



Égalité professionnelle : Nouveau souffle ?!



Du souffle ? Si on cherche la petite bête, ça peut tomber à plat !

Sommaire



Communiqué / résumé

pages 2 et 3



Déclaration liminaire : 2^e plan d'action de la DGDDI : un souffle de (re)nouveau ?

pages 4 à 6



Compte-rendu

pages 7 à 15



Lexique

page 15



Communiqué

SOLIDAIRES Douanes

de synthèse des débats

Tableau synthétique de la situation des effectifs

Items (branches & catégories)		2021		2024		Évolution 2021-2024	
		F	H	F	H	F	H
AGCO (branche opérations commerciales)	A⁺	27,5 % (50)	72,5 % (132)	30,9 % (55)	69,1 % (123)	+3,4 pts (+5 F)	-3,4 pts (-9 H)
	A	46,5 % (1 585)	53,5 % (1 820)	48,0 % (1 727)	52,0 % (1 870)	+1,5 pt (+142 F)	-1,5 pt (+50 H)
	B	51,0 % (1 812)	49,0 % (1 741)	50,6 % (1 787)	49,4 % (1 742)	-0,4 pt (-25 F)	+0,4 pt (+1 H)
	C	62,0 % (951)	38,0 % (582)	59,3 % (779)	40,7 % (534)	-2,7 pts (-172 F)	+2,7 pts (-48 H)
	Sous-total	50,7 % (4 398)	49,3 % (4 275)	50,5 % (4 348)	49,5 % (4 269)	-0,2 pt (-50 F)	+0,2 pt (-6 H)
SURV (branche Surveillance)	A⁺	-	-	-	-	-	-
	A	25,8 % (151)	74,2 % (435)	29,5 % (170)	70,5 % (406)	+3,7 pts (+19 F)	-3,7 pts (-29 H)
	B	23,9 % (985)	76,1 % (3 128)	23,5 % (888)	76,5 % (2 889)	-0,4 pt (-97 F)	+0,4 pt (-239 H)
	C	26,5 % (895)	73,5 % (2 481)	26,5 % (943)	73,5 % (2 619)	= (+48 F)	= (+138 H)
	Sous-total	25,2 % (2 031)	74,8 % (6 044)	25,3 % (2 001)	74,7 % (5 914)	+0,1 pt (-30 F)	-0,1 pt (-130 H)



Nouveau souffle ?!



**Un renouveau...
pour les années à venir ?!**

La « haute » administration nous parle de la matérialisation d'un cadre renouvelé, avec :

- de nouveaux jalons et des innovations ;
- des indicateurs qui permettront d'évaluer l'impact concret de ces actions sur la vie des agents et plus spécifiquement sur celle des personnels féminins.

Cette même « haute » administration :

- nous précise que cela ne reste pas des grands principes déclaratifs...
- ... mais souhaite que ces actions soient concrètes et visibles jusqu'au dernier échelon : brigades et bureaux.

En effet la Douane a obtenu la certification **AFNOR**, qui :

- a salué ses engagements,
- tout en recommandant une objectivation plus robuste des mesures prévues.

Elle sera ré-auditée pour continuer à pouvoir bénéficier de cette certification.



Du souffle ? Si on cherche la petite bête, ça peut tomber à plat !

Se mettre dans les pas du ministère ...

Tout cela en accord avec la mise en œuvre du nouveau Plan Ministériel 2025-2027, ainsi que la démarche ministérielle du projet d'Accord Ministériel :

- réduction des inégalités des parcours professionnels entre les femmes et les hommes, notamment via l'adaptation des Lignes directrices de gestion (LDG) ;
- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), l'élargissement aux violences intrafamiliales (VIF) ;
- mesures de la mise en œuvre des engagements et de leurs impacts.

Les axes définis, notamment suite aux bilatérales avec les organisations syndicales, seront ainsi déclinés :

- promouvoir la mixité des métiers ;
- garantir l'égalité dans les parcours professionnels ;
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et accompagner les agents victimes de violences intrafamiliales.



Contre les bons mots, nos propositions concrètes !

SOLIDAIRES exige :

- des **données** exhaustives dans le cadre du rapport social unique (RSU) ;
- une **formation** de haut niveau ; avec le temps, l'espace et l'effectif nécessaires pour cela
- l'égalité d'accès au **télétravail** (TT), donc *a minima* 1 jour/mois sur volontariat en SURV
- des aides en matière de **logement** et de **crèche** ;
- un **régime de travail exceptionnel** permettant de couvrir les pathologies féminines, c'est-à-dire le retour des indispositions passagères, la garantie du bénéfice d'autorisations exceptionnelles d'absences (AEA) ou encore un congé menstruel.

Nous jugeons sur pièces. C'est-à-dire sur les moyens engagés.

Car force est de constater que la rémunération se dégrade (notamment en B et C), poussant un certain nombre de collègues à rompre avec le temps partiel (TP).

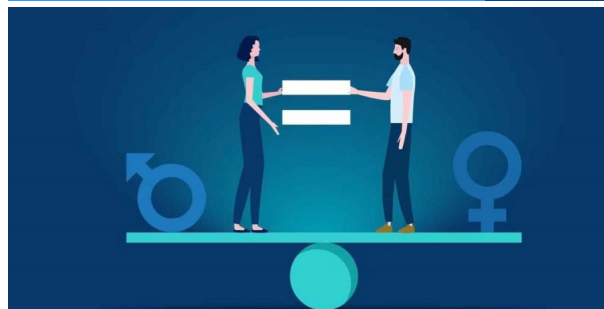
Ce qui nuit mécaniquement à la conjugaison de la vie personnelle avec la vie professionnelle...



Déclaration liminaire

**SOLIDAIRES Douanes
du 30/06/2025**

**résumant les documents
et posant les enjeux**



2^e plan d'action à la DGDDI : un souffle de (re)nouveau ?

Monsieur le président,

Lors du Groupe de Travail du 28/02/2020, 1^{er} Plan Egalité Professionnelle F/H en Douane, nous avons ouvert notre déclaration liminaire sur la réforme des retraites, en l'occurrence le système de retraites par points, qui n'était pas favorable aux retraites des femmes.

La réforme de 2023, par le recul de l'âge légal et le recul de la prise en compte des bonifications (pour enfants), n'y est pas plus favorable, on note qu'en 2023 en Douane, l'âge de départ à la retraite a augmenté par rapport à 2022, passant de 61 ans 7 mois à 63 ans.

La dégradation des acquis de la Fonction Publique, tels que le gel du point d'indice, la suppression de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), la baisse de l'indemnisation des congés de maladie ordinaire (CMO), y compris pour les femmes enceintes, le jour de carence, va à l'encontre des mesures en faveur de l'égalité professionnelle F/H.

Pour mettre en œuvre les mesures prévues, il faut un budget dédié en conséquence : 2 Millions d'€ étaient prévus pour le budget de l'accord ministériel, mais il s'est délit au vu du contexte budgétaire actuel.

Aurons-nous une information à ce sujet pour les mesures spécifiquement Douane ?

À la lecture des documents de travail, nous reconnaissons votre effort à prendre en compte la situation de l'égalité professionnelle et votre volonté d'élaborer un plan d'action qui sera axé sur :

- la mixité des métiers,
- l'égalité dans les parcours professionnels,
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- les violences sexistes et sexuelles au travail
- et les agent(e)s victimes de violences intrafamiliales...

...même si certaines actions pourraient aller plus loin.

Dans le bilan, nous notons que les effectifs restent stables depuis plusieurs années :

- en Douane il y a 38 % de femmes, toutes catégories confondues,
- 25 % dans la branche Surveillance, nous notons toutefois que les données concernant le pourcentage de femmes en tant que spécialistes de la Surveillance n'ont pas été fournies dans le dernier rapport social unique (RSU) 2023.

Promouvoir la mixité des métiers : la déconstruction des stéréotypes associés à certains métiers douaniers (spécialistes en surveillance notamment), la parité des jurys et la prise en compte des biais discriminants pour garantir la mixité dans les processus de recrutement, sont des objectifs à poursuivre, avec la création du réseau des Femmes de la Douane et la Charte Ministérielle « Jamais Sans Elles » 2021, ainsi que la promotion des actions locales.

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels : avant de pouvoir prétendre y remédier, il faut pouvoir identifier les raisons des inégalités salariales en Douane, entre autres :

- les écarts de rémunération sur les postes d'encadrement,
- le temps partiel,
- les métiers de la surveillance où les primes sont plus importantes qu'en opérations commerciales mais où les femmes sont sous-représentées.

Une solution proposée serait de réduire l'impact des mobilités géographiques lors des promotions, avec l'expérimentation de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude de B en A sur place, encore faut-il que la nomination se fasse **vraiment** sur place et pas sur un poste dont personne ne veut.

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : le télétravail (TT) est facilitateur de cet équilibre, avec rappelons le, l'accès de droit à 5 jours de télétravail par semaine pour les femmes enceintes. Malheureusement, il est regrettable que les agents et agentes de la branche Surveillance en soient exclus.

25 % des familles sont monoparentales, l'adulte du foyer est une femme à 82 % (chiffres INSEE 2021), il ne faut pas oublier les parents en garde alternée, de plus en plus nombreux.

Si l'organisation est déjà difficile avec des horaires administratifs, cela peut devenir ingérable avec des horaires atypiques, c'est pourquoi nous demandons à l'administration des actions concrètes sur les modes de garde du jeune enfant : obtenir des partenariats avec des crèches ou assistantes maternelles :

- pour le travail en horaires décalés,
- pour les stagiaires des écoles des Douanes qui voudraient ne pas avoir à se séparer de leur(s) jeune(s) enfant(s), avec priorité aux familles monoparentales,
- etc.

Vous nous dites que « l'encadrement peut proposer des mesures visant à prendre en compte ces situations et à sensibiliser le collectif de travail, pour en faciliter l'acceptation », s'agit-il uniquement de l'anticipation des plannings de travail ou d'autres mesures sont-elles prévues ?

Faire de la communication et de l'information sur les droits existants (par exemple diffusion du guide de la parentalité), est utile, mais les agent(e)s attendent surtout des actions concrètes, pouvant réellement changer leur quotidien (logement, mode de garde, etc...). Pensez-vous vraiment qu'une famille monoparentale soit intéressée à prendre un congé parental faiblement rémunéré, ou seulement en dernier recours parce qu'elle n'aura pas trouvé de mode de garde pour son (ses) enfant(s) ?

Le dernier paragraphe évoque la santé des femmes, avec les pathologies ou symptômes féminins : pourquoi ne pas envisager l'octroi :

- d'un jour en autorisation exceptionnelle d'absence (AEA), mensuel,
- ou jour de « congé menstruel », comme cela est le cas en Espagne depuis la loi du 16 février 2023 (ou au Japon depuis 1947).

Pour rappel, les « indispos » ont été supprimées lors de l'abrogation du jour de carence, pour autant elles étaient tout à fait en adéquation avec les pathologies féminines.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et accompagner les agent(e)s victimes de violences intrafamiliales :

Continuer le plan de formation (prévu par le Ministère), est une bonne mesure, en incluant aussi les représentant(e)s du personnel, car tous/toutes les agent(e)s n'ont pas suivi la formation.

L'enquête initiée par #StOpE (Stop au Sexisme dit Ordinaire en Entreprise), surtout si elle est renouvelée régulièrement, donne des indications sur le ressenti des agent(e)s au sujet du sexisme au travail.

Mais, dans les faits, c'est trop souvent la victime qui est déplacée, l'auteur(trice) des violences et/ou du harcèlement continuant sa carrière professionnelle sans inquiétude avec le soutien de l'administration, obtenant même quelquefois une promotion.

Avec le projet d'Accord Ministériel de 2025, la Douane s'engage dans l'accompagnement des victimes de Violences intrafamiliales, tout d'abord avec un travail de recensement des différents organismes oeuvrant dans ce domaine, puis avec de l'aide concrète :

- logement d'urgence,
- aide financière d'urgence,
- pourquoi pas autorisations exceptionnelles d'absence (AEA) pour effectuer les démarches (dépôt de plainte, etc.), autant de mesures concrètes et nous l'espérons réactives, qui pourront permettre à la/les victime(s) d'envisager de prendre un nouveau départ.

Et enfin, le Plan Ministériel Diversité, Inclusion et Lutte contre les Discriminations nous a été communiqué récemment. Certains axes recoupent le sujet d'aujourd'hui (Egalité Professionnelle F/H). **La diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations sont des thématiques plus globales. Sous quelles formes seront-elles abordées à la DGDDI ?**

La délégation SOLIDAIRES Douanes,
le lundi 30 juin 2025



Compte-rendu

SOLIDAIRES Douanes



Nouveau souffle ?!

Introduction

Cette réunion technique s'est tenue sous la présidence de M. Pascal Piquot, sous-directeur Ressources Humaines, et des bureaux de la sous-direction RH.



Contexte

DGDDI à l'avant-garde ?!

Selon Monsieur Piquot, la Douane a été la première Direction de Bercy à adopter le premier Plan pour l'Égalité F/H dont la durée initialement prévue de 2020 à 2022 a été prolongée jusqu'en 2025.

1^{er} plan 2020-2022 : les raisons du refus de SOLIDAIRES

Pour rappel, SOLIDAIRES DOUANES n'avait pas signé ce plan pour les raisons suivantes :

- tout d'abord des raisons budgétaires,
- et nous déplorions une certaine frilosité par rapport à certains engagements du Plan triennal : « des enquêtes et des études étaient prévues mais les actions concrètes semblaient à cette date sous-dimensionnées et très floues ».



Du souffle ? Si on cherche la petite bête, ça peut tomber à plat !



Liminaires

Après lecture des liminaires (voir celle de SOLIDAIRES en pages 5-6), l'administration a souhaité répondre à certains sujets évoqués :

- Message envoyé suite aux **fortes chaleurs** et à la fermeture des écoles : autorisation du télétravail (TT) ou à défaut autorisation d'absence (AA) ;
- **Concours et examens professionnels** organisés la semaine de la rentrée scolaire: ils seront décalés à la semaine suivante, notamment pour le concours de contrôleur principal, *on vient d'apprendre que la mesure sera effective en 2026* ;
- **Congés menstruels**, syndrome des **ovaires polykystiques** et **endométriose** : les autorisations exceptionnelles d'absence (AEA) ne sont plus du ressort du chef de service et ont été invalidées juridiquement fin 2024. La Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) travaille à trouver une solution ;
- **Plan Egalité Pro** : les thématiques conviennent mais souhaits d'actions concrètes et mesurables et mise en place d'indicateurs ;
- **Formation initiale** : module sur l'égalité professionnelle, sur les discriminations, qui sont une lutte de chaque instant ;
- **Formation continue** : réalisées par RH4,
 - « formations flash » sur des comportements inappropriés, d'un membre d'un collectif de travail, l'approche est expérimentale et vise à favoriser la prévention.
 - Sinon des « piqûres de rappel » pour toutes et tous, formations pour les nouveaux entrants sans concours (CDD, CDI, etc.),
 - pour les représentants et représentantes des personnels,
 - formation au recueil de la parole ;
- **Formation et composition des jurys** : aux biais discriminants et tendre autant que possible vers la parité des jurys ;
- **Gilets pare-balles (GPB) pour les personnels féminins** (déploiement de 2 types de gilets dont l'un mieux adapté à la morphologie féminine), sujet prévu à la RT habillement du 4 juillet, s'appuyer sur l'expertise de la Police et de la Gendarmerie (prise des mesures) ;
- **Toilettes (pour les femmes) sur les lieux de contrôle** : à initier car cela n'existe plus (voir avec les bureaux FIN et JCF), et respecter la réglementation sur la (non)mixité des toilettes ;
- **Expérimentation des lignes directrices de gestion (LDG)** : LA de B en A ou exa pro de B en A sur poste vacant à la résidence.



Irresponsabilité

Attention, l'administration ne répond toujours pas et ne prend pas ses responsabilités lorsque l'on évoque la situation de certain cadre supérieur, s'attaquant judiciairement à certaines organisations syndicales.



POINT 1 : Bilan et perspectives



a) Présentation

On note une stabilité globale de la mixité en Douane, entre 2021 et 2024 :

- il y a 38 % de femmes, toutes catégories confondues,
- 25 % dans la branche Surveillance.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle satisfait 65 % des agents, l'accord sur le télétravail (TT) de 2023 y est pour beaucoup, avec toutefois trois gros bémols :

- les agents et agentes C et B de la Surveillance en sont exclus ;
- quelquefois des refus d'attribution de jours de télétravail ;
- et la question du droit à la déconnexion.

Tableau des effectifs rémunérés de la DGDDI entre 2021 et 2024 – répartition Femmes (F) / Hommes (H)

Items (branches & catégories)		2021		2022		2023		2024		Évolution 2021-2024	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
AGCO (branche opérations commerciales)	A⁺	27,5 % (50)	72,5 % (132)	29,7 % (54)	70,3 % (128)	29,1 % (55)	70,9 % (134)	30,9 % (55)	69,1 % (123)	+3,4 pts (+5 F)	-3,4 pts (-9 H)
	A	46,5 % (1 585)	53,5 % (1 820)	46,5 % (1 593)	53,5 % (1 832)	46,8 % (1 666)	53,2 % (1 897)	48,0 % (1 727)	52,0 % (1 870)	+1,5 pt (+142 F)	-1,5 pt (+50 H)
	B	51,0 % (1 812)	49,0 % (1 741)	50,5 % (1 768)	49,5 % (1 730)	51,6 % (1 809)	48,4 % (1 698)	50,6 % (1 787)	49,4 % (1 742)	-0,4 pt (-25 F)	+0,4 pt (+1 H)
	C	62,0 % (951)	38,0 % (582)	61,0 % (903)	39,0 % (577)	59,3 % (832)	40,7 % (570)	59,3 % (779)	40,7 % (534)	-2,7 pts (-172 F)	+2,7 pts (-48 H)
	Sous-total	50,7 % (4 398)	49,3 % (4 275)	50,3 % (4 318)	49,7 % (4 267)	50,7 % (4 362)	49,3 % (4 239)	50,5 % (4 348)	49,5 % (4 269)	-0,2 pt (-50 F)	+0,2 pt (-6 H)
SURV (branche Surveillance)	A⁺	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A	25,8 % (151)	74,2 % (435)	27,2 % (158)	72,8 % (422)	28,0 % (157)	72,0 % (403)	29,5 % (170)	70,5 % (406)	+3,7 pts (+19 F)	-3,7 pts (-29 H)
	B	23,9 % (985)	76,1 % (3 128)	24,1 % (949)	75,9 % (2 989)	23,5 % (904)	76,5 % (2 949)	23,5 % (888)	76,5 % (2 889)	-0,4 pt (-97 F)	+0,4 pt (-239 H)
	C	26,5 % (895)	73,5 % (2 481)	26,5 % (933)	73,5 % (2 590)	26,8 % (947)	73,2 % (2 585)	26,5 % (943)	73,5 % (2 619)	= (+48 F)	= (+138 H)
	Sous-total	25,2 % (2 031)	74,8 % (6 044)	25,4 % (2 040)	74,6 % (6 001)	25,3 % (2 008)	74,7 % (5 937)	25,3 % (2 001)	74,7 % (5 914)	+0,1 pt (-30 F)	-0,1 pt (-130 H)
Total	A⁺	27,5 % (50)	72,5 % (132)	29,7 % (54)	70,3 % (128)	29,1 % (55)	70,9 % (134)	30,9 % (55)	69,1 % (123)	+3,4 pts (+5 F)	-3,4 pts (-9 H)
	A	43,5 % (1 736)	56,5 % (2 255)	43,7 % (1 751)	56,3 % (2 254)	44,9 % (1 823)	55,1 % (2 240)	45,5 % (1 897)	54,5 % (2 276)	+2 pts (+161 F)	-2 pts (+21 H)
	B	36,5 % (2 797)	63,5 % (4 869)	36,5 % (2 717)	63,5 % (4 719)	36,9 % (2 713)	63,1 % (4 647)	36,6 % (2 675)	63,4 % (4 631)	+0,1 pt (-122 F)	-0,1 pt (-238 H)
	C	37,6 % (1 846)	62,4 % (3 063)	36,7 % (1 836)	63,3 % (3 167)	36,1 % (1 779)	63,9 % (3 155)	35,3 % (1 722)	64,7 % (3 153)	-2,3 pts (-124 F)	+2,3 pts (+90 H)
	total	38,4 % (6 429)	61,6 % (10 319)	38,2 % (6 358)	61,8 % (10 268)	38,5 % (6 370)	61,5 % (10 176)	38,4 % (6 349)	61,6 % (10 183)	= (-80 F)	= (-136)

Sources : rapport social unique de la DGDDI (années 2021, 2022, 2023 et données 2024)



b) Limites identifiées

Toutefois, il aurait fallu :

- redonner les résultats du Premier Plan Égalité Professionnelle, avec les actions n'ayant pas abouti (premier bilan lors de la RT du 29/04/2024) ;
- et présenter ce Deuxième Plan sous la même forme que le Premier, avec les engagements à tenir.

Cela sera fait pour la prochaine réunion, avec les propositions de l'administration.

Des points demeurent en suspens :

- quels sont les budgets pour les actions spécifiques ?
- Pas d'e-formation mais des formations en présentiel ;
- efforts sur la communication sur les métiers des spécialistes ;
- la sensibilisation doit être étendue à tous les agents et toutes les agentes, mais en surveillance chacun et chacune n'a pas d'ordinateur personnel, ce qui rallonge la prise de connaissance !
La prévention et la e-formation doivent en tenir compte.



POINT 2 : Promouvoir la mixité des métiers



a) Présentation

M^{me} Jacqueline Plantier (Cheffe du service Grands Comptes), à l'initiative de la **création du « Réseau des Femmes de la Douane »**, nous présente ce projet-espace d'entraide et d'échange-, soutenu par le Directeur Général :

- actuellement composé de dix femmes qui se réunissent sur leur temps libre, dans l'optique de s'organiser en association, début 2026,
- il est accessible à tout public, femmes et hommes, par l'écoute, le conseil, le travail sur les mentalités collectives (phénomènes d'auto-censure et de plafond de verre).

Il sera proposé :

- des portraits de femmes inspirantes,
- des découvertes de métiers,
- des animations,
- des intervenant(e)s extérieur(e)s, en collaboration avec les référent(e)s Egalité Professionnelle F/H, la cellule Qualisocial.

Des webinaires (prévus sur la pause méridienne) seront organisés à partir de septembre afin d'expliquer le rôle et les actions de ce réseau.

Nous regrettons toutefois que :

- les membres se réunissent sur leur temps libre,
- la DG n'ait pas proposé de temps dédié (sur autorisations d'absences), pour mener à bien cette mission qu'elle juge pourtant importante.

Nous souhaitons également que les webinaires soient sur le temps de travail, et non pas sur la pause méridienne.



b) Mesures proposées par la « haute » administration

Un certain nombre de mesures sont proposées par l'administration :

- **présentation des initiatives locales** : salons, accueil de stagiaires collégiens, lycéens, étudiants et formation d'apprentis ;
- **« boîte à idées »** avec pourquoi pas, un prix récompensant la meilleure proposition ;
- **Formation et composition des jurys** : aux biais discriminants et tendre autant que possible vers la parité des jurys ;
- **Formation initiale et continue** avec modules et webinaires ;
- **Participation au réseau « Uniformixité »** (initié par l'OGED, Observatoire de la Gendarmerie pour l'égalité et contre les discriminations, qui regroupe la Gendarmerie, la Police, la Sécurité civile, la Protection civile).

Par exemple pour étudier la possibilité :

- de ne pas perdre les primes, heures de nuit et de week-end lors du congé maternité,
- du temps partiel, ce qui est le cas en Gendarmerie car non lié à la vacation, mais actuellement non transposable en l'état en Douane.

Composition des jurys aux concours et examens professionnels 2024					
Position dans le jury	F	H	Total	% ^{age} F	% ^{age} H
Président	10	11	21	47,6 %	52,4 %
Membre	48	57	105	45,7 %	54,3 %
Total	58	68	126	46,0 %	54,0 %



c) Mesures proposées syndicalement

En sus des mesures proposées par la DG, il y a les demandes des organisations syndicales :

SOLIDAIRES évoque les situations liées à la grossesse et à la parentalité :

- **habillement des femmes enceintes** : est ce que les délais seront raccourcis ?
- Difficultés liées à l'**allaitement**, pas de local dédié avec point d'eau et mobilier spécifique (réfrigérateur, etc.), un ou une accompagnant(e) si le local est éloigné (aéroport), alors que certaines brigades manquent déjà d'une simple salle de pause,
- **logement**,
- **familles monoparentales**,
- **crèches** avec horaires atypiques.

D'autres propositions :

- où en est on de la création d'un **Observatoire des Inégalités** ?
- **Lettre** mensuelle des femmes,
- **budget** dédié au « Réseau des Femmes ».



POINT 3 : Garantir l'égalité dans les parcours professionnels



a) Présentation

Différentes études et enquêtes montrent que la charge de famille peut constituer un frein à l'évolution de carrière, particulièrement pour les femmes.

Si le mode de rémunération de la fonction publique garantit l'égalité de traitement, basée sur des grilles indiciaires, certains facteurs peuvent toutefois avoir un impact sur la progression de carrière :

- temps partiel le plus souvent pris par les femmes (62 % en 2024) des catégories C et B ;
- primes spécifiques notamment en surveillance correspondant à des sujétions et/ou cycles de travail particuliers ;
- de même, on ne trouve que 11 % de femmes chez les spécialistes marins ;
- les charges de famille empêchant la mobilité géographique associée à certaines promotions, notamment par concours ;
- des études seront conduites sur la rémunération des contractuel(les) et sur les modulations (complément indemnitaire annuel – CIA) accordées aux femmes l'année suivant leur congé maternité.

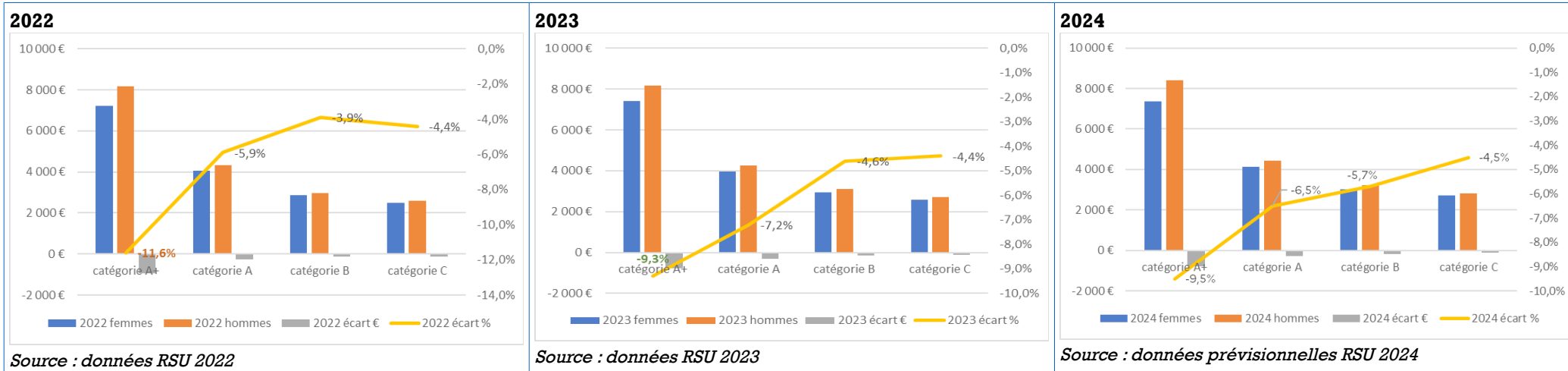
Certains éléments de correction seront mis en place par l'administration, tout en respectant le principe de non discrimination F/H :

- la plus diffusée est l'expérimentation des lignes directrices de gestion (LDG), via l'affectation sur poste vacant à la résidence, aussi bien pour :
 - la liste d'aptitude au grade d'inspecteur (LA de B en A),
 - que l'examen professionnel de B en A ;
- d'autres mesures intéressantes sont présentées dans le point 4.

Tableau du temps partiel à la DGDDI entre 2021 et 2024 – répartition Femmes (F) / Hommes (H)

Items		2021			2022			2023			2024 (données DG parcellaires)			Évolution 2021-2024		
		F	H	sous- total	F	H	sous- total	F	H	sous- total	F	H	sous- total	F	H	sous- total
AGCO (branche opérations commer- ciales)	Effectif physique à temps partiel (TP)	78,8 % (637 TP)	21,2 % (171 TP)	100 % (808 TP)	NC	NC	NC	NC	NC	NC	74,0 % (607 TP)	26,0 % (213 TP)	100 % (820 TP)	-4,8 pts (-30 TP)	+4,8 pts (+42 TP)	= (+12 TP)
	Part temps partiel sur effectif total (TP/EP)	14,5 % (637/4398)	4 % (171/4275)	9,3 % (808/8673)	NC	NC	NC	NC	NC	NC	14,0 % (607/4348)	5,0 % (213/4269)	9,5 % (820/8617)	-0,5 pt (-3,4 %)	+1 pt (+25 %)	+0,2 pt (+2,2 %)
	Effectif physique (EP) total	50,7 % (4 398 EP)	49,3 % (4 275 EP)	100 % (8 673 EP)	50,3 % (4 318)	49,7 % (4 267)	100 % (8 585)	50,7 % (4 362)	49,3 % (4 239)	100 % (8 601)	50,5 % (4 348)	49,5 % (4 269)	100 % (8 617)	-0,2 pt (-50 EP)	+0,2 pt (-6 EP)	= (-56 EP)
SURV (branche Sur- veillance)	Effectif physique à temps partiel (TP)	40,4 % (155 TP)	59,6 % (229 TP)	100 % (384 TP)	NC	NC	NC	NC	NC	NC	39,7 % (170 TP)	60,3 % (258 TP)	100 % (428 TP)	-0,7 pt (+15 TP)	+0,7 pt (+29 TP)	= (+44 TP)
	Part temps partiel sur effectif total (TP/EP)	7,6 % (155/2031)	3,8 % (229/6044)	4,8 % (384/8075)	NC	NC	NC	NC	NC	NC	8,5 % (170/2001)	4,4 % (258/5914)	5,4 % (428/7915)	+0,9 pt (+11,8 %)	+0,6 pt (+15,8 %)	+0,6 pt (+12,5 %)
	Effectif physique (EP) total	25,2 % (2 031 EP)	74,8 % (6 044 EP)	100 % (8 075 EP)	25,4 % (2 040 EP)	74,6 % (6 001 EP)	100 % (8 041 EP)	25,3 % (2 008 EP)	74,7 % (5 937 EP)	100 % (7 945 EP)	25,3 % (2 001 EP)	74,7 % (5 914 EP)	100 % (7 915 EP)	+0,1 pt (-30 EP)	-0,1 pt (-130 EP)	= (-160 EP)
Total	Effectif physique à temps partiel (TP)	66,4 % (792 TP)	33,6 % (400 TP)	100 % (1 192 TP)	66,1 % (709 TP)	33,9 % (364 TP)	100 % (1 073 TP)	64,1 % (742 TP)	35,9 % (415 TP)	100 % (1 157 TP)	62,3 % (777 TP)	37,7 % (471 TP)	100 % (1248 TP)	-4,1 pts (-15 TP)	+4,1 pts (+71 TP)	= (+56 TP)
	Part temps partiel sur effectif total (TP/EP)	12,3 % (792/6429)	3,9 % (400/10319)	7,1 % (1192/16748)	11,2 % (709/6358)	3,5 % (364/10268)	6,5 % (1073/16626)	11,6 % (742/6370)	4,1 % (415/10176)	7,0 % (1157/16546)	12,2 % (777/6349)	4,6 % (471/10183)	7,5 % (1248/16532)	-0,1 pt (-0,8 %)	+0,7 pt (+18,0 %)	+0,4 pt (+5,6 %)
	Effectif physique (EP) total	38,4 % (6 429)	61,6 % (10 319)	100 % (16 748)	38,2 % (6 358)	61,8 % (10 268)	100 % (16 626)	38,5 % (6 370)	61,5 % (10 176)	100 % (16 546)	38,4 % (6 349)	61,6 % (10 183)	100 % (16 532)	= (-80 EP)	= (-136 EP)	= (-216 EP)

Evolution des écarts de rémunération entre 2022 et 2024 – répartition Femmes / Hommes



Commentaires SOLIDAIRES : les écarts genrés de rémunération augmentent en catégories C et B, font le yo-yo en A, et s'atténuent seulement en A+ ! Nous voyons là qu'est vérifiée notre position de refus de signer le 1^{er} plan égalité professionnelle 2022-2025 !



b) Remarques et propositions de SOLIDAIRES

De manière générale, pour l'ensemble du territoire national, SOLIDAIRES demande à ce que :

- soient recueillies les données sur l'âge des femmes promues par liste d'aptitude (LA) et tableau d'avancement (TA) ;
- qu'elles soient intégrées dans le rapport social unique (RSU, ex-bilan social) ;
- ainsi qu'un retour sur les dispositifs VAE (validation des acquis de l'expérience) et bilans de compétences, pour mesurer leur impact sur la carrière des femmes.

En Outre-Mer, les problématiques sont décuplées, SOLIDAIRES demande :

- à ce que les collègues CEAPF (Polynésie) aient un taux de promotion équivalent aux promotions nationales, aux TA et LA, conformément à l'article 6 du décret CEAPF¹ ;
- à ce que les agents puissent passer les concours et examens professionnels dans de meilleures conditions matérielles : en effet le décalage horaire important impose la « mise en loge », c'est-à-dire que les concourants sont isolés sans contact avec le monde extérieur :
 - des sujets distincts seraient une solution à envisager,
 - ou bien la compensation ou récupération horaire de la « mise en loge » ;
- à connaître le nombre des refus des CPF (compte personnel de formation) et CFP (compte de formation professionnelle), avec analyse dans le Plan Egalité Professionnelle F/H ;
- à ce que les Conseils Médicaux pour les catégories A, se tiennent en Polynésie et non sur Paris (difficultés à participer avec le décalage horaire).

Nota bene : Dans les points suivants, certaines mesures sont proposées par l'administration et d'autres par les organisations syndicales.

¹ Source : Décret n°68-20 du 5 janvier 1968 fixant les conditions d'application de la loi n° 66-496 du 11 juillet 1966 relative à la création de corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française.
Disponible ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000702469>



POINT 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle



a) Présentation

Différentes mesures continuent d'être proposées et développées par l'administration :

- absence au titre de la rentrée scolaire (fin août à début septembre), les concours et examens qui seraient prévus dans cette période, seront décalés,
- sensibilisation dans le cadre des bonnes pratiques des encadrants au temps partiel,
- anticipation des plannings de travail,
- un plan de communication sur les droits parentaux sera déployé avec un focus sur le congé paternité,
- le guide de la parentalité sera actualisé et adressé aux agents et agentes qui déclarent une naissance ou une adoption,
- accompagnement des primo-parents.

Des études seront menées pour trouver des solutions aux horaires atypiques, en travaillant avec :

- les mairies et d'autres administrations soumises aux horaires décalés,
- des organismes de garde ponctuelle, d'autant que ces horaires de mode de garde impliquent des tarifs plus onéreux.

Aide aux proches aidants. Revoir le dispositif des dons de jours, trop rigide.

Depuis 2024, la DGDDI a passé un marché pour l'accompagnement à la mobilité géographique des cadres supérieurs, qui comprend trois prestations :

- aide à la recherche de logement à la location,
- recherche de devis de déménagement,
- accompagnement à la recherche d'emploi ou de reconversion du conjoint ou de la conjointe.

En 2024, 23 cadres supérieurs ont été accompagnés. Cette possibilité serait étendue à tous les agents et agentes de la DGDDI. **Et pour SOLIDAIRES le plus tôt serait le mieux... pour l'égalité intercatégorielle !**



b) Remarques et propositions de SOLIDAIRES

- **Télétravail (TT)** des agents et agentes B et C en surveillance, au moins une journée par mois. En effet, le développement du TT a amélioré l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents, notamment des femmes. Pour SOLIDAIRES il est dommageable que cette possibilité ne soit pas offerte à tous les personnels, quelles que soient leurs branche et catégorie !
- **modes de garde** : dans les écoles des Douanes, problématique de la séparation familiale avec de jeunes enfants, en effet les écoles des Douanes ne proposent pour leurs stagiaires ni logements spécifiques aux familles, ni partenariat de mode de garde dans les localités des écoles. Cette possibilité concrète lèverait un frein important à la promotion des femmes, particulièrement pour les familles mono-parentales (création d'un « pack attractif » d'un logement et d'un mode de garde). De tels dispositifs existent déjà au Ministère.
- **Faciliter la garde** dans les collectifs regroupant un nombre d'agents important comme les aéroports, la crèche « les petits avions » a pu bénéficier à certains collègues douaniers.
- **transfert des jours de paternité non pris** aux femmes, dans les couples de douaniers.
- souligne l'importance des **formations de terrain**, au plus près des agents, pour prévenir les risques musculo-squelettiques,
- Pour certaines **pathologies féminines** (règles douloureuses, endométriose, etc.), les parcours de PMA, seraient source d'absentéisme régulier :
 - la **sensibilisation** des encadrants, des collectifs de travail est essentielle pour éviter les discriminations ;
 - mais à ce stade des solutions concrètes s'imposent : pour rappel, les « **indispos** » nous ont été enlevées en 2014, suite à l'abrogation du jour de carence. Le jour de carence est de nouveau en vigueur (avec une perte d'un jour de traitement plus primes) mais pour autant les jours d'« indispos » ne nous ont pas été rendus ! Les **AEA** (autorisations exceptionnelles d'absence), autorisées actuellement par les encadrants, ne le sont pas de façon harmonisée. SOLIDAIRES demande à ce titre, la mise en place du « **congé menstruel** » ou d'un jour d'autorisation d'absence mensuel au titre des pathologies féminines.



POINT 5 :

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et accompagner les agents victimes de violences intrafamiliales



a) Présentation générale

Ces orientations s'inscrivent dans la déclinaison de l'accord Ministériel 2025, qui prévoit de déployer un large plan de formation. En complément des formations classiques, des modes innovants (réalité virtuelle) de sensibilisation pourront être proposés.

En Douane, afin de créer un socle commun de compétences réglementaires et juridiques, la formation devrait mobiliser tous les acteurs engagés contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail :

- référents égalité professionnelle,
- correspondants sociaux,
- médecin du travail,
- psychologue du travail.

Une nouvelle campagne de formation devrait être déployée au niveau :

- des managers,
- assistants (AP) et conseillers de prévention (CP),
- personnel des ressources humaines,
- ainsi qu'aux représentants des personnels.

Des formations sur le recueil de la parole des victimes seront également proposées, avec l'assistant de prévention en tant que la personne désignée pour le recueil de la parole.



b) Signalement par voie numérique

Différentes possibilités de signalement existent, avec l'appui de la cellule ministérielle Qualisocial (remplaçant Allodiscrim) : un système de signalement par voie numérique sera institué, qui permettra :

- un suivi sur les situations présentées,
- les mesures apportées et la durée de traitement,
- avec un bilan et une analyse des signalements en Formation Spécialisée (attention toutefois à la protection des données personnelles !).

SOLIDAIRES rappelle que les **fiches de signalement** existent à ce jour, mais ne sont **plus présentées** aux syndicats lors des Formations Spécialisées (hormis certains événements graves), ce qui induit une opacité sur les situations décrites sur ces fiches.

L'outil sera **déployé** mi-2026.

S'il n'y a pas de plainte judiciaire, l'administration fera son enquête administrative qui aboutira éventuellement à une discipline.

SOLIDAIRES insiste sur la **prévention**, en formant en amont pour éviter les dérives menant à des sanctions. La libération de la parole est aussi essentielle pour prévenir les violences.



c) Violences intrafamiliales

L'administration souhaite ne pas se limiter à la sphère professionnelle, mais aussi inscrire dans son Plan, les victimes de violences intrafamiliales (VIF).

À ce titre, elle propose de mettre en place certaines mesures, notamment :

- l'**accompagnement** de l'agent victime par les acteurs de prévention : correspondants sociaux, assistants sociaux ;
- l'**information** sur les droits et les associations de conseil et d'aide (par exemple le CIDFF - Centre d'information des droits des femmes et des familles) ;
- la mise à disposition de **logements** et d'**aide** financière d'urgence (avec les dispositifs de la mutuelle des douanes, des services sociaux des finances, de l'ALPAF/ASFL, de la Masse des Douanes, etc.).

SOLIDAIRES propose :

- qu'un **partenariat** avec des **hôtels** soit instauré, pour débloquer une chambre en urgence, de façon réactive, pour :
 - la victime
 - et éventuellement ses enfants,
- que des **AEA** soient instaurées pour aller déposer plainte, ou d'autres démarches urgentes.
- Nous attendons surtout des **actions concrètes** afin que la victime puisse sortir rapidement de la situation de violence.



Prochain rendez-vous en 2026 !

En conclusion, l'administration souhaite :

- finaliser le nouveau Plan Egalité Professionnelle F/H en 2026,
- mettre en place des actions visibles, évaluables et efficaces avec une feuille de route partagée avec les organisations syndicales.

Le président appelle à remettre l'humain au coeur des débats, tout en affirmant la nécessité d'une discipline rigoureuse dans le traitement des violences et des inégalités. Dont acte, nous verrons si les belles paroles se matérialisent en actions concrètes.

La prochaine réunion se déroulera en principe début 2026. Concernant le « volet » diversité, inclusion et lutte contre les discriminations, une date semblait prévue avant la fin de l'année mais n'est visiblement pas inscrite à l'agenda du 2^e semestre.

* *

*



Lexique

Sigle	Signification
A.E.A. /A.A.E.	<i>Autorisation exceptionnelle d'absence / Autorisation d'absence exceptionnelle</i>
AFNOR	<i>Association française de normalisation</i>
ALPAF/ASFL	<i>Association pour le logement du personnel des administrations financières (ALPAF), devenue Action sociale finances logement (ASFL) depuis le 1^{er} janvier 2025</i>
C.D.D. / C.D.I.	<i>Contrat à durée déterminée / Contrat à durée indéterminée</i>
D.G.	<i>Direction générale</i>
D.G.D.D.I.	<i>Direction générale des Douanes et Droits indirects</i>
F/H	<i>Femmes / Hommes</i>
F.S. (ex-CHSCT)	<i>Formation spécialisée (en santé, sécurité, conditions de travail – SSCT). Instance représentative du personnel (IRP) ayant remplacé le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022.</i>
INSEE	<i>Institut national de la statistique et des études économiques</i>
L.A.	<i>Liste d'aptitude</i> Promotion de grade intercatégorielle (changement de catégorie) : - au grade de contrôleur (L'A de C en B) ; - au grade d'inspecteur (L'A de B en A)
OPCO-AG (AGCO)	<i>Branche Opérations commerciales et Administration générale de la DGDDI</i>
RH4	<i>Bureau intitulé Qualité de vie au travail et action sociale.</i> Il s'agit du 4 ^e bureau de la sous-direction Ressources humaines et relations sociales (SD-RH) de la DGDDI.
R.S.U.	<i>Rapport social unique (ex-bilan social)</i>
SU / SURV	<i>Branche Surveillance de la DGDDI</i>
T.A.	<i>Tableau d'avancement</i> Promotion de grade intracatégorielle (au sein d'une catégorie)



La délégation SOLIDAIRES Douanes est représentée par (dans l'ordre alphabétique) :

Sadia Djemel, Sylvie Fauchet, Tiatai Ropati.

Pour davantage d'information, les contacter.

Égalité professionnelle : Nouveau souffle ?!



*Du souffle ? Si on cherche la petite bête,
ça peut tomber à plat !*



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !