



Handicap : 20 ans pour une prise en charge ?!



Sommaire

| | | |
|--|--|-----------------------|
| | Communiqué / Résumé | <i>page 2</i> |
| | Compte-rendu | <i>pages 3 à 13</i> |
| | → Introduction : A) Historique ; B) Participation ; C) L'accord ministériel (2024-2026) | <i>pages 4 et 5</i> |
| | → I – Politique du handicap en Douane : A) Bilan ; B) Acteurs ; C) Recrutement | <i>pages 6 à 8</i> |
| | → II – Accueil et insertion : A) Doctrine ; B) En écoles ; C) Télétravail ; D) Proches aidants | <i>page 9</i> |
| | → III – Maintien dans l'emploi et suivi : A) Statistiques ; B) Approche ; C) Modalités ; D) Accessibilité numérique ; E) Accessibilité bâtiminaire ; F) Invalidité ; G) Durabilité | <i>pages 10 et 11</i> |
| | → IV – Suivi du déroulement de carrière et mobilité : A) Doctrine ; B) Modalités | <i>page 12</i> |
| | → Conclusion | <i>page 13</i> |
| | Annexe : déclaration liminaire | <i>pages 14 à 17</i> |
| | Lexique | <i>pages 18 et 19</i> |



Handicap : 20 ans pour une prise en charge ?!



20 ans depuis la Loi, sans déclinaison en tant que telle...

20 ans, c'est le délai attendu par la « haute » administration de la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI)... **pour commencer à élaborer un plan d'action** sur le handicap après la loi du 11 février 2005. Il était temps !

La dernière fois qu'un groupe de travail (GT) s'est tenu à la Direction générale, c'est en **2017**.

Il y a 8 ans : une paille !

Depuis, il n'y eut plus rien !

Hormis, pour chaque syndicat, un entretien en distanciel de 1h à 2h avec l'inspection des services (IS) en 2021, sans qu'aucune nouvelle n'ait été donnée depuis...



... La DG avait donc du pain sur la planche !

Des éléments de doctrine, se voulant rassurants, nous sont annoncés :

- enjeu majeur (p9)
- souhait d'une évolution de carrière optimale (p12)...

La statistique confirme parfois ces annonces : comme au niveau de la prise en charge des aménagements de poste (pp 9-10).

De même, au sein de la Direction nationale du recrutement et de la Formation professionnelle (DRFP), **un effort est effectué en matière d'accueil et de formation initiale.**

Mais tout n'est pas parfait, loin s'en faut !

- Les statistiques en matière d'emploi sont très lacunaires et nos calculs ne se recoupent pas avec ceux communiqués par la DG (p8) !
- Les collectifs de travail sont souvent laissés à eux-mêmes, sans effectifs suffisants, sans formation ni moyens bâtimentaires et numériques adaptés.
- En matière de promotion, le taux de candidature et de promotion par liste d'aptitude des personnes invalides est 3 à 6 fois inférieur que celui des personnes valides !

Deuxième tour de chauffe au 2^e semestre. La DG transmettra une trame de plan d'action aux syndicats, qui pourront l'amender.

Les autorités douanières ont intérêt à ne pas délaissé le sujet pendant deux nouvelles décennies...



Compte- rendu



20 ans pour ... une prise en charge ?!

Introduction



A) Historique : *20 ans d'efforts ?*



1°) Niveaux interprofessionnel, ministériel et directionnel : *3 rythmes !*

Loi : *20 ans déjà !*

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances (EDC) des personnes en situation de handicap¹ vient de fêter ses 20 ans.

Bercy : *un accord en 2024...*

L'accord ministériel sur le handicap a quant à lui été signé unanimement par toutes les organisations syndicales (OS) le 21 juin 2024.

...DGDDI : *0 GT depuis 8 ans !*

Pour autant, au sein de la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI), le dernier groupe de travail (GT) relatif au handicap remonte au 13 juin 2017 !



2°) Focale en Douanes : *au-delà de la com', d'énormes besoins !*

Nous aurions pu espérer que la direction générale s'empare du sujet beaucoup plus tôt, d'autant plus que l'Inspection des Services (IS) a réalisé un audit en 2021.

Retard masqué par...

... de la communication !

Cela fait donc 8 ans que nous attendions que la DGDDI s'empare réellement de cette thématique et agisse en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Car pour l'instant, les faibles progrès intervenus sont dans les actions de communication, notamment avec le DUODAY.

Cadre légal : non respecté, trop régulièrement !

SOLIDAIRES constate trop souvent des manquements à l'application des textes réglementaires. Les cas de refus d'aménagements de postes sur prescription du médecin du travail sont trop nombreux. Il s'agit :

- *au mieux d'une méconnaissance réglementaire ;*
- *au pire c'est un déni, voire un mépris de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) de la part de certaines directions.*
- *Et c'est sans parler du manque d'accompagnement des agents RQTH et des collectifs de travail.*



B) Participation : *diverse et transverse*

Pour cette réunion technique, présidée par M. Pascal PIQUOT, nouveau sous-directeur Ressources Humaines (SD-RH), **la pluralité des référents de la « haute » administration est réelle**, c'est à relever.

Ainsi sont représentés les 5 bureaux de la SD-RH :

- dialogue social et déontologie, discipline (RH1) ;
- Recrutement, pilotage des emplois et formation (RH2) ;
- Gestion des carrières et des parcours professionnels (RH3) ;
- Qualité de vie au travail et action sociale (RH4) ;
- Rémunération, données et projets RH, pilotage du Centre de services des ressources humaines -CSRH- (RH5).

Sont également présents :

- le chef de la Direction nationale du Recrutement et de la Formation professionnelle (DNRFP),
- ainsi que la cheffe de la mission ministérielle handicap.

¹ Sources :

- dossier législatif : <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000017759074/>

- loi : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/>



C) L'accord ministériel handicap (2024-2026) : *un an déjà !*

Cela fait un an que l'accord ministériel 2024-2026 pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) est entré en vigueur.



1°) Périmètre des mesures

Venant compléter les mesures prévues par le précédent plan d'action triennal 2020-2022, cet accord ambitieux prévoit des mesures complémentaires pour :

- le recrutement,
- la formation,
- le maintien dans l'emploi
- et le déroulement de carrière des PSH.



2°) Un accent mis sur la formation aux différentes situations de handicap

L'accompagnement et la formation des encadrants et des collectifs de travail, la professionnalisation du réseau des référents handicap participent à développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi des PSH, que le handicap soit :

- visible ou invisible,
- physique, sensoriel, cognitif, mental, psychique,
- conséquences d'une maladie invalidante,
- troubles du neuro-développement.



3°) Les actions déjà mises en œuvre

L'accord est déjà mis en œuvre au ministère via certaines mesures et actions, l'agent se situant au cœur du dispositif :

- le ministère finance par exemple des équipements en sus de ce qui est pris en charge par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique (FIPHFP) ;
- élaboration d'un livret d'accueil à l'attention des services qui accueillent un agent RQTH ;
- généralisation de l'accompagnement du collectif de travail, avec l'accord de l'agent (il y a eu 3 actions en 2024) ;
- initiation à l'apprentissage de la langue des signes ;
- formation des référents handicap, par l'augmentation de leur formation annuelle handicap, 3 jours au lieu de 2, par la possibilité de s'inscrire à un diplôme universitaire professionnalisant (DU référent handicap) ;
- mise en place de la plateforme de premier niveau INFOHANDICAP à la fois numérique et téléphonique ;
- octroi d'une journée d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour l'agent devant initier ou renouveler sa RQTH ;
- octroi d'une journée d'ASA pour la formation de l'agent qui est en situation de proche aidant.

Pour SOLIDAIRES :

- *ces mesures marquent une avancée certaine.*
- *Toutefois, une seule journée d'ASA pour initier ou renouveler la RQTH est insuffisante car faire reconnaître son handicap peut s'avérer être un vrai parcours du combattant. Les dossiers sont instruits au niveau départemental et selon les handicaps et les MDPH (Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées), le processus est long.*



4°) La déclinaison

Le sous-directeur RH annonce la déclinaison en douane avec la mise en place d'un plan d'action Handicap, en concertation avec les organisations syndicales.

Commentaires

Pour SOLIDAIRES Douanes, l'intention est louable et peut-être qu'enfin en douane, les actes vont s'associer aux paroles.

Structuration

Le plan d'action sera construit autour de 4 axes :

- le recrutement
- la formation
- l'insertion professionnelle
- le maintien dans l'emploi



I – Politique du handicap en douane



A) Bilan



1°) Taux d'emploi : *officiellement bien (6,35%) ! Mais peut-être moins (4,35%) !*

Selon la sous-direction RH, le **taux d'emploi des PSH en douane** était de 6,59 % en 2024, soit supérieur au taux légal (6%). Depuis 2023, avec ses 6,35 %, la douane répond donc à son obligation légale, échappant ainsi à l'amende.

Impératif: ne pas infléchir

la moyenne ministérielle !

Savoir que les administrations qui ne jouent pas le jeu font baisser le taux du ministère pourrait facilement faire mieux comprendre la campagne « déclarer son handicap ».

Sans doute voyons-nous le mal partout, mais s'il n'y avait pas cette obligation légale, pourquoi la DGDDI se réveillerait maintenant alors qu'elle a plutôt fait preuve d'inertie depuis 20 ans ?

Sociologie :

pas seulement au recrutement !

Par ailleurs, si le sous-directeur RH s'interroge sur comment maintenir et renforcer la dynamique de recrutement des PSH, peut-on réellement parler de dynamique de recrutement ?

N'oublions pas que parallèlement aux recrutements de personnes handicapées, il y a les agents recrutés par la voie normale du concours et qui deviennent RQTH en cours de carrière suite :

- à un accident de service,
- un accident de vie
- ou une maladie invalidante.

Différence de calcul

SOLIDAIRES a demandé à la sous-direction RH des explications sur les chiffres qui entrent dans le calcul du taux d'emploi car nous ne trouvons pas les mêmes résultats (777 agents en situation de handicap pour 16546 effectifs globaux, cela fait 4,7 % et non 6,35%).

Pas de réponse de la DG à ce stade.



2°) Communication : *création d'un dossier synthétique !*

S'agissant de la communication, nous insistons sur le fait que les informations doivent aller vers l'agent de manière fluide, car comme le souligne le sous-directeur RH, le handicap est bien l'affaire de tous et ce sont bien des équipes pluri-disciplinaires qui interviennent.

Disposer des informations sur l'intranet ministériel *Alizé* n'est pas suffisant.

Notre demande : mise à disposition d'un dossier

SOLIDAIRES demande la mise à disposition d'un dossier synthétique :

- avec tous les formulaires et les procédures
- qui doit pouvoir être accessible à tous les agents, quelle que soit leur situation avec les modalités spécifiques à leur territoire,
- et exposant toutes les aides à disposition pour les coordonner dans le temps (sécurité sociale, mutuelle, action sociale, FIPH)

Réponse :

avis favorable.

La DG accède à notre demande.

Elle va mettre en place un guide qui se voudra pratique.



B) Acteurs – référents handicap : *il leur faut les coudées franches !*

Ce sont les correspondants sociaux et correspondantes sociales (CORSO) qui ont été nommés à la fonction de **réfèrent handicap**. Ils sont actuellement 49. Mais ils sont déjà bien occupés et ne peuvent pas tout faire !

Notre revendication : 1 personne référente, dédiée, par direction !

Pour SOLIDAIRES, le réfèrent Handicap doit être une personne :

- autre que le correspondant social,
- à temps plein ou partiel,
- avec une solide formation en psychologie et sur tous les types de handicap.

À défaut, le CORSO doit pouvoir disposer d'une quotité de travail définie exclusivement au handicap.

Lettre de mission

Nous apprenons que la lettre de mission du réfèrent handicap va être actualisée. Les organisations syndicales en demandent communication.

Nous avons précisé que certaines directions souffrent d'un manque de coordination entre les acteurs de sensibilisation de l'inclusion du handicap dans les services.

Crédits

Concernant les crédits de la formation spécialisée (FS) santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), la personne Assistante de prévention (AP) devrait pouvoir jongler avec les crédits FIPHFP avant d'entamer ceux de la FS et ainsi intégrer le plan d'action handicap dans toutes ses dimensions.



C) Recrutement : *il y a du boulot !*



1°) Présentation : *des spécificités à appréhender*

Le **recrutement** des personnes en situation de handicap (PSH) se fait de plusieurs manières :



a) La voie contractuelle

Nombre : 18 contrats signés en 2025, soit 7 agents contractuels de catégorie A et 11 de catégorie B).

Double cadre :

- **Temporel** : Le contrat couvre la période de formation statutaire initiale et peut donner lieu à la titularisation du candidat s'il satisfait au cycle de formation.
- **Spatial** : la particularité est que ce recrutement est :
 - géographiquement pré-localisé
 - et pour l'instant ne concerne que la branche Administration générale et Opérations commerciales (AG-CO).

Commentaires

- **Handicap ≠ inaptitude** : *SOLDAIRES rappelle que le handicap étant divers, il doit être distingué des critères d'aptitude à la branche Surveillance (SURV). Car oui, un agent RQTH peut aussi être apte à la SURV.*
- **Visibilité région par région** : Les organisations syndicales demandent communication d'une cartographie.
- **Visibilité des « sorties »** : *SOLIDAIRES demande également le tableau des titularisations, des non titularisations et des rétrogradations.*



b) La voie du concours

Cadre réglementaire : Le code général de la fonction publique (CGFP, article L352-3)² prévoit un aménagement des épreuves (tiers-temps, mise à disposition d'un secrétaire...) pour les personnes en situation de handicap.

Conditions requises : Le candidat doit pour cela fournir un certificat médical d'un médecin agréé qui précise la nature des aides et des aménagements nécessaires.

Commentaires :

- **Question** : *Si le passage devant un médecin agréé se comprend pour les candidats externes ou les agent venant de déclarer leur RQTH, cela est-il vraiment nécessaire pour les internes dont la RQTH est déjà connue ?*
- **Précision** : *En amont de cette réunion technique, SOLIDAIRES avait saisi la sous-direction RH sur la pertinence de renvoyer un agent interne devant un médecin agréé avant chaque épreuve de concours alors que :*
 - *sa situation est bien connue de la DG,*
 - *que son état ne peut pas s'améliorer*
 - *et que la RQTH lui a été délivrée à vie.*

- Réponse DG :

Le sous-directeur RH nous informe que la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) a été saisie via le Secrétariat Général (SG) de Berçy. Il n'y a plus qu'à attendre...



c) Outre-mer

- **Intervention** : *SOLIDAIRES a soulevé les particularités de l'Outre-Mer.*
- **Précision** : *En effet, sauf dans les départements et régions d'Outre-mer (DROM) qui fonctionnent comme la France hexagonale, les Collectivités d'Outre-Mer (COM) ont un statut et des démarches spécifiques qui complexifient la prise en charge des situations de handicap.*

- Demande :

En application du principe de continuité territoriale, cet aspect doit être pris en compte dans le plan d'action.

² Disponible ici : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044426492/2024-05-12

% 2°) Statistiques : des données bienvenues, mais pour beaucoup non consolidées... voire manquantes !

| Mode de recrutement | Catégorie | Genre | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 (prévisionnel*, sauf pour contractuels) | Total |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---|--------------------------|
|  Voie contractuelle <i>Nota bene : ce tableau indique les personnes recrutées, sans tenir compte des éventuelles démissions ou titularisations</i> | A | Femmes (F) | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 24 |
| | | Hommes (H) | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | - | 4 | 1 | 16 |
| | | Sous-total | 6 | 7 | 7 | 2 | 4 | 2 | 7 | 5 | 40 |
| | B | Femmes (F) | 1 | 7 | 5 | 3 | 3 | 4 | 6 | 7 | 36 |
| | | Hommes (H) | 2 | 3 | 9 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| | | Sous-total | 3 | 10 | 14 | 5 | 5 | 9 | 10 | 10 | 66 |
| | C | Femmes (F) | 1 | 2 | 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 20 |
| | | Hommes (H) | - | 1 | 6 | 1 | - | - | - | 1 | 9 |
| | | Sous-total | 1 | 3 | 15 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 29 |
| | Ensemble A, B, C | Femmes (F) | 7 | 14 | 17 | 6 | 6 | 8 | 10 | 12 | 80 |
| Hommes (H) | | 3 | 6 | 19 | 4 | 5 | 5 | 8 | 5 | 55 | |
| Total | | 10 | 20 | 36 | 10 | 11 | 13 | 18 | 17 | 135 | |
|  Apprentis | A | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 1* | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | - | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 1* | |
| | B | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 1* | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | - | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 1* | |
| | C | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | - | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | - | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | - | |
| | Ensemble A, B, C | Femmes | Non communiqué (NC) | | | | | | | 2* | 12 ? |
| Hommes | | Non communiqué (NC) | | | | | | | - | | |
| Total | | NC | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2* | | |
|  Titulaires | A | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 70 | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 66 | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 136 | |
| | B | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 172 | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 201 | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 373 | |
| | C | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 94 | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 96 | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 190 | |
| | Ensemble A, B, C | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 336 | NC |
| Hommes (H) | | Non communiqué (NC) | | | | | | | 363 | | |
| Total | | NC | 699 | | |
|  Total (dont stagiaires) <i>Source : rapport social unique (RSU) 2023, bureau RH5.</i> <i>BOETH : bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés</i> | A | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 75 | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 68 | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 143 | |
| | B | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 183 dont 2 stagiaires* | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 204 | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 387 dt 2 stagiaires* | |
| | C | Femmes (F) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 96 dont 1 stagiaire* | NC |
| | | Hommes (H) | Non communiqué (NC) | | | | | | | 98 dont 1 stagiaire* | |
| | | Sous-total | Non communiqué (NC) | | | | | | | 194 dt 2 stagiaires* | |
| | Ensemble A, B, C | Femmes (F) | NC | 354 dont 3 stagiaires* | Moyenne 2017-2024 |
| Hommes (H) | | NC | 370 dont 1 stagiaire* | | |
| TOTAL | | 864 / 17 004 | 873 / 17 231 | 883 / 17 398 | 868 / 17 164 | 790 / 16 748 | 623 / 16 626 | 777 / 16 546 | 724* / 16 535 | 800 / 16 906 | |
| Taux Selon DG | | 5,14% | 5,13% | 5,12% | 5,06% | 4,72% | 5,17% | 6,35% | 6,59% | NC | |
| BOETH SOLIDAIRES | | 5,08% | 5,07% | 5,07% | 5,06% | 4,72% | 3,75% | 4,70% | 4,38% | 4,73% | |



II – Accueil et insertion professionnelle des personnes en situation de handicap



A) Doctrine : *enjeu majeur*

Officiellement :

Selon les documents de travail, l'accueil et l'inclusion des PSH constituent un *enjeu majeur* de la politique RH de la DGDDI.

Officieusement :

Nous avons toutefois remarqué dans notre déclaration liminaire que le handicap ne fait toujours pas partie de la stratégie, n'apparaissant tout simplement pas dans le projet « Douane 2030 » présenté par le directeur général, Florian COLAS, aux OS le 7 février dernier.



B) Ce qui est fait en écoles : *du concret et des fiches !*

Plan d'action & fiches de synthèse

Un plan d'action Handicap a été lancé en 2024 à l'Ecole nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR), comprenant :

- un livret d'accueil adapté,
- un accueil « handi-accueillant »,
- une rencontre avec la référente handicap,
- des aménagements pédagogiques,
- Pour les cours présentant une charge cognitive importante, des fiches de synthèse sont élaborées par les formateurs.

Les OS demandent au directeur de la DNRFP de systématiser les fiches de synthèse des formations, même si cela représente un surplus de travail pour les formateurs.

Fiche de liaison

Une fiche de liaison en sortie d'école est mise en place et recense les adaptations planifiées et effectives pendant la scolarité et les préconisations du médecin du travail.

SOLIDAIRES a demandé que cette fiche de liaison puisse bénéficier à tous les stagiaires quel que soit leur recrutement afin de faciliter la continuité de la prise en charge sur les aménagements de poste.



C) Télétravail et formations en distanciel

Intervention et demande

SOLIDAIRES précise que ces modes doivent demeurer le choix de l'agent et ne doivent pas être une solution de facilité pour l'administration. Nous demandons que tout soit mis en place pour favoriser une participation en présentiel et pour favoriser l'inclusion dans le collectif de travail. Cela peut passer par la prise en charge :

- d'un taxi,
- d'un accompagnant extérieur, etc.

Réponse

Le directeur de la DNRFP déclare d'ailleurs qu'il préfère une participation en présentiel aux formations. *SOLIDAIRES demande une enquête auprès des exclus de la formation.*



D) Proches aidants

La situation des proches aidants doit aussi être prise en compte dans le plan d'action.

Il est demandé que le dispositif des dons de jours de congés soit réexpliqué et l'idée est émise de la création d'un espace d'échanges de type « café des proches aidants ».



III – Maintien dans l'emploi et suivi de la situation de handicap



A) Statistiques : *prise en charge en augmentation !*



1°) Historique des aménagements de poste

| Item | Années | | | | | | | Total 7 ans (2017-2023) | |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|--------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | | |
| Prise en charge FIPHFP | Visuel | 12 467,71 € | 3 970,91 € | 7 147,77 € | 634,00 € | 20 158,97 € | 6 543,35 € | 5 930,75 € | 56 853,46 € |
| | Auditif | 443,00 € | 220,00 € | 0,00 € | 690,00 € | 452,68 € | 3 918,80 € | 1 780,00 € | 7 504,48 € |
| | Moteur/sensoriel | 3 733,51 € | 12 566,72 € | 17 169,54 € | 11 934,23 € | 14 322,28 € | 26 993,05 € | 48 151,90 € | 134 871,23 € |
| | Autres | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 1 600,00 € | 7 779,00 € | 9 379,00 € |
| | sous-total | 16 644,22 € | 16 757,63 € | 24 317,31 € | 13 258,23 € | 34 933,93 € | 39 055,20 € | 63 641,65 € | 208 608,17 € |
| Prise en charge DGDDI | 957,91 € | 2 071,52 € | 1 277,52 € | 3 180,06 € | 3 815,01 € | 6 323,72 € | 11 586,56 € | 29 212,30 € | |
| Total aménagement poste | 17 602,13 € | 18 829,15 € | 25 594,83 € | 16 438,29 € | 38 748,94 € | 45 378,92 € | 75 228,21 € | 237 820,47 € | |

2°) Prestations de la mission handicap ministérielle 2023-2024

| Prestations | Nombre d'agents | | Montant | | | | | | Accord handicap | |
|---|-----------------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | des prestations | | prise en charge | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | FIPHFP | | MEF | | 2023 | 2024 |
| Prothèses auditives | 15 | 11 | 46 262 € | 32 761 € | 18 418 € | 13 764 € | 0 € | - | - | - |
| Fauteuils | 2 | 3 | 8 620 € | 20 549 € | 7 239 € | 14 330 € | 0 € | - | - | - |
| Autres dispositifs (auxiliaire de vie, bilan de compétence) | 2 | / | 3 850 € | - | 0 € | - | 0 € | - | - | - |
| Transports adaptés | 6 | 7 | 24 615 € | 34 560 € | 12 875 € | 19 326 € | 11 739 € | 15 234 € | - | - |
| Immobilier | 2 | 1 | 4 352 € | 0 € | 0 € | 0 € | 4 352 € | 0 € | - | 10 000 € |
| Total | 27 | 22 | 87 699 € | 87 870 € | 38 532 € | 47 421 € | 16 091 € | 15 234 € | - | 10 000 € |



B) Approche : aménagement de poste & organisation du travail !

1°) Présentation

Ce qui est très intéressant, c'est de voir écrit noir sur blanc que l'**aménagement du poste** (mobiliier ergonomique, qui met souvent du temps à arriver, outillage adapté, logiciels spécifiques...) doit être complété par une réflexion sur l'**organisation du travail** :

- il s'agit d'adapter les tâches ou les horaires afin de tenir compte du handicap...
- ...tout en préservant l'efficacité collective !

2°) Commentaires

C'est une grande avancée si la direction générale peut faire entendre raison à ceux qui ignorent le handicap et se prennent pour des médecins.

Il faudra plus que de la pédagogie pour que le « levier managérial » soit déterminant et soit en mesure :

- d'aménager la charge de travail de façon équitable,
- de gérer les absences éventuelles (congrés maladie, soins),
- de maintenir la cohésion de l'équipe
- et joue son rôle de soutien moral et organisationnel.



C) Modalités : une mobilisation des différents acteurs !

Le plan d'action prévoit une approche collective au service d'un accompagnement individualisé.

Le dispositif d'accompagnement global mobilise :

- le médecin du travail,
- le référent handicap,
- le service des ressources humaines,
- l'encadrement de proximité
- et le collectif de travail.

Focale spéciale sur le télétravail

(TT) : le TT peut faire partie de l'aménagement du poste, mais :

- il n'est pas une fin en soi,
- ne doit pas aboutir à l'isolement
- et doit rester le choix de l'agent.



D) L'accessibilité numérique

Présentation : L'un des enjeux est l'accessibilité numérique. 19 applications douanières ont été auditées depuis 2024.

Triple demande syndicale :

- **Transparence :** Les OS demandent communication de la liste des 19 applications.
- **Élargissement aux applications communautaires :** SOLIDAIRES demande que soient aussi prises en compte les applications européennes qui remplacent peu à peu les applications nationales comme en dédouanement :
 - *Trader Portal - Customs Decisions System (TP-CDS), en français Portail opérateurs – Système de décisions douanières (PO-SDD) ;*
 - *European Binding Tariff Information (EBTI), en français Renseignement tarifaire contraignant européen (RTCE) ;*
 - *Proof of Union Status (PoUS), en français Preuve du statut des marchandises de l'Union (PSU) ;*
 - *etc).*
- **Préparer le vote en ligne :** Cette accessibilité devra aussi être prise en compte pour les élections professionnelles de 2026.



E) L'accessibilité bâimentaire : *la grande oubliée !*

Interpellation : *SOLIDAIRES regrette que l'accessibilité bâimentaire n'apparaisse pas dans le plan d'action.*

Réponse : Par ailleurs, la cheffe de la mission ministérielle handicap nous indique que le FIPHP (Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique) se désengage financièrement peu à peu de l'accessibilité bâimentaire, ce sera donc à l'administration de financer les travaux.

Besoins

Le cas des projets immobiliers est soulevé pour anticiper :

- les besoins des personnels reconnus RQTH
- les aménagements nécessaires pour ceux à mobilité réduite tels que les parkings dédiés à proximité, avec une marge supplémentaire à prendre en compte pour les usagers et les opérateurs en ayant besoin.

Illustration

Le projet d'agrandissement du port autonome de Papeete a été mis en exemple pour signifier une préoccupation solidaire des collègues concernés envers les personnes à mobilité réduite venant au bureau des douanes.



F) L'invalidité : *l'autre grande oubliée !*



1°) Présentation : *un fait générateur à prendre en compte !*

Interpellation :

Pour SOLIDAIRES, un autre point devra être pris en compte : les personnes en invalidité.

Explication :

En effet, avec la réforme de la Prestation Sociale Complémentaire (PSC) invalidité versant État employeur qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027 :

- la retraite pour invalidité disparaîtra peu à peu ...
- et sera remplacée par les pensions d'invalidité catégories 1, 2 et 3, comme dans le secteur privé.



2°) L'axe d'action : *soutenir les collectifs de travail dans le besoin !*

Besoin :

En matière d'accompagnement, les collectifs de travail ne peuvent pas rester livrés à eux-mêmes.

Selon la nature du handicap, ils ont besoin d'un accompagnement spécifique pour :

- comprendre le handicap,
- savoir comment gérer les difficultés de l'agent,
- ce qu'il faut faire, ne pas faire...

Constatation :

Trop souvent des services déjà sous tension se retrouvent démunis. Pourtant, il paraît qu'en Douane on est bon dans l'accompagnement...

Proposition :

SOLIDAIRES suggère au sous-directeur RH de se rapprocher si besoin de la sous-direction Commerce international (COMINT).

Cela fait un bon moment que la Douane met tout en œuvre pour accompagner de manière optimale les entreprises.

Il est regrettable que l'administration ne mette pas autant le cœur à l'ouvrage quand il s'agit de ses agents.



F) La durabilité : *bonne idée à creuser !*

La DG souhaite mettre en place une **politique d'inclusion durable**.

Nous ne remettons pas en cause la bonne intention. Mais il faudra plus que de la pédagogie et de la sensibilisation.

Le handicap dérange encore et si le plan d'action se résume à des mesures sur le papier, la situation ne s'améliorera pas. Il faudra :

- *établir un bilan annuel de la mise en œuvre*
- *et sanctionner les directeurs qui passent outre.*



IV – Suivi du déroulement de carrière et mobilité des agents en situation de handicap en douanes



A) Doctrine DG

Présentation

Pour le sous-directeur RH, une personne en situation de handicap doit avoir une évolution de carrière optimale.

Il souhaite favoriser l'évolution réelle de carrière des agents RQTH.

Commentaires

Nous approuvons, mais la DG devra faire des efforts sur les modalités de promotions. Nous avons constaté que sur 4 ans :

- *pour la liste d'aptitude (LA) de C en B, un seul agent RQTH a été promu (taux de candidature et de promotion 3 fois inférieur à celui des agents valides) ;*
- *pour la liste d'aptitude de B en A, le taux de candidature des agents RQTH est 6 fois inférieur à celui des personnes valides.*



B) Modalités



1°) Promotion par Liste d'aptitude (LA)

Présentation

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) « promotion » réaffirment expressément la volonté d'égalité de promotion des agents en situation de handicap.

Revendication

Pour SOLIDAIRES, compte tenu des difficultés engendrées par le handicap, il faut permettre la promotion sur place des agents RQTH, quelle que soit la catégorie.

Nous demandons que les examens professionnels de C en B et B en A leur permettent une reconnaissance dans une promotion intradouane ce qui est différent de la philosophie mise en place par la voie de promotion par détachement.

D'ailleurs les postes à prélocalisation géographique peuvent également poser des difficultés sur la mobilité après titularisation et aménagement spécifique des postes qui ne sont pas pensés en amont sur le type du handicap.



2°) Promotions par le détachement

Présentation

L'article 93 de la loi de transformation de la Fonction Publique (LTFP) du 6 août 2019 institue à titre expérimental jusqu'au 31/12/2026 la voie de promotion par détachement dans le corps de catégorie supérieure :

- sans concours,
- sous réserve d'une certaine ancienneté ;
- après une période minimale et après avis d'une commission, l'agent qui peut être issu d'autres Ministères peut être intégré dans le nouveau corps.

Illustration

En 2024, un agent de catégorie C a été ainsi promu contrôleur.

En 2025 :

- ce sont agents de catégorie C qui pourront accéder à la catégorie B (les inscriptions seront ouvertes en mai-juin 2025).
- De même, les douaniers et douanières peuvent candidater à des annonces d'ouvertures de postes « article 93 » d'autres ministères, encore faut-il le savoir et savoir où trouver l'information (voir portail de la Fonction Publique) !

M. PIQUOT annonce qu'il ne s'interdit pas d'envisager cette voie pour une promotion en catégorie A en 2026.



3°) Mobilité suite à restructuration

Quant aux mobilités subies de par les multiples restructurations douanières, l'administration ne proposera pas de priorité aux agents en situation de handicap voulant rester en douane et sur place, si cela est possible.



Proche-aidant

SOLIDAIRES a souligné les difficultés pour les agents de gérer la distance entre l'école/le lieu de leur affectation et leur proche qui génèrent de l'anxiété et une gestion quotidienne plus difficile.

D'autant plus lorsqu'il s'agit des ultra-marins dont l'adage « loin des yeux – loin du cœur » doit être pris en considération tant :

- *pour les facilitations de congé*
- *que d'affectation à proximité.*

Un cas présenté en 2024 fait figure d'illustration probante quant aux difficultés générées pour l'agent bénéficiant pourtant d'un centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) et attendant encore son affectation à 18 000 km.

Conclusion

Le Handicap est une thématique qui fait partie depuis longtemps des revendications de SOLIDAIRES DOUANES.

Dans un monde idéal, un plan d'action serait là pour optimiser l'application de la loi. En dépit des textes réglementaires, au regard de ce que nous constatons jusqu'à présent en douane, le plan d'action Handicap devra aller **bien au-delà de la pédagogie.**

Nous saluons la volonté de la direction générale de concrétiser les bonnes intentions par un plan d'action qui :

- *doit agir réellement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en douane ;*
- *doit permettre un réel accompagnement des agents en situation de handicap et des collectifs de travail ;*
- *devra être appliqué ; un bilan régulier devra être établi pour évaluer la mise en pratique. Les directeurs qui ignoreront les mesures mises en place, qui continueront de refuser les aménagements de postes devront être sanctionnés ;*
- *devra permettre une réelle évolution de carrière des agents RQTH, avec possibilité de promotion sur place, quelle que soit la catégorie, pour que le handicap ne représente plus une double voire triple peine.*

Une prochaine réunion technique se déroulera au cours du second semestre 2025, après que la sous-direction RH aura proposé une trame de plan d'action aux organisations syndicales, à charge pour chaque OS de l'enrichir.

 **Participent pour la délégation SOLIDAIRES Douanes (dans l'ordre alphabétique) :**
Caroline Cammal, Sylvie Fauchet, Tiaitau Ropati. Pour davantage d'informations, les contacter.

* *

*



Annexe : Déclaration liminaire

**SOLIDAIRES Douanes
du 05/05/2025**

**résumant les documents
et posant les enjeux**



20 ans après la loi Handicap, enfin un plan d'action à la DGDDI ?

Monsieur le président,

Vous nous réunissez aujourd'hui pour une réunion technique consacrée au handicap, la première depuis 2017.



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap vient de fêter ses 20 ans.

Des progrès ont péniblement eu lieu depuis, notamment en communication auprès des agents (sur Intranet) mais il reste encore des efforts à accomplir.

% L'emploi des personnes en situation de handicap évolue petit à petit et il est vrai qu'avec un taux de 6,59 % en 2024, la douane se situe au-dessus du taux légal de 6 %, **à condition que vos chiffres soient corrects.**

Cette évolution va dans le sens de la revendication de SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE de porter à 8 % le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Pouvez-vous nous indiquer comment est calculé ce taux ? En reprenant les chiffres de l'annexe du point 1, nous trouvons respectivement 4,69 % pour 2023 et 4,38 % pour 2024.

Nous mettons une réserve sur l'évolution à la hausse du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans un contexte de baisse des effectifs globaux et du fait que le nombre d'agents en situation de handicap est passé de 777 en 2023 à 724 en 2024.



À la lecture des documents de travail, nous reconnaissons votre effort à prendre enfin en compte le handicap et votre volonté d'élaborer un plan d'action qui serait axé sur le recrutement, la formation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (en application de l'accord Ministériel Handicap 2024-2026).

Nous notons toutefois quelques écueils.



Un point n'est pas abordé dans les documents de travail : qu'en est-il de la mise aux normes de l'accessibilité bâimentaire (des bâtiments anciens) ?

Sachant que nous avons appris récemment que le **décret** concernant l'accessibilité des bâtiments anciens n'a **jamais été publié**, un comble pour une loi qui vient de fêter ses vingt ans !

Un point avait été fait lors du GT Handicap du 13 juin 2017. Nous souhaiterions connaître les **avancées** sur ce sujet.



Par ailleurs, qu'il s'agisse de l'altération d'une fonction physique, sensorielle, cognitive, mentale, psychique ou d'une maladie invalidante, **le handicap est divers, visible ou invisible.**

Or vos documents n'abordent pas les handicaps invisibles, tels que par exemple les troubles neuroatypiques.



Former l'encadrement, c'est essentiel, mais pour un bon accueil de la personne en situation de handicap, c'est tout le collectif de travail qui doit être sensibilisé...

...Et formé, encore plus concernant les handicaps psychiques et troubles du neurodéveloppement.

Sans trahir le secret médical et sans risquer toute stigmatisation, il est toutefois **indispensable d'avoir des outils pour pouvoir gérer les difficultés rencontrées par les collègues RQTH.**



Pour atteindre cet objectif, SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE et SOLIDAIRES DOUANES revendiquent depuis longtemps que le/la référent(e) handicap soit une personne distincte du/de la correspondant(e) social(e), à temps plein ou partiel, avec une solide formation en psychologie et sur tous les types de handicap.

Nos collègues correspondants sociaux et correspondantes sociales, désignés par défaut pour être personnes référentes handicap ne démeritent pas.

Néanmoins, malgré leur investissement, ils ne peuvent tout faire et être partout à la fois.

Un véritable réseau national « autonome » de personnes référentes handicap doit être constitué, composé d'une personne par Direction régionale (DR) et interrégionale (DI), ainsi que par Service à compétence nationale (SCN), via quotité de travail dédiée.

Nous soulignons toutefois les avancées en matière de formation, initiale, continue et professionnalisante, prévues pour les référent(e)s handicap.



Vous ne parlez pas non plus des agents qui deviennent RQTH en cours de carrière.

Pourtant 85 % des situations de handicap apparaissent au cours de la vie.

Quelle évolution de carrière pour les collègues entrés par la voie normale du concours, mais qui se retrouvent confrontés au handicap suite à un accident de service, un accident de vie ou une maladie invalidante ?

L'impossibilité de suivre une scolarité en présentiel, l'impossibilité d'une mobilité géographique doivent-ils condamner l'agent en situation de handicap au statu quo ?

On le verra dans le point 4, le handicap est un frein dans les promotions engendrant une mobilité. Afin que l'agent ne subisse pas une double voire triple peine, il est judicieux d'envisager une promotion sur place quelle que soit la catégorie.



Si les bonnes intentions sont louables, SOLIDAIRES regrette que le handicap ne fasse toujours pas partie de la stratégie.

En effet, dans le projet « Douane 2030 » présenté par le Directeur Général aux organisations syndicales le 7 février dernier :

- non seulement l'axe RH (« renforcer l'attractivité de la douane et la fidélisation de ses agents ») n'est inscrit qu'en quatrième priorité (sur quatre),
- mais le sujet du handicap n'y apparaît même pas.

Nous ne doutons pas de vos bonnes intentions. Pour autant, **entre ce que vous développez dans les documents de travail, ce qui est prévu par les textes réglementaires et ce qui se passe dans la réalité de la vraie vie, il y a un fossé** voire un gouffre.



Les actions de communication telles que le DUODAY, la campagne récente « déclarer son handicap », pourraient être positives si les actes accompagnaient la parole.

Or pour nombre d'agents en situation de handicap, le DUODAY est perçu comme une coquille vide, voire même comme une semaine éprouvante au regard de ce qu'ils vivent ou subissent.

En dépit de la loi du 11 février 2005, en dépit de l'accord ministériel du 21 juin 2024, il existe malheureusement par endroits un **déni du statut RQTH, voire des pratiques discriminatoires.**



Vous annoncez dans le point 4 « un accompagnement tout au long de la carrière ».

Nous citons :

- « Les services RH pilotent la politique du handicap. Ils veillent à l'application du cadre réglementaire, à la mise en place des aménagements de poste, et à la sécurisation des parcours de carrière ».
- « Les encadrants de proximité (chefs de service, supérieurs hiérarchiques) jouent un rôle clé au quotidien. Ils garantissent un environnement de travail inclusif et bienveillant, et sont attentifs à l'évolution professionnelle de l'agent. »

Si seulement c'était vrai ! En sus de la formation de l'encadrement, c'est :

- un cadrage
- ou plutôt un recadrage de certains de vos directeurs qui s'impose.

Pour justifier que certains agents évoluent moins vite que d'autres, dites-nous franchement si faire l'amalgame entre être handicapé, avoir des enfants ou être représentant syndical, comme nous avons pu l'entendre, s'inscrit dans l'application des textes et la bienveillance.

Le handicap n'est clairement pas un choix et il engendre des difficultés accrues au travail pour l'agent qui y est confronté.

Ces difficultés doivent être prises en compte par l'employeur puisque la loi veut que *le travail s'adapte à l'Homme* et non l'inverse. Ce qui dans une administration où les services sont en sous-effectif permanent suite aux réformes incessantes, va s'avérer être un défi très difficile à relever.



Alors que penser de ces mêmes directeurs qui se prennent pour des médecins et se permettent de refuser des aménagements de poste prescrits par le médecin du travail ?

- Prenons l'exemple récent d'une agente RQTH à qui le médecin du travail préconise un léger aménagement horaire amenant à modifier la plage horaire de sa pause méridienne. Cet aménagement de poste est refusé au motif que *le bureau est fermé de 12h à 13h30* !
Et encore, le motif de refus est ici indiqué, car il est arrivé dans d'autres cas qu'il ne le soit pas.
- Dans la même DI (Nouvelle-Aquitaine), prenons l'exemple d'un agent de la Surveillance, devenu lourdement handicapé suite à un accident de service.

Alors que la RQTH lui est attribuée à vie et que son état ne s'améliorera pas, est-ce normal de l'envoyer devant un médecin expert avant chaque épreuve de concours, pour vérifier que le tiers-temps et la mise à disposition d'un secrétaire sont justifiés ?

Même si c'était avant l'accord de 2024, **quand cet agent saisit sa direction sa Fonction ressources humaines locales (FRHL) sur une question relative au recrutement de travailleurs handicapés de catégorie A**, il reçoit en retour une note lui rappelant le contenu du dossier de candidature et précisant à la fin :

« le nombre d'emplois mis en compétition chaque année étant faible, je vous conseille d'élargir vos recherches en déposant votre candidature auprès des autres administrations du département. Par ailleurs, et pour accroître vos chances, je vous suggère également de tenter la voie du recrutement par concours avec aménagement possible des épreuves. »

Effectivement, quelle belle réponse appropriée et bienveillante !

Comme si cela ne suffisait pas, en 2024, **l'agent qui avait été nommé référent « cyber », s'est vu exclu de la formation devenue obligatoire pour obtenir l'habilitation ministérielle**, parce qu'elle était organisée uniquement en présentiel. Malgré les demandes remontées de la direction régionale (DR) :

- aucune réponse n'a été faite sur une possibilité de visioconférence,
- aucune autre proposition n'a été faite à l'agent pour lui permettre de participer.

Cherchant des solutions à son avenir et après échanges avec son chef de service et la directrice régionale, **l'agent a sollicité un entretien avec le référent diversité**, par mail envoyé au bureau RH4 le 4 juin 2024. À ce jour, aucune réponse...

Il est fort dommage que l'obligation de respecter un délai de réponse aux saisines faites par les opérateurs économiques ne s'applique pas quand un agent s'adresse à la direction générale (DG), son employeur.



Nous constatons des disparités de traitement dans la prise en charge des agents en situation de handicap ou de proche aidant, selon le bon vouloir des directeurs.

Ces disparités de traitement se retrouvent également en Outre-Mer, la prise en charge étant aussi complexifiée par les spécificités de leurs statuts respectifs.

Bref, en matière de handicap, la douane n'est pas forcément une bonne élève !

Mais bon, nous sommes rassurés, Monsieur le Président, puisque vous affirmez que *« l'accueil et l'inclusion durable des personnes en situation de handicap constituent un enjeu majeur de la politique RH de la DGDDI. »*

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le lundi 5 mai 2025



Lexique

| Sigle / Abréviation | Signification |
|----------------------------|---|
| AG-CO ou OPCO-AG | Branche <i>Opérations commerciales et Administration générale</i> de la DGDDI |
| ASA | <i>Autorisation spéciale d'absence</i> |
| BOETH | <i>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés</i> |
| CORSO / COSO | <i>Correspondant social / Correspondante sociale</i> |
| DG | <i>Direction générale</i> , anciennement à Paris 7 (rues du Bac/de l'Université), depuis 2008 à Montreuil (Seine-Saint-Denis, arrondissement de Bobigny) |
| DGDDI | <i>Direction générale des Douanes et Droits indirects</i> |
| DNRFP | <i>Direction nationale du Recrutement et de la Formation professionnelle.</i> Direction dont le siège est à Tourcoing, dans le département du Nord (59). |
| dt | <i>Dont</i> |
| ENDLR | <i>Ecole nationale des Douanes de La Rochelle</i> Anciennement Ecole nationale des brigades des Douanes (ENBD). Elle a absorbé / fusionné l'Ecole nationale des Douanes de Rouen (ENDR, aujourd'hui fermée). |
| FIPHFP / FIPH (diminutif) | <i>Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique</i> |
| FRHL | <i>Fonction ressources humaines locale.</i> Anciennement dénommé <i>service du personnel</i> des directions interrégionales, au niveau déconcentré. |
| FS | <i>Formation spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT).</i> <i>Nouvelle instance créée par la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 (LTFP, dite « Loi Dussopt ») et mise en place à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022.</i> <i>Elle remplace le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).</i> |
| GT | <i>Groupe de travail</i> |
| LA | <i>Liste d'aptitude</i> Il s'agit d'une promotion de grade intercatégorielle, « au choix ». Il existe 2 LA : <ul style="list-style-type: none"> - la liste d'aptitude au grade de contrôleur (de 2^e classe), dite LA de C en B ; - la liste d'aptitude au grade d'inspecteur, dite LA de B en A. |
| NC | <i>Non communiqué</i> |
| OS | <i>Organisation syndicale</i> |
| PSH | <i>Personne en situation de handicap</i> |
| RH | <i>Ressources humaines</i> |
| RQTH | <i>Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</i> |
| SD-RH | <i>Sous-direction aux ressources humaines et relations sociales</i> |
| SURV / SU | Branche <i>Surveillance</i> de la DGDDI |

 *Participent pour la délégation SOLIDAIRES Douanes (dans l'ordre alphabétique) : Caroline Cammal, Sylvie Fauchet, Tiaïtau Ropati. Pour davantage d'informations, les contacter.*

H a n d i c a p : 2 0 a n s p o u r u n e p r i s e e n c h a r g e ? !



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !