

PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES :

LE COMPTE-RENDU 100% UTILE

1/2

Douanes



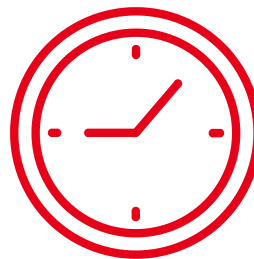
L'administration poursuit l'élaboration de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la version définitive doit être présentée au CSA-R de juin. Cette deuxième réunion, organisée le 18 février, a permis à l'UNSA Douanes de réaffirmer ses attentes quant à l'adoption de mesures concrètes et opérationnelles. (À retrouver dans notre liminaire, disponible [ici](#).)

→ GPB POUR LES DOUANIÈRES : L'UNSA DOUANES EN FAIT UN PRÉALABLE

La première contribution, et non des moindres, était le dossier des **gilets pare-balles (GPB) adaptés** aux morphologies féminines. À la suite de notre intervention le, chef de la Sous Direction RH prendra attache auprès de FIN2 afin que les GPB **anciens modèles** puissent, sur demande des agentes, être **renouvelés** (même s'ils ne sont pas périmés), par les modèles ayant fait l'objet du nouveau marché.

→ GARDE D'ENFANTS ADAPTÉS AUX HORAIRES ATYPIQUES ... DU PROGRÈS EN PERSPECTIVE

Ce deuxième élément, qui constitue **une priorité pour l'UNSA Douanes**, fait l'objet d'étude de la part de l'administration qui s'est rapprochée d'autres corps (police, gendarmerie) afin de comparer les pratiques. Des **aides financières** dans le cadre d'une action sociale renforcée (budget dédié) sont donc envisagées et soumises à plafond du revenu fiscal du foyer.



→ AUTORISATION EXCEPTIONNELLE D'ABSENCE (AEA) : UNE NOTE POUR CADRER

L'administration souhaite **harmoniser les conditions** d'octroi des AEA sur l'ensemble du territoire. Une telle démarche pourrait être utile, à condition de **ne pas s'aligner sur la rigidité excessive** de certaines Directions en la matière. En outre, nous ne pouvons ignorer les risques de réduction des droits que fait peser le nouveau projet de décret élaboré par la DGAFP.

→ CONGÉ MENSTRUEL : UNE DÉCISION ATTENDUE DU LÉGISLATEUR

Là encore, l'UNSA Douanes porte le focus sur une mesure concrète : arrêt spécifique pour règles douloureuses, sans perte de salaire. Cela relève bien évidemment d'un niveau autre que directionnel, c'est pourquoi nous participons à la campagne nationale : [Un congé menstruel dans la loi : Signer la pétition !](#)

→ LE LOGEMENT, VECTEUR SOCIAL FONDAMENTAL D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accès à un logement social accessible financièrement est aussi une **priorité de l'UNSA Douanes**. L'assurance d'avoir des propositions de logements permet de lever les freins aux velléités, par choix ou par promotion, de mouvements. Utile pour les douaniers, cette **accessibilité renforcée** le sera d'autant plus pour les douanières dont une étude dans l'ensemble de la FP conclut à un écart de salaire de 16 % en défaveur des femmes fonctionnaires.



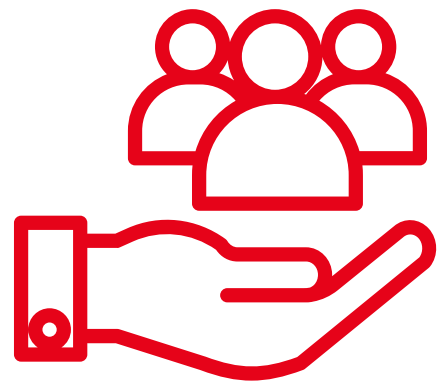
→ UN EFFORT DE PROMOTION POUR CONJUGUER AU FÉMININ LES MÉTIERS DE LA DOUANE

L'UNSA Douanes a bien identifié les métiers de la branche **Surveillance**, mais aussi ceux de **l'informatique**, comme **sous représentés** chez les femmes et a demandé qu'outre des données sur les ratios (candidates/lauréates) dans les recrutements des données soient fournies sur les mobilités (par choix ou promotions) au sein de l'administration.

Par ailleurs, l'administration annonce la mise en œuvre de **kits de communication** à destination du vivier des « ambassadeurs » qui feront la promotion des métiers de la douane.

→ VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES : UN ACCOMPAGNEMENT À RENFORCER

Sur ce point, l'UNSA Douanes a demandé que le plan présenté soit complété. Nous savons en effet que les victimes de violences sexistes ou sexuelles, comme celles de violences intrafamiliales, ne sortent que **rarement indemnes** de ces épreuves. Il est donc indispensable de prévoir, sur une période évolutive, un accompagnement professionnel renforcé pour ces agent(e)s, incluant à la fois un **aménagement de la charge de travail** et une **adaptation de la nature des tâches confiées**.



→ DISTRIBUTION DE SERVIETTES HYGIÉNIQUES : QUEL ENCADREMENT ?

Une expérimentation sera lancée en Île-de-France et en DIPA. Plusieurs points nous semblent problématiques, à commencer par son financement sur les budgets du FS (**13 000 € en DIPA**, par exemple) ce qui interroge sur la pérennité et la légitimité de cette charge.

Nous alertons également sur les **risques inflationnistes liés à la localisation des distributeurs**, notamment lorsque les locaux sont partagés avec d'autres acteurs que la douane. Par ailleurs, les **serviettes jetables peuvent présenter un risque de contamination bactérienne**. Leur stockage doit donc être encadré avec une rigueur absolue. Enfin, les **BSI risquent d'être les grandes oubliées** si aucun dispositif n'est prévu dans les véhicules de service.

Dans une logique de santé publique, l'UNSA Douanes insiste, en parallèle, sur la nécessité d'un **accès à des sanitaires dignes de ce nom** pour les agentes amenées à se déplacer hors de leur service ou en brigade.

Conclusion : une ambition affichée, des moyens insuffisants

En conclusion, si l'UNSA Douanes reconnaît que l'administration introduit des mesures nouvelles pour faire progresser l'égalité professionnelle en douane, nous nous heurtons à une réalité incontournable : la politique actuelle de réduction des effectifs. De plus en plus de services fonctionnent à flux tendus, ce qui va à l'encontre d'une politique réellement ambitieuse en matière d'égalité professionnelle. Un tel plan nécessite en effet des moyens humains dédiés, ne serait-ce que pour permettre aux services déconcentrés de s'approprier pleinement ces objectifs et de les mettre en œuvre de manière effective.

