

DES INTENTIONS QUI DOIVENT DEVENIR DES ACTES

LA DOUANE ENTEND S'INSCRIRE DANS LA DYNAMIQUE DU PLAN HANDICAP ADOPTÉ PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES. **POUR LA CFDT DOUANE, UNE LIGNE EST CLAIRE : CE PLAN HANDICAP DOUANE NE DOIT PAS RESTER UN CATALOGUE D'INTENTIONS, IL DOIT CHANGER LA VIE PROFESSIONNELLE DES AGENTS CONCERNÉS.**

Le ministère de l'Économie et des Finances a adopté un plan Handicap ambitieux. La Douane entend s'inscrire dans cette dynamique, il est temps, car sur ces questions la DGDDI a encore du retard à rattraper. Nombre de nos collègues en situation de handicap nous font part régulièrement de leurs difficultés au travail et des moyens limités qui sont mis à leur disposition ou à la disposition des référents Handicap.

Le groupe de travail Handicap constitue l'aboutissement de près de trois années de travaux, avant une validation finale des engagements prévue le 9 avril 2026.

Pour la CFDT Douane, une ligne est claire : ce plan Handicap ne doit pas rester un catalogue d'intentions, il doit changer la vie professionnelle des agents concernés.

PLAN HANDICAP
DOUANE,
FÉVRIER 2026



CE QUE PRÉVOIT LE PROJET DE PLAN

Une boîte fonctionnelle Handicap à la DG

Création d'une boîte fonctionnelle Handicap nationale, permettant aux agents de signaler :

- Des situations de discrimination,
- Des refus d'aménagement de poste,
- Des blocages persistants.

Un outil indispensable, à condition qu'il soit identifié, réactif et suivi d'effets.

Un pilotage national : création d'un Comité de Suivi (COSUI)

La création d'un Comité de Suivi Handicap Douane (COSUI) est actée. Il garantira la mise en musique du plan, c'est un signal fort de l'implication de l'Administration car un COSUI la contraint.

Il sera chargé de :

- Suivre la mise en œuvre du plan,
- En évaluer les effets,
- Proposer des ajustements tout au long de la période 2026-2028.

C'était une exigence forte de la CFDT : sans pilotage, pas d'effectivité.

Chaque année, les CSA et Formations Spécialisées locaux devront également faire un point sur la déclinaison concrète des mesures dans les services.



DROITS SOCIAUX

UNE VIGILANCE ABSOLUE

La CFDT a exprimé une alerte forte sur les droits sociaux.

En effet les agents en situation de handicap et les proches aidants restent trop souvent pénalisés du fait :

- Des absences contraintes liées à leur état de santé, notamment dans le parcours de soin.
- De contraintes organisationnelles mal adaptées,
- Des effets persistants du jour de carence (les agents en situation de handicap continuent de subir des pénalités injustes liées à leur état de santé, l'inclusion ne peut pas se faire au prix de la précarisation).

La CFDT a exigé le retour des « Jours d'indispositions » : Une mesure simple, juste et protectrice, essentielle pour sécuriser les parcours professionnels et éviter les ruptures liées à la santé. Explication pour les plus jeunes : il s'agit de la possibilité 10 fois par an de poser une journée d'absence pour un événement qui serait lié à sa pathologie ou son parcours de soin.

Réponse de l'administration

L'administration propose des Autorisations Exceptionnelles d'Absence, laissées à l'appréciation des hiérarchies locales, avec un rappel à une application « bienveillante ».

Pour la CFDT, cette réponse reste insuffisante et inégalitaire, on sait très bien qu'il y aura sur ce point des blocages en local. Nous demandons que ces AEA passent dans la colonne des ASA de DROIT

De même, les agents de la Surveillance, exclus du télétravail et soumis à des contraintes opérationnelles fortes, ne peuvent plus rester les oubliés des politiques handicap. Ils doivent enfin disposer de mesures réellement adaptées à leurs missions et aux soucis de santé ponctuels ou fluctuants qu'ils rencontrent (endométriose, polyarthrite, diabète, maladies chroniques évolutives...).

ÉGALITÉ RÉELLE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Promotion et mobilité

La CFDT a rappelé que l'égalité réelle passe aussi par la carrière. L'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique, qui permettait un changement de corps par détachement, ne sera pas applicable cette année.

Les Lignes Directrices de Gestion douanières doivent évoluer pour intégrer pleinement ces dispositifs.

Nous demandons de réelles possibilités de promotion sans mobilité géographique, quel que soit la catégorie et notamment pour la catégorie A pour laquelle les contraintes de mobilité en changement de grade sont très fortes B en A, IR, IP).

Nous avons précisé la complexité de devoir déménager de logements déjà adaptés au handicap, mais aussi les difficultés induites par les suivis médicaux dans des centres dédiés, qui connaissent le parcours de soin de l'agent en situation de handicap

Sur ce point l'administration va essayer au cas par cas de permettre aux collègues de meilleures conditions mais elle ne s'engage pas outre mesure.

Fiches de poste

Les fiches de poste comporteront :

- L'indication explicite des temps partiels possibles,
- Une description plus précise des missions.

L'objectif est de sécuriser les parcours et d'éviter les non-dits à l'affectation.



FORMATION ET ACCESSIBILITÉ

La CFDT a demandé :

- Une prise en charge harmonisée des transports, y compris aériens (quand c'est plus simple pour la personne),
- La mise en place de navettes administratives entre écoles, gares et aéroports,
- La prise en charge systématique des accompagnants.

Aujourd'hui, les pratiques restent hétérogènes selon les directions, ce qui n'est plus acceptable.

OUTILS INFORMATIQUES UN RETARD PRÉOCCUPANT

Le constat est alarmant :

- Toujours aucun outil d'audiodescription,
- Absence de sous-titrage généralisé.

En 2026, il est anormal que la Douane ne garantisse pas l'accessibilité numérique de base.

La DG essaye de trouver une solution et va explorer des logiciels labellisés

AMÉNAGEMENTS DE POSTE DES DÉLAIS À ENCADRER

La CFDT a exigé :

- Un cadre clair et opposable,
- Des délais définis pour la mise en œuvre des aménagements de poste.

La DG s'est engagée à intervenir en cas de blocage pour ne pas laisser l'agent dans un poste non adapté où la seule solution alternative est souvent le congé maladie.

La CFDT sera particulièrement vigilante sur le respect de cet engagement.

MOYENS HUMAINS ALERTE SUR L'ÉPUISEMENT

Les référents handicap, les services RH et RH4 sont au cœur du dispositif. Leur investissement est réel, mais leurs moyens sont largement insuffisants.

Sans renforts humains et organisationnels, le réseau s'essouffle, les risques d'épuisement professionnel augmentent, l'efficacité du plan est menacée.

LA CFDT A RAPPELÉ QUE LA DOUANE SE DOIT D'ÊTRE EXEMPLAIRE ET QUE C'EST LOIN AUJOURD'HUI D'ÊTRE LE CAS ! L'INCLUSION N'EST NI UN SUPPLÉMENT D'ÂME, NI UNE OPTION : C'EST UN DROIT.