



# Accord ministériel : Plan d'actions Douane !



*Le gouvernement faisant les poches des malades !?  
Qu'en sera-t-il pour les personnes en situation de handicap ?*

## Sommaire

	<b>Compte-rendu / Résumé</b>	<i>pages 2 à 5</i>
	<b>Annexe n°1 : déclaration liminaire</b>	<i>pages 6 à 8</i>
	<b>Annexe n°2 : projet de plan d'actions DGDDI</b>	<i>pages 9 à 12</i>
	<b>Ce que prévoit la législation (article 93 loi 2019-828 du 6 août 2019)</b>	<i>page 13</i>
	<b>Lexique</b>	<i>pages 14 et 15</i>



# **Compte-rendu**

**/**

# **Résumé**

# **des débats**



*Qu'en sera-t-il pour...  
les personnes en situation de handicap ?*

## Accord ministériel : Plan d'actions Douane !

M. Piquot, le sous-directeur RH tient à ce que l'on ne parle pas d'un accord puisque ce dernier existe au niveau ministériel et nous donne droit à un budget.

*Pour SOLIDAIRES Douanes l'important est d'avoir un suivi biannuel la première année et annuel ensuite, qu'on parle de plan d'actions ou d'accord.*

*Le vocable choisi nous est égal, du moment qu'on ait ce suivi !*



### Les 3 avancées de cette réunion technique :

**1°) L'administration accepte d'ajouter un module de sensibilisation dès la formation initiale, en revanche l'obligation pour la formation continue n'est malheureusement pas acquise.**  
=> à vérifier que ce ne sera pas une formation « e-learning obligatoire ».

**2°) L'administration va améliorer sa communication pour les DuoDay** (journée de présentation en binôme, avec 40 à 70 personnes par an) afin d'attirer plus de personnes en situation de handicap à venir découvrir nos métiers.  
Un travail de vulgarisation doit être fait pour éviter les termes techniques et se mettre à la portée du public.

**3°) Suite à la demande de SOLIDAIRES sur la quotité de travail accordée aux référents handicap dédiés,** nous aurons leurs lettres de mission.

Axes du plan d'actions	Nos revendications
<p>1- RECRUTEMENT INSERTION ET PARCOURS PROFESSIONNEL</p> <p>2- MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT</p> <p>3- SENSIBILISATION FORMATION ET COMMUNICATION</p> <p>4- GOUVERNANCE PILOTAGE ET DIALOGUE SOCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Bilan qualitatif avec le ressenti des personnels RQTH, dès l'école, bilan qualitatif et quantitatif pour le Duoday; un indicateur sur la promotion/détachement article 93 (loi 20219-828)</b></li> <li>- <b>Communication des motifs de refus d'aménagement de postes, et des refus de titularisation par direction.</b></li> <li>- <b>Créer des voies de recours incluant les syndicats.</b></li> <li>- <b>Possibilité d'étendre les délais de route lors des déplacements, en cas de handicap.</b></li> <li>- <b>Accorder les promotions sans mobilité pour les personnels RQTH plutôt qu'y réfléchir.</b></li> </ul>



## Évaluation annuelle du plan :

Composé de 4 axes structurants, de 32 actions opérationnelles, le plan doit être évaluable.

**C'est le bureau RH4 qui assurera le pilotage du plan et coordonnera les actions, avec l'appui du réseau des correspondants sociaux et des référents Handicap.**

**La DG prévoit un bilan annuel.**

**Pour SOLIDAIRES, le suivi doit être biannuel la première année, afin notamment d'identifier les difficultés et de s'assurer que toutes les directions mettent le plan en œuvre.**



## Axe 1 – Recruter et attirer les talents en situation de handicap

**La DGDDI doit être proactive pour gagner en attractivité :**

- participer à des salons,
- développer des actions de communication,
- s'appuyer sur les organismes locaux, etc.

Actuellement il y a plus d'offres de collègues qui se proposent pour participer au Duoday que de candidats.

**L'intégration commence dès le recrutement.**

La DNRFP dispose d'un plan d'action depuis 2024 pour :

- l'accueil des stagiaires,
- leur intégration,
- l'intervention des formateurs.

Il faut accompagner les collectifs de travail dans l'intégration des collègues RQTH.



## Axe 2 – Maintenir en emploi et favoriser l'évolution professionnelle. Garantir des parcours de carrière équitables et accessibles.

**C'est sur ce point-là que la DG a beaucoup d'efforts à faire.** Recruter est une chose, mais accompagner les agents en est une autre.

Malgré des campagnes incitatives, il est difficile de déclarer son handicap.

**Lors de la réunion du 5 mai dernier, SOLIDAIRES avait pointé :**

- les défaillances de certaines directions (refus d'aménagements de postes, comportements discriminatoires...)
- et les faibles taux de promotions des agents RQTH.

*Si la Douane sait recruter des agents RQTH, quid de l'évolution professionnelle des agents qui deviennent RQTH en cours de carrière ?*

*Il faut également accorder des facilités aux proches-aidants.*

**La cheffe du bureau RH4 nous indique** qu'un guide ministériel est en cours d'élaboration pour les encadrants, avec des fiches pratiques qui seront complétées pour les différents acteurs.



## Axe 3 – Sensibiliser et former pour une culture inclusive

**Pour le sous-délégué RH, le handicap est un sujet de management.**

Il faut oser parler du handicap, lever les tabous.

**C'est bien pour cette raison que SOLIDAIRES demande que les encadrants soient plus que sensibilisés, mais formés et qu'ils soient sensibilisés sur les conséquences directes de leurs actes. Il est temps de passer à la vitesse supérieure !**  
*Pour mettre un terme aux dérives qui existent par endroits, nous espérons que les directeurs seront contraints de mettre en œuvre le plan d'actions.*



## Axe 4 – Structurer la gouvernance et le suivi du plan handicap

### Le processus doit être auditabile.

M. Piquot accepte l'idée d'un comité de pilotage.

Il s'engage à rédiger une note de service, la plus précise possible, à l'attention des directeurs.

### *SOLIDAIRES réitère sa demande que :*

- *le référent Handicap soit une personne différente du correspondant social*
- *ou alors que le CORSO dispose dans sa lettre de mission d'une quotité de travail dédiée au handicap.*

## ▶ Conclusion : volonté DG d'avancer ? Les directions partent de loin !

**Au travers de ce plan d'actions, M. Piquot souhaite libérer la parole sur le handicap, ce que nous approuvons.**

**Nous notons une volonté de faire progresser la douane dans son accueil et son accompagnement du handicap par le sous-directeur RH et son équipe.**

**Une 3<sup>e</sup> réunion sera organisée début 2026 pour finaliser le contenu du plan d'actions, qui sera soumis au vote du CSAR du mois de mars.**

Nous pourrons alors vérifier l'acceptation ou non de nos demandes au document proposé.

### **L'accueil des personnels RQTH n'est pas le même partout.**

Dans certaines directions, les situations vécues par nos collègues sont doublement inadmissibles :

- du fait du sous-effectif il leur est reproché de ne pas en faire assez,
- voire ils subissent des cas de discrimination légalement condamnables.

**En ce qui concerne l'accompagnement des maladies chroniques, qui devient un vrai problème compte tenu de la pyramide des âges en douane, tout reste à faire.**

On manque trop de solutions intermédiaires à base d'aménagements de travail de commodités horaires plutôt que la reconnaissance d'un handicap.



**La délégation SOLIDAIRES Douanes est représentée par (dans l'ordre alphabétique) :  
Jean-René Barrillet, Régis Burgnies, Caroline Cammal.  
Pour davantage d'information, les contacter.**

\* \*

\*



# **Annexe n°1 :**

## **Déclaration liminaire**

### **SOLIDAIRES Douanes**

#### **du 07/11/2025**

#### **résumant les documents**

#### **et posant les enjeux**

## Planifier, c'est bien... concrétiser c'est mieux !

Monsieur le président,

**Vous nous présentez aujourd'hui un plan d'actions handicap pour la période 2026-2028.**



### Présentation du plan annoncé

**Vous respectez donc votre engagement fait lors de la précédente réunion du 5 mai dernier.**

Nous vous en remercions et nous remercions toutes les équipes de la sous-direction RH (ressources humaines et relations sociales) pour le travail accompli.

**Il était temps que la Douane :**

- agisse en la matière
- et mette en application l'accord ministériel Handicap de 2024.

**Pour autant et nous allons en discuter, le plan présenté nous laisse un peu sur notre faim.** Vous déclinez 4 axes, prévoyez :

- des objectifs opérationnels,
- des actions,
- des pilotes/acteurs/contributeurs,
- des échéances
- et même des indicateurs.



### Limites identifiées

**Quelques formulations nous laissent dubitatifs**, qu'il s'agisse du « *sourcing* » qui raisonne trop fortement comme venant du monde de l'entreprise, ou encore des « *droits aux aménagements raisonnables* » pour lesquels nous vous demandons des précisions sur leur signification.

**Nous regrettons que les différents objectifs et actions ne soient pas accompagnés de mesures concrètes à mettre en œuvre.**

Votre plan d'actions est encore au stade de la réflexion et mérite d'être enrichi. Et il va falloir accélérer la cadence.

**Sans doute aurait-il été opportun de disposer d'une étude qualitative approfondie sur les carrières et les promotions des agents en situation de handicap, comme prévu dans l'accord Ministériel Handicap.**

Peut-être cela aurait-il permis d'élaborer un plan d'action plus concret.

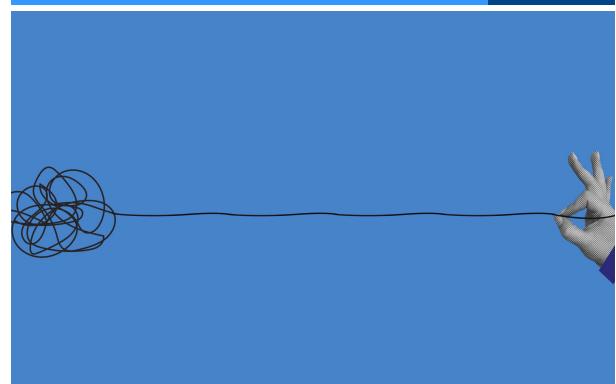


### Nos demandes réitérées

**Nous réitérons nos demandes de disposer de données plus détaillées et de communication des refus d'aménagement de poste en distinguant, en plus du genre, les personnels RQTH des autres.**

Nous voudrions également connaître :

- les taux de promotion des agents en situation de handicap,
- l'évolution de carrière :
  - des agents recrutés RQTH
  - et des agents qui le deviennent en cours de carrière selon leurs catégories.



*Viser le droit-fil du remue-ménages ...*



## Viser l'équité par un cadre national renouvelé

**Au regard des errements locaux** qui peuvent exister, des aménagements de postes refusés, voire du déni du handicap, sensibiliser et former en particulier l'encadrement devrait être l'axe prioritaire pour une culture inclusive.

**La sensibilisation au handicap doit donc être intégrée dans la formation des inspecteurs principaux et les formations au management.**

Ces formations devraient traiter de la conduite à tenir avec un rappel à l'obligation faite à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des personnels.

Des exemples concrets issus de la médecine du travail doivent être incorporés à ces formations afin d'illustrer les conséquences directes sur la vie des agents.

**Il est étonnant que vous en soyez encore à « réfléchir à étendre la promotion sans mobilité géographique pour les agents en situation de handicap ».** Puisque vous êtes attachés aux indicateurs, il faudrait d'ailleurs en créer un sur cet item.

Acceptons un traitement équitable et ne parlons plus d'égalité. Si tout le monde pouvait être mis sur le même pied d'égalité, les sports paralympiques n'auraient pas besoin d'avoir leurs propres compétitions.

Nous notons votre bonne volonté, mais la douane a encore beaucoup d'efforts à faire pour respecter les lignes directrices de gestion (LDG) qui promeuvent le « respect de l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations ».



## La nécessité de mesurer la réalité des engagements

**Définir des indicateurs n'a de sens que s'ils permettent de suivre la mise en œuvre d'une réelle politique volontariste inclusive.**

**Est-il acceptable en 2025, que nombre d'agents RQTH s'auto-excluent de formations ou ne s'inscrivent pas à des concours, compte tenu des démarches qui relèvent trop souvent du parcours du combattant ?**

**Nous aimerais avoir en plus de ce plan d'action des documents concrets comme :**

- les supports de formation,
- la cartographie des référents handicap et celle des bâtiments accessibles, inaccessibles,
- le nombre de collègues RQTH avec leur répartition géographique,
- ainsi que la lettre de mission des référents handicap.



## Les nerfs de la guerre : l'argent et le moral des troupes !

**Le budget en cours de discussion à l'Assemblée nationale montre qu'il y a une volonté gouvernementale de diminuer les moyens consacrés à nos concitoyens souffrant de maladies chroniques potentiellement invalidantes.**

Cela ne nous surprend pas, car nous constatons que la réforme des comités médicaux et la création d'un centre de services des ressources humaines (CSRH) en sous effectif, éloigné des personnels, ont fait exploser les problèmes financiers pour nombre de nos collègues.

Nous attendons donc de votre part également une note de cadrage, afin notamment que l'on ne puisse plus réclamer au bout de plusieurs mois voire de plusieurs années le remboursement d'un trop perçu, sans un échelonnement adapté.

**Enfin, Monsieur le Président, sans doute serait-il opportun de mettre en place une consultation des agents RQTH afin de recueillir leurs retours d'expériences et leur permettre d'exprimer leurs attentes vis-à-vis de l'Administration.**

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le vendredi 07 novembre 2025



# **Annexe n°2 :**

# **Projet de plan d'actions DGDDI sur le handicap**

## **en déclinaison de l'Accord ministériel**



## Annexe n°2 : projet de plan d'actions DGDDI (début)

Axes et mesures	Actions	Échéance	Indicateurs
<b>Axe 1 : Recruter et attirer les talents en situation de handicap</b>	<b>Mesure 1.1 : Développer une politique volontariste de recrutement</b> <p>1. Améliorer le sourçage (« sourcing ») et renforcer la visibilité de la Douane en participant aux salons <b>Bercy Handi-recrute</b> et au dispositif <b>HandiMatch</b>. Étendre la diffusion des offres aux organismes susceptibles de proposer des candidats (associations spécialisées, ESAT/EA, ESRP, associations, étudiants...)</p> <p>2. Renforcer les diverses voies de recrutement des travailleurs en situation de handicap : saisonniers/auxiliaires, dispositif expérimental de promotion/détachement (art. 93 loi 2019-828), dispositif expérimental de titularisation des apprentis BOETH (art. 91), recrutement direct, concours, etc.</p> <p>3. Assurer la participation nationale aux actions DuoDay et Immer'EA</p>	Continu	→ Nombre d'offres diffusées via HandiMatch → Nombre de participants Bercy Handi-recrute → Cartographie des organismes
		Continu	→ % <sup>age</sup> de saisonniers TH, → nombre de promotions par la voie dérogatoire → nombre de titularisations d'apprentis TH → nombre de recrutements directs → nombre de candidats admis au concours...
	<b>Mesure 1.2 : Homogénéiser et structurer le processus de recrutement et d'intégration</b> <p>4. Co-construire un document de référence pour renforcer la coordination et les actions des différents acteurs concernés, depuis la diffusion des offres et les concours, jusqu'à l'intégration de l'agent concerné (N+1)</p>	Continu	→ Bilan qualitatif annuel du DuoDay → Bilan qualitatif annuel Immer'EA
	<b>Mesure 2.1 : Encourager à la déclaration du handicap</b> <p>5. Mener des campagnes de sensibilisation à la déclaration du handicap</p> <p>6. Inciter à la déclaration du handicap et au renouvellement des documents d'éligibilité à la DOETH, en faisant connaître les droits aux aménagements raisonnables.</p> <p>7. Fiabiliser les données versées dans SIRHIUS</p>	2027	→ Diffusion du guide / document de référence
<b>Axe 2 : Maintenir en emploi et favoriser l'évolution professionnelle</b>		Continu	→ Actions de communication à destination des agents
		Continu	→ Bilan annuel du nombre de déclarations effectuées par les agents
		-	-



## Annexe n°2 : projet de plan d'actions DGDDI (suite)

Axes et mesures	Actions	Échéance	Indicateurs
<b>Axe 2 :</b> <b>Maintenir en emploi et favoriser l'évolution professionnelle</b>	<b>Mesure 2.2 : Favoriser le maintien en emploi</b>	8. Poursuivre la mobilisation du FIPHFP dans la prise en charge des aménagements de postes de travail (technique, organisationnel, télétravail, etc.)	Continu → Nombre d'aménagements par an
		9. Réaliser une enquête relative aux aménagements de postes de travail	2026 → Résultat de l'enquête impact sur l'agent et le collectif
		10. Renforcer la mise en place des prestations d'appui spécifique pour accompagner les agents et les collectifs par des prestataires spécialisés	Continu → Nombre de prestations mises en œuvre et effets sur l'agent et le collectif
		11. Expérimenter la création d'une cellule de maintien en emploi afin d'anticiper les situations et réduire le risque de désinsertion professionnelle (mobilisation des acteurs de prévention internes et possible sollicitation d'acteurs spécialisés externes)	2027 → Élaboration d'un document de référence structurant la cellule de maintien en emploi
		12. Expérimenter la pair-aidance via des groupes de ressources d'ambassadeurs	2027 → Élaboration d'un document de référence structurant les groupes de pair-aidance
		13. Accompagner les proches aidants en communiquant sur les dispositifs ASA, dons de jour, télétravail et congé proche aidant	Continu → Bilan annuel des dispositifs
	<b>Mesure 2.3 : Garantir des parcours de carrière équitable et accessible</b>	14. Favoriser la promotion professionnelle en mobilisant les dispositifs art. 91 et art. 93	Continu → Nombre de promotions annuelles
		15. Sécuriser les mobilités en assurant la portabilité des aménagements	Continu → Élaboration d'un document de référence
		16. Soutenir le développement des compétences en passant par la formation, les bilans de compétence et les dispositifs ministériels : HandiTalents, etc.	2027 → Nombre d'actions de formation et de dispositifs mobilisés
	<b>Mesure 2.4 : Améliorer l'accessibilité universelle (numérique, bâtimentaire, organisationnel, etc)</b>	17. Réfléchir à étendre la promotion sans mobilité géographique pour les agents en situation de handicap	2027 -
		18. S'assurer de la mise en œuvre du schéma pluriannuel d'accessibilité de la DSII : RGAA et spécificités des aménagements de poste	Continu → Suivi de la feuille de route
		19. Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité bâtimentaire	Continu → Présentation en FS locale
		20. Renforcer et développer l'inclusion des personnes concernées par des altérations psychiques, mentales et cognitives	Continu -



## Annexe n°2 : projet de plan d'actions DGDDI (fin)

Axes et mesures		Actions		Indicateurs
Axe 3 :  Sensibiliser et former pour une culture inclusive	Mesure 3.1 :  Développer des actions de sensibilisation au handicap	21. Organiser des ateliers de codéveloppement pour les managers d'agents en situation de handicap afin de les accompagner dans leur management	2026	→ Nombre d'ateliers et de participants
		22. Intégrer la sensibilisation au handicap lors des formations initiales (A, B, C)	2026 2027	→ Nombre de sensibilisations réalisées
		23. Renforcer les actions de sensibilisation au handicap : - semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées et Duoday, - participation au dispositif Immer'EA, - actions de sensibilisation aux différents handicaps avec des acteurs spécialisés, - communication locale sur des points de circulation des agents	Continu	→ Nombre d'actions réalisées
		24. Développer le recours aux secteurs du travail protégé et adapté	Continu	→ Nombre d'actions réalisées avec le STPA
	Mesure 3.2 :  Développer des actions de formation continue au handicap des encadrants, des RH et des agents	25. Professionnaliser les référents handicap par des actions de formations (DU UPEC ou EHESP, IGPDE, prestataires spécialisés, etc.)	Continu	→ Nombre de référents formés
		26. Former les RH, les encadrants/managers et les conseillers mobilités carrière à l'accompagnement et au suivi des parcours professionnels des agents en situation de handicap	Continu	→ Actions réalisées
		27. NON MENTIONNÉE	-	-
Axe 4 :  Structurer la gouvernance et le suivi du plan handicap	Mesure 4.1 :  Renforcer et structurer les actions	28. Rédiger une lettre de mission pour les référents handicap de proximité	2026	→ Nombre de signature par les référents handicaps de proximité
		29. Structurer une coordination au niveau national	2026-2027	→ Lettre de mission du coordonnateur
		30. Élaborer un rapport annuel des actions du handicap	2027	→ Diffusion du rapport et présentation aux OS dans le RSU
	Mesure 4.2 :  Assurer un dialogue social régulier	31. Assurer un suivi annuel en formation spécialisée du CSA-R	-	-
		32. Réaliser un bilan d'étape à mi-parcours	2026	-



# Annexe n°3 :

## Ce que dit la législation

***LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique***

**Titre V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (Articles 80 à 93)**

**Chapitre III : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (Articles 90 à 93)**

[...]

### **Article 93**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup>, 10<sup>o</sup> et 11<sup>o</sup> de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du premier alinéa du présent article, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/CPAF1832065L/jo/texte>



# Lexique

Sigle / Abréviation	Signification
ASA	<i>Autorisation spéciale d'absence</i>
BOE	<i>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi</i>
COSO ou CORSO	<i>Correspondant social</i> <i>Comité social d'administration</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. Elle remplace le Comité technique, ses compétences traitent des problématiques collectives : - effectifs, - formation professionnelle - missions, - rémunération, - etc.
CSA	<i>Comité social d'administration de réseau</i> CSA de l'ensemble de la DGDDI. 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. Elle remplace le Comité technique de réseau (CTR)
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> . Son siège est à Tourcoing, dans le département du Nord (59)
DOETH	<i>Déclaration de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé</i>
DSI	<i>Direction des systèmes d'information</i>
DU	<i>Diplôme universitaire</i>
EA	<i>Entreprise adaptée</i>
ESAT	<i>Etablissement ou service d'accompagnement au travail</i>
ESRP	<i>Etablissement et services de réadaptation professionnelle</i>
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> . 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. Elle remplace le <i>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</i> .
GT	<i>Groupe de travail</i>
HandiMatch	Label qui favorise la mise en relation des employeurs et des candidats. Renforce l'identification des employeurs handi-accueillants
Immer'EA	<i>Découverte par les recruteurs d'univers de travail de type ESAT ou EA</i> . (Accord handicap ministériel 2024-2026)
Pair-aidance	<i>Les pair-aidants disposant d'une expertise approfondie de leur pathologie ou de leur situation, souhaitent partager leurs connaissances et s'impliquer activement dans l'accompagnement et le soutien d'autres personnes concernées</i> .
PSH	<i>Personne en situation de handicap</i>
RGAA	<i>Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité</i>
RH	<i>Ressources humaines</i>
RH4	4 <sup>e</sup> bureau de la SD-RH. Sa dénomination est <i>Qualité de vie au travail et action sociale</i>
RQTH	<i>Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</i>
TH	<i>travailleurs handicapés</i>
SD-RH	<i>Sous-direction aux ressources humaines et relations sociales</i>
SIRHIUS	<i>Système d'information des ressources humaines</i> , au sein des ministères économiques et financiers

**GT Handicap du 07/11/2025 :  
Accord ministériel :  
Plan d'actions Douane !**



*Le gouvernement faisant les poches des malades !?!*  
*Qu'en sera-t-il pour...*  
*... les personnes en situation de handicap ?*



**Syndicat SOLIDAIRE Douanes**  
tél : 01 73 73 12 50  
site internet : <http://solidaires-douanes.org>  
courriel : [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org)  
adhésion : [solidaires-douanes.org/-adhesion-](http://solidaires-douanes.org/-adhesion-)  
**Un syndicalisme clair et sincère !**