Union Syndicale des Douanes-FO

RÉUNION TECHNIQUE (RT) ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
30 JUIN 2025
Notre expression

Cette réunion, présidée par le sous-directeur RH et relations sociales, avait pour objectif :

- d'établir un bilan du **plan « Égalité professionnelle femmes-hommes »** (2020 – 2022, prolongé jusqu'en 2024),
- d'actualiser et de densifier ce plan pour la période 2025-2027 en ajoutant un certain nombre de mesures et en renforçant la gouvernance (indicateurs, pilotage, suivi, etc.).

☞ L'**USD-FO** a demandé que soit programmée au second semestre une RT dédiée à **la déclinaison du Plan ministériel « Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations » (2025-2028)**, récemment diffusé par le secrétariat général de Bercy. Demande validée par l'administration.

☞ Pour l'**USD-FO**, l'égalité professionnelle doit s'entendre largement et intégrer les différents facteurs de discriminations, y compris le handicap.

I – BILAN

⇨ **Le taux de féminisation** reste globalement stable en douane (38, 5 % de femmes) et stagne dans la branche de la surveillance (25%). L'USD-FO s'interroge sur la capacité à améliorer sensiblement ce taux dans les années à venir malgré les différentes mesures ciblées par l'administration (féminisation des jurys, promotion des métiers de spécialistes, efforts sur les mobilités contraintes, lutte contre les stéréotypes, etc.).

⇨ À noter cependant la progression du nombre de femmes recrutées par la voie des concours.

⇨ L'**USD-FO** s'interroge aussi sur le **degré d'appropriation du plan dans les directions et sa visibilité** et a plaidé pour une meilleure diffusion du prochain plan avec des pages dédiées sur l'intranet et une communication ciblée sur certaines mesures.

⇨ L'**USD-FO** a rappelé que la mixité des métiers en surveillance supposait aussi des équipements (ex. : gilets pare-balles dont le stock ancien, mal adapté aux personnels féminins, continue d'être écoulé) et des installations adaptées (ex. : sanitaires dont de nombreuses collègues féminines peuvent être privées).

⇨ S'agissant des **écarts de rémunération**, ils s'expliquent notamment par la sous-représentation des femmes dans les métiers et postes à responsabilité les plus rémunérateurs. Pour l'**USD-FO**, il faut aussi ajouter le temps partiel contraint mais aussi la difficulté, voire l'impossibilité dans certains cas (congés maternité), d'effectuer des heures de nuit.

⇨ **Les mobilités géographiques contraintes** (notamment pour certaines promotions) freinent aussi tant les déroulements de carrière que la mixité de certains métiers, malgré certaines mesures prises par l'administration (pas de mobilité lors du passage de C en B, volonté de limiter les mobilités contraintes pour les passages de B en A,

à l'exception de l'accès par concours, ce qui, pour l'**USD-FO**, posera un problème de cohérence dans la durée, d'autant que les femmes sont mieux représentées dans les concours que dans les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude...).

⇨ Pour l'**USD-FO**, l'accompagnement de l'encadrement supérieur ne doit pas être négligé, qu'il s'agisse des femmes qui accèdent à la sélection IPIS ou de l'accompagnement des mobilités géographiques lorsque le conjoint doit effectuer une mobilité et que la conjointe doit retrouver un poste.

II – LA CRÉATION D'UN RÉSEAU « FEMMES DE LA DOUANE »

⇨ Mesure annoncée par l'administration qui s'est engagée à soutenir cette association pilotée par une administratrice des douanes qui sera assistée de référents et qui s'adressera à toutes les femmes, quel que soit leur grade.

↳ Cette association mettra en valeur des parcours de carrière féminins (de tout grade), mettra en contact les collègues féminines qui le souhaitent avec des membres (référentes) de ce réseau afin de délivrer des conseils et partager des expériences.

⇨ L'**USD-FO** n'y est évidemment pas opposée mais rappelle que le plan prévoyait initialement la mise en place d'un observatoire chargé de suivre sa déclinaison, mesure finalement abandonnée, alors qu'elle relevait d'un dispositif institutionnel (réunions organisées par l'administration, participation d'agents sur convocation et donc temps dédié, etc.). L'investissement des membres de ce futur réseau pose donc la question du temps qui sera effectivement donné aux collègues engagées pour animer ce réseau.

↳ Pour l'**USD-FO**, l'administration doit éclaircir ce point et produire un document de cadrage afin que ce dispositif ne soit pas totalement informel et fondé sur la seule bonne volonté des collègues investies.

III – LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE

⇨ Pour l'**USD-FO**, c'est un point également important. Au-delà de la problématique des mobilités géographiques contraintes (cf. supra), la question de la vie quotidienne au travail est centrale : temps de travail, horaires des réunions, possibilité de recourir au télétravail sont autant d'éléments qui influent sur la vie privée et donc sur sa conciliation avec la vie professionnelle.

⇨ Pour l'**USD-FO**, même si des progrès ont été accomplis (notamment avec le développement du télétravail), il existe des marge de progression, y compris pour l'encadrement. Si l'administration évoque régulièrement les «chartes du temps », force est de constater qu'il y a encore des « habitudes » qui interrogent (réunions tardives, pression culturelle pour le « présentisme » au-delà de certaines heures, notamment dans l'encadrement intermédiaire et supérieur, etc.).

⇨ Pour l'**USD-FO**, l'administration doit accentuer ses efforts (en lien avec Bercy) pour améliorer l'offre de modes de garde des enfants, notamment pour les collègues astreintes aux horaires atypiques. La question de la maternité, au-delà du congé pendant et après la grossesse, doit être abordée dans toute sa dimension.

Union Syndicale des Douanes-FO

IV – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)

⇨ Pour l'**USD-FO**, il s'agit d'un sujet important qui renvoie aussi à la capacité de l'administration à détecter les comportements inappropriés et à mettre en place les dispositifs de prévention, de sensibilisation mais aussi de sanction lorsque les faits sont caractérisés et a fortiori répétés.

⇨ Pour l'**USD-FO**, il s'agit aussi de l'image que doit renvoyer notre administration. Si la prise en compte des VIF peut s'avérer plus difficile puisque, par définition, elles sont commises dans la sphère privée, elles n'en demeurent pas moins un vrai sujet sur lequel l'administration peut intervenir en proposant un accompagnement des victimes (appartement rebond, via la Masse, aides financières, via la Mutuelle des Douanes, réseau d'écoute pour recueillir la parole des victimes, parallèlement aux procédures pénales).

⇨ La formation, y compris la formation initiale, la sensibilisation régulière, encadrement inclus, doivent être poursuivies et même intensifiées.

⇨ Outre les dispositifs de signalement externe (mise en place de Qualisocial, plate-forme ministérielle), l'administration réfléchit à la mise en place d'un système de signalement numérique « *permettant de disposer d'un suivi sur les situations présentées, les mesures apportées et la durée de traitement de ces signalements* ».

⇨ L'**USD-FO** regrette cependant que l'administration ne dispose que de chiffres globaux de niveau ministériel mais d'aucune donnée directionnelle. Il est important que l'administration, outre le dispositif des référents et les acteurs de prévention, crée un environnement propice à l'expression des victimes et au recueil de la parole.

******

EN RÉSUMÉ

⇨ L'**USD-FO** reconnaît les efforts déployés par l'administration (qui s'est d'ailleurs dotée d'un bureau – RH4 - dédié, entre autres, à ces problématiques) mais considère qu'il faut aller plus loin et rendre plus visibles ce plan et donc les mesures qu'il contient.

⇨ Il faut cibler des mesures, les suivre dans la durée (avec quelques indicateurs) et installer un vrai pilotage (que l'association « Réseau des femmes de la Douane » ne saurait assurer seule, cf. supra). Pour ce faire, il faut des points réguliers dans les instances de dialogue social nationales et locales.

⇨ Pour l'**USD-FO**, si l'on veut que le plan soit davantage connu et que l'ensemble du réseau se l'approprie, il faut cibler quelques axes et mesures (plutôt que de les multiplier) et s'assurer concrètement de leur déclinaison. Il faut donc aussi densifier la communication autour de plan mais aussi la formation et les actions de sensibilisation.

******

*L'**USD-FO** était représentée par : Emmanuelle Pergent, Robin Cellarier et Emmanuel Fournigault.*

SND-FO
01 47 70 31 21 www.fodouanes.fr
fodouanes@gmx.fr
46 rue des Petites Ecuries 75010 PARIS
SNCD-FO
www.sncd.info 09 63 43 59 87
sncd.siege@douanes.finances.gouv.fr