LUNDI 23 NOVEMBRE 2026

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, L'UNSA DOUANES DÉFEND DE NOUVEAUX DROITS

(COMPTE-RENDU UNSA DOUANES – CSAR)

50♀/50♂

Aide à la parentalité, accès aux crèches, accès au logement, congé menstruel, protection des agentes enceintes et des jeunes mamans : lors du Comité social d'administration de réseau (CSAR) consacré au plan Égalité professionnelle 2026-2028, l'UNSA Douanes a porté des revendications concrètes pour transformer les ambitions en droits effectifs pour les agents.

L'UNSA DOUANES SOUTIENT LE SECOND PLAN ÉGALITÉ DE LA DGDDI

Le Comité a examiné le deuxième plan en faveur de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** au sein de la DGDDI. Structuré autour de cinq axes, il vise notamment à renforcer la mixité des métiers, favoriser l'égalité des parcours professionnels, améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, lutter contre les violences sexistes et sexuelles et renforcer la gouvernance de cette politique publique.

Dès sa préparation, l'UNSA Douanes a soutenu cette démarche. S'il demeure perfectible, ce plan témoigne d'une volonté de faire progresser la thématique et de mieux prendre en compte **la place des parents**, femmes comme hommes, dans le monde du travail.

PARENTALITÉ : DES RÉPONSES ATTENDUES

Un des axes majeurs du plan concerne l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. L'administration va notamment proposer un espace dédié à l'information et aux formalités. Sous notre impulsion, elle a entrepris des démarches auprès de différents partenaires afin d'**améliorer l'offre de garde** des enfants et envisage la **mise en place d'un dispositif d'aide financière.**

Sans un véritable soutien à la parentalité, l'égalité professionnelle restera incomplète. C'est pourquoi l'UNSA Douanes attend des mesures effectives, adaptées aux contraintes particulières des métiers douaniers, notamment pour les agents soumis aux horaires décalés, aux vacations ou au travail de nuit. Cela doit passer entre autre par une **prise en charge financière intégrale des surcoûts des différents modes de garde.**

SANTÉ : PASSER DES INTENTIONS AUX DROITS

Le plan prévoit une attention particulière à la santé des femmes dans le cadre professionnel. **L'UNSA Douanes a demandé que cette orientation trouve une traduction concrète par la mise en place d'un congé menstruel**, afin de mieux prendre en compte les situations de santé susceptibles d'altérer les conditions de travail et le bien-être des agentes. La reconnaissance des spécificités liées à leur santé constitue un enjeu essentiel d'une politique d'égalité moderne et ambitieuse. *(cf focus en page 2)*



GROSSESSE : ZÉRO PERTE DE RÉMUNÉRATION

L'UNSA Douanes a également porté des propositions pour toutes les agentes enceintes, en veillant à leur adaptation en Surveillance. Notre organisation réclame que les collègues puissent être **maintenues en activité lorsque les conditions opérationnelles et de sécurité le permettent**. Une activité au **siège de l'unité**, voire en télétravail avec des tâches ad hoc, doit pouvoir être privilégiée quand les missions le permettent, afin de limiter leurs déplacements.

À défaut, nous demandons qu'une **autorisation exceptionnelle d'absence intégralement rémunérée** soit accordée aux agentes concernées, notamment lorsque des risques physiques (agression/accident), chimiques, radiologiques, biologiques ou psychiques justifient un écartement temporaire du service, à l'instar de mécanismes déjà existants en Europe du Nord. Il s'agit alors de garantir la protection de la mère comme de l'enfant à naître.

Pour l'UNSA Douanes, **la grossesse ne doit jamais entraîner une perte de rémunération** ou constituer un frein au parcours professionnel.



UNSA DOUANES : 6 RUE LOUISE WEISS – BÂTIMENT CONDORCET – TÉLÉDOC 322 – 75703 PARIS CEDEX 13 / UNSADOUANES@GMAIL.COM / TÉL. : 0766321859 / 0617097262

LUNDI 23 NOVEMBRE 2026

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, L'UNSA DOUANES DÉFEND DE NOUVEAUX DROITS

(COMPTE-RENDU UNSA DOUANES – CSAR)

LOGEMENT : UN LEVIER D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'UNSA Douanes considère qu'il est difficile de parler d'égalité professionnelle sans répondre aux difficultés d'accès au logement, qui demeurent un sujet majeur pour de nombreux agents.
C'est pourquoi nous avons demandé le **renforcement des dispositifs d'accompagnement.**

Par ailleurs, nous avons obtenu qu'une **étude d'impact** sur l'offre de logement soit systématiquement menée lors de chaque nouvelle implantation ou restructuration, afin d'anticiper les conséquences concrètes des réorganisations sur les conditions de vie des agents.

ATTIRER ET FIDÉLISER DAVANTAGE DE FEMMES DANS NOS MÉTIERS

La DGDDI affiche l'ambition de renforcer la mixité des métiers et de fidéliser les agentes, notamment dans les filières les moins féminisées. Nous avons rappelé que **l'attractivité ne se décrète pas : elle se construit par des droits effectifs et des mesures concrètes.**

Enfin, nous avons obtenu de la DG une approche homogène sur tous nos territoires ainsi que le **financement** par la DGDDI et le ministère des mesures validées localement, afin de ne pas faire peser leur coût sur les budgets des formations spécialisées.

UNE PREMIÈRE ÉTAPE À POURSUIVRE

L'UNSA Douanes a voté favorablement ce plan, y voyant une avancée positive pour l'égalité professionnelle au sein de la DGDDI. Pour autant, **ce vote n'est pas un aboutissement**. Nous poursuivrons notre action afin que les engagements débouchent sur des avancées concrètes.

Pour cela, nous avons obtenu qu'un comité de suivi dédié puisse évaluer la mise en œuvre du plan d'actions : **Parentalité, santé des femmes, protection des agentes enceintes, logement et prise en compte des contraintes liées aux horaires atypiques** : telles sont les priorités que l'UNSA Douanes a portées et continuera de défendre dans les prochaines instances.



En outre, les efforts engagés pour prévenir et **combattre les violences** sexistes et sexuelles doivent être poursuivis afin d'ancrer durablement une culture du respect et de l'égalité au sein de notre administration. La même détermination doit prévaloir dans la **lutte contre toutes les formes de discrimination.**

Enfin, nous avons rappelé que l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut progresser qu'en associant l'ensemble des personnels à cette démarche. Il ne s'agit pas d'opposer les agents entre eux, mais de **construire collectivement une administration plus juste** et plus inclusive.

LE CONGÉ MENSTRUEL (CM) : UN ENJEU DE SANTÉ AU TRAVAIL

Nous avons insisté sur un sujet encore **trop souvent relégué** : la prise en compte de la santé menstruelle au travail. L'UNSA mobilise déjà toutes ses structures sur ce dossier de société : Pétition pour le congé menstruel - UNSA

Pendant longtemps, la Douane a disposé d'un dispositif d'autorisations d'absence pour **indisposition**, afin d'apporter une réponse pragmatique à certaines situations de santé. Ce système avait ensuite évolué afin d'être accessible à l'ensemble des agents, conformément au principe d'égalité professionnelle. Chaque agent pouvait solliciter jusqu'à dix jours d'absence par an, sans avoir à se justifier.

Il fut pourtant supprimé dans les années 2010, car considéré comme un avantage excessif par certains décideurs. **Aucune mesure équivalente n'a réellement pris le relais**, malgré la création des AEA. C'est ainsi qu'un droit social simple et protecteur a été balayé au nom d'une vision comptable de l'action publique.

Les menstruations peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé, le bien-être et les conditions de travail de nombreuses agentes. Pour certaines, elles s'accompagnent de douleurs parfois invalidantes, de fatigue ou de pathologies lourdes comme l'endométriose (reconnue, selon les cas, en affection de longue durée). **Ignorer ces difficultés ne les supprime pas ; cela laisse les agentes y faire face seules.** Mieux prendre en compte ces réalités, c'est renforcer la qualité de vie au travail, la confiance dans l'institution et l'attractivité de notre administration.

L'identification de cette problématique constitue un premier pas positif. Pour autant, **l'UNSA Douanes veillera à ce que cette orientation ne reste pas une simple déclaration d'intention.** Elle doit désormais se traduire par des mesures concrètes et constituer un marqueur fort de l'engagement de notre administration en faveur de la santé au travail et de l'égalité professionnelle.

UNSA DOUANES : 6 RUE LOUISE WEISS – BÂTIMENT CONDORCET – TÉLÉDOC 322 – 75703 PARIS CEDEX 13 / UNSADOUANES@GMAIL.COM / TÉL. : 0766321859 / 0617097262