



Compte-rendu du GT Handicap Direction générale – 16/12/09

La CGT n'a pas fait de déclaration liminaire pour ce premier groupe de travail sur le thème du handicap, sujet depuis longtemps réclamé. En effet, nous saluons cette initiative qui, nous l'espérons, sera pérennisée dans les années à venir.

Si de nombreuses évolutions ont pu être constatées, il reste beaucoup à faire et la direction générale n'a montré aucune réticence à nos demandes.

Nous vous proposons un compte-rendu qui reprendra point par point l'ordre du jour puisque c'est ainsi que nous avons élaboré notre préparation collective.

I. Taux d'emploi

Pendant de nombreuses années (depuis 1999), l'administration des douanes a communiqué ses chiffres de taux d'emploi de personnes handicapées en excluant les effectifs de la Surveillance, ce qui donnait un taux proche ou au dessus de la moyenne réglementaire de **6%**. Depuis 2009, la DGDDI intègre l'ensemble des effectifs de la direction pour le calcul de ce taux, qui a chuté de fait à **4,18%**.

Il est bien évident que ce taux est loin d'être satisfaisant et l'ensemble des organisations syndicales a exigé de l'administration qu'elle tende vers un taux d'emploi légal. Or, cette tendance prendra beaucoup de temps puisque le taux de 6% est calculé sur les recrutements externes des catégories A et B, donc entre 10 et 12 personnes par an. A raison de 10 ou 12 recrutements par an, les 346

emplois de personnes handicapées manquants ne sont pas prêts d'être recouverts ...!!!

L'Administration admet qu'elle peut consentir à faire quelques efforts dans les années à venir pour tendre vers un chiffre plus acceptable, mais l'intégration de beaucoup de personnes handicapées en même temps n'ira pas sans poser de sérieux problèmes d'accueil, d'accessibilité et d'aménagement des postes de travail.

Bien entendu, comme la DGDDI ne remplit pas ses obligations en terme de taux d'emploi de personnes handicapées, elle doit contribuer au fond de solidarité (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique), **en 2009 à hauteur de presque 1,2 millions d'euros !!**

D'autre part, un fonds nous est alloué (**205.000 euros**) par le même FIPHFP pour engager des dépenses d'aménagement ou d'amélioration pour les personnels souffrant d'un handicap.

Nous avons demandé plus de lisibilité par rapport à cette somme : comment est-elle utilisée ? quelles sont les dépenses les plus courantes ? pourquoi la convention se limite à une somme de 205.000 euros si les besoins réels ne sont pas recensés ? L'information sur le sujet pourrait être largement améliorée, l'utilisation des fonds du FIPHFP mieux anticipée.

II. Recrutement des personnes handicapées

Si nous avons la désagréable impression que l'Administration « sélectionne » le type handicap pour les recrutements sur contrats, c'est surtout parce qu'il n'y a aucune lisibilité sur l'ensemble des handicaps rencontrés dans notre administration. Aujourd'hui, environ (la DG s'engage à nous fournir un chiffre précis) **780 personnes sont recensées comme « handicapées »**, certaines bien identifiées car recrutées sur contrat « handicap », d'autres bien identifiées aussi car ont sollicité des aménagements pour passer les concours, d'autres parce qu'elles se sont fait connaître a posteriori comme souffrant d'un handicap, enfin les personnes dont le handicap se déclare après l'entrée dans l'administration.

L'Administration nous informe qu'une formation a été dispensée aux chefs de pôles GRH sur la conduite de l'entretien des emplois contractuels, incluant le recrutement des personnes handicapées entre autres.

L'Administration propose d'étudier l'éventualité de procéder à des recrutements de personnes handicapées en catégorie C (2 postes) avec une formation type « contrat Pacte », formation que la CGT estime au rabais.

Elle propose aussi d'augmenter le nombre de contrats « handicap » mais sur l'effectif budgétisé de recrutement total à la DGDDI (pas en plus).

La CGT est intervenue sur le recrutement et la formation professionnelle à plusieurs niveaux :

- concernant le déroulement du contrat, la CGT souhaite que la période de scolarité soit exploitée pour la mise en œuvre optimale de la titularisation (entretien avec le correspondant social de l'école, avec la direction de l'école, avec le médecin de prévention pour faire le point sur les difficultés éventuellement rencontrées, quelles soient scolaires, matérielles, financières, psychologiques, etc)
- d'autre part, la CGT dénonce un manque évident de coordination entre les intervenants du recrutement et de la formation initiales (DI, DR, médecin de prévention, ACMO, correspondant social et assistante sociale). En effet, nous constatons trop souvent le manque de moyens mis à disposition du stagiaire handicapé pour suivre correctement sa scolarité. Bien souvent, c'est la personne handicapée qui s'adapte (et parfois avec des difficultés insurmontables en fonction du handicap) à la formation et non le contraire. **C'est anormal ! C'est à l'Administration d'adapter la formation au stagiaire handicapé.** Ces difficultés vont des problèmes d'hébergement ou de transport, en passant par la signalétique, l'adaptation des modules au handicap, l'emploi d'un interprète ou l'achat d'écrans et de logiciels adaptés, etc. **Dans la**

mesure où l'Administration connaît parfaitement la nature du handicap lors du recrutement, il nous semble logique que les conditions d'accueil et de déroulement de la scolarité soient optimales.

- concernant la formation professionnelle continue, **la CGT constate malheureusement que les agents souffrant d'un handicap ont souvent beaucoup de difficultés à suivre un programme de formation individuelle continue** : les modules ne sont pas adaptés, les salles informatiques sont mal équipées voire inaccessibles ! Cela semble incroyable et pénalise les agents dans leur volonté de s'investir soit dans leur propre formation, soit dans la préparation de concours. Encore une fois, **personnes ne devrait se sentir exclu des formations, surtout pas quand il s'agit simplement de la taille d'un écran, de la police d'un module, du manque d'un logiciel à reconnaissance vocale ou autre.** Donc soit ces formations doivent être proposées et préparées avec davantage de rigueur, soit nous proposons que des formations inter-ministérielles spécifiques soient organisées si l'Administration est dans la difficulté ou manque de moyens. La DG reconnaît avoir totalement oublié cette problématique dans l'ordre du jour du GT.
- enfin, concernant les conditions de titularisation, la CGT souhaite que la DG affirme clairement les options possibles à savoir le renouvellement du contrat pour 1 an **ET** par la suite le renouvellement du contrat dans le grade inférieur et non pas l'un **OU** l'autre. Cela retirerait toute subjectivité dans la décision de l'Administration et afficherait plus de transparence puisque ces décisions ne sont pas prises dans un cadre paritaire.

III. Aménagements de postes

- Dans la mesure où les personnes handicapées bénéficient d'une pré-affectation avant le début de la scolarité, **la CGT insiste**

pour que la période de scolarité soit exploitée au maximum pour organiser l'accueil, l'accessibilité et l'aménagement du poste de travail dans la future direction, en lien étroit avec les médecins de prévention (celui de l'école et celui de la future DR), les ACMO, la CRIPH, éventuellement l'ergonome et dans certains cas les membres siégeant au CHS. Force est de constater qu'aujourd'hui le schéma n'est pas idyllique.....

- Concernant les demandes de financement par la CRIPH, la CGT demande à l'Administration de ne pas se limiter à la liste exhaustive et extrêmement réduite figurant sur les documents de travail. **En effet, nous proposons que des demandes de financements soient faites systématiquement auprès de la CRIPH** ou du FIPHFP, puis éventuellement sollicitée les CHS DI en complément puisque les orientations ministérielles priorisent le handicap chaque année.
- **La CGT propose aussi que l'Administration fasse appel à des professionnels pour procéder à des études ergonomiques globales pour l'accueil, l'accessibilité et l'aménagement de poste de travail.** Cela va de l'étude du trajet domicile/travail, en passant par l'accessibilité (appel à une assistante de vie sur le lieu de travail, ascenseur, portes, sanitaires, signalétiques, évacuation d'urgence, restauration, etc) et l'aménagement de poste (mobilier, matériel informatique, logiciels, etc). Cela a déjà été fait et a rencontré un vrai succès. **L'accueil est ainsi à la hauteur de ce qu'une personne handicapée peut espérer, tant psychologiquement que matériellement.**

IV. Mutations des personnels handicapés et cas des réorganisations de service

L'Administration ré-affirme son opposition à muter des personnes handicapées sur des résidences en sur-effectif. Pour la CGT, c'est un vrai problème, surtout en ces périodes de fortes restructurations. En effet, il existe une priorité pour toute personne handicapée (priorité examinée de façon paritaire) qui, **en raison de son handicap**, doit

pouvoir bénéficier d'une mobilité géographique. Or, cela n'est pas possible sur des résidences en sur-effectifs, et comme nous allons avoir de plus en plus de résidences en sur-effectif du fait de l'Administration qui décide arbitrairement de fermer des bureaux, les personnes handicapées vont souffrir d'une nouvelle forme de discrimination. **Cette notion d'obligation de vacance, dans le cas des personnes handicapées, ne devrait pas exister. Une personne handicapée, dès lors qu'elle remplit les conditions de priorité de l'article 60, doit pouvoir être mutée dans la résidence de sa demande, même en sur-effectif.**

Concernant les restructurations, **il faut faire disparaître aussi la notion de vacance dans la résidence d'accueil.** En effet, la CGT estime que cette notion est antinomique avec l'article 62 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. **En effet, même si cette loi n'est pas contraignante pour l'Administration, la direction générale doit pouvoir garantir à une personne handicapée restructurée le détachement ou la mise à disposition auprès d'une autre administration.**

La CGT demande aussi à ce que les cas de personnes handicapées qui « anticiperaient » sur la proche fermeture de leur résidence en demandant un détachement à la DGFIP par exemple pour pouvoir rester sur la même ville, fassent l'objet d'une attention toute particulière. **La CGT demande même à ce qu'ils soient considérés comme « restructurés » même si leur résidence ne ferme pas dans l'immédiat.**

Pour la CGT, quand un douanier handicapé demande une mutation dans le cadre de l'article 60, ou bien qu'il soit restructuré, ou encore qu'il anticipe sur la fermeture de sa résidence, nous estimons que son dossier doit faire l'objet d'un examen spécifique et individuel. Nous rappelons que ce ne sont pas les agents qui exigent des fermetures mais bien l'Administration seule, à elle donc de prendre ensuite ses responsabilités et de faire appliquer les lois. Sans compter que la DG le dit elle-même, le nombre de cas

concernés est infime... donc cela ne devrait représenter aucune difficulté pour donner satisfaction à des personnes déjà en souffrance.

V. Accessibilité

La CGT regrette que ne figure aucune annexe dressant un état des lieux de l'accessibilité dans notre administration. Combien sont aux normes ? Que reste-t-il à faire ? Quels sont les bâtiments dits « exonérés », où toute accessibilité est et restera impossible voire trop onéreuse ? Quels seraient les budgets prévisionnels alloués à la mise en conformité d'ici 2015 ?

D'autre part, au niveau de l'accessibilité, on pense trop souvent aux handicapés à mobilité réduite mais trop peu de la signalétique à destination des douaniers ou des usagers.

VI. Questions diverses

Nous rejoignons la demande de Solidaires qui évoque la **difficulté pour les personnes handicapées de s'investir dans des mandats de représentants du personnel**. Les déplacements sont compliqués, les remboursements limités. La DG consent à faire des efforts ponctuels sur demande mais n'apporte aucune réponse sur des mandats statutaires à plus long terme.

La CGT a malheureusement oublié d'évoquer le problème des douaniers ayant des enfants souffrant d'un handicap. **Nous souhaiterions que ces parents puissent disposer d'un nombre plus important d'autorisations d'absence pour garde d'enfant avec la possibilité de les fractionner pour pouvoir assurer le suivi médical de leur enfant sans discrimination.**

A l'issue de ce groupe de travail, la Direction Générale nous fait quelques propositions concrètes :

1. Augmenter progressivement (mais raisonnablement pour garantir de bonnes conditions d'accueil) le recrutement (qui pourrait être étendu à la catégorie C)
2. Essayer de trouver des solutions aux problèmes soulevés par la CGT pour la formation professionnelle continue
3. Élaboration d'une fiche d'accueil destinée aux directeurs régionaux afin d'optimiser l'accueil, l'accessibilité et l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées (cette fiche sera transmise aux organisations syndicales qui pourront l'amender)
4. Engagement d'un traitement différencié des personnes handicapées dans le cadre des restructurations
5. Communication de la convention entre la DPAEP et la DGDDI pour essayer d'améliorer le fonctionnement des demandes de financement par le FIPHFP

En conclusion, nous nous félicitons de cette synthèse et de ces propositions car elles répondent à nos principales demandes. Ceci dit, d'autres questions, restées sans réponse, seront à nouveau relancées auprès de l'Administration.

Les représentants du SNAD CGT
Françoise MOISSON
Antoine VALLEE
Manuela DONÀ