

Liminaire RT Égalité F/H du 30 juin 2025



Monsieur le Président,

Nous voilà réunis à nouveau sur la thématique égalité F/H au sein de la DGDDI avant que ne se tienne, début juillet, un Comité Social d'Administration ministériel qui aura à se prononcer sur la problématique. Cette énième consultation pourra-t-elle enfin déboucher sur des actions concrètes en phase avec le futur plan d'actions ministériel ? Nous y veillerons car la douane ne peut faire moins, mais elle peut faire plus !

Pour l'UNSA, toute avancée, même minime, vers l'égalité F/H au sein du milieu professionnel est bonne à prendre mais, la démarche est paradoxale au moment où le gouvernement décide de ponctionner 10% du traitement des agents publics se trouvant en position de congés maladies. En effet, quid des femmes ayant des grossesses difficiles les obligeant à poser des congés maladies avant et/ou après leur congé de maternité ? Ce grave recul sur l'égalité F/H ne doit pas passé inaperçu, l'UNSA Douanes le dénonce et l'UNSA FP portera le sujet au niveau le plus haut.

Nous souhaitons que la DGDDI adopte une politique proactive dans le domaine de l'égalité F/H et nous avons un marqueur important à lui suggérer. Avec la décision, à l'époque, de supprimer les indispositions passagères, à l'encontre des recommandations de l'ensemble des organisations syndicales, vous avez retiré, pour le personnel féminin, un outil facilitant la prise en charge de l'endométriose ou des règles difficiles. Certes, il existe des autorisations exceptionnelles d'absence (AEA) mais qui sont délivrées sur motif et au bon vouloir des chefs de service. Nous souhaitons sur ce point changer les règles et cadrer les choses par une note afin qu'au delà des AEA sur justificatif, un volant annuel de 10 jours d'AEA soit accordé aux agentes sans nécessité d'afficher le motif.

Les thèmes que vous avez retenus aujourd'hui, nous paraissent important en commençant par l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.

Nous aimerions sur ce thème avoir une réflexion sur les familles monoparentales qui représentent 25% des foyers et dont 82% sont sous la responsabilité de femmes.

Autre thème prioritaire, celui des violences sexistes et sexuelles où le foisonnement des structures et des outils (référénts, correspondants sociaux, Qualisocial, violentomètre, plate forme numérique à venir...) peut être perçu comme une réponse volontariste, certes, mais aucun bilan n'est présenté sur l'efficacité réelle de ces dispositifs, ni sur leur accessibilité en pratique pour les agents victimes.

Concernant la prévention, il serait utile de renouveler la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles obligatoire pour tous.

L'extension de la prise en compte de ces violences en milieu intrafamilial est une bonne chose. Dans ce cadre, nous souhaitons porter le focus sur la violence psychique qui peut survenir au moment des séparations; la vie d'un ou d'une agente peut alors basculer, quel soutien est-on alors en mesure d'apporter ?

Pour le volet de la promotion de la mixité des métiers, il nous apparaît prioritaire d'offrir les moyens matériels facilitant l'exercice des différents métiers par tous.

Enfin concernant l'égalité des parcours de carrière, y a t-il encore un delta entre les progressions de carrière selon le sexe ? Si oui comment le résorber ? Des mesures, selon nous, sont nécessaires notamment afin de faciliter l'accomplissement de formations souvent longues et lointaines.

Nous concluons en renouvelant notre désapprobation sur l'heure de convocation de cette réunion (10 H) un lundi matin. À Bercy, les réunions du lundi se tiennent à des horaires adaptés pour tenir compte des temps de parcours des militants syndicaux venant de la province. Aujourd'hui, nos représentantes UNSA Douanes n'avaient d'autres choix que de partir ce matin et d'arriver à Montreuil avec un retard. Nous comptons sur votre engagement pour qu'un tel scénario ne se renouvelle pas dans le futur.



UNSA Douanes : le syndicat 100% douaniers !

