

FEMMES-HOMMES : LA DOUANE FAIT TOMBER LES BARRIÈRES !



PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DE LA DOUANE
2020-2022

FEMMES-HOMMES : LA DOUANE FAIT TOMBER LES BARRIÈRES !

5 axes



Axe 1

Favoriser la mixité des métiers

En identifiant les causes des déséquilibres existants, en faisant mieux connaître les perspectives internes d'accès à l'ensemble des métiers, en rendant les métiers attractifs, en faisant de la mixité une exigence dans les recrutements (réalisation d'une enquête interne, stages de découverte des métiers à faible mixité, mixité des jurys de recrutement...).



Axe 2

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale

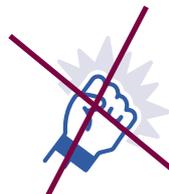
En sécurisant la progression de carrière des femmes, en réduisant les contraintes liées à la mobilité géographique, en analysant les écarts de rémunération pour chercher à les réduire (accompagnement pour les préparations aux concours et la remise à niveau des compétences, renforcement des dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique, élaboration d'un diagnostic sur les écarts de rémunération...).



Axe 3

Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

En favorisant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, en promouvant de nouvelles façons de travailler, en accompagnant la parentalité et les aidants familiaux (adoption d'une charte nationale des bonnes pratiques d'articulation des temps et d'une charte des outils du nomadisme, diffusion d'un guide de la parentalité et des aidants familiaux, mise en place d'un contrôle interne pour veiller au respect du principe de non discrimination des femmes enceintes dans les processus RH...).



Axe 4

Prévenir et lutter contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles

En traitant systématiquement et de manière exemplaire les signalements pour agissements et violences sexistes et sexuelles, en favorisant une meilleure compréhension des enjeux liés aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles (application d'une politique de «tolérance zéro» en matière disciplinaire, orientation des victimes vers une structure adéquate, formation de tous les agents pour mieux identifier et agir).



Axe 5

Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle

En impliquant l'ensemble des managers, en promouvant une approche intégrée de l'égalité professionnelle, en assurant un suivi d'exécution de notre plan égalité professionnelle (déclinaison du plan égalité professionnelle national au niveau local, suivi du plan en conseil d'administration plénier, instauration d'échanges annuels avec les partenaires sociaux...).



Une question, une initiative à partager ? Vous pouvez contacter vos référents diversité :

Pour contacter votre référent diversité national : dg-rh4@douane.finances.gouv.fr

Votre responsable RH local (FRHL) est votre référent diversité local (liste sur l'espace égalité professionnelle Aladin-RH-diversité).



Nous sommes toutes et tous acteurs des changements !

C'est par nos actes quotidiens que nous affirmons notre engagement en faveur d'une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes de la douane. Chaque agent est un acteur essentiel de ces changements.



Défilé du 14 juillet, Champs-Élysées, 2019

TABLE DES MATIÈRES

Préface	4
Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers	7
Mesure I : Identifier les freins à la mixité	8
Mesure II : Promouvoir la place des femmes dans tous les métiers de la DGDDI et faire connaître les perspectives internes	10
Mesure III : Communiquer sur l'égalité professionnelle pour renforcer l'attractivité des métiers de la douane	11
Mesure IV : Intégrer l'exigence de mixité dans les processus de recrutement internes et externes	13
Axe 2 : Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale	17
Mesure I : Sécuriser la progression de carrière des femmes et renforcer la représentation des femmes cadres supérieures	18
Mesure II : Objectiver et réduire les contraintes liées aux mobilités géographiques	20
Mesure III : Identifier, analyser et réduire les écarts de rémunération	21
Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle	23
Mesure I : Favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	24
Mesure II : Promouvoir de nouvelles modalités de travail au service de la qualité de vie au travail	26
Mesure III : Accompagner la parentalité et les aidants familiaux	27
Axe 4 : Prévenir et lutter contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles	31
Mesure I : Garantir le traitement systématique exemplaire des signalements pour agissements et violences sexistes et sexuelle	32
Mesure II : Accroître la compréhension des enjeux liés aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles	34
Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle	37
Mesure I : Impliquer l'ensemble de la ligne managériale dans le respect des engagements du plan	38
Mesure II : Promouvoir une approche intégrée de l'égalité professionnelle	40
Mesure III : Assurer un suivi de l'exécution du plan égalité professionnelle	41

PRÉFACE

L'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, est au cœur des valeurs de la fonction publique qui se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

La DGDDI s'est ainsi engagée à construire son propre plan dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour proposer des actions tenant pleinement compte de ses spécificités. Cet engagement institutionnel au plus haut niveau de notre administration répond à la volonté d'œuvrer pour réduire les inégalités au sein des parcours professionnels, favoriser la mixité, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, agir ainsi positivement sur la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, la DGDDI se mobilise depuis plusieurs mois pour promouvoir la politique d'égalité professionnelle en tant que démarche intégrée, mobilisant les différents acteurs internes quels que soient leurs niveaux hiérarchiques, imprégnant à la fois les processus RH (recrutement, formation, mobilité, carrière) et les processus métiers, dans une optique assumée de renforcement de la qualité de vie au travail des agents.

Conformément aux priorités retenues au niveau ministériel, qu'ils ont vocation à décliner et à nourrir, les engagements de la DGDDI s'articulent autour de cinq axes :

Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers

Axe 2 : Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles

Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle

Ces axes se déclinent eux-mêmes en 15 mesures puis 40 actions, qui visent à la fois à développer et diffuser une culture de l'égalité professionnelle et à répondre aux enjeux associés à la politique de non-discrimination et de valorisation des personnels féminins au sein de la DGDDI.



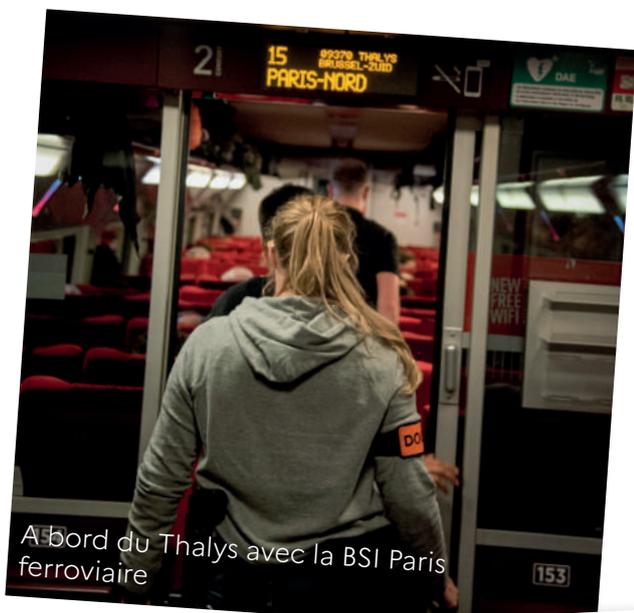
Terminal 2E à Roissy Charles-de-Gaulle



L'équipage de la DF32 en contrôle



Lors des oraux de concours, école nationale des douanes de Tourcoing



À bord du Thalys avec la BSI Paris ferroviaire



La BSI de Millau en contrôle routier



En contrôle de parcelle dans le Sud-Ouest



Séminaire des chefs de pôles action économique et cellules conseils aux entreprises, 2019

AXE 1

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs du métier ou de l'emploi concerné. Or, certains effectifs douaniers présentent de forts déséquilibres de genre (les métiers de la branche surveillance et plus encore les métiers de spécialistes, les métiers de la filière informatique, l'encadrement...) avec une sous-représentation des femmes. A titre d'exemple, les femmes, qui constituent 38 % des effectifs douaniers, ne représentent que 25,3 % de la branche de la surveillance et sont 12,4 % parmi les spécialistes [données Bilan social 2018].

Ces données peuvent résulter de choix strictement individuels mais sont aussi le signe de l'existence de « parois de verre », basées sur la perception stéréotypée que certains métiers conviendraient davantage à un genre, et qui peuvent conduire les femmes et les hommes à renoncer à exercer certaines activités professionnelles.

Cette autocensure peut également se manifester plus largement parmi les femmes en ce qui concerne l'accès à des postes d'encadrement.

La douane, dans le respect des appétences de chacune et de chacun, s'engage à identifier puis à réduire ces mécanismes d'autocensure afin de permettre à toutes et tous d'accéder aux métiers et responsabilités correspondant à leurs compétences objectives et à leurs aspirations professionnelles et personnelles.

Cette démarche est par ailleurs confortée par le lien établi entre mixité des équipes, qualité de vie au travail et performance collective.

Mesure I. Identifier les freins à la mixité

Action 1 : Réaliser une enquête interne auprès de l'ensemble du personnel féminin

Si les données statistiques sur la composition des effectifs douaniers permettent de connaître les domaines professionnels où la mixité demeure faible, la mise en place d'actions efficaces et opérationnelles pour infléchir ce phénomène requiert des éléments de diagnostic qualitatifs, qui seront collectés au moyen d'une enquête interne.

La grande majorité des déséquilibres de genre dans les effectifs douaniers concernant des métiers ou des emplois où les femmes sont

minoritaires, l'enquête sera conçue à l'attention des personnels féminins de notre administration.

L'ensemble du personnel féminin de la douane sera ainsi consulté à travers un questionnaire en ligne, individuel et anonyme. Les résultats de cette enquête, diffusés et expliqués, bénéficieront à l'ensemble des personnels de la douane et notamment aux femmes, aux décideurs RH et aux encadrants de tous niveaux hiérarchiques.



Objectif

Disposer, sur la base d'un questionnaire diffusé auprès de l'ensemble du personnel féminin, d'un état des lieux permettant d'objectiver les critères de choix (et de non choix) de carrière et d'orientation professionnelle des femmes de la DGDDI afin de nourrir des actions correctrices éventuelles



Indicateurs de suivi

Exploitation des résultats et communication à l'ensemble des agents

Action 2 : Créer un observatoire piloté par la SDRH pour étudier les freins à la mixité

La création d'un observatoire de la mixité répond à l'ambition de conduire, durant toute la durée du plan, une réflexion collégiale et opérationnelle sur les freins à la mixité.

Cet observatoire, qui se réunira deux fois par an, sera composé de membres permanents issus de la SDRH, des bureaux des Achats et de la Communication, de représentants des services déconcentrés (DI/DR, référents diversité locaux, agents de terrain), d'une personnalité qualifiée extérieure (référent diversité d'un autre ministère par exemple), d'experts métiers et

d'agents de terrain tirés au sort qui participeront ponctuellement aux travaux en fonction des thématiques étudiées. La composition de l'observatoire veillera à garantir l'efficacité de son fonctionnement.

Une réunion de lancement viendra acter sa composition, les modalités de suivi des travaux et les sujets devant être analysés. Les résultats des observations et préconisations de cet observatoire seront pris en compte dans les actions de ce plan.



Objectif

Mettre en place une instance pérenne associant des agents de tous grades et des experts métiers chargés de formuler des propositions tendant à renforcer la mixité des métiers



Indicateurs de suivi

Conclusions remises par l'observatoire, nombre de recommandations formulées et bilan de leur mise en œuvre

Action 3 : Tirer profit des expérimentations issues des secteurs public et privé

L'ouverture à des environnements professionnels extérieurs est à la fois source d'inspiration et d'innovation mais aussi vecteur de diffusion de l'attention portée par la douane aux enjeux de l'égalité professionnelle. Des échanges seront menés avec les ministères présentant des caractéristiques métiers proches de

ceux de la DGDDI (Défense, Intérieur) et avec des acteurs engagés en faveur de la mixité (collectivités territoriales, entreprises, organisations syndicales, associations,...) afin d'offrir à la douane une connaissance accrue sur les réflexions menées sur ce sujet et les bonnes pratiques mises en œuvre.



Objectif

Disposer d'une connaissance diversifiée et le cas échéant s'inspirer des orientations retenues par d'autres administrations, organismes ou grandes entreprises pour favoriser la mixité des métiers



Indicateurs de suivi

Études comparatives conduites, bonnes pratiques identifiées

Mesure II. Promouvoir la place des femmes dans tous les métiers de la DGDDI et faire connaître les perspectives internes

Action 4 : Créer un réseau interne de référentes métiers

La lutte contre les stéréotypes repose en grande partie sur la déconstruction d'idées préconçues que peuvent permettre les témoignages et partages d'expériences issues des pratiques professionnelles de terrain. Les référentes métiers, volontaires et désireuses de partager leur expérience professionnelle, seront

identifiables dans l'intranet de la DGDDI et pourront être sollicitées par mail par tout agent souhaitant se renseigner sur le métier exercé par la référente. Les référentes pourront également être mobilisées pour des actions de formation ou de communication.



Objectif

Améliorer la connaissance de certains métiers en s'appuyant sur des éléments féminins et favoriser l'accessibilité à ces métiers parfois perçus comme davantage dévolus aux hommes



Indicateurs de suivi

Nombre de référentes, nombre d'interventions en école, actions de valorisation et de communication internes

Action 5 : Favoriser l'organisation de stages de découverte des métiers à faible mixité

Certains moments de la carrière sont l'occasion d'étudier l'ensemble des perspectives offertes. Dès lors, il importe de veiller à ne pas réduire le champ des possibles professionnels en raison de représentations stéréotypées des métiers et emplois ou des aspirations des agents. Ainsi

il conviendra, lorsqu'un projet de mobilité ou de reconversion sera exprimé, de favoriser l'organisation d'un stage de localisation permettant à l'agent demandeur de découvrir un métier à faible mixité.



Objectif

Favoriser et encourager la découverte et l'accès aux métiers réputés « genrés », pour réduire le phénomène d'autocensure en renforçant l'accompagnement des parcours professionnels



Indicateurs de suivi

Construction et diffusion d'un outil de sensibilisation à l'attention des conseillers RH, nombre de mobilités dans des métiers identifiés comme étant genrés

Mesure III. Communiquer sur l'égalité professionnelle pour renforcer l'attractivité des métiers de la douane

Action 6 : Valoriser dans la communication interne la place des femmes dans les différents métiers douaniers

La communication interne doit permettre d'illustrer, par l'exemple, la possibilité pour chaque agent de la DGDDI d'exercer les fonctions de son choix, quel que soit son genre.

Dans le cadre d'un plan de communication interne, les différents médias tels que l'intranet douanier Aladin ou le journal interne Douane infos, permettront de diffuser des informations régulières mettant en valeur les métiers et les parcours exemplaires. Cette démarche nationale fera l'objet d'une déclinaison au sein des services déconcentrés.

En complément d'une communication continue autour des enjeux de la politique d'égalité professionnelle, les journées internationales en faveur des droits des femmes (le 8 mars) et pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (le 25 novembre) constituent un fort vecteur d'information et de mobilisation autour de ces engagements. Des dispositifs de communication multiples seront mis en œuvre à l'occasion de ces temps forts symboliquement.



Objectif

Favoriser la mixité des métiers par la communication interne



Indicateur de suivi

Communications réalisées

Action 7 : Valoriser l'engagement de la douane en faveur de la mixité dans la communication externe

La promotion de l'engagement de la douane en faveur de la mixité, via la communication externe, vise à la fois à déconstruire les représentations stéréotypées de la société via-à-vis des métiers de la douane et à renforcer l'attractivité de nos métiers auprès des candidats -aux concours- des deux genres et plus spécifiquement auprès des candidates potentielles.

Les réseaux sociaux tels que Twitter et LinkedIn sont des canaux importants de la

communication externe. Toutes les campagnes de communication externes dédiées devront par ailleurs être construites en tenant compte des engagements pris dans le plan égalité professionnelle : les campagnes de recrutement, participation aux différents salons, forums et séminaires.



Objectif

Agir sur l'image de la douane en tant qu'administration engagée pour l'égalité professionnelle et de ce fait susciter davantage de candidatures féminines externes ; favoriser l'intervention d'agentes de la branche de la surveillance, notamment, dans les formations dispensées à l'extérieur de la DGDDI et au sein de la classe préparatoire intégrée de l'END de Tourcoing



Indicateurs de suivi

Communications réalisées, nombre d'interventions, de formations, de participations à des forums et rencontres métiers s'inscrivant dans une perspective de mixité

Mesure IV. Intégrer l'exigence de mixité dans les processus de recrutement internes et externes

Action 8 : S'assurer systématiquement de la féminisation de l'intitulé des fiches de poste et publications associées

Les règles de rédaction peuvent participer, même de manière inconsciente, à l'entretien de stéréotypes de genre qui prennent corps dès les parcours scolaires. Dans un cadre professionnel, l'administration doit s'engager, sans dogmatisme, à neutraliser les marqueurs de genre.

Conformément à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes, la sensibilisation des personnes en charge de la publication des fiches de poste sera réalisée via la production et la diffusion d'un vade-mecum.



Objectif

Faire évoluer les règles de rédaction tendant à masculiniser les fonctions et intitulés de poste afin de lutter contre les stéréotypes associés



Indicateurs de suivi

Nombre et taux de fiches de postes non conformes (contrôle interne)

Action 9 : Garantir la mixité des jurys de recrutement (membres et présidences)

La mixité (présence d'au moins 40 % d'un des deux genres) des jurys traduit l'exigence légitime de représentation des deux genres dans les processus de sélection et de recrutement. La

douane mettra en œuvre un nouveau dispositif de désignation des membres et présidences de jury afin de se conformer à cette obligation légale.



Objectif

Parvenir à une répartition équilibrée femmes-hommes des présidences et des membres de jurys



Indicateur de suivi

Taux de féminisation des jurys de recrutement

Action 10 : Former et sensibiliser les recruteurs nationaux et locaux (concours et hors concours) sur les risques de discrimination lors de la procédure de recrutement des titulaires et des contractuels

Corollaire de la composition des jurys, la formation de tous les recruteurs (jurys, managers, responsables RH) à l'exigence de

non-discrimination est essentielle à tout recrutement fondé sur les seules compétences des candidat(e)s.



Objectif

Intégrer au cursus de formation des jurys un module dédié aux risques de discrimination et aux enjeux de la neutralisation des stéréotypes dans le processus de recrutement



Indicateurs de suivi

Supports de formation et évaluation de supports ; taux de formation des recruteurs



Sur le banc de visite du CDP de Chilly-Mazarin



La BSI de Mulhouse en contrôle routier

AXE 2

GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ÉGALITÉ SALARIALE

Différents facteurs tels que l'exercice de la parentalité, l'autocensure dans l'accès à certains postes – notamment en lien avec une obligation de mobilité géographique associée à une promotion, les stéréotypes de genre peuvent défavoriser les carrières des femmes. Or, les parcours professionnels, fondés sur le seul critère de la compétence, doivent être conçus de manière à permettre aux femmes d'accéder aux mêmes niveaux de responsabilité que les hommes.

Si la douane a su rattraper en partie les effets d'une féminisation historiquement récente de ses effectifs (42 % des agents de catégorie A sont des femmes¹), cette évolution n'a pas encore sensiblement comblé l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes occupant des emplois de direction (seulement 23,3 % de femmes). La résorption progressive de ce « plafond de verre » représente un enjeu majeur et un axe de travail prioritaire.

Corollaire de l'égalité dans les parcours professionnels, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités et de compétences constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Des inégalités salariales perdurent entre les femmes et les hommes y compris au sein de la fonction publique et de notre administration.

Nombre d'entre elles trouvent leur origine dans la répartition inégale des femmes et des hommes au sein des fonctions et des métiers les plus rémunérateurs, ce qui renvoie aux efforts entrepris pour renforcer la mixité. Mais il est impératif d'évaluer plus en détail et de traiter les écarts qui pourraient être constatés dans les situations de postes et de responsabilités équivalents.

¹ Donnée extraite du bilan social 2018

Mesure I. Sécuriser la progression de carrière des femmes et renforcer la représentation des femmes cadres supérieures

Action 11 : Inscrire les enjeux et objectifs d'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion des promotions dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique

La détermination de nouvelles lignes directrices doit permettre de prendre en considération

les enjeux de l'égalité professionnelle dans la gestion des promotions.



Objectif

Assurer une prise en compte de l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion



Indicateurs de suivi

Lignes directrices de gestion adoptées, suivi des promotions

Action 12 : Renforcer la transparence des critères de sélection et des règles de gestion

Le renforcement de la transparence en matière de sélection et des règles de gestion, par l'amélioration de la présentation des compétences attendues, contribue à réduire les risques et les perceptions de discrimination

et à lutter contre l'autocensure des femmes notamment. Cette exigence doit permettre de rendre les agents davantage acteurs de leur carrière.



Objectif

Renforcer la transparence des processus RH et garantir l'objectivation des dispositifs de sélection et de promotion



Indicateurs de suivi

Formalisation des critères de sélection et de promotion interne, y compris pour les cadres supérieurs, définition précise des compétences attendues dans les fiches de poste pour les postes à profil

Action 13 : Diffuser les résultats des campagnes de promotion en indiquant systématiquement la part des femmes et des hommes promouvables, proposés et promus

La transparence des résultats issus des processus de promotion répond à la fois à une volonté d'informer, d'inciter les agents à postuler pour

une promotion, mais constitue également un levier pour garantir le respect du principe de non-discrimination.



Objectif

Renforcer le niveau de transparence sur la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle dans les promotions



Indicateurs de suivi

Communication des résultats précisant la part des femmes et des hommes à chaque étape des processus de promotion

Action 14 : Agir pour parvenir à des nominations équilibrées pour les cadres dirigeants

La loi de transformation de la fonction publique a réaffirmé certaines exigences de la loi dite « Sauvadet » qui impose un taux de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de direction de l'État. L'absence de conformité à cette obligation entraîne le versement d'une pénalité financière pour l'administration défaillante.

La progression de la part des femmes sur les plus hauts niveaux de responsabilités représente un objectif majeur pour la douane, qui implique notamment de faire durablement progresser le vivier des cadres féminins éligibles aux emplois de direction.



Objectif

Parvenir à des nominations équilibrées des cadres dirigeantes de la douane



Indicateur de suivi

Proportion de femmes nommées pour la première fois sur les emplois de direction

Action 15 : Accompagner et faciliter les préparations aux concours et la remise à niveau des compétences

Par choix ou par obligation personnelle, des agents peuvent différer voire renoncer à se présenter à des concours, ce qui influe de facto sur le déroulement de carrière, notamment des femmes.

La création d'un dispositif d'accompagnement spécifique, compatible avec les contraintes

personnelles, doit offrir à celles et ceux qui le souhaitent la possibilité de faire progresser leur carrière à tout moment de leur parcours professionnel. Ce dispositif proposera de nouveaux modes de préparation aux concours, en ayant notamment recours à des modalités à distance, au mentorat (y compris pour le pré-stage d'IP).



Objectif

Diversifier les profils des candidats aux concours en offrant de nouvelles modalités de préparation



Indicateurs de suivi

Évolution du nombre d'agents inscrits aux préparations aux concours ou examens, avec distinction par genre, outils et modalités de préparation à distance développés

Mesure II. Objectiver et réduire les contraintes liées aux mobilités géographiques

Action 16 : Établir un diagnostic chiffré et genré des règles de gestion entraînant une mobilité géographique contrainte

La vocation des affectations en suite de promotion demeure de combler des vacances de postes pour garantir le bon fonctionnement de l'administration. Cela étant, certaines règles de gestion conditionnant une promotion ou un avancement à une mobilité géographique obligatoire peuvent constituer des freins à

l'avancement, pour les femmes comme pour les hommes et apparaître comme une contrainte incompatible avec leur vie familiale par exemple. Afin d'ajuster autant que possible les dispositifs d'accompagnement de ces mobilités, il convient d'en avoir une représentation précise.



Objectif

Disposer d'une connaissance précise des mobilités contraintes dans l'ensemble des mouvements enregistrés chaque année par la DGDDI



Indicateur de suivi

Indicateur dédié chaque année

Action 17 : Renforcer les dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique

Afin de limiter l'autocensure éventuelle liée à l'obligation de mobilité géographique et les possibles difficultés de logement liées aux formations initiales et continues, des dispositifs d'accompagnement doivent être mis en place pour réduire l'impact de cette contrainte sur la vie personnelle des agents. Le rôle des correspondants sociaux sera réaffirmé dans cette perspective.

Une attention particulière doit notamment être portée aux parents isolés et aux familles monoparentales concernés, par exemple, par une formation au sein des écoles des douanes. La mise en œuvre de cette action se traduira notamment par la recherche de partenariats (avec d'autres ministères ou avec des organismes privés).



Objectif

Accompagner la mobilité en incluant l'impact éventuel sur la structure familiale



Indicateurs de suivi

Bilan des actions menées, nombre de prestations proposées, nombre de partenariats mis en place

Mesure III. Identifier, analyser et réduire les écarts de rémunération

Action 18 : Agir pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes de la douane

Si les causes des écarts de rémunération peuvent être diverses, elles doivent toutefois être clairement identifiées, objectivées et chiffrées afin de pouvoir y apporter des mesures correctrices le cas échéant. Au regard de la

technicité et des ressources requises pour une tel diagnostic, celui-ci sera confié à un prestataire externe. L'étude pourra utilement s'appuyer sur la méthodologie retenue par la DGAFP.



Objectif

Mener un travail d'expertise sur tous les éléments de rémunération et sur les facteurs éventuels de discrimination en termes de rémunération ; doter la DGDDI d'indicateurs pérennes permettant d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes



Indicateurs de suivi

Indicateurs développés, conclusions de l'expertise



Le service avitaillement de Roissy en contrôle de produits pétroliers

AXE 3

MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est une aspiration légitime des agents mais aussi un enjeu de performance collective : s'attacher au respect de cette juste articulation contribue ainsi à l'amélioration de la qualité de vie au travail et favorise l'engagement professionnel. C'est également un élément d'attractivité lors des recrutements.

Il est essentiel de veiller à ce que les organisations du travail et la charge de travail qui en découle permettent de préserver la vie familiale et plus généralement la vie privée.

Par ailleurs, les modalités de travail se modernisent, s'assouplissent tant dans le secteur privé que dans la fonction publique (nomadisme, télétravail, espace de travail partagé...). La douane, dans le cadre d'une politique RH moderne et attentive aux aspirations de ses agents, doit faire évoluer ses pratiques en la matière et lutter, comme d'autres employeurs, contre la culture et la valorisation du présentisme qui pénalise plus fréquemment les femmes.

Mesure I. Favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 19 : Améliorer l'information des stagiaires sur les différents postes proposés sur une même résidence

Les affectations à l'issue des formations initiales nécessitent des ajustements dans l'organisation de la vie personnelle des agents. Il convient, afin de limiter au maximum l'incertitude des conditions d'affectation au sein de la résidence, de donner autant de visibilité que possible sur les contraintes particulières à certains des services d'accueil potentiels, notamment celles liées aux horaires de travail et aux implantations géographiques. In fine, l'administration comme les agents ont un intérêt commun à ce que soit renforcée la recherche d'adéquation entre les

sujétions liées à un service d'affectation et les contraintes individuelles.

Les services recruteurs devront en conséquence faire preuve de la plus grande transparence dans la rédaction des fiches de poste proposées et/ou se déplacer au sein des écoles au moment des affectations pour expliquer ces contraintes. Parallèlement, une fois les affectations à la résidence prononcées, les stagiaires pourront faire connaître, via les correspondants sociaux des directions concernées, leurs contraintes d'organisation personnelle.



Objectif

Favoriser la prise en compte des contraintes personnelles et familiales par la direction d'accueil



Indicateurs de suivi

Transparence des fiches de poste sur les caractéristiques susceptibles d'impacter la vie personnelle ; nombre de saisines des correspondants sociaux et suites réservées par la direction d'accueil

Action 20 : Créer et diffuser des outils pour veiller au respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle impose également une attention particulière aux rythmes du travail, qui doivent être respectueux de la santé des agents et notamment des femmes qui demeurent encore majoritairement concernées par les charges familiales. La gestion efficace du temps de travail est à cet égard un facteur indispensable de bien-être pour les agents.

La production d'une charte nationale des bonnes pratiques pour le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personne permettra

de disposer d'un document de référence devant traduire l'engagement collectif de la DGDDI sur un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents.

Ce document comportera un tronc commun national qui pourra être décliné au niveau de chaque direction interrégionale/SCN pour en faciliter l'appropriation par le plus grand nombre (dans le respect du cadre juridique de l'accord sur la réduction du temps de travail en vigueur).

Cette charte présentera en annexe les principes

définis s'agissant de l'utilisation des outils de nomadisme prévus à l'action 21 (principes d'utilisation, droit à la déconnexion, etc..).

compte de ces préconisations dans les pratiques professionnelles.

Des enquêtes et outils de mesures seront par ailleurs déployés afin de mesurer la prise en



Objectif

Disposer d'une charte nationale des bonnes pratiques pour le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, se doter d'outils de mesure, décliner ces dispositifs localement



Indicateurs de suivi

Adoption et diffusion d'une charte nationale ; généralisation d'un indicateur sur l'écrêtage horaire ; étude sur l'amplitude horaire des personnels au forfait

Mesure II. Promouvoir de nouvelles modalités de travail au service de la qualité de vie au travail

Action 21 : Créer et diffuser une charte des outils du nomadisme pour en préciser les modalités

La généralisation progressive des outils numériques facilite la possibilité, quand c'est compatible avec l'activité professionnelle, de travailler en dehors du service d'affectation, ce qui apporte de la souplesse dans l'organisation du travail tant pour l'agent que

pour l'administration. Le développement du nomadisme mérite toutefois d'être encadré pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et pour garantir la sécurité de l'activité professionnelle concernée.



Objectif

Définir des engagements collectifs venant encadrer les pratiques managériales liées au nomadisme, préciser les modalités d'utilisation de ces nouveaux outils et le cadre de travail associé, en lien avec la charte des bonnes pratiques prévue à l'action 20



Indicateurs de suivi

Adoption et diffusion de la charte

Action 22 : Développer le recours au télétravail dans un cadre renouvelé

La loi transformation de la fonction publique (TFP) et les textes qui en découlent introduisent un certain nombre d'évolutions dans les conditions d'accès au télétravail et favorisent un recours accru à ce dernier dans les organisations professionnelles.

Dans ce contexte, une réflexion interne sera engagée avec l'objectif d'introduire des assouplissements aux principes régissant l'accès au télétravail à la DGDDI. Cet assouplissement s'accompagnera d'un effort de formation et d'accompagnement des télétravailleurs et des managers de télétravailleurs.



Objectif

Identifier dans un cadre concerté des modalités permettant de recourir de manière plus souple au télétravail ; étendre aux cadres supérieurs la possibilité de recourir au télétravail sur la base d'expérimentations ; mettre en place une organisation plus souple du télétravail au moyen de jours flottants



Indicateurs de suivi

Évolution des règles d'accès et de fonctionnement ; évolution du nombre d'agents en télétravail

Mesure III. Accompagner la parentalité et les aidants familiaux

Action 23 : Communiquer sur les dispositifs en vigueur en faveur de la parentalité et des aidants familiaux, y compris les dispositifs spécifiques pour accompagner les parents d'enfants porteurs de handicap

Les contraintes associées à la parentalité se répercutent sur la vie professionnelle et constituent un facteur de différenciation dans les profils de carrière comparés des femmes et des hommes. Ce phénomène s'observe également s'agissant des aidants familiaux qui, dans la grande majorité, sont des femmes. Les droits et dispositifs d'accompagnement varient selon les

situations familiales mais sont parfois méconnus des bénéficiaires potentiels. Il incombe à l'administration de fournir aux femmes comme aux hommes une documentation complète et facilement accessible pour leur permettre de faire valoir leurs droits dans le cadre professionnel.



Objectif

Renforcer le niveau de connaissance des agents sur les dispositifs et facilitations existants, améliorer l'information des agents concernés et renforcer l'accompagnement mis en œuvre à leur intention



Indicateurs de suivi

Supports d'information diffusés

Action 24 : Veiller au respect du principe de non-discrimination pour les femmes enceintes dans tous les processus RH (recrutement, évaluation professionnelle, primes...)

La situation de grossesse est un critère de discrimination prohibé par la loi. Afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes, il importe de veiller à ce que les femmes ne puissent être pénalisées dans leur carrière en raison de leur(s) maternité(s).



Objectif

Sensibiliser l'ensemble des décideurs RH et l'encadrement au principe de non-discrimination et mettre en place un contrôle interne sur les processus RH concernés



Indicateur de suivi

Mise en place d'un contrôle interne sur le sujet

Action 25 : Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire

L'adaptation du calendrier des écoles d'application et/ou des modalités d'accueil en début de formation, l'octroi de facilités horaires pour l'ensemble des agents doivent permettre

aux agents qui le souhaitent d'accompagner, le jour de la rentrée, leur(s) enfant(s) scolarisé(s) dans l'enseignement primaire.



Objectif

En complément des aménagements horaires déjà mis en œuvre, adapter le calendrier d'accueil des stagiaires dans les écoles et les modalités d'accueil des nouveaux arrivants dans les directions



Indicateurs de suivi

Facilités horaires accordées et calendriers des écoles des douanes



Sur la place d'armes de l'école nationale des douanes de La Rochelle



AXE 4

PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le 25 novembre 2017, le président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'actions ambitieux contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Une circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en la matière et garantir la mise en œuvre du principe de tolérance « zéro ».

Même si les agissements sexistes demeurent le fait d'une minorité de personnes, leur prévention et leur traitement constituera une priorité assumée pour la douane dès 2020 et sur le long terme. Il est en effet essentiel que l'ensemble des agents de la DGDDI soit sensibilisé au fait que la banalisation ou la minimisation des propos ou agissements sexistes entraîne l'isolement des victimes et la dégradation de leurs conditions de travail, de leur confiance en soi, de leur équilibre professionnel et personnel.

Mesure I. Garantir le traitement systématique exemplaire des signalements pour agissements et violences sexistes et sexuelles

Action 26 : Réaffirmer la tolérance zéro vis-à-vis des cas avérés d'agissements et de violence, dans le cadre professionnel comme privé

En cohérence avec l'exigence d'exemplarité de la fonction publique face aux violences sexistes et sexuelles et en conformité avec la charte des valeurs de la douane, la DGDDI s'engage à sanctionner tout comportement déviant avéré, à accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle pour les personnes victimes, dès

lors que les conditions de sa mise en oeuvre sont réunies. La première attitude face à un signalement doit consister à accorder du crédit à celui-ci, sans pour autant occulter l'éventualité de dénonciations calomnieuses susceptibles d'être sanctionnées.



Objectif

Appliquer une politique disciplinaire exemplaire et transmettre systématiquement les dossiers à la justice lorsque les circonstances le justifient



Indicateurs de suivi

Sanctions disciplinaires prises pour des faits de violence sexistes et sexuelles

Action 27 : Promouvoir le recours au dispositif de signalement ministériel facilitant les démarches des victimes

Si les fiches de signalement demeurent une modalité de saisine opérationnelle, les victimes de violences sexistes ou sexuelles peuvent légitimement préférer des voies de recours moins contraignantes formellement.

À cette fin, la délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle mettra en place, en 2020, une cellule externalisée et indépendante d'écoute et de conseils

pour la collecte, le signalement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de discrimination et de violences sexuelles et sexistes. Il conviendra en conséquence, dès la mise en oeuvre opérationnelle de cette cellule, de prendre toutes les dispositions nécessaires (actions de communication notamment) garantissant sa plus grande notoriété au sein des personnels de la douane.



Objectif

Faire connaître l'existence d'une cellule dédiée et inciter à mobiliser ses services



Indicateurs de suivi

Taux de notoriété et nombre de saisines de la cellule

Action 28 : Améliorer l'orientation des victimes et la coordination avec les structures compétentes

Face à des situations de violences sexuelles ou d'agissements sexistes, les victimes, les témoins et les managers ont besoin de disposer rapidement d'éléments de cadrage pour agir. La mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a produit un guide relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes qui est régulièrement diffusé dans les services.

Des outils complémentaires à vocation

opérationnelle doivent être conçus pour renforcer et accélérer l'orientation des victimes et le traitement des situations à risque.

Le référent diversité local est le garant du traitement de ces situations dans les services et est à ce titre le référent sur les violences sexistes et sexuelles. Les acteurs de prévention doivent également être identifiés comme des interlocuteurs compétents pour accueillir la parole, orienter et le cas échéant agir pour faire cesser toute situation à risque.



Objectif

Élaborer des fiches opératoires par public (victimes, témoins, managers) permettant de faire face à une situation de violence sexiste ou sexuelle ; mettre à disposition toutes les fiches permettant d'identifier les différents points de contact et les moyens d'action à mobiliser



Indicateurs de suivi

Fiches diffusées

Mesure II. Accroître la compréhension des enjeux liés aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles

Action 29 : Déployer un dispositif de formation différencié par public cible, afin de sensibiliser à tous les niveaux

Dès 2020, des publics prioritaires (encadrants, référents diversité/égalité professionnelle, services des ressources humaines, médecins de prévention et représentants du personnel, élèves des écoles du service public) seront formés à l'identification des violences, l'accueil de la parole des victimes et le signalement déployé afin de permettre à ces acteurs d'adopter les comportements professionnels

face à ces situations sensibles. Cette formation sera différenciée pour répondre aux besoins spécifiques des populations métier concernées. La professionnalisation de la conduite des entretiens individuels mis en œuvre à l'occasion d'une enquête, pourra faire l'objet de formation complémentaire ou donner lieu à la production de fiches pratiques / réflexes.



Objectif

Former l'ensemble des agents de la DGDDI selon des modalités adaptées aux publics cibles



Indicateurs de suivi

Nombre d'agents formés par année et sur toute la durée du plan

Action 30 : Construire un plan de communication interne et externe autour de cet engagement

Afin de renforcer la portée du dispositif de formation mis en place, la douane organisera des campagnes internes de communication pour renforcer la sensibilisation des agents, notamment à l'occasion de la journée du 25 novembre, et les informer sur les outils de

signalement existants (cellule ministérielle et fiche de signalement notamment). L'engagement de la douane dans la lutte contre les agissements sexistes et violences sexuelles sera par ailleurs valorisé par des actions de communication externe.



Objectif

Renforcer la sensibilisation des personnels et valoriser les engagements de la douane vis-à-vis du grand public



Indicateurs de suivi

Actions de communication conduites et audience obtenue (Aladin)

Action 31 : Rechercher des partenariats extérieurs pour accompagner la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, notamment celles intervenues dans la sphère privée

Le recours à des prestataires et interlocuteurs extérieurs -associations ou médecins spécialisés- est de nature à renforcer la prise de conscience

et la compréhension des enjeux liés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



Objectif

Sensibiliser l'ensemble des agents, sur la base de partenariats conclus à l'initiative du réseau des référents diversité (national et locaux)



Indicateurs de suivi

Nombre de partenaires extérieurs intervenant notamment lors des journées du 8 mars et du 25 novembre à la direction générale et dans l'ensemble des services déconcentrés

Action 32 : Consacrer un développement dédié aux violences sexistes et sexuelles dans le rapport annuel de la discipline

La lutte contre la banalisation des violences sexistes et sexuelles repose aussi sur le caractère dissuasif des sanctions encourues et leur

publicité lorsque l'administration doit les mettre en œuvre.



Objectif

Renforcer la sensibilisation sur ce que recouvrent les agissements sexistes et violences sexuelles et sur les sanctions administratives encourues



Indicateurs de suivi

Présence d'un point dédié dans le rapport annuel de la discipline



L'équipage de la DF32 en contrôle

AXE 5

AMÉLIORER LA GOUVERNANCE POUR UN DÉPLOIEMENT EFFICACE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La satisfaction des objectifs déclinés dans le plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes exige une implication de la direction générale comme des services déconcentrés, et un niveau élevé et pérenne d'engagement de l'ensemble de la ligne managériale.

Elle emporte donc la mise en place d'une gouvernance dédiée, de nature à garantir tout à la fois :

- la déclinaison du plan national dans des plans d'actions locaux ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les objectifs assignés aux cadres dirigeants ;

- une visibilité des référents diversité et de leur rôle ;
- un suivi de l'exécution du plan à la fois au niveau du conseil d'administration de la DGDDI et dans le cadre de la concertation avec les représentants du personnel.

La gouvernance doit couvrir un champ suffisamment large pour ne pas restreindre les sujets d'égalité professionnelle à la seule sphère ressources humaines ; il s'agit également de faire en sorte que les enjeux soient également pris en compte dans les autres politiques publiques déclinées par la DGDDI, et dans tous les projets structurants.

¹ Donnée extraite du bilan social 2018

Mesure I. Impliquer l'ensemble de la ligne managériale dans le respect des engagements du plan

Action 33 : Décliner le plan national en faveur de l'égalité professionnelle dans des plans d'action locaux

La mise en œuvre de plans d'action locaux en faveur de l'égalité professionnelle, en cohérence avec les orientations du plan national, vise à diffuser, dans l'ensemble des services douaniers une culture de l'égalité et à développer des pratiques professionnelles adaptées. Ces plans

d'actions incluront les journées du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (journée internationale contre les violences faites aux femmes) comme des temps forts de communication et d'action autour de ces enjeux.



Objectif

Décliner au plan local les orientations du plan national. Le plan sera accompagné d'un dispositif de communication pour sa mise en œuvre



Indicateurs de suivi

Nombre de plans d'actions locaux mis en œuvre ; indicateurs de suivi déclinés dans ces plans d'actions, degré de connaissance du plan égalité professionnelle

Action 34 : Prendre en compte l'égalité professionnelle dans les objectifs managériaux

L'intégration de l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs de l'encadrement supérieur en administration centrale et dans les services

déconcentrés doit répondre à l'exigence de mobilisation de l'ensemble des cadres dirigeants.



Objectif

Sur la base des orientations du plan, favoriser la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle dans les pratiques managériales



Indicateurs de suivi

Identification des objectifs managériaux dans les lettres de mission / d'objectifs

Action 35 : Fixer des objectifs personnalisés (lettre de mission et d'objectifs) aux référents diversité locaux

Les référents diversité sont des acteurs centraux pour la déclinaison de la politique d'égalité professionnelle de la douane. Leur mission et les moyens dont ils disposent doivent à ce titre être précisés dans une lettre de mission déclinée dans chaque interrégion, qui doit en

outre donner lieu à une large diffusion dans les services. La dimension égalité professionnelle doit par ailleurs systématiquement apparaître dans les objectifs annuels assignés à ces agents à l'occasion de leur évaluation professionnelle.



Objectif

Doter chaque référent diversité/égalité professionnelle d'une lettre de mission



Indicateurs de suivi

Nombre de référents locaux dotés d'une lettre de mission

Mesure II. Promouvoir une approche intégrée de l'égalité professionnelle

Action 36 : Asseoir la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle au-delà de la sphère RH (projets d'achats et d'équipements, prise en compte dans les dossiers de présentation constitués lors de réorganisation...)

Les projets de réorganisation impliquent d'évaluer et de prendre en compte leurs incidences pour les agents concernés. Dès lors, les dossiers de présentation doivent faire figurer une évaluation genrée de l'impact des projets de réorganisation afin d'éclairer la prise de décision stratégique. De même les projets immobiliers et

d'acquisition de matériels doivent donner lieu à une étude d'impact sous l'angle de l'égalité professionnelle visant à favoriser la mixité ; les groupes utilisateurs et les expérimentations en matière d'habillement et d'équipements doivent systématiquement inclure des personnels féminins.



Objectif

Garantir la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la conduite de tous les projets structurants et définir une méthodologie pour sensibiliser et guider les services concernés



Indicateurs de suivi

Prise en compte et analyse genrée dans les dossiers d'impact des conditions de travail, taux de conformité des différents processus à l'objectif d'égalité professionnelle, nombre de projets et commandes ayant préalablement donné lieu à étude d'impact

Mesure III. Assurer un suivi de l'exécution du plan égalité professionnelle

Action 37 : Créer un espace dédié à l'égalité professionnelle et à la diversité sur l'intranet Aladin



Objectif

Permettre à tous les agents de disposer d'une documentation complète sur les enjeux de l'égalité professionnelle et sur les outils susceptibles d'être mobilisés dans le cadre d'actions locales, mettre en ligne un outil de suivi de l'exécution du plan



Indicateurs de suivi

Création et enrichissement de l'espace et taux de consultation

Action 38 : Garantir le suivi opérationnel du plan dans le cadre d'un comité de suivi opérationnel

La gouvernance du plan sera renforcée par la mise en place d'un comité de suivi composé des pilotes et contributeurs identifiés pour la mise en œuvre des différentes actions.

Ce comité de suivi sera chargé de préparer les éléments d'information transmis au conseil d'administration pour le suivi institutionnel du plan.



Objectif

Assurer un suivi opérationnel des actions menées dans le cadre du plan afin de favoriser le respect des engagements et les échéances associées



Indicateurs de suivi

Suivi des recommandations / actions formulées dans le procès-verbal du conseil d'administration plénier ; mesures correctrices éventuelles

Action 39 : Assurer le suivi du plan égalité en conseil d'administration plénier



Objectif

Créer un échange autour d'un bilan annuel



Indicateurs de suivi

Suivi des recommandations / actions formulées dans le procès-verbal du conseil d'administration plénier ; mesures correctrices éventuelles

Action 40 : Organiser au niveau national deux groupex de travail annuels sur l'égalité professionnelle



Objectif

Garantir un échange régulier avec les partenaires sociaux, permettant de faire le point sur la mise en œuvre des engagements directionnels en matière d'égalité professionnelle

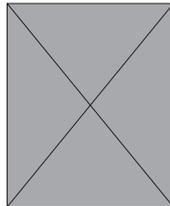


Indicateurs de suivi

Programmation au sein du dialogue social



En contrôle routier, BSI de Bourg-Madame
Photo de couverture : Au CDP de Chilly-Mazarin



Direction générale des douanes et droits indirects

11, rue des Deux Communes - 93558 Montreuil Cedex

www.douane.gouv.fr

