

HANDICAP ET DOUANE DES PROMESSES ACCESSIBLES, MAIS PAS LES LOCAUX !

A L'OCCASION DE LA 28E ÉDITION DE LA SEMAINE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, LA CFDT DOUANE SOUHAITE METTRE EN LUMIÈRE LES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES PERSONNES PORTEUSES DE HANDICAP DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI. IL RESTE ENCORE BEAUCOUP DE TRAVAIL À FAIRE TANT SUR LE PLAN MATÉRIEL QUE SUR CELUI DES CONSCIENCES.

En 2023, la Douane compte 777 agents qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui représente un taux d'emploi direct de 6,35 %, supérieur à l'obligation légale de 6 %.

Malgré tout, ce chiffre cache des réalités diverses.

L'objectif poursuivi, au-delà de l'égalité des droits est le regard qu'on porte à la personne porteuse d'un handicap. **À la CFDT, nous sommes convaincus que chaque personne a droit à une place dans le monde du travail, quelle que soit sa situation.**

Pourtant, les personnes en situation de handicap continuent de faire face à des obstacles majeurs : préjugés, manque d'accessibilité, discriminations à l'embauche et la Douane n'échappe pas à ce constat. Dans le domaine il y a encore beaucoup à faire au sein de notre Administration ou la situation est très hétérogène selon les DR ou les DI.

NOS REVENDICATIONS POUR LES AGENTS DES DOUANES EN SITUATION DE HANDICAP :

1. Accessibilité des lieux de travail douaniers : Chaque site douanier (bureaux, brigades, centres de formation, postes frontières) doit être conforme aux normes d'accessibilité.

Les agents doivent pouvoir travailler dans des conditions adaptées, quelle que soit leur affectation.

2. Aménagements : La DGDDI doit garantir des conditions de travail adaptées : matériel ergonomique, véhicules aménagés, horaires adaptés, recours au télétravail en fonction des besoins spécifiques.

La CFDT rappelle qu'à partir de deux jours de télétravail le même équipement adapté doit être fourni à l'agent pour son télétravail à domicile.

Concernant le matériel, une solution doit être trouvée afin de lui livrer l'équipement chez lui (fauteuil).

3. Soutien des référents handicap : Chaque direction régionale douanière dispose d'un référent handicap : le correspondant social, formé et accessible, capable d'accompagner les agents dans leurs démarches et de sensibiliser les encadrants.

HANDICAP,
NOVEMBRE 2024



4. Égalité dans les parcours professionnels : Les agents des douanes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux mêmes opportunités de formation, de spécialisation (maîtrise, surveillance, etc.) et de mobilité professionnelle que leurs collègues valides. Pour les formations, nos collègues doivent pouvoir accéder à l'ENDLR ou l'ENDT et non se voir proposer un format visio.

Nous revendiquons une solution d'audio-description pour les visioconférences, depuis des années à l'instar de ce qui est fait à la DGFIIP.

Nous demandons que les agents promouvables sur la LA de B en A et l'exa pro A puissent rester dans leur direction.

5. Recrutement proactif dans la douane : La douane doit continuer de remplir son objectif de 6 % minimum d'agents en situation de handicap, avec un suivi rigoureux des affectations et des offres adaptées aux besoins spécifiques de notre administration.

POUR LES AGENTS DOUANIERS AYANT DES PROCHES EN SITUATION DE HANDICAP

La CFDT Douane rappelle que nombre d'agents doivent concilier leur mission de service public avec des responsabilités familiales complexes, notamment lorsqu'ils ont à charge un enfant ou un parent en situation de handicap. Ces situations nécessitent des mesures spécifiques dans notre corps de métier.

NOS REVENDICATIONS

1. Aménagement des horaires et affectations :

- ✎ Priorité pour des horaires adaptés ou fixes pour les agents notamment en surveillance.
- ✎ Priorité pour les affectations proches du domicile pour les agents ayant des proches handicapés.

2. Congés exceptionnels :

- ✎ Accès facilité et élargi au congé pour solidarité familiale ou au congé de présence parentale, avec maintien intégral de la rémunération.

3. Prise en compte des contraintes familiales dans les mutations :

- ✎ Les agents concernés doivent bénéficier d'un régime dérogatoire dans le cadre de la mobilité douanière, avec des priorités claires et transparentes.

4. Soutien psychologique et administratif :

Mise à disposition de services d'accompagnement pour les démarches administratives spécifiques liées au handicap d'un proche.

Renforcement du dispositif d'assistance psychologique dans les directions régionales.

5. Possibilité de changer de corps pour les C et les B

Art 93 de la LTFP de 2019 :

La DGDDI première direction du ministère s'engage à expérimenter ce dispositif en 2024 pour l'accès des agents C au corps des contrôleurs.

La CFDT demande aussi l'application de ce dispositif pour les agents B afin d'accéder au corps des inspecteurs.

La CFDT Douane revendique une administration douanière exemplaire en matière de gestion des situations de handicap.

Il est impératif que la DGDDI ne laisse pas les DR/DI gérer ce sujet à la petite semaine et prenne des mesures concrètes, harmonisées et ambitieuses pour que chaque agent, qu'il soit en situation de handicap ou aidant familial, puisse accomplir ses missions dans des conditions dignes, respectueuses et équitables.

NOUS APPELONS À UNE ACTION RAPIDE ET DÉTERMINÉE POUR CONSTRUIRE UNE DOUANE PLUS INCLUSIVE ET HUMAINE.

En attendant, la DGDDI vient d'annuler le seul GT sur le Handicap de l'année attendu depuis plusieurs années...

La campagne DGcom ne nous rend pas dupe. Le chemin sera long !

Peut-être que le sujet était-il plus en vogue durant les Jeux Paralympiques...

