



## 2<sup>e</sup> plan d'action Égapro à la DGDDI : **La Douane fait tomber les barrières ? Elle fait des manières !**



*C'est « sportif » : la Douane part de loin, et il reste du chemin à parcourir...*

### Sommaire



**Communiqué / résumé**

*pages 2 et 3*



**Déclaration liminaire :**

*La Douane fait tomber les barrières !... tant qu'elles ne sont pas trop hautes.*

*pages 4 à 6*



**Compte-rendu**

*pages 7 à 14*



**Lexique**

*page 15*



# **Communiqué**

## **SOLIDAIRES Douanes**

### **de synthèse des débats**



## 2<sup>e</sup> plan d'action Égapro à la DGDDI :

**La Douane fait tomber  
les barrières ?  
Elle fait des manières !**



### Contexte : on part de loin...

La Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI) commence à concrétiser un 2<sup>e</sup> plan sur l'égalité professionnelle.

Il est temps d'avancer ! Déjà parce que le 1<sup>er</sup> plan 2020-2022 s'est achevé il y a 4 ans... et que le début des échanges sur ce 2<sup>e</sup> plan date de juin 2025 !

**De fait, dans ce plan 2026-2028, il y a :**

- 5 axes...
- ventilés en 17 mesures...
- elles-mêmes déclinées en 47 actions.

**Ces actions sont :**

- pour partie nouvelles,
- pour partie la reconduction de celles engagées dans le 1<sup>er</sup> plan.



### Travaux : on avance...

Des actions concrètes, demandées syndicalement, apparaissent, notamment :

- partenariats pour garde d'enfant prenant en compte les horaires atypiques ;
- salles d'allaitement ;
- prise en compte des pathologies invalidantes, via :
  - télétravail (TT),
  - aménagements de poste,
  - aménagement horaire/autorisation d'absence pour rendez-vous médical...



### ... Mais il reste encore du chemin à parcourir !

D'abord l'examen des volets **diversité** et **inclusion** est décalé au 2<sup>e</sup> semestre 2026 !

Ensuite, il n'y a pas de budget spécifique à l'égalité professionnelle !

**Enfin, SOLIDAIRES continue d'exiger :**

- l'égalité d'accès au **télétravail** (TT), donc *a minima* 1 jour/mois sur volontariat en SURV
- une enveloppe renforcée en matière de **logement** et de **crèche** ;
- une autorisation exceptionnelle d'absence (AEA) mensuelle pour le congé menstruel et les pathologies féminines.



*La Douane part de loin, et il reste du chemin à parcourir...*



# **Déclaration liminaire**

**SOLIDAIRES Douanes  
du 19/02/2026**

**résumant les documents  
et posant les enjeux**



## Plan d'action Égalité femmes-hommes :

## la Douane fait tomber les barrières !

## ...tant qu'elles ne sont pas trop hautes.



*Gare aux mesures en trompe-l'œil !*

Monsieur le président,

Vous nous réunissez aujourd'hui pour nous présenter le deuxième plan d'action Douane en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2026-2028.

Nous vous remercions, vous et vos équipes, pour tout le travail réalisé.

**Si l'orientation de la Douane en matière d'égalité professionnelle est positive, nous n'allons pas non plus sauter de joie.**

Au regard du contenu du plan, au lieu de barrières, la Douane fait davantage tomber des bordures de jardin.

**La Douane semble avancer à petits pas pour se mettre aux normes de l'accord ministériel du 5 septembre 2025 et du futur plan d'action Fonction Publique.**

**Faire tomber les barrières, ce serait mettre en place au sein de la Douane, sans frilosité, le congé menstruel ou hormonal.**

Et pour cela, il n'est point besoin de faire une thèse sur les pathologies féminines, qu'il s'agisse :

- de règles douloureuses,
- d'endométriose,
- du syndrome des ovaires polykystiques
- ou des troubles liés à la ménopause.

Arrêtons les études, les réflexions, les femmes demandent des actes et pour cette problématique, il s'agit de l'octroi d'un jour mensuel en autorisation exceptionnelle d'absence (AEA).

**Au-delà des objectifs définis dans les 5 axes du plan, les femmes attendent surtout des actions fortes, fermes et concrètes pour leur faciliter le quotidien.** Cela pourrait certainement contribuer à renforcer l'attractivité de la Douane.

**Depuis plus d'une décennie, la problématique du gilet pare-balles féminin est évoquée sans être réglée.**

Est-il résolument prévu des passations de marché strictement DGDDI afin de gagner en réactivité et proximité, plutôt que de s'en remettre à des marchés inter-administrations lourds et manifestement inefficaces ?

**Dans le plan d'action, vous avez bien prévu la mise en place de salles d'allaitement.** Disposez-vous d'un budget dédié ? Quels services seront concernés ?

**Nous notons dans la mesure 21**, que vous avez pris en compte le développement de *« nouveaux partenariats pour faciliter les modes de garde d'enfants de moins de 13 ans dont les parents sont soumis à des horaires atypiques »*.

Prévoyez-vous de développer les mêmes partenariats pour les agents en horaires classiques mais qui rencontrent des difficultés pour trouver un mode de garde ?

Et qu'en est-il du mode de garde et du logement des agents ayant des enfants, dans les écoles des douanes lors des formations initiales ? Cela est une action définie dans le futur plan Égalité professionnelle de la Fonction Publique.

Le tout avec quelles garanties là aussi, dans le contexte des scandales qui secouent toute une partie des crèches privées, dont le nombre a explosé aussi soudainement et qui semblent hors de contrôle ?

**Dans l'axe 4, nous ne retrouvons pas ce qui est pourtant prévu par la mesure 11 de l'accord ministériel :**

- l'activation du dispositif France Victime (aide juridique et psychologique),
- les facilités RH spécifiques :
  - la mise en place de conditions de travail sécurisées,
  - les aménagements horaires
  - et l'octroi d'une autorisation d'absence exceptionnelle (AEA) sous couvert de la hiérarchie et de l'assistante sociale du ministère pour faciliter le dépôt de plainte,
  - l'accès facilité à un conseil en mobilité carrière et à un changement d'affectation (notamment géographique), en cas de violences intrafamiliales.

Nous demandons à ce que toutes ces mesures prévues dans l'accord ministériel soient bien intégrées dans le Plan Douane.

**Lors de la précédente réunion, vous aviez par ailleurs évoqué la publication d'un « violentomètre » adapté à la Douane, mais il n'en est pas fait mention dans les actions envisagées.**

SOLIDAIRES propose qu'un partenariat soit instauré avec des hôtels ou des associations en faveur des femmes victimes de violences, afin de pouvoir agir de façon plus réactive pour la victime et ses enfants. L'aide de la Masse et/ou des Services Sociaux pourrait s'enchaîner pour proposer un logement plus pérenne.

**Enfin, l'intitulé de la réunion de ce jour reprenait « l'égalité professionnelle, la diversité et l'inclusion ».**

Alors, comme nous l'avons déjà exprimé dans notre déclaration liminaire du 30 juin 2025, SOLIDAIRES demande sous quelles formes seront abordées la *diversité*, l'*inclusion* et la *lutte contre les discriminations* au sein de la DGDDI.

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le jeudi 19 février 2026



# Compte-rendu

## SOLIDAIRES Douanes



## 2<sup>e</sup> plan d'action ÉGAPRO à la DGDDI :

### La Douane fait tomber les barrières ? ... tant qu'elles ne sont pas trop hautes !



Il reste du chemin à parcourir !

## Introduction

Après la première réunion technique du 30 juin 2025, l'administration nous réunit de nouveau pour nous présenter son 2<sup>ème</sup> Plan d'Action Egalité Professionnelle F/H qui se décline en 5 axes, reprenant 17 mesures et 47 actions. Le Plan sera présenté au Comité social d'administration de réseau (CSAR) de juin 2026.

## Présentation générale

C'est M. Pascal Piquot sous-directeur Ressources Humaines, qui préside cette réunion, avec notamment la présence des bureaux RH4 et RH3.

- Il nous rappelle que la Douane a obtenu la labellisation AFNOR pour l'Egalité Professionnelle et entend la conserver.
- Il va s'appuyer sur le Réseau des Femmes en Douane, initiative certes intéressante (réduire l'autocensure, programme de mentorat) mais fonctionnant bénévolement. un webinaire de présentation de (seulement) une demi-heure a eu lieu le 12 février sur la pause méridienne.

## Axes du futur plan

**Méthodologiquement**, une comitologie dédiée sera mise en place : pas de comité de suivi (COSUI), car il s'agit d'un plan pas d'un accord.

Les 5 axes, qui vont être étudiés aujourd'hui sont les suivants :

- 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
- Améliorer la gouvernance pour un suivi efficace de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes.

## Liminaires et commentaires SOLIDAIRES

*Comme nous l'avons souligné dans notre déclaration liminaire, la Douane avance à petits pas, avec peu de budget dédié (abondements ponctuels), comptant sur le budget des FS (formations spécialisées), afin de se mettre aux normes du futur plan d'action Fonction Publique et de l'accord ministériel du 5 septembre 2025.*

Dans le plan DGDDI, diverses propositions sont émises :

- soutien à la parentalité avec recherche de places en crèche en horaires atypiques et aide financière aux modes de garde,
- déploiement des salles d'allaitement,
- lutter contre les violences intrafamiliales : création d'un protocole d'accompagnement et de soutien des victimes de violences intrafamiliales par un conventionnement avec le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des Familles), débloquer des logements d'urgence.

*Au-delà des objectifs définis dans les 5 axes du plan, les femmes attendent surtout des actions fortes, fermes et concrètes pour leur faciliter le quotidien.*

*Cela pourrait certainement contribuer à renforcer l'attractivité de la Douane. Cependant beaucoup reste à faire, notamment sur les autorisations d'absence concernant les pathologies féminines, qui ne seront pas prévues dans ce Plan.*



## AXE 1 : Tendre vers la mixité des métiers



### 1°) Présentation

La mixité ne progresse pas :

- Les taux de 38 % de femmes en douane et 25 % dans la branche surveillance stagnent depuis de nombreuses années,
- les écarts dans les emplois de direction sont particulièrement marqués.



### 2°) Mesures proposées par la « haute » administration

#### a) Les actions nouvelles :

- Poursuivre la prise en compte des morphologies féminines dans les effets d'**habillement** et les **équipements** (SU et OPCO), *ici on a parlé des gilets pare-balles (GPB) pas encore satisfaisants ; en effet l'administration écluse les fonds de stocks en lieu et place des GPB sur mesure et adaptés aux morphologies féminines (avec coques ou thermoformés), l'administration devra recommuniquer et prévoir l'échange. Certains treillis ne vont pas aussi... RH4 mettra en place un groupe de « testeuses ».*
- Adhésion au **réseau « Uniformixité »** depuis le 23/04/2025 : police, gendarmerie, armée, sécurité civile, administration pénitentiaire... Ayant pour objectif de mutualiser la réflexion sur les questions liées à l'égalité professionnelle, les conditions particulières des femmes dans les métiers en uniforme.
- **Réseau des Femmes de la Douane**, un point sera fait aux organisations syndicales, lors du suivi du Plan, avec l'invitation de Jacqueline Plantier (cheffe du Service Grands Comptes) qui anime ce réseau.
- Proposer des **stages** de découverte des métiers à faible mixité.

#### b) Les actions à poursuivre :

- **Suivre et analyser** l'évolution de la situation des femmes et des hommes : l'administration s'engage à définir plus précisément les mesures correctives à mettre en place et le recensement des besoins,
- **Formation** égalité professionnelle dans les stages initiaux des Ecoles des Douanes,
- Mise à jour des **fiches de poste** avec féminisation des intitulés, mention de possibilité de télétravail (TT) et de temps partiel,
- Renforcer la formation des **jurys** de sélection/promotion avec formation aux biais cognitifs,
- Les **référénts** égalité professionnelle pourront conduire des actions au niveau local, il est prévu que RH4 renforce l'animation des référents locaux,
- **Communication** sur l'intranet, internet en faveur de l'égalité professionnelle F/H.



### 3°) Mesures proposées syndicalement

SOLIDAIRES Douanes formule plusieurs observations et propositions :

- *Dans le cadre de la politique d'attractivité de la douane, la participation à des **salons** doit aussi permettre de promouvoir nos métiers auprès des femmes. Créer des viviers d'ambassadeurs pour répondre aux sollicitations, c'est bien, mais pour assurer leur participation, les directions régionales doivent être dotées de kits de communication complets (avec stand).*
- **Réseau des femmes** : ne pas faire de bénévolat, sinon pourquoi pas le soir et le week-end aussi ?!
- *Dans la 1<sup>re</sup> RT on avait aussi évoqué l'**habillement** de grossesse pour les femmes Surv.*
- *Participation au réseau « **Uniformixité** » : on espère qu'il y aura des actions concrètes, avec possibilité de places dans les crèches en interministériel, des compensations des primes spécifiques (liées aux sujétions et cycles de travail particuliers) pendant les congés maternité.*
- **Congé** supplémentaire de **naissance** en juillet 2026 à prendre en compte.
- *Les freins à la mixité, ça passe par l'**attractivité**. Besoin d'information et de formation, avec du mentorat.*
- *Il y a les problématiques de **rémunération**, de **logement** et de **garde d'enfants** qui sont liées, notamment en surveillance.*



## AXE 2 : Garantir l'égalité des parcours professionnels et l'égalité salariale



### 1°) Présentation

Le principe est inscrit dans la loi mais les inégalités persistent largement. Certes les grilles de rémunération sont harmonisées dans la Fonction Publique, mais :

- les femmes ont en moyenne une rémunération inférieure de 16 % dans les trois versants de la Fonction Publique.
- En 2024, on note 10% d'écart de rémunération pour les A+, 5,7 % pour la catégorie B (en Douanes).



### 2°) Mesures proposées par la « haute » administration

#### a) Les actions nouvelles :

- Une étude d'impact de la liste d'aptitude au grade d'inspecteur/inspectrice (**LA B en A**) avec agents promus affectés au plus proche de leur résidence en 2027, dispositif qui sera ensuite étendu à l'examen professionnel de B en A, toujours en 2027,
- Intégrer les données sur les **modulations** pour la poursuite de l'évaluation des écarts de rémunérations,
- Dispositif d'**accompagnement de la mobilité** géographique : ce dispositif réservé aux cadres supérieurs sera progressivement étendu aux autres catégories,
- **Bilan** chiffré et genré des mobilités géographiques contraintes.

#### b) Les actions à poursuivre :

- Dispositif **CNAR** (concours national à affectation régionale): en 2026, continuité du concours commun catégorie C et ouverture d'un concours catégorie B. Étude de cohorte sur le premier CNAR,
- Maintenir les **nominations** équilibrées pour les cadres supérieurs,
- Accompagnement par les **conseillers mobilité carrière** (CMC), pour valoriser les compétences et la VAE (valorisation des acquis de l'expérience),



### 3°) Mesures proposées syndicalement

*SOLIDAIRES Douanes formule plusieurs observations et propositions :*

- *De manière générale, on parle beaucoup d'**accompagnement**, mais il y a une imprécision sur le type d'accompagnement.*
- *La DGDDI a une communication de **chiffres**, une précision de par les indicateurs. Les écarts sont constatés mais le commentaire est toujours le même, que va-t-on faire ensuite ?*
- *Concernant la mesure III « identifier, analyser et réduire les écarts de **rémunération** » : une fois que l'analyse est faite, comment va-t-on réduire les écarts ?  
D'autant que l'administration évoque le cas de la gendarmerie où les primes ne sont pas modulées pendant la grossesse et le congé maternité car elles ne sont pas liées aux sujétions et cycles de travail mais intégrées à la « solde », argumentant que ce système ne peut pas s'appliquer à la Douane !  
On peut proposer de se baser sur une moyenne de l'année précédant le congé maternité, c'est une solution simple.*



## AXE 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle



### 1°) Présentation

La Douane déclare placer l'organisation du travail (télétravail, nouvelles organisations du travail et accompagnement de la parentalité) au cœur de sa politique d'attractivité et de fidélisation des agents.

La qualité de vie au travail doit mieux intégrer les enjeux liés à la santé des femmes, pour cela, la DG a imaginé un plan d'action autour de la sensibilisation de la chaîne managériale.



### 2°) Mesures proposées par la « haute » administration

#### a) Les actions nouvelles :

- Rechercher de **nouveaux partenariats** pour garde d'enfants de moins de 13 ans pour les agents en horaires atypiques : il faut recenser le public éligible, choisir un dispositif le plus adapté.  
Des contacts ont été pris avec le Ministère des armées qui propose une prestation au taux horaire unique de 5 € (sauf si le coût horaire est inférieur) avec :
  - maximum 375 heures par enfant,
  - portés à 700 heures s'il s'agit d'une famille monoparentale, sous condition de ressources (quotient familial inférieur à 16 000 €).De même, la Police Nationale propose un partenariat avec HORATI pour la mise en relation avec des assistantes maternelles acceptant les horaires atypiques (budget 40 000 € pour 105 enfants).
- **Maintien dans l'emploi des femmes après le congé maternité** : une salle d'allaitement existe à la DG, il faudra les développer dans le réseau. On veut un alignement sur la réglementation la plus-disante.
- **Travailler sur la santé des femmes** :
  - sensibilisation sur les pathologies féminines,
  - prendre en compte les pathologies invalidantes dans le collectif de travail (aménagement de poste, autorisation d'absence pour rendez-vous médical...),
  - ouvrir la possibilité d'aménagements horaires récupérables.
- De même que pour les agents et agentes en situation de handicap, la **note sur les autorisations exceptionnelles d'absence sera réécrite** en précisant les cas où une AEA pourra être accordée.
- Poursuivre l'installation de **distributeurs de serviettes hygiéniques** : expérimentation en IDF pour 6 mois.
- Concernant l'accès à des **toilettes** : faciliter l'accès à des toilettes d'établissements publics lorsque les agents sont en contrôle ou déplacements réguliers (voir avec « Uniformixité »).  
De même, il faudra voir avec la DNGCD (Direction nationale Garde-côtes des Douanes) car certaines vedettes de BSN (brigade de surveillance nautique) ne sont pas équipées de toilettes.

#### b) Les actions à poursuivre :

- Autorisation d'absence accordée pour la **rentrée scolaire**
- **Pas de réunions** le mercredi et le soir après 18 heures, droit à la déconnexion, tenir compte du décalage horaire ultramarin.
- Faciliter l'accès au **télétravail** pour les agents et agentes en situations particulières :
  - sur certificat médical,
  - état de grossesse,
  - proche-aidant...
- **Charte des bonnes pratiques**,
- **Information** :
  - guide de la parentalité,
  - livret d'accueil pour les stagiaires et primo-recrutés.



### 3°) Mesures proposées syndicalement

*SOLIDAIRES Douanes formule plusieurs observations et propositions :*

- **Garde d'enfant** - Garde pour les **horaires atypiques** : la participation financière c'est bien mais le plus difficile à trouver reste la crèche avec horaires atypiques. Il faudra rechercher des solutions au niveau local.

- **Question des modes de garde** au niveau des **écoles** du service public : nous revendiquons le logement familial pour les formations initiales, notamment pour les familles monoparentales.

La « haute » administration nous répond qu'il y a peu de demandes et qu'elles sont traitées au cas par cas par les correspondants sociaux des écoles.

*Ce n'est pas très fréquent, mais ce pourrait l'être si on en fait la promotion !*

- **Don de jours** : nous revendiquons le transfert à la femme des jours de paternité non pris dans les couples de douaniers.

Réponse de la « haute » administration : on ne peut pas rétrocéder les jours car ce n'est pas légal, mais on peut articuler au mieux les jours de paternité avec les jours de maternité.

- **Télétravail (TT)** : Nous revendiquons l'accès à au moins un jour de TT par mois, même pour les agents de la branche Surveillance.

Réponse de la « haute » administration : impossible car n'est pas dans l'accord Télétravail.

*Ce n'est pas parce que ça n'y est pas mentionné explicitement, que c'est interdit pour autant !*

- **Allaitement** : Très bonne nouvelle de vouloir étendre les salles d'allaitement. Budget ? Dans quels services ? Laissé à l'initiative des directions ?

Réponse de la « haute » administration : les crédits DG compléteront le budget des formations spécialisées (FS).

- **Pathologies féminines** : Dans l'action 28 « prendre en compte les pathologies féminines invalidantes dans l'organisation du service et du collectif de travail », il est fait une relation avec une situation médicale, la « haute » administration se cache derrière des dispositifs existants de longue date, tels que l'aménagement du poste par la médecine du travail mais ne propose aucune mesure réellement nouvelle.

*SOLIDAIRES Douanes sollicite l'octroi d'un jour d'absence au titre du congé menstruel ou hormonal. Ça existe à l'INSERM (Institut national de la santé et de la recherche médicale) !*

Réponse de la « haute » administration : seule la DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique) pourrait accorder de tels droits.

*C'est loin d'être gagné avec le nouveau décret sur les ASA (autorisations spéciales d'absences) familiales, où certains droits « garde d'enfant » ont été réduits.*

- **Adaptation des guides de la parentalité** : mettre en adéquation avec les agents en Outre-mer. Il y a des dispositifs différents de l'Hexagone.

- **Indicateurs de suivi** : certains sont formés de manière générale et ne sont pas précis. Exemple pour la mesure 20 (Valoriser les bonnes pratiques dans l'organisation des services favorisant le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle), il n'y a pas la fréquence de diffusion.

- **Budget dédié - Abonder les budgets des FS** : il faudra donc évaluer en amont les coûts de ce qui sera pris en charge par les FS (formations spécialisées santé, sécurité, conditions de travail).

- **Horaires adaptés** : Il faut avancer sur les horaires individualisés et les décorrélés du régime de travail des bureaux ; on en reparlera en groupe de travail opérations commerciales (GT OPCO). Il faut avancer et faire tomber les barrières. Chaque agent doit pouvoir choisir son régime horaire. Ce sera moins préjudiciable pour l'agent à long terme.

Réponse de la « haute » administration : sur le régime de travail, la limite va être dans le service dans lequel on exerce. On ne peut pas faire une réponse qui vaudrait pour tous.



## Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et accompagner les agents victimes de violences intrafamiliales



### 1°) Présentation

La DG et les syndicats remarquent que les comportements sexistes persistent ou s'accroissent. La « haute » administration souhaite travailler sur trois axes :

- prévenir,
- sanctionner,
- réparer.

Pour renforcer l'accompagnement des victimes et des collectifs de travail, l'auteur devra être sanctionné (discipline) mais aussi accompagné (un stage de prévention pourra lui être proposé).

Selon l'accord ministériel du 5 septembre 2025, les victimes de violences intra-familiales devront être prises en charge.



### 2°) Mesures proposées par la « haute » administration

#### a) Les actions nouvelles :

- « **Signal'Douane** » : c'est la dématérialisation des fiches de signalement, le processus informatisé ne modifie pas les étapes ; l'objectif est d'harmoniser, de faciliter et de sécuriser le suivi des signalements en permettant une meilleure restitution. Déploiement à mi-2026.
- **Registre SSCT** est un outil ministériel ; le déploiement ne sera pas février mais est imminent.
- **Violentomètre** : si ce n'est pas fait au niveau ministériel, la Douane s'engage à le réaliser.
- **Formation au recueil de la parole** : auprès des assistants de prévention, correspondants sociaux.
- **Formation aux enquêtes** administratives,
- **Renforcer l'accompagnement** des victimes et le collectif de travail, en cas de faits avérés ou de suspicion : dans ce cadre, les psychologues du travail ont un rôle d'orientation dans notre réseau, ils peuvent mobiliser les psychologues cliniciens si besoin pour un soutien des victimes et un accompagnement du collectif de travail.
- Dans le cadre des **violences intrafamiliales** : une convention a été signée avec la Fédération Nationale des Centres d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (**CIDFF**) dans le cadre d'un protocole pour la prise en charge, l'accompagnement et l'orientation des victimes, le relogement d'urgence.  
La Masse des Douanes et la Mutuelle des Douanes pourront aussi être actionnées pour des aides de relogement et/ou financières.

#### b) Les actions à poursuivre :

- Une nouvelle campagne de **formation** devrait être déployée au niveau des stagiaires des écoles, des managers, assistants (AP) et conseillers de prévention (CP), personnel des ressources humaines, ainsi qu'aux représentants des personnels.
- Communiquer sur la cellule « **Qualisocial** » qui remplace « Allodiscrim », dispositif de signalement externe.
- Sanctionner et conduire une politique **disciplinaire** exemplaire.



### 3°) Mesures proposées syndicalement

*SOLIDAIRES Douanes formule plusieurs observations et propositions :*

- *Plus on est haut dans la **hiérarchie**, plus il faut être **exemplaire**. Protéger un auteur de faits parce qu'il est A+ est inadmissible. La victime doit être protégée, il est déplorable que ce soit la victime qui doit partir pour se protéger.*
- *Pour les agents victimes de violences familiales, nous souhaitons un **partenariat** avec des hôtels pour éloigner de façon réactive la victime et ses enfants si elle en a.*
- *La mise en place de la **convention** avec les **CIDFF** est une très bonne chose et nous en remercions l'administration.*
- *On aurait souhaité que la fin de la mesure de l'accord ministériel (cf sa mesure 11) soit intégrée dans l'accord directionnel (cf. déclaration liminaire), notamment l'autorisation exceptionnelle d'absence pour aller déposer plainte.*



## Axe 5 : Améliorer la gouvernance pour un suivi efficace de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes



### 1°) Présentation

Le plan ne fonctionnera que s'il est connu par le plus grand nombre. Il ne doit pas rester au niveau de la sphère RH. La DG aura un suivi dédié avec de nouveaux outils de gouvernance.

Un bilan annuel est prévu dans les comités sociaux d'administration (CSA) locaux, c'est une obligation, la DG vérifiera la mise en œuvre.



### 2°) Mesures proposées syndicalement

*SOLIDAIRES Douanes formule plusieurs observations et propositions :*

- *Les managers peuvent parfois faire preuve de mutisme, de cécité. Il faut intégrer dans la **formation** les **mauvaises pratiques** qu'il ne faut pas suivre.*
- *Il faudrait mettre en place une page dans l'**INTRANET** qui mette en valeur les bonnes pratiques mises en place, des témoignages.*
- *Les intitulés de certaines actions et indicateurs sont à revoir (précision, pertinence) :*
  - *Information et communication sur les dispositifs (pas de fréquence de communication)*
  - *Les indicateurs indiquent quelques fois une source, un document mais pas d'objectifs chiffrés et une cible, ni le détail du type d'actions.*
  - *Les indicateurs n'indiquent pas de déclinaison du chiffrage par territoires DI, SCN, DOM/COM*



## Conclusion !

**Beaucoup d'actions sont dans la continuité du Premier Plan** avec des formations à tous les niveaux.

**Des actions nouvelles et concrètes** réclamées par les organisations syndicales font leur apparition: dispositifs de modes de garde prenant en compte les horaires atypiques, salles d'allaitement, meilleure prise en compte des violences sexistes et sexuelles (on verra ce qui en ressort réellement), prise en charge des violences intrafamiliales.

**On aurait toutefois pu aller plus loin** avec l'instauration d'une AEA mensuelle pour le congé menstruel et les pathologies féminines, telle que demandée par toutes les OS lors de la première réunion technique du 30 juin 2025. La Douane ne sera pas l'administration précurseuse dans ce domaine. *Dommage !*

Dommage également qu'il n'y ait pas de budget spécifique dédié à l'égalité professionnelle et que la solution soit les FS locales.

Le refus d'une volonté d'objectifs chiffrés avec des taux supérieurs, et la stagnation décennale à des taux de 38 % au total et de 25 % en surveillance interroge sur une véritable et réelle volonté d'accroître le taux de femmes en douane. Or, les objectifs chiffrés de féminisation du jury et de l'encadrement supérieur imposés par la législation ont entraîné de fait une augmentation de leur taux de féminisation.

**La décision de partenariats** avec des structures spécialisées, expérimentées et de réseau telles que le CIDFF est une bonne initiative.

**L'analyse comparative** (le « benchmarking ») avec d'autres ministères et directions (Police, Gendarmerie, Armées) dans le cadre d'UNIFORMIXITÉ permettra de constater, comparer la réalité et découvrir les meilleures pratiques en œuvre afin de s'en inspirer. Les modèles mis en œuvre dans les collectivités locales, et la fonction publique hospitalière pourront aussi être inspirants.

**Une prochaine réunion technique** devrait avoir lieu en avril pour nous présenter le Plan finalisé, avant la présentation au vote au CSAR du mois de juin.

**Le Plan *discrimination, diversité, inclusion*** est bien repris dans la feuille de route de l'administration, pour le 2<sup>d</sup> semestre 2026.

*« Faire tomber les barrières,  
c'est éviter la marche arrière  
et permettre une carrière  
Faire tomber les barrières,  
c'est prendre par la main,  
emmener vers demain  
c'est anticiper, accompagner, aménager »*



# 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| CIDFF           | <i>Centre d'information sur les droits des femmes et des Familles</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| CNAR            | <i>concours national à affectation régionale</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| COM             | <i>Collectivité d'Outre-mer</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| COSUI           | <i>Comité de suivi.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| C.S.A.          | <i>Comité social d'administration</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| C.S.A.R.        | <i>Comité social d'administration de réseau</i><br>Comité de l'ensemble des services de la DGDDI. Le sigle CSAR peut se prononcer « César » ou « Czar » (à la russe) pour souligner un certain caractère césariste de l'instance.<br>Ici le Réseau désigne la D.G.D.D.I en tant qu'administration avec réseau de directions et de services.<br>Avant la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) au sortir des élections professionnelles de décembre 2022, le C.S.A.R. était dénommé <i>Comité technique de réseau – CTR</i> .<br>Et encore auparavant (avant les élections professionnelles d'octobre 2012), cette instance s'intitulait <i>Comité technique paritaire central – CTPC</i> . |
| D.G.            | <i>Direction générale</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| D.G.D.D.I.      | <i>Direction générale des Douanes et Droits indirects</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| D.I.            | <i>Direction interrégionale</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| DOM             | <i>Département d'Outre-mer</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| F/H             | <i>Femmes / Hommes</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| F.S. (ex-CHSCT) | <i>Formation spécialisée</i> (en santé, sécurité, conditions de travail – SSCT).<br>Instance représentative du personnel (IRP) ayant remplacé le <i>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</i> (CHSCT) à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GPB             | <i>Gilet pare-balles</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| GT              | <i>Groupe de travail</i><br>Instance représentative du personnel (IRP), préalable à un C.S.A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| IDF             | <i>Île-de-France</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| L.A.            | <i>Liste d'aptitude</i><br>Promotion de grade intercatégorielle (changement de catégorie) :<br>- au grade de contrôleur (L'A de C en B) ;<br>- au grade d'inspecteur (L'A de B en A)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| OPCO-AG (AGCO)  | Branche <i>Opérations commerciales et Administration générale</i> de la DGDDI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| RH3             | Bureau intitulé <i>Gestion des carrières et des parcours professionnels</i> .<br>Il s'agit du 3 <sup>e</sup> bureau de la sous-direction Ressources humaines et relations sociales (SD-RH) de la DGDDI.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| RH4             | Bureau intitulé <i>Qualité de vie au travail et action sociale</i> .<br>Il s'agit du 4 <sup>e</sup> bureau de la sous-direction Ressources humaines et relations sociales (SD-RH) de la DGDDI.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| RT              | <i>Réunion technique</i> voire <i>Réunion de travail</i><br>Instance représentative du personnel (IRP), pas forcément préalable à un C.S.A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| SCN             | <i>Service à compétence nationale</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| SSCT            | <i>Santé, sécurité, conditions de travail</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| SU / SURV       | Branche <i>Surveillance</i> de la DGDDI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| T.A.            | <i>Tableau d'avancement</i><br>Promotion de grade intracatégorielle (au sein d'une catégorie)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| TT              | <i>Télétravail</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



**La délégation SOLIDAIRES Douanes est représentée par (dans l'ordre alphabétique) :**  
 Caroline Cammal, Sylvie Fauchet, Thierry Salomon.  
**Pour davantage d'information, les contacter.**

**2° plan d'action Égapro à la DGDDI :**

**La Douane fait  
tomber les barrières ?  
Elle fait des manières !**



*C'est « sportif » : la Douane part de loin,  
et il reste du chemin à parcourir...*



**Syndicat SOLIDAIRES Douanes**

tél : 01 73 73 12 50

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

courriel : [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org)

adhésion : [solidaires-douanes.org/-adhesion-](http://solidaires-douanes.org/-adhesion-)

**Un syndicalisme clair et sincère !**