



*Le cadre administratif est régi par des réglementations et lois qui sont sensées offrir une égalité de traitement pour chaque agent. Cependant, ce cadre a, en majeure partie, été pensé à une époque où la société n'avait pas encore entamé sa transition vers un collectif multi genres dans tous les métiers et postes à responsabilité.*

*Si la branche OPCO est équitablement répartie entre femmes et hommes, la branche SURV est aux ¾ masculine. Cette répartition reflète les proportions des candidat(e)s aux différents concours mais aussi celles des mobilités en cours de carrière. C'est pourquoi nous pensons qu'un effort particulier doit donc être porté afin de promouvoir à l'extérieur comme à l'intérieur de la douane ces métiers de la branche de la surveillance, notamment les spécialistes mais également les fonctions supports peu féminisées comme l'informatique.*

*L'UNSA Douanes souhaite que les actions inscrites dans le plan Douane pourront encourager les femmes à mieux évoluer dans tous les métiers et parcours professionnels douanier.*

*L'incarnation du plan égalité Femmes / Hommes, que l'UNSA douanes veut, doit se traduire par des mesures concrètes. Si on prend l'exemple du gilet pare balles, pour lequel, depuis plusieurs années, nous avons alerté l'administration des douanes sur son inadéquation avec la morphologie féminine, nous souhaiterions que concomitamment à l'adoption du plan, une solution soit enfin proposée.*

*Mais d'autres mesures sont également, selon nous, essentielles :*

*Afin de faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, il nous semble important de mettre en place des dispositifs de garde d'enfants adaptés aux horaires atypiques.*

*D'autre part, le futur décret sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour des raisons liées à la parentalité ou des événements familiaux qui fait l'objet d'un examen de la DGAFP ne doit pas se traduire par une réduction des droits des agents, mais au contraire, par des améliorations de ceux-ci. Ce décret s'appuierait sur le Code du travail et transposerait ses principales dispositions applicables aux salariés du secteur privé. Mais il serait aussi un plafond, interdisant aux administrations de négocier localement des droits plus favorables pour les agents. Ainsi, pour l'UNSA, il ne saurait être question de pertes de droits pour les agents. Elle ne peut accepter, par exemple, la diminution de moitié prévue par la DGFAP en cas de garde d'enfant malade lorsque celui-ci a entre 12 et 16 ans.*

*Concernant le congé menstruel, l'UNSA a lancé une pétition, se prononçant pour l'inscription dans la loi d'un arrêt de travail spécifique, sur certificat médical, pris en charge par la sécurité sociale.*

*Nous restons plus mesurés sur l'expérimentation portant sur l'installation de distributeurs de serviettes hygiéniques d'autant que son financement devrait être assuré par le plan et non par les budgets FS. Mais ce plan est-il accompagné d'un budget spécifique ?*

*Enfin, la politique du logement des agents publics est également un enjeu majeur pour l'évolution de carrière des femmes douanières. Le logement est une solution de stabilité de l'agent, dans le cadre d'un équilibre vie professionnelle vie personnelle. Pour cela, l'UNSA Douanes ne cesse de demander des financements complémentaires pour l'EPA Masse. Nous nous réjouissons qu'un projet de construction de 10 logements soit présenté sur la résidence en tension de Bayonne. Nous espérons que d'autres réalisations, ailleurs, pourront aussi aboutir.*

