

Compte-rendu groupe de travail égalité professionnelle hommes-femmes du 20 janvier 2017

Ce groupe de travail était le deuxième sur ce thème. Le premier avait été boycotté par la CGT tant **les documents de travail présentés étaient minimalistes sur un sujet aussi important** pour notre syndicat, (3 malheureuses feuilles A4 et aucune statistique genrée). Nous avons donc préféré travailler de notre côté à collecter des informations sur le sujet (bilan social 2015 de la douane) et à en produire, par le biais d'extraction RUSH, que vous trouverez dans ce compte-rendu.

Tout d'abord, il est utile de préciser que deux plans d'action ministériels encadrent ce sujet (celui de 2013-2015 dont la déclinaison douane est le bilan social de la douane et celui de 2015-2017). Cette base réglementaire nous a été fournie comme documents de travail suite à notre demande auprès de la sous-direction A (plan 2015-2017).

Pour la CGT, il est essentiel, si l'on veut juger efficacement d'une discrimination à l'embauche qui ne dirait pas son nom, d'examiner ces pourcentages à l'aune des vocations. En effet, si 50 ou 60 % des vocations sont féminines et que seulement 25% sont retenues, on pourra sans trop se tromper affirmer que la discrimination relève d'une volonté et d'une politique !

Ce raisonnement est également valable pour les spécialistes. Si c'est un problème de vocations l'administration démontrerait que son volontarisme en matière égalité hommes-femmes n'est pas un simple affichage.

Concernant la méthodologie, il nous paraît nécessaire d'appliquer de façon générale celle qui a été

retenue pour les IP : 36 % de vocations féminines pour 40 % de lauréates. Pour ce cas particulier, cela démontre le volontarisme de notre administration. Qu'en est-il pour les autres femmes de notre administration ?

Pour ce qui concerne la proportion de femmes dans la branche surveillance et dans certains métiers de spécialistes, le constat n'est pas davantage satisfaisant : 25% de femmes en surveillance, un taux qui stagne. Si ce

taux n'évolue pas avec les gros recrutements effectués suite aux attentats (il sera fourni dans le bilan social 2016), on pourra sans trop se tromper croire qu'il n'y a pas de volonté de la Douane de changer les choses. Notre analyse a retenu l'attention de l'administration, se déclarant « ouverte » sur ce sujet et qui a souhaité que quelques actions fortes soient menées à l'issue de ce groupe de travail :



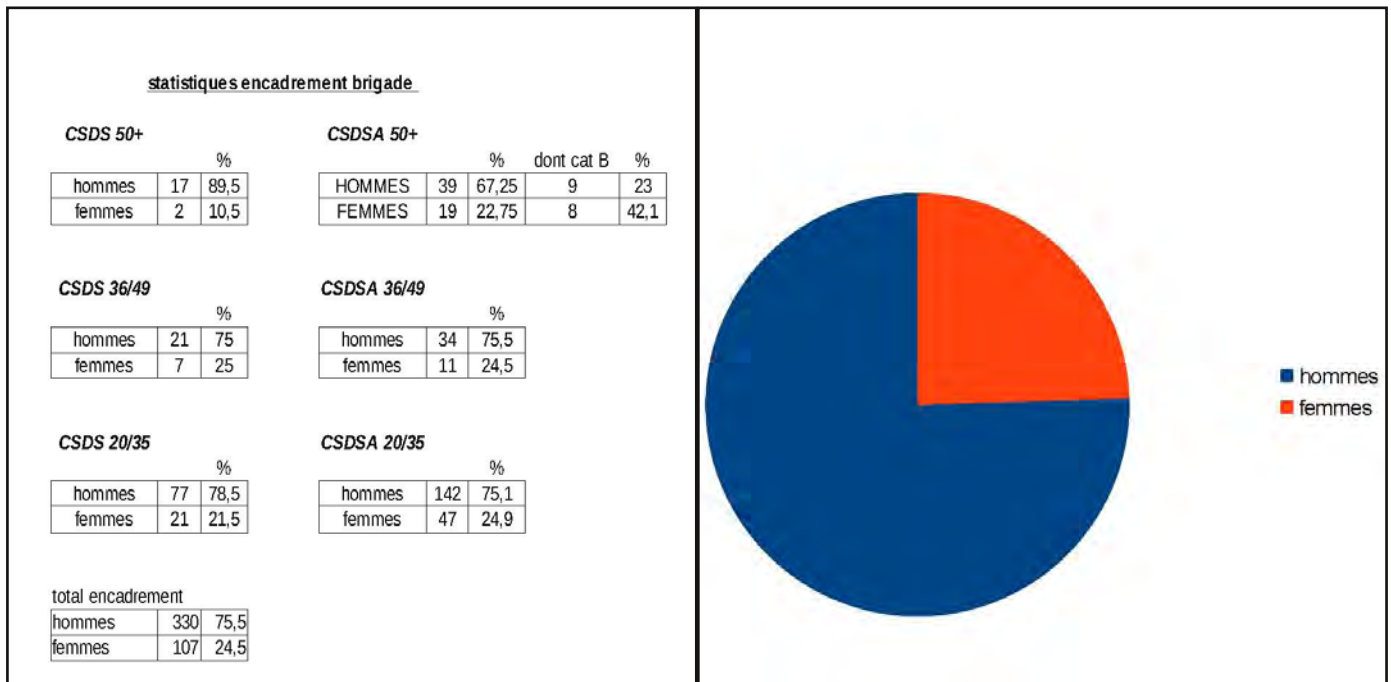
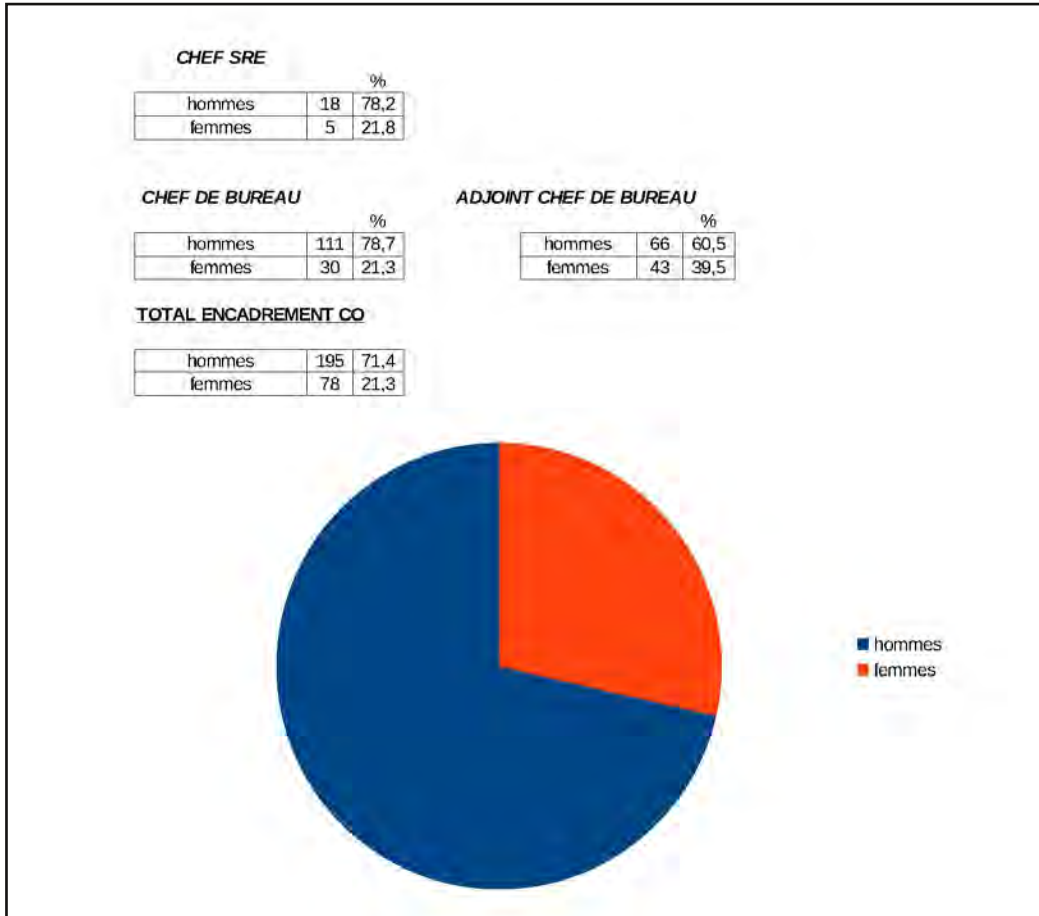
► Campagne de communication externe par le BIC sur les métiers douaniers notamment ceux des spécialistes adossés à des concours ad hoc.

► Certaines catégories sont sinistrées en terme de féminisation :

Motards : 1,72 % de femmes,
Aéro : 2,06 % de femmes,
Maintenance auto : 2,82 % de femmes,
Marins : 8,71 % de femmes.

NB : pour comparer avec la Marine Nationale, le taux de femmes en embarqué et en OPEX, est de 5,4 %.

Quelques exemples...



Les syndicats ont demandé de disposer de plus de documents générés sur la répartition hommes/femmes dans les différents postes à responsabilité. La CGT a donc produit des statistiques générées sur des postes à responsabilité démontrant que la production de ce type de statistiques était aisée à mettre en œuvre. Cela a mis en évidence de nombreux problèmes concernant certaines fonctions.

Nous avons donc rappelé à nos interlocuteurs que des cas de différences de rémunérations, à la défaveur de femmes, existaient bel et bien à la DGDDI en précisant que nous demanderions, sous peu, une audience à la sous-direction A pour des cas identifiés. Jusqu'à présent, ce sujet avait été quasiment occulté. La DGDDI nous a précisé qu'il serait intégré au bilan social 2016.

Sur la communication d'informations générées, la DG s'engage à nous fournir :

- ▶ des données générées extraites du bilan social existant ;
- ▶ des éléments chiffrés générés sur les primes variables comme le régime indemnitaire global, les compensations annuelles ou les primes « étoiles ». Ces données devraient être intégrées au futur bilan social.

Un constat d'échec partagé : la neutralisation des notations négatives envers **les femmes les années de congés maternité ou d'adoption**.

En effet, l'un des objectifs du ministère de la fonction publique est la neutralisation des notations négatives envers les femmes les années de congés maternité ou d'adoption. Objectif 0% non atteint puisque notre administration atteint un **taux de 16% en 2015 et 22% en 2014**. Nous sommes loin du compte !

Sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle :

Pour l'instant, les études concernent principalement les services centraux (Ambition DG, démarche Bien être au travail à la DG, charte des bonnes pratiques).

Cependant, le sujet de la gestion du temps ne doit pas être circonscrit à la DG et une attention particulière sur la gestion des cotes de services en surveillance sera portée sur :

- ▶ les brigades à services longs (BSM, marins...) ;
- ▶ les unités avec des cotations de services et avec des horaires atypiques pour ne pas dire loufoques voire une brigade avec plus de 20 sortes de services horaires différents ;
- ▶ les cotes de services sans prévisibilité à moins de deux semaines, voire changeantes à J-1.

Sur ce sujet, heureusement que faute de crèches ou autres moyens de garde, des femmes ou des hommes, CSDS intelligent-e-s et humain-e-s, comprennent le plus souvent, les contingences matérielles de garde d'enfants des agent-e-s et permettent de conjuguer les vies professionnelles et personnelles de chacun.

Sur la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes, il semble que la DG veuille démontrer un certain volontarisme :

- ▶ prévention en matière de harcèlement ou de violences sexistes,
- ▶ « disciplinarisation » de tous les cas de violences conjugales,
- ▶ nécessité de sensibiliser tous les niveaux des échelons hiérarchiques (formation professionnelle),
- ▶ élaboration d'un guide sur l'usage des réseaux sociaux, présenté au prochain CTR inspiré du guide du Ministère de l'Intérieur,
- ▶ formation des représentants du personnel sur cette thématique.

Tous les syndicats ont fait remarquer que de nombreux cas de discriminations sexistes avaient lieu dans plusieurs services douaniers. Malheureusement, ces cas étaient demeurés sans réponse au niveau local et qu'il est grand temps d'agir avant qu'un drame ne se produise.

Pour la CGT, une attention particulière doit être portée sur les présidences des jurys pour les concours. Celles-ci sont à 78% occupées par des hommes, les jurys étant à 44% composés par des femmes. On sait l'aspect prépondérant des présidents de jurys dans les recrutements. La CGT souhaite un réel progrès en la matière. La circulaire du 22 décembre 2016 tranche définitivement le problème et s'imposera à notre administration : parité imposée pour les présidences et les membres de jury.

Sachez, en tout cas, que pour la CGT l'égalité professionnelle n'est pas un détail, (elle s'est d'ailleurs dotée d'une charte ambitieuse), quelque chose dont on peut s'occuper si l'on a un peu de temps, mais un sujet suffisamment important pour qu'on le traite avec le plus grand sérieux. Nous y consacrerons tout le temps nécessaire, quitte à palier au manque de volonté de notre administration, principalement en local.

A l'issue de ce groupe de travail, nous restons sur notre faim... Nous avons été confrontés à des cadres supérieures déconnectées des problèmes quotidiens. Les problématiques des femmes de catégorie A, B et C, et tout particulièrement en surveillance, n'ont été que très peu évoquées. Hélas, si l'encadrement supérieur féminin semble bénéficier d'une discrimination positive, qu'en est-il des discriminations dans les services de terrain ou du sexisme dans les contrôles de surveillance ?

La Direction générale préfère transférer sa responsabilité d'employeur sur des comportements individuels (violences conjugales que nous condamnons, cela va sans dire). L'administration compte beaucoup sur les responsables syndicaux pour faire remonter les problèmes discriminatoires ou de sexisme...

Sachez enfin que nous sommes et serons disponibles pour toutes celles qui s'estiment victimes de ce système (notation, rémunération, promotion ...).

N'hésitez donc pas à prendre contact avec nous.