

PLAN HANDICAP DOUANE : DES PROMESSES À CONCRÉTISER

UN PLAN AMBITIEUX, DES AVANCÉES NOTABLES, MAIS ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR.

La CFDT Douane tient en premier lieu à exprimer sa sincère reconnaissance aux collègues des sous-directions RH 2-3 et 4 et à la Mission Handicap pour la qualité du travail accompli dans l'élaboration de ce projet : « Plan d'action Handicap Douane 2024 ».

Il intégrera une large part des propositions défendues par la CFDT depuis plusieurs années.

Il convient désormais d'en assurer la mise en œuvre effective du plan au sein du réseau de la DGDDI. Le plus difficile commence maintenant !

DES AVANCÉES TANGIBLES ET ENCOURAGEANTES

Nous saluons plusieurs progrès majeurs inscrits dans ce plan comme la formation et l'outillage des encadrants, la structuration du réseau des référents handicap, la sensibilisation collective des équipes, vecteurs d'une culture commune de l'inclusion.

Le plan de la DGDDI s'inscrit dans la dynamique du plan ministériel ([ici](#)), ces mesures devront traduire un engagement réel pour une Douane plus inclusive, consciente des réalités vécues par ses agents en situation de handicap.

PASSER À L'ACTION : NOS EXIGENCES POUR UNE INCLUSION RÉELLE

Un pilotage dédié et exigeant

Le suivi de ce plan doit passer par la création d'un Comité de pilotage .

Ce comité aura pour mission d'assurer un suivi rigoureux des actions engagées, ainsi que de celles qui ne l'auraient pas été, au niveau régional, d'évaluer l'impact des mesures prises et garantir la continuité du dialogue.

Nous serons intransigeants sur cette demande.

Une politique de formation initiale et continue ambitieuse

Les agents en situation de handicap doivent bénéficier d'une **formation adaptée et accessible, notamment dans les écoles, avec un accompagnement individualisé et des moyens réels.**

Nous attendons également la mise en place de moyens dans les DI et DR, comme des salles adaptées (à l'accessibilité, au sous-titrage pour les visioconférences, etc.)

Un maintien dans l'emploi réellement opérationnel

La CFDT demande la mise en place d'une **prise en charge spécifique des déplacements liés au handicap**, qu'il s'agisse des trajets en formation, vers les écoles ou tout cadre professionnel, incluant un budget dédié pour l'agent et, le cas échéant, pour son accompagnant.

Elle revendique également la **fourniture d'équipements adaptés au handicap** ainsi qu'un **aménagement du télétravail** en fonction des besoins individuels.

Une reconnaissance élargie des proches aidants

La CFDT réclame une **extension des droits accordés aux proches aidants**, au-delà de la seule journée d'ASA prévue dans le plan ministériel, afin de mieux concilier vie professionnelle et obligations familiales.

PLAN HANDICAP
DOUANE,
NOVEMBRE 2025



Une politique de carrière inclusive

Les agents porteurs de handicap doivent pouvoir évoluer professionnellement sans entraves.

La CFDT milite pour des **promotions sans mobilité pour l'ensemble des catégories et des grades de l'AC1 aux IP**, en cohérence avec l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique. C'est déjà possible de C en B et de B en A (cette année). Sur proposition de la CFDT, la DG a accepté d'inscrire au plan d'action une réflexion pour tous les TA (ACPI, C1, CP, IR3 ...)

Le retour des "indispositions" dans la gestion RH

Le mécanisme des « indispositions » permettait de s'absenter du service en cas d'incapacité médicale temporaire. Il offrait ainsi une réponse souple, adaptée aux réalités individuelles et aux variations de l'état de santé.

Depuis la mise en place de la retenue de 10 % en cas de CMO et du jour de carence, nombre de collègues en situation de handicap se trouvent davantage fragilisés : leur parcours de soins nécessite parfois une journée d'absence ponctuelle, aujourd'hui lourdement sanctionnée.

La réactivation du mécanisme « indispositions » constituerait un geste de solidarité et de justice sociale, permettant d'éviter des situations d'exclusion ou de marginalisation.

RENFORCER LE RÉSEAU

Les référents handicap sont en règle générale nos collègues correspondants sociaux. Ils sont surchargés de travail.

La CFDT demande donc le renfort en effectif de ce réseau.

UNE APPROPRIATION À TOUS LES NIVEAUX

La réussite de ce plan repose sur l'implication de l'ensemble des acteurs :

les directions, les encadrants, les référents handicap, et bien sûr les agents eux-mêmes.

Nous voulons un plan vivant, suivi, évalué et doté de moyens, et non un document figé dans les tiroirs de l'administration.

C'est pourquoi, avant chaque comité de suivi, nous ferons un appel général afin que nous soient remontées toutes les difficultés que vous rencontrez au quotidien.

La CFDT Douane reste pleinement engagée et force de proposition pour transformer les intentions en réalisations concrètes.

NOTRE OBJECTIF EST CLAIR : FAIRE DE LA DOUANE UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL OÙ LE HANDICAP EST ACCOMPAGNÉ, RESPECTÉ ET N'EST PLUS UN FREIN !

