la cgt DOUANES

RÉUNION TECHNIQUE ÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

COMPTE RENDU

(In)égalités professionnelles

La DG a réuni un groupe de travail pour élaborer (enfin) un nouveau plan égalité professionnelle à la DGDDI. Le précédent datait de la période 2020/2022.

Ce groupe de travail a mis en lumière plusieurs points cruciaux et des avancées, bien que des défis persistent. Le futur plan devra contenir des actions concrètes et mesurables.

Voici les informations essentielles à retenir, organisées par axe de travail :

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La Direction Générale s'est engagée à rendre les métiers sous-représentés par les femmes plus attractifs et à éliminer les préjugés lors des concours.

Cependant, le SNAD CGT a souligné que les efforts actuels sont encore insuffisants, citant l'exemple de la BSM, des spécialistes, etc. Les actions en faveur de la mixité stagnent, particulièrement dans le domaine de la surveillance, où la représentation féminine reste trop faible.

Un réseau d'entraide pour les femmes travaillant dans la douane a été lancé pour faire évoluer les mentalités, mais il est jugé inacceptable qu'il se réunisse sur le temps libre des membres.

L'expérimentation de locaux adaptés pour les femmes allaitantes arrive tardivement, car cette obligation existe depuis 2008.

Le SNAD CGT a proposé la création d'un prix pour récompenser les bonnes pratiques en matière d'égalité femmes/hommes (on fait bien des concours «Bercy Vert» ou « Jules Verne »), et de l'appeler le «Prix Anne-Laure et Cécile».

GARANTIR L'ÉGALITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ÉGALITÉ SALARIALE

La DG prend conscience des écarts de rémunération. Personne ne les invente ils sont dans le rapport social unique de la DG. Cependant, le problème des inégalités salariales entre hommes et femmes persiste en l'absence de moyens adéquats, et le SNAD CGT estime qu'il est urgent de corriger ces injustices.

Des contractuels ont rapporté que la DG ne faisait rien pour garantir l'égalité salariale au moment de leur recrutement, cela dit être corrigé également, l'instruction ministérielle de rémunération des contractuels est très claire.

Le SNAD CGT déplore également que les mesures actuelles pour la promotion des femmes ne soient pas suffisantes, et que la parité reste un objectif lointain.

Nous avons proposé que les responsables hiérarchiques soient évalués sur leur mise en œuvre du plan égalité professionnelle.

Montreuil le 15juillet 2025

Syndicat national des agents des douanes CGT
263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex
01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr
www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt

L'homophobie et la transphobie ne sont pas abordées dans les documents de travail, alors qu'il est essentiel de garantir un traitement égal et des conditions de travail égales pour les personnes homosexuelles ou transgenres.

Plusieurs formations sont envisagées :

- formation initiale : le message doit passer dès le début
- formation continue : les divers cursus doivent intégrer la question de l'égalité femmes/hommes et formations flash quand un événement le justifie
- formation des membres du jury, y compris pour le recrutement des contractuels
- formation des représentants du personnel
- formation au recueil de la parole

MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La charge mentale et les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle impactent fortement les femmes, notamment en matière de santé.

Il est essentiel de renforcer le rôle des encadrants dans l'organisation du travail, concernant notamment les horaires des mails et la planification des réunions.

Une meilleure communication autour des congés et des droits des proches aidants est nécessaire.

Bien que les femmes et les hommes jugent généralement leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle favorable (selon l'observatoire interne), la déconnexion reste un défi. 60% des collègues ne parviennent pas à déconnecter, et le télétravail devient un substitut du temps partiel.

Nous sommes persuadés que le succès de la sensibilisation des responsables aux horaires flexibles dépendra de leur suivi et de l'intégration de ce droit dans les pratiques managériales.

Le congé paternité est encore sous-utilisé, et un rappel des droits du papa est indispensable.

Les horaires atypiques peuvent perturber la vie familiale, en particulier pour les familles monoparentales ou lorsque les deux parents ont des horaires décalés. Il serait pertinent de travailler avec les mairies ou d'autres administrations pour adapter les horaires des crèches et proposer des solutions de garde via les collectivités territoriales.

La DG souhaite mettre en place une politique ambitieuse autour de la garde d'enfants, mais le SNAD CGT s'interroge sur les moyens et les ambitions.

Le SNAD CGT a rappelé des revendications antérieures, telles que la diffusion de l'instruction sur les droits des proches aidants, la sensibilisation au droit à la déconnexion, le retour des indispositions (notamment parce que le congé menstruel, l'endométriose, l'adénomyose ou le SOPK sont aujourd'hui reconnus dans de nombreuses entreprises), l'augmentation des Chèques Emplois Service Universels,

Syndicat national des agents des douanes CGT
263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex
01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr
www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt

la simplification des procédures et la réflexion sur des aménagements d'horaires flexibles.

La Mutuelle fournit actuellement une aide de 100 euros par mois pendant douze mois, mais l'avenir de ce dispositif est incertain avec le changement de la PSC, point sur lequel la DG n'a pas répondu.

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS ET LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Les comportements sexistes persistent au sein de la douane, nécessitant un suivi constant.

La DG ne protège pas les victimes, surtout lorsque l'agresseur est un cadre supérieur. Il est crucial de cesser de marginaliser les victimes et de leur faire croire que le silence est la seule issue. La journée du 8 mars est mise en avant par la DG, mais celle du 25 novembre, dédiée à la lutte contre la violence faite aux femmes, est ignorée.

La DG va proposer des formations sur les violences sexistes et sexuelles aux cadres. Le succès de ces formations dépendra de leur mise en œuvre concrète et de l'évaluation de leur impact sur le terrain.

Celles-ci devraient être étendues à tous les personnels, et les comportements sexistes, blagues déplacées et harcèlement doivent être signalés dès lors qu'un ou une collègue est mal à l'aise.

Il est essentiel de renforcer la formation des agents de prévention et de diversifier les actions de communication.

Le suivi des signalements doit être rigoureux (ce ne sont pas que des statistiques) et le cadre des violences sexistes et sexuelles rappelé régulièrement.

Le témoin doit avoir un statut et être protégé de la même manière que la victime.

Le SNAD CGT estime qu'il faut également accompagner les victimes de violences intrafamiliales.

L'administration manque de logements adaptés pour les familles en situation d'urgence, et il est crucial de prévoir des logements de type F3 minimum.

Il est nécessaire de développer des formations spécifiques sur le recueil de la parole des victimes, bien que la méthode ne soit pas encore claire.

Un onglet dédié à ces questions devrait être disponible directement sur l'intranet pour un accès rapide aux informations et personnes ressources.

L'administration a évoqué la mise en place, mi-2026, d'un outil dédié au signalement des violences sexistes et sexuelles.

Les sanctions disciplinaires devraient être accompagnées de mesures pédagogiques avec un suivi adapté pour les auteurs de faits sexistes. Cependant, le cadre juridique actuel ne permet pas d'imposer la formation aux agents sanctionnés, ce qui freine un changement durable de comportement.

Le SNAD CGT a souhaité la diffusion d'une note expliquant les infractions liées au viol, à l'agression sexuelle, à l'outrage sexiste et aux agissements sexistes, ainsi que les sanctions correspondantes. Le violentomètre est un outil très simple et très clair, il faut le diffuser à chaque agent.

Syndicat national des agents des douanes CGT
263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex
01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr
www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt

Il est impératif que ce soit l'auteur des violences qui soit déplacé, et non la victime. Les responsables hiérarchiques qui minimisent les faits et culpabilisent les victimes doivent être sanctionnés.

La question du recueil de la parole reste problématique, notamment concernant l'audition de service. Le dispositif d'interrogatoire écrit et la transmission des fiches de signalement aux représentants du personnel doivent être revus, avec des mesures complémentaires sur les sanctions, la communication sur le traitement des faits, l'enquête administrative, et la mise en place de procédures disciplinaires adaptées.

Enfin, un bilan annuel du dispositif de prévention devrait être réalisé et présenté en CSA local et en FS. Ces bilans doivent être faits et suivis plus régulièrement, car le précédent était très mitigé et assurer le suivi est une manière de la faire vivre et d'ancrer les bonnes pratiques et le savoir être.

Montreuil le 29 juillet 2025

Notre priorité, c'est vous !

Syndicat national des agents des douanes CGT

263 rue de Paris / case 452
93514 Montreuil cedex

01 55 82 88 68
douanes@cgt.fr

www.cgtdouanes.fr
facebook.com/snad.cgt