

MERCREDI 14 OCTOBRE 2026

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES :

DES INTENTIONS AUX ACTES : L'HEURE DE VÉRITÉ !

(DÉCLARATION UNSA DOUANES À LA RT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, DIVERSITÉ, INCLUSION)



L'UNSA Douanes a participé, tout au long du processus, au dialogue social sur le thème de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. Si les débats et contributions que nous avons pu avoir avec l'administration étaient nécessaires, reste désormais à passer à l'action. Exercice périlleux quand on connaît les risques de déperdition ou d'infaisabilité, notamment lorsque les moyens financiers ou humains ne sont pas suffisamment définis et abondés, ou lorsque certaines mentalités ancrées au plus profond de quelques-uns freinent encore les bonnes intentions.

Nous en voulons pour preuve le traitement réservé à l'une de nos expertes pour la réservation de son déplacement à cette réunion. Suite à la validation tardive de sa fiche de mission, le CSMR a dû traiter son dossier dans l'extrême urgence. Résultat : son temps de préparation a été bafoué et son voyage fragmenté via correspondance, ce qui n'est vraiment pas l'idéal pour une personne avec un handicap de mobilité. Nous déplorons cette situation qui vient ternir le volontarisme pourtant affiché lors de vos échanges. Des intentions aux actes, il peut donc y avoir un gouffre, et cette charge mentale, infligée à notre experte, n'engage pas à l'optimisme pour la suite.

Concernant la mixité des métiers, nous retrouvons dans le plan d'actions la substance de nos échanges. Mais force est de constater le déséquilibre persistant en défaveur des femmes sur les postes de direction. Pourtant, depuis les années 90, le taux de diplômés en France est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En outre, le plan préconise un effort sur l'équilibre genre du recrutement des contractuels : s'agit-il donc d'un moyen pour renforcer la parité aussi parmi nos cadres supérieurs ?

Un autre point nous préoccupe, celui des AVP qui induisent des mutations au profil. Nous contestons leur extension et l'opacité dans laquelle sont attribués les postes. Dans ces conditions, peut-on vraiment, à compétence égale des candidats, mesurer l'équilibre genre des choix et nous en rendre compte ?

Sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, il est question d'expérimenter un accompagnement financier pour la garde d'enfants. C'est une revendication forte portée depuis longtemps par notre organisation. Or, nous n'avons toujours pas de précision sur le budget alloué, le montant de l'aide et les modalités pour en bénéficier. Nous pourrions y voir là un mauvais présage de ce que pourrait être la déperdition entre les mots et les actes.

Enfin, sur la sphère privée, le plan prévoit de rechercher des solutions de logement d'urgence pour les agents victimes de violences. Nous souhaitons étendre la facilité de logement pour tous les agents en instance de séparation. En effet, ces périodes entraînent des tensions, sans nécessairement parler de violences, qui peuvent avoir des conséquences négatives sur l'activité professionnelle. À ce titre, le règlement de la Masse prévoit dans ces cas de figure que la demande de logement en cité soit obligatoirement accompagnée d'un acte de promesse de vente du domicile familial. Ne pourrait-on pas alléger cette réglementation ?

Pour conclure, nos homologues de l'UNSA Fonction Publique ont quitté les débats de leur propre instance, liés à l'accord de méthode concernant les négociations sur l'égalité professionnelle. Ils dénoncent un écart trop important entre les ambitions affichées par le gouvernement et les propositions concrètes sur la table. À notre niveau, l'UNSA Douanes demeure aussi réservée sur le plan discuté en douane, alors que les budgets ne sont pas à la hauteur et qu'aucune mesure contraignante n'est définie envers l'administration. C'est ici la dernière chance que vous avez de nous convaincre.

