

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

"LA DOUANE FAIT TOMBER LES BARRIÈRES" ?

TEL EST L'ENGAGEMENT AFFICHÉ PAR LA DGDDI DANS SON PROJET DE PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES. POUR LA CFDT, DERRIÈRE CET AFFICHAGE VOLONTARISTE, NOUS PERCEVONS SURTOUT UN TIMIDE SURSAUT.

Les intentions ne suffisent pas.

Les déclarations de principe ne remplacent pas les mesures concrètes.

Derrière le slogan "La douane fait tomber les barrière", La CFDT exige des engagements effectifs, opposables et financés.

Voici, de manière non exhaustive, les grandes lignes des débats de ce tour de chauffe qui devrait permettre la publication de ce plan égalité femmes-hommes d'ici l'été.

PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Deux axes sont mis en avant par l'Administration :

- les femmes en surveillance
- les femmes en direction

La CFDT demande que les fiches de poste intègrent explicitement les possibilités de télétravail (TT) et de temps partiel (TP).

La mixité ne peut progresser sans organisation du travail adaptée.

ADAPTER LES MATÉRIELS AUX MORPHOLOGIES FÉMININES

La CFDT exige la création d'un observatoire de l'habillement et de l'équipement.

La Douane a su structurer des dispositifs spécifiques pour le tir et le TPCI. Il est donc légitime qu'elle se donne les mêmes moyens pour adapter les équipements aux morphologies des agentes, en associant les utilisatrices.

L'égalité passe aussi par le confort, la sécurité et la dignité dans l'équipement.

RÉSEAU DES FEMMES EN DOUANE

La CFDT soutient pleinement ce réseau qui est une initiative de la Direction Générale.

Mais un réseau sans moyens n'est qu'un symbole.

Nous demandons :

- du temps dédié reconnu
- des moyens financiers identifiés



ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE,
MARS 2026



ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Conseiller Mobilité Carrière (CMC)

Le CMC, rédacteur au BOP GRH, accompagne les agents dans leur trajectoire professionnelle.

Pour la CFDT, il doit devenir un véritable levier pour les femmes, en facilitant notamment les stages d'immersion dans des services encore peu féminisés.

Communication, salons

La CFDT a demandé que chaque direction dispose d'un kit de communication complet et disponible pour l'ensemble des ambassadeurs engagés qui doivent avoir les moyens de faire leur mission sans avoir à perdre du temps dans de la logistique.

GARANTIR L'ÉGALITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ÉGALITÉ SALARIALE

Dispositifs d'accompagnement à la mobilité du conjoint

Aujourd'hui un dispositif est expérimenté pour les IR1 uniquement.

La CFDT demande son extension à l'ensemble des agents, sans distinction de grade.

L'égalité ne se segmente pas.

Mettre fin aux mobilités contraintes

Le dispositif mis en place pour la liste d'aptitude et l'examen professionnel de B en A à partir de 2026, qui consiste à promouvoir à la résidence vacante la plus proche les lauréats, doit être généralisé à l'ensemble des grades d'inspecteurs (IR, IP).

La promotion ne doit pas devenir une pénalité familiale.

Sujétion grossesse : application du droit

Le cadre juridique est clair : Code du travail (articles L1225-7 à L1225-12) / Directive européenne 92/85/CEE

Il impose le maintien de la rémunération lorsqu'une agente est retirée d'un poste à risque durant sa grossesse.

D'autres ministères, notamment l'Intérieur ou les Armées, appliquent cette protection. La Douane doit en faire autant.

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

BOD TIR

La CFDT demande l'abrogation, pour les femmes enceintes et allaitantes, de la mesure du BOD tir qui prévoit l'inaptitude à la Surveillance pour les douanières qui n'auraient pas fait de séance de tir pendant une durée de 6 mois.

Salles d'allaitement

L'administration annonce leur déploiement dans les directions. Rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale. Qu'en est-il des agentes soumises à de la mobilité (CI, VITI, SURV en PPF) ?

Accès aux sanitaires :

La DG va passer des accords pour que les agents en mobilités puissent avoir des lieux propres où se rendre pendant les heures de services.

La CFDT pose la question des femmes affectées en Brigade de Surveillance Nautique.

Tant que ces moyens ne disposeront pas de toilettes, il faut leur accorder la possibilité de travailler en BGC ou PGC. À ce jour, aucune réponse claire.

Distributeurs de protections hygiéniques

L'expérimentation en Île-de-France, portée par les militants CFDT locaux, montre des résultats positifs. Elle est en cours également à la DIPA.

La question du financement demeure : actuellement il est supporté par les fonds des Formations Spécialisées.

La CFDT demande :

- un financement pérenne par le budget des PLI,
- une prise en charge du renouvellement des serviettes hygiéniques via la sphère des acteurs de prévention.

Temps de travail

L'administration propose la possibilité de modulation horaire positive ou négative pour gérer certaines problématiques de santé. Une proposition qui risque de trouver ses limites en Surveillance (avec les horaires contraints) et en Ag/Co avec l'injustice de l'écrtage à 12 heures.

Pourquoi ne pas permettre un véritable choix du régime horaire ?

Autorisations Exceptionnelles d'absence

Les pathologies féminines ne peuvent être réduites à un simple télétravail exceptionnel.

La DG envisage de rappeler aux managers la possibilité d'octroyer des AEA (Autorisations Exceptionnelles d'Absence). A ce stade ce n'est qu'un vœu qui ne sera sûrement pas suivi d'effet ! De plus, nous rappelons qu'il n'est ni évident ni acceptable comme unique modalité d'accès au droit d'avoir à expliquer une endométriose ou des règles hémorragiques à un N+2 (divisionnaire ou DR)

Il faut des dispositifs clairs, accessibles et respectueux de l'intimité.

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

La DG annonce :

- la création de l'applcatif « Signal Douane », dispositif interne de signalement,
- un partenariat avec les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles).

La CFDT exige :

- une prise en charge immédiate des victimes, (psychologue de crise)
- l'accès systématique à la protection fonctionnelle,
- des solutions de logement d'urgence pour les violences intra-familiales.

Les niveaux de sanctions demeurent hétérogènes. Nous demandons une tolérance zéro réelle, et non un simple affichage de principe dans une préface de plan « égalité ».

AMÉLIORER LA GOUVERNANCE

Seul un suivi efficace de la mise en œuvre du futur « plan égalité femmes-hommes » permettra de contraindre les directions à faire les efforts nécessaires pour que les lignes bougent. Les directeurs et directrices se verront fixer des objectifs dans le domaine et un bilan annuel sera fait dans chaque direction.

Prix de la diversité

Le futur prix de la diversité verra prochainement le jour. La CFDT soutient cette initiative, convaincue que valoriser les bonnes pratiques peut impulser une dynamique vertueuse.

L'égalité professionnelle ne se décrète pas. Elle s'organise, se finance et se contrôle.

La Douane ne fera tomber les barrières que si elle accepte d'en démonter les fondations.

Nous remercions l'ensemble des acteurs agissant au quotidien sur ces questions d'égalité professionnelles, qu'ils soient aux bureaux RH de la DG, des DI mais aussi la sphère de prévention et tous les collègues engagés.

ENSEMBLE, NOUS POURRONS FAIRE BOUGER LES LIGNES !

