



DOUANE

EGALITÉ FEMME HOMME

UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE OPTION

200 ans ! C'est le nombre d'années nécessaires pour parvenir à une égalité salariale parfaite entre les femmes et les hommes au niveau mondial, selon un rapport de 2018 du forum économique mondial, compte tenu des législations actuelles des 149 pays étudiés. Quelle constat affligeant !

Déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République, des mesures sur l'égalité femmes hommes ont été adoptées dans la loi « Avenir professionnel » .

Le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat, revendiqué de longue date par la CFDT, qui représente une évolution majeure dans la façon d'aborder la question de l'égalité femmes-hommes, prend enfin corps dans les nouveaux décrets.

La CFDT est une organisation fondamentalement féministe, engagée de longue date pour l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au travail et avec sa responsabilité de premier syndicat de France, elle s'engage au quotidien **contre les inégalités entre femmes et hommes et contre toutes les discriminations** .

Dans la fonction publique, les choses sont loin d'être réglées.

Bien qu'en façade les ministres peignent des tableaux quasi idylliques, lorsqu'on creuse le sujet de l'égalité à partir des études et données disponibles, on voit qu'il y a encore beaucoup à faire.

Un exemple parmi tant d'autres, sur les parcours de carrière ; aujourd'hui, plus on monte dans la hiérarchie des corps et des grades, plus la part des femmes décroît.

La CFDT demande donc des actions claires et des actes forts :

-La parentalité doit être prise en compte lors des stages et formations : les frais supplémentaires doivent être pris en charge par l'administration. De même, les agents ne doivent pas faire l'avance des frais engagés. La CFDT s'interroge également sur l'état d'avancement du diagnostic préalable à la sécurisation de la situation des élèves et stagiaires enceintes (axe 4 de l'accord Égapro) qui était prévu début 2019.

-Ne pas conditionner systématiquement les choix d'évolution professionnelle à de la mobilité géographique.

-La neutralisation de toutes les absences liées à la parentalité, ainsi que la possibilité de cotiser à temps plein en cas de prise de temps partiel.

-Le congé de second conjoint pour tous : 2 mois à prendre dans l'année suivant l'accueil de l'enfant. La CFDT souligne aussi que l'ensemble des textes relatifs aux congés familiaux doit être revu à l'aune de toutes les formes de parentalité . Le congé supplémentaire de 3 jours accordé « au chef de famille », par exemple, ne correspond pas aux réalités familiales actuelles.

-Le nombre de familles recomposées ne cessant de croître, la reconnaissance de la coparentalité devient indispensable afin que le nouveau conjoint puisse également s'absenter pour s'occuper des enfants malades de la famille. Elle demande donc que l'ensemble des dispositions contenues dans l'axe 4 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit intégré, notamment la reconnaissance de la coparentalité pour les autorisations d'absence et les congés familiaux.

-La CFDT demande que les dispositions du décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant soit étendues aux agents de la fonction publique. Il stipule que « le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance [...] pendant une durée maximale de trente jours consécutifs ».

-Le nombre de berceaux proposés par le ministère est toujours insuffisant pour permettre aux agents de rester en emploi : nous demandons l'ouverture a minima de 400 places supplémentaires dans toute la France. Nous demandons l'ouverture de crèches dans les grands centres douaniers et une politique de réservation de berceaux au plus près des lieux de travail.

-Le présentisme ne doit plus être la norme : l'interdiction des réunions après 16h et leur bornage strict et respecté ne doit pas rester un vœu pieu. Fixer des horaires précis et les respecter est à la portée de tous, autant participants qu'organisateur. De plus tenir compte des jours de temps partiel doit devenir la norme à défaut, les femmes peuvent être exclues des décisions.

-Le droit à la déconnexion doit devenir un devoir de déconnexion pour s'appliquer réellement.

-Les plages fixes durant lesquelles tout agent doit être à son poste de travail pourraient être avantageusement réduites et ainsi permettre aux chargés de famille de continuer à travailler.

-Le nombre d'aidants familiaux ne cesse de croître : elles/ils doivent bénéficier de nouveaux droits leur permettant de concilier travail et aide familiale : autorisations d'absences ou aménagement horaires pour se rendre aux rendez-vous médicaux et administratifs.

Dans le cadre de la Prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, nous demandons :

- D'arrêter de déplacer systématiquement les victimes
- De Nommer un référent au sein du CTR en formation CHSCT dès cette mandature . Mesure appliquée dans les entreprises privées.
- La Mise en œuvre du principe de « tolérance zéro » quel que soit le grade et la fonction de l'agresseur. Cela passe par un respect immédiat des décisions de justice et des Mesures conservatoires contre l'auteur présumé en vue de protéger l'agent victime
- De mobiliser la politique de logement social en urgence par des mécanismes simplifiés et efficaces.
- D'assurer une mobilité géographique sur demande de l'agent victime de manière confidentielle et rapide .

Une fois de plus nous vous demandons des actes, des engagements et du concret, pour tous ces sujets , nous n'avons que trop attendus .

UN RAPPEL :

42% DES FEMMES DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS PENSENT QUE CES DERNIERS NE PORTENT PAS ASSEZ ATTENTION À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (observatoire interne du ministère 2017).

A ce titre nous souhaitons d'ailleurs « féliciter » notre ministère pour la médaille d'or de celui qui paye le plus de pénalités pour non mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées en 2017 (1 710 000€ correspondants à 19 postes non offerts à des femmes). C'est véritablement honteux et scandaleux !

Nous espérons donc que ce GT sera l'occasion de négocier de véritables avancées concrètes pour l'égalité et qu'il n'est pas uniquement une consultation des OS sur les « actions-cadres » assez floues contenues dans votre projet.

Nous souhaitons la tenue d'autres GT qui nous permettront de décliner les axes concrets d'actions et de faire des points d'étapes des réalisations concrètes.

En effet, sans cela, nos échanges ne seront utiles à personnes et ne seront qu'un « alibi » de plus, une case cochée, pour un label égalité sans véritable fond, des mesurette incapables de résoudre l'ensemble des problèmes que posent les inégalités en Douane.

Les discriminations

1. l'origine. 2. le sexe. 3. les mœurs. 4. l'orientation sexuelle. 5. l'identité de genre. 6. l'âge. 7. la situation de famille. 8. la grossesse. 9. les caractéristiques génétiques. 10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur. 11. l'appartenance ou de sa non-appartenance, ou supposée, à une ethnie. 12. la nation. 13. la prétendue race. 14. les opinions politiques. 15. les activités syndicales ou mutualistes. 16. les convictions religieuses. 17. l'apparence physique. 18. le nom de famille. 19. le lieu de résidence. 20. la domiciliation bancaire. 21. l'état de santé. 22. la perte d'autonomie. 23. le handicap. 24. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.