

LUNDI 5 MAI 2025

LA DOUANE DOIT LEVER LA BARRIERE DU HANDICAP (DECLARATION LIMINAIRE COMMUNE RT HANDICAP)



Traiter le sujet du handicap dans le milieu professionnel douanier est un élément majeur si l'on souhaite porter notre administration vers l'excellence.

Non seulement l'accueil et l'insertion en douane des personnes porteuses de handicaps sont devenus une nécessité au vu de l'engagement sociétal dans ce domaine, mais aussi, cela participe à remplir les objectifs d'efficacité fixés chaque année aux services des douanes.

A une période de moindre attractivité des métiers de la douane, il apparaît utile afin d'aligner les effectifs au prévisionnel, de ne pas se priver d'agents du fait d'un manque de volonté pour adapter le travail ou son environnement à un handicap.

De plus, certaines compétences ou expériences recherchées qu'elles soient d'ordre technique, réglementaire ou managériale pourront d'autant mieux être trouvées que les personnes porteuses de handicap ne seront pas exclues. Nous observons que le handicap survient aussi durant la carrière de l'agent. Du fait des progrès de la médecine, les protocoles de soins permettent, et s'en est heureux, d'allonger, comme c'est le cas pour les maladies neurodégénératives, l'espérance de vie, par conséquent aussi les années passées au travail. Il y a donc un intérêt supplémentaire à réaliser les ajustements nécessaires afin de proposer à ces agents une suite et une évolution professionnelle.

L'UNSA Douanes et la CGC Douanes demandent donc à ce que la douane lève la barrière du handicap !

Une méthode nous apparaît donc à privilégier si on veut progresser ; celle de l'accaparement de la problématique par les structures régionales.

En effet, dans la structure très pyramidale dans laquelle est organisée l'administration, il y a un risque à définir de bonnes intentions au niveau central, sans que pour autant cela suscite de réelles volontés à améliorer les choses au niveau local. Nous savons par d'autres expériences passées que la technique du ruissellement a ses limites.

Nous vous proposons donc de créer un label interne DGDDI que la DG décernerait à chaque DI lorsque celle-ci aurait atteint un certain nombre d'objectifs sur le sujet. Outre une prise de conscience locale, ce label permettrait une sorte d'émulation au niveau interrégional.

Dans ce cadre, l'UNSA Douanes et la CGC Douanes souhaitent que les axes suivants soient fixés comme objectifs pour chaque DI :

- *définir pour chaque poste le type de handicap compatible ;*
- *déterminer certains postes pouvant être assurés par un duo d'agents (valide/personne en situation de handicap) ;*
- *faire l'inventaire sur l'accessibilité des lieux de travail et du bâtimentaire et s'engager à faire un point annuel sur les améliorations réalisées ;*
- *garantir les aménagements de poste de travail ;*
- *organisation d'ateliers de discussions sous forme de « cafés des aidants » ;*
- *améliorer les conditions de transport des agents en situation de handicap ;*
- *fournir un bilan sur l'évolution de carrière des agents porteur de handicap ;*

Nous demandons sur ce dernier point à connaître le nombre d'agents ayant bénéficié de l'article 93 de la loi 2019 de transformation de la fonction publique qui permet de corriger le retard d'évolution de carrière.

Enfin, nous regrettons que cette RT se tienne un lundi, empêchant ainsi notre délégation de se retrouver en présentiel pour préparer la réunion en ajoutant des difficultés de transport. Nous réitérons notre demande de proscrire, pour la tenue des prochaines réunions, les débuts de semaine.

