



DOUANE

HANDICAP CONSTRUIRE L'INCLUSION, UN ACCORD MINISTÉRIEL AMBITIEUX

HUIT ANNÉES SE SONT ÉCOULÉES DEPUIS LE DERNIER GROUPE DE TRAVAIL, DURANT LESQUELLES NOS COLLÈGUES EN SITUATION DE HANDICAP ONT TROP SOUVENT ÉTÉ CONFRONTÉS À DES OBSTACLES D'INCOMPRÉHENSION, D'INACTION OU DE BLOCAGES ADMINISTRATIFS. ET CE, MALGRÉ DES OBLIGATIONS LÉGALES TOUJOURS EN VIGUEUR. AUJOURD'HUI, GRÂCE À UN PLAN HANDICAP MINISTÉRIEL AMBITIEUX ([CLIQUEZ ICI](#)), SIGNÉ PAR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES, LA DOUANE S'ENGAGE ENFIN À TRAITER CE SUJET AVEC L'ATTENTION QU'IL MÉRITE.

Nous saluons les avancées obtenues depuis 2017. Ils sont rendus possibles par l'engagement de nos collègues de RH4 et d'une équipe pluridisciplinaire qui a réuni d'autres bureaux de la DG et des acteurs de prévention impliqués avec qui la CFDT Douane collabore au quotidien. Mais nous en avons tous conscience, il reste encore beaucoup à faire pour faire évoluer les mentalités.

UNE DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE ADAPTÉE À LA DOUANE

La CFDT demande l'élaboration d'un plan Handicap spécifique à la Douane, prenant en compte nos particularités, avec une mise en œuvre concrète.

Les axes prioritaires identifiés sont :

- **Recrutement** : favoriser l'accès à la Douane pour les personnes en situation de handicap
- **Formation** : sensibiliser et former l'ensemble des agents et encadrants et donner l'accès à la formation à tous les agents RQTH (y compris les préparations au concours qui doivent être inclusives).
- **Insertion professionnelle** : accompagner l'intégration durable des agents.
- **Maintien dans l'emploi** : adapter les postes et les conditions de travail.
- **Promotion** : Depuis la loi de transformation de la fonction publique, un dispositif expérimental permet jusqu'en 2026 la promotion par détachement pour les agents en situation de handicap, sans concours.
 - En 2024, une promotion a été réalisée dans le corps des contrôleurs.
 - En 2025, trois promotions sont prévues (1 en Hauts-de-France, 2 en Auvergne-Rhône-Alpes).

Nous demandons la reconduction de la promotion de C en B et la réalisation de promotions de B en A avec postes à pourvoir sur place.

Nous insistons également pour que le volet « maladies professionnelles » et « accidents du travail » soit intégré, car ces situations et l'accompagnement dont elles doivent faire preuve sont de plus en plus fréquentes.

DES ENGAGEMENTS CONCRETS POUR UNE MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE

Trop de directions locales s'arrogent encore le droit de refuser des aménagements de poste, de repousser des dispositifs de compensation pourtant validés par les médecins du travail, ou pire, de laisser des collègues isolés sans accompagnement.

Cela doit cesser.

HANDICAP,
MAI 2025



LA CFDT EXIGE

- Que chaque direction interrégionale et régionale rendent annuellement compte en FS de la déclinaison locale du plan handicap.
- La **formation systématique et obligatoire** des encadrants et des collectifs de travail via des organismes spécialisés.
- Un **accompagnement renforcé des référents handicap**, avec un accès facilité aux formations diplômantes (DU).
- L'organisation effective d'une **Journée du handicap** dans toutes les entités douanières.
- Un **suivi médical et social rigoureux** des aménagements de poste, avec un contrôle à trois mois et une transmission aux instances compétentes. Nous exigeons une saisine systématique de l'ISST en cas de non-respect.
- L'**information systématique** des agents sur leurs droits dès leur affectation ou leur retour d'arrêt de travail.
- La **création d'un espace dédié** et la diffusion d'un Flash info Handicap à l'échelle nationale, regroupant toutes les mesures disponibles. ([Cliquez ICI](#) pour découvrir notre brochure sur les aides financières).
- Un **bilan chiffré annuel** des compensations versées, des moyens engagés et du recours aux nouvelles prestations (auxiliaires de vie, soutien psychologique, innovations technologiques, etc.).
- Le rétablissement d'un dispositif de type "**jours d'indisposition**" pour tous les agents RQTH et les proches aidants.
- La création d'une ASA spécifique pour les agentes atteintes d'**endométriose** ou de **troubles menstruels graves**, sur présentation d'un certificat médical.
- La mise en place de **groupes de travail avec des agents RQTH** concernant le choix du matériel pour les aménagements de poste, à l'instar de ce qui est fait pour l'habillement.

UNE VISION INCLUSIVE ET RESPECTUEUSE DES DROITS

Il est impératif d'en finir avec une approche compassionnelle du handicap. A l'heure où la fonction publique connaît une crise d'attractivité sans précédent, l'accueil des personnels RQTH est aussi un enjeu majeur ! Ce que nous revendiquons, ce sont des droits effectifs, des parcours professionnels respectueux et une organisation du travail réellement inclusive.

LA CFDT DOUANE CONTINUERA À ÊTRE VIGILANTE, EXIGEANTE ET FORCE DE PROPOSITIONS SUR CE SUJET.

POUR LA DOUANE, L'HEURE DE L'ACTION EST VENUE !

L'ÉGALITÉ NE SE PROCLAME PAS, ELLE SE CONSTRUIT. ENSEMBLE.

