

# ÉGAPRO, DIVERSITÉ, HANDICAP OPÉRATION ESCARGOT...

LA CFDT AURAIT SOUHAITÉ UN GROUPE DE TRAVAIL DÉDIÉ À CHAQUE THÈME ! EN EFFET, NOUS ATTENDIONS DEPUIS 4 ANS DE POUVOIR ÉCHANGER SUR CES SUJETS ! L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À ELLE SEULE, AURAIT NÉCESSITÉ QU'ON Y CONSACRE PLUS D'UNE JOURNÉE !

L'Administration a rappelé que nous étions les premiers en 2020 à nous doter d'un plan en la matière. **La CFDT constate que « l'avance » prise par la DGDDI est malheureusement bien révolue !**

## UN BREF BILAN DE L'ANCIEN PLAN

- Une communication accrue et des guides créés... que personne n'a jamais lus !
- Un stage de localisation (stage interne vers les métiers peu féminisés) détourné de sa mission première pour faire de la « com » auprès des collègues !
- Des réunions qui potentiellement ont encore lieu le mercredi et après 18h.
- La valorisation de la place de la femme dans la communication interne : la communication sur l'intranet ne suffit pas, il faut parler et agir. Dans le programme VirtuOses, par exemple, il n'est pas prévu que les managers donnent leur autorisation ... mais dans les DOM, une collègue qui souhaitait accéder à ce programme s'est vu refuser la prise en charge des billets.
- L'engagement de la douane en faveur de la mixité : on vous laisse redécouvrir la photo du ministre au salon de l'agriculture... 10 hommes blancs de plus de 45 ans et une seule collègue féminine : pas vraiment d'égalité pro, pas de diversité réelle !
- La formation et la sensibilisation des recruteurs nationaux et locaux : en 4 ans, seuls les membres du Conseil d'Administration plénier ont été concernés (soit 20 personnes dont la moitié partie à la retraite !). Il faut sensibiliser l'ensemble des acteurs du réseau et pas uniquement le CA plénier !
- L'accompagnement et la préparation aux concours : nous demandons une réelle modification de la sélection IP (15 lauréats sur 17 sont issus de services centraux).

**La CFDT revendique un aménagement du temps pour les collègues qui souhaitent présenter la sélection d'IP dans les régions, ainsi qu'une facilitation à l'accès au pré-stage. Il en est de même pour les autres concours : dans certaines DI, il n'y a pas de préparation concours pour l'accès aux corps B et A !**

ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
MAI 2024



# LES MESURES SOLLICITÉES PAR LA CFDT DANS LE NOUVEAU PLAN ÉGA-PRO :

## ÉGALITÉ FEMME-HOMME, LA CFDT DEMANDE

- Le renouvellement de l'enquête datant de 2020 ainsi qu'une étude comparative menée auprès des ministères.
- Une communication plus importante sur le **réseau des "référentes-métier"**, ainsi qu'une identification des moyens mis à leur disposition notamment les décharges de temps de travail dont elles disposent.
- **Prépa talent** : à ce jour, ce dispositif n'est prévu que pour passer le concours A.

**Nous avons également exigé la mise en place de cette classe préparatoire pour les recrutements C et B.**

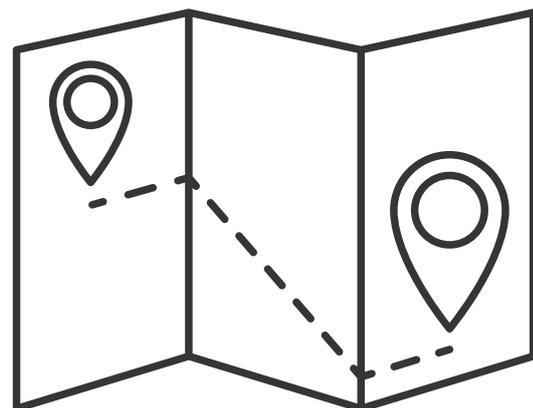
## MOBILITÉ

Inscrire le sujet dans les enjeux et objectifs des LDG, c'est bien...  
Mais **en finir avec la mobilité contrainte, c'est mieux.**

Concernant la **mobilité liée à la promotion de B en A**, la contrainte d'une mobilité géographique devient archaïque. Il n'est pas rare d'avoir à partir à l'autre bout de la France ou du monde pour accéder à cette promotion. On parle de qualité de vie au travail, de bien-être...

**Pour la CFDT, il faut acter le fait que les agents promus de B en A restent dans la DI/DR, sur le même modèle que la promotion de C en B : à 100 km ou moins d'1h.**

Cet impératif de grande mobilité empêche la promotion des collègues RQTH, des parents en situation monoparentale, en garde alternée, des proches aidants... C'est un frein à l'évolution de carrière !



## POUR LES STAGIAIRES

Il faut améliorer l'**information** des stagiaires sur les différents postes proposés à l'issue de la scolarité.

Le **calendrier** doit être anticipé et les fiches de poste détaillées (des précisions doivent être apportées, notamment si le poste peut être adapté facilement en temps partiel)

- Pour les agents mutés en **outre-mer** : il faut préciser le lieu d'affectation proposé. En effet la résidence unique rend l'affectation floue et crée de l'incertitude et du stress. Exemple pour la Guadeloupe : il faut savoir si on va en Grande-Terre ou en Basse-Terre ou encore à Marie-Galante !
- Il faut créer une véritable **aide à la garde d'enfants** pendant les stages à l'école (ex : changement de branche, CSDS ...). C'est pour nous une priorité.



## ÉGALITÉ SALARIALE

- Arrêter la politique d'**écrêtage** pour les agents qui font des heures en plus de leur régime horaire.
- Réduire les **inégalités d'accès au télétravail** entre les DI/DR (certains collègues sont obligés de revenir travailler en présentiel s'ils posent des jours de CA afin d'assurer un minimum présentiel de 2 jours dans le service). Faites-nous remonter toute difficulté d'application de l'accord télétravail.
- Mieux communiquer sur les dispositifs en vigueur pour l'**aide à la parentalité** et les **proches aidants** familiaux. La CFDT demande l'organisation de journées dédiées dans tous les services déconcentrés et pas seulement de la communication sur l'INTRANET.
- A l'occasion de la **journée de la femme, du handicap ou de la diversité**, l'ensemble des agents doit pouvoir assister à des conférences, et avoir un temps pour s'imprégner des outils et informations nécessaires.
- Respecter le principe de **non-discrimination pour les femmes enceintes** dans tous les processus RH. Par exemple : perte de salaire pour les agentes de la surveillance qui n'exercent plus les nuits et week-ends ;
- Cesser de programmer la **réunion** de reprise de la DR le même jour que la rentrée scolaire des enfants. De même, prévoir des ASA (et non des facilités horaires) pour la rentrée scolaire et l'arbre de Noël ;
- Respecter les décisions de justice pour les **gardes d'enfants**, notamment pour les agents en surveillance.
- Renforcer les dispositifs d'**accompagnement de la mobilité géographique** et mettre en place un dispositif d'accompagnement des familles (ce dispositif est expérimenté aujourd'hui pour la promo IR1) !

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

Le reste du GT a été consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Outre la création de fiches réflexes pour les cadres et les agents, nous demandons la mise en place de véritables journées de sensibilisation.

**La CFDT a réaffirmé qu'une politique de tolérance zéro doit être menée vis-à-vis des agissements déviants et de la violence, dans le cadre professionnel comme privé.**

Nous demandons l'instauration de sanctions disciplinaires complémentaires à vertu pédagogique de type stages dispensés par des associations spécialisées sur le racisme, les VSST, le handicap ...



## PROTECTION FONCTIONNELLE

Enfin, nous demandons que la protection fonctionnelle soit accordée rapidement dans le cadre de lanceurs d'alertes ou d'agents victimes d'agression.

Nous souhaitons également que soit créé un comité national de suivi des fiches de signalement, qui permettrait de voir leur traitement et le temps de mise en place des actions.

**Pour la CFDT, il faut condamner tous les comportements sans différence de grade.**

## HANDICAP

Un Groupe de travail dédié aura lieu au deuxième trimestre.

## EN CONCLUSION

Au niveau central, l'Administration affiche une réelle volonté d'avancer sur les sujets d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination.

Malheureusement, les moyens mis en œuvre sont beaucoup de communication mais les actions concrètes peinent à se mettre en place. Dans les services déconcentrés, il existe encore de vieux réflexes qui tendent à mettre la poussière sous le tapis pour ne pas traiter une réalité qui dérange ou qui fait peur. Même si elles sont rares, les violences entre agents ou les violences hiérarchiques n'ont pas leur place chez nous.

La formation des encadrants et le respect de nos droits et devoirs (par tous et pour tous) seront des étapes obligatoires sur le chemin de l'amélioration / dans la recherche de solutions.