

PARENTALITÉ / HANDICAP

POUR UNE ÉGALITÉ QUI NE SOIT PLUS UNE ILLUSION

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE PEUT PLUS RESTER UN VŒU PIEUX INSCRIT DANS DES CHARTES OUBLIÉES.

L'égalité professionnelle doit être pensée, portée, financée et mesurée, à chaque étage de la maison Douane.

C'est une exigence de justice. C'est une urgence sociale. Et c'est une condition indispensable pour que chaque agent – femme, homme, parent, aidant, en situation de handicap – puisse construire son parcours professionnel sans renoncer à sa vie.

L'ÉGALITÉ, AU-DELÀ DU SIMPLE AFFICHAGE RH

L'égalité réelle ne commence ni dans les slogans ni dans les plans de communication. Elle commence dans les détails, dans les gestes concrets, dans la fin des petites injustices qui minent le quotidien :

- Un **accès prioritaire aux préparations de concours** pour les parents isolés et les agents en situation de handicap.
- Une **aide à la garde d'enfants** durant les stages : soit via une prime, soit par l'aménagement des horaires du conjoint douanier.
- La possibilité de **télétravailler à horaires décalés** pour les parents aidants, sur simple accord hiérarchique.
- L'**aménagement de la scolarité** pour les agents en situation particulière.
- La création de **salles d'allaitement** dignes de ce nom.

Mais l'égalité ne doit pas s'arrêter aux dispositifs RH. Elle doit irriguer toute l'action administrative : réorganisations, marchés publics, immobilier.

En 2025, certaines brigades ne disposent toujours pas de toilettes féminines.

Peut-on encore parler de progrès quand la base en est absente ?

SANTÉ

BRISER LES SILENCES, RECONNAÎTRE LES RÉALITÉS

La CFDT demande des mesures concrètes pour prendre en compte des réalités biologiques trop souvent passées sous silence :

- Un **congé menstruel ou pathologique**, sans jour de carence, sur présentation de justificatif médical (endométriose, troubles hormonaux, douleurs invalidantes...).
- Le **retour des jours d'indisposition**, pour qu'un agent puisse s'absenter lorsqu'il est souffrant, sans devoir dissimuler son état ou se contraindre à venir coûte que coûte.
- L'**intégration formelle des pathologies chroniques** dans les dispositifs d'aménagement de poste, de temps de travail, ou d'accès à la RQTH.

Ce n'est ni du confort ni du privilège : c'est une question de santé, de dignité, et d'égalité.

PARENTALITÉ ET
HANDICAP,
AOÛT 2025



DU MATÉRIEL POUR TOUTES ET TOUS UNE URGENCE OUBLIÉE

Les équipements doivent s'adapter aux agents, et non l'inverse.

Pour cela, la CFDT exige :

- La dotation systématique d'**équipements adaptés à la morphologie des agents**.
- L'introduction d'un **cahier des charges genré** dans tous les appels d'offres : un gilet pare-balles, par exemple, doit pouvoir être porté par une femme enceinte.
- La mise en place d'un **bilan individuel d'équipement** annuel, sans passer par la hiérarchie directe.
- Un **point d'entrée unique** pour signaler un matériel inadapté, avec réponse obligatoire sous 30 jours.
- Des protèges poitrine pour la TPCI en Surveillance

DES IDÉES SANS MOYENS LE PIÈGE DE L'INCANTATION

L'administration vient d'annoncer la création de l'association « Femmes de Douane », calquée sur le modèle des Femmes de Bercy. Une initiative louable... mais creuse, si elle ne s'accompagne ni de temps, ni de moyens.

Encore une belle idée... sans plan d'action.

En 2019 déjà, la CFDT proposait des **groupes de travail féminins** pour tester les équipements, comme le font la Gendarmerie ou la Police nationale.

- En Police, des partenariats existent avec l'UGAP et des industriels pour adapter les tenues, y compris pour les femmes enceintes.
- En Gendarmerie, les coupes sont ajustées, les ceintures repositionnées, les tailles repensées.

Et à la Douane ? Toujours rien.

La CFDT exige la création d'un Observatoire de l'égalité professionnelle douanier, doté de moyens, de temps, et de pouvoirs d'action.

CARRIÈRE, MOBILITÉ, PARITÉ L'ÉGALITÉ À CHAQUE ÉTAPE

L'égalité se joue aussi dans les trajectoires de carrière.

C'est pourquoi la CFDT réclame :

- La désignation de **réfèrent-e-s égalité** dans chaque direction locale, avec une formation spécifique et des heures de délégation.
- La **parité** dans les jurys, les commissions de promotion et les décisions d'avancement.
- La création d'une **indemnité garde d'enfants**, pour couvrir les frais liés aux horaires décalés ou aux périodes de stage.

L'équilibre ne se décrète pas, Il se construit

Pour construire, il faut des fondations solides, une volonté claire, et une action constante.

Trop souvent, l'administration se contente de mots : des affiches pour le 8 mars, un slogan sur l'intranet, un guide que personne ne lit. Mais les femmes, les parents, les aidants, les agents en situation de handicap n'ont pas besoin de symboles.

Ils ont besoin d'**actes**, de **droits effectifs**, et d'**égalité réelle**.

La CFDT restera vigilante, exigeante, déterminée.

Assez des effets d'annonce. Place aux changements concrets.

L'ÉGALITÉ NE SE PROCLAME PAS, ELLE S'ÉPROUVE. ELLE S'ÉPROUVE CHAQUE JOUR ET POUR TOUS.