



Jubilant social ?



Introduction

C'est un document très détaillé sur le plan quantitatif des données chiffrées (85 pages), intégrant les remarques des représentants du personnel, par exemple le point sur la rémunération des agents.

Les deux premiers chapitres : **le personnel** et **les mouvements de personnel** représentent 35 pages sur 85 soit plus de 40 % du bilan social (soit 7 chapitres). Il est vraisemblablement plus aisé de traiter de données chiffrées par de nombreux tableaux et graphiques, au demeurant très intéressants sur la plan des statistiques, que de sujets touchant au social et à l'humain.

Dans ces chapitres : **les conditions de travail, la déontologie et la discipline, le dialogue social, l'action sociale**, l'analyse reste assez générale et factuelle, les remarques étant pour la plupart empreintes d'un positivisme qui ne reflète pas la réalité de la vie quotidienne des agents des Douanes.

Questions à la sous-direction A suite au CTR du 3 octobre 2017

Lors du Comité Technique de Réseau (CTR) du 3 octobre 2017, nous avons posé des questions sur le bilan social 2016 dont la maquette nous avait été transmises dans les documents de préparation. La direction générale nous a répondu par écrit, en voici la synthèse :

1°) Le personnel

a) Recrutement

Question

Le plan de lutte anti-terrorisme (PLAT) : avec l'annonce de création de 1000 postes sur 2 ans, uniquement en surveillance, en réalité 286 emplois, on note une augmentation des effectifs de 1,97% par rapport à 2015. (p9)

Réponse

Il y a bien eu le recrutement de 500 agents supplémentaires par rapport au plan de recrutement initialement programmé.

Analyse

Les non suppressions d'emplois ont été incluses dans les 1000 « créations ».



b) Une féminisation des effectifs contrastée



Question

On remarque que la part des femmes en **surveillance** est de 25 %, soit la moitié des effectifs de la branche OPCO/AG.

Les spécialistes en surveillance : 1324 dont 163 femmes soit un pourcentage de 12 % des spécialistes.

Lors du GT du 20/01/17, la DG s'est engagée à promouvoir une proportion de spécialistes conforme à la proportion femmes/hommes dans l'administration. Qu'en est il ? (p12)



Réponse

La direction générale et plus largement les ministères économiques et financiers ont établi un plan d'action visant à lutter contre les stéréotypes liés au sexe.

Les actions de communication se sont développées depuis plusieurs années notamment autour de la journée internationale des droits des femmes (8 mars).

Afin de lutter contre les stéréotypes associés à certains métiers de la douane, le bureau A1 étudie la possibilité d'une campagne de communication à l'attention du grand public, visant à renforcer l'attractivité des concours douaniers, notamment ceux de la surveillance (y compris ceux des spécialistes) auprès des étudiantes.



Analyse

Se contenter de parler d'actions de communication qui seraient en train de se développer est une solution de facilité.

En effet, communiquer sur les stéréotypes est facile dans la mesure où ils sont déjà tous repris et rebattus dans les analyses des sociologues, puis dans les médias depuis de nombreuses années.

Quant à passer à l'action et contraindre les recruteurs -dont notre DG fait aussi partie puisqu'elle est à la fois juge et partie (actrice de l'égalité pro H/F et organisatrice d'un recrutement stéréotypé) - à recruter sans s'occuper du genre de la personne candidate, c'est autre chose et demande bien plus de volonté et de conviction que de reprendre des lieux communs.

La DG en est encore au stade de « l'étude d'une possibilité d'une campagne de communication ». Et à quand le passage à l'action?



c) La promotion des femmes



Question

Les femmes et les promotions de corps :

- **par liste d'aptitude** : 41 % soit 96, c'est dans cette voie de promotion que la proportion de femmes est la plus élevée,
- **par exa pro** : 78,
- **par concours interne** : 167

Total : 341. Le taux de féminisation des promotions par exa pro et concours est en net recul par rapport aux deux années précédentes.

Comment peut on expliquer cette différence ? (p18)



Réponse

Le taux de féminisation des promotions par examen professionnel et par concours interne baisse effectivement de 50 % à 33 %, et de 36 % à 31 % respectivement de 2015 à 2016.

Cela s'explique en partie par le fait que les promotions se font en corrélation avec les recrutements.

Les recrutements supplémentaires effectués en 2016 ont été réalisés à destination de la branche surveillance qui se compose encore seulement de 25 % de femmes.

Alors que le taux de féminisation progresse dans chacune des branches d'activités, le taux de féminisation pour l'ensemble de la population douanière baisse légèrement du fait du poids accru des effectifs dédiés à la surveillance.



Analyse

Autrement dit, les femmes attendent souvent la fin de leur carrière pour obtenir une promotion.

La réponse de la DG à la question de l'évolution de carrière des femmes n'est pas une explication, mais une simple constatation. En effet, la promotion de carrière principalement par voie de Liste d'Aptitude (LA) pour beaucoup de femmes -que l'on peut assimiler à l'effet du « plancher collant » - est en partie due au fait que bon nombre d'entre elles :

- se sentent obligées (pressions familiale, sociétale, culturelle),
- ou sont contraintes (mère seule ou horaires du conjoint incompatibles par exemple) de s'occuper de leur famille au détriment de leur évolution professionnelle : les concours nécessitent un éloignement pour la formation, pour le nouveau poste.

On peut dire que la LA est un choix « par défaut ».



d) La rémunération femmes/hommes



Question

Le graphique 15 est difficilement compréhensible. Comment expliquer les différences de salaire entre les femmes et les hommes (de plus elles travaillent en moyenne plus longtemps que les hommes).

Les explications avancées pour expliquer ces différences nous semblent partielles et superficielles (p20).

Les déciles (D1 à D9) sont les valeurs de rémunération qui séparent la population douanière en dix tranches égales. Ainsi :

- **le premier décile** (D1) correspond à la rémunération nette mensuelle moyenne (car calculée sur une base annuelle) au-dessous de laquelle se situent 10 % des salaires (et de manière équivalente, au-dessus de laquelle se situent 90 % des salaires) ;
- **le neuvième décile** (D9) correspond à la rémunération nette mensuelle au-dessous de laquelle se situent 90 % des salaires (ou au-dessus de laquelle se situent 10 % des salaires).



Réponse

Afin de rendre le graphique 15 plus explicite, les précisions suivantes sont proposées :

- *la valeur de chaque décile sera indiquée sur le graphique,*
- *un troisième point d'explication complète les deux premiers : « ce graphique indique par exemple que 50 % des agents gagnent plus de 2702,15 € net par mois en moyenne (2487,48 € pour les agentes soit près de 215 euros en moins), ou encore que 10 % des agents gagnent entre 2702,15 € et 2935,39 € (entre 2487,48 € et 2701,89 € pour les agentes ».*



Analyse

On peut noter dans chaque décile une différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes, qui s'accroît au fur et à mesure de l'augmentation des salaires.

Encore une fois, la DG commente les chiffres des graphiques sans donner d'explication sur le « pourquoi ». Il y a des explications certes (maternité, « plancher collant », « plafond de verre ») mais pas de justification.

De ce fait, comme il n'y a aucune raison justifiant qu'une agente, à compétence et ancienneté égales, soit moins rémunérée qu'un agent, il faut donc apporter une compensation « mécanique » (du type compensation financière, rattrapage ou autre rééquilibrage) afin de combler cet écart qui perdure.



2°) Les mouvements de personnel



Question

Le concours externe catégorie C OPCO/AG sera-t-il réouvert ? Si oui à quel terme ?



Réponse

le concours externe d'agent de catégorie C pour la branche opérations commerciales sera ouvert en 2019.



3°) La formation



Question

Sur les autres dispositifs concernant la formation:

- **VAE** (validation des acquis de l'expérience) : 1, bilan de compétence : 2. N'y a-t-il pas de demandes ou certaines demandes sont-elles refusées car le coût financier d'un bilan de compétence est important ?
- **Congés formation** : en diminution de moitié par rapport à 2015 : 57/114, y a-t-il une explication ? Les agents auraient ils peur de quitter leur poste en ces temps d'incertitude ?



Réponse

- **VAE** : *les agents sollicitant un bilan de compétences sont orientés dans un premier temps vers la cellule conseil mobilité parcours professionnel, ce qui limite les besoins de recours à un prestataire extérieur,*
- **Congés formation** : *nous ne disposons pas d'éléments objectifs et chiffrés expliquant la baisse du nombre des personnes ayant sollicité un congé de formation entre 2015 et 2016. Les agents ayant demandé un congé formation à temps plein ne sont pas assurés de réintégrer leur poste.*



4°) Les conditions de travail



a) Travail à temps partiel



Question

Le travail à temps partiel n'est pas homogène selon les branches et les sexes (OP/CO et femmes), il représente 8,89 % des effectifs. Pouvez vous nous dire quelles sont les raisons de ces disparités ? (p49)



Réponse

La parentalité semble une des explications des disparités entre femmes et hommes relativement à l'adoption d'un régime de travail à temps partiel, elle pèse proportionnellement davantage sur le déroulement de carrière des femmes : temps partiels, moindre participation aux concours.



Analyse

Il n'y a aucune raison objective à ce que la parentalité continue à être supportée par les mères presque exclusivement.

Il faut donc apporter une compensation à cet état de fait (tout en continuant dans le même temps à travailler sur les jeunes générations pour changer les mentalités) :

- par la loi (congrés maternité et congrés paternité de même durée dans les textes, et non pas 11 jours consécutifs seulement pour les pères),
- et par l'incitation financière pour les pères à prendre ces jours, et ce en vue d'amorcer un profond changement d'habitudes qui ne vient pas.



b) Le télétravail



Question

Avez vous un retour sur les demandes de télétravail depuis le 01/01/2017 ? (p50)



Analyse

Attention aux pièges du télétravail :

- que cela n'opère pas un « retour » de la femme au foyer. Surveiller la part des femmes qui en font la demande, car une augmentation nette signifierait un changement radical de vision de la place du travail des femmes en Douane.
- Il existe aussi un fort risque de perte de lien social, puisque travailler chez soi revient à retrouver ses collègues beaucoup moins souvent et peut induire l'isolement de l'agente ou de l'agent.
- Il faudrait veiller à la surcharge éventuelle de travail, car il commence à être observé que les personnes optant pour le télétravail ont parfois du mal à séparer l'aspect personnel de l'aspect professionnel, en faveur du professionnel. En résumé et contrairement à la crainte de beaucoup d'employeurs, on travaillerait plus quand on travaille chez soi.



Réponse

Un point sur les demandes de télétravail transmises depuis le 01/07/2017 sera fait lors du comité technique de décembre.



c) Les arrêts maladie



Question

Retour du jour de carence en 2018, sera-t-il compensé pour les catégories les plus fragiles ?



Réponse

Nous n'avons pas eu de réponse de la « haute » administration à cette question.



Analyse

La double peine est remise en route. L'agent est non seulement malade, mais en plus elle ou il est pénalisé financièrement. Et contrairement au secteur privé (grandes entreprises notamment avec des accords de branche qui le stipulent), la Fonction Publique n'a pas mis en place de système prenant en charge le montant du jour de carence.



d) Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)



Question

« Le nouveau DUERP comprend 12 grandes familles de risques professionnels (au lieu de 11), et 58 situations d'expositions (au lieu de 139). »

Quelles sont les raisons de cette simplification et que va-t-elle induire pour les agents ?(p59)



Réponse

Les évolutions répondent aux principes suivants : regroupement des situations d'exposition redondantes identifiées aujourd'hui dans des risques différents, maintien d'un seul risque « autre » en fin de référentiel permettant de regrouper l'ensemble des situations, regroupement des six risques psychosociaux en un seul risque.



Analyse

La notion de *simplification* qui prévaut partout en Douane et même sur la question des conditions de travail (comme si ce sujet éminemment complexe pouvait être simplifié) n'est qu'un « tour de passe-passe » de la part de la DG. Cela permet de faire disparaître des situations d'exposition à certains risques professionnels, de faire disparaître certains risques tout bonnement et/ou de les banaliser en les fondant avec d'autres, et cela en prétextant des *mentions redondantes* apparues à la lecture de ce que les agents ont rédigé avec leur chef de service.



5°) La déontologie



Question

Rédaction d'une nouvelle charte avec *Com Profiles* : le résultat est-il à la hauteur des efforts fournis en temps, en énergie, financiers ? Pouvons nous avoir des éléments chiffrés ?



Réponse

Nous n'avons pas eu de réponse de la « haute » administration à cette question.



6°) Le dialogue social



a) Les primes de restructuration



Question

17 agents ont bénéficié d'une prime de restructuration pour quel montant ? Combien d'agents et pour quel montant total ont bénéficié du complément spécifique ? (p72)



Réponse

Montants de l'accompagnement financier des restructurations versé en 2016 : prime de restructuration de services (PRS) : 38 agents bénéficiaires (11 au titre des restructurations 2014, 10 au titre des restructurations 2015 et 17 au titre des restructurations 2016) pour un montant de 436 525 €, complément spécifique de restructuration (CSR) : 35 agents bénéficiaires (22 au titre des restructurations 2014, 9 au titre des restructurations 2015 et 1 au titre des restructurations 2016), pour un montant de 349 625 €, Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) : 4 agents bénéficiaires (1 au titre des restructurations 2014, 2 au titre des restructurations 2015 et 1 au titre des restructurations 2016), pour un montant de 24 400 €.



b) Les cellules sociales



Question

Les cellules sociales régionales : que font elles concrètement ? Proposent-elles des pistes que l'agent ne serait pas en mesure de trouver seul ? Le nombre des entretiens concernant les restructurations a été multiplié par 4 en 2016 (304).(p82)



Réponse

Le rôle et les actions mises en œuvre par les cellules sociales régionales seront abordés lors du comité de suivi de l'accord du 2 mars 2015.



Analyse

Auquel nous ne serons pas présents puisque non signataires de l'accord sur l'accompagnement social.



7°) L'action sociale



Question

Ce chapitre reprend les données chiffrées des différentes formes de l'action sociale.

On ne parle pas de suppression ou de baisse des subventions, de la diminution des crédits alloués :

- l'Œuvre Des Orphelins des Douanes (ODOD) est en graves difficultés depuis plusieurs années,
- en 2015, suppression de la subvention de l'ALPAF (Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières) de 25M€, alors qu'en douane les recrutements augmentent. (p 74 à 85)



Réponse

Le budget de 133 millions d'euros pour l'action sociale des ministères économique et financier apparaît diminué de 30 millions d'euros par rapport à celui de 2015.

Il inclut une mesure d'économie de ce montant, rendue possible par le niveau élevé de trésorerie de l'ALPAF.



Analyse

En effet, pas de subvention pour ALPAF en 2016, 28M€ en 2015. Cela était lié à une forte réserve de trésorerie disponible, due à une gestion prudente et rigoureuse depuis des années. Aussi, les objectifs de réservation de logements ont été revus à la baisse pour l'année 2016... Mais pas de conséquences pour les agents du ministère (logements et aides et prêts), tout au moins pas immédiatement...

La subvention a encore été amputée en 2017 (15M€) pour « apurer » cette réserve, et en 2018, on revient à 19M€.

Bref, la bonne gestion n'a pas été récompensée, le Secrétariat Général du ministère s'est servi !

L'association EPAF (Education Plein Air Finances) a également été amputée de 1 ou 2 M€ et également la médecine de prévention.



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org