Cfdt:
DOUANE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
PLAN D'ACTION 2026-2028

DES AVANCÉES OBTENUES PAR LA CFDT...
MAINTENANT, PLACE AUX ACTES !

La CFDT Douane, engagée depuis de nombreuses années pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, se félicite que l**a très grande majorité de ses propositions aient été intégrées au futur plan d'action Égalité Professionnelle 2026-2028.**

Une victoire pour la CFDT : la création d'un comité de suivi du plan.

Cette revendication portée par la CFDT constitue une garantie essentielle pour s'assurer que les engagements pris ne resteront pas lettre morte. Les mesures devront désormais être suivies, évaluées et pouvoir faire l'objet de bilans réguliers.

Notre vigilance reste entière : les actions devront être concrètes, financées et évaluées. Un plan, même ambitieux, ne vaut que par sa mise en œuvre dans les services.

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET ADAPTER LES ÉQUIPEMENTS

Un observatoire de l'habillement et des équipements : une revendication CFDT retenue.

La CFDT obtient l'intégration de sa proposition visant à créer un véritable observatoire de l'habillement et des équipements.

Notre demande est simple : associer directement les agentes concernées afin de tester les équipements et recueillir leurs retours d'expérience.

La CFDT souhaite constituer un panel de 30 à 50 agentes volontaires, issues des services de surveillance, des services OP-CO et de la filière AG

L'objectif est de vérifier concrètement que les matériels sont adaptés :

- Aux morphologies
- Aux missions exercées
- Aux conditions réelles de travail

Des ateliers devraient être organisés dans le cadre du comité de suivi, à raison de deux réunions par an.

GILETS PARE-BALLES : DES PROGRÈS ATTENDUS

Le plan prévoit la poursuite du déploiement des gilets pare-balles adaptés aux morphologies féminines.

Le nouveau marché offre davantage de tailles et la possibilité de recourir au sur-mesure lorsque cela est nécessaire.

Pour la CFDT, le véritable enjeu reste toutefois la qualité de la prise des mesures.

L'administration prévoit désormais :

- Un kit de prise de mesures
- La formation de référentes et référents dédiés
- Une meilleure information de la chaîne hiérarchique.

La CFDT sera particulièrement attentive à la concrétisation de ces engagements : un équipement annoncé comme adapté doit l'être réellement pour chaque agente.

Réunion technique Egalité professionnelle, octobre 2026

REJOIGNEZ NOUS !

FINANCES.CFDT.FR

RÉSEAU DES FEMMES EN DOUANE : DES MOYENS À CONSTRUIRE

La CFDT demande que les agentes puissent disposer du temps nécessaire pour participer aux actions et bénéficier notamment de stages de découverte des métiers. Ce temps pourra être accordé sous forme d'AA ou de facilité de service selon les nécessités de service…

L'administration souligne que les réunions sont souvent organisées sur la pause méridienne afin de favoriser la participation.

Pour la CFDT, un réseau ne peut fonctionner durablement sans temps dédié ni moyens adaptés.

RECRUTEMENT ET SENSIBILISATION DES ENCADRANTS

Les échanges ont également porté sur la féminisation des fiches de poste, la sensibilisation des chefs de service à l'égalité professionnelle et la composition des recrutements de contractuels.

GARANTIR L'ÉGALITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES RÉMUNÉRATIONS

La CFDT reste attentive aux **effets des mobilités contraintes sur les parcours professionnels et la vie familiale**, notamment à la suite d'une promotion.
La CFDT sera attentive à la production des **bilans permettant d'objectiver les effets des dispositifs de mobilité et de promotion** sur les femmes et les hommes.

Nous avons demandé des chiffres qui tiennent comptent également de la parentalité, du handicap et du proche aidants.

ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La mise en place de chartes des temps a été abordée favorablement. L'objectif est de mieux prendre en compte les contraintes familiales et les horaires atypiques.
La question des solutions de garde d'enfants reste également à travailler, dans le cadre des réflexions engagées autour de Douane 2030.

RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ : UN ENTRETIEN INSTITUTIONNALISÉ

La CFDT accueille favorablement l'**institutionnalisation d'un entretien au retour d'une grossesse**, afin de mieux accompagner les agentes dans leur reprise d'activité et leurs perspectives professionnelles.
La CFDT a également demandé que les encadrants disposent d'**outils pratiques** pour conduire ces entretiens dans de bonnes conditions.

La direction a indiqué que des fiches ministérielles existaient déjà en ce sens.

La CFDT regrette toutefois que la possibilité de développer le télétravail pour les agentes de surveillance n'ait pas été retenue dans les échanges.

ALLAITEMENT ET LOCAUX ADAPTÉS

L'administration confirme l'obligation prévue dans la loi sur la nécessité d'identifier les grands sites sur lesquels des espaces d'allaitement pourront être aménagés. Ces locaux devront être adaptés, propres et équipés, notamment d'un réfrigérateur.
La CFDT a interrogé l'administration sur l'intégration de l'heure d'allaitement dans les applications MATHIEU et SIRHIUS.

À ce stade, aucune réponse n'a été apportée.



SANTÉ DES FEMMES : DES ENGAGEMENTS À TRANSFORMER EN MESURES CONCRÈTES

La santé des femmes est un sujet sur lequel la CFDT Douane est particulièrement mobilisée.

Le plan prévoit des actions de sensibilisation des chefs de service et des acteurs de prévention sur les pathologies féminines et leurs conséquences professionnelles.

Pour la CFDT, la sensibilisation est nécessaire mais insuffisante.

Certaines pathologies peuvent avoir des impacts importants sur la présence au travail, l'organisation des missions et les parcours professionnels

Nous demandons une réflexion sur des réponses concrètes :

- Adaptation des horaires,
- Aménagement des postes,
- Réorganisation du travail,
- Accompagnement respectueux de l'intimité des agentes.

VERS UNE EXPÉRIMENTATION D'AUTORISATIONS D'ABSENCE

L'administration s'est déclarée favorable au principe d'une expérimentation en Douane d'autorisations d'absence liées aux pathologies féminines, en lien avec la DGAFP.

Il s'agit d'une perspective intéressante, qui devra être précisée dans ses modalités et son périmètre.
Nous veillerons toutefois à ce que le dispositif ne soit pas limité aux seules douleurs menstruelles et qu'il prenne en compte l'ensemble des pathologies féminines susceptibles d'avoir un impact sur le travail.

En revanche, la proposition de permettre le télétravail aux agentes de surveillance confrontées à certaines pathologies féminines n'a pas recueilli l'accord de l'administration (**La CFDT a contesté le fait qu'en surveillance on ne peut pas télétravailler – enfin autrement que sur les fonctions de CSDS ou CDSA**).

PROTECTIONS PÉRIODIQUES

La question des protections périodiques et de leur mise à disposition s'inscrit également dans cette démarche.
La CFDT sera attentive à la pérennité des dispositifs et à leur financement.

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Les travaux ont également porté sur les dispositifs de signalement, les enquêtes administratives et l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et de violences intrafamiliales (VIF).

SIGNAL DOUANE

Le dispositif de signalement « Signal Douane » entre dans une phase d'expérimentation dans plusieurs directions interrégionales depuis le 12 octobre.

La CFDT sera attentive à son fonctionnement, à son accessibilité et à la qualité de la prise en charge des signalements. Un bilan qualitatif sera nécessaire pour évaluer son efficacité réelle.

ENQUÊTES ADMINISTRATIVES : LA QUESTION DES COMPÉTENCES

La CFDT a proposé que l'enquête administrative puisse être confiée à une personne autre que le divisionnaire lorsque la situation le justifie, notamment lorsque celui-ci ne dispose pas des compétences ou de l'expérience nécessaire pour conduire une enquête impliquant des violences.

L'administration n'a pas retenu cette proposition, considérant que l'enquête devait rester dans le cadre administratif existant. Cependant, les échanges ont confirmé la nécessité de développer les compétences des personnes chargées des enquêtes.
La seule position hiérarchique ne garantit pas la maîtrise du recueil de la parole des victimes, la connaissance des enjeux liés aux violences et le bon déroulement d'une enquête sensible.

La CFDT demande donc un suivi précis des formations des personnes susceptibles de conduire ces enquêtes.

Nous avons également insisté sur la nécessité de préciser les modalités d'enquête et de tenir compte de l'urgence lorsqu'une situation nécessite de protéger une victime.
L'administration reconnaît cette nécessité, mais souhaite disposer de davantage de temps pour traiter ces situations complexes. La question des délais et de la protection immédiate des victimes reste donc à approfondir.

UN COMITÉ DE SUIVI POUR QUE LE PLAN PRODUISE DES RÉSULTATS

Pour la CFDT, il s'agit du point central de ce plan.

La CFDT aurait préféré un accord Égalité Professionnelle, plus engageant pour l'administration. La direction a indiqué que, si des moyens supplémentaires étaient disponibles dans les années à venir, elle n'était pas fermée à envisager un accord.
Nous avons également insisté sur l'importance de présenter le plan dans les CSAL locaux, afin que les directions s'approprient les engagements pris et que l'égalité professionnelle trouve toute sa place dans le dialogue social.
Pour la CFDT, le suivi est indispensable : les engagements doivent être accompagnés de moyens, d'un calendrier et d'indicateurs permettant de mesurer les résultats.

CE QU'IL FAUT RETENIR POUR LA CFDT DOUANE

Des avancées à consolider :

- La mise en place annoncée d'un comité de suivi du plan.
- La poursuite du déploiement des gilets pare-balles adaptés et le travail sur les équipements.
- L'institutionnalisation d'un entretien au retour de congé maternité.
- La perspective d'une expérimentation d'autorisations d'absence liées aux pathologies féminines.
- Création d'un observatoire de l'habillement et des équipements associant les utilisatrices des services de surveillance et AG / OP-CO
- Le renforcement attendu de la prévention et de la formation sur les VSST et les VIF.

Des points de vigilance qui restent ouverts :

- La possibilité de télétravail en surveillance pour certaines agentes confrontées à des pathologies féminines.
- Les compétences et les modalités de conduite des enquêtes administratives en matière de VSST.
- Les délais nécessaires pour protéger les victimes.
- Les moyens humains et financiers réellement consacrés au plan.
- Le suivi concret et la déclinaison effective des mesures dans les services.

CE PLAN ÉVOLUE DANS LE BON SENS GRÂCE À UN DIALOGUE SOCIAL QUI A PERMIS DE REPRENDRE UN GRAND NOMBRE DE PROPOSITIONS PORTÉES PAR LA CFDT DOUANE. NOUS SALUONS L'ÉCOUTE DE L'ADMINISTRATION ET LES AVANCÉES OBTENUES, MAIS NOUS RESTERONS PARTICULIÈREMENT VIGILANTS.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NE SE DÉCRÈTE PAS. ELLE SE CONSTRUIT PAR DES ACTIONS CONCRÈTES, DES MOYENS RÉELS ET UN SUIVI RIGOUREUX.



Prochain rendez-vous :
Présentation du plan au CSAR du 17 novembre.