



Un grand défi déjà identifié il y a 4 ans : adapter l'environnement



La contribution de SOLIDAIRES Douanes

Sommaire

Synthèse	<i>page 2</i>
Historique en Douanes (GT de 2017) – Un nécessaire examen annuel	<i>page 4</i>
Nos axes de travail	<i>pages 6 à 12</i>
1°) Financement du FIPHFP	<i>page 6</i>
2°) Recrutements	<i>pages 6 et 7</i>
3°) Handicap & retraite	<i>page 8</i>
4°) Handicap & restructurations à la DGDDI	<i>page 8</i>
5°) Handicap & Lignes Directrices de Gestion (LDG)	<i>page 9</i>
6°) Crise sanitaire / télétravail	<i>page 10</i>
7°) Rôle du correspondant handicap	<i>page 10</i>
8°) Formation	<i>page 11</i>
9°) Accessibilité	<i>pages 11 et 12</i>
10°) Instances	<i>page 12</i>
Lexique	<i>page 14</i>

L'inclusion n'est pas le contraire de l'exclusion, cela veut tout simplement dire que c'est à l'environnement de s'adapter, c'est-à-dire le changer pour que celui-ci soit adapté à toutes et à tous !

Synthèse

Principales remarques



(in)visibilité institutionnelle

- absence de présentation d'un bilan annuel au niveau national DGDDI, spécifique aux problématiques liées au handicap (une seule page dans le Bilan social 2018) ;
- manque de visibilité et de communication de la DG sur ses actions, beaucoup de choses sont redirigées sur l'intranet *Alizé*.



Non déclinaison des politiques ministérielles

- Absence de déclinaison du dispositif spécifique ministériel d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental.



Amenuisement de la reconnaissance pour la retraite

- Extinction dans les faits de la retraite anticipée du fait des conditions restrictives imposées par les lois du 20 janvier 2014 et du 23 décembre 2016.



Principales revendications de SOLIDAIRES Douanes



Financement

- Garantir et augmenter les ressources du FIPHFP, par une contribution universelle de 0,15% de la masse salariale au niveau de la Fonction Publique (220 millions d'euros annuels).



Organisation

- Créer un réseau de personnes correspondantes handicap, avec 1 personne par direction (par DR & par SCN), avec quotité de travail dédiée. Soit une 60^{ème} de créations de postes au niveau national.



Formation

- Pour tous les personnels : politique de formation obligatoire (1 jour pour la formation de 1^{er} niveau, avec recyclage obligatoire tous les 3 ans).
- Pour les personnels du recrutement / de la FP : politique de formation de perfectionnement (2-3 jours pour la formation de 1^{er} niveau, avec recyclage obligatoire tous les 3 ans).
- Personnes correspondantes handicap : politique de formation de haut niveau (2-3 semaines pour la formation de 1^{er} niveau, avec recyclage obligatoire tous les 3 ans).



Recrutement

- Détachement et contrats d'apprentissage : réaliser les expérimentations prévues jusqu'en 2025 par la LTFP (intégrations dans le corps ou grade supérieur).
- Surveillance : proposer un accès à la branche sur des postes compatibles avec le handicap.



Gestion quotidienne

- Rendez-vous médicaux : garantir la délivrance d'Autorisations d'Absence (AA).
- Télétravail : mise en place dans les mêmes conditions matérielles qu'en présentiel (siège ergonomique, écran de 26 pouces pour personnes malvoyantes, etc).



Carrière

- Promotion : communiquer les statistiques (personnes promouvables/promues par direction).
- Réorganisation : garantir de rester en Douanes et sur place (dans le bassin d'emploi).



Visibilité institutionnelle

- Visibiliser dès la page d'accueil de l'intranet *Aladin*, via rubrique dédiée (dans l'onglet RH).
- Organiser une journée nationale dédiée au handicap.
- Présenter un bilan annuel devant la représentation du personnel et instituer des groupes de travail (GTR) au moins une fois par an sur tous les sujets (sur les travaux d'accessibilité bâtementaire, etc) et les évolutions législatives relatives au handicap.



Historique en Douanes



Historique en Douanes – Un nécessaire examen annuel



Des thèmes déjà listés en 2017 avec de nombreuses données chiffrées

À la DGDDI, il y a eu en 2017 (le 13/06) un groupe de travail (GT) relatif aux personnels en situation de handicap, qui a tenté de faire le tour des domaines concernés :

- x Fiche 1 : taux d'emploi et contribution financière au FIPHFP ;
- x Fiche 2 : bilan des recrutements par contrats de personnes handicapées ;
- x Fiche 3 : le correspondant handicap à la DGDDI ;
- x Fiche 4 : les aménagements de poste ;
- x Fiche 5 : mouvements article 60 ;
- x Fiche 6 : accessibilité immobilière et marchés publics.



Une densité de besoin à prendre en compte

Consacrer du temps

Prévu sur une demi-journée, ce GT a largement débordé de l'horaire imparti (à 18h, la représentation du personnel n'avait pas épuisé son temps de parole!). Preuve s'il en est :

- que ce sujet aurait mérité largement plus de temps que la durée allouée,
- que les débats ouverts auraient pu être prolongés tant il existe de questions et réflexions, de besoins à prendre en compte et en considération.

Consulter les parties

La « haute » administration a ainsi été surprise des remontées faites par la parité syndicale sur les difficultés et souffrances subies par les collègues en situation de handicap.

SOLIDAIRES demande que puissent participer aux GT des personnes d'entités « concernées » telles que l'Association pour l'aide au handicap au sein des ministères financiers (APAHF) ou de la cellule ministérielle d'écoute et de prévention des discriminations (Allodiscrim).



Des données à faire remonter annuellement

En sus des données du GTR 2017...

Comme nous l'avons indiqué en conclusion de notre compte-rendu du 13/06/2017, nous espérons que ce groupe de travail ne resterait pas unique en son genre et serait réitéré annuellement.

SOLIDAIRES demande que soient transmises annuellement à la représentation du personnel :

- ces mêmes informations chiffrées (taux d'emploi, contribution au FIPHFP, nombre de personnes recrutées, etc) ;
- ainsi que l'état de progression des chantiers entrepris, par exemple concernant l'accessibilité numérique pour les personnes déficientes visuelles avec la mise en place d'un référent unique « accessibilité ».

... Celles du bilan social 2018

Un plus : dans le *Bilan Social 2018 de la DGDDI* on trouve le chapitre 1.5 où il est question du recrutement spécifique de personnes en situation de handicap avec 3 paragraphes :

- l'évolution du taux légal d'emploi,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- la formation des managers (e-formation ACCOLADE) et des correspondants sociaux/handicap (formation initiale et journées bisannuelles d'études).

SOLIDAIRES demande que ces données figurant dans le Bilan social annuel soient intégrées dans le bilan annuel sur le handicap.



Compléter le niveau ministériel

Bercy apporte des éléments...

En dehors du recrutement, il n'y a pas d'informations spécifiques sur les personnes en situation de handicap dans le *Bilan Social de la DGDDI* annuel. Les informations recueillies le sont au niveau ministériel « Bercy » par :

- les Groupes de Travail Ministériels (GTM) qui s'y déroulent,
- ainsi que les votes en Comité Technique Ministériel (CTM).

SOLIDAIRES demande l'ajout, dans le Bilan social, d'un chapitre dédié aux personnes en situation de handicap à l'image de l'égalité professionnelle F-H).

... mais ne saurait remplacer la DGDDI

Car malgré le niveau ministériel, nous constatons quand même un déficit important d'informations et de communication en direction des organisations syndicales (OS) et des personnels. Par exemple :

- qui connaît le nom du correspondant handicap de la DGDDI actuellement ?
- l seule action est citée pour la Douane : la journée d'action « faire face au handicap invisible » dans la Direction interrégionale d'Auvergne-Rhône-Alpes (DI ARA).



Les axes de travail de SOLIDAIRES



Nos axes de travail

Cet audit handicap est donc le bienvenu. Diverses thématiques sont à aborder :



1°) Financement du FIPHFP

Définition : Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est financé par les contributions des employeurs publics dont le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est inférieur à 6 %.

Constat : un « effet ciseaux »

De fait, le FIPHFP connaît une baisse des ressources car le pourcentage de 6 % a été dépassé en 2018 au Ministère avec 6,62 %, avec des disparités entre directions (5,51% à la DGDDI en 2018).

Il est aujourd'hui victime de son succès avec une baisse de ses recettes : 120 M€ en 2020 contre 150 M€ en 2017. Cela entraîne de facto une diminution des remboursements FIPHFP avec des procédures qui peuvent entraîner un effet pervers : exemple des prothèses auditives où pour obtenir le remboursement de la Mission handicap (ex-cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées - CRIPH), il faut avoir la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), ce qui peut faire augmenter le taux d'emploi de 6 %.

Notre solution : contribution universelle

Afin de solutionner cette baisse des ressources du FIPHFP (au niveau État, Ministère, DGDDI), et notamment supprimer « l'effet ciseaux », SOLIDAIRES propose :

- *une contribution universelle de 0,15% de la masse salariale au niveau de la Fonction publique afin de collecter près de 220 millions d'euros annuels (un rapport parlementaire transpartisan estime qu'avec un taux de 0,1% les recettes du FIPHFP seraient de 146,5 millions d'euros¹).*
- *Un système de bonus-malus pour valoriser les efforts des employeurs les plus vertueux*



2°) Recrutements

Données statistiques : veiller à les transmettre annuellement

Un retour serait le bienvenu sur les recrutements pendant ces quatre dernières années : 2018 à 2021. Certes on trouve les chiffres 2018 dans le dernier Bilan Social, et nous avons pu collecter les données des dernières années par nos propres moyens (voir tableau ci-après en annexe, page 8). Néanmoins cela reste insuffisant.

SOLIDAIRES demande une fourniture annuelle aux OS d'informations plus étoffées. Par exemple savoir :

- *les directions de recrutement ;*
- *si des agents recrutés par cette voie n'ont pas été titularisés et pourquoi ? ;*
- *etc.*

Difficultés rencontrées : savoir faire face

Pour les commissions de sélection et jurys de recrutement, en général il n'y a pas de critique à formuler :

- les personnes sont à l'écoute,
- l'entretien est bien structuré (attentes de la personne candidate, aménagement du handicap, etc).

Mais, le stress ressenti combiné à certains handicaps peut générer des « situations à risques » chez certaines personnes candidates, devant lesquelles le jury et les encadrants des entretiens peuvent se retrouver désarmés et ne pas savoir comment réagir, faute de formation suffisante sur la diversité des handicaps et la complexité de chacun d'eux.

Les demandes d'aménagements pour les entretiens formulées par les candidats sont relativement bien prises en compte par l'administration, à condition toutefois qu'un certain délai puisse exister entre la date de la demande et celle des entretiens.

Pour les concours, en général il n'y a également pas de difficulté, les personnes candidates bénéficiant de conditions préférentielles :

- elles sont isolées, dans une salle à part dans les centres d'examen ;
- elles ont droit au tiers temps (majoration du temps prévu d'un tiers).

Néanmoins, SOLIDAIRES demande :

- *qu'un effort soit fait pour les personnes non-voyantes (logiciel spécifique pour celles et ceux maniant le braille) ;*
- *qu'il y ait une sensibilisation des personnes surveillantes au choix de non communication du handicap par certaines personnes candidates, ne voulant pas « passer avant les autres ».*
- *Par ailleurs, ce délai pour la demande d'aménagements pourrait être fixé à 48 h avant le jour de chaque entretien.*

¹ Rapport d'information n°520 de Mme Catherine Di Folco (LR) et M. Didier Marie (PS) déposé le 22/05/2019 (voir p73) : Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique

Jurys, personnes recruteuses et surveillantes : mettre en place des formations

Pour rappel, des formations spécifiques devaient être mises en place sur les différents handicaps.

Ainsi, au GT de 2017, la « haute » administration avait précisé : il existe un « *modus operandi pour le déroulé de l'entretien* ».

En outre le réseau de personnes correspondantes en handicap travaille avec le *Guide pratique du correspondant handicap de la Douane*, c'est-à-dire une aide lors des recrutements et du suivi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Postes : affiner les besoins

Les recrutements s'effectuent dans nombre de cas sur des corps (A, B, C) plutôt que sur des postes particuliers (RI, bureau, etc).

Cela pose une double difficulté : pour les personnes recrutées ET recruteuses, afin de savoir si le profil correspond au poste.

Avec les inconnues en matière d'orientation des personnes candidates, il est difficile de les sélectionner le plus objectivement possible (ce qui est logique, le handicap n'ayant pas à être communiqué).

De fait, le choix s'opère de fait « au feeling ». Ce qui peut aboutir à des situations catastrophiques de non titularisation ou autres problèmes en ce qui concerne les personnes porteuses de handicap psychique !

SOLIDAIRES demande qu'il y ait un « affinage » des besoins du Service lors du recrutement, via un meilleur fléchage sur les postes à pourvoir.

En parallèle, des partenariats avec les organismes de placement spécialisés CHEOPS et le réseau CAP emploi peuvent être noués, afin de pouvoir mettre en place des dispositions préventives.

Handicap psychique : diffuser le dispositif d'accompagnement ministériel

Il existe un dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance (MEFR) mis en place par le Ministère depuis 2016.

Ainsi la Fiche d'information *Dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental reconnu au sein des MEF* a été distribuée à partir de 2016. À ce titre :

- le nombre d'agents bénéficiant de bilan de maintien dans l'emploi est encore peu élevé : 4 dossiers en 2016, 6 en 2017, 3 en 2018 et 4 en 2019. Toutefois ce dispositif innovant est maintenu et sa publicité renforcée au Ministère.
- 10 actions ont été mises en œuvre ou poursuivies en 2018 (ergonome, tutorat externe,...).
- Certains accompagnements se sont déroulés au moment de la reprise de travail, après une longue période d'arrêt. Ici le temps partiel thérapeutique assorti à la mise en œuvre de ce dispositif permet une meilleure intégration (rôle important de tous les acteurs de prise en charge et des collègues).

Mais ce dispositif d'accompagnement est balbutiant en Douane, et doit se faire à la demande de la personne, encore faut-il que la personne souffrant de handicap nouvellement recrutée en soit informée !

SOLIDAIRES demande que le dispositif d'accompagnement ministériel pour les personnes souffrant de handicap psychique fasse l'objet d'une publicité sur l'intranet Aladin.

Place de la médecine et des acteurs de la prévention : un suivi nécessaire

La médecine de prévention est normalement au cœur de ce dispositif de recrutement, les collègues peuvent y être associés. Est-il usité en Douane ?

De surcroît la médecine agréée se retire peu à peu en matière de recrutement de personnes RQTH, sans qu'il y ait de justification apportée à se retrait. Au cas d'espèce, lors du recrutement, il n'y a plus d'entrevue avec celle-ci depuis :

- janvier 2021 pour les agents de catégorie C,
- et depuis mars 2021 pour les agents de catégorie A et B.

SOLIDAIRES demande à ce que l'entretien psychologique, en vigueur pour les concours, soit généralisé aux contractuels. Ces personnels se sentent parfois mal lors de la prise de poste.

SOLIDAIRES demande également à ce que ces personnels aient un entretien avec la médecine de prévention lors de leur arrivée à l'école, car les personnels ont besoin d'un accompagnement durant leur scolarité (support en gros caractères, tiers temps, etc).

Branche Surveillance (SURV) : ouvrir

La Surveillance est actuellement officieusement fermée aux personnes RQTH. Or, les seules conditions requises par l'arrêté du 2 août 2010 sont l'acuité visuelle et l'aptitude au travail de jour/nuit.

SOLIDAIRES demande que soit engagée une réflexion sur l'ouverture de certaines fonctions (BHR, CRPC, secrétariat, etc) aux personnes RQTH.

Annexe : Nombre de postes proposés au recrutement, par année

Cat.	Années												Total 2015-2021 (France)	
	2015 : 6	2016 : 12		2017 : 10		2018 : 20		2019 : 28 ?		2020 : 12		2021 : 10		
	(France)	IdF	Ailleurs	IdF	Ailleurs	IdF	Ailleurs	IdF	Ailleurs	IdF	Ailleurs	IdF		Ailleurs
A	3	3 (dont 2 DIPA)	5 (1 Norm, 1 Occ, 1 HdF 1 Bre sm , 1 DNRFP)	4 (dont 2 DIPA)	2 (1 DINA, 1 GE)	7 (dont 4 DIPA)	0	6 (dont 2 DG)	1 (Occ)	4	0	1	2 (1 ENDT, 1 DINA)	38
B	2	0	3 (1 DINA, 1 AG, 1 Bourg.)	1	2 (1 DINA, 1 GE)	7 (dont 3 DIPA)	4 (2 ARA, 1 HdF)	11 (dont 2 DG)	4 (2 ARA, 1 GE, 1 Bre sm)	2 (dont 1 DIPA)	1 (GE)	2	3 (2 ARA, 1 Norm ^{re})	42
C	1	1	0	0	1 (GE)	1	1 (HdF)	6	?	5	0	1	1 (HdF)	18
Total	6	4	8	5	5	15	5	23	5 ?	11	1	4	6	98



3°) Handicap et retraite :

Retraite anticipée et RQTH : conditions beaucoup plus restrictives

En 2014 et 2016 (lois du 20 janvier 2014 et du 23 décembre 2016), il y a eu changement des conditions d'accès, qui s'avèrent désormais beaucoup plus défavorables, pour les personnes concernées :

- la RQTH n'est plus un critère suffisant, il faut justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 % ;
- et justifier, depuis que le handicap a été reconnu, d'une certaine durée totale d'assurance vieillesse (environ 20 ans!), variable suivant l'année de naissance (avec un échelonnement entre 1951 jusqu'à post 1973) ;
- et indiquer l'âge auquel la personne désire partir en retraite.

Autant dire que peu de personnes peuvent satisfaire à ses conditions.

Ce système est très discriminant et injuste. L'exigence d'un taux de 50% cumulé avec les conditions annexes nuit aux personnes souffrant de handicap(s), sans qu'un mécanisme compensatoire n'existe.

Pour SOLIDAIRES, il y a là un problème d'égalité entre personnes RQTH, car il y a des maladies évolutives sur la durée (par exemple la sclérose en plaques) et le fait de travailler plus longtemps pour atteindre l'âge légal peut contribuer à dégrader la situation de santé et le handicap.

Projet de « réforme » de la retraite à points : forte décote & absence de compensation

La réforme des retraites, bien qu'actuellement en pause, pénalisera les femmes en situation de handicap qui subiront les plus grosses décotes sur des niveaux de pension déjà faibles (car les périodes de chômage et de maladie seront prises en compte pour le calcul de la retraite).

Rien n'y est prévu pour la compensation du handicap.



4°) Handicap et restructurations à la DGDDI / modernisation de la Fonction Publique

Évolution structurelle : la diminution d'effectifs ne doit pas léser les droits

La modernisation de la Fonction Publique conduit à supprimer davantage d'effectifs et peut créer des difficultés dans les collectifs de travail (charge de travail plus importante répartie sur moins de personnels).

Déjà en divers endroits, même si ce n'est pas un fait général, l'encadrement demande aux personnes de déposer des congés annuels (CA) pour les rendez-vous médicaux.

Pour SOLIDAIRES, l'octroi d'Autorisations d'absence (AA) pour les rendez-vous médicaux doit être garanti.

Accompagnement individuel : de nombreuses inconnues avec de réelles incidences

Qu'en est-il d'une personne qui ne peut pas quitter sa résidence ? Pourra-t-elle y rester ?

Pour l'ensemble des collègues, et a fortiori pour les personnes RQTH, il n'existe à ce jour aucun dispositif légal prévu par l'administration (rien dans les Lignes Directrices de Gestion - LDG).

De plus des cellules d'accompagnement social peuvent ne pas être mises en place (comme cela sera sûrement le cas pour les futures restructurations concernant le transfert des missions fiscales).

D'ailleurs, les LDG incitent fortement à la mobilité que ce soit par les postes à profil ou par les mobilités pour la catégorie A/chef de service (pas plus de 7 ans sur un même poste), l'incitation à la mobilité par les listes d'aptitude, etc.

Pour ces personnels, SOLIDAIRES indique que rester en Douanes et sur place (dans le bassin d'emploi) est une nécessité encore plus prégnante, la santé pouvant se dégrader plus facilement en cas de perturbation du cadre de vie.



5°) Handicap et Lignes Directrices de Gestion / Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP)

Promotions : une exigence de transparence dans les ratios

La loi du 6 août 2019, dite de *transformation de la Fonction publique* (loi TFP), rappelle le droit à la carrière pour les personnes ayant la qualité de RQTH. Et qu'en aucun cas, la carrière de ces personnels ne saurait être ralentie.

Or, la représentation du personnel ne dispose pas d'éléments statistiques en la matière :

- ni pour les promotions intercatégorielles (changements de catégorie/corps) via la liste d'aptitude (LA) ;
- ni pour les promotions intracatégorielles (changements de grade au sein d'un corps) via tableau d'avancement (TA).

SOLIDAIRES demande que soit transmis le nombre de personnes promouvables et promues, et le ratio de personnes RQTH/non RQTH, pour chaque type de promotion. C'est-à-dire pour les LA et les TA.

Cette transmission peut être adressée :

- à la représentation du personnel dans le cadre du Bilan social de la Douane ;
- à l'ensemble des personnels dans l'intranet Aladin lors de la publication des résultats des LA et TA.

Il s'agit de prendre modèle sur ce qui est en vigueur pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes (F-H).

Mobilité : une contrainte accrue

Pour Christophe Landour, haut fonctionnaire en charge du handicap au MEFR, « *la mobilité fait partie de l'enrichissement de la personne et du dynamisme du service, il n'y a pas de démarche coercitive, seulement une incitation* »².

Cela sera-t-il appliqué au Ministère et en Douanes ? Est-ce si exact pour la hiérarchie de proximité ? Si le ministère avait voulu cette interprétation, il l'aurait reprise dans les LDG.

La mobilité, surtout contrainte/non désirée, peut être vécue comme un obstacle insurmontable ou du moins beaucoup plus difficile que pour les personnes valides, avec :

- beaucoup plus de paramètres à prendre en compte
- et une organisation spécifique à prévoir pour une personne porteuse de handicap.

SOLIDAIRES réaffirme la nécessité de rester en Douanes et sur place (dans le bassin d'emploi). La notion de « *dégradation du handicap sur une résidence* »³ doit aussi être réfléchie et remédiée par un bonus de 30 à 50 points s'ajoutant aux 220 points de la priorité légale RQTH, lorsqu'elle est attestée (lieux de soins peu ou pas accessibles).

Détachement dans un corps supérieur : à quand l'expérimentation légale ?

Dans un document de travail du GT LDG du 2 octobre 2019, il est évoqué deux expérimentations au titre de l'égalité professionnelle :

- « *pour 5 ans, à compter de la publication de la loi : titularisation de travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage (article 91 [de la LTFP]), décret en CE [Conseil d'Etat],*
- *pour 5 ans, à compter du 01/01/2020 : possibilité de détachement dans un corps ou une catégorie de niveau supérieur, puis intégration décret CE (article 93 [de la LTFP])* ».

Ainsi les fonctionnaires civils en situation de handicap (le terme employé est bien « handicap » et non « RQTH ») pourront entre le 01/01/2020 et le 31/12/2025 solliciter par la dérogation prévue à l'article 13 bis de la loi 83-634⁴, de pouvoir accéder au corps ou à la catégorie supérieure par voie de détachement et y être intégrés.

SOLIDAIRES demande si ces expérimentations ont été mises en place, car aucune publicité n'en a été faite auprès des personnels.

Si rien ou presque n'a été engagé, *SOLIDAIRES* demande à ce que cela soit mis en pratique : l'expérimentation est d'une durée de 5 ans, et 18 mois se sont déjà écoulés !

Personnes apprenties : qu'en est-il ?

Au ministère, d'après le GT Ministériel du 27 novembre 2019, 25 personnes apprenties ont été recrutées en 2017 et 2018, avec une sensibilisation des recruteurs des Directions du Ministère à l'expérimentation de la titularisation à la suite d'un contrat d'apprentissage.

SOLIDAIRES demande à connaître le nombre de personnes en situation de handicap recrutées à la DGDDI :

- en 2017 et 2018
- en tant qu'apprenties depuis 2019 et la mise en place de la LTFP ?

² Propos tenus lors du GT ministériel Handicap du 31/01/2020 : <http://www.solidaires-douanes.org/GTM-handicap>

³ Restriction du suivi handicap et des soins par l'agent handicapé du fait de son isolement ayant pour connaissance une aggravation de son handicap ou une détérioration de son état de santé attestée par un certificat médical

⁴ L'article 13 bis (2° alinéa) conçoit le détachement « *entre corps et cadre d'emploi appartenant à la même catégorie et de niveau comparable* ». Néanmoins le 3° alinéa indique « *Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent, apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa* ».



6°) Crise sanitaire/télétravail

Télétravail : tel qu'au travail !

Les employeurs ont développé le télétravail, mais les collègues en situation de handicap ne disposent pas toujours des outils nécessaires à leur activité professionnelle :

- l'adaptation du poste de travail peut ne pas être facilement transposable, le coût d'un aménagement double constitue un frein à l'adaptation de ce second poste,
- l'autre difficulté est l'isolement qui peut s'avérer plus stressant par rapport à la gestion du matériel, loin du collectif de travail et des liens sociaux.

Pour SOLIDAIRES, l'aménagement du poste en télétravail doit être tel qu'au bureau.

Présentiel : focale sur les masques

Par ailleurs, en matière de travail en présentiel, le port de masque peut aggraver le(s) handicap(s) pour les personnes déficientes visuellement et auditive-ment, créant un « effet loupe » sur leur handicap.

- Pour les personnes malentendantes, le masque lèse la communication avec l'entourage puisque ne permettant pas la lecture labiale.
- Pour les personnes malvoyantes, il peut entraîner des chutes, et des fractures, par la restriction du champ visuel.

C'est pourquoi, pour SOLIDAIRES, il importe de :

- doter les personnels concernés en masques transparents (répondant aux normes CE/UE),
- mais également de garantir la distanciation⁵ et, là où c'est possible, de placer l'agent handicapé entravé par le port du masque dans un bureau seul, durant au moins la crise sanitaire.



7°) Rôle du correspondant handicap

(correspondant/correspondante sociale à la DGDDI)

Faire admettre son caractère essentiel

Il est important de renforcer l'accompagnement de proximité par le poste de correspondant / référent handicap qui est en cette période une nécessité absolue.

Ce pour aller au devant des collègues, notamment celles et ceux en télétravail, prendre de leurs nouvelles et agir de façon préventive ou au tout début des problèmes rencontrés.

Nos collègues correspondants sociaux et correspondantes sociales, désignées par défaut par la « haute » administration pour être personnes référentes handicap ne déméritent pas.

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

Pour SOLIDAIRES, si le réseau handicap fait partie de la communauté des acteurs douaniers en charge du bien-être au travail (BEAT), il doit être reconnu à part entière, et donc bénéficier de moyens dédiés.

Pluridisciplinarité : former une véritable équipe !

Le rôle de la ou le correspondant handicap s'inscrit au sein d'une équipe pluridisciplinaire regroupant :

- au sein du ministère :
 - la ou le médecin du travail,
 - l'assistant ou l'assistante de service social du ministère,
- au sein de la DGDDI :
 - éventuellement la ou le psychologue de la DGDDI,
 - ainsi que l'assistant de prévention (AP) au niveau DR et le conseiller de prévention (CP) au niveau DI.

À SOLIDAIRES, nous avons pu observer l'impulsion donnée à cette thématique BEAT au niveau national depuis que le bureau DG-RH4 est densifié. Cette impulsion doit désormais être déclinée localement.

Pour SOLIDAIRES, la personne correspondante handicap doit donc être distincte des personnes correspondantes sociales (CS).

Elle doit venir administrativement en complément :

- au niveau DR : des personnes correspondantes sociales (CS) et assistantes de prévention (AP) ;
- au niveau DI : des personnes conseillères de prévention (CP).

Former un réseau national « propre » : 1 personne par Direction

Pour SOLIDAIRES, un véritable réseau national « autonome » de personnes référentes handicap doit être constitué.

Il doit être composé d'une personne par Direction régionale (DR) et interrégionale (DI), ainsi que par Service à compétence nationale (SCN), via quotité de travail dédiée.

Un réseau national de plusieurs dizaines (environ 60 personnes !) de personnes sera tout à la fois :

- un gage concret de mise en œuvre d'une politique active en matière de handicap,
- et une manière de répondre au « besoin de Douanes » pour les missions support.

Autrement dit : de 2 problèmes, 1 solution !

⁵ Plus de détails dans notre communiqué *Port obligatoire du masque : Le handicap n'est pas une question diverse !*
Disponible ici : <http://solidaires-douanes.org/Coronavirus-dossier-masques>



8°) Une nécessaire politique de formation de haut niveau

La formation de la personne correspondante / référente handicap doit être à la fois quantitative et qualitative, et basée sur tous les aspects (psychologie, prise en charge, partenaires institutionnels, connaissance des différents handicaps et limitations associées) liés au handicap.

Personnes référentes

Dans l'immédiat, pour nos correspondants et correspondantes sociales (en leur qualité de personnes référentes handicap à ce jour), il doit être envisagé de densifier cette formation au handicap, d'autant plus en cette période de crise sanitaire.

SOLIDAIRES estime le besoin pour ces personnels à environ 2-3 semaines de formation, afin de :

- *présenter les différents types de handicap,*
- *les partenaires institutionnels,*
- *les actions,*
- *les rapports avec la représentation du personnel.*

Services recrutement / FP

Pour les personnels du recrutement / de la Formation professionnel, il est requis une politique de formation « découverte » plus approfondie que le standard proposé à l'ensemble des collègues.

SOLIDAIRES estime le besoin pour ces personnels à 2-3 jours pour la 1^{ère} formation, avec recyclage obligatoire tous les 3 ans).

Tous les personnels

Pour SOLIDAIRES, il importe que chacune et chacun de nos collègues puisse bénéficier d'une formation de 1^{er} niveau :

- *obligatoire :*
- *d'une journée,*
- *en présentiel (théorie le matin, échanges entre personnels l'après-midi).*

Cette formation doit être complétée par un recyclage obligatoire tous les 3 ans.

Par ailleurs, des formations complémentaires pourraient être mises en place pour tenir compte de l'arrivée au sein du service d'une personne souffrant de handicap.

Par exemple, la formation des collègues de bureau d'une personne malentendante, ou muette, à la langue des signes en français (LSF), afin de mieux pouvoir communiquer avec elle.

Cadres de proximité

Enfin, d'après le GTM de fin 2019, il ressort que la formation des *managers* n'a pas eu le succès escompté en présentiel.

Des modules de e-formation ont été créés (ACCOLADE co-construits par la Mission Handicap et l'IGPDE). Néanmoins il importe qu'il y ait une véritable initiative de la Direction générale envers ses cadres, via un programme annuel incitatif de mise à niveau.



9°) Accessibilité

Visibilité, dans et hors l'intranet

Les dernières publications nationales dédiées au handicap, figurant dans l'intranet douanier *Aladin*, datent d'il y a plusieurs années (2017).

On trouve notamment sur *Aladin*, après recherche, une fiche sur le correspondant social/handicap.

Néanmoins si on veut connaître les différentes aides relatives au handicap (telle qu'un aménagement de poste, une demande de remboursement des prothèses auditives), on est redirigé vers l'intranet ministériel *Alizé*.

Surtout la personne référente handicap national est inconnue des personnels !

Par ailleurs, il importe de donner davantage de place à cette thématique vécue et partagée à des degrés divers par près d'un millier de nos collègues (6% des effectifs).

Propositions de SOLIDAIRES :

- *Création d'une rubrique dès la page d'accueil (par exemple dans l'onglet RH et relations sociales).*
- *Publication régulière de fiches thématiques sur les différents handicaps et les bonnes pratiques, ainsi que d'articles en Une ;*
- *Organisation d'une journée « handicap » pour donner de la visibilité, sur le modèle des journées égalité professionnelle Femmes/Hommes et de lutte contre les discriminations d'orientation sexuelle et/ou de genre existant ailleurs. Cette journée doit être une véritable journée, avec un dégagement de moyens temporels. C'est le standard en vigueur dans diverses administrations⁶. Quoiqu'il en soit, il importe de faire davantage que le webinar « lutte contre les violences LGBTphobes » organisé le 17/05 en pleine pause méridienne de 12h à 13h30.*

⁶Dans diverses collectivités, c'est une semaine du handicap qui est organisée, souvent sur la période du 17 au 23/11,

Accessibilité immobilière

Trop souvent les personnels souffrant de handicap moteur sont obligés de rester au rez-de-chaussée en l'absence d'ascenseur, ce qui diminue concomitamment les possibilités de recrutement.

SOLIDAIRES demande que soit transmis annuellement à la représentation des personnels un état des lieux chiffré des projets réalisés et chantiers en cours.

Aussi bien pour :

- les établissements recevant du public (ERP)
- que pour les autres bâtiments.

Accessibilité numérique

Une présentation avait été faite lors du GT directionnel de 2017, avec le constat que l'accessibilité numérique partait de très loin.

Il y avait des pistes :

- un référent unique « accessibilité numérique », qui travaillerait avec les deux centres informatiques douaniers (CID et DNSCE),
- une méthodologie s'inspirant de l'existant des autres administrations : l'INSEE et les Finances Publiques, qui se font accompagner par des associations,
- création d'un onglet « handicap » sur *Aladin*,
- création d'un guide comme celui de l'INSEE (37 pages, intégrant un maximum d'informations sur tout sujet concernant le handicap),
- création d'un réseau de référents,
- trouver des « testeurs ».

Où en est on actuellement ? Ces pistes ont-elles été mises en place ?

D'autres projets ont ils été mis en place ?

Pour SOLIDAIRES, en matière de handicap visuel, deux axes peuvent être évoqués :

- *personnes malvoyantes : ZoomText est un « logiciel loupe » de grossissement d'écran et qui pour un confort ergonomique doit se coupler avec des écran d'une taille de 26 pouces en diagonale.*
- *Pour les personnes non voyantes : ce n'est malheureusement pas encore au point.*

Le logiciel NonVisual Desktop Access (NVDA) est un lecteur d'écran libre et gratuit pour les utilisateurs de Windows. Il permet d'obtenir une synthèse vocale ou une version en braille du contenu disponible à l'écran. S'il fonctionne bien avec la suite Microsoft payante, ce n'est pas le cas avec LibreOffice.

Le Ministère, provisionnant 350 000 € pour garantir une compatibilité, a repris le chantier en 2020 pour une effectivité en fin 2022. Où en est-on ?



10°) Maintien du rôle des CHSCT dans ses prérogatives actuelles

La loi de transformation et de la Fonction publique (LTFP) prévoit la fusion absorption des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) par les Comités Techniques (CT) après 2022.

Pour SOLIDAIRES, il importe que les futurs Comités Sociaux d'Administration (CSA) reprennent l'ensemble des prérogatives des futurs ex-CHSCT.

Au cas d'espèce, le CSA réuni en formation séparée hygiène, sécurité et conditions de travail devra consacrer au moins annuellement un bilan des politiques engagées en matière de handicap (accessibilité bâtimentaire, etc).

* *

*



Lexique



Lexique

Sigle / abréviation	Signification
AG	Antilles-Guyane
AG/CO	branche Administration Générale / Opérations Commerciales
AP	Assistant de prévention (au niveau DR, fonction assumée par un rédacteur du PLI)
ARA	Auvergne-Rhône-Alpes
BHR	Brigade hors rang
Bourg.	Bourgogne
Bret. ^{g^{ne}}	Bretagne
Cat.	Catégorie
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CE	Conseil d'État
CHEOPS	Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés
CID	Centre informatique douanier
CP	Conseiller de prévention (au niveau DI, fonction assumée par un cadre du PLI)
CRIPH	ex-Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées. Désormais la dénomination est <i>Mission handicap</i> .
CRPC	Cellule régionale de programmation des contrôles (ex-cellule régionale d'orientation des contrôles – CROC)
CTM	Comité technique ministériel
DG	Direction générale
DGDDI	Direction générale des Douanes et Droits indirects
DI	Direction interrégionale
DINA	Direction interrégionale de Nouvelle-Aquitaine
DIPA	Direction interrégionale de Paris-Aéroports
DNRFP	Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle
DNSCE	Direction nationale des statistiques du commerce extérieur
DR	Direction régionale
ENDT	Ecole nationale des Douanes de Tourcoing
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
FP	Formation professionnelle
GE	Grand-Est
GT	Groupe de travail
GTM	Groupe de travail ministériel
HdF	Hauts-de-France
IdF	Île-de-France
IGPDE	Institut de la gestion publique et du développement économique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
LDG	Lignes directrices de gestion
LGBT (ou LGBTQIA+)	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et asexuelles
LR	Les Républicains
LTFP	Loi de transformation de la Fonction publique
MEF	Ministères Economiques et Financiers. C'est-à-dire : - le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance (MEFR) ; - le Ministère chargé des Comptes publics (= Budget) ; - le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. Le tout est souvent communément désigné par la métonymie « Bercy ».
Norm ^{ie}	Normandie
Occ.	Occitanie
OS	Organisations syndicales
PLI	Pôle logistique et informatique
PS	Parti Socialiste
RH	Ressources humaines et relations sociales
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SCN	Service à compétence nationale
SU, SURV	branche Surveillance
TT	Télétravail

**Un grand défi
déjà identifié il y a 4 ans :
adapter
l'environnement**



La contribution de SOLIDAIRES Douanes



Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : <http://solidaires-douanes.org>
courriel : contact@solidaires-douanes.org
adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-