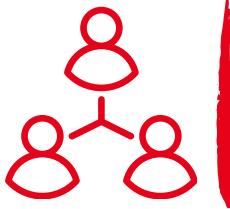


# PLAN D'ACTIONS HANDICAP : ON APPROCHE !

## (RÉUNION TECHNIQUE DU 29-01-2026)



Après deux réunions techniques (RT) dédiées à l'élaboration d'un plan d'actions Handicap en Douane, des bilatérales et des échanges de courriels, la troisième RT du 29 janvier 2026 a permis d'affiner un plan d'actions qui sera proposé au vote lors du CSAR du 9 avril 2026. Ce plan, qui a vocation à s'appliquer sur la période 2026 - 2028, fait suite aux orientations ministérielles en proposant des actions concrètes.

### → N'Y ALLONS PAS PAR 4 CHEMINS, MAIS PAR 4 GARANTIES

Vos représentants UNSA Douanes ont, en préambule, demandé qu'**une déclinaison d'actions pour l'inclusion des agents porteurs de handicaps** soit mise en œuvre prochainement. Mais, pour que celle-ci soit efficace, quatre garanties sont, selon nous, indispensables :

1. ce plan doit s'inscrire non seulement dans les orientations ministérielles mais aussi dans douanes 2030 ;
2. des indicateurs fins au plus près des régions pour mesurer la portée des actions ;
3. l'appropriation de ce plan d'actions la plus large possible ;
4. des moyens complémentaires pour sa mise en œuvre.



### → UN PLAN EN 4 AXES

Le chef de la sous-direction RH et des relations sociales a manifesté sa volonté d'incarner ce plan. Il a rappelé la **trajectoire volontariste de Bercy** pour la politique d'inclusion des personnels en situation de handicap. **Deux guides** sont en préparation : un pour les encadrants et un autre plus général. Il a tenu à souligner le travail de notre administration afin de tendre vers **l'accessibilité numérique**. À ce jour, 19 applicatifs ont été audités, comme par exemple ADO-RH (adapté à 90%). Cependant, il admet qu'il existe toujours une dette technique.

En réponse à nos propos, il s'accorde pour que ces déclinaisons soient sous-jacentes dans la partie Handicap de Douane 2030.

### → UN COSUI MIS EN ŒUVRE

Un comité de suivi (CoSui) permettra de faire le point sur sa mise en œuvre.

Un effort portera sur la **communication des droits et obligations** découlant de la situation de handicap.

En information, nous apprenons que 11 recrutements\* par voie de contrat (5 A et 6 B) auront lieu en 2026.

(\* DIPA, AURA, PACA, Normandie, Martinique, HDF, BFCCVL, Grand-Est)



## L'axe 1 : recruter et attirer les talents en situation de handicap.

Dès la première réunion en mai 2025, l'UNSA Douanes avait mis en avant l'article 93 de la loi 2019-828 qui permet, sur la période 2024-2026, de **promouvoir des agents en situation de handicap par voie du détachement**. Ainsi, la DGDDI avait promu 1 agent en 2024 et 3 agents en 2025.

Mais, en 2026, alors que la douane envisage la promotion de 3 agents, la DGAFP objecte que le dispositif est expérimental sur 3 ans et que la formation de ces agents promus déborderait sur 2027. Comment dès lors avoir une politique pro-active afin de rapprocher les taux de promotions des personnels en situation de handicap avec les taux généraux ?



*L'UNSA Douanes a immédiatement, après cette mauvaise annonce, saisi sa Fédération Finances et l'UNSA Fonction Publique pour intervenir auprès de la DGAFP et demander aux législateurs de reconduire ou pérenniser le mécanisme de l'article 93.*

## L'axe 2 : maintenir en emploi et sécuriser les parcours professionnels.

L'UNSA Douanes a porté plusieurs exigences et remarques sur ces objectifs.

Premièrement, nous souhaitons que toute nouvelle création de service soit installée dans **des locaux accessibles**. Le contre exemple de la première installation du CSRH dans des locaux du XVIII<sup>e</sup> siècle, non adaptés à tous les handicaps, ne doit plus se renouveler.

Nous avons demandé qu'une **cartographie de l'accessibilité** (intra et avec les transports publics) des bâtiments soit présentée à chaque Formation Spécialisée (FS). À ce sujet, l'accessibilité des locaux de l'administration concerne aussi le public.

Concernant **les postes à profil**, si ce poste peut être adapté aux handicaps, nous souhaitons qu'à compétences égales, l'handicap ne soit pas un critère pénalisant pour être retenu sur le poste, même s'il est nécessaire de **procéder à des aménagements matériel ou organisationnel**.

Sur la problématique des écoles, l'UNSA Douanes fait part du constat qu'il est beaucoup plus difficile d'**accueillir des stagiaires en situation de handicap** dans des écoles fonctionnant à flux tendus que dans des écoles fonctionnant à flux apaisés et pour la douane, nous nous situons indéniablement dans la première catégorie. Il y a donc ici une nécessité de moyens que nous avons aussi revendiquée, la veille, lors d'une réunion ministérielle. Et, quand l'UNSA Douanes veut que l'amélioration de l'inclusion des agents en situation de handicap bénéficie à tous les agents, cette proposition en est un exemple probant. Nous avons demandé un **bilan national annuel des recrutements RQTH** avec le nombre de non titularisation présenté en CAP ainsi que les démissions afin d'améliorer le processus de recrutement. Enfin nous souhaitons que lors des mutations, les personnels handicapés dotés d'équipements à transporter se voient dotés aussi d'une aide supplémentaire pour le remboursement des frais de déménagement.



## L'axe 3 : sensibiliser et former pour une culture inclusive.

Nous avons appuyé cet objectif et souhaité que les formations envisagées soient bien structurées en amont par la confection de **modules de formation**, tant le besoin de formation est nécessaire pour les managers, le personnel RH, les acteurs de prévention ainsi que pour les représentants du personnel afin d'accompagner au mieux nos collègues.

Le sujet des **autorisations exceptionnelles d'absence (AEA)** sollicitées par les personnels en situation de handicap, que certains responsables hiérarchiques ne délivre pas, a fait l'objet d'un développement qui amènera le responsable RH à adresser une note aux directeurs pour appeler à la **bienveillance en la matière**. Cette proposition a recueilli un large consensus.

L'UNSA Douanes a demandé la **suppression de la condition du taux de 80%** d'handicap du moment que la Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH) reconnaît le handicap des enfants, cela afin que les agents puissent bénéficier des dispositifs RH. Le Chef de la RH portera le sujet auprès de son homologue de Bercy. Nous avons aussi demandé à ce que l'administration se positionne sur le **statut des travailleurs porteurs de handicaps sans être sous statut RQTH**.

## L'axe 4 : structurer la gouvernance et le suivi du plan d'action

L'UNSA Douanes a mis en avant la **charge de travail** qui pèse sur les **correspondants sociaux**, pour lesquels il sera nécessaire de doubler leur nombre ou tout au moins d'y adjoindre d'autres acteurs référents. Référents pour lesquels nous demandons une valorisation de la fonction. Nous nous inscrivons dans la proposition de créer un comité de suivi sur le plan d'actions, mais nous demandons à ce que les objectifs du plan infusent bien en région et fassent aussi l'objet d'**évaluation au niveau des instances locales**. L'UNSA Douanes a d'ailleurs déjà demandé des bilans sur l'amélioration de l'inclusion des agents en situation de handicap dans certains CSAL (exemple Nouvelle-Aquitaine). Enfin nous avons réitéré notre proposition de **créer un label** qui pourrait être décliné au niveau régional. Sur ce point, les choses avancent car la DG est en contact avec l'AFNOR.



## « Plus on sera nombreux à tirer vers le même sens, mieux on avancera ! »

Pour l'UNSA Douanes, il ne fait aucun doute que **l'amélioration de l'inclusion** des personnels porteurs de handicaps dans le collectif de travail est **un enjeu important**. Mais pour y arriver, la volonté réelle de tous les échelons décisionnaires sera nécessaire. Celle de la DG en premier lieu, mais aussi celle du ministère que l'UNSA Douanes scrutera en premier chef et au final celle du législateur.

Pour ce qui est de **l'adhésion de tous les agents**, elle ne pourra qu'être évidente tant l'amélioration des conditions d'inclusion des personnels porteurs de handicaps ne pourra déboucher, selon nous, que sur l'amélioration des conditions d'exercice professionnel du plus grand nombre.

