

FEMMES ET CARRIÈRES

LEVER LES FREINS, CRÉER LES CONDITIONS

« LA MIXITÉ, CE N'EST PAS UNE CASE À COCHER,
C'EST UNE VOLONTÉ À METTRE EN ŒUVRE. »

La Direction générale et les organisations syndicales se sont entendues pour lancer un nouveau plan en faveur de l'**égalité professionnelle**. Les thématiques annoncées sont ambitieuses :

- Favoriser la mixité des métiers
- Garantir l'égalité des parcours professionnels et l'égalité salariale
- Mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Renforcer la gouvernance pour un déploiement réel de la politique d'égalité

Mais nous partons de loin. Car malgré les chartes déjà signées, les promesses bien tournées et les slogans affichés, les avancées concrètes restent timides. La Direction générale elle-même a reconnu la lenteur des progrès. Les écarts demeurent, particulièrement en Surveillance et dans l'encadrement supérieur.

Pendant ce temps, combien de femmes renoncent encore à une promotion, une mobilité ou une ambition, faute de conditions adaptées ?

FEMMES ET
CARRIÈRES,
Août 2025



PASSER DES PAROLES AUX ACTES NOS REVENDICATIONS CONCRÈTES

Favoriser les parcours féminins

- Organiser les **webinaires sur temps de travail** et non en soirée : l'inclusion ne peut reposer sur la disponibilité en dehors des horaires professionnels.
- Intégrer une **formation initiale obligatoire sur les violences sexistes et sexuelles** dans tous les parcours RH.
- Une mise en œuvre concrète de la charte "Jamais sans elles" : développement du mentorat, échanges inter-directions, valorisation continue des parcours professionnels féminins ... et pas seulement à l'occasion du 8 mars !
- Déployer des **stages de découverte inter-filières** (par exemple OPCO/Surveillance), pour lutter contre l'autocensure et encourager les mobilités choisies.



Lever les obstacles à la mobilité

L'égalité réelle passe par des mesures concrètes, pour toutes les catégories.

La CFDT exige :

- La **suppression de l'obligation de mobilité** en cas de promotion : c'est acquis pour la LA de C en B, en voie de l'être pour la LA de B en A (la revendication CFDT d'affectation sur le poste le plus proche sera mise en place en 2026), il faut maintenant obtenir des garanties pour les IR3 (chef de service), IR1, IP2 et IP1. La Douane doit reconnaître les compétences sans déraciner les agents.
- Aides à la mobilité pour toutes les catégories, pas seulement les A+ : l'équité inter-catégorielle est indispensable et doit être une règle.
- La mise en place de **logements "rebonds"** pour faire face à des situations de rupture (divorce, violences, logement insalubre...).
- Conclusion d'**accords locaux avec les bailleurs sociaux** dans les zones tendues. Il faut aussi permettre l'installation durable en développant les dispositifs qui permettent l'achat de logement à bas coût.
- Création de **logements "Masse" ou ASFL** (ex ALPAF), prioritairement dans chaque DI, notamment autour des unités Co et Su et dans les zones en tension (IDF, Lyon, Bordeaux, Toulouse, frontière luxembourgeoise, allemande, suisse, espagnole, italienne...).

Réduire les inégalités salariales

on veut des chiffres, pas des discours

Le traitement égalitaire doit aussi se traduire dans la rémunération. Or, des écarts subsistent, parfois invisibilisés. Exigeons :

- Identification et publication annuelle des écarts de rémunération genrés par grade.
- La **reconnaissance et la compensation de la perte des primes** pour les agentes enceintes ou allaitantes : cette pénalisation doit cesser.
- Étudier toutes les pistes pour compenser les pertes de rémunération ou les écarts de carrière (exemple : Création d'une prime post grossesse)
- L'intégration des **affections chroniques** dans les régimes d'autorisations spéciales d'absence : Exemple : **endométriose**, documentée comme affectant près de 31 % des femmes

Créer une culture de la reconnaissance :

Lancement du Prix Anne-Laure & Cécile, pour saluer les collègues porteurs de projets « égalité ».

La CFDT soutient toutes les initiatives qui changent concrètement le quotidien des agentes et agents. Parce que les initiatives de terrain méritent mieux que le silence ou l'oubli, elles méritent d'être vues, encouragées, reproduites.

CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ, CE N'EST PAS L'ANNONCER, C'EST L'ASSUMER

La mixité ne se décrète pas. Elle s'organise. Elle se facilite. Elle se sécurise.

Trop souvent, les femmes doivent encore adapter leurs ambitions aux contraintes d'un système pensé sans elles.

Trop souvent, les parcours sont freinés, les écarts justifiés, les injustices rendues invisibles.

Pourtant, les constats sont là. Les outils aussi. Il ne manque plus qu'une chose : le courage politique de transformer les intentions en actions concrètes.

La CFDT continuera de porter haut et fort ses revendications : Mixité des métiers / Équité des parcours / Mobilité choisie / Égalité salariale réelle
Assez des mots. Il est temps d'agir.

ENSEMBLE, CONSTRUISONS UNE DOUANE PLUS JUSTE, PLUS ÉQUITABLE, PLUS HUMAINE.