

MERCREDI 07 MAI 2025

RT HANDICAP :

UNE PAROLE ENFIN LIBÉRÉE APRÈS 8 ANS DE SILENCE !



1/4



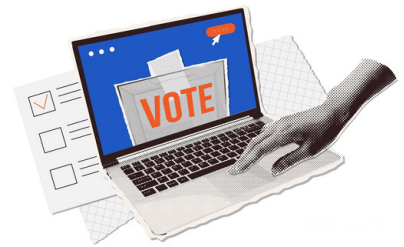
La dernière instance douanière consacrée au handicap remontait à 2017. Huit ans plus tard, le dialogue s'est enfin rouvert ce lundi 5 mai 2025, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, en présence de la cheffe de la mission ministérielle pour le Handicap ([lire ici la liminaire UNSA/CGC](#)).

### → UN LABEL HANDICAP EN DOUANE ?

En réponse à notre demande initiale concernant l'application de la Loi de 2019 pour la transformation de la FP (art. 93 sur le détachement promotionnel), le nouveau sous-directeur RH a précisé que la DGDDI était la seule direction du Ministère à avoir expérimenté ce dispositif. Cependant, nous constatons que son déploiement reste limité : trois promotions par détachement prévues pour 2025, une seule réalisée en 2024, et exclusivement pour un passage de la catégorie C à B. Or, les agents en situation de handicap concernent toutes les catégories : C, B, A et A+. Pour mieux intégrer cette problématique, **l'alliance UNSA-CGC a proposé la création d'un label handicap interne à la douane**, qui récompenserait les directions interrégionales les plus engagées sur le handicap. Cette idée a suscité un réel intérêt de la part du Président de l'instance.

### → ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 : UN ENJEU D'ACCESSIBILITÉ

L'alliance UNSA-CGC a également alerté l'administration sur les prochaines élections professionnelles de 2026. Suite à la demande de la Fédération CFE/CGC des services publics, la DGAFP a récemment intégré **un module de formation dédié à l'accessibilité de la communication** pour les employeurs publics et les syndicats. Objectif : garantir aux agents en situation de handicap un accès équitable à l'information et au vote. Une avancée modeste mais significative, et nous espérons que la douane saura saisir cette opportunité pour se conformer aux exigences inclusives.



### → LA DÉCLINAISON DE L'ACCORD MINISTÉRIEL

La chargée de mission Handicap du Ministère a présenté un état des lieux de l'accord ministériel sur le handicap, articulé autour d'un plan triennal (2024-2026). Mais alors que nous sommes en mai 2025, **la Douane tarde à passer à l'action** : elle se trouve encore à l'étape de discussion pour élaborer un plan directionnel censé être appliqué d'ici la fin de l'année. Une inertie préoccupante, alors qu'un nouvel accord ministériel pour l'après 2026 est déjà en ligne de mire.

Une réunion de suivi est programmée le 18 septembre 2025 à Bercy. L'accord, initialement doté d'un budget annuel d'un million d'euros, a vu cette enveloppe fondre de moitié. À cela s'ajoutent les fonds du FIPHFP, mais un risque plane : le budget 2024, n'ayant pas été intégralement consommé, pourrait être à nouveau amputé. **Une situation qui appelle à une mobilisation forte des dirigeants pour éviter de nouvelles coupes budgétaires.**

L'accord prévoit la mise en place d'un réseau pluridisciplinaire dans chaque direction. Forte de son réseau de 49 correspondants sociaux, la douane souhaite capitaliser cet atout en y adossant ce réseau disciplinaire en renforçant leur rôle de référent Handicap.

Nous avons d'abord proposer d'y **intégrer le réseau des psychologues**, un ajout pertinent pour garantir un accompagnement adapté, avant d'**alerter sur la charge de travail déjà conséquente des correspondants sociaux** qui ne saurait être ignorée : leur investissement mérite une reconnaissance accrue. En outre, une formation diplômante serait une avancée significative pour valoriser leur engagement.



Par ailleurs, le projet DUO-Day est inscrit dans les mesures de l'accord. Nous avons demandé si une expérimentation sur un poste en binôme à l'année avait été envisagée. **Notre objectif est clair : explorer toutes les pistes favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.** Un dispositif intéressant serait d'organiser le contrôle du fret express par exemple, avec un duo composé d'un agent porteur de handicap et d'un apprenti. Une approche innovante qui allierait inclusion et efficacité.

Enfin, les débats ont mis en lumière quatre axes stratégiques qui façonneront le futur plan d'action handicap de la DGDDI :

- Bilan, acteurs et recrutement ;
- Accueil et insertion professionnelle ;
- Maintien dans l'emploi et suivi ;
- Déroulement de carrière et mobilités.

En complément, la nécessité de rédiger un guide pratique et exhaustif sur le handicap a été soulignée. L'administration s'engage à en faire une priorité.

## AXE 1 : Bilan, Acteurs et Recrutement

L'administration annonce l'élaboration d'un **guide de recrutement**, finalisé fin 2024 à destination des pôles RH. Un outil essentiel, mais qui reste à voir dans sa mise en œuvre effective. Trois modes de recrutement ont été examinés.

### → MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 93 DE LA LOI DE 2019

Première direction à l'expérimenter au sein des MEF, il a nécessité la définition d'un **mode opératoire**. Les candidats doivent présenter un dossier détaillant leurs acquis professionnels avant de suivre un processus de sélection.

Trois promotions « article 93 » vers la catégorie B sont **en attente du visa** du contrôleur budgétaire (2 pour la DI HDF et 1 pour la DI AURA). Malgré la volonté affichée, nous sommes encore à un stade de **déploiement balbutiant**.

### → RECRUTEMENT PAR CONTRAT RQTH

Ce mode dérogatoire au recrutement concerne **18 recrutements en 2025** (7 en catégorie A et 11 en catégorie B), soit **6 % des postes ouverts au concours**. Un **cadre précis des postes** est nécessaire, avec une pré-localisation géographique. Cependant, ce type de recrutement reste fermé à la Surveillance.

Particularité importante : une fois titularisés, ces agents seront considérés comme recrutés par voie classique. À noter enfin : 3 postes ont été **localisés en Outre-mer**.

### → RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Un mode classique mais qui implique les différentes DI dans l'organisation matérielle par la **mise à disposition de salles et de surveillants**.

L'administration précise que **le handicap n'est pas forcément incompatible** avec les conditions de santé requises en Surveillance. Lorsqu'un agent développe un handicap au cours de sa carrière, il peut être **maintenu sur un poste aménagé**, le temps que sa situation médicale et administrative soit stabilisée, avant un traitement au cas par cas.

À noter que l'école communique, aux directions d'affectation des stagiaires en situation de handicap, une **fiche de liaison** pour anticiper leurs conditions de travail. Si la procédure est relativement **fluide pour les catégories A** (affectation connue 4 mois avant la fin du stage), elle est **plus complexe pour les catégories C et B**, du fait de délais bien plus courts.



**MERCREDI 07 MAI 2025**

**RT HANDICAP :**

**UNE PAROLE ENFIN LIBÉRÉE APRÈS 8 ANS DE SILENCE !**



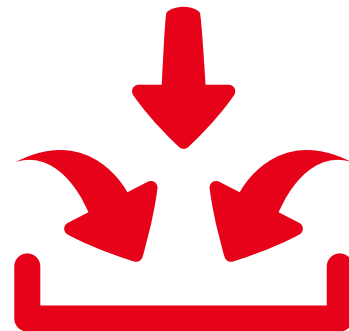
3/4

## AXE 2 : Accueil et Insertion

Pour rappel, la **déclaration du handicap demeure un acte volontaire** de l'agent. C'est uniquement sur cette base que l'administration peut engager des aménagements adaptés.

Concernant l'accueil et l'insertion, **l'UNSA et la CGC Douanes ont mis en avant une initiative prometteuse déployée dans le Val-de-Marne : « Le Café des Aidants »**. Ce dispositif facilite les échanges entre **agents du ministère** affectés dans le département et occupant un rôle d'aidant, leur permettant de partager leurs expériences autour de diverses thématiques. La DG salue cette initiative et s'engage à explorer son application à l'échelle de la Douane.

Sur la question des **aidants**, une problématique majeure demeure : certains agents **hésitent à solliciter leurs collègues** pour des dons de jours. Pour éviter cette difficulté, ne serait-il pas plus pertinent que **l'administration anticipe ces besoins en créant un pot commun** de jours, qui pourrait être fléché selon les situations ? Le président de l'instance a annoncé qu'une note officielle sera adressée prochainement à toutes les DI pour clarifier la gestion des dons de jours de congés.



## AXE 3 : Maintien dans l'emploi et suivi

Les **acteurs de la prévention doivent être les piliers de cet axe**, garantissant un accompagnement efficace et adapté aux besoins des agents.

### → L'ACCESSIBILITÉ AUX BÂTIMENTS : UNE EXIGENCE INCONTOURNABLE

Cette accessibilité est un enjeu central du maintien dans l'emploi. **Les solutions à coût zéro doivent être systématiquement privilégiées**. Par exemple, toute réunion incluant des agents en situation de handicap devrait impérativement être organisée dans une salle adaptée, quitte à passer une convention avec une direction sœur ou une autre administration pour trouver un lieu adéquat. Par ailleurs, **tout nouveau service créé doit être installé dans des bâtiments accessibles**, afin de prévenir toute exclusion liée à l'infrastructure.

### → ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE : UN DÉFI STRATÉGIQUE

La Douane exploite de nombreux applicatifs à destination des agents et des usagers. Consciente des enjeux, la SDSI s'est emparée de la question afin d'améliorer leur accessibilité. Dans cette perspective, l'UNSA-CGC Douanes met en avant l'exemple de la gendarmerie, qui a signé **une convention avec l'Union nationale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI)** pour garantir l'accès numérique à tous. Un modèle qui pourrait inspirer la Douane pour aller plus loin dans ses engagements.



AXE 4 : Suivi du déroulement de carrière et mobilités

Le handicap est **souvent évolutif** au cours d'une carrière, ce qui nécessite une approche flexible et adaptée. Il est impératif de rappeler avec force que :

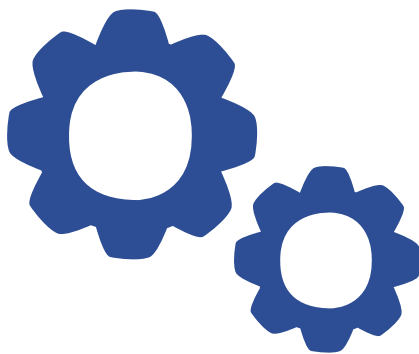
- **OUI**, un agent en situation de handicap peut **atteindre un niveau d'expertise élevé** ;
- **OUI**, sa **productivité** peut être tout aussi performante que celle de ses collègues ;
- **OUI AUSSI**, la **quotité de temps de travail** peut être **différente** ;
- **et NON**, cela ne doit **en aucun cas impacter son évaluation professionnelle** ni **brider son évolution de carrière** !

L'administration souligne d'ailleurs que ces principes méritent d'être constamment réaffirmés pour éviter toute forme de discrimination implicite.

→ **MOBILITÉS : UNE ÉQUITÉ À PRÉSERVER**

La Douane inscrit dans son règlement une **priorité subsidiaire de mutation pour les aidants**, une avancée notable. Cependant, elle est contrainte par le cadre législatif à ne pas leur attribuer plus de points que ceux prévus pour toute autre priorité légale. Enfin, une **attention particulière doit être portée aux promotions et mobilités des catégories A**.

Il est essentiel que ces dispositifs prennent pleinement en compte les réalités du handicap pour garantir des parcours professionnels fluides et équitables.



**Conclusion**

*Ce rendez-vous a permis, une fois encore, de dresser un diagnostic précis de la situation. Mais l'heure est désormais venue de passer à l'action. Dès le second semestre, la DG mettra à disposition un plan détaillé, offrant à chaque syndicat l'opportunité de l'amender et l'enrichir avant son déploiement. L'UNSA Douanes et la CGC Douanes sont pleinement engagées pour que ce passage de la parole aux actes soit une réalité.*

*La délégation UNSA-CGC Douanes tient à réaffirmer plusieurs points de vigilance indispensables :*

- **La charge de travail des correspondants sociaux**, qui doit être **évaluée avec justesse**, en prenant en compte à la fois son **poids opérationnel et émotionnel**.
- **L'importance de l'inclusion des Outre-Mers**, afin que les dispositifs ne se limitent pas à l'hexagone.
- **La nécessité de clarifier l'offre interministérielle, ministérielle et directionnelle**, pour garantir une lisibilité et une accessibilité optimales aux agents concernés.

**À présent, l'action doit primer. Les engagements doivent se traduire en mesures concrètes, garantissant une amélioration réelle et durable pour tous les agents concernés.**

