

RÉUNION TECHNIQUE «ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

29 AVRIL 2024

UN BILAN MITIGÉ DU PLAN 2020/2023...

Fixer (et honorer) des engagements pour le prochain !

La DG a réuni les organisations syndicales pour faire le bilan du plan « égalité professionnelle » 2020/2023 et construire le futur plan.

Rappelons que celui-ci avait été construit sur 40 actions réparties dans 5 axes :

1. Favoriser la mixité des métiers
2. Garantir l'égalité dans les parcours professionnels
3. Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle
4. Prévenir et lutter contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles
5. Améliorer la gouvernance pour une politique en faveur de l'égalité professionnelle

À la demande de la CGT en bilatérale, un bilan a donc été dressé.

Si des choses ont évolué, si certaines données sont plus transparentes ou certains problèmes pris en compte, la CGT constate surtout une énorme marge de progression pour l'avenir.

En effet, la DG a, selon nous, une obligation de résultats qui doit pouvoir être mesurée. L'égalité, ce n'est pas juste une affaire de com', ce sont avant tout des actes concrets et des obligations.

Nous constatons encore (données RSU) d'énormes écarts de rémunération, une plus grande précarité pour les femmes notamment dans les recrutements sur contrats, un manque d'exemplarité sur les violences sexistes et sexuelles, un problème majeur dans la partition entre vie personnelle et vie professionnelle, etc)

De même, la CGT réaffirme sa volonté de mettre en place un plan spécifique à la question du handicap, ce qui est accepté par la Direction générale.

Concernant l'élaboration du futur plan « égalité professionnelle, diversité, inclusion » 2024/2026, la CGT demande à ce que les données du rapport social unique et celles de l'observatoire interne soient le fil conducteur de la construction des futurs engagements.

La Direction générale a accepté la proposition de la CGT de pouvoir amender le projet présenté. Ainsi, nous avons jusqu'au 28/06 pour travailler une version enrichie de nos propositions.

Voici la proposition de construction du futur plan par la DG :

⇒ Favoriser la mixité des métiers :

objectivation de la situation des femmes au sein de la douane, renforcement de l'attractivité des métiers et concours douaniers adossé à une ambition d'amélioration de la mixité, communiquer régulièrement sur la mixité.

Le SNAD CGT en profitera, entre autres, pour pointer les attentes en matière de parentalité. Une analyse du déroulement carrière (20/25 ans après la titularisation) serait souhaitable, pour voir l'impact de la parentalité sur ce plan.

⇒ **Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale :**

Suivi des règles de gestion en matière de promotion, accompagner et réduire les contraintes de mobilité en suite de promotion, progression de carrière (dispositif VirtuOses), travail sur préparation aux concours et examens, réduire les écarts de rémunération

⇒ **Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle :**

Mise en visibilité des droits liés à la parentalité, actions de sensibilisation pour évoquer la problématique parentale dans un cadre professionnel, aménagement des postes et/ou horaires pour certaines situations (grossesse, allaitement, monoparentalité, etc), mieux informer sur les garde d'enfant(s) et les dispositifs associés, organisation du travail, déconnexion et charte de temps.

Le SNAD CGT se félicite de la prise en compte du sujet de l'allaitement maternel en Douane. Il est important que l'information ad hoc soit diffusée à l'ensemble des agents, pour qu'il n'y ait pas d'inéquité entre les services s'agissant des droits accordés.

En outre, quand cela est possible, la hiérarchie locale doit tenir compte des difficultés des familles monoparentales, en essayant de garantir un maximum de prévisibilité dans les plannings par exemple.

Le SNAD CGT revendique également le rétablissement des indispositions passagères.

⇒ **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles :**

Enquête sur le sexisme au travail tous les 2 ans, prévention et communication, déontologie/sanctions disciplinaires, plan de formation obligatoire, communication renouvelée sur les différents dispositifs de signalement, projet d'outil de remontée des fiches de signalement, accompagnement, prévention des violences intrafamiliales et dispositifs à mettre en place.

Le SNAD CGT préconise la diffusion d'une note qui rappellerait la définition des infractions de viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, harcèlement d'ambiance, outrage sexiste et agissement sexiste et leurs sanctions afférentes. Elle définirait et listerait également les critères de discriminations.

Les CAPN disciplinaires nous prouvent à quel point la majorité des douaniers est à mille lieues du nouveau cadre de référence de la DG (« tolérance 0 »), concernant les comportements tolérables et ceux qui ne le sont plus (blagues grivoises, potaches...).

Il est crucial que ce nouveau cadre soit lisible et ce, quelle que soit la catégorie de l'agent, et porté à la connaissance de tout le monde. La DG doit donc faire un important travail de formation sur ce thème.

⇒ **Rassembler l'égalité professionnelle et la diversité dans une ambition commune :**

Les élus du SNAD CGT ont demandé à plusieurs reprises une réflexion concertée (administration + OS) sur la question des collègues « RQTH », et rappelé maintes fois que les attentes ne peuvent être les mêmes pour un agent en situation de handicap que pour un agent valide.

⇒ **Gouvernance :**

Renforcer la gouvernance par un pilotage stratégique et la détermination d'objectifs managériaux assortis d'indicateurs, mise à jour régulière de l'intranet, mise en place d'un plan de communication, consultation obligatoire des instances (CSAR et CSAL) avec un groupe de travail annule dédié

Les nouvelles instances (CSA et FS) obligent dorénavant à examiner la mise en œuvre de ce plan une fois par an. La CGT exige donc que ce plan soit construit et validé certes au niveau central, mais surtout décliné au niveau local avec un véritable suivi des actions.

La DG s'y engage et rappelle dans ses documents que « la progression en matière d'égalité professionnelle implique l'association et l'adhésion des femmes et des hommes ».

Pour le SNAD CGT, ce plan devra préciser clairement les mesures auxquelles s'engage la douane, les moyens mis à disposition, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. Le plan devra, en outre, être accessible sur l'intranet et affiché dans les services.

Il est également impératif de définir quels seront les acteurs associés à ce plan (services RH, acteurs de prévention, correspondant social, référent déontologie et encadrement...) et le SNAD CGT exige que les OS en fassent partie, au niveau national mais aussi au niveau local.

Notre priorité, c'est vous !