique.

Concernant les ex-conjointes et ex-conjoints, le gouvernement semblerait faire marche arrière et attribuerait une pension de réversion de 55 % à la personne ex-conjointe à condition toutefois de ne pas être remariée.

Pour le minimum de pension qui concerne beaucoup de femmes, les conditions d'attribution seront restrictives : *carrières complètes* (43 ans), or 40 % des femmes n'ont pas de carrières complètes, départ à l'âge d'équilibre (qui va augmenter au fil du temps)... pour un montant seulement égal à 85 % du SMIC.

L'âge d'équilibre à 64 ans ou plus : le rajouter au système à points pénalise doublement les femmes, dont 60 % ne sont plus dans l'emploi avant 62 ans. Ce qui signifie que les femmes subiront des décotes... avec un niveau de pension faible.

Toutes ces constatations montrent que la réforme des retraites engagée par le gouvernement va entraîner une paupérisation des personnes retraitées en général mais encore plus des femmes.

La condition féminine souffre d'une **mauvaise valorisation de la parentalité** à cause des contraintes du monde du travail, des stéréotypes et de l'absence de solutions.

Nous saluons la volonté de déverrouiller les freins à l'ascension professionnelle, à la reconnaissance des besoins et des moyens et la mise en place d'un système de sanction face au harcèlement.

Mais aurez vous les moyens de vos ambitions ?

En effet, **SOLIDAIRES Douanes ne peut se contenter de mesures de diagnostic et de propagande** sans y affecter les projets, les budgets et le contrôle. Nous rappelons quand même que **la loi SAUVADET** date du 12 mars 2012. Nous sommes en 2020 et certaines mesures ne se réaliseront qu'en 2021 à 2022, soit 10 ans après.

Nous réclamons des actions concrètes dans la vie :

- de toutes celles et tous ceux qui sont parents,
- de toutes celles et tous ceux qui se sentent exclus, méprisés d'un système de privilège patriarcal ou de castes de pouvoir,
- de toutes celles et tous ceux pour qui la condition physique est un frein à certains emplois ou à de meilleures conditions de travail,
- de toutes celles et tous ceux qui sont écartés d'un système du fait de leur origine culturelle, géographique, syndicale...
- et la liste des discriminations est bien longue...

En effet, c'est avant tout l'Égalité de l'Homme avec un grand H, reprise dans la constitution du 4 octobre 1958, qui doit être recherchée et appliquée.

Or c'est malheureusement encore une utopie du fait de certains comportements, certaines décisions exercées par certains cadres notamment dans notre administration :

Dans le *rapport de déontologie 2018*, il est dommage de lire qu'un inspecteur principal de 1^{ère} classe (IP1) ou directeur des services douaniers (DSD) n'ait eu que pour seule sanction qu'un déplacement d'office pour des faits de harcèlement moral ou à connotations sexistes. D'autant plus que ces sanctions s'avèrent être des promotions déguisées.

D'ailleurs, le *rapport annuel de discipline* en page n°20 ne rapporte aucune sanction de 1^{er} groupe sur la catégorie A et A+. Seules les sanctions suite à commission administrative paritaire (CAP) sont actées. Nous nous inquiétons de cette omerta et de toutes les fautes dissimulées qui auraient dû faire l'objet de sanction à minima de 1^{er} groupe. Ou plus...

Lors des réussites aux concours et examens professionnels avec mobilité, cette contrainte géographique freine l'ascension professionnelle. Celles et ceux qui s'y sont investis souffrent pour la plupart d'un déchirement familial, des frais de double résidence et d'une visibilité restreinte pour retourner chez eux.

Le projet du plan ministériel prévoit dans sa mesure 13 de « *Veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou du cadre d'emploi concerné* ».

À l'instar des examens professionnels de catégorie C en B, des concours professionnels de contrôleur principal (CP), nous proposons que **l'examen professionnel et la liste d'aptitude de B en A puissent maintenir l'affectation du lauréat et de la lauréate sur la même résidence d'origine. Pour SOLIDAIRES, acter cette mesure phare serait réaliser un grand pas vers l'égalité professionnelle.**

Dans le prolongement de cette proposition, les dispositifs d'accompagnement à la préparation concours et remise à niveau des compétences, action 15 du plan directionnel, pourraient s'agencer rapidement notamment **en repensant le calendrier des concours IP et de programmeur de système d'exploitation (PSE), les épreuves d'IP et en mettant en place une parité dans les jurys avec une transparence de gestion** de la part de l'administration.

Une amende d'un montant de 90 000 euros par nomination manquante pour les primo-accédantes en emplois de direction est appliquée. Bercy a réglé une amende de 1,7 million d'euros en 2018. En effet, seul 27 % des emplois de direction en primo-accession ont été pourvus par des femmes, le taux cible étant de 40 %. **Comment au ministère des finances peut-on aujourd'hui perdre des crédits budgétaires pour le paiement des amendes alors qu'il suffit de se conformer à la loi ?**

C'est pourquoi, SOLIDAIRES Douanes souhaite des mesures dont certaines existent déjà au sein d'autres ministères, d'autres administrations, ou dans le secteur privé :

- Sur la communication :

- Ne pas limiter les études, les évaluations et les entretiens à un public féminin. Car des hommes vivent également avec des femmes, travaillent avec des femmes et pourraient contribuer à un meilleur éclairage objectif des situations,
- Créer une page consacrée à la réglementation en faveur des mères, sur la grossesse, la maternité, pour les parents d'élève, comprenant les différents formulaires adaptés à chaque cas,

- Sur la parentalité :

- Mettre en œuvre des actions, allant au-delà de ce que la loi propose, pour montrer aux agents et aux agentes que l'administration a une démarche volontaire et réellement intégrée pour l'Egalité professionnelle :
 - Des crèches dans les bâtiments lorsqu'ils sont à la charge de l'administration,
 - les horaires atypiques, les relations avec la DDAS (délégation départementale de l'action sociale) et les aides CESU (chèque emploi service universel), le temps partiel annualisé, le télétravail à plus de 3 jours, autorisation spéciale d'absence (ASA) parent d'élève, rentrée scolaire, etc....
 - allonger volontairement la durée du congé de paternité et celle du congé maternité, comme cela existe dans certaines sociétés du privé, et certains organismes parapublics.
 - Prolonger la durée du congé parental.

- Sur la discipline :

Les sanctions doivent être équivalentes et proportionnées aux faits et appliquées quelle que soit la catégorie du mis en cause. La notion d'exemplarité est la même pour toutes les agentes et tous les agents.

- La sanction doit être à la hauteur du préjudice subi par la victime,
- La victime ne doit pas être constamment déplacée, elle subit alors une double peine.

Nous nous étonnons cependant que le plan directionnel ne décline que 15 mesures sur les 23 proposées par le Ministère. La priorisation de ces axes est également différente. L'humain y semble plus au centre notamment avec l'axe n°1 « *Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle* » alors que celui de la DGGDI débute sur la mixité des métiers.

S'attaquer au sujet des métiers genrés n'est pas que la féminisation des filières masculines, c'est aussi valoriser les filières féminines.

Les corrections des inégalités structurelles n'opposent pas les femmes aux hommes, mais doivent être envisagées et réalisées pour aller ensemble vers une société plus juste.

Montreuil, le vendredi 28 février 2020
La délégation SOLIDAIRES Douanes