

# BILAN SOCIAL DE LA DOUANE 2015





# ÉDITORIAL



Pour la deuxième année, la direction générale des douanes et droits indirects publie son bilan social, après l'avoir présenté aux membres du comité technique de réseau du 17 octobre 2016.

Destiné à s'inscrire dans la durée, le bilan social de la douane conserve, en 2015, la même structure que le bilan précédent afin d'en faciliter la lecture et dresser les premières analyses comparatives.

Les différentes données fournies en 2014 et 2015 correspondent aux indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013 et respectent les orientations délivrées par le secrétariat général des ministères économique et financier. Ces données constituent le fil conducteur des actions à mener au long cours et structurent les échanges entre les différents acteurs relevant de la sphère des ressources humaines.

Cependant, afin d'être plus complet et plus lisible et pour répondre aux observations des partenaires sociaux, le bilan social 2015 a été enrichi sous plusieurs aspects. Ainsi, le nombre de tableaux et graphiques a été légèrement restreint alors que les commentaires ont été étoffés pour donner au lecteur certaines clés de bonne compréhension des chiffres publiés. On peut noter aussi un plus grand espace dédié au dialogue social du réseau déconcentré ainsi que l'introduction d'une rubrique reprenant les faits les plus marquants qui ont rythmé le calendrier des ressources humaines douanières.

La diffusion du bilan social constitue un rendez-vous important pour la direction, les agents et les partenaires sociaux. Son contenu témoigne des orientations stratégiques engagées en matière de politique des ressources humaines et annonce les évolutions prioritaires à poursuivre en matière de recrutement et formation, de gestion prévisionnelle des compétences, de progression des carrières ou bien encore d'action sociale ou de qualité de vie au travail.

Outil primordial destiné à favoriser le dialogue social au sein de la communauté douanière, le bilan social 2015 doit permettre à l'ensemble des agents de mieux comprendre leur environnement professionnel et d'appréhender plus précisément les enjeux de la politique des ressources humaines.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

A stylized blue ink signature, appearing to read 'H. Crocquevielle', with a long horizontal flourish at the end.

**Hélène Crocquevielle**

Directrice générale des douanes et droits indirects

# SOMMAIRE

|                                                  |   |
|--------------------------------------------------|---|
| Éditorial                                        | 3 |
| Les faits marquants des ressources humaines (RH) | 6 |

## 1 LE PERSONNEL 8

|     |                                                                                |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 | Les effectifs                                                                  | 9  |
| 1.2 | La structure démographique                                                     | 14 |
| 1.3 | Les cadres supérieurs et dirigeants                                            | 17 |
| 1.4 | Les promotions                                                                 | 18 |
| 1.5 | Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées | 20 |
| 1.6 | Les contractuels                                                               | 22 |
| 1.7 | L'apprentissage                                                                | 24 |

## 2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 26

|     |                  |    |
|-----|------------------|----|
| 2.1 | Les recrutements | 27 |
| 2.2 | Les départs      | 30 |
| 2.3 | La mobilité      | 33 |

## 3 LA FORMATION 38

|     |                                                                     |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | Les données générales                                               | 39 |
| 3.2 | La formation statutaire                                             | 41 |
| 3.3 | La formation continue (formation de perfectionnement)               | 42 |
| 3.4 | Les préparations aux concours et examens professionnels             | 44 |
| 3.5 | Les autres dispositifs                                              | 45 |
| 3.6 | La formation à distance ou e-formation                              | 48 |
| 3.7 | Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement | 50 |

## **4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL** **52**

|     |                                                       |    |
|-----|-------------------------------------------------------|----|
| 4.1 | La durée et l'organisation du travail                 | 53 |
| 4.2 | Les risques professionnels : les accidents de service | 55 |
| 4.3 | Les maladies professionnelles                         | 58 |
| 4.4 | Les congés maladie                                    | 58 |
| 4.5 | Les autres congés                                     | 59 |
| 4.6 | La santé, la sécurité et le bien-être au travail      | 60 |

## **5 LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE** **68**

|     |                |    |
|-----|----------------|----|
| 5.1 | La déontologie | 69 |
| 5.2 | La discipline  | 70 |

## **6 LE DIALOGUE SOCIAL** **74**

|     |                                                   |    |
|-----|---------------------------------------------------|----|
| 6.1 | La concertation sociale en 2015                   | 75 |
| 6.2 | Les mouvements sociaux                            | 77 |
| 6.3 | Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015 | 78 |

## **7 L'ACTION SOCIALE** **80**

|     |                                                                               |    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7.1 | La politique d'action sociale<br>des ministères économique et financier (MEF) | 81 |
| 7.2 | Les spécificités de l'action sociale douanière                                | 88 |

|  |              |    |
|--|--------------|----|
|  | Le glossaire | 94 |
|--|--------------|----|

# LES FAITS MARQUANTS RH

## EN 2015

**2 mars**

Signature de l'accord majoritaire d'accompagnement social et financier des personnels par les ministres et trois organisations syndicales.

**juillet**

Finalisation de la cartographie des risques déontologiques.

**31 août**

Fermeture de l'école nationale des douanes de Rouen (ENDR).

**septembre**

Apprentissage : accueil de 22 apprentis en douane.

**septembre**

Ouverture de la nouvelle école des douanes de La Rochelle (ENDLR<sup>\*1</sup>).

**9 septembre**

Possibilité de recourir à la technique de la visioconférence lors des épreuves orales des concours.

**10 septembre**

Nouvelle épreuve obligatoire d'exercices physiques, à titre externe et interne, pour tous les concours B et C généralistes et spécialisés de la branche surveillance et pour les concours A spécialisés de la branche de la surveillance.

**1er octobre**

Première session de formation initiale mixte des contrôleurs des deux branches d'activité (AG/OP-CO et SU) à l'ENDLR.

<sup>1</sup> Les acronymes et matière marqués d'un astérisque « \* » font l'objet d'un développement et/ou d'une définition dans le glossaire placé en fin de document.

**28 octobre**

---

Décret 2015-1370 modifiant, à compter du 1er novembre 2015, le statut d'emploi des personnels navigants.

**novembre**

---

Bascule de la DGDDI\* dans le nouveau système d'information ressources humaines SIRHIUS\*.

**13 novembre**

---

Attentats de Paris.

**13 novembre**

---

Rétablissement des contrôles aux frontières, mobilisation des agents SU pour réinvestir les points de passage autorisé routiers en intra UE et renforcer nos dispositifs sur les points de passage frontalier (PPF) aériens.

Mesures exceptionnelles de maintien de la capacité opérationnelle des unités.

**16 novembre**

---

Annonce gouvernementale d'un renforcement de 1000 postes en douane.

**1<sup>er</sup> décembre**

---

Déploiement du portail informatique permettant à chaque agent de mettre à jour sa situation individuelle.





# LE PERSONNEL

## 1.1 Les effectifs

- 1.1.1. La répartition des effectifs par catégorie et par type de service
- 1.1.2. La répartition géographique des effectifs
- 1.1.3. La répartition des effectifs par branche d'activité
- 1.1.4. Les effectifs de spécialistes
- 1.1.5. Les agents Paris-spécial\*

## 1.2 La structure démographique

## 1.3 Les cadres supérieurs et dirigeants

- 1.3.1 La répartition des effectifs par fonction
- 1.3.2 L'accèsion des femmes aux emplois de direction

## 1.4 Les promotions

- 1.4.1 Les promotions de corps
- 1.4.2 Les avancements de grade
- 1.4.3 La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP\*)
- 1.4.4 La composition et la formation des jurys de concours et examens professionnels

## 1.5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

- 1.5.1 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie hiérarchique
- 1.5.2 L'évolution du taux d'emploi légal

## 1.6 Les contractuels

- 1.6.1 La situation au 31 décembre 2015
- 1.6.2 L'évolution de carrière des contractuels

## 1.7 L'apprentissage

- 1.7.1. Rappel du cadre réglementaire
- 1.7.2. Les volumes cibles
- 1.7.3. Le bilan au 31 décembre 2015



## 1.1. Les effectifs



| Évolution des effectifs (ETPT¹*) | 2011     | 2012     | 2013     | 2014     | 2015     |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Plafond d'emploi autorisé (PAE*) | 17 435   | 17 063   | 16 870   | 16 662   | 16 396   |
| Taux d'évolution                 | - 2,03 % | - 2,13 % | - 1,13 % | - 1,23 % | - 1,60 % |
| Effectifs physiques              | 17 414   | 17 159   | 17 057   | 16 702   | 16 497   |
| Taux d'évolution                 | - 1,85 % | - 1,46 % | - 0,59 % | - 2,08 % | - 1,23 % |

On constate depuis cinq ans une **diminution continue du plafond autorisé d'emploi (PAE\*)**, comme des effectifs physiques, liée à la politique de réduction des effectifs de la fonction publique.

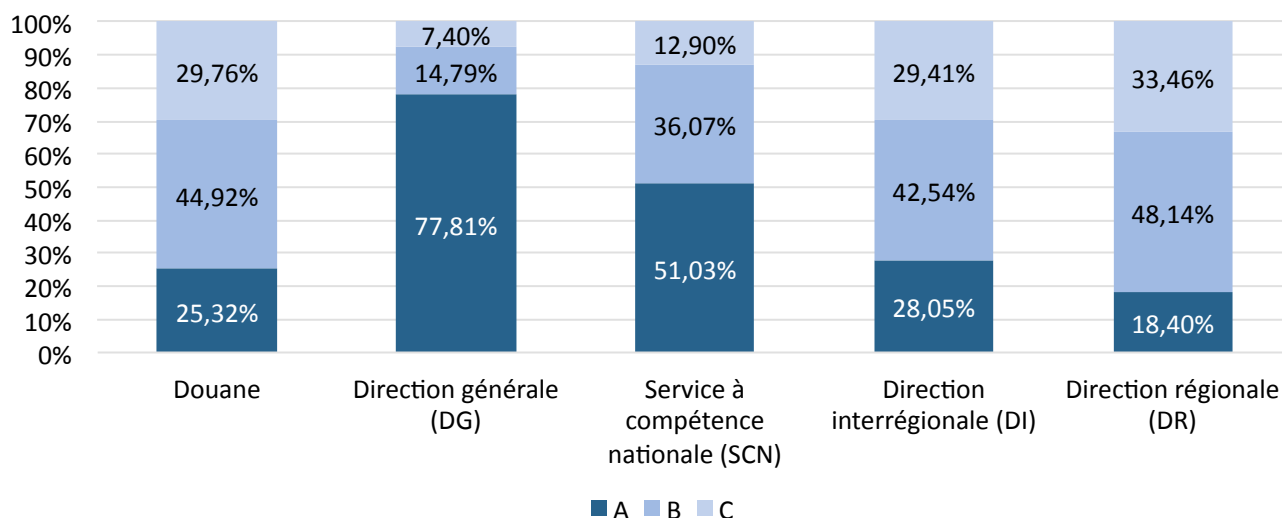
Le PAE a été réduit de 1 039 ETPT de 2011 à 2015, passant de 17 435 à 16 396 ETPT, soit une diminution de 5,96 %.

| Effectifs physiques          | A+*          |              |              | A             |              |               | B             |              |              | C             |              |               | Global        |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
|                              | F            | H            | Total        | F             | H            | Total         | F             | H            | Total        | F             | H            | Total         |               |
| Titulaires (dont stagiaires) | 33           | 117          | 150          | 1 598         | 2 429        | 4 027         | 2 686         | 4 724        | 7 410        | 1 913         | 2 997        | 4 910         | 16 497        |
| Âge moyen                    | 54<br>1 mois | 56<br>3 mois | 55<br>9 mois | 45<br>1 mois  | 48<br>1 mois | 46<br>11 mois | 46<br>10 mois | 46<br>6 mois | 46<br>8 mois | 46<br>10 mois | 45<br>4 mois | 45<br>11 mois | 46<br>7 mois  |
| Âge médian                   | 55<br>5 mois | 56<br>8 mois | 56<br>4 mois | 44<br>11 mois | 48<br>6 mois | 47<br>2 mois  | 47<br>3 mois  | 46           | 46<br>5 mois | 50            | 45<br>9 mois | 46<br>11 mois | 46<br>10 mois |

L'âge moyen\* des personnels douaniers reste stable par rapport à 2014, se situant à 46 ans et 7 mois.

L'âge médian\* est homogène pour les catégories A, B et C, à savoir entre 45 et 46 ans. Par contre, les agents de catégorie A+ sont, en moyenne, de neuf à dix ans plus âgés que les catégories A, B ou C. Cela s'explique par le fait que les agents atteignent les grades et emplois les plus élevés en dernière partie de carrière.

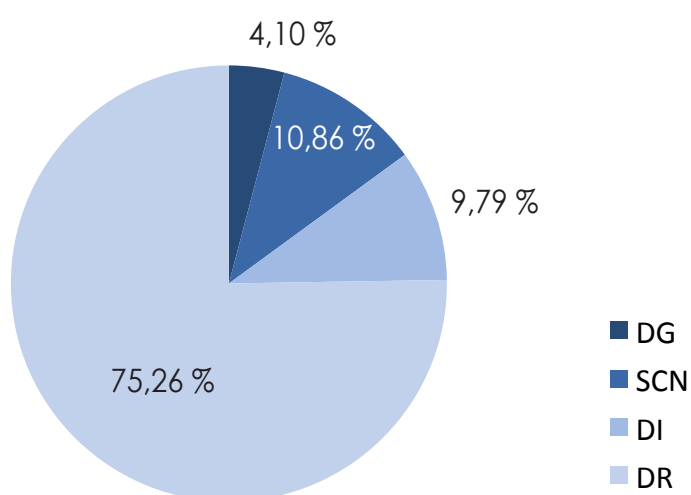
### 1.1.1. La répartition des effectifs par catégorie et par type de service



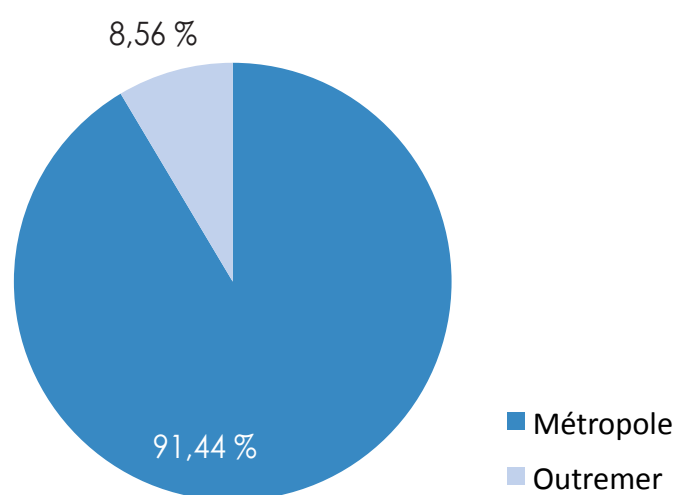
Graphique 1 : répartition des effectifs par catégorie

Plus des trois quarts (77,81 %) des postes de la direction générale (DG\*) et plus de la moitié (51,03 %) des postes en services à compétence nationale (SCN\*) sont pourvus par des personnels de catégorie A, lesquels représentent 25,32 % des effectifs totaux (cf. graphique 1).

Les personnels douaniers travaillent majoritairement dans les services déconcentrés (85,05 % des effectifs) et en métropole (cf. graphiques 2 et 3).



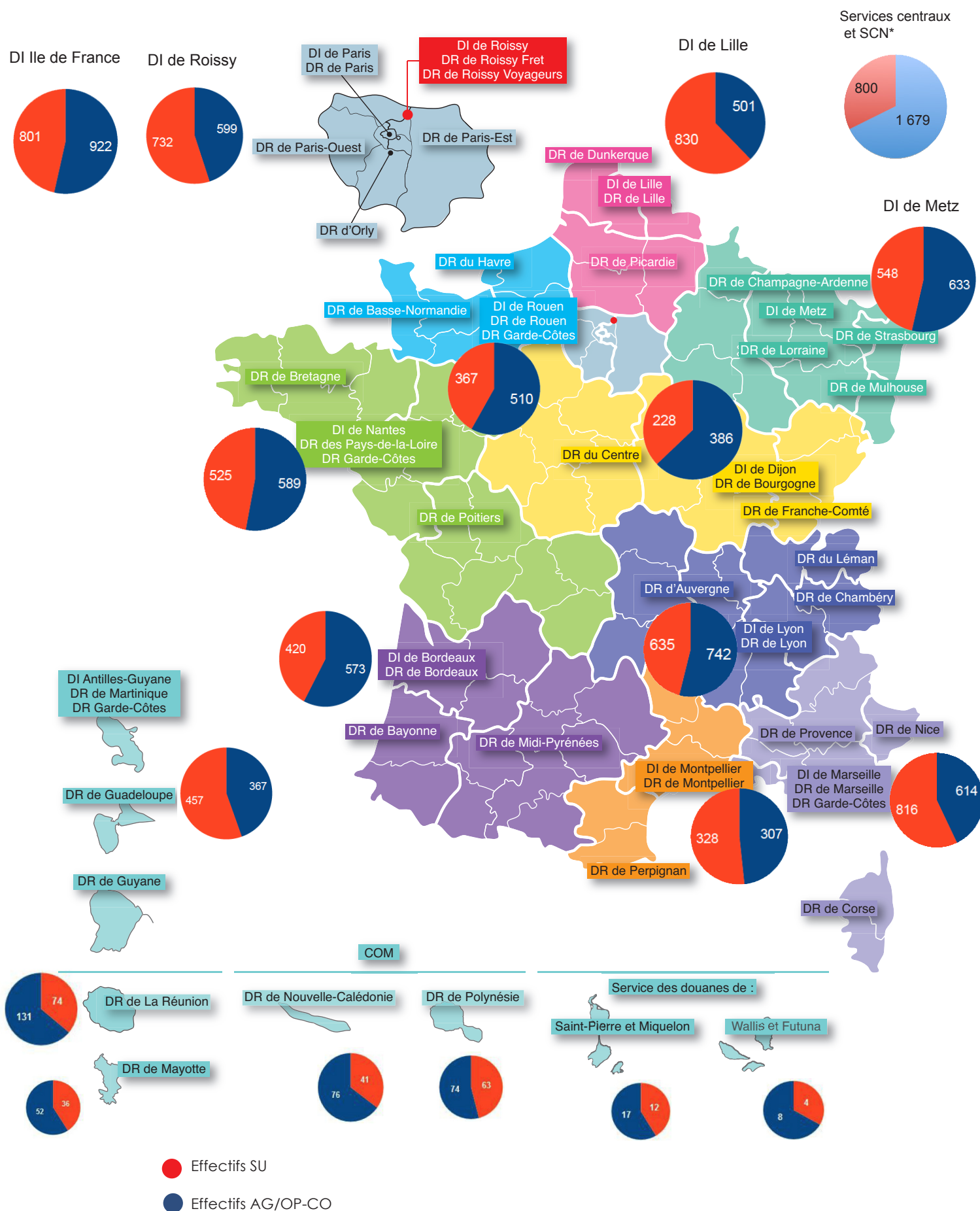
Graphique 2 : répartition des effectifs par service



Graphique 3 : répartition des effectifs entre la métropole et l'outre-mer

### 1.1.2. La répartition géographique des effectifs

## LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR DIRECTION INTERRÉGIONALE OU SERVICE



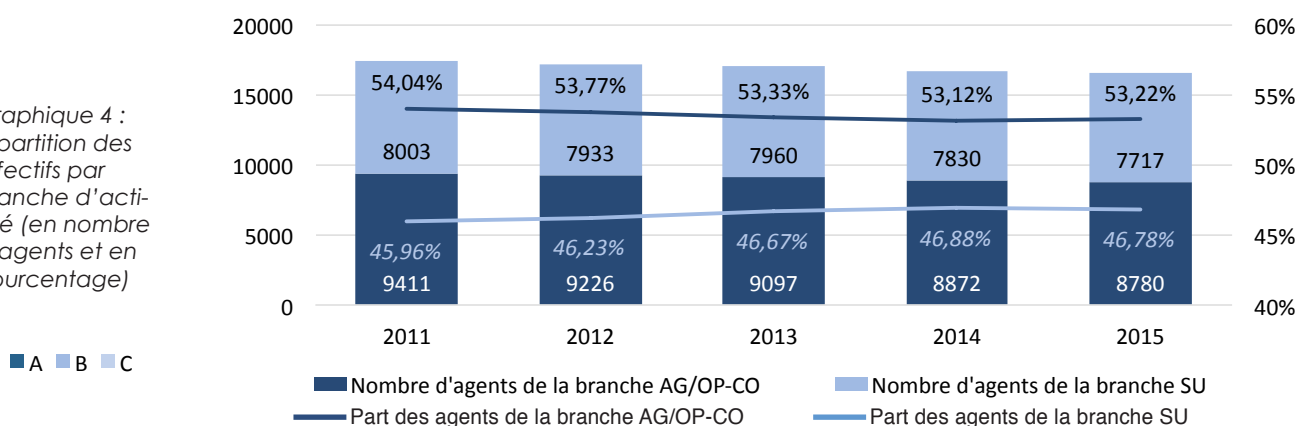
## Surveillance

**46,78 %**  
des effectifs dont  
**25,04 %**  
de femmes

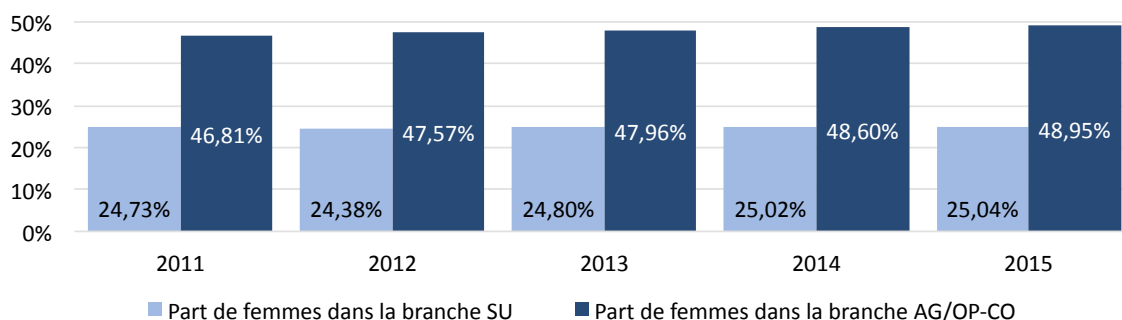
### 1.1.3. La répartition des effectifs par branche d'activité

La répartition des effectifs entre les deux branches d'activité est relativement stable (cf. graphique 4). Les agents de la branche « administration générale-opérations commerciales » (AG/OP-CO\*) demeurent plus nombreux que les agents de la branche « Surveillance »(SU\*). Toutefois le différentiel de volumétrie tend à diminuer : en cinq ans (2011 à 2015), l'écart entre les deux populations est passé de 1 400 agents à 1 063 agents (taux d'évolution de -24,07 %). La **création de nouveaux postes en 2016, essentiellement dans la branche « Surveillance »** devrait contrebalancer cette évolution.

Graphique 4 : répartition des effectifs par branche d'activité (en nombre d'agents et en pourcentage)



Graphique 5 : part des femmes dans chacune des branches d'activité de la douane



Le taux de féminisation global en douane est de 37,76 %.

La proportion de femmes dans chacune des branches d'activité est très différente, avec moitié moins de femmes dans la branche « Surveillance »(25,04 %) que dans la branche « Administration générale-opérations commerciales » (près de 50 %) (cf. graphique 5).

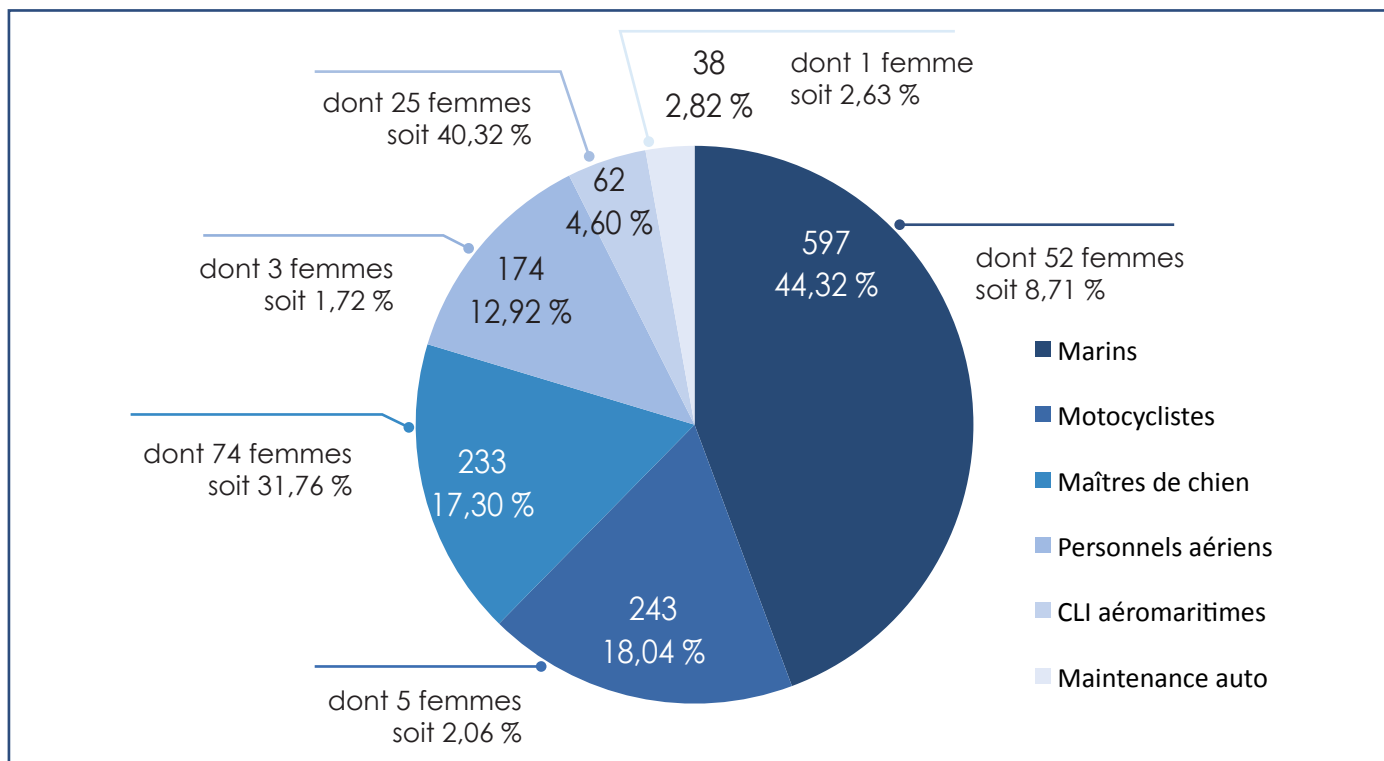
Toutefois, la **part des femmes dans les deux branches est en très légère hausse depuis 2011**. Cette augmentation résulte d'une diminution proportionnellement moins importante du nombre de femmes (- 2,41 %) par rapport à la baisse globale des effectifs (- 5,26 %).

### 1.1.4. Les effectifs de spécialistes

Certains personnels de la branche « Surveillance » de la douane exercent des fonctions dites de « spécialistes » requérant des compétences et des qualifications spécifiques.

La douane compte dans ses rangs **1 347 spécialistes** (8,17 % des effectifs globaux) répartis en cinq familles (cf. graphique 5), chacune déclinée en une ou plusieurs spécialités (ex : la famille des maîtres de chien compte les maîtres de chien stupéfiants, explosifs, tabacs, patrouille-sécurité).

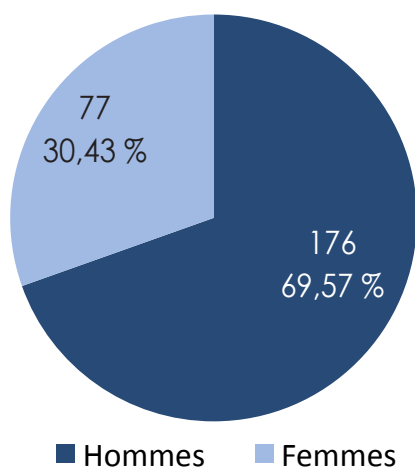
Les marins représentent près de la moitié des effectifs totaux des « spécialistes ». Les centres de liaison inter-services (CLI\*) aéromaritimes et les maîtres de chien comptabilisent les plus fortes proportions de personnels féminins (respectivement 40,32 % et 31,76 %).



Graphique 6 : répartition des effectifs de spécialistes par spécialité et part des femmes dans chaque spécialité

### 1.1.5. Les agents Paris-spécial\*

| Répartition des effectifs par catégorie et par branche d'activité | A+ <sup>1</sup> | A  | B  | C  | TOTAL |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|----|----|----|-------|
| Surveillance                                                      | 26              | 3  | 34 | 31 | 253   |
| Administration générale - Opérations commerciales                 |                 | 57 | 78 | 24 |       |



La douane compte **253 agents mobiles dits « Paris-spécial »** affectés pour des missions de renfort sur des postes temporairement vacants, majoritairement dans la branche AG/OP-CO\*.

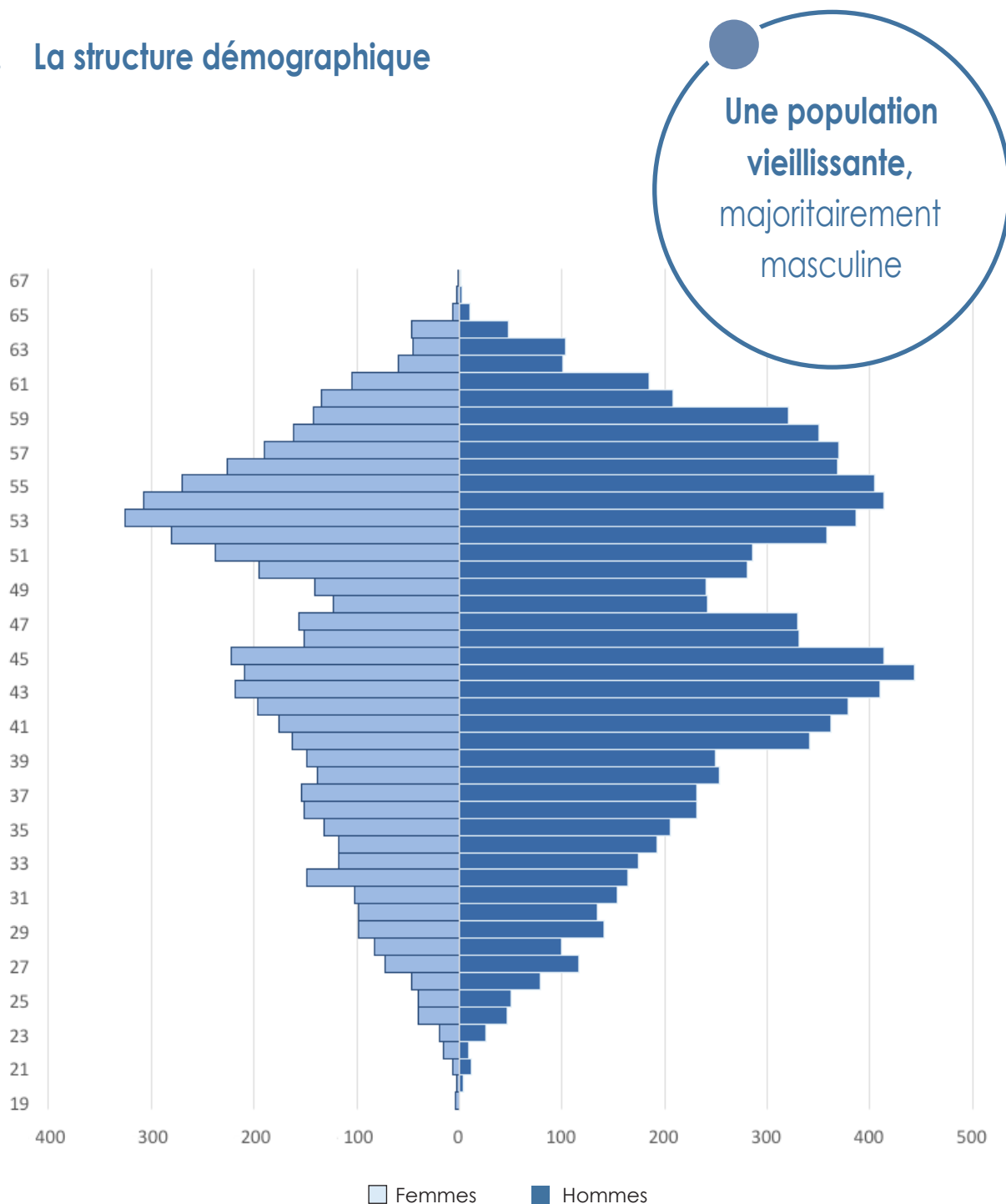
Les agents Paris-spécial sont principalement des hommes (69,57 %).

Graphique 7 : répartition par sexe des agents Paris-spécial

<sup>1</sup> La catégorie A<sup>+</sup> s'étend ici telle que définie par la DGDDI à savoir l'ensemble des agents de grade d'inspecteur régional de 3<sup>e</sup> classe (IR3) et au-delà.

On recense, en 2015, 9 agents Paris-spécial\* de plus qu'en 2014. Les agents de catégorie B et C sont légèrement plus nombreux (+17 agents), tandis que les effectifs de catégorie A+ et A ont diminué de 8 agents.

## 1.2. La structure démographique



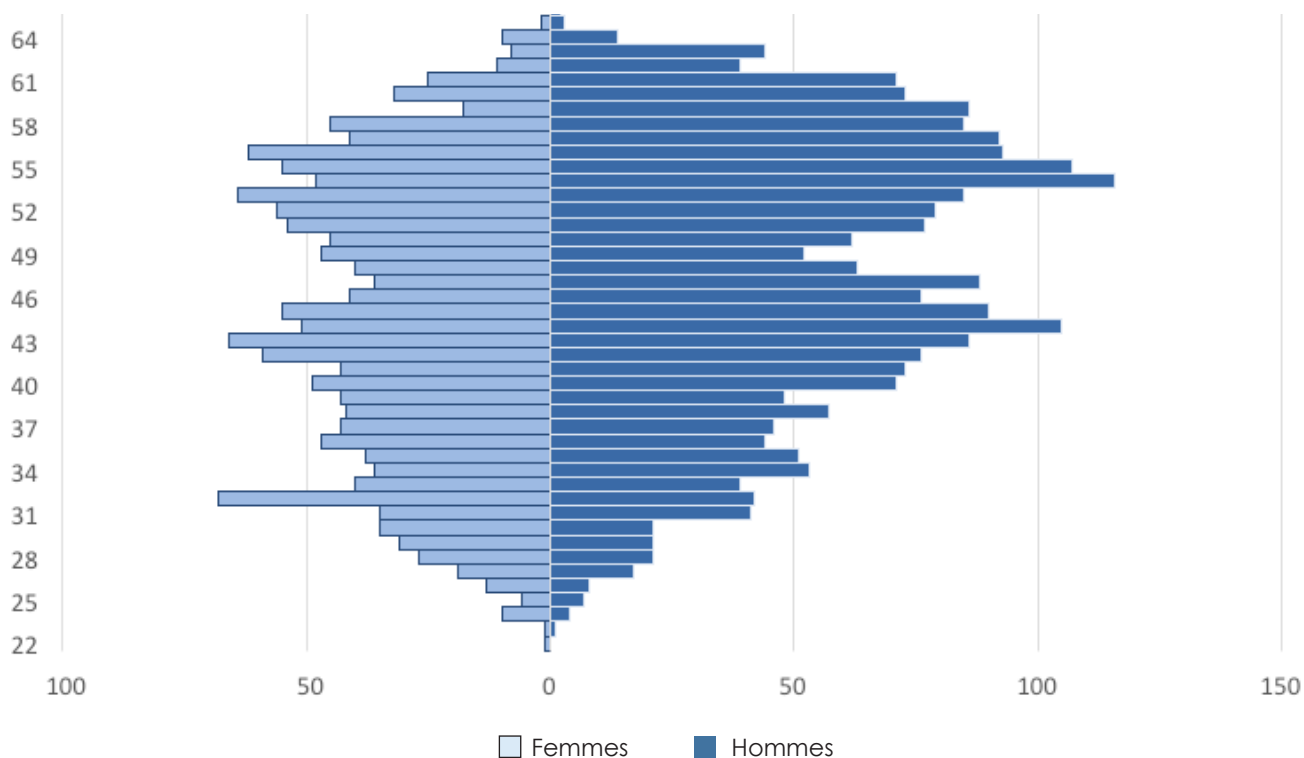
Graphique 8: structure démographique globale

La pyramide des âges de l'effectif global des personnels douaniers présente un **profil relativement symétrique entre les hommes et les femmes**. La base étroite, le milieu et le sommet équivalents sont caractéristiques d'une **population vieillissante**. Elle présente des pics de population sur la tranche d'âge 40-45 ans et celle de 50 ans et plus, entrecoupés d'un décrochage de population, pour les deux sexes, pour la tranche d'âge 45 – 50 ans.



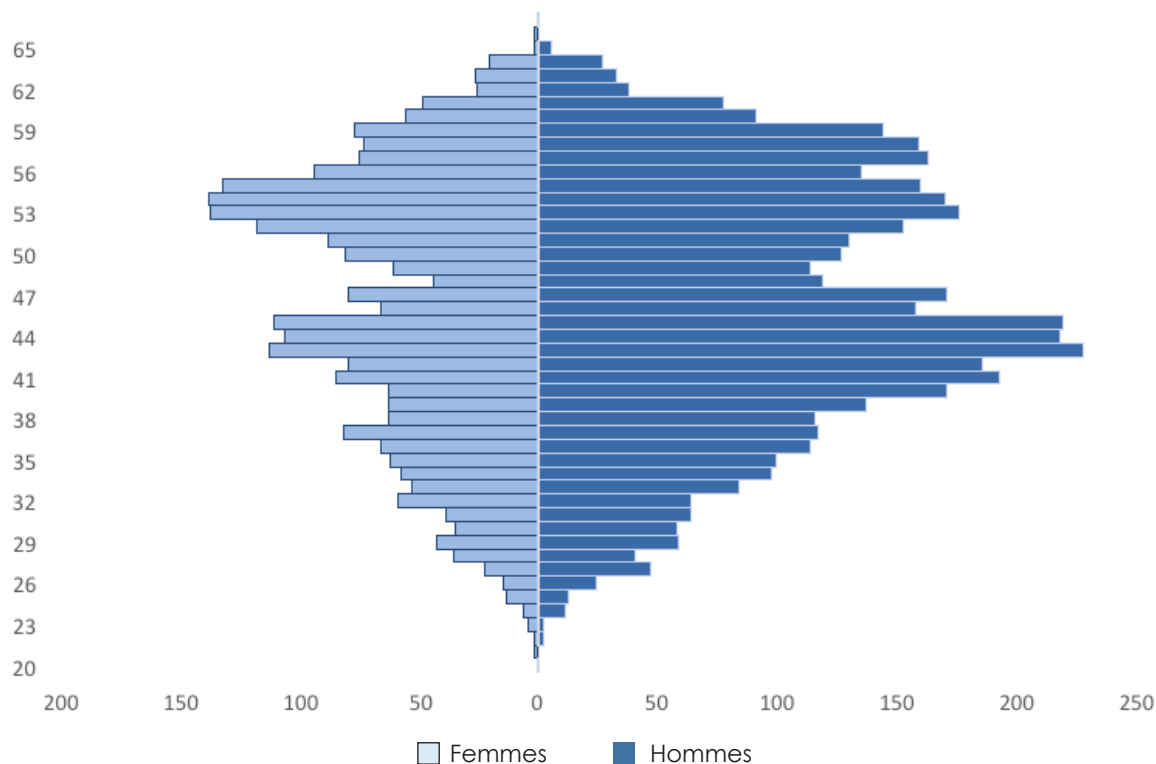
Graphique 9 : Structure démographique de la catégorie A+

La structure démographique de la catégorie A+\* met en évidence un déséquilibre prononcé entre la population masculine et la population féminine, avec une **prédominance des personnels masculins** chez les plus de 50 ans. La répartition par genre des personnels de catégorie A+ de moins de 50 ans est plus homogène, signe d'une **progression de la féminisation de l'encadrement supérieur**.

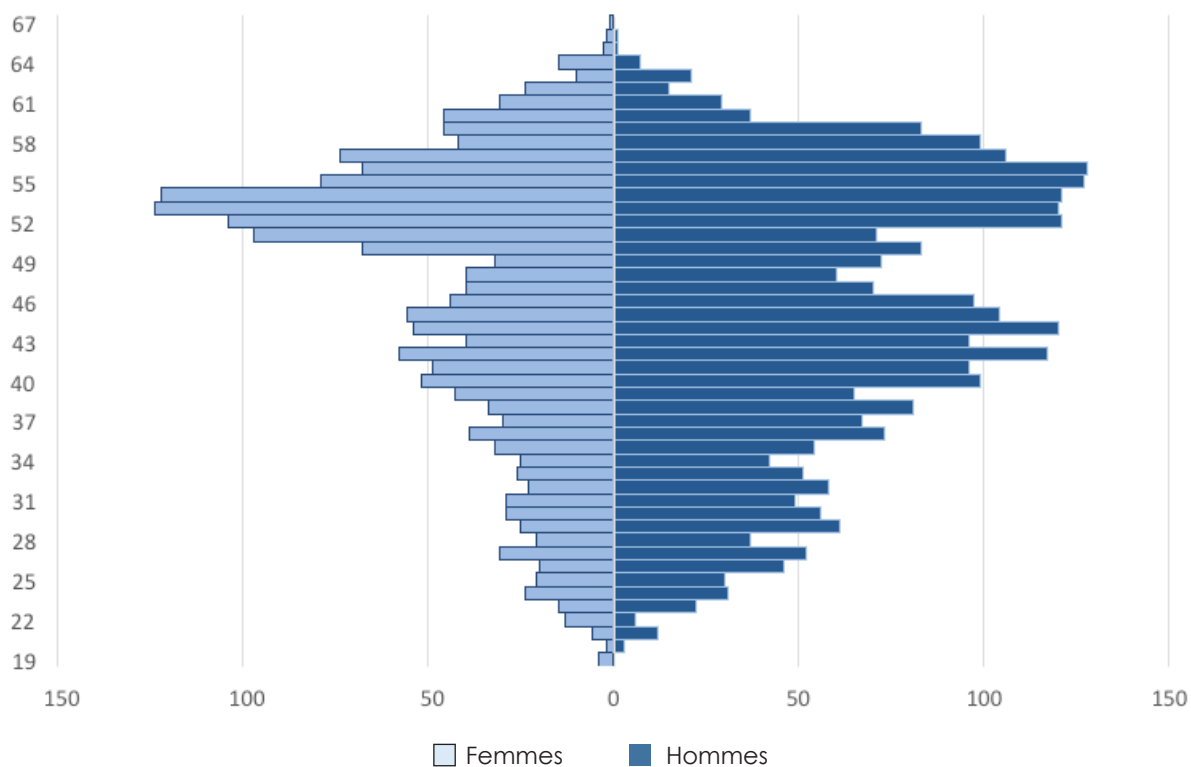


Graphique 10 : structure démographique de la catégorie A

La pyramide des âges de la catégorie A montre une différence plus marquée entre hommes et femmes que la pyramide de la population globale. Comme le graphique précédent, le graphique 10 indiquerait un réel rééquilibrage entre hommes et femmes dans les plus jeunes générations de cadres.



Graphique 11 : structure démographique de la catégorie B



Graphique 12 : structure démographique de la catégorie C

Les graphiques 11 et 12 présentent des pyramides plus proches de la pyramide prenant en compte l'ensemble des effectifs de la douane. La symétrie de forme entre hommes et femmes est plus nette. La différence d'effectifs entre hommes et femmes évoquée précédemment se retrouve logiquement représentée.



## 1.3. Les cadres supérieurs et dirigeants

### 1.3.1. La répartition des effectifs par fonction

**150**  
cadres supérieurs  
dont **62,66 %**  
en service  
déconcentré

| Fonctions exercées par les cadres supérieurs              | Femmes    | Hommes     | Total      |
|-----------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Directeur général                                         | 1         | -          | 1          |
| Chef de service                                           | -         | 1          | 1          |
| Chef de service à compétence nationale (SCN) <sup>2</sup> | 1         | 10         | 11         |
| Sous-directeur                                            | 3         | 4          | 7          |
| Chef de bureau, de service ou de mission DG               | 10        | 17         | 27         |
| Chef de circonscription interrégionale (DI)               | 1         | 11         | 12         |
| Chef de circonscription régionale (DR)                    | 8         | 39         | 47         |
| Chef de recette régionale (RR)                            | 7         | 28         | 37         |
| Autres fonctions <sup>3</sup>                             | 2         | 7          | 9          |
| <b>Total</b>                                              | <b>33</b> | <b>117</b> | <b>150</b> |

Sont ici comptabilisés les agents de catégorie A+\* dans la définition qu'en donnent la DGAFP\* et les MEF\*.

Les 150 emplois de cadres dirigeants de la douane sont occupés à 78,00 % par des hommes. Les chefs de service déconcentré (directeur interrégionaux, directeurs régionaux et receveurs régionaux) représentent 62,66 % des effectifs de cadres supérieurs.

### 1.3.2. L'accession des femmes aux emplois de direction

Le décret 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoient une obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'État.

La douane s'attache à appliquer les dispositions prévues par le décret 2012-601 et à respecter l'évolution des taux de féminisation des nominations, fixés à 30,00 % pour 2015 et à 40,00 % à partir de 2017.

| Primo-accession aux emplois de direction                 | 2013<br>▼ | 2014<br>▼ | 2015<br>▼ |
|----------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Taux de féminisation fixés par les textes                | 20,00 %   | 20,00 %   | 30,00 %   |
| Nombre total de primo-accédant                           | 11        | 11        | 10        |
| Nombre de femmes primo-accédant                          | 2         | 2         | 4         |
| Taux de féminisation des emplois de direction à la DGDDI | 18,20 %   | 18,20 %   | 40,00 %   |

<sup>2</sup> Comprend les directeurs des écoles de la DNRFP\* et les chefs des directions de la DNRED.

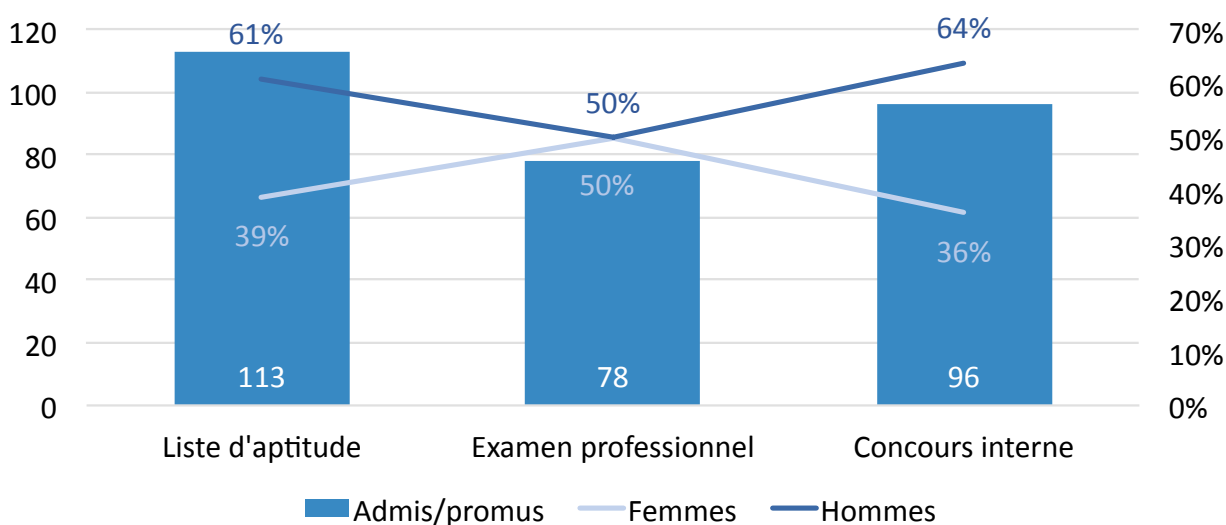
<sup>3</sup> Directeur d'établissement public administratif, directeur de projet, adjoint d'un chef de circonscription interrégionale, adjoint d'un chef de service à compétence nationale, adjoint d'un chef de service, adjoint d'un directeur de projet, attaché ou conseiller douanier, etc.



## 1.4. Les promotions

### 1.4.1. Les promotions de corps

La liste d'aptitude et l'examen professionnel, fondés sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des agents, constituent une alternative à la promotion de corps par concours.



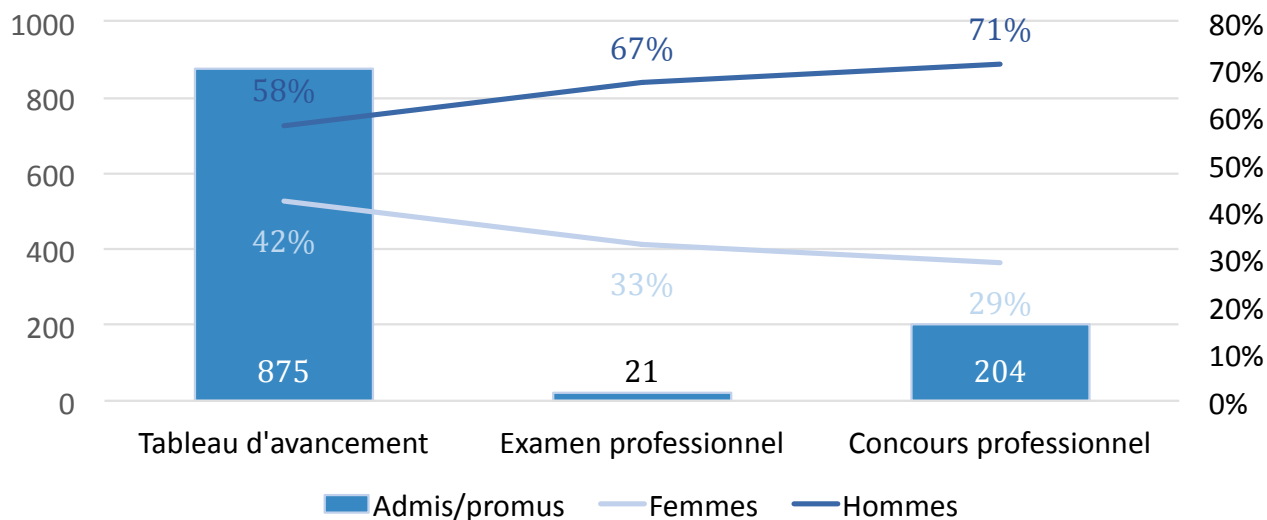
Graphique 13 : répartition des promotions de corps par mode de promotion et par sexe des admis/promus

La **baisse globale des promotions en 2015** par rapport à 2014 (- 29,48 %) s'explique par une diminution du nombre de promotions exceptionnelles décidé au niveau ministériel.

La féminisation des promotions par changement de corps est surtout marquante, comme l'année passée, pour l'examen professionnel, qui compte 50 % des femmes parmi les admis.

### 1.4.2. Les avancements de grade

L'avancement de grade peut se faire par tableau d'avancement, examen professionnel<sup>4</sup> ou concours professionnel<sup>5</sup>. Quel que soit le mode d'avancement, les agents sont promus à la résidence.



Graphique 14 : répartition des avancements de grade par mode de promotion et par sexe des admis/promus

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement par grade (79,55 % des bénéficiaires d'un avancement de grade en 2015). Deux facteurs peuvent expliquer cette très forte proportion de promus par ce mode d'avancement :

- le tableau d'avancement permet d'accéder à certains grades qui ne sont pas ouverts à l'avancement par concours professionnel ou par examen professionnel, d'une part ;
- le nombre de postes ouverts au tableau d'avancement est supérieur au nombre de places ouvertes au concours professionnel ou à l'examen professionnel, d'autre part.

La **féminisation du cadre supérieur se poursuit** avec, en 2015 :

- 35 femmes inscrites à la sélection d'inspecteur principal (IPIS\*), soit un taux de féminisation de 36 %
- 33 femmes présentes aux épreuves, soit un taux de féminisation de 38 %
- 6 femmes reçues, soit un taux de féminisation de 40 %

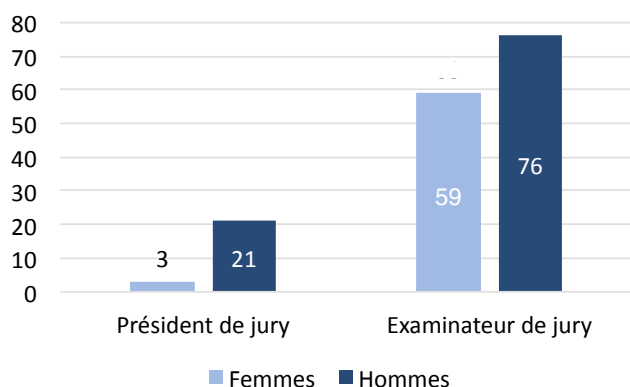
### 1.4.3. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP\*)

Le dispositif de RAEP est basé sur de nouvelles modalités de sélection visant à valoriser les compétences et les savoir-faire acquis par l'agent tout au long de son parcours professionnel. Il a été mis en œuvre dans 42,86 % des concours et examens professionnels organisés en 2015 (6 sur 14).

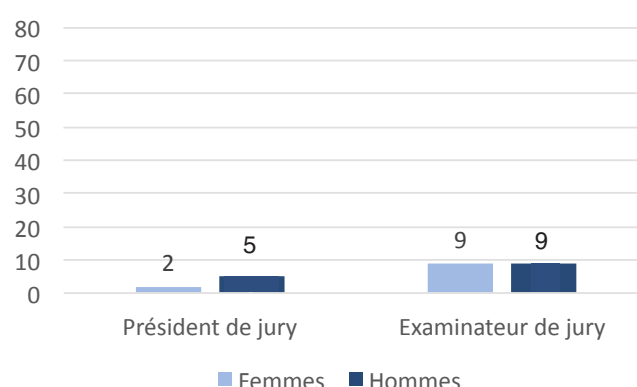
<sup>4</sup> Voie d'accès au grade d'AC1 et d'IP2

<sup>5</sup> Voie d'accès au grade de C1 et de CP

#### 1.4.4. La composition et la formation des jurys de concours et examens professionnels



Graphique 15 : composition des jurys de concours interne et externe.



Graphique 16 : composition des jurys d'examens professionnels.

Le taux de féminisation des présidents de jury est en corrélation avec le taux de féminisation du cadre supérieur.

| Taux de féminisation        | Président de jury | Examineur de jury |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Concours externe et interne | 12 %              | 44 %              |
| Examens professionnels      | 29 %              | 50 %              |

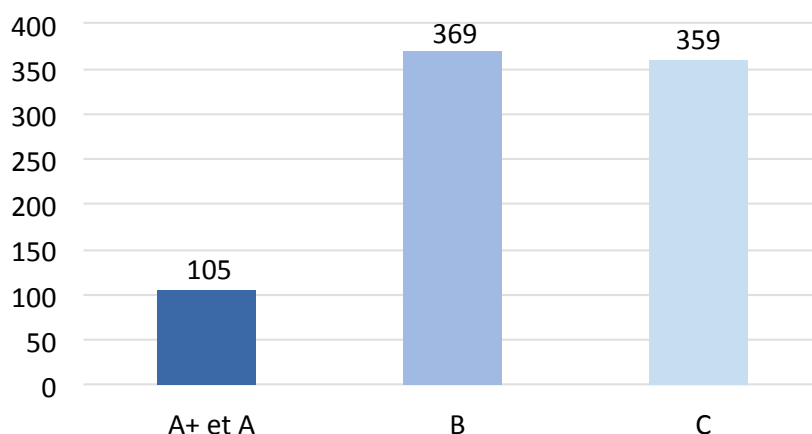
100 % des 184 membres et présidents de jury ont bénéficié d'une formation visant à favoriser les mécanismes d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes des candidats fondés sur des critères professionnels.

### 1.5. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

#### 1.5.1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie hiérarchique

Dans son article L5212-13, le code du travail dresse la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées. Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés, des titulaires d'une pension d'invalidité, des bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou encore des emplois réservés\* (liste non exhaustive).

En 2015, la DGDDI dénombrait 833 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, répartis comme suit :



Graphique 17 : répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

Ces chiffres ne reprennent que les agents qui ont fait état de leur droit à bénéficier de l'obligation d'emploi. Toutes les personnes pouvant prétendre au bénéfice de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées ne l'ont pas systématiquement mentionné ou sollicité.

### 1.5.2. L'évolution du taux d'emploi légal

L'article L5212-2 du code du travail fixe le taux d'emploi légal (à temps plein ou à temps partiel\*) de travailleurs handicapés ou assimilés à 6 % de l'effectif total des salariés.

Le taux d'emploi légal prend en compte :

- le taux d'emploi direct (effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/N rapporté sur l'effectif total rémunéré au 01/01/N)
- les unités déductibles (qui correspondent à la conversion en effectif du montant des dépenses consacrées au handicap)

Le taux d'emploi légal de la DGDDI s'élève en 2015 à 5,31 % des effectifs totaux.

La prise en compte des effectifs de la branche de la surveillance (qui ne peut accueillir d'agents en situation de handicap) dans la base de calcul de ce taux rend l'objectif de 6 % difficile à atteindre.

| Taux d'emploi légal | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                     | 4,81 % | 5,42 % | 5,47 % | 5,35 % | 5,31 % |

## 1.6. Les contractuels

### 1.6.1. La situation au 31 décembre 2015

| Contractuels<br>(hors contractuels de droit local et agents « Berkani* ») | Par type de contrat |           | Par catégorie |           |           | Total     |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|
|                                                                           | CDI                 | CDD       | A+ et A       | B         | C         |           |
| Sportifs                                                                  | -                   | 35        | -             | 13        | 22        | 35        |
| Informaticiens                                                            | 11                  | 16        | 26            | 1         | -         | 27        |
| Spécialistes aériens et marins                                            | 6                   | 12        | 12            | 6         | -         | 18        |
| Imprimerie nationale                                                      | 4                   | -         | -             | -         | 4         | 4         |
| Autres spécialistes                                                       | 6                   | 6         | 10            | -         | 2         | 12        |
| <b>Total</b>                                                              | <b>27</b>           | <b>69</b> | <b>48</b>     | <b>20</b> | <b>28</b> | <b>96</b> |

La douane fait appel à des contractuels pour l'exercice de fonctions spécifiques pour lesquelles elle ne dispose pas des ressources suffisantes ou des compétences en interne. C'est notamment le cas en informatique, domaine prioritaire au vu des ambitions de l'administration en matière de dématérialisation et de sécurisation d'un nombre croissant de données.

La douane a également développé un partenariat avec une trentaine de sportifs de haut niveau qui concourent, dans leurs disciplines respectives, à véhiculer une image positive et dynamique de notre administration.

|                                                        |                  |                  |
|--------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| <b>Agents « Berkani* »</b><br>(hors Masse des douanes) | <b>Effectifs</b> | <b>Catégorie</b> |
|                                                        | 74               | C                |
| <b>Contractuels à temps incomplet<sup>6</sup></b>      | <b>Femmes</b>    | <b>Hommes</b>    |
|                                                        | 66               | 3                |

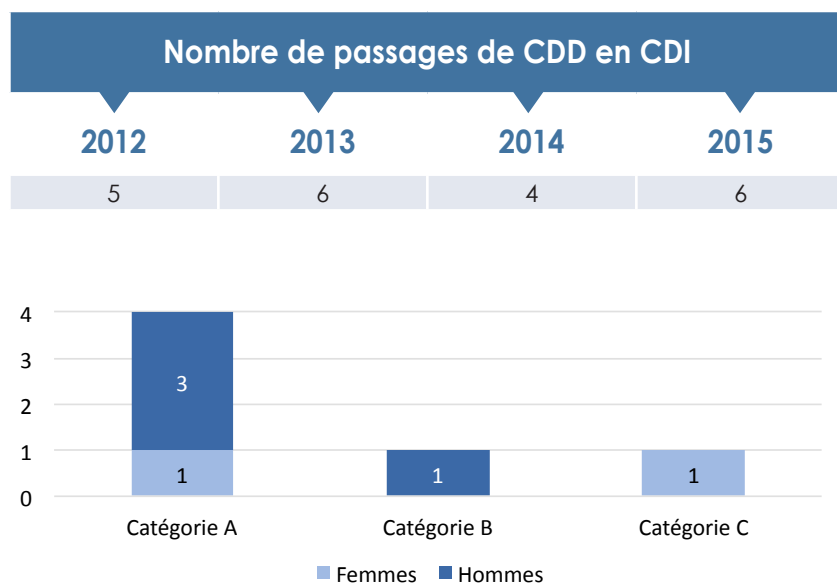
<sup>6</sup> En douane, les agents « Berkani » sont les seuls à pouvoir être recrutés à temps incomplet. C'est le cas pour 93,24 % d'entre eux.

### 1.6.2. L'évolution de carrière des contractuels

| Application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi Sauvadet                |                                       |                |                                                                                                            |        |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Situation au 31/12/2015                                                         | Titularisation dans un corps douanier |                | Titularisation dans un corps non douanier (corps des adjoints techniques du SG)<br>Cas des agents Berkani* |        |
| Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi Sauvadet | 26                                    |                | 36                                                                                                         |        |
| Nombre de candidats inscrits aux concours et examens de titularisation          | 5                                     |                | 20                                                                                                         |        |
| Nombre de lauréats                                                              | 5                                     |                | 18                                                                                                         |        |
| Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire           | Femmes                                | Hommes         | Femmes                                                                                                     | Hommes |
| Titularisations catégorie A                                                     | 0                                     | 2 <sup>7</sup> | 0                                                                                                          | 0      |
| Titularisations catégorie B                                                     | 0                                     | 0              | 0                                                                                                          | 0      |
| Titularisations catégorie C                                                     | 2                                     | 1              | 12                                                                                                         | 6      |

Eu égard aux critères d'ancienneté exigés par la loi Sauvadet, le nombre d'agents éligibles à la titularisation était connu en douane dès la publication de la loi en 2012 et n'a pas évolué. Dans l'attente de la titularisation des deux derniers lauréats du dispositif Sauvadet initial (cf. note de bas de page), la situation au 31 décembre 2015 est identique à celle présentée dans le bilan social de la douane 2014.

A titre général, la réglementation impose un passage en contrat à durée indéterminée (CDI) si le contrat à durée déterminée (CDD) est prolongé après six années. Le nombre de passages de CDD en CDI est relativement stable sur les quatre dernières années et concerne principalement, en 2015, des personnels de catégorie A.



Graphique 18 : répartition par catégorie et par sexe des agents passés d'un CDD à un CDI en 2015.

<sup>7</sup> Nominations en 2015, titularisations examinées en 2016.

# 22

**apprentis**  
accueillis en douane  
en 2015

## 1.7. L'apprentissage

### 1.7.1. Rappel du cadre réglementaire

L'apprentissage est un mode de formation en alternance combinant formation théorique en établissement de formation (centres de formation d'apprentis (CFA\*), universités, lycées, ...) et formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil.

Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, qui bénéficient ainsi d'un contrat de travail rémunéré le temps de leur formation, le contrat d'apprentissage ne constitue en aucun cas un pré-recrutement en douane et n'ouvre droit à aucune priorité d'embauche à son terme.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique fait partie des objectifs prioritaires du Gouvernement.

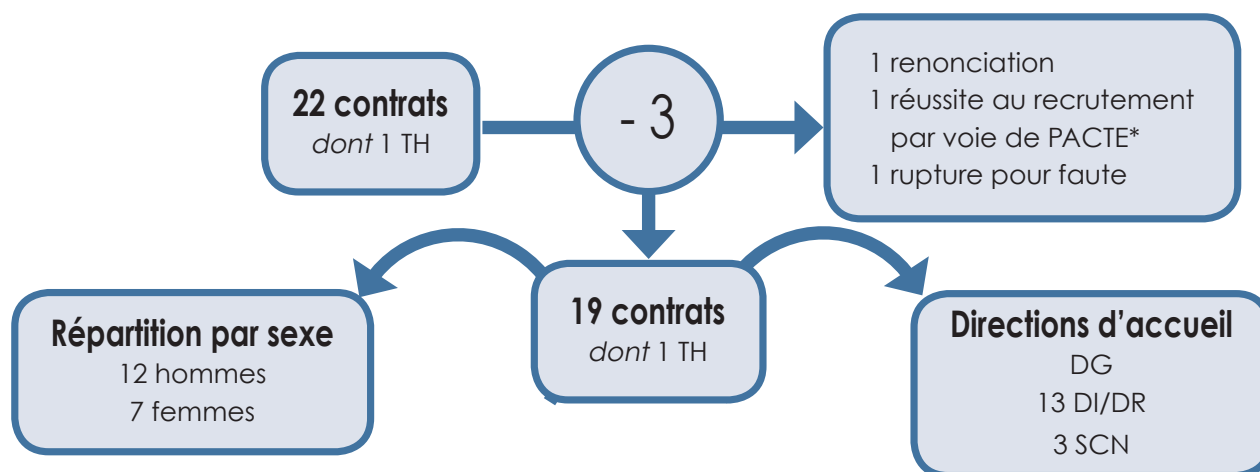
### 1.7.2. Les volumes cibles

L'objectif annoncé au niveau national est de 10 000 apprentis accueillis dans la fonction publique d'État avec une montée en charge progressive : 4 000 apprentis en septembre 2015, 6 000 apprentis supplémentaires en 2016.

| Déclinaison ministérielle et directionnelle de l'objectif national |                                |                   |                   |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
|                                                                    | Septembre 2015                 | 2016              | Total             |
| <b>MINEFI</b>                                                      | 262<br>dont 35 TH <sup>8</sup> | 394<br>dont 56 TH | 656<br>dont 91 TH |
| <b>DGDDI</b>                                                       | 29<br>dont 4 TH                | 44<br>dont 6 TH   | 73<br>dont 10 TH  |

### 1.7.3. Le bilan au 31 décembre 2015

Sur les 22 contrats (dont 1 TH) conclus à la rentrée 2015, 19 (dont 1 TH) sont toujours en vigueur au 31 décembre 2015.



<sup>8</sup>TH : travailleur handicapé.



Trois types de fonctions et de formations d'apprentissage sont recensés en douane :

#### Fonctions informatiques

- Master manager en ingénierie informatique
- DUT<sup>9</sup> informatique
- BTS<sup>9</sup> services informatiques aux organisations
- Bac pro système électronique numérique

#### Fonctions techniques de mécaniciens dans les services techniques automobile

- CAP<sup>9</sup> de maintenance automobile
- CAP de mécanicien

#### Fonctions SUPPORTS

- BTS assistant manager
- Baccalauréat gestion des administrations
- BEP<sup>9</sup> d'administration publique

#### Niveau des formations envisagé par les apprentis

|                   |                       |                |
|-------------------|-----------------------|----------------|
| <b>Niveau I</b>   | Doctorat, master 2... | Aucun apprenti |
| <b>Niveau II</b>  | Licence master 1      | 1 apprenti     |
| <b>Niveau III</b> | DUT, BTS...           | 5 apprentis    |
| <b>Niveau IV</b>  | BAC                   | 7 apprentis    |
| <b>Niveau V</b>   | CAP, BEP              | 6 apprentis    |

Selon le niveau de formation envisagé par les apprentis, la durée de l'apprentissage est plus ou moins longue.

#### Durée des formations et nombre d'apprentis concernés

|       |              |
|-------|--------------|
| 1 an  | 3 apprentis  |
| 2 ans | 15 apprentis |
| 3 ans | 1 apprenti   |

<sup>9</sup> DUT : diplôme universitaire de technologie ; BTS : brevet de technicien spécialisé ; CAP : certificat d'aptitude professionnelle ; BEP : brevet d'études professionnelles.



# LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

## **2.1 Les recrutements**

- 2.1.1 Les concours externes
- 2.1.2 Les autres voies de recrutement

## **2.2 Les départs**

- 2.2.1 Les départs en retraite
- 2.2.2 Les autres motifs de départ

## **2.3. La mobilité**

- 2.3.1. La mobilité intradirectionnelle
- 2.3.2. L'accompagnement de la mobilité

## 2.1. Les recrutements

Trois réformes ont été adoptées en matière de recrutement au cours de l'année 2015 :

- La possibilité pour les directions et services d'outre-mer de recourir à la visio-conférence lors des épreuves orales des concours ;
- Une mise à jour de la liste des diplômes ou titres ouvrant accès aux concours externes pour le recrutement de contrôleurs des douanes ;
- Une nouvelle épreuve d'exercices physiques plus professionnalisée pour tous les concours B et C généralisés et pour les concours A spécialisés SU, basée sur quatre exercices (test de pompes, test de gainage, course de sprint sur 60 mètres et course d'endurance sur 2 000 mètres).

**CONCOURS  
EXTERNES**  
**+ 40,82 %**  
**places offertes  
en 2015**

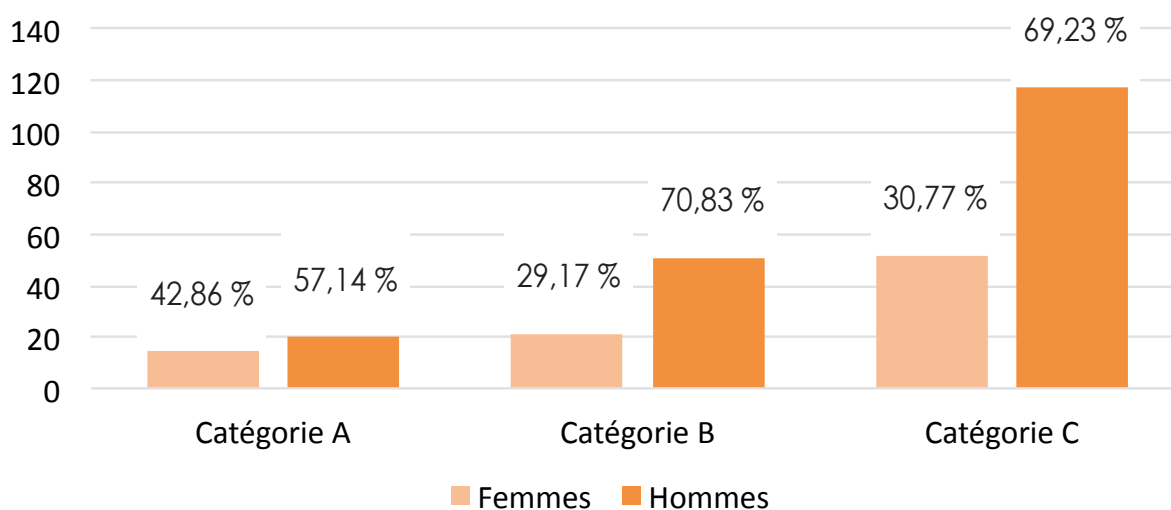
Ces mesures entreront en vigueur pour les concours organisés au titre de l'année 2016.

### 2.1.1. Les concours externes

L'augmentation du nombre de places offertes aux concours externes en 2015 par rapport à 2014 (+ 40,82 %) fait suite à l'abondement, à hauteur de 35 ETP\*, décidé par le Premier ministre dans le cadre du renforcement de la lutte contre le terrorisme, suite aux attentats de janvier 2015.

La sélectivité des concours à l'entrée en douane est très forte puisque seulement 1,69 % des présents ont été reçus.

| Concours externes catégories A, B et C | Femmes | Hommes | Total  |
|----------------------------------------|--------|--------|--------|
| Inscrits                               | 10 757 | 16 211 | 26 968 |
| Présents                               | 5 046  | 8 331  | 13 377 |
| Admissibles                            | 321    | 661    | 982    |
| Admis <sup>1</sup>                     | 88     | 188    | 276    |



Graphique 1 : répartition des lauréats de concours externes par catégorie et par sexe.

<sup>1</sup> Inclut les entrées nettes et les promotions (« faux externes »)

Le concours externe de catégorie C constitue la principale voie d'entrée en douane, avec 169 lauréats recensés en 2015, soit 61,23 % des recrutements par concours externe, toutes catégories confondues. Les lauréats de concours externe d'agent de constatation recensés ci-dessus appartiennent exclusivement à la branche de la surveillance, aucun concours externe de catégorie C n'ayant été organisé en 2015 pour la branche « Administration générale-Opérations commerciales ».

La proportion de femmes admises aux concours externes de catégorie B et C est relativement homogène, se situant aux alentours de 30 % de l'ensemble des lauréats. C'est le concours externe de catégorie A qui réunit la part la plus importante de lauréates, avec 42,86 % de l'ensemble des admis.

## 2.1.2. Les autres voies de recrutement

D'autres voies de recrutement coexistent avec les recrutements par concours externe : emplois réservés, recrutements sans concours, recrutements de contractuels, personnels mis à disposition/détachés d'autres ministères, etc.

### 2.1.2.1. Les recrutements en 2015 par modalité de voie d'accès

| Voie d'accès                                                                                | A+ et A  |           | B        |           | C         |           | Total     |           | Global     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
|                                                                                             | F        | H         | F        | H         | F         | H         | F         | H         |            |
| Accueil en détachement suite à concours interne pour les agents non issus des MEF*          | 1        | 1         | 2        | 9         | 4         | 12        | 7         | 22        | 29         |
| Affectation en provenance d'un autre ministère : MAD*                                       | -        | -         | -        | 1         | -         | -         | -         | 1         | 1          |
| Affectation en provenance d'un autre ministère: accueil en détachement                      | 3        | 6         | -        | 9         | 7         | -         | 10        | 15        | 25         |
| Contractuel en CDD*                                                                         | 1        | 3         | 1        | 1         | -         | -         | 2         | 4         | 6          |
| Contractuel en CDI*                                                                         | -        | 1         | -        | -         | -         | -         | -         | 1         | 1          |
| Emploi réservé* <sup>2</sup>                                                                | -        | -         | 2        | 8         | 2         | 17        | 4         | 25        | 29         |
| PACTE*                                                                                      | -        | -         | -        | -         | 3         | 2         | 3         | 2         | 5          |
| Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées <sup>3</sup>      | 3        | 1         | 2        | -         | 1         | -         | 6         | 1         | 7          |
| Position normale d'activité (PNA*)                                                          | -        | 1         | -        | -         | -         | -         | -         | 1         | 1          |
| Recrutement sans concours <sup>4</sup>                                                      | -        | -         | -        | -         | -         | 1         | -         | 1         | 1          |
| Recrutement sur titres, nomination à la décision du gouvernement, militaire, autres mesures | -        | 1         | -        | 8         | -         | -         | -         | 9         | 9          |
| <b>TOTAL</b>                                                                                | <b>8</b> | <b>14</b> | <b>7</b> | <b>36</b> | <b>17</b> | <b>32</b> | <b>32</b> | <b>82</b> | <b>114</b> |

<sup>2</sup> Article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

<sup>3</sup> Recrutement par contrat de droit commun et ouvrier de l'Etat, article 27 de la loi 84-16, par concours externe de droit commun.

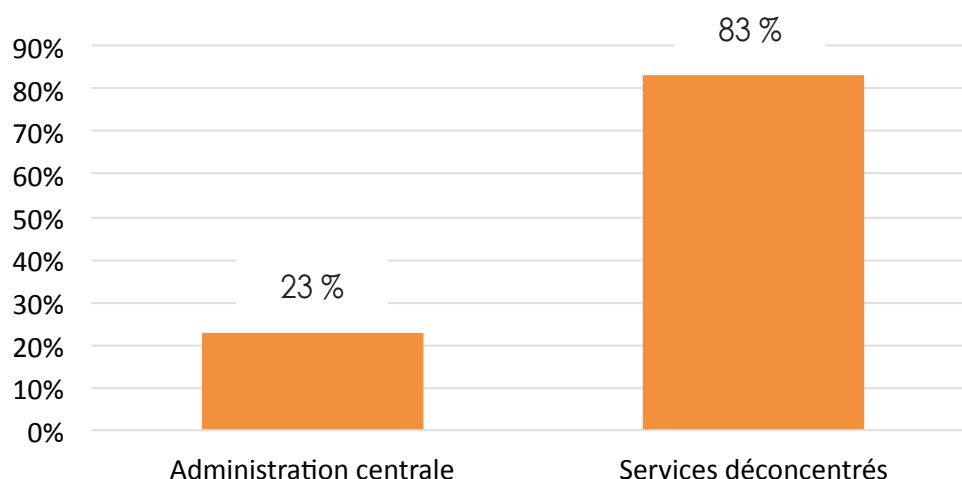
<sup>4</sup> Recrutement de fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22 de la loi 84-16).

## 25 agents en détachement

- Le profil des agents détachés en douane est relativement homogène, qu'il s'agisse de la catégorie (9 A, 9 B et 7 C) ou de la branche d'activité (13 SU\* et 12 AG/OP-CO\*).
- Ils sont principalement originaires du ministère de la Défense (10 agents), des ministères économique et financier (5 agents) et du ministère de l'Intérieur (4 agents) ; les 6 autres agents détachés en douane viennent du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (3 agents), du Conseil d'Etat (2 agents) et du ministère de la Justice (1 agent).

### 2.1.2.2. La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP\*)

La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et ses déclinaisons régionales (BRIEP\*) publient les fiches de poste, les contrats d'apprentissage et les offres de stages des ministères et de leurs établissements.



Graphique 2 : pourcentage de postes publiés sur la BIEP/BRIEP parmi les postes ouverts à la publication<sup>5</sup>

En 2015, la douane a diffusé 40 fiches de postes correspondant aux emplois vacants proposés à la candidature externe sur la BIEP et/ou les BRIEP.

Les postes proposés en service déconcentré sont ouverts à 82,76 % à la mobilité interministérielle via la BIEP contre seulement 22,86 % des postes proposés au sein de l'administration centrale (cf. graphique 2)

<sup>5</sup> Les postes ouverts à la publication sont ceux faisant l'objet d'un appel à candidature par diffusion d'une fiche de poste (hors emplois dont la publication est statutairement obligatoire). La publication BIEP concerne exclusivement les postes ouverts au recrutement externe (hors du périmètre ministériel).

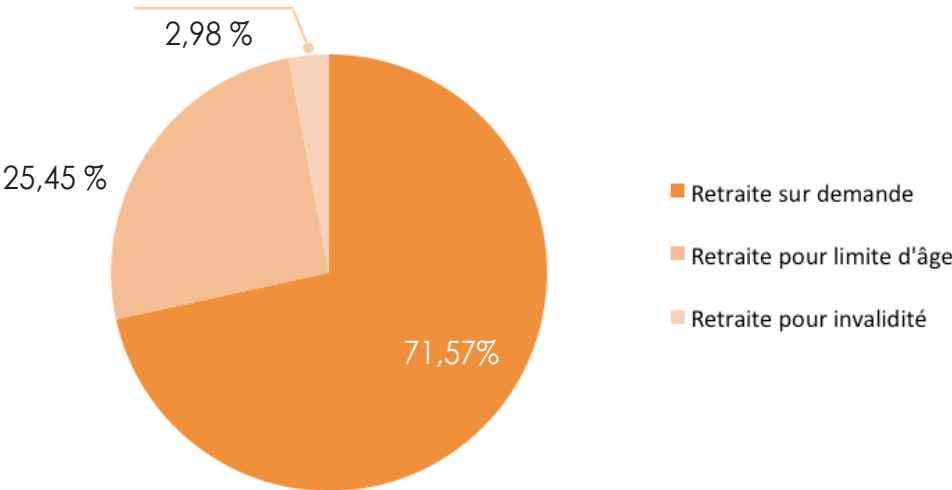
**506**  
départs  
en retraite  
(Titulaires +  
contractuels)

## 2.2. Les départs

### 2.2.1. Les départs en retraite

| Nombre de départs<br>en retraite de titulaires | A+ |   |       | A  |    |       | B  |     |       | C  |    |       |
|------------------------------------------------|----|---|-------|----|----|-------|----|-----|-------|----|----|-------|
|                                                | F  | H | Total | F  | H  | Total | F  | H   | Total | F  | H  | Total |
| AG/OP-CO                                       | 1  | 9 | 10    | 27 | 76 | 103   | 58 | 64  | 122   | 26 | 27 | 53    |
| SU                                             | -  | - | -     | 2  | 24 | 26    | 6  | 100 | 106   | 18 | 65 | 83    |

On dénombre 503 départs en retraite de titulaires sur l'année 2015, soit 3,01 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2014 (16 702) et 3,05 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2015. Les agents qui exerçaient leurs fonctions dans la branche AG/OP-CO au moment du départ sont légèrement plus nombreux (57,26 % contre 42,74 % d'agents de la branche SU) et les hommes représentent 72,56 % des départs (contre 27,44 % de femmes). Les départs à la retraite découlent majoritairement d'une demande de l'agent (71,57 % des cas).



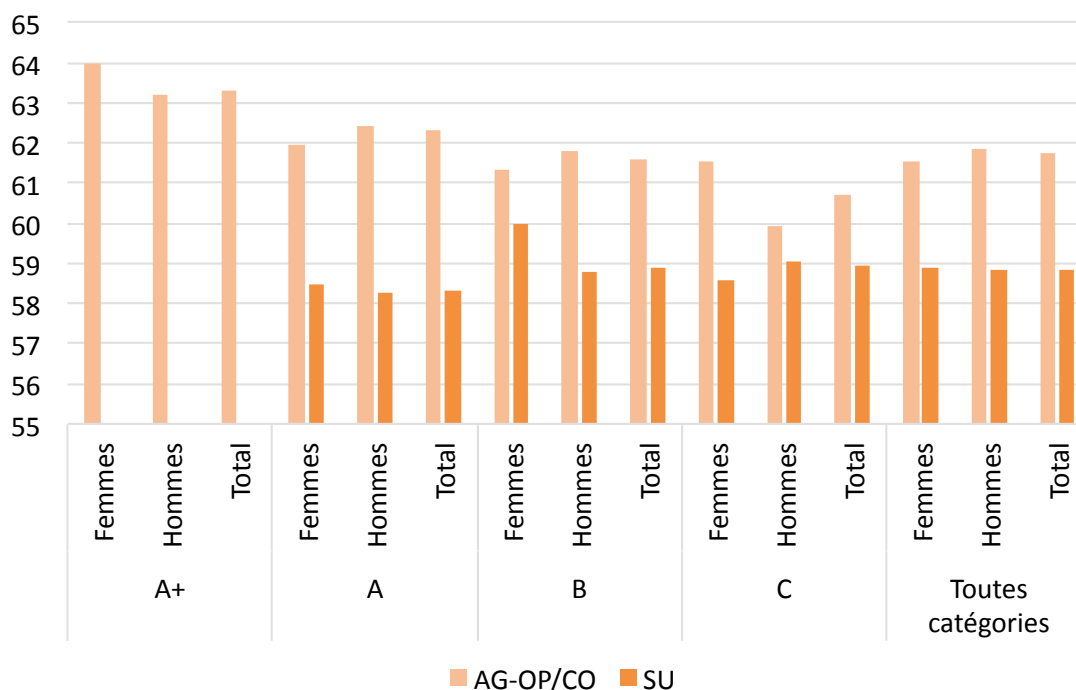
Graphique 3 : répartition des départs à la retraite par type

**L'âge moyen de départ à la retraite en 2015**, toutes branches, toutes catégories et tout sexe confondus est de **60 ans et 6 mois**. Il est relativement stable par rapport à celui constaté en 2014, qui est d'à peine 2 mois plus élevé.

| Âge moyen de départ à la retraite | Femmes        | Hommes        | Total         |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| en 2014                           | 61 ans 2 mois | 60 ans 6 mois | 60 ans 8 mois |
| en 2015                           | 61 ans 1 mois | 60 ans 3 mois | 60 ans 6 mois |

On constate que les personnels de la branche de la « Surveillance » partent plus tôt en retraite que les agents de la branche « Administration générale / Opérations commerciales ». Cette différence s'explique notamment du fait que les emplois de la branche de la « Surveillance » relèvent de la catégorie active et que les agents peuvent bénéficier à ce titre d'une retraite anticipée.

C'est en catégorie A+\* que l'âge de départ à la retraite est le plus élevé et en catégorie C qu'il est le plus bas pour les AG / OP-CO. On note par ailleurs que parmi les agents de la surveillance, ce sont les femmes de catégorie B qui partent le plus tard (cf. graphique 4). À l'inverse, les départs d'agents de la surveillance les plus précoces sont au sein de la catégorie A.



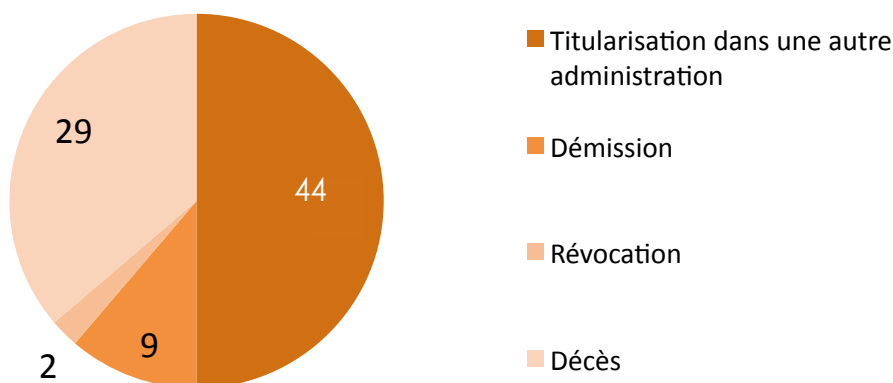
Graphique 4 : âge moyen de départ à la retraite

On comptabilise 3 départs à la retraite de contractuels en 2015 : 1 homme de catégorie A et 2 femmes de catégorie C.

## 2.2.2. Les autres motifs de départ

### 2.2.2.1. Les agents titulaires sortants

On compte 84 départs définitifs d'agents des douanes titulaires au cours de l'année 2015, principalement



Graphique 5 : nombre de départs définitifs par motif de départ

liés à une titularisation des agents sortants dans une autre administration (52,38 % des départs). On recense également 84 cas de départs temporaires d'agents titulaires dans le cadre d'un détachement, d'une mobilité en position normale d'activité (PNA\*) ou d'une mise à disposition (MAD\*) dans une autre administration.

| Détail des motifs de départs temporaires | A+ et A |    | B  |    | C |   | Total         |               | Global        |
|------------------------------------------|---------|----|----|----|---|---|---------------|---------------|---------------|
|                                          | F       | H  | F  | H  | F | H | F             | H             |               |
| <b>Détachement</b>                       | 7       | 14 | 10 | 14 | - | 6 | 17            | 34            | 51            |
| <b>PNA</b>                               | 9       | 5  | -  | 1  | - | - | 9             | 6             | 15            |
| dont PNA sortants internes               | 5       | 5  | -  | 1  | - | - | 5             | 6             | 11            |
| dont PNA sortants externes               | 4       | -  | -  | -  | - | - | 4             | -             | 4             |
| <b>MAD</b>                               | 4       | 9  | 3  | -  | 2 | - | 9             | 9             | 18            |
| dont MAD sortants internes               | 1       | 1  | 2  | -  | 1 | - | 4             | 1             | 5             |
| dont MAD sortants externes               | 3       | 8  | 1  | -  | 1 | - | 5             | 8             | 13            |
| <b>Total</b>                             | 20      | 28 | 13 | 15 | 2 | 6 | 35            | 49            | 84            |
| <b>Part de l'effectif total</b>          |         |    |    |    |   |   | <b>0,56 %</b> | <b>0,48 %</b> | <b>0,51 %</b> |

Le détachement constitue le principal motif de départ temporaire (60,71 % des cas recensés). Les agents placés en position normale d'activité (PNA) restent majoritairement au sein des ministères économique et financier (MEF\*), tandis que les personnels mis à disposition (MAD) le sont plus fréquemment hors des MEF.

Si les hommes représentent 58,33 % des cas de départs temporaires, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à effectuer une mobilité temporaire (0,56 % de l'effectif féminin total contre 0,48 % de l'effectif masculin total pour les hommes).

La mobilité temporaire reste toutefois très limitée avec à peine 0,51 % de l'effectif total concerné, hors cas de disponibilité\* pour création d'entreprise (3 cas), pour suivre le conjoint (8 cas) ou pour convenance personnelle (25 cas).

### 51 agents en détachement

- 15 agents de la branche « Surveillance »
- 36 agents de la branche « Administration générale / Opérations commerciales »
- Grande diversité des structures d'accueil, principalement auprès d'administrations d'État, 5 agents sont détachés auprès d'organismes internationaux.

### 15 agents en PNA

- Les effectifs en PNA sont, pour près de la moitié, affectés en poste à TRACFIN\* (7)

### 18 agents en MAD

- 13 agents sont mis à disposition hors des MEF, auprès d'autres ministères (12) ou d'associations (1)
- 5 agents sont placés sous l'autorité directe des MEF



### 2.2.2.2. Les agents contractuels sortants

En 2015, 8 départs d'agents contractuels (4,71 % de l'effectif des contractuels) pour des motifs autres que la retraite ont été recensés. Ils concernent 5 hommes et 3 femmes et touchent toutes les catégories d'agents. Licenciement et congé sans traitement pour réussite à un concours constituent les principaux motifs de ces départs.

| Motif de départ                                      | Catégorie et sexe de l'agent partant              |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Démission et abandon de poste                        | 1 homme de catégorie A+                           |
| Licenciement (inaptitude physique d'agents Berkani ) | 3 femmes de catégorie C                           |
| Fin de contrat                                       | 1 homme de catégorie B                            |
| Congé sans traitement pour réussite à un concours    | 2 hommes de catégorie A<br>1 homme de catégorie B |

## 2.3. La mobilité

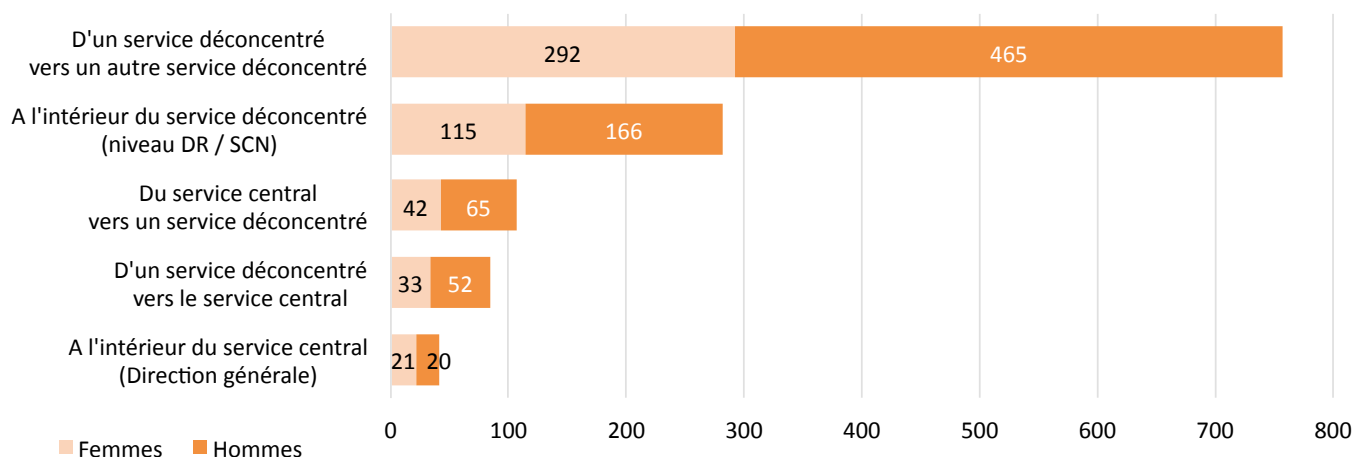
### 2.3.1. La mobilité intradirectionnelle

Avec 1 271 cas recensés en 2015, la mobilité intradirectionnelle concerne 7,70 % des effectifs totaux de la douane, et 60,42 % sont des mobilités de personnels masculins (contre 39,58 % de femmes). C'est au sein de la direction générale (3,23 % des cas de mobilité) que la répartition hommes/femmes est la plus équilibrée.

**7,70 %**  
de mobilité  
intradirectionnelle

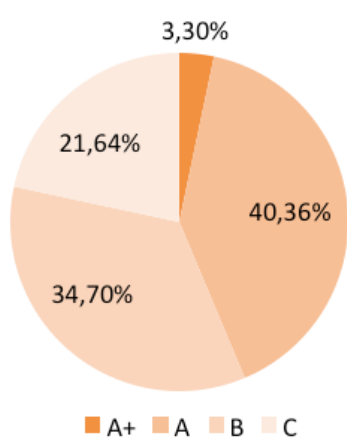
| Nombre d'agents ayant effectué une mobilité intradirectionnelle   | A+ <sup>7</sup> | A          | B          | C          | TOTAL        |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|------------|------------|--------------|
| <b>A l'intérieur du service central (Direction générale)</b>      |                 |            |            |            |              |
| Femmes                                                            | -               | 14         | 5          | 2          | 21           |
| Hommes                                                            | 3               | 9          | 5          | 3          | 20           |
| <b>A l'intérieur d'un service déconcentré (niveau DR* / SCN*)</b> |                 |            |            |            |              |
| Femmes                                                            | -               | 43         | 42         | 30         | 115          |
| Hommes                                                            | -               | 64         | 66         | 36         | 166          |
| <b>Du service central vers un service déconcentré</b>             |                 |            |            |            |              |
| Femmes                                                            | 2               | 21         | 14         | 5          | 42           |
| Hommes                                                            | 6               | 23         | 22         | 14         | 65           |
| <b>D'un service déconcentré vers le service central</b>           |                 |            |            |            |              |
| Femmes                                                            | 5               | 18         | 6          | 4          | 33           |
| Hommes                                                            | 2               | 26         | 19         | 5          | 52           |
| <b>D'un service déconcentré vers un autre service déconcentré</b> |                 |            |            |            |              |
| Femmes                                                            | 3               | 114        | 100        | 75         | 292          |
| Hommes                                                            | 21              | 181        | 162        | 101        | 465          |
| <b>Total</b>                                                      | <b>42</b>       | <b>513</b> | <b>441</b> | <b>275</b> | <b>1 271</b> |

<sup>7</sup> La catégorie A+ s'entend ici telle que définie par la DGDDI, à savoir l'ensemble des agents de grade inspecteur régional de 3<sup>e</sup> classe (IR3) et au-delà.

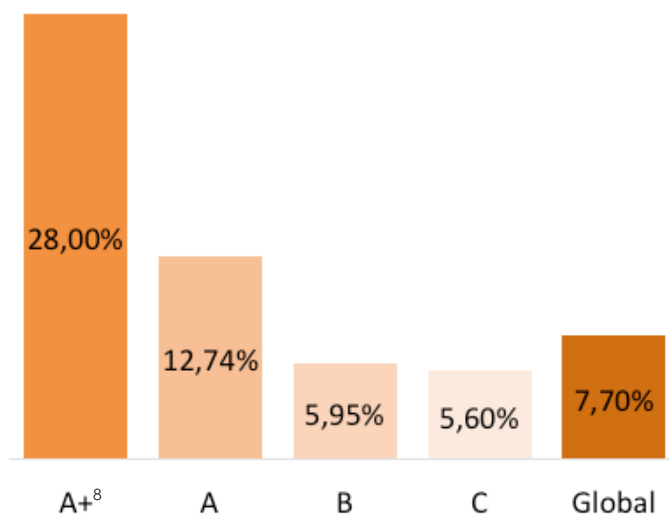


Graphique 6 : répartition des agents ayant effectué une mobilité au cours de l'année 2015 par type de mobilité.

La mobilité s'effectue **en majorité d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré** (59,56 % des cas) ou au sein d'un même service déconcentré (22,11 %), ce qui paraît logique dans la mesure où 85,05 % des effectifs douaniers exercent leurs fonctions en service déconcentré (cf. chapitre 1).



Graphique 7 : répartition catégorielle des agents ayant effectué une mobilité en 2015



Graphique 8 : part des agents de la catégorie ayant effectué une mobilité

Parmi les agents ayant effectué une mobilité en 2015, les personnels de catégorie A et B recouvrent ensemble 75,06 % des cas de mobilité intradirectionnelle.

En matière de ratio, la catégorie A+ présente le plus fort taux de mobilité intradirectionnelle avec 28,00 % d'agents de la catégorie concernés. Cette population est davantage soumise à des obligations de mobilité en lien avec une évolution de carrière.

<sup>8</sup> La catégorie A+ s'entend ici telle que définie par la DGDDI, à savoir l'ensemble des agents de grade inspecteur régional de 3<sup>e</sup> classe (IR3) et au-delà.

### 2.3.2. L'accompagnement de la mobilité



Au cours de sa carrière, un agent est amené à changer de fonctions, de service, parfois de métier, d'administration, de ministère, etc. Le contexte actuel de réorganisation des services et d'évolution des missions douanières implique pour l'administration de faciliter la mobilité de ses personnels et de développer des moyens pour les accompagner dans cette démarche.

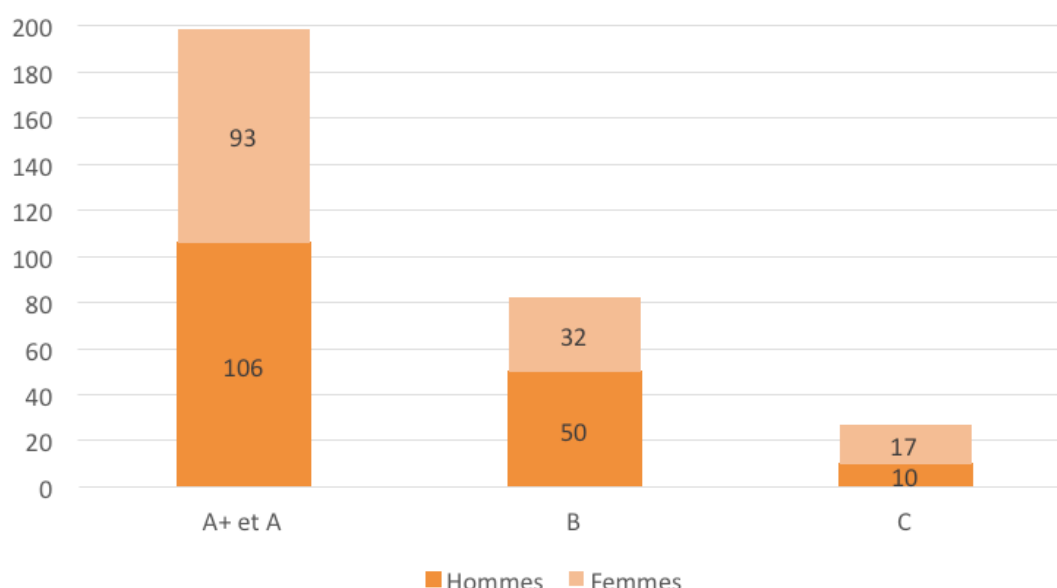
L'agent dispose de différents moyens et vecteurs pour s'informer sur ses perspectives en matière d'évolution professionnelle et communiquer sur ses souhaits en la matière.

L'**entretien professionnel annuel** est, par exemple, l'occasion pour l'agent de revenir avec son supérieur hiérarchique sur l'année écoulée et d'évoquer les objectifs et perspectives pour l'année à venir. Il doit permettre à l'agent d'exprimer ses souhaits et projets d'évolution de carrière ou de fonctions.

Autre temps de dialogue entre un cadre supérieur et un agent construisant son parcours professionnel, l'**entretien de carrière** permet :

- à l'agent de s'informer sur les déroulements et perspectives de carrière, d'exprimer ses besoins en formation et ses attentes quant à l'évolution de ses fonctions ;
- au cadre supérieur d'identifier et de proposer des orientations professionnelles à l'agent en fonction de son profil, de ses qualifications ou compétences et des besoins de l'administration.

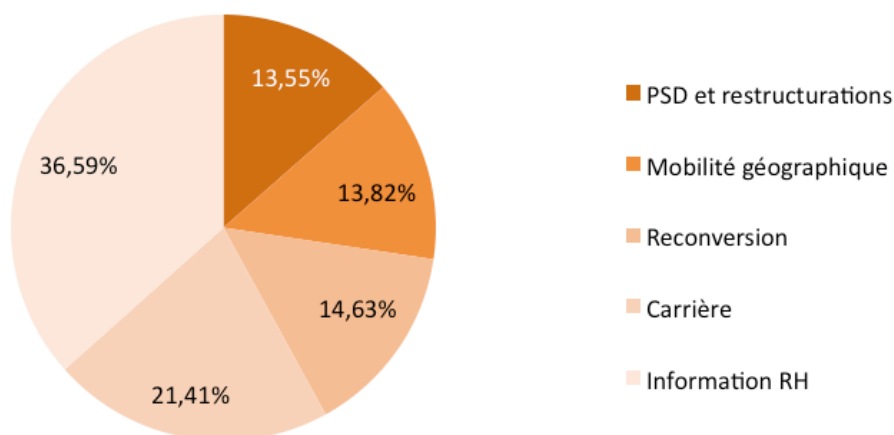
En 2015, 308 agents (1,87 % des effectifs) ont bénéficié d'un entretien de carrière avec un cadre supérieur de leur direction. Ces agents appartiennent majoritairement à la catégorie A (A+ inclus), au sein de laquelle 4,76 % des effectifs sont concernés. Les hommes sont, toutes catégories confondues, les bénéficiaires les plus nombreux (53,90 % contre 46,10 % de femmes). Seule la catégorie C présente une proportion plus importante de femmes parmi les bénéficiaires d'un entretien de carrière (62,96 %). Pour autant, les hommes ayant bénéficié d'un entretien de carrière ne représentent que 1,62 % des effectifs masculins alors que les femmes bénéficiaires sont proportionnellement plus nombreuses (2,28 % des effectifs féminins).



Graphique 9 : répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'un entretien de carrière

Depuis 2014, les personnels peuvent également prendre l'attache de la **cellule conseil, mobilité et parcours professionnels** (DG-A2 Gestion du personnel) pour valoriser leur parcours et présenter leurs projets de carrière, s'informer sur les opportunités d'évolution et envisager de nouvelles orientations.

En 2015, 369 agents (2,24 % des effectifs), en service central mais également dans les services déconcentrés, ont bénéficié d'un entretien avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels (DG-A2). Ces entretiens concernent majoritairement les agents de la branche AG/OP-CO\* (67,75 %).



Graphique 10 : répartition des entretiens par motif de consultation

L'information RH à titre général se classe en tête des sujets d'échanges avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels, suivie des questions relatives à la carrière, puis à la reconversion. Lors des entretiens, les agents abordent souvent plusieurs thématiques. Les interrogations découlant du PSD\* et des restructurations semblent moins prégnantes qu'en 2014, hormis durant les deux périodes (mars et septembre) qui constituent, en 2015 comme en 2014, deux pics de consultation de la cellule (cf. graphiques 10 et 11). Ces deux périodes correspondent notamment, s'agissant de l'automne, à la campagne d'inscription au tableau de mutation, et pour le printemps, à la parution des postes vacants, au classement au tableau des mutations et aux radiations éventuelles, ainsi qu'à la campagne d'entretiens professionnels.



Graphique 11 : répartition mensuelle des entretiens





# 3 LA FORMATION

## 3.1 Les données générales

## 3.2 La formation statutaire

3.2.1 La répartition des stagiaires par type de formation

3.2.2 La répartition par école des stagiaires en formation initiale

## 3.3 La formation continue (formation de perfectionnement)

## 3.4 Les préparations aux concours et examens professionnels

## 3.5 Les autres dispositifs

3.5.1 La validation des acquis de l'expérience (VAE\*)

3.5.2 Le bilan de compétences

3.5.3 Les congés de formation

3.5.4 Le droit individuel à la formation (DIF\*)

## 3.6 La formation à distance ou e-formation

3.6.1 Melusine 2 en quelques chiffres

3.6.2 Les principales directions interrégionales utilisatrices de formations à distance

3.6.3 Les formations à distance les plus suivies en 2015

## 3.7 Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement

### 3.1. Les données générales

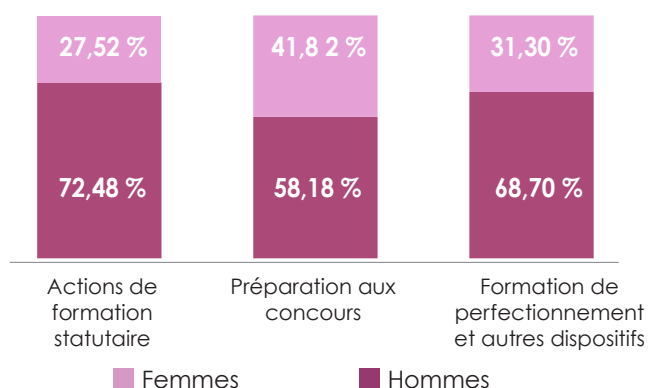
La formation professionnelle recouvre :

- **les actions de formation statutaire** (dont la formation initiale) : formations obligatoires prévues par le statut et formations organisées au bénéfice des lauréats de concours ou de promotion de corps ;
- **la préparation aux concours et examens professionnels ;**
- **les actions de formation de perfectionnement** (formation continue), qui visent à :
  - l'adaptation immédiate au poste de travail,
  - l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
  - l'acquisition de nouvelles qualifications.
- **les autres dispositifs** (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience –VAE\*, congés de formation).

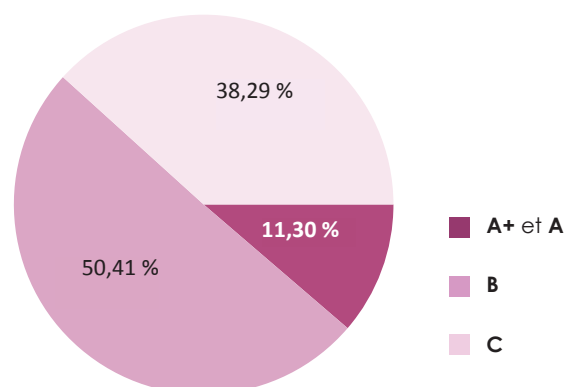
Il convient de noter la distinction entre « **bénéficiaire** » de formation (l'agent n'est comptabilisé qu'une fois, quel que soit le nombre de formations suivies) et « **stagiaire** » ou « **inscrit** » (l'agent formé est comptabilisé autant de fois que le nombre de formations suivies).

**166 693**

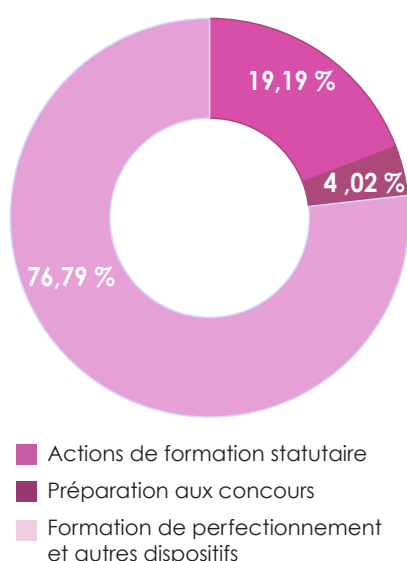
**journées de formation statutaire et continue ont été dispensées en 2015**



Graphique 1 : répartition des stagiaires par sexe



Graphique 2 : répartition des stagiaires par catégorie



Graphique 3 : répartition des stagiaires par type de formation

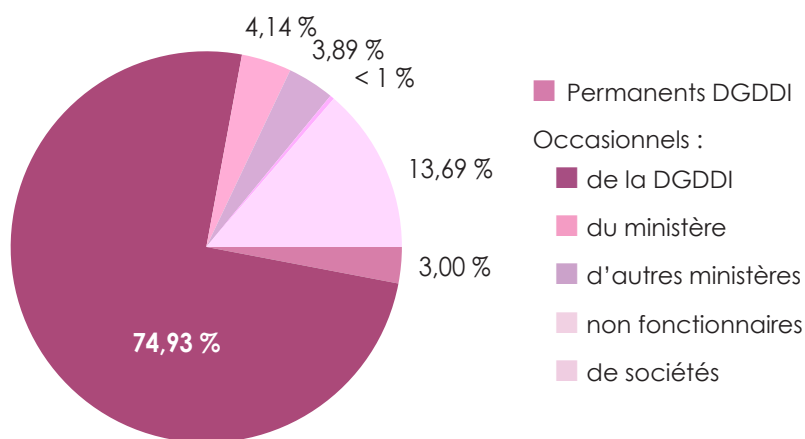
| Nombre de jours de formation<br>(Formation statutaire et professionnelle) |                |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Catégorie A+                                                              | 129            |
| Catégorie A                                                               | 39 999         |
| Catégorie A+                                                              | 72 971         |
| Catégorie A                                                               | 53 594         |
| <b>TOTAL</b>                                                              | <b>166 693</b> |

En 2015, **166 693 journées de formation** (tous types confondus) ont été dispensées. Les personnels de catégorie B représentent plus de la moitié des stagiaires. Globalement, le nombre de jours de formation dédiés à chaque catégorie est proportionnel à la part des effectifs par catégorie (ex : les agents de catégorie B, qui représentent 45 % des effectifs, ont bénéficié de 72 971 jours de formation, soit 44 % du nombre total de jours de formation recensés).

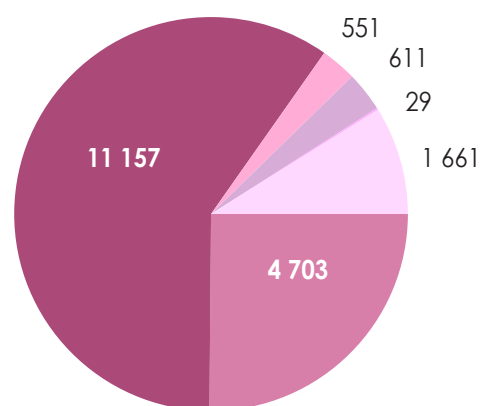
| Nombre moyen de jours de formation par agent                                             | 2014                         |                                          | 2015                         |                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------|
|                                                                                          | Nombre de jours de formation | Nombre moyen de jours de formation/agent | Nombre de jours de formation | Nombre moyen de jours de formation/agent |
| <b>Actions de formation statutaire</b>                                                   | 97 697                       | 5,85                                     | 64 025                       | 3,88                                     |
| <b>Préparation aux concours</b>                                                          | 6 949                        | 0,42                                     | 3 655                        | 0,22                                     |
| <b>Formations de perfectionnement et autres dispositifs</b> (bilan de compétences, VAE*) | 101 578                      | 6,08                                     | 99 013                       | 6,00                                     |
| <b>TOTAL</b>                                                                             | <b>206 224</b>               | <b>12,35</b>                             | <b>166 693</b>               | <b>10,10</b>                             |

La douane s'appuie à la fois sur une équipe de formateurs permanents et sur un vivier de formateurs occasionnels pour dispenser des formations à ses personnels, dans ses écoles ou au sein des services déconcentrés. Certaines formations spécifiques et/ou techniques nécessitent le recours à des formateurs extérieurs à la douane.

En 2015, la DNRFP\* a recensé **2 819 formateurs permanents ou occasionnels**, pour une durée globale de formation dispensée (statutaire ou continue) équivalant à 17 991 jours (cf. graphiques 4 et 5).



Graphique 4 : répartition des 2 819 formateurs selon leur provenance



Graphique 5 : répartition des 17 991 jours de formation dispensée, selon la provenance des formateurs



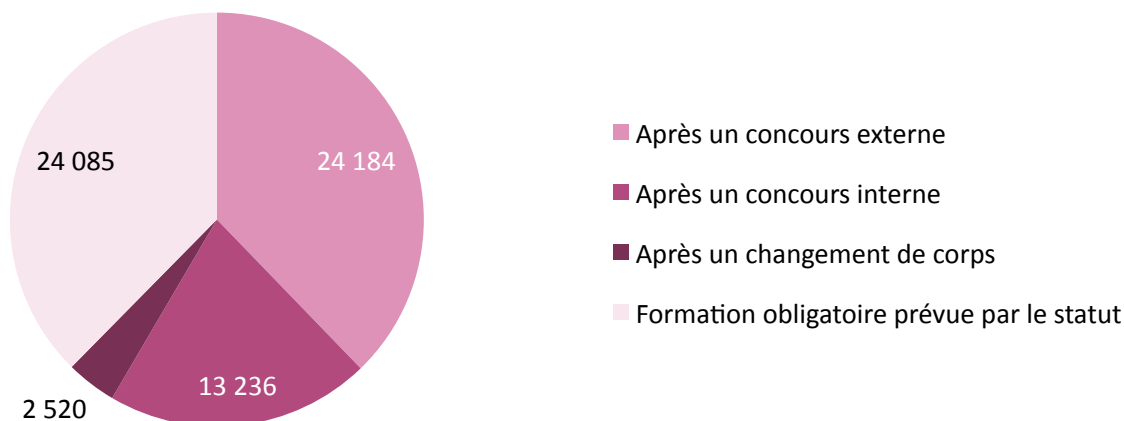
## 3.2. La formation statutaire

Les formations obligatoires prévues par le statut (tir et sécurité pour les agents de la surveillance) concernent 96,53 % des stagiaires recensés, tandis que les 3 autres types de formation statutaire (d'une durée plus longue) regroupent les 3% de stagiaires restant.

La formation des agents PACTE\* recrutés sur l'année 2015 est programmée pour le 1<sup>er</sup> semestre 2016.

### 3.2.1. La répartition des stagiaires par type de formation

| NOMBRE                                            | A      |       |        | B      |       |        | C      |       |        | CONFONDU |        |        |
|---------------------------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|----------|--------|--------|
|                                                   | H      | F     | Total  | H      | F     | Total  | H      | F     | Total  | H        | F      | Total  |
| <b>APRÈS UN CONCOURS EXTERNE</b>                  |        |       |        |        |       |        |        |       |        |          |        |        |
| stagiaires                                        | 39     | 34    | 73     | 107    | 45    | 152    | 132    | 56    | 188    | 278      | 135    | 413    |
| jours                                             | 3 505  | 2 979 | 6 484  | 4 387  | 1 845 | 6 232  | 8 052  | 3 416 | 11 468 | 15 944   | 8 240  | 24 184 |
| <b>APRÈS UN CONCOURS INTERNE</b>                  |        |       |        |        |       |        |        |       |        |          |        |        |
| stagiaires                                        | 66     | 44    | 110    | 86     | 35    | 121    | 3      | -     | 3      | 155      | 79     | 234    |
| jours                                             | 5 134  | 3 614 | 8 748  | 2 838  | 1 467 | 4 305  | 183    | -     | 183    | 8 155    | 5 081  | 13 236 |
| <b>APRÈS UN CHANGEMENT DE CORPS</b>               |        |       |        |        |       |        |        |       |        |          |        |        |
| stagiaires                                        | 27     | 36    | 63     | 84     | 70    | 154    | -      | -     | 0      | 111      | 106    | 217    |
| jours                                             | 480    | 500   | 980    | 840    | 700   | 1 540  | -      | -     | 0      | 1 320    | 1 200  | 2 520  |
| <b>FORMATION OBLIGATOIRE PRÉVUE PAR LE STATUT</b> |        |       |        |        |       |        |        |       |        |          |        |        |
| stagiaires                                        | 757    | 161   | 918    | 9 175  | 2 884 | 12 059 | 7 585  | 3 494 | 11 079 | 17 517   | 6 539  | 24 056 |
| jours                                             | 1 672  | 436   | 2 108  | 8 497  | 2 680 | 11 177 | 7 821  | 2 979 | 10 800 | 17 990   | 6 095  | 24 085 |
| <b>TOTAL FORMATION STATUTAIRE</b>                 |        |       |        |        |       |        |        |       |        |          |        |        |
| stagiaires                                        | 889    | 275   | 1 164  | 9 452  | 3 034 | 12 486 | 7 720  | 3 550 | 11 270 | 18 061   | 6 859  | 24 920 |
| jours                                             | 10 791 | 7 529 | 18 320 | 16 562 | 6 692 | 23 254 | 16 056 | 6 395 | 22 451 | 43 409   | 20 616 | 64 025 |
| jours/agent                                       | 4,44   | 4,71  | 4,55   | 3,51   | 2,49  | 3,14   | 5,36   | 3,34  | 4,57   | 4,23     | 3,31   | 3,88   |



Graphique 6 : nombre de journées de formation statutaire par type de formation

### 3.2.2. La répartition par école des stagiaires en formation initiale

| Écoles      | Stages                      | Sessions | Stagiaires | Jours de formation |
|-------------|-----------------------------|----------|------------|--------------------|
| Tourcoing   | Inspecteurs principaux      | 1        | 40         | 813                |
|             | Inspecteurs                 | 2        | 186        | 16 980             |
| Rouen       | Contrôleurs CO              | 1        | 41         | 1 014              |
| La Rochelle | Contrôleurs SU              | 1        | 77         | 1 386              |
|             | Contrôleurs dits « mixtes » | 1        | 155        | 7 130              |
|             | Agents de constatation SU   | 1        | 189        | 10 773             |
| TOTAL       |                             | 7        | 688        | 38 096             |

L'année 2015 a été marquée par **la création de l'École nationale des douanes de La Rochelle (ENDLR\*)** issue de la fusion de l'École des douanes de Rouen et de l'École nationale des brigades des douanes de La Rochelle (ENBD\*).

L'ENDLR\* a accueilli, le 1<sup>er</sup> octobre 2015, **la première session dite « mixte »** de contrôleurs stagiaires des deux branches d'activité de la douane (Administration générale / Opérations commerciales et Surveillance) combinant enseignements communs et enseignements spécifiques à chacune des deux branches d'activité.

### 3.3. La formation continue (formation de perfectionnement)

À partir des orientations stratégiques de la directrice générale, la sous-direction A élabore chaque année **le Plan National de Formation (PNF\*)**. Elle recueille également les attentes stratégiques, collectives et individuelles répertoriées respectivement par les bureaux « métier » de la direction générale, les chefs de services déconcentrés et les agents.

En 2015, **une vingtaine de nouveaux stages** ont été inscrits au PNF\* en vue de satisfaire les besoins identifiés. Au total, **186 stages** (233 sessions) ont été offerts en école.

Plusieurs dispositifs spécifiques de grande envergure, élaborés ou poursuivis en 2015, illustrent de manière prégnante l'engagement de la douane en matière de formation continue et contribuent à la modernisation de notre administration : mise en place d'une formation sur les contrôles ferroviaires, réforme du stage de commandement CSDS\* et CSDS adjoint, formations sur les fondamentaux douaniers, formations aux infractions financières, formations SIRHIUS\*, formations santé, sécurité et conditions de vie au travail, notamment.

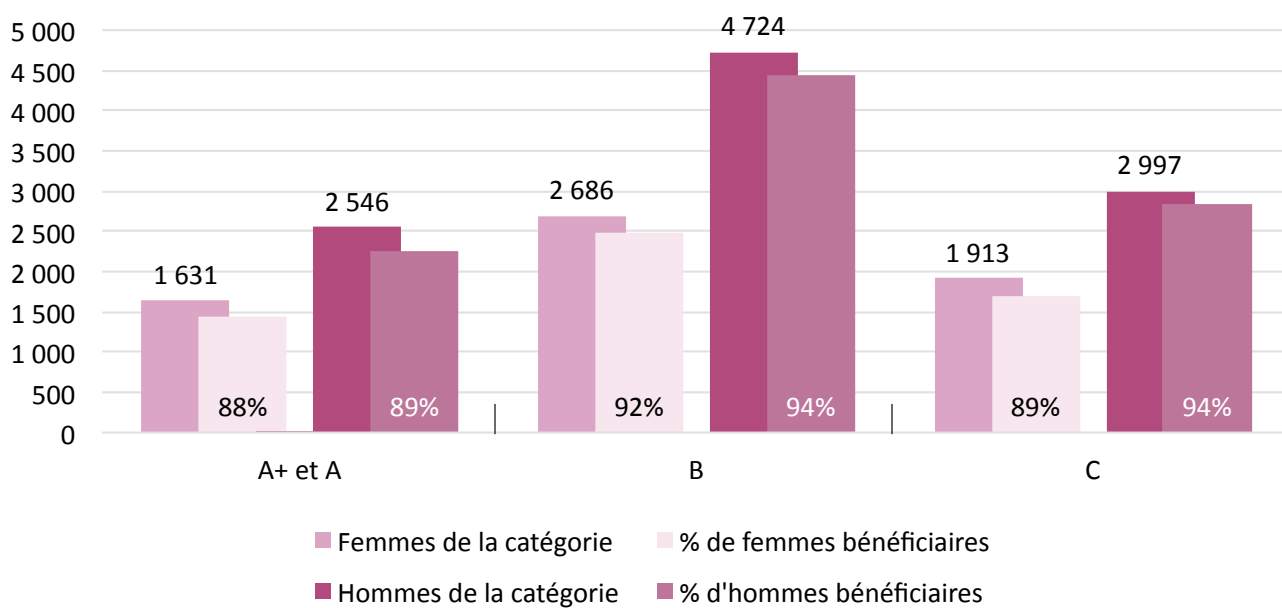


| NOMBRE                                  | A+   |      |       | A      |       |        | B      |        |        |
|-----------------------------------------|------|------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
|                                         | H    | F    | Total | H      | F     | Total  | H      | F      | Total  |
| Formation continue (perfectionnement)   |      |      |       |        |       |        |        |        |        |
| Stagiaires                              | 110  | 35   | 145   | 8 809  | 5 307 | 14 116 | 33 632 | 13 858 | 47 490 |
| Jours                                   | 98   | 31   | 129   | 11 408 | 7 144 | 18 552 | 32 629 | 12 848 | 45 477 |
| Moyenne de jours de formation par agent | 0,84 | 0,94 | 0,86  | 4,70   | 4,47  | 4,61   | 6,91   | 4,78   | 6,14   |

| NOMBRE                                   | C      |        |        | CONFONDU |        |        |
|------------------------------------------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
|                                          | H      | F      | Total  | H        | F      | Total  |
| Formation continue (perfectionnement)    |        |        |        |          |        |        |
| Stagiaires                               | 25 942 | 11 972 | 37 914 | 68 493   | 31 172 | 99 665 |
| Jours                                    | 20 302 | 9 429  | 29 731 | 64 437   | 29 452 | 93 889 |
| Moyenne des jours de formation par agent | 6,77   | 4,93   | 6,06   | 6,28     | 4,73   | 5,69   |



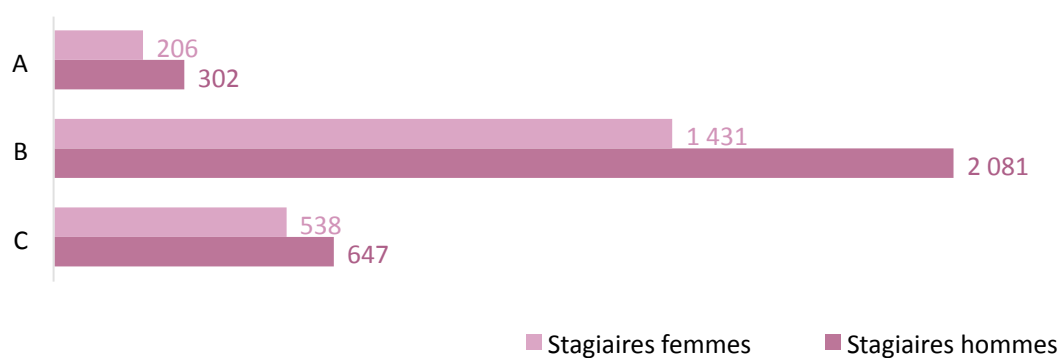
Graphique 7 : nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent et par catégorie



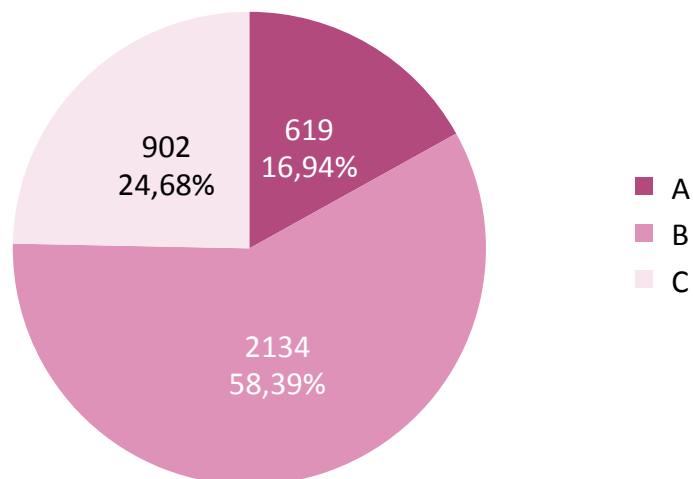
Graphique 8 : répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'une formation de perfectionnement (formation continue)

91,70 % des agents (sans distinction de sexe ni de catégorie) ont bénéficié d'une formation de perfectionnement au cours de l'année 2015. On ne constate pas de distorsion flagrante entre les bénéficiaires selon leur catégorie ou leur sexe.

### 3.4. Les préparations aux concours et examens professionnels



Graphique 9 : nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels



Graphique 10 : répartition des 3 655 jours de préparation aux concours et examens professionnels

Les agents de catégorie B, numériquement plus nombreux que les agents des autres catégories (45 % contre 25 % de A et 30 % de C), sont logiquement les principaux bénéficiaires d'actions de préparation aux concours et examens (58 %). Le nombre de stagiaires féminins légèrement en retrait par rapport au nombre de stagiaires masculins peut notamment s'expliquer du fait d'une volumétrie d'agents féminins plus faible que celle des agents masculins.

## 3.5. Les autres dispositifs

### 3.5.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE\*)

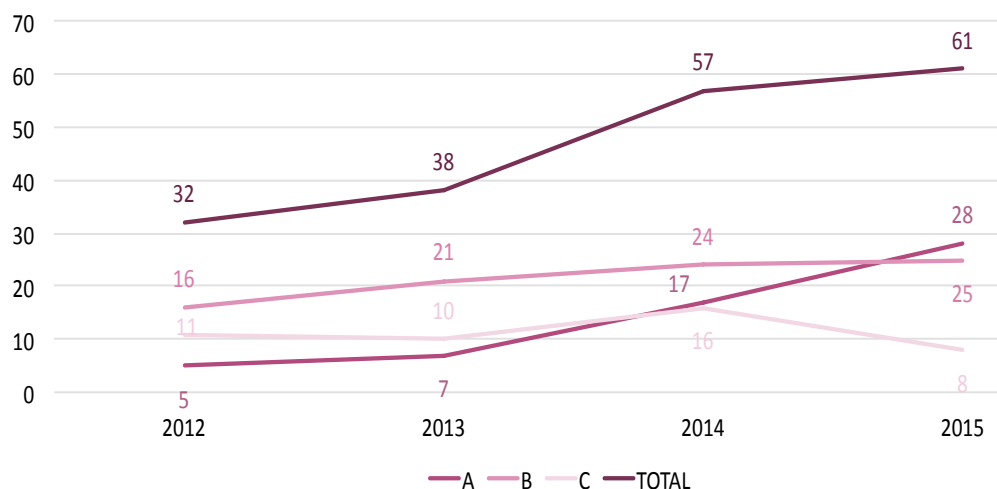
4 stagiaires (2 hommes et 2 femmes) dont 3 de catégorie B ont bénéficié de ce dispositif en 2015, pour un total de 12 jours de formation.

### 3.5.2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a concerné une agente de catégorie C en 2015.

De 2012  
à 2015,  
le nombre  
de bénéficiaires de  
congrés de formation  
a doublé

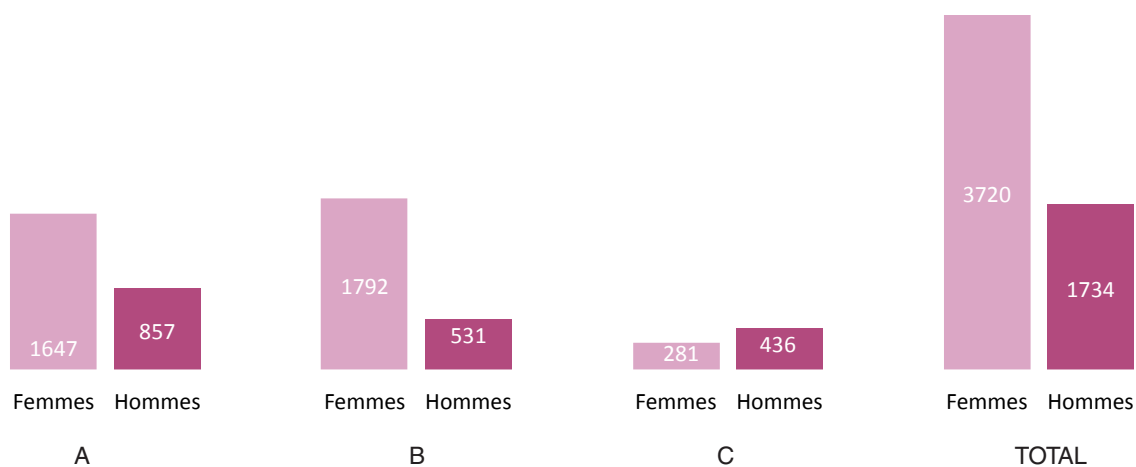
### 3.5.3. Les congrés de formation



Graphique 11 : nombre de bénéficiaires par catégorie de congrés de formation

Le nombre de bénéficiaires de congrés de formation a doublé entre 2012 et 2015, passant de 32 à 61 agents. L'année 2015 est marquée par la diminution des bénéficiaires de catégorie C (de 17 à 8), et l'augmentation notable des bénéficiaires de catégorie A (de 17 à 28) (cf. graphique 11).

Les femmes bénéficiant d'un congé de formation sont plus nombreuses que les hommes (36 femmes contre 25 hommes en 2015) et le nombre de jours de congrés de formation pris est proportionnellement beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes (cf. graphique 12).



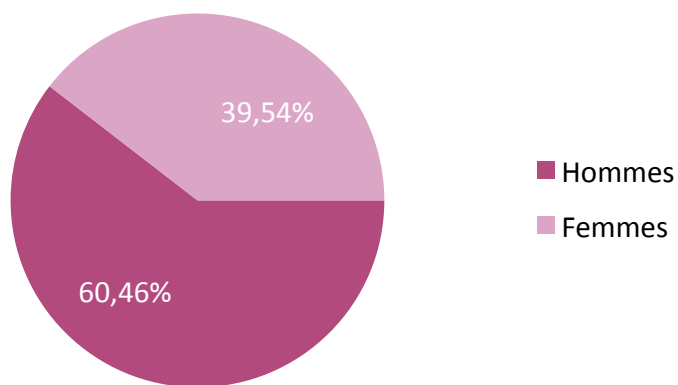
Graphique 12 : nombre de jours de congrés de formation par catégorie et par sexe.

### 3.5.4. Le droit individuel à la formation (DIF\*)

435 agents (2,64 % des effectifs globaux) ont utilisé leur DIF pour un total de 18 421 heures sur temps de travail. En 2015, le DIF\* est consacré pour plus de 90 % à la préparation aux concours (en augmentation de 7 points par rapport à 2014) et pour 6 % au développement des compétences.



Graphique 13 : répartition des heures de DIF consommées par objectif de formation



Graphique 14 : répartition des stagiaires par sexe

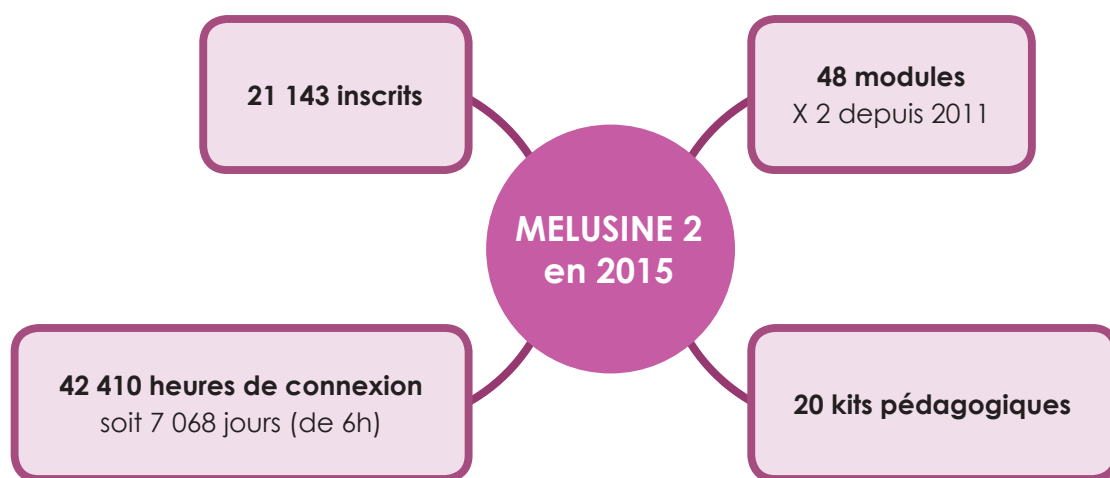
## FORMATION À DISTANCE

- **Offre de modules** multipliée par 2 en 4 ans
- **Offre de kits** multipliée par 3 en 4 ans

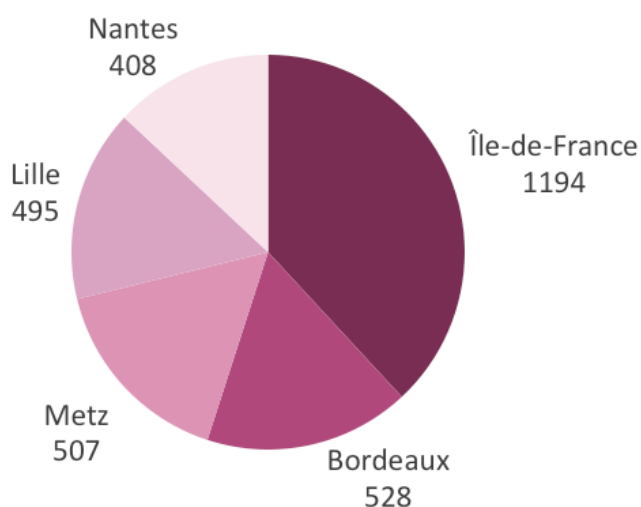
### 3.6. La formation à distance ou e-formation

#### 3.6.1. Melusine 2 en quelques chiffres

La DNRFP\* met à la disposition des personnels des modules de formation à distance accessibles via la plateforme dédiée Melusine 2 et permettant aux apprenants de se former en ligne dans le cadre d'un parcours individualisé.



#### 3.6.2. Les principales directions interrégionales utilisatrices des formations à distance



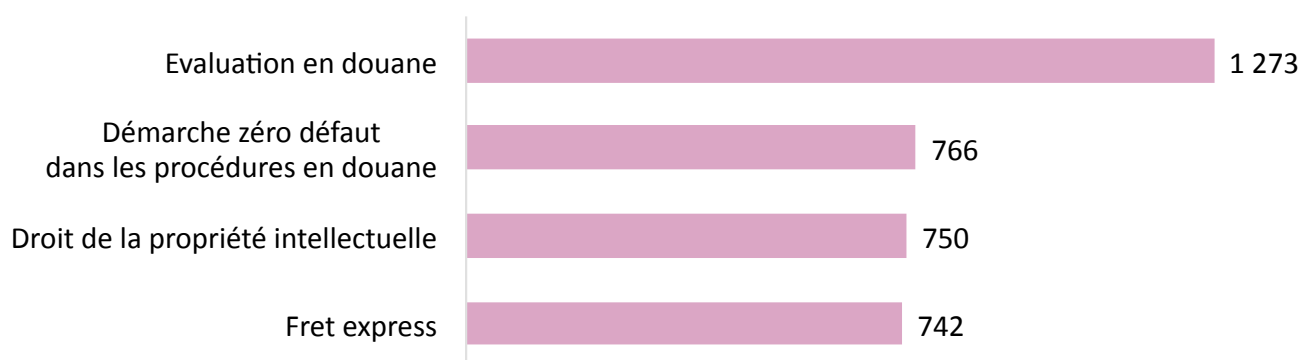
Graphique 15 : nombre d'inscrits dans les principales directions interrégionales utilisatrices



L'Île-de-France, première direction interrégionale (DI\*) en matière d'effectifs physiques au 31 décembre 2015, arrive logiquement en tête des directions utilisatrices des formations à distance du point de vue du nombre d'inscrits. Marseille, Lyon et Roissy, respectivement 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> directions interrégionales en matière d'effectifs physiques à la même date, ne figurent pas parmi les cinq directions interrégionales comptabilisant le plus d'inscrits aux formations à distance. Bordeaux, classée 8<sup>e</sup> en termes d'effectifs physiques, est 2<sup>e</sup> en nombre d'inscrits aux formations à distance.

### 3.6.3. Les formations à distance les plus suivies en 2015

L'obligation de déclinaison au niveau directionnel du dispositif de contrôle interne et d'audit interne ministériel a nécessité la mise en œuvre d'un vaste **plan de formation sur le thème du contrôle interne** destiné à l'ensemble des personnels. Le parcours de formation élaboré par la DNRFP\* avec le concours de l'Inspection des Services (IS\*) a débuté en 2014 avec un module « Sensibilisation », s'est enrichi en 2015 d'un module « Tronc commun contrôle interne » et sera complété par la suite de modules spécifiques au contrôle interne comptable.



Graphique 16 : nombre d'heures de connexion aux formations à distance les plus suivies

En 2015, 4 des 48 modules proposés en e-formation ont totalisé le plus grand nombre d'heures de connexion (près de 10 % de l'ensemble des heures de connexion) :

- **évaluation en douane** : module de l'Organisation mondiale des douanes (OMD\*) traduit et actualisé par la DGDDI présentant les règles d'évaluation des marchandises à des fins douanières ;
- **démarche zéro défaut dans les procédures en douane** : module axé sur la réglementation et la qualité rédactionnelle des actes contentieux ;
- **droit de la propriété intellectuelle** : module réalisé par l'OMD\*, en collaboration avec le groupe d'experts de la commission européenne (TAXUD\*) pour les aspects douaniers liés au ciblage des produits contrefaits ou piratés ;
- **fret express** : intégralement créé par la DNRFP, ce module découpé en 7 leçons prévoit de couvrir l'ensemble de la chaîne contentieuse depuis la mise en œuvre des pouvoirs jusqu'à la clôture de la procédure. En accès réservé à ce stade, le module devrait être progressivement ouvert aux services.

Plus de **91,70 %**  
des agents ont  
bénéficié d'une  
formation de  
perfectionnement  
en 2015

### 3.7. Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement

Sont recensés comme exclus de la formation les agents n'ayant suivi aucune formation, ni aucune préparation aux concours sur l'année considérée.

| EXCLUS        | Catégorie A+ |          |           | Catégorie A |            |            | Catégorie B |            |            | Catégorie C |            |            | Total      |            |              |
|---------------|--------------|----------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|               | H            | F        | T         | H           | F          | T          | H           | F          | T          | H           | F          | T          | H          | F          | T            |
| < ou = 30 ans | 1            |          | 1         | 10          | 12         | 22         | 4           | 12         | 16         | 12          | 9          | 21         | 27         | 33         | 60           |
| 31 – 35 ans   | 0            | 1        | 1         | 24          | 15         | 39         | 3           | 11         | 14         | 8           | 4          | 12         | 35         | 31         | 66           |
| 36 - 40 ans   | 0            |          | 0         | 28          | 28         | 56         | 17          | 10         | 27         | 8           | 11         | 19         | 53         | 49         | 102          |
| 41 – 45 ans   | 0            | 1        | 1         | 48          | 25         | 73         | 36          | 31         | 67         | 22          | 20         | 42         | 106        | 77         | 183          |
| 46 - 50 ans   | 3            |          | 3         | 32          | 28         | 60         | 33          | 21         | 54         | 25          | 29         | 54         | 93         | 78         | 171          |
| 51 – 55 ans   | 3            | 3        | 6         | 33          | 45         | 78         | 59          | 43         | 102        | 45          | 68         | 113        | 140        | 159        | 299          |
| 56 - 60 ans   | 12           |          | 12        | 52          | 28         | 80         | 87          | 51         | 138        | 40          | 47         | 87         | 191        | 126        | 317          |
| > 60 ans      | 7            |          | 7         | 38          | 9          | 47         | 48          | 30         | 78         | 11          | 29         | 40         | 104        | 68         | 172          |
| <b>Total</b>  | <b>26</b>    | <b>5</b> | <b>31</b> | <b>265</b>  | <b>190</b> | <b>455</b> | <b>287</b>  | <b>209</b> | <b>496</b> | <b>171</b>  | <b>217</b> | <b>388</b> | <b>749</b> | <b>621</b> | <b>1 370</b> |

La diversité de l'offre de formation de perfectionnement, tant sur le fond que dans la forme (stages en école, formations régionales ou locales ou e-formation) permet de répondre à une majeure partie des besoins des personnels, tout en tenant compte des contraintes éventuelles, individuelles ou collectives, budgétaires ou de disponibilité.





# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## 4.1 La durée et l'organisation du travail

- 4.1.1 La répartition des effectifs selon la durée de travail
- 4.1.2 Le temps partiel : flux des demandes
- 4.1.3 Le télétravail

## 4.2 Les risques professionnels : les accidents de service

- 4.2.1 Les données globales
- 4.2.2 Les incidents dans le cadre des missions de contrôle des agents de la surveillance

## 4.3 Les maladies professionnelles

## 4.4 Les congés maladie

## 4.5 Les autres congés

- 4.5.1 Le compte-épargne temps (CET)
- 4.5.2 Les congés maternité, d'adoption et autres
- 4.5.3 Les congés paternité et d'accueil du jeune enfant

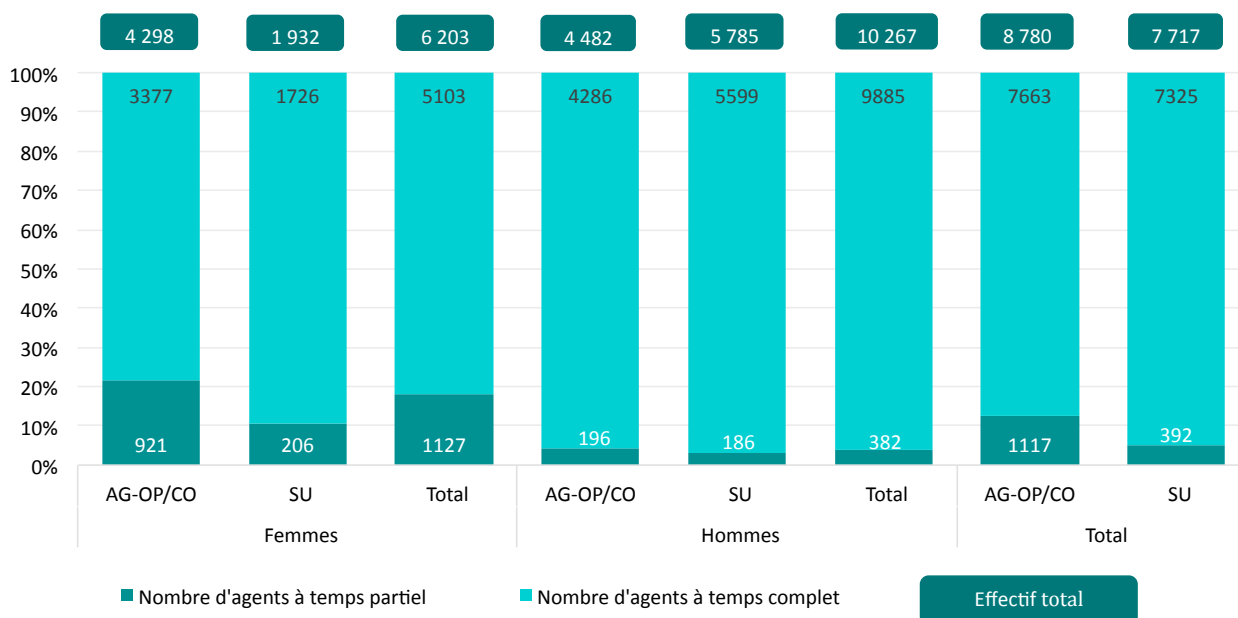
## 4.6 La santé, la sécurité et le bien-être au travail

- 4.6.1 La médecine de prévention
- 4.6.2 Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)
- 4.6.3 Les conseillers et assistants de prévention
- 4.6.4 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- 4.6.5 Les actions entreprises dans le domaine de la santé de la sécurité et du bien-être au travail

## 4.1. La durée et l'organisation du travail

**9,15 %**  
des agents  
travaillent à  
temps partiel

### 4.1.1. La répartition des effectifs selon la durée de travail



Graphique 1 : répartition des effectifs par branche d'activité et par sexe selon la durée de travail.

Au 31 décembre 2015, 1 509 agents de la douane (soit 9,15 % des effectifs totaux) travaillaient à temps partiel\*. L'adoption du régime horaire à temps partiel n'est pas homogène entre les sexes et les branches d'activité (cf. graphique 1) :

- 18,09 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 3,72 % des hommes ;
- la branche AG/OP-CO\* compte 12,72 % de travailleurs à temps partiel contre seulement 5,08 % dans la branche SU\*.

### 4.1.2. Le temps partiel : flux des demandes

| Flux des temps partiels en 2015 | Catégorie A |     |       |    |   |       | Catégorie B |     |       |    |    |       | Catégorie C |     |       |    |    |       | Total |
|---------------------------------|-------------|-----|-------|----|---|-------|-------------|-----|-------|----|----|-------|-------------|-----|-------|----|----|-------|-------|
|                                 | AG/OP-CO    |     |       | SU |   |       | AG/OP-CO    |     |       | SU |    |       | AG/OP-CO    |     |       | SU |    |       |       |
|                                 | H           | F   | Total | H  | F | Total | H           | F   | Total | H  | F  | Total | H           | F   | Total | H  | F  | Total |       |
|                                 |             |     |       |    |   |       |             |     |       |    |    |       |             |     |       |    |    |       |       |
| Mises en temps partiel (cas 1)  | 16          | 59  | 75    | 1  | 6 | 7     | 27          | 65  | 92    | 35 | 27 | 62    | 8           | 27  | 35    | 33 | 25 | 58    | 329   |
| Reprises à temps plein (cas 2)  | 16          | 26  | 42    | 1  | - | 1     | 25          | 58  | 83    | 13 | 14 | 27    | 5           | 15  | 20    | 16 | 21 | 37    | 210   |
| Cas 1 et 2 au cours de l'année  | 16          | 107 | 123   | 1  | 1 | 2     | 31          | 148 | 179   | 18 | 23 | 41    | 7           | 70  | 77    | 24 | 38 | 62    | 484   |
| Total                           | 48          | 192 | 240   | 3  | 7 | 10    | 83          | 271 | 354   | 66 | 64 | 130   | 20          | 112 | 132   | 73 | 84 | 157   | 1 023 |

En 2015, 1 023 agents (6,20 % des effectifs totaux) sont passés d'un régime horaire de plein temps à un régime à temps partiel\* ou inversement. Pour 484 d'entre d'eux, ces deux mouvements ont été réalisés dans la même année.

#### 4.1.3. Le télétravail

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a posé le fondement légal du télétravail dans la fonction publique. Son décret d'application, publié le 12 février 2016, concerne à la fois les fonctionnaires et les contractuels.

En douane, quelques protocoles ont été conclus depuis 2008, tous fondés sur les problèmes de santé avérés des bénéficiaires (8 agents en 2015).

| Nombre d'agents en télétravail<br>au 31/12/2015 | 2011<br>▼ | 2012<br>▼ | 2013<br>▼ | 2014<br>▼ | 2015<br>▼ |
|-------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Hommes                                          | 1         | 1         | 2         | 2         | 2         |
| Femmes                                          | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         |
| <b>Total</b>                                    | <b>3</b>  | <b>4</b>  | <b>6</b>  | <b>7</b>  | <b>8</b>  |

Pour être mis en œuvre, le décret d'application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 nécessite encore la publication d'autres textes (arrêté ministériel pour la fonction publique d'état (FPE\*) par exemple) fixant notamment les activités éligibles au télétravail mais aussi les règles à respecter en matière de :

- sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- temps de travail, sécurité et protection de la santé ;
- contrôle et comptabilisation du temps de travail ;
- prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

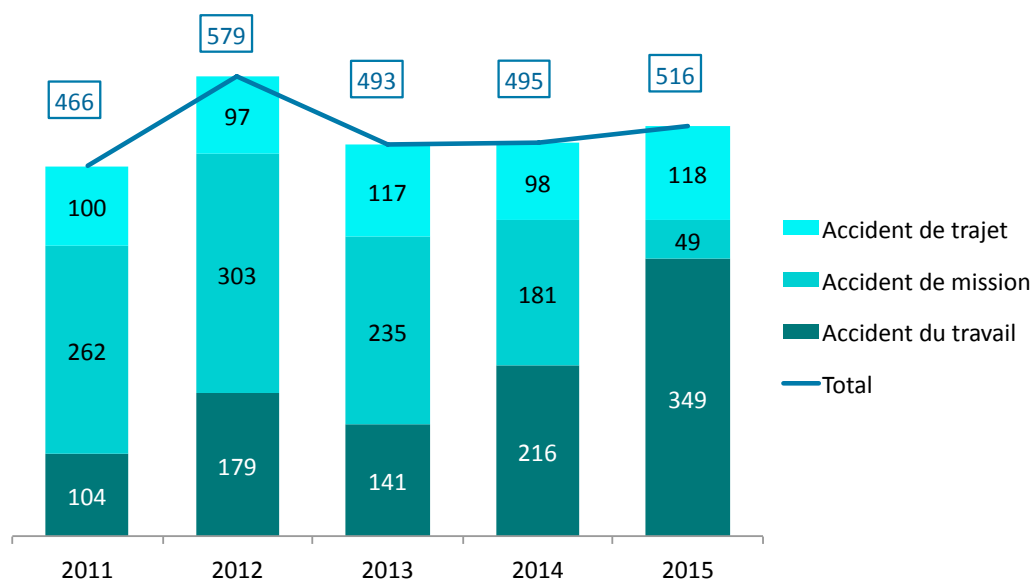
Le télétravail en douane est appelé à évoluer dans ce nouveau cadre réglementaire.

## 4.2. Les risques professionnels : les accidents de service

### 4.2.1. Les données globales

Le nombre d'accidents de service s'élève à 516 en 2015, ce qui représente une augmentation de 4,24 % par rapport à 2014. Le taux de fréquence (nombre d'accidents / effectif total) des accidents de service est de 3,13 %.

| Les accidents de service en 2015           | Nombre d'accidents de service en 2015 |        | Journées d'arrêt en 2015 |                    |              |
|--------------------------------------------|---------------------------------------|--------|--------------------------|--------------------|--------------|
|                                            | H                                     | F      | Total                    | Nombre total       | Nombre moyen |
| Accident du travail                        | 230                                   | 119    | 349                      | 4 368              | 12,52        |
| Accident de mission                        | 33                                    | 16     | 49                       | 665                | 13,57        |
| Accident de trajet                         | 52                                    | 66     | 118                      | 1 271              | 10,77        |
| Total                                      | 315                                   | 201    | 516                      | 6 304 <sup>1</sup> | 12,22        |
| Taux de fréquence des accidents de service | 3,07 %                                | 3,23 % | 3,13 %                   | -                  | -            |



Graphique 2 : nombre et pourcentage d'accidents/accidentés selon le risque

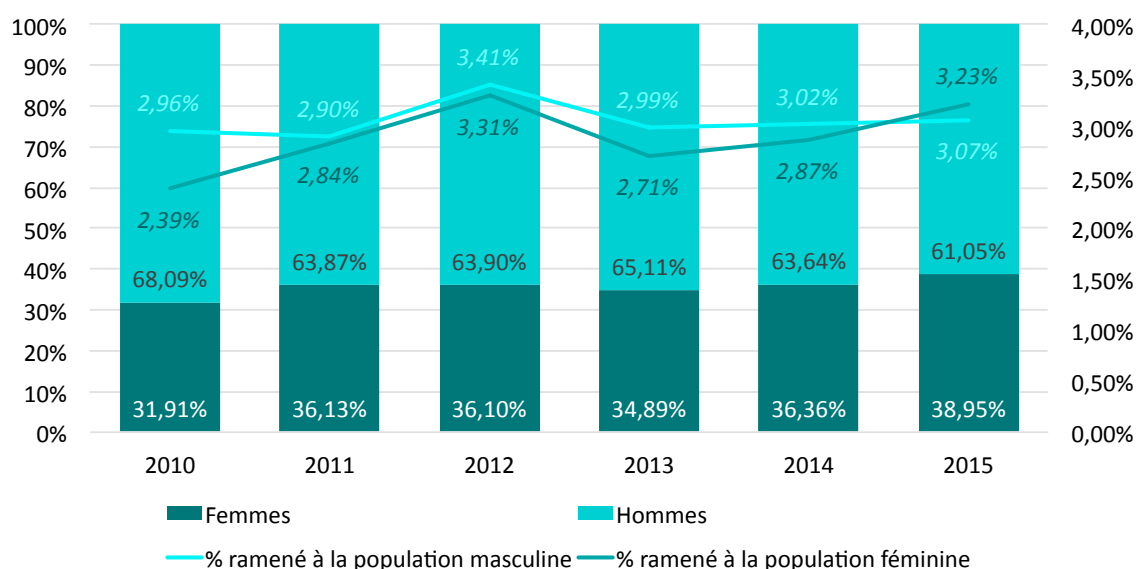
Le graphique 2 fait apparaître une évolution notable entre 2014 et 2015 dans la répartition des accidents de service entre accident de travail et accident de mission. Cela est dû, en grande partie, à la mise en place du centre de service ressources humaines (CSRH\*) et à la clarification nécessaire des définitions des matières « accident du travail » et « accident de mission », lesquels étaient parfois source de confusion.

<sup>1</sup> Nombre de jours d'arrêt déclarés au moment du dépôt de la déclaration d'accident par les agents victimes d'un accident (hors éventuels arrêts de travail postérieurs au dépôt de la déclaration).

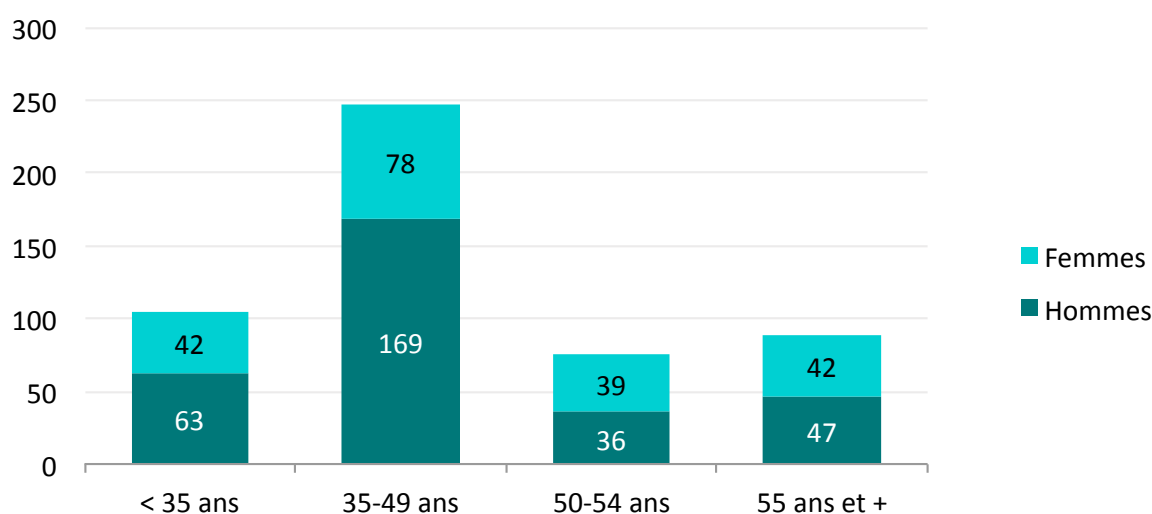
Ont été retenues les définitions suivantes :

- **accident de travail** : accident qui survient quand l'agent est sous l'autorité de son employeur pendant et sur le lieu de son travail (y compris les agents SU\* lors d'actions de contrôle, séance TPAI\* / TPCI\*, stage de formation initiale, etc.) ;
- **accident de mission** : accident qui survient lors d'un déplacement professionnel dans le cadre des obligations professionnelles (stage de formation continue – y compris motards, marins, maîtres de chien – agents des services régionaux d'enquêtes (SRE\*), des services régionaux d'audit (SRA\*), des bureaux, à l'occasion de contrôles en dehors du lieu de travail habituel, épreuves de concours, etc.).

Pour la première fois depuis 2011, les femmes ont été proportionnellement plus nombreuses à être victimes d'un accident de service en 2015 que les hommes (cf. graphique 3).



Graphique 3 : répartition des accidentés par sexe et taux de fréquence



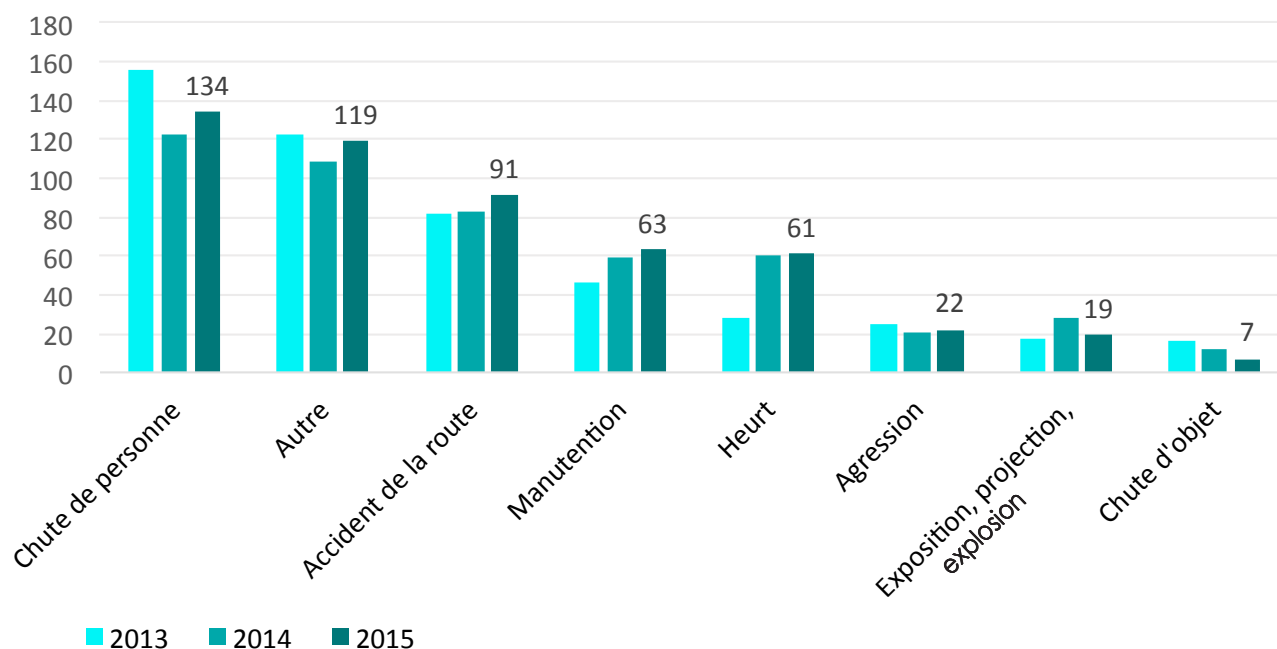
Graphique 4 : nombre d'accidentés selon l'âge et le sexe des agents



Les accidents de service concernent pour 47,87 % des agents âgés de 35 à 49 ans. Ils font suite à :

- des chutes de personne pour 25,97 % ;
- des mouvements naturels, des entorses, des doigts coincés, etc. (cf. « Autre<sup>2</sup> » du graphique 5) pour 23,06 % ;
- des accidents de la route, pour 17,64 %.

Par ailleurs, 22 dossiers d'accident de service suite à une agression<sup>3</sup> ont été transmis au CSRH\* en 2015.



Graphique 5 : nombre d'accidentés selon la cause de l'accident

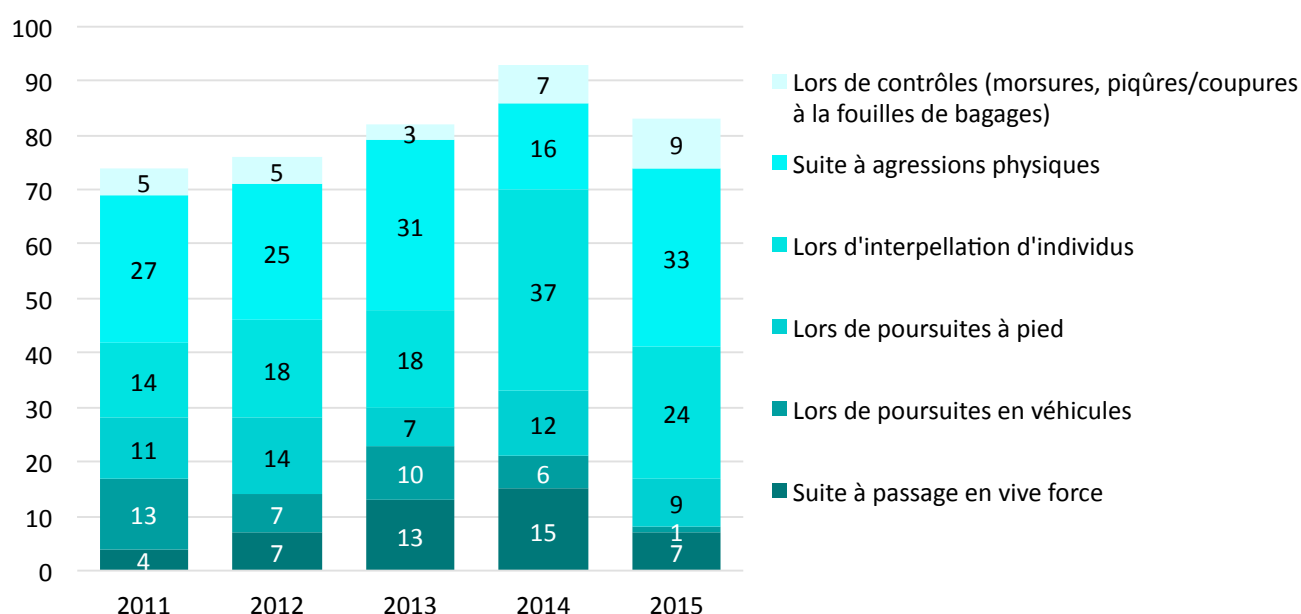
La douane déplore le décès de deux de ses agents en 2015, dans le cadre du service :

- le premier consécutif à un accident de voiture sur trajet domicile-travail ;
- le second suite à une opération de contrôle (cf. 4.2.2).

<sup>2</sup> « Autre » : Mouvements naturels (douleur à la cuisse...), torsions (ex : cheville), doigts coincés, etc.

<sup>3</sup> Toutes les agressions ne donnent pas lieu à un accident de service, fort heureusement (cf. graphiques 5 et 6).

## 4.2.2. Les incidents dans le cadre des missions de contrôle des agents de la surveillance



Graphique 6 : nombre d'agents de la surveillance blessés lors des contrôles

En 2015, 1 337 fiches « incident » ont été rédigées contre 1 329 en 2014 (+ 0,60 %). Si le nombre de blessés dans le cadre d'opérations de contrôle a globalement baissé (- 10,75 %), l'année 2015 a été marquée par le décès d'un agent de la surveillance survenu lors d'une mission opérationnelle.

Dans le cadre du renforcement de la sécurité de ses agents suite aux attentats survenus en janvier et novembre 2015, l'administration expérimente la dotation de 14 unités en armes d'épaule de type HKUMP 9 mm.

## 4.3. Les maladies professionnelles

Aucun dossier de déclaration de maladie professionnelle n'a été transmis au CSRH\* en 2015.

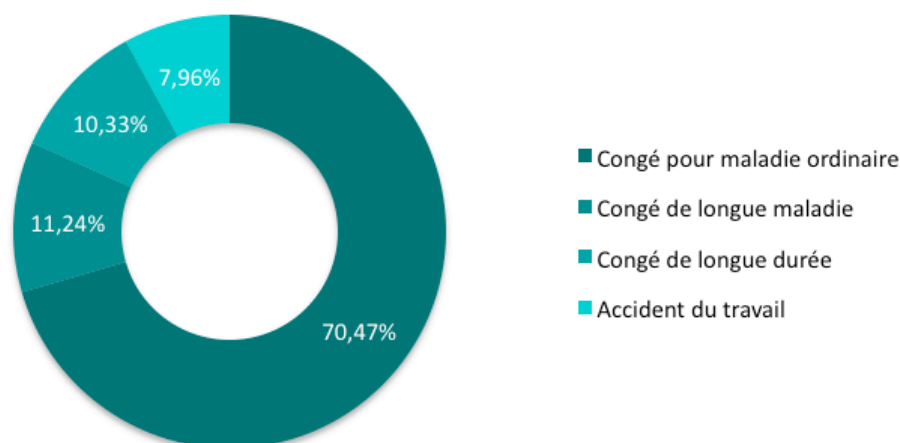
**14,62**  
jours d'absence  
par agent pour  
cause de maladie  
en 2015

## 4.4. Les congés maladie

| Nombre de jours d'arrêt pour maladie | Nombre total de jours |                |                | Nombre de jours par agent |              |              |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|---------------------------|--------------|--------------|
|                                      | Hommes                | Femmes         | Total          | Hommes                    | Femmes       | Ensemble     |
| Congé pour maladie ordinaire         | 90 587                | 79 403         | 169 990        | 8,82                      | 12,75        | 10,30        |
| Congé de longue maladie              | 14 745                | 12 362         | 27 107         | 1,44                      | 1,98         | 1,64         |
| Congé de longue durée                | 10 938                | 13 970         | 24 908         | 1,07                      | 2,24         | 1,51         |
| Accident du travail                  | 12 491                | 6 712          | 19 203         | 1,22                      | 1,08         | 1,16         |
| <b>Total</b>                         | <b>128 761</b>        | <b>112 447</b> | <b>241 208</b> | <b>12,54</b>              | <b>18,05</b> | <b>14,62</b> |

En 2015, le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent des douanes était de 14,62, dont 10,30 jours pour maladie ordinaire. A titre de comparaison, selon l'enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 » (DGAFP\*, département des études et des statistiques : bilans sociaux 2011), ce nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé était de 12,30, dont 7,10 jours pour maladie ordinaire, pour l'ensemble de la fonction publique d'Etat en 2012 et de 21,7 jours (11,90 jours pour maladie ordinaire) pour la fonction publique territoriale (chiffre pour l'année 2011).

Au sein de la douane, les femmes sont davantage concernées puisqu'elles totalisent en moyenne 18,05 jours d'absence sur l'année contre 12,54 jours d'absence pour les hommes. Les congés pour maladie ordinaire représentent 70,47 % des absences (cf. graphique 7).



Graphique 7 : répartition du nombre total de jours d'absence selon le motif

## 4.5. Les autres congés

### 4.5.1. Le compte-épargne temps (CET\*)

| Le compte-épargne temps                                     | Hommes  | Femmes  | Total   | % Total des effectifs |
|-------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|-----------------------|
| Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2015            | 8 241   | 5 232   | 13 473  | 81,67 %               |
| Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2015 | 5 468   | 3 089   | 8 557   | 51,87 %               |
| Nombre de jours de CET consommés en 2015                    | -       | -       | 21 188  | NA <sup>4</sup>       |
| Nombre de jours disponibles sur le CET au 31/12/2015        | 254 107 | 137 360 | 391 467 | NA <sup>4</sup>       |

L'article L1225-65 du code du travail prévoit, sous conditions, la possibilité pour un salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don, anonyme et sans contrepartie, permet au salarié bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

En 2015, 359 jours de CET<sup>5</sup> ont été donnés au profit de collègues, parents d'enfant(s) malade(s).

<sup>4</sup> Non applicable.

#### 4.5.2. Les congés maternité, d'adoption et autres

| Nombre de jours de congés en 2015 | Hommes | Femmes | Total  |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| Maternité                         | NA     | 20 307 | 20 307 |
| Adoption                          | 10     | 35     | 45     |
| Autres                            | 14 793 | 10 942 | 25 735 |

En 2015, 209 femmes ont bénéficié de jours de congés de maternité. Un homme et une femme ont également bénéficié respectivement de 10 jours et 35 jours de congés pour l'accueil d'un enfant adopté. 25 735 jours de congés ont été pris pour divers motifs : garde d'enfants malades, congés de fin de vie, autorisations d'absence, congés de formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (agents de moins de 25 ans).

#### 4.5.3. Les congés paternité et d'accueil du jeune enfant

| Congés paternité et d'accueil du jeune enfant                                 | 2014   | 2015   |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant | 226    | 210    |
| Nombre de jours de congés pris                                                | 2 470  | 2 249  |
| Nombre de jours de congés théoriques <sup>5</sup>                             | 2 507  | 2 310  |
| Nombre de jours de congés pris / nombre de jours de congés théoriques         | 98,52% | 97,36% |

8 582

visites médicales  
de prévention  
en 2015

### 4.6. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

#### 4.6.1. La médecine de prévention

| Principales données chiffrées relatives à la médecine de prévention en douane                   | 2014         | 2015         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Nombre de visites médicales spéciales (SMS*) : surveillance, TSI*, autres                       | 6 952        | 6 118        |
| Nombre de visites médicales dans le cadre d'une surveillance médicale particulière (SMP*)       | 1 294        | 1 498        |
| Nombre de visites quinquennales (SMQ*)                                                          | 650          | 587          |
| Nombre de demandes spontanées de visites auprès du médecin de prévention                        | 272          | 305          |
| Nombre de visites effectuées dans le cadre d'un suivi médical post-exposition (CMR* ou amiante) | 111          | 74           |
| <b>Nombre total de visites médicales</b>                                                        | <b>9 279</b> | <b>8 582</b> |

<sup>5</sup> Le nombre de jours théoriques de congé de paternité est de 11 par naissance/agent.

La surveillance médicale, assurée par le service de médecine de prévention, a pour objet de :

- vérifier que la santé des agents n'est pas altérée du fait de leur travail ;
- apprécier l'intégrité physique, sensorielle et psychique nécessaire à l'exercice de certaines missions ;
- dépister des pathologies qui ne sont pas forcément en relation avec le travail.

La fréquence et les modalités de la surveillance médicale obligatoire sont distinctes en fonction de l'activité exercée par l'agent :

- **la surveillance médicale quinquennale (SMQ)** : tous les agents sont soumis obligatoirement à un examen médical au moment de leur prise de poste et bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les cinq ans ;
- **la surveillance médicale spéciale (SMS)**, au minimum annuelle, s'adresse aux agents soumis ou exposés à des risques professionnels (cette surveillance est exercée sur la base de la fiche des risques professionnels) :
  - risques majeurs faisant l'objet d'une réglementation : travail en milieu hyperbare, risque radioactif, exposition au plomb et divers composés chimiques, travail en ambiance sonore élevée, etc. ;
  - conditions de travail pouvant avoir des incidences sur le plan de la santé : travail en horaires décalés, etc. ;
  - fonction nécessitant une intégrité physique, sensorielle et psychique : conduite automobile et moto, travail en hauteur, etc.
- **la surveillance médicale particulière (SMP)** s'adresse aux agents se trouvant dans une situation particulière ou dans un contexte événementiel personnel (femmes enceintes, agents en situation de handicap, agents réintégrés après un congé de longue maladie, etc.) ;
- **la surveillance médicale non obligatoire** : alerté par l'administration en dehors des aspects réglementaires de la surveillance médicale ou par d'autres tiers, le médecin de prévention peut proposer à l'agent de le rencontrer. Un agent a également la possibilité de solliciter spontanément le médecin de prévention.

#### 4.6.2. Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

| Nombre de réunions tenues en 2015 <sup>6</sup> |    |
|------------------------------------------------|----|
| Groupes de travail (GT) préparatoires          | 11 |
| Séances plénières                              | 12 |

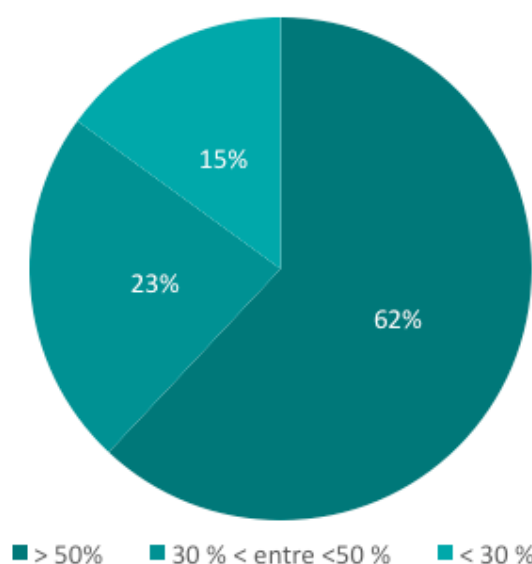
<sup>6</sup> Seules les informations relatives aux six CHSCT-Spéciaux (DNRED/SNDJ\*, quatre DRGC\* et DI-IDF\* (SAT\*/SMS\*)) sont ici prises en compte. Les données relatives au nombre de réunions tenues par les 38 CHSCT (métropolitains et ultramarins) où la DGDDI est représentée relèvent du Secrétariat général des ministères économique et financier.

### 4.6.3. Les conseillers et assistants de prévention <sup>7</sup>

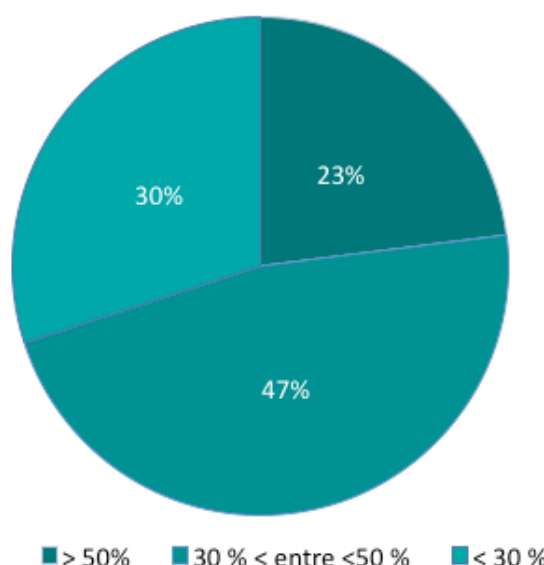
La direction générale des douanes et droits indirects dispose d'un réseau d'acteurs opérationnels de la santé au travail structuré en deux niveaux :

- le niveau de proximité : 57 assistants de prévention sont déployés au sein des différentes directions régionales (DR\*) et des services à compétence nationale (SCN\*) ;
- le niveau de coordination : 13 conseillers de prévention sont déployés :
  - dans les 12 directions interrégionales (DI\*) à l'exception de la DI Antilles - Guyane ;
  - auprès de la direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED\*) et du service national de la douane judiciaire (SNDJ\*).

Les conseillers et assistants de prévention n'exercent pas tous cette mission à 100 %. Ils sont la plupart du temps également secrétaire général dans les directions interrégionales (SGDI) ou régionales (SGR). Les graphiques 8 et 9 font état des quotités de travail que les conseillers et assistants consacrent à leur mission de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.



Graphique 8 : quotité de temps de travail consacré aux fonctions de conseiller de prévention



Graphique 9 : quotité de temps de travail consacré aux fonctions d'assistant de prévention

La montée en charge, ces dernières années, des questions de santé et de sécurité au travail a conduit à la désignation de conseillers de prévention en 2012, ainsi qu'à plusieurs évolutions, telles que :

- la mise en œuvre, au sein du ministère, de la démarche « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP \*) ;
- la déclinaison de l'accord cadre Fonction publique de novembre 2009 ;
- l'accord Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP\*) dédié à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS\*).

Elle a également traduit une volonté d'amélioration des conditions de travail dans un contexte difficile.

<sup>7</sup> Ne sont pas comptabilisés les assistants de prévention désignés par la DNRED et le SNDJ dans chacun de leurs échelons, pour lesquels la quotité de travail dévolue à cette mission est de 20 % seulement.

L'ensemble de ces facteurs a favorisé la **reconnaissance du rôle primordial des acteurs directionnels de prévention** (assistants et conseillers de prévention) en tant que relais essentiels des préconisations de la direction générale et chevilles ouvrières de leur mise en œuvre.

Cette reconnaissance des rôles de conseiller et assistant de prévention comme acteurs majeurs de la santé et sécurité des agents au travail s'est traduite à la DGDDI par :

- la diffusion d'une doctrine d'emploi ;
- la délivrance et la diffusion aux services d'une lettre de mission signée du chef de service : cela contribue à la visibilité et à la légitimité de l'assistant de prévention, notamment dans sa fonction de conseil du chef de service ;
- la fixation d'une quotité de temps de travail permettant à leur hiérarchie d'identifier la somme de tâches à accomplir par les assistants et conseillers de prévention.

La professionnalisation des fonctions d'assistant de prévention et de conseiller de prévention s'est accompagnée, à partir de 2013, de l'organisation, sur un rythme bisannuel, de séminaires nationaux destinés à favoriser des partages d'expériences fructueux.

L'animation de ce réseau, qui bénéficie du soutien de la cellule nationale « Santé, sécurité au travail » rattachée au bureau A3 de la sous-direction des ressources humaines, des relations sociales et de l'organisation de la DGDDI, a été confortée depuis 2014, avec :

- la conception et la diffusion à chaque agent d'un livret-guide dédié aux questions Santé/ Sécurité au travail, actualisé annuellement. L'assistant de prévention complète ce livret des coordonnées des acteurs de prévention locaux (assistants de prévention, médecins de prévention, représentants des personnels au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT\*) et au comité technique (CT\*), correspondant social) ;
- l'ouverture d'un espace dédié à la santé, sécurité sur l'intranet douanier (Aladin NG) ;
- la mise en place d'un forum dédié à l'utilisation de l'application DUERPAP\*.

#### 4.6.4. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP\*)

En 2015, toutes les directions territoriales (DI\* et DR\*) et les services à compétence nationale (SCN) ont élaboré un DUERP\*, accompagné d'un programme annuel de prévention (PAP\*), y compris les collectivités d'outre-mer où ces documents ne sont pas obligatoires et où l'outil DUERPAP n'est pas disponible :

- la totalité des directions et services procède, en amont, à une communication sur l'exercice auprès des agents par note(s) ou par courriel(s) ;
- la grande majorité des assistants de prévention est favorable à une consultation des agents limitée à une année sur deux, le recueil ayant été effectué de façon très exhaustive en 2013 et renouvelé en 2015 ;
- chaque direction (DI/DR/SCN\*) a organisé au moins un groupe de travail dédié à l'élaboration du DUERP et du PAP ;
- les assistants de prévention et chefs de service (DI – DR) proposent à la discussion, dans le cadre d'un GT pluridisciplinaire dédié, un projet de DUERP et de PAP ;
- une fois validés dans ce cadre, le DUERP et le PAP sont présentés au CHSCT de proximité ou spécial compétent, qui donne son avis sur le PAP, dans le respect d'un calendrier permettant au CHSCT d'inclure dans son programme d'intervention les actions de prévention à financer ;
- les assistants de prévention sont très sollicités par l'actualisation des DUERP et l'élaboration des PAP, de la phase de mise à jour des référentiels jusqu'au suivi de la mise en œuvre des actions inscrites dans le PAP. Ils y consacrent au moins 30 % de leur temps.

L'examen des DUERP 2014 et PAP 2015 de la DGDDI a bien été inscrit à l'ordre du jour des CHSCT de proximité et spéciaux compétents en 2015, mais cette instance n'a pas toujours rendu un avis pour cause de réunions annulées.

Les six principaux risques recensés en 2014/2015 sont les suivants, classés en ordre décroissant en fonction du nombre de situations d'exposition recensées :

- risques psycho-sociaux (RPS\*) en particulier « exigence du travail » et « exigences émotionnelles » en majorité cotés C (risque modéré) ;
- risques liés à l'activité physique en majorité cotés D (risque faible) ;
- risque routier en majorité coté B (risque substantiel) ;
- travail sur écran en majorité coté C ;
- risques d'agression des agents en contact avec le public en majorité cotés C ;
- risque de chute de hauteur et / ou de plain-pied en majorité cotés C.

#### **4.6.5. Les actions entreprises dans le domaine de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail**

##### **4.6.5.1. La démarche « Bien-être au travail » (BEAT\*)**

La méthode de diagnostic des risques psycho-sociaux, baptisée démarche « Bien-être au travail (BEAT\*) », a été mise en place dans le cadre d'un comité de pilotage national associant les représentants du personnel constitué en 2012 et réuni quatre fois, jusqu'au 30 avril 2014. Cette méthode, définitivement validée lors de la troisième réunion du COPIL « Bien-être au travail » tenue le 3 décembre 2013, a été expérimentée en 2014 et 2015 dans les directions interrégionales de Nantes, Dijon et Bordeaux.

Cette démarche normée de diagnostic des RPS\* entreprise sur la base du volontariat des DI et des services ciblés a pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique. Conduite dans un cadre participatif, elle permet aux agents de s'exprimer sur leur travail et les conditions dans lesquelles ils l'exercent.

Il s'agit d'une démarche locale dont le pilotage est assuré par la direction interrégionale et qui repose sur les six étapes suivantes :

- un pré-diagnostic sur la base d'un tableau de bord d'indicateurs sociaux (TBIS\*), qui vise à identifier les services dans lesquels une intervention est nécessaire ;
- la désignation d'un comité de pilotage associant des représentants du personnel par le comité technique des services déconcentrés ;
- la réalisation par un prestataire extérieur du diagnostic approfondi dans les services sélectionnés ;
- la restitution des résultats en comité de pilotage ;
- l'élaboration d'un plan d'action ;
- le suivi des mesures de prévention, qui s'effectue au travers du suivi de l'exécution du programme annuel de prévention.

Une réunion, destinée à faire le bilan d'étape, s'est tenue le 22 septembre 2015 et a permis de dresser un premier bilan encourageant :

- de manière générale, les agents concernés adhèrent à la démarche BEAT et y participent activement ;
- la qualité des travaux des psychologues de travail est reconnue et l'investissement des équipes locales est souligné ;



- les échanges constructifs au sein des comités de pilotage locaux témoignent d'une implication avérée des membres de cette instance, dans une recherche collective d'amélioration des conditions de travail ;
- les trois directions interrégionales ont toutefois exprimé des attentes relatives à l'amélioration de la méthodologie utilisée (utilisation et renseignement du TBIS\*,...).

Cette démarche a vocation à s'étendre, d'ici à fin 2017, à l'ensemble des directions interrégionales.

#### **4.6.5.2. La formation professionnelle dédiée à l'amélioration de la vie au travail**

##### **4.6.5.2.1. La formation « Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail » (SST\*)**

Cette formation d'une demi-journée, à destination des agents de toutes catégories en formation initiale ou à leur prise de fonctions, est proposée et animée par le bureau A3-Organisation, suivi de l'activité et animation des services. Cette sensibilisation a pour objet de créer une culture commune en matière de santé et de sécurité au travail (cadre juridique, acteurs de prévention, démarche d'évaluation et de prévention des risques).

Sept sessions ont été organisées au cours de l'année 2015.

##### **4.6.5.2.2. La formation « Sensibilisation à la prévention des risques psycho-sociaux et rôle de l'encadrant »**

En complément de la formation SST\*, les inspecteurs-élèves suivent une action de sensibilisation, d'une demi-journée, à la prévention des risques psycho-sociaux et au rôle de l'encadrant dans ce domaine. Une première session, animée par le bureau A3, a eu lieu en avril 2015.

##### **4.6.5.2.3. La formation « Qualité de vie au travail » (QVT\*)**

Depuis mars 2015, un dispositif de formation sur la qualité de vie au travail (QVT\*) à destination des encadrants (cadres supérieurs et agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement) est animé par l'Institut du management douanier (IMD\*).

Cette formation, d'une durée de 2 jours, se déroule dans les directions interrégionales.

Elle poursuit plusieurs objectifs, notamment la détection des « signaux faibles » liés à une dégradation des conditions de vie au travail et propose des leviers permettant aux encadrants d'intégrer la prévention des RPS\* dans leur activité de pilotage et d'animation des services.

Au cours de l'année 2015, 56 sessions ont été réalisées et 663 encadrants ont déjà été formés. Le bilan d'étape réalisé pour l'année 2015 a fait apparaître un taux de satisfaction élevé.

Le déploiement se poursuit jusqu'à la fin du premier semestre 2016. Au total, 70 sessions auront été programmées et plus de 900 agents formés.

#### 4.6.5.2.4. Les autres formations sur la thématique « santé et sécurité au travail »

De nombreuses formations relevant de la thématique « santé et sécurité au travail » sont dispensées sur l'ensemble du territoire, notamment celles proposées par les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Leur durée varie entre une heure et deux jours selon l'objet, dont voici quelques exemples tirés de l'action en CHSCT-C (en centrale) :

- présentation des gestes élémentaires de premier secours ;
- prévention du risque routier pour les deux roues ;
- incendie/préventique ;
- prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- port de charges lourdes ; etc.

#### Formations « Santé et sécurité au travail » en nombre

|            | A   |     |       | B     |     |       | C   |     |       | Ensemble |       |       |
|------------|-----|-----|-------|-------|-----|-------|-----|-----|-------|----------|-------|-------|
|            | H   | F   | Total | H     | F   | Total | H   | F   | Total | H        | F     | Total |
| Stagiaires | 431 | 305 | 736   | 1 013 | 634 | 1 647 | 674 | 303 | 977   | 2 118    | 1 242 | 3 360 |
| Jours      | 400 | 306 | 706   | 1 015 | 580 | 1 595 | 679 | 278 | 957   | 2 094    | 1 164 | 3 258 |





# 5

## LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE

### 5.1. La déontologie

- 5.1.1. La cartographie des risques déontologiques
- 5.1.2. La modernisation de la politique disciplinaire et déontologique
- 5.1.3. Le renforcement des actions en matière de formation et de communication
- 5.1.4. La rédaction d'une charte de déontologie

### 5.2. La discipline

- 5.2.1. Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires
- 5.2.2. Les sanctions disciplinaires en 2015

## 5.1. La déontologie

**RAPPEL :** Le plan national de déontologie, initié en 2013, vise à moderniser l'action de la DGDDI en matière déontologique et disciplinaire. Il a pour objectif le comportement exemplaire des cadres et des agents dans leur travail au quotidien, la promotion des valeurs collectives et du principe de responsabilité individuelle, et la réaffirmation du rôle des managers dans la maîtrise de l'environnement professionnel.

Ce plan s'articule autour de **4 axes principaux**, qui en sont à des stades différents de réalisation.



Réaffirmer  
les valeurs et  
la responsabilité  
individuelles et  
collectives

### 5.1.1. La cartographie des risques déontologiques

Le travail de recensement des risques, ainsi que l'évaluation de ces risques rapportée aux comportements des agents et des usagers et à leur environnement sont désormais achevés.

La cartographie des risques finalisée a été transmise aux sous-directions métier de la direction générale en juillet 2015. Elles travaillent désormais à la maîtrise des risques et à leur encadrement.

### 5.1.2. La modernisation de la politique disciplinaire et déontologique

Les axes de réflexion principaux sont :

- le renforcement de la collaboration avec le juge judiciaire ;
- la sécurisation de l'action déontologique et disciplinaire menée au niveau local ;
- l'évolution des comportements autour de valeurs partagées.

Ils ont fait l'objet d'une communication aux directeurs interrégionaux et régionaux en juillet 2015.

A cette occasion, la doctrine relative aux dénonciations d'usagers portant sur la probité des agents (cf. rapport annuel de la discipline 2014) leur a également été rappelée. Enfin, la problématique des cadeaux et de la consommation d'alcool en service a été posée en vue de mener une réflexion sur ces sujets.

### 5.1.3. Le renforcement des actions en matière de formation et de communication

Le plan national de déontologie s'accompagne nécessairement d'une politique de communication spécifique, indispensable à sa réussite.

Un groupe de travail relatif à la déontologie s'est tenu avec certaines organisations syndicales en février 2015, afin de présenter les grands principes énoncés supra et discuter avec eux des évolutions qui semblent encore nécessaires dans ces domaines.

Des actions de formation sur les sujets de la déontologie et de la discipline sont en cours d'élaboration et débuteront en fin d'année 2016.

#### 5.1.4. La rédaction d'une charte de déontologie

En complément du document du Secrétariat général, une charte solennelle interne à la DGDDI visant à réaffirmer le socle commun de valeurs fondamentales inhérent à l'exercice des missions douanières viendra compléter le guide pratique de discipline et de déontologie déjà existant.

La rédaction de ce document, suspendue au vote de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a eu lieu le 20 avril 2016, peut désormais être initiée.

## 5.2. La discipline

### 5.2.1. Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires

#### Premier groupe

- l'avertissement
- le blâme

#### Deuxième groupe

- la radiation du tableau d'avancement
- l'abaissement d'échelon
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours
- le déplacement d'office

#### Troisième groupe

- la rétrogradation
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans

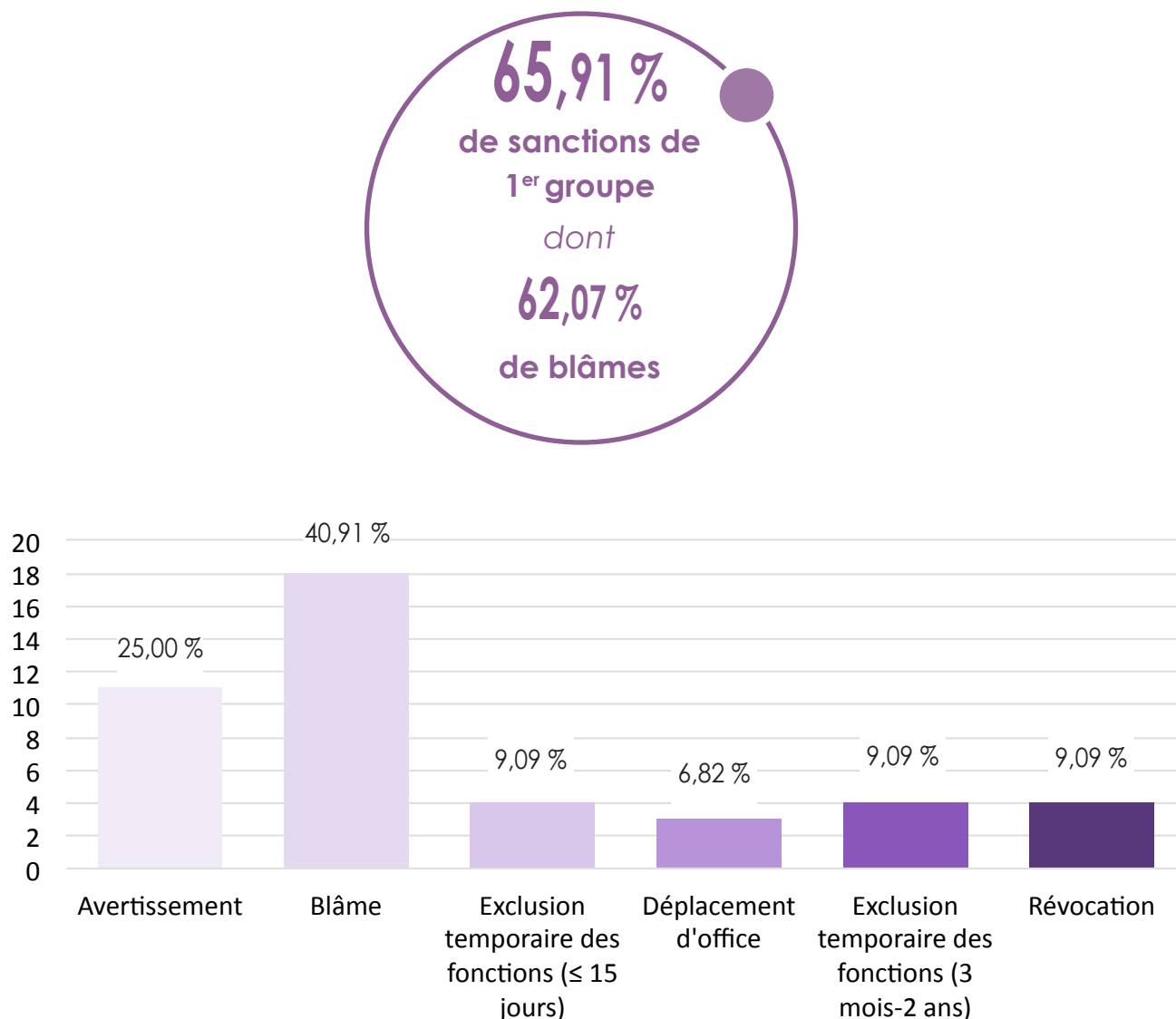
#### Quatrième groupe

- la mise à la retraite d'office
- la révocation

### 5.2.2. Les sanctions disciplinaires en 2015

A titre général, 44 sanctions disciplinaires ont été infligées en 2015.

Plus de **65 % des sanctions relèvent du premier groupe**, au sein duquel on recense, comme en 2014, une grande majorité de blâmes (18 contre 11 avertissements en 2015), manquements d'une gravité déjà certaine.

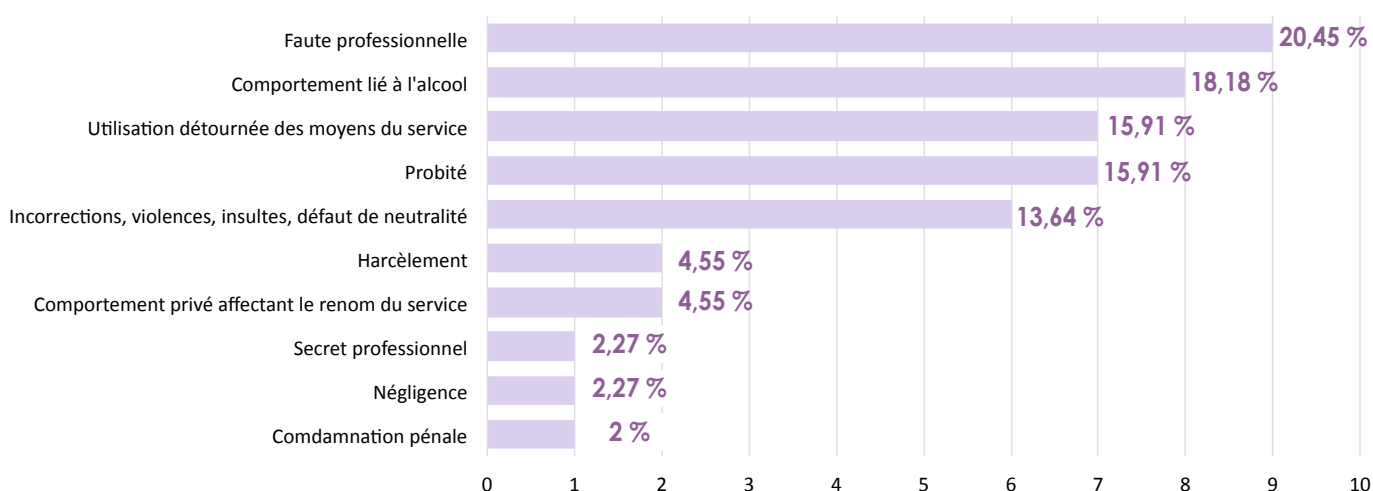


Graphique 1 : répartition des sanctions par type

L'augmentation significative en 2015 (par rapport à 2014) du nombre de sanctions des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupes (qui impliquent un passage devant le conseil de discipline) n'est pas révélatrice d'une aggravation des fautes commises par les agents. Elle s'explique par le gel de l'agenda social au 2<sup>e</sup> semestre 2014 en raison des élections professionnelles. Elle tient également à l'aboutissement de plusieurs dossiers mis en suspens dans l'attente de suites pénales ou de problèmes de santé de l'agent mis en cause.

Parmi les sanctions infligées suite à un conseil de discipline, sept sanctions relèvent du second groupe, quatre sanctions du troisième groupe et quatre sanctions du quatrième groupe.

Les cas les plus graves ayant entraîné la révocation des agents portent sur la probité (pour trois d'entre eux) et le harcèlement (pour un d'entre eux).



Graphique 2 : nature des manquements constatés



Les manquements propres à l'exécution du service ont essentiellement visé :

- la violation du secret professionnel,
- la concussion\* / corruption,
- le vol par personne dépositaire de l'autorité publique (donnant lieu à la révocation de l'agent),
- l'utilisation détournée des moyens du service.

Les **problèmes comportementaux, en service ou hors service** (harcèlement, manque de correction vis-à-vis des collègues et la hiérarchie, problèmes liés à l'alcool) constituent toujours une **part importante des**

**dossiers disciplinaires.** Les manquements constatés liés à des problèmes d'alcool représentent ainsi 18 % du total des dossiers disciplinaires en 2015.

Conformément à la politique de prévention de l'addiction à l'alcool menée par le Secrétariat général des ministères dans le cadre plus général du plan gouvernemental de lutte contre la drogue et les conduites addictives 2013-2017, une prise en charge désormais plus complète des dossiers liés à un problème d'addiction est mise en place. Au-delà de la sanction infligée, une proposition d'accompagnement de l'agent dans sa démarche de soin doit être envisagée afin de limiter les cas de récidive.

Le médecin de prévention et le correspondant social constituent le cœur du dispositif de prise en charge de l'agent concerné.







# 6 LE DIALOGUE SOCIAL

## **6.1. La concertation sociale en 2015**

- 6.1.1. Les principales instances de concertation
- 6.1.2. Les thématiques abordées dans le cadre de la concertation sociale

## **6.2. Les mouvements sociaux**

## **6.3. Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015**

- 6.3.1. Le rappel sur le dispositif
- 6.3.2. Les montants versés en 2015
- 6.3.3. Les perspectives 2016

## 6.1. La concertation sociale en 2015

### 6.1.1. Les principales instances de concertation

La participation des représentants du personnel à la gestion et au fonctionnement de l'administration s'exerce notamment au sein d'instances consultatives, parmi lesquels :

- les commissions administratives paritaires (CAP) traitent des décisions individuelles relatives à la carrière du fonctionnaire ;
- les comités techniques (CT\*) examinent les questions et projets collectifs relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Par ailleurs, des groupes de travail (GT\*) réunissant l'administration et les organisations syndicales favorisent l'échange d'informations et la concertation sur différents domaines, notamment en amont des comités techniques.

**830**  
instances de  
concertation tenues  
(CT, CAP, CCP, GT)  
en 2015

#### 6.1.1.1. Le dialogue social au niveau local

|                        | CAP                     | CT        | GT        |
|------------------------|-------------------------|-----------|-----------|
| CID                    | 13                      | 2         | 7         |
| DNRED                  | 31                      | 3         | 1         |
| DNRFP                  | 39                      | 5         | 3         |
| DNSCE                  | 26                      | 3         | 2         |
| SNDJ                   | Sans objet <sup>1</sup> | 3         |           |
| DI Bordeaux            | 31                      | 6         | 5         |
| DI Dijon               | 42                      | 4         | 5         |
| DI IDF                 | 18                      | 6         | 3         |
| DI Lille               | 30                      | 4         | 2         |
| DI Lyon                | 44                      | 2         | 4         |
| DI Marseille           | 40                      | 6         | 16        |
| DI Metz                | 11                      | 3         | 4         |
| DI Montpellier         | 39                      | 4         | 4         |
| DI Nantes              | 34                      | 4         | 14        |
| DI Roissy              | 24                      | 1         | 3         |
| DI Rouen               | 14                      | 3         | 6         |
| DI Antilles/Guyane     | 25                      | 2         | -         |
| DR Guadeloupe          | 44                      | 5         | 1         |
| DR Mayotte             | 10                      | 6         | 5         |
| DR Nouvelle Calédonie  | 13                      | 2         | 1         |
| DR Polynésie française | 21                      | 5         | 3         |
| DR La Réunion          | 25                      | 3         | 3         |
| <b>Total</b>           | <b>574</b>              | <b>82</b> | <b>92</b> |

<sup>1</sup> Le SNDJ dépend des CAPL de la direction interrégionale d'Ile-de-France

En 2015, 574 commissions administratives paritaires, 82 comités techniques et 92 groupes de travail se sont tenus au niveau local.

Par ailleurs, la douane participe aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) interdirectionnels locaux.

Enfin, les directions de la douane mènent régulièrement des entretiens individuels avec les agents ou tiennent des audiences avec les organisations syndicales.

#### 6.1.1.2. Le dialogue social en centrale

En 2015, **103 instances de concertation avec les organisations syndicales** se sont tenues à la direction générale, réparties comme suit :

- commissions administratives paritaires (CAP\*) : 53
- commissions consultatives paritaires (CCP\*) : 5
- groupes de travail (GT) : 18
- comités techniques de réseau (CTR) : 3
- comités techniques de service central de réseau : 3
- comités de suivi de l'accord du 2 mars 2015 : 2
- audiences syndicales : 19

Par ailleurs, sur l'année 2015, le bureau A1 a recensé 53 saisines syndicales. Pour 28 d'entre elles, une réponse a été adressée au syndicat sous forme de courrier ou par l'organisation d'une réunion (taux de réponse de 52,83 %).

Si les saisines portent sur des sujets variés, trois dominantes peuvent cependant être observées :

- ressources humaines : 14 saisines ;
- situation d'un agent en particulier : 16 saisines ;
- fonctionnement de notre administration : 23 saisines.

Elles ont, en outre, très souvent un rapport avec le projet stratégique Douane 2018 (PSD\*).

#### 6.1.2. Les thématiques abordées dans le cadre de la concertation sociale

Les commissions administratives paritaires (CAP), locales ou centrales, ainsi que les commissions consultatives paritaires (CCP) dédiées spécifiquement aux agents non titulaires (ANT\*), aux agents Berkani\* ou aux personnels navigants, ont permis de traiter des situations d'ordre individuel : promotion (liste d'aptitude, tableau d'avancement), mutation, changement de branche d'activité, mise en disponibilité\*, recours aux entretiens professionnels ou titularisation (liste non exhaustive).

Sur le plan collectif, des comités techniques ont été notamment consacrés à la détermination des effectifs (ER\*, PAE\*), aux différents bilans (document unique d'évaluation des risques professionnels, programme annuel de prévention, formation professionnelle), à l'information sur l'organisation, le fonctionnement et les évolutions dans les services (résultats, ressources budgétaires, transferts de missions, regroupements régionaux, créations de pôles, etc. ).

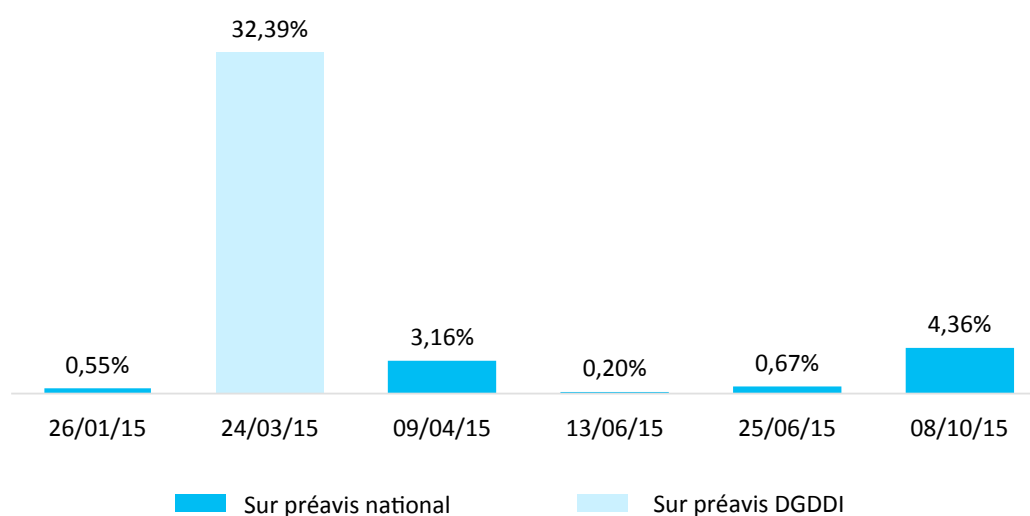
Les groupes de travail menés en 2015 ont concerné les thématiques majeures suivantes :

- la surveillance, l'aéroterrestre, l'aéromaritime
- la déontologie
- l'informatique
- les réorganisations et l'accompagnement des évolutions

- la formation
- la santé et la sécurité au travail
- les règles de gestion et les mutations
- la centralisation comptable
- la performance

Le dialogue social a été particulièrement dense du fait des évolutions structurelles et organisationnelles liées notamment au projet stratégique douane (PSD) 2018. Il a été marqué par l'absence de quorum ou le boycott de certaines instances par les organisations syndicales, tant au niveau central qu'au niveau déconcentré.

## 6.2. Les mouvements sociaux



Graphique 1 : principaux mouvements de grève et pourcentage de douaniers grévistes

Parmi les principaux mouvements sociaux répertoriés en 2015, cinq ont été lancés sur préavis national et ont rassemblé chacun moins de 5% de grévistes en douane.

Le **mouvement social du 24 mars 2015**, lancé par l'intersyndicale douanière représentant les cinq organisations représentatives directionnelles, a été le plus suivi avec 32,39 % de grévistes recensés pour l'ensemble des services de la DGDDI. Ce taux de mobilisation correspond à 3 336 grévistes parmi les 10 237 agents pouvant faire grève (chiffres donnés sur la base de 11 044 agents cotés dont sont soustraits 807 agents dont la présence est indispensable en cas de grève).

Dans les services déconcentrés, le pourcentage de grévistes est plus marqué pour les agents de la branche regroupant les services d'administration générale et ceux des opérations commerciales (36,98 %) que ceux de la branche surveillance (24,24 %).

Si toutes les catégories sont mobilisées, l'approche catégorielle fait apparaître une plus grande adhésion des agents des catégories B et C à ce mouvement : 24,44 % de grévistes au sein de la catégorie A, 38,31 % au sein de la catégorie B et 32,23 % au sein de la catégorie C.

Ce mouvement présente une configuration analogue à celle du 20 mars 2014 (grève du « printemps douanier ») mais la mobilisation a diminué de plus de 13 points et est même inférieure de 2 points à la grève du 21 novembre 2013.

43

bénéficiaires de  
l'accompagnement  
financier aux  
restructurations  
au titre de 2015

## 6.3. Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015

### 6.3.1. Rappel du dispositif

Le 2 mars 2015, les ministres de l'économie et des finances et trois organisations syndicales (USD-FO\*, CFDT\* Douanes et UNSA\* Douanes) ont signé un **accord relatif au nouveau dispositif d'accompagnement social et financier des personnels de la douane** dans le cadre du projet stratégique douane.

Il prévoit notamment, pour le volet financier, le versement (sous conditions d'attribution) d'un complément spécifique de restructuration, ainsi qu'un accompagnement indemnitaire des mobilités directionnelles, intra et inter-ministérielles.

L'essentiel des versements réalisés pour la période 2015/2016 concerne des restructurations intervenues en 2014 du fait :

- de la régularisation rétroactive des compléments spécifiques de restructuration (CSR\*) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014 ;
- de la date du 2<sup>e</sup> tour des mutations au 31 décembre 2014 ;
- des mutations différées des marins restructurés en 2014 qui ont parfois pris leurs fonctions plus de 6 mois après leur restructuration (réorganisation de la façade maritime Méditerranée).

### 6.3.2. Les montants versés en 2015

#### Prime de restructuration des services (PRS\*)

- **76 agents bénéficiaires** (54 bénéficiaires au titre des restructurations intervenues en 2014 et 22 bénéficiaires au titre des restructurations 2015)
- Montant total versé : **821 760 €**

#### Complément spécifique de restructuration (CSR\*)

- **8 agents bénéficiaires** (6 bénéficiaires au titre de restructurations intervenues en 2014, 2 bénéficiaires au titre de restructurations 2015)
- Montant total versé : **79 275 €** (montant validé : **115 700 €**)

#### Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC\*)

- **6 agents bénéficiaires** (4 bénéficiaires au titre de restructurations intervenues en 2014, 2 bénéficiaires au titre de restructurations 2015)
- Montant total versé : **36 600 €**

### 6.3.3. Les perspectives 2016

#### Prime de restructuration des services (PRS\*)

- **18 agents bénéficiaires** (8 au titre des restructurations intervenues en 2014 et 10 au titre des restructurations 2015)
- Montant total versé : **212 580 €**

#### Complément spécifique de restructuration (CSR\*)

- **24 agents bénéficiaires** (17 au titre de restructurations 2014, 7 au titre de restructurations 2015)
- Montant total versé : **254 500 €** (montant validé : **298 200 €**)

#### Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC\*)

- **1 agent** bénéficiaire (au titre des restructurations intervenues en 2014)
- Montant total versé : **6 100 €**





# L'ACTION SOCIALE

## **7.1 La politique d'action sociale des ministères économique et financier (MEF)**

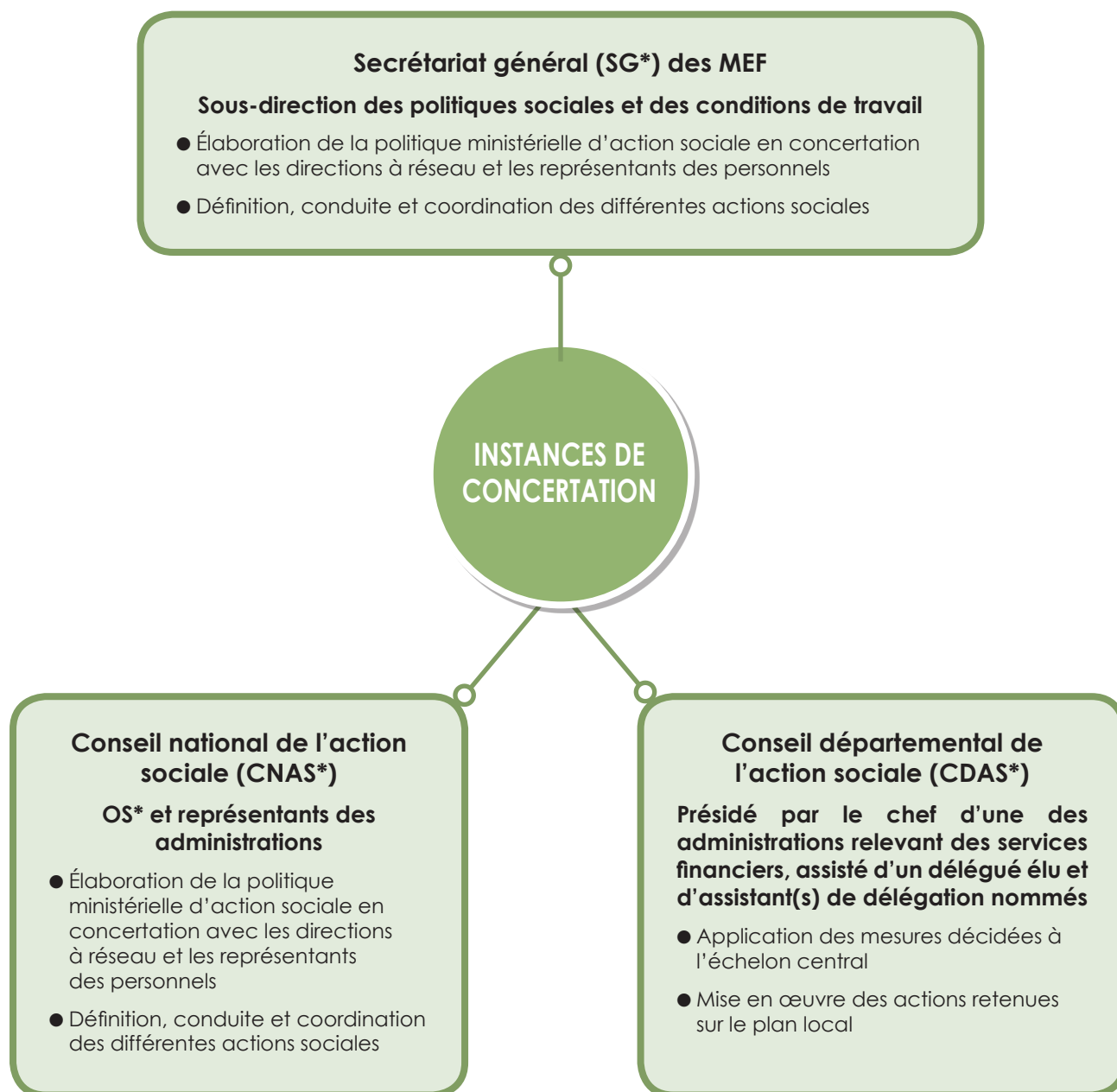
- 7.1.1 Les crédits de l'action sociale ministérielle 2015
- 7.1.2 Les agents de la DGDDI bénéficiaires des prestations d'action sociale mises en place par les MEF

## **7.2 Les spécificités de l'action sociale douanière**

- 7.2.1 Le réseau des correspondants sociaux
- 7.2.2 La Mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas)
- 7.2.3 L'Oeuvre des orphelins des douanes (ODOD)



## 7.1. La politique d'action sociale des ministères économique et financier (MEF\*)



— La DGDDI est représentée par le bureau A2-Gestion du personnel

— Chaque direction à réseau met à disposition des délégations départementales de l'action sociale les personnels et les locaux nécessaires. Ainsi, fin 2015, on comptabilise pour la douane :

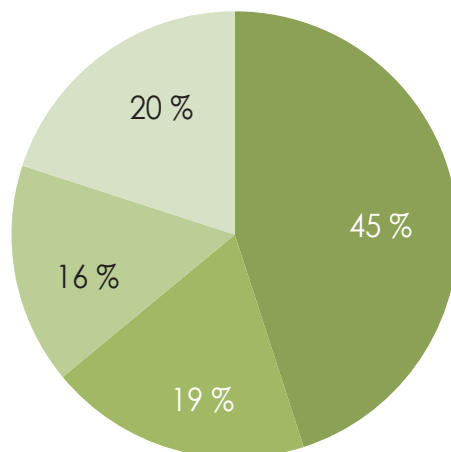
- 16 directeurs « **présidents de CDAS** »
- 8 agents « **délégués élus** »
- 14 agents « **assistants de délégation nommés** »



### 7.1.1. Les crédits de l'action sociale ministérielle 2015

Les crédits de l'action sociale ministérielle 2015 se sont maintenus au niveau de 2014 malgré un contexte budgétaire rigoureux et contraint. Leur montant dans le PLF 2015 (hors masse salariale) s'élève à 162,5 M€ (hors réserve budgétaire).

Pour sa part, la DGDDI\* est la direction à réseau qui consacre le budget le plus élevé à son action sociale avec, en 2015, un peu plus de 10 M€ de crédits consacrés aux aides aux familles et autres actions sociales.



■ La restauration ■ Le tourisme social ■ Le logement ■ Autres

Graphique 1 : répartition des crédits de l'action sociale ministérielle 2015

La répartition entre les différentes actions a peu varié entre 2014 et 2015. La part de la restauration est passée de 40 % à 45 % essentiellement du fait de la revalorisation à 6 € de la valeur faciale du titre-restaurant au 1<sup>er</sup> mars 2015.

### 7.1.2. Les agents de la DGDDI bénéficiaires des prestations d'action sociale mises en place par les MEF\*

#### 7.1.1.1. La restauration, priorité de la politique sociale des MEF

Elle comporte deux volets : la restauration collective et, à titre palliatif, le titre-restaurant. Toutefois, l'effort porte principalement sur la restauration collective et se traduit par la création, la rénovation ou l'équipement de structures de restauration.

#### 7.1.1.1.1. La restauration collective

Plus de 900 structures de restauration collective offrent aux agents de toutes les directions des administrations financières et sur l'ensemble du territoire la possibilité de bénéficier d'un repas à prix raisonnable à proximité de leur lieu de travail. Les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 466 bénéficient d'une aide supplémentaire, **la subvention interministérielle**, d'un montant de **1,22 € par repas**.

**Trois restaurants sont gérés par la douane** (École nationale des douanes de Tourcoing, Direction nationale des statistiques et du commerce extérieur à Toulouse : gestion concédée ; École nationale des douanes de La Rochelle : gestion directe) et **un restaurant est géré par le comité social des douanes de Marseille**.

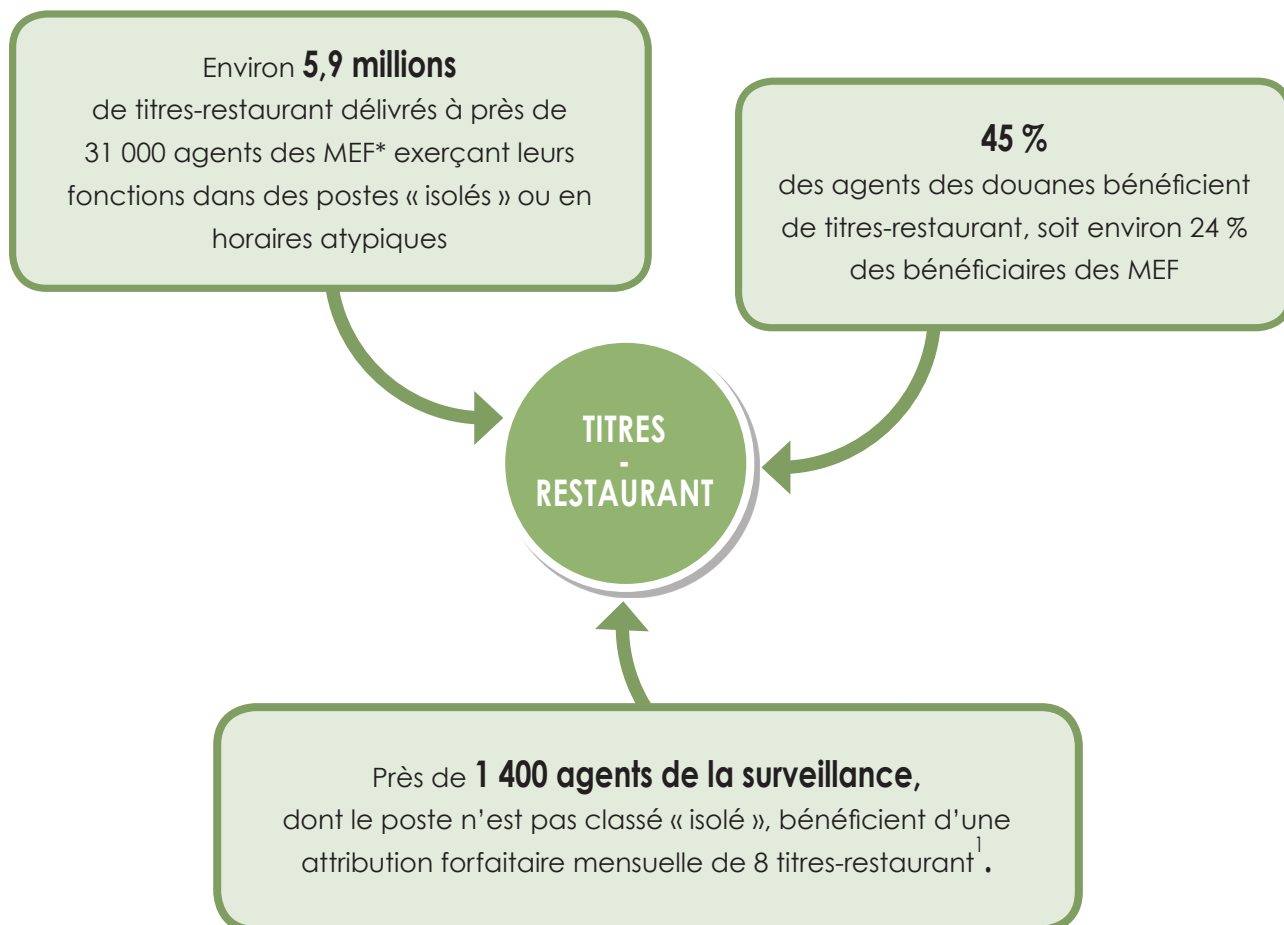


| Sites           | Nombre de repas servis par jour |      |      | Nombre total de repas servis par an |        |        |
|-----------------|---------------------------------|------|------|-------------------------------------|--------|--------|
|                 | 2013                            | 2014 | 2015 | 2013                                | 2014   | 2015   |
| END Tourcoing   | 126                             | 132  | 152  | 27 113                              | 29 200 | 33 201 |
| END La Rochelle | 380                             | 290  | 292  | 85 183                              | 65 524 | 67 269 |
| DNSCE* Toulouse | 180                             | 146  | 142  | 46 683                              | 37 102 | 35 858 |
| Marseille       | 60                              | 62   | 59   | 13 325                              | 13 622 | 12 976 |

**494 coins repas** sont installés dans les unités de travail, dont **8 nouveaux** ont été installés au cours de l'année 2015.

#### 7.1.1.1.2. Les titres-restaurant

Afin d'étendre la prise en charge partielle du coût du repas aux agents qui n'ont pas la possibilité de déjeuner dans une structure de restauration collective, un système palliatif a été mis en place : le titre-restaurant.



#### 7.1.1.2. Le logement, 2<sup>e</sup> priorité des MEF et 3<sup>e</sup> poste de dépenses

Les réservations de logement demeurent un axe prioritaire notamment pour l'Ile-de-France. Le parc de l'ALPAF\* (11 123 logements dont 9 556 en Ile-de-France et 1 567 en province au 31 décembre 2015) est maintenu à un haut niveau dans les zones de forte pression immobilière pour répondre notamment aux besoins des nouveaux arrivants.

Au sein de ce parc, l'ALPAF dispose de 759 logements en foyers situés dans Paris ou en proche banlieue pour un séjour d'un an maximum, en priorité pour les nouveaux affectés.

100 % des agents des MEF ayant demandé une place en foyer l'ont obtenu en 2015.

<sup>1</sup> Cette dotation est destinée à couvrir les frais de restauration des agents cotés de service sur les périodes de travail – soirées, samedis, dimanches, jours fériés – pendant lesquelles les restaurants collectifs sont fermés.

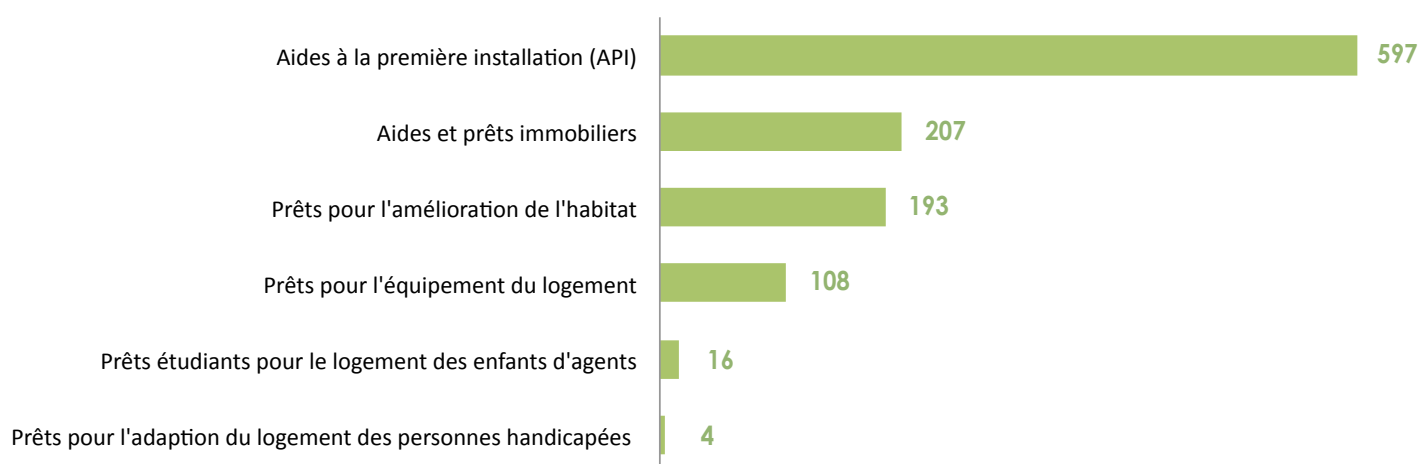
### 7.1.1.2.1. Focus sur les attributions de logements aux agents de la DGDDI



| Demandes et attributions de logements aux agents de la DGDDI |                                                    |                 |                                                      |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------|
| Gestionnaire                                                 | ALPAF*                                             |                 | EPA MASSE*                                           |
| Parc immobilier                                              | 11 123 logements<br>(dont > 85 % en Ile-de-France) |                 | 3 254 logements<br>(2 308 domaniaux et 946 locatifs) |
| Nombre de demandes de logement par des agents de la DGDDI    | Logements vides                                    | Studios meublés | 477                                                  |
|                                                              | 105                                                | 120             |                                                      |
| Part de demandes DGDDI sur l'ensemble des demandes           | 8,17 %                                             | 14,22 %         | 83 % <sup>2</sup>                                    |
| Taux de satisfaction des demandes                            | 64 %                                               | 100 %           | 57 %                                                 |
| Nombre d'attributions de logement prononcées et acceptées    | 67                                                 | 120             | 271                                                  |
| Nombre d'attributions refusées par les bénéficiaires         | -                                                  | -               | 106                                                  |

### 7.1.1.2.2. Les aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF, complément indispensable aux réservations de logement

La DGDDI représente environ 15 % des demandes déposées dans le cadre de ces aides et prêts. Plus de 90 % de ces demandes (1 125 sur 1 161) ont été acceptées.



Graphique 2 : nombre d'aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF en 2015

<sup>2</sup> La moitié (44 sur 98) des demandes venant de personnes extérieures à la douane (17 % des demandes) émane de fonctionnaires d'une autre direction des MEF.

Les aides à la première installation constituent la moitié des aides versées : 77 % d'entre elles sont accordées dans une zone 1, c'est-à-dire là où les prix des biens immobiliers privés vendus ou loués sont les plus élevés.

Les aides et prêts immobiliers représentent 18 % des aides versées, répartis à part égale entre les aides à la propriété et les prêts immobiliers complémentaires.

En 2015, les demandes d'aides à la propriété ont été multipliées par deux pour les douaniers comme pour l'ensemble des agents des MEF\*. L'ALPAF\* explique cette forte progression par les efforts de pédagogie et de communication mis en œuvre pour cette prestation.

### **7.1.1.3. L'aide à la parentalité**

#### **7.1.1.3.1. La réservation de places en crèche**

En 2015, les MEF disposaient de 504 berceaux hors SRIAS\*, soit une offre équivalente à celle de l'année précédente.

#### **7.1.1.3.2. Le chèque-emploi service universel « aide à la parentalité 6-12 ans »**

Les ministères économique et financier ont mis en place une aide financière à destination des parents d'enfants âgés de 6 à 12 ans, sous forme d'un chèque-emploi service universel (CESU\*).

Ce chèque est préfinancé par les MEF et permet de rémunérer un intervenant pour les activités relatives à :

- la garde à domicile et/ou hors domicile ;
- l'accompagnement des enfants sur le trajet domicile-école ;
- le soutien scolaire et/ou cours à domicile.

Elle est attribuée sous condition de ressources aux agents actifs et pensionnés des MEF.

En février 2015, ce dispositif a été expérimenté sur trois régions (Île-de-France, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais) et étendu au mois de juillet à l'ensemble du territoire. **Sur l'année 2015, 2 981 demandes ont été validées dont 286 pour des agents des douanes, soit 9,59 % des bénéficiaires.**

#### 7.1.1.4. Le dispositif des secours mis en place au niveau des MEF\*

Le montant plafond des aides et des prêts sociaux a été revalorisé à 3 000 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et ses critères d'intervention élargis.

| Dispositif des secours au bénéfice de la DGDDI  | 2013      | 2014      | 2015      | Évolution 2013-2015 en % |
|-------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| Nombre de demandes d'aides pécuniaires déposées | 180       | 198       | 203       | + 12,78                  |
| Nombre d'aides accordées                        | 159       | 180       | 185       | + 16,35                  |
| Montant total des aides accordées               | 168 892 € | 223 262 € | 291 114 € | + 72,37                  |
| Montant moyen des aides accordées               | 1 062 €   | 1 240 €   | 1 573 €   | + 48,12                  |
| Nombre de dossiers de prêts sociaux déposés     | 18        | 18        | 18        | -                        |
| Nombre de prêts accordés                        | 16        | 16        | 14        | - 12,50                  |
| Montant total des prêts accordés                | 28 400 €  | 29 500 €  | 34 300 €  | + 20,77                  |

Par ailleurs, le dispositif du fonds permanent de solidarité permet de venir en aide aux agents victimes de sinistres immobiliers ou de catastrophes naturelles (aide exceptionnelle de 2 000 € et prêt immobilier ou mobilier à court terme de 8 000 €). En 2015, 2 agents de la DGDDI ont obtenu une aide exceptionnelle pour un montant total de 3 600 €. Un prêt a également été consenti à un agent des douanes pour cause d'inondation (19 prêts consentis au total pour l'ensemble des personnels des MEF\*).

**48****correspondants sociaux**

1 par DR\*

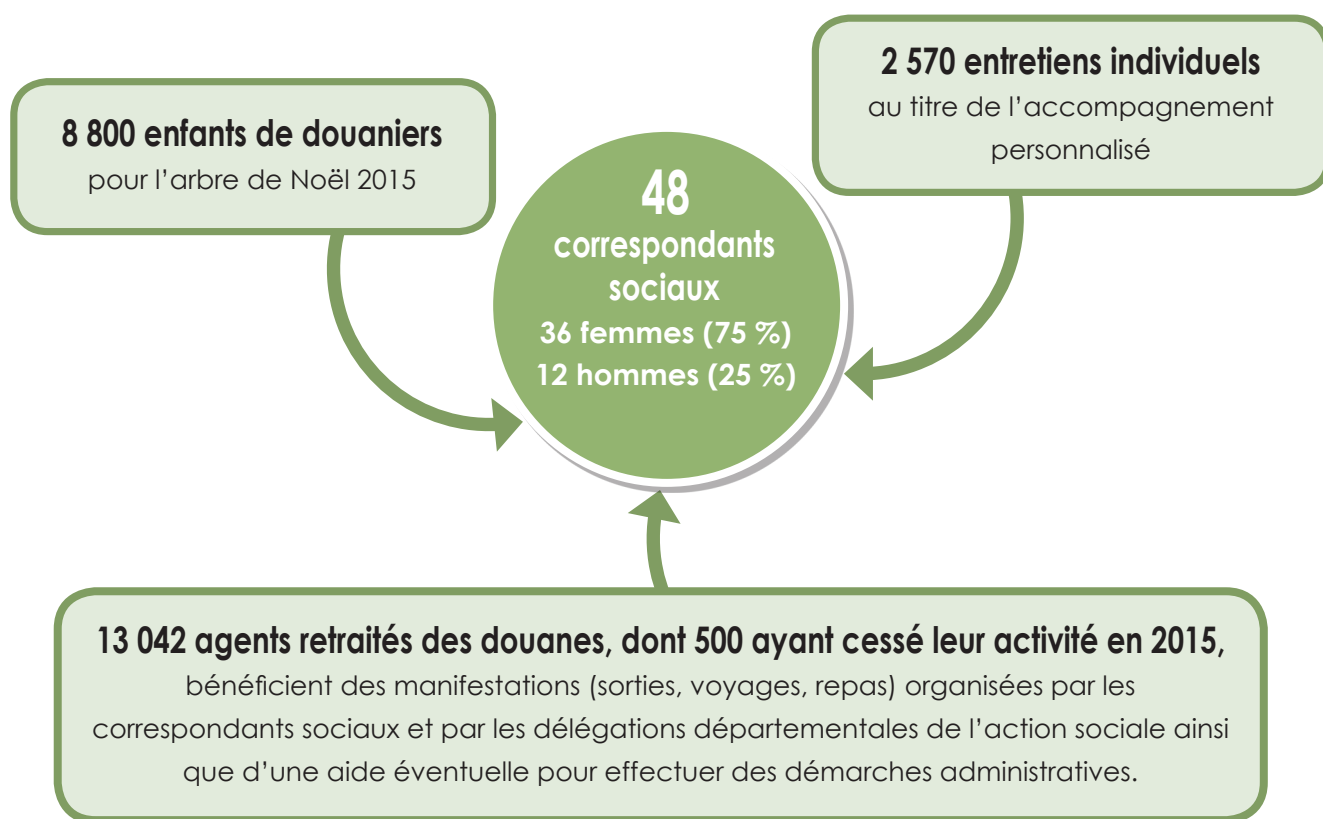
1 par SCN\*

## 7.2. Les spécificités de l'action sociale douanière

### 7.2.1. Le réseau des correspondants sociaux

La douane dispose depuis plus de cinquante ans d'un réseau structuré exclusivement dédié à l'action sociale, expérience sur laquelle le Secrétariat général s'est appuyé pour élaborer une doctrine d'emploi ministérielle du correspondant social en 2014.

Le réseau des correspondants sociaux douaniers est constitué d'agents en poste dans les directions régionales (DR\*) et dans les services à compétence nationale (SCN\*) qui, du fait de leur proximité géographique avec les agents, ont une bonne connaissance de la population de leur direction. Ils sont en liaison directe avec la cellule action sociale du bureau A2-Gestion du personnel, qui assure l'interface avec eux dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de la politique d'action sociale au sein de la douane.



Les 48 correspondants sociaux sont chargés de faciliter la mise en œuvre de la politique sociale des ministères économique et financier auprès des agents, lors de demandes concernant des prestations sociales. Ils participent activement aux activités des délégations départementales de l'action sociale.

#### 7.2.1.1. L'accompagnement personnalisé des agents

Ils ont également la charge de l'accompagnement personnalisé des agents. (cf. tableau suivant). Si le nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé est stable (3 376 entretiens en 2015, soit une diminution de 0,97 %), le nombre d'entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales dans les cas de restructuration a été divisé par trois. Cette évolution pourrait s'expliquer de la manière suivante : certains agents ont eu un entretien en 2014 pour une mutation en 2015, un an avant la restructuration de structure dont ils dépendaient.

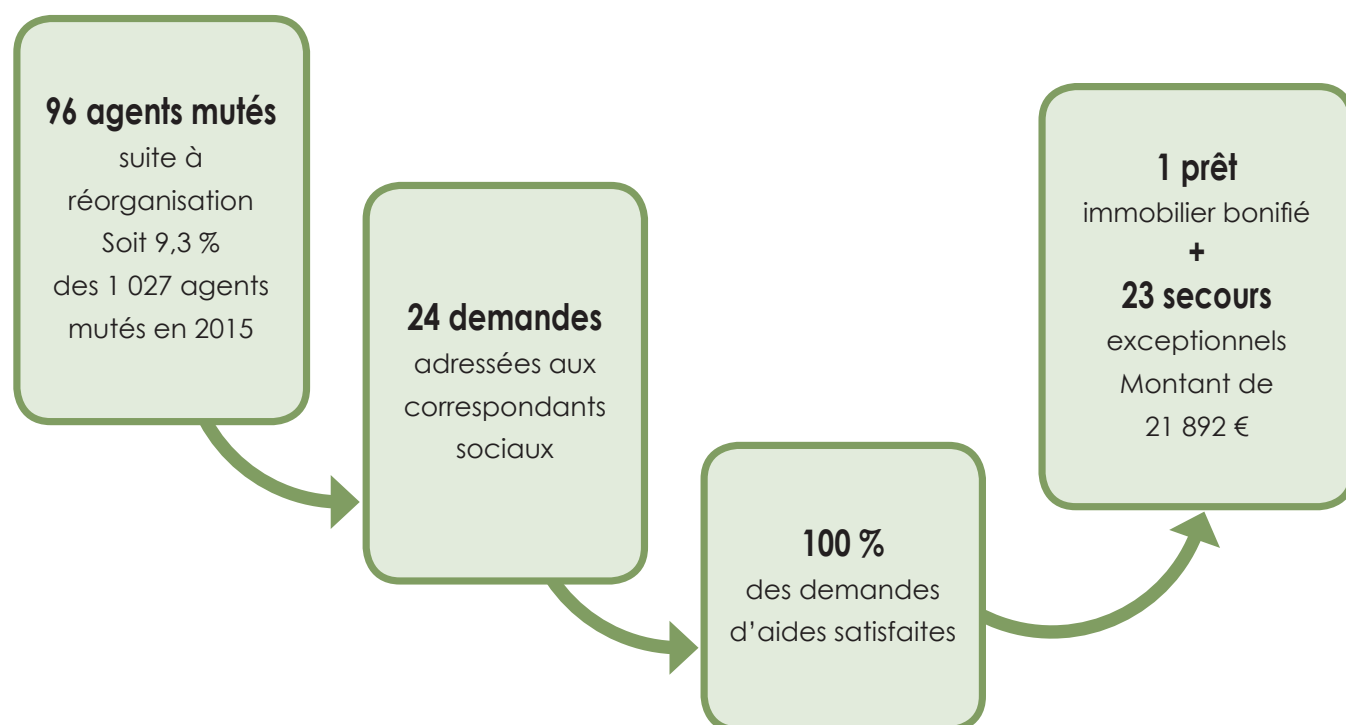


En 2015, dans le cadre de l'accord majoritaire du 2 mars, le délai de préavis pour l'affectation des agents concernés par une restructuration a été porté de un à deux ans avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2014. Les agents ont ainsi plus de temps pour organiser leur nouvelle affectation et ont moins sollicité, de ce fait, les cellules sociales régionales.

| Accompagnement personnalisé des agents                                                                                                                        | 2015  |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                                                               | H     | F     | Total |
| Entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales, dans le cadre de l'accompagnement social mis en place pour les restructurations       | 34    | 18    | 52    |
| Entretiens hors champ des restructurations, pour répondre aux situations de détresse sur le lieu de travail ou au sein de la structure familiale              | 1 391 | 1 179 | 2 570 |
| Nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé (dont entretiens de carrière et entretiens individuels de formation) | 1 807 | 1 569 | 3 376 |

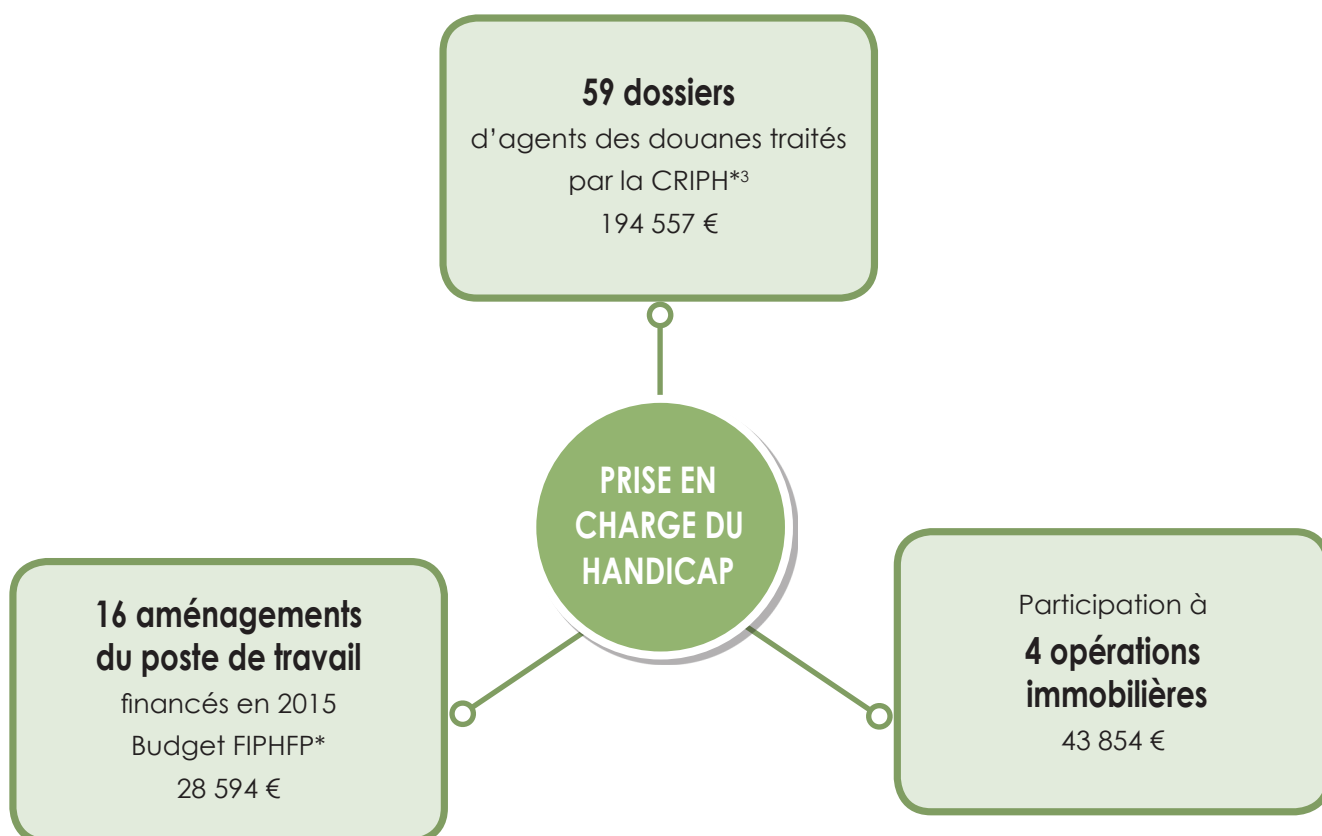
#### 7.2.1.2. Les aides financières en cas de restructuration

Les correspondants sociaux **instruisent également les demandes d'aides financières spécifiques accordées par la douane dans le cadre des restructurations.**



### 7.2.1.3. La prise en charge du handicap

Les correspondants sociaux sont associés à la prise en charge du handicap. De par leur fonction de correspondant « handicap », ils sont chargés, en liaison avec la cellule action sociale du bureau A2 — Gestion du personnel, de l'instruction des aménagements des postes de travail des agents en situation de handicap.

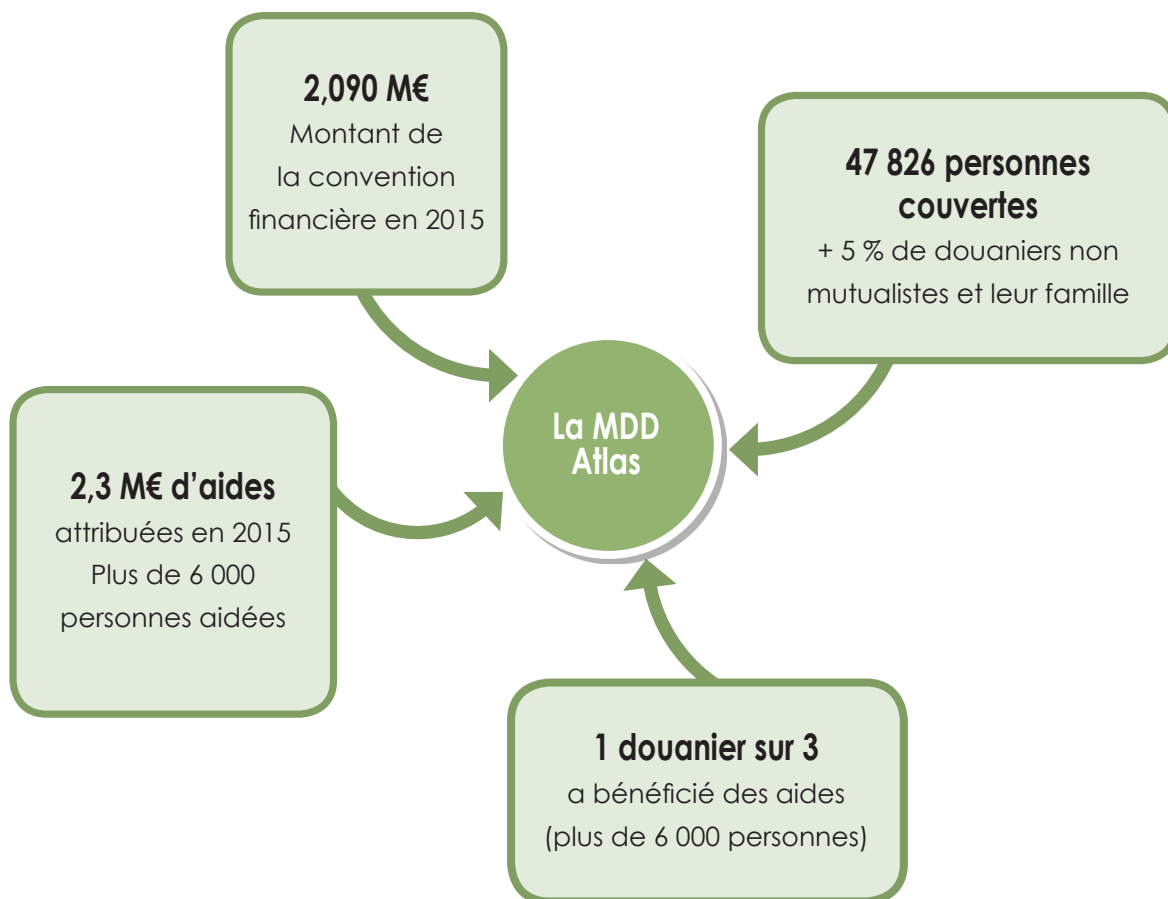


<sup>3</sup> Au titre de l'année 2015, les dépenses de la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH) concernant l'aide directe aux agents des MEF se sont élevées à 2 080 809 € dont 194 557 € attribuées à des agents de la DGDDI, soit un plus de 9 % du total des aides :

- transports spécialisés : 116 368 € (14 dossiers)
- prothèses auditives : 60 486 € (34 dossiers)
- aménagement spécifique de véhicule : 10 684 € (4 dossiers)
- boîte de vitesse automatique (BVA) : 3 298 € (5 dossiers)
- auxiliaire de vie : 250 € (1 dossier)
- fauteuil roulant : 3 468 € (1 dossier).

### 7.2.2. La Mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas\*)

La MDD Atlas s'est vue confier, par arrêté du 21 novembre 2007, la gestion de prestations et activités sociales au profit de l'ensemble des agents des douanes, actifs ou retraités, et de leurs ayants-droit. Leur financement est prévu par une convention financière.



La MDD Atlas se consacre exclusivement à des missions sociales. Elle met en œuvre une action sociale de haut niveau, riche et diversifiée.

Cinq agents des douanes (4,4 ETP\*) sont mis à disposition de la MDD Atlas et un agent des douanes auprès de la Mutuelle générale des finances (MGEFI\*). Une convention de mise à disposition de ces personnels, contre remboursement, a été signée début 2012.

#### 7.2.2.1. Les aides et les secours d'action solidaire

La MDD Atlas fournit de nombreuses aides à destination de différents publics, notamment :

- les aides liées à la santé et au handicap représentent 500 133 € pour 1 660 dossiers, en 2015
- les aides à la famille se sont élevées à 263 640 € pour 671 dossiers
- les aides aux seniors ont atteint la somme de 1 296 348 € (2 662 dossiers) en 2015 avec notamment 800 853 € pour l'aide ménagère à domicile
- les aides à la maternité se sont élevées à 19 668 € (96 dossiers)
- les aides aux stagiaires des écoles des douanes ont représenté 43 894 € pour 320 dossiers en 2015.

#### 7.2.2.2. Les « loisirs-vacances »

Les vacances contribuent à la préservation de la santé. Aussi la MDD\* Atlas propose-t-elle à la population douanière un dispositif d'aide aux vacances.

En 2015, 936 familles ont bénéficié d'une aide aux vacances pour un montant total de 113 212 €.

#### 7.2.2.3. Les cautionnements

Grâce à ses partenaires, la MDD Atlas propose également des solutions logement :

- la caution immobilière qui évite le paiement des frais d'hypothèque ;
- la caution locative qui couvre les impayés de loyers ;
- l'avance de dépôt de garantie qui permet d'emménager sereinement.

#### 7.2.2.4. La prévention

Afin de préserver le capital « santé » de chaque personne qu'elle couvre, la MDD Atlas organise et met en œuvre différentes actions de prévention :

- pour les seniors, le stage « retraite et santé » ;
- pour les stagiaires des écoles des douanes, l'action de lutte contre le SIDA ;
- et pour les enfants et adolescents, en partenariat avec l'œuvre des orphelins de la douane (ODOD), des actions sur des thèmes annuels (nutrition, tabac, ...).

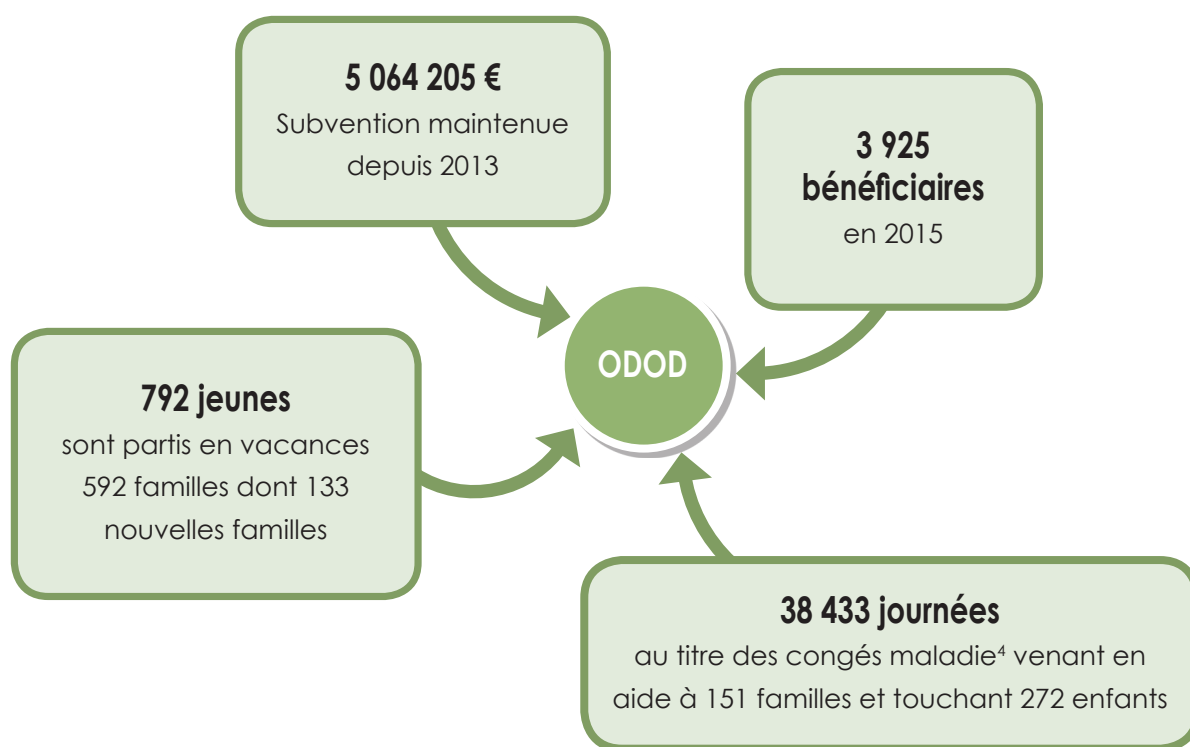
#### 7.2.3. L'Œuvre des orphelins des douanes (ODOD\*)

L'ODOD s'est vue confier par l'arrêté du 21 novembre 2007 la gestion de prestations sociales en faveur des enfants des agents des douanes et assimilés. Celui-ci prévoit que la subvention versée à l'ODOD est prélevée sur les ressources budgétaires de la douane.

Trois agents des douanes sont mis à disposition de l'ODOD (une convention de mise à disposition des personnels, contre remboursement, a été signée le 28 février 2013).

L'internat de Chalès a été fermé en juillet 2014. Le 25 juin 2015, le conseil d'administration a décidé la cession du domaine de Chalès et le 15 décembre 2015, celle de la forêt attenante au domaine, afin d'assurer la viabilité financière de l'œuvre des orphelins et la continuité de ses actions. Par ailleurs, le conseil d'administration s'est fixé pour objectif de réduire les frais de fonctionnement des structures pour financer davantage l'action sociale au bénéfice des enfants d'agents.

Le redéploiement des crédits auparavant consacrés à l'internat a permis, outre l'amélioration des comptes de l'ODOD, une augmentation de 13 % de l'aide sociale.



| Budget de l'ODOD                                              | 2014               | 2015               | Évolution 2014-2015 (en %) | Nombre de bénéficiaires en 2015 |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------------|
| <b>SECOURS</b><br><i>dont</i>                                 | <b>2 438 000 €</b> | <b>2 445 579 €</b> | <b>0,31 %</b>              | -                               |
| Secours orphelins                                             | 1 480 926 €        | 1 535 814 €        | 3,71 %                     | 400                             |
| Handicap                                                      |                    |                    |                            |                                 |
| Commission nationale du handicap - CNH                        | 557 783 €          | 628 324 €          | 12,65 %                    | 498                             |
| Rente survie, aide à l'acquisition des fondamentaux, vacances | 39 901 €           | 46 056 €           | 15,43 %                    | 59                              |
| Maladie <sup>4</sup>                                          | 209 125 €          | 222 272 €          | 6,29 %                     | 297                             |
| Secours exceptionnels                                         | 8 501 €            | 13 113 €           | 54,25 %                    | 27                              |
| <b>ÉDUCATION</b>                                              |                    |                    |                            |                                 |
| Internat et accompagnement suite à sa fermeture <sup>5</sup>  | 577 946 €          | 4 492 €            | -                          | 3                               |
| Soutien à la réussite scolaire et accès à l'emploi            | -                  | 114 047 €          | -                          | 207                             |
| Dont soutien scolaire individuel                              | 6 844 €            | 8 342 €            | 21,89 %                    | 45                              |
| <b>VACANCES</b><br><i>dont</i>                                | <b>1 148 000 €</b> | <b>1 187 000 €</b> | <b>3,40 %</b>              | <b>792</b>                      |
| Sorties éducatives organisées par les comités                 | 17 000 €           | 29 945 €           | + 76,15 %                  | 1645                            |

<sup>4</sup> Ce secours est attribué pour les enfants d'agents placés en congé de maladie à demi-traitement et s'élève à 3,23 €/jour pour toute la durée du congé de maladie.

<sup>5</sup> Post-internat : 3 jeunes sont toujours suivis par l'association dans le cadre scolaire.

# LE GLOSSAIRE

## A

### A+ (Catégorie)

« Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur ». (Source : Rapport annuel de la fonction publique, édition 2015 DGAFF).

Pour la DGDDI, la catégorie A+ ainsi définie regroupe les agents nommés dans les emplois d'administrateur général des douanes, d'administrateur supérieur des douanes et d'administrateur des douanes, ainsi que les agents d'un corps de centrale non nommés dans un emploi fonctionnel douanier (notamment les administrateurs civils, ingénieurs des mines, ingénieurs des ponts, eaux et forêts et administrateurs INSEE).

### AAMC

Allocation d'aide à la mobilité du conjoint

### AG/OP-CO

Branche de l'administration générale et des opérations commerciales de la douane.

### Âge médian

L'âge médian partage une population en deux sous-parties numériquement égales telles que 50 % des effectifs ont moins de cet âge et 50 % ont cet âge ou plus.

### Âge moyen

Moyenne de l'âge des effectifs.

### ALPAF

Association pour le logement du personnel des administrations financières ayant pour objet de faciliter le logement des agents des ministères économique et financier et leur famille.

### ANT

Agent non titulaire

## B

### BEAT (Démarche)

Bien-être au travail

### Berkani (Agent)

Désigne, depuis l'arrêt dit « Berkani » du tribunal des conflits du 25 mars 1996, les agents contractuels relevant du droit public et exerçant, pour le compte d'un service public à caractère administratif, des fonctions d'entretien, de gardiennage, ou participant au fonctionnement des restaurants administratifs.

|       |                                                        |
|-------|--------------------------------------------------------|
| BIEP  | Bourse interministérielle de l'emploi public           |
| BRIEP | Bourse régionale interministérielle de l'emploi public |

## C

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CAP              | Commission administrative paritaire                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| CCP              | Commission consultative paritaire : commission de consultation pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (agents non titulaires, agents Berkani*). Historiquement, une CCP existe également pour les agents relevant du statut d'emploi des personnels navigants. |
| CDAS             | Conseil départemental de l'action sociale                                                                                                                                                                                                                                                            |
| CDD              | Contrat à durée déterminée                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| CDI              | Contrat à durée indéterminée                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| CESU             | Chèque-emploi service universel                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| CET              | Compte épargne temps                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| CFA              | Centre de formation d'apprentis : les centres de formation d'apprentis donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.                                                                                                               |
| CFDT             | Confédération française démocratique du travail                                                                                                                                                                                                                                                      |
| CHSCT            | Comité hygiène, sécurité et conditions de travail                                                                                                                                                                                                                                                    |
| CLI aéromaritime | Centre de liaison inter-services : rattaché à une DRGC*, le CLI aéromaritime, en plus de ses fonctions d'assistance aux unités terrestres, assure la communication entre la DRGC et les unités à la mer et dans les airs, dans le cadre des missions aériennes et terrestres.                        |
| CMR (Risque)     | Risque cancérigène, mutagène ou reprotoxique                                                                                                                                                                                                                                                         |
| CNAS             | Conseil national de l'action sociale                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Concussion       | Infraction commise par un représentant de l'autorité publique ou une personne chargée d'une mission de service public qui, sciemment, reçoit, exige ou ordonne de percevoir une somme qui n'est pas due.                                                                                             |
| CRIPH            | Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées                                                                                                                                                                                                                                      |
| CSDS             | Chef des services douaniers de la surveillance                                                                                                                                                                                                                                                       |
| CSR              | Complément spécifique de restructuration                                                                                                                                                                                                                                                             |
| CSRH             | Centre de services ressources humaines                                                                                                                                                                                                                                                               |
| CT               | Comité technique                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## D

|       |                                                                   |
|-------|-------------------------------------------------------------------|
| DG    | Direction générale                                                |
| DGAFP | Direction générale de l'administration et de la fonction publique |
| DGDDI | Direction générale des douanes et droits indirects                |

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DI            | Direction interrégionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| DI-IDF        | Direction interrégionale Ile-de-France                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| DIF           | Droit individuel à la formation : l'agent bénéficie d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle qu'il peut utiliser à son choix : adaptation à l'évolution des métiers, développement ou acquisition de nouvelles qualifications, préparations aux concours et examens professionnels, bilans de compétences ou VAE*. |
| Disponibilité | Situation de l'agent qui se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.                                                                                                     |
| DNRED         | Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| DNRFP         | Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle                                                                                                                                                                                                                                                              |
| DNSCE         | Direction nationale des statistiques du commerce extérieur                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| DR            | Direction régionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| DRGC          | Direction régionale garde-côtes                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| DUERP         | Document unique d'évaluation des risques professionnels                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| DUERPAP       | Application informatique ministérielle qui agrège automatiquement les éléments relatifs au DUERP recueillis par les cadres de proximité, propose différents tableaux de bord et offre une vision synthétique du DUERP et du PAP.                                                                                                   |

## E

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ENBD           | Ecole nationale des brigades des douanes                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ENDLR          | Ecole nationale des douanes de La Rochelle                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Emploi réservé | Permet l'accès à la fonction publique aux pensionnés de guerre civils ou militaires et aux personnes assimilées, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants, ainsi que les enfants de Harkis, aux militaires en activité ou libérés depuis moins de 3 ans.                                        |
| EPA (MASSE)    | Etablissement public administratif ayant pour mission de pourvoir au logement des agents des douanes en activité.                                                                                                                                                                                                |
| ER             | Effectifs de référence<br>Cible à atteindre pour les effectifs d'un service dans une perspective de moyen terme                                                                                                                                                                                                  |
| ETP            | Equivalent temps plein : mesure la capacité de travail à un instant T des effectifs physiques en tenant compte de l'effet du temps partiel* ou incomplet*.<br><i>ETP = effectifs physiques X quotité de travail</i>                                                                                              |
| ETPT           | Equivalent temps plein travaillé : volume de travail réellement disponible sur l'année, tenant compte de l'effet de la quotité du temps de travail et de la période d'activité dans l'année des effectifs physiques.<br><i>ETPT = effectifs physiques x quotité de travail x période d'activité dans l'année</i> |



## F

|        |                                                                            |
|--------|----------------------------------------------------------------------------|
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| FPE    | Fonction publique d'Etat                                                   |

## G

|    |                   |
|----|-------------------|
| GT | Groupe de travail |
|----|-------------------|

## I

|      |                                           |
|------|-------------------------------------------|
| IMD  | Institut du management douanier           |
| IPIS | Inspecteur principal issu de la sélection |
| IS   | Inspection des services                   |

## M

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MAD         | Mise à disposition : situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, est considéré comme occupant son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine. |
| MDD (ATLAS) | Mutuelle des douanes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| MEF         | Ministères économique et financier                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| MGEFI       | Mutuelle générale de l'économie, des finances et de l'industrie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## O

|      |                                   |
|------|-----------------------------------|
| ODOD | Œuvre des orphelins des douanes   |
| OMD  | Organisation mondiale des douanes |
| OS   | Organisation syndicale            |

## P

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PACTE                 | Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat<br><br>Mode de recrutement sans concours, permettant à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, de bénéficier d'un contrat de droit public d'un à deux ans, durant lesquels ils reçoivent une formation en alternance. Au terme de leur contrat, sous réserve de la vérification des aptitudes acquises, ils peuvent accéder à un emploi de catégorie C de la fonction publique en tant que fonctionnaire titulaire. |
| PAE                   | Plafond autorisé d'emploi : conformément à l'article 7 de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnel (Titre 2) sont assortis de plafonds d'autorisation d'emplois (PAE). Exprimé en « équivalent temps plein travaillé » (ETPT*), le PAE correspond au niveau moyen annuel des effectifs.                                                                                                                                                                                                                |
| PAP                   | Programme annuel de prévention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Paris-spécial (agent) | Agent appartenant au service Paris-spécial affecté en mission temporaire de renfort dans un service en sous-effectif.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| PNA                   | Position normale d'activité<br><br>Position du fonctionnaire affecté sur un poste dont les fonctions répondent aux missions de son corps mais dans un emploi relevant d'un autre service (ministère, établissement public, autorité administrative indépendante...) que le sien. Le fonctionnaire reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par l'administration, l'établissement ou l'autorité indépendante qui l'emploie effectivement.                                                                                                                    |
| PNF                   | Plan national de formation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| PRS                   | Prime de restructuration des services                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| PSD                   | Projet stratégique Douane 2018 : document stratégique s'inscrivant dans la démarche de modernisation de l'action publique engagée par le gouvernement et visant à donner de la visibilité sur les projets d'évolution de l'administration.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Q

|     |                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| QVT | Qualité de vie au travail : démarche ayant pour enjeu le développement de l'attractivité de l'administration, l'amélioration de la motivation professionnelle, la réduction du stress au travail et la diminution de l'absentéisme. |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## R

|      |                                                                                                                                                                                                         |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RAEP | Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle : mécanisme d'évaluation et de comparaison des savoirs, des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels. |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**RPS** Risques psycho-sociaux : risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Les manifestations de ce risque sont notamment le stress, le mal-être ou la souffrance au travail, les incivilités, les agressions physiques ou verbales, les violences.

## S

**SAT** Service aéroterrestre  
**SCN** Service à compétence nationale  
**SG** Secrétariat général  
**SIRHIUS** Système d'information des ressources humaines interministériel.  
**SMP** Surveillance médicale particulière  
**SMQ** Surveillance médicale quinquennale  
**SMS** Surveillance médicale spéciale  
Scanner mobile spécial (service)  
**SNDJ** Service national de douane judiciaire  
**SRA** Service régional d'audit  
**SRE** Service régional d'enquête  
**SRIAS** Section régionale interministérielle d'action sociale  
**SST** Santé et sécurité au travail  
**SU** Branche de la surveillance de la douane.

## T

**TAXUD** Service de la Commission européenne responsable des politiques de l'Union européenne concernant la fiscalité et les douanes.  
**TBIS** Tableau de bord des indicateurs sociaux  
**Temps incomplet** Un agent à temps non complet ou incomplet effectue une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. La durée, fixée par l'administration, ne peut être supérieure à 70 % d'un temps complet.  
Le temps incomplet diffère du temps partiel (cf. définition ci-après).  
**Temps partiel** Mis en place à l'initiative de l'agent recruté sur un emploi à temps plein, le temps partiel implique une durée de travail inférieure à la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires). Il peut être de droit ou sur autorisation, selon la situation du demandeur, et celui-ci peut y mettre fin et reprendre son activité à temps plein.  
**TPAI** Techniques professionnelles d'amener et d'immobilisation  
**TPCI** Techniques professionnelles de contrôle et d'intervention

|         |                                                                                                                                                                                                                     |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TRACFIN | Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins<br>Service de renseignement rattaché au ministère de l'économie et des finances, chargé de la lutte contre le blanchiment d'argent |
| TSI     | Technicien du système information                                                                                                                                                                                   |

## U

|        |                                              |
|--------|----------------------------------------------|
| UNSA   | Union nationale des syndicats autonomes      |
| USD-FO | Union syndicale des douanes - Force ouvrière |

## V

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VAE | Validation des acquis de l'expérience : dispositif de reconnaissance de l'expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle. |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|





## **Direction générale des douanes et droits indirects**

Sous-direction Ressources humaines, relations sociales et organisation

Bureau A1 — Politique générale du personnel

11, rue des Deux Communes

93558 MONTREUIL Cedex



**douane.gouv.fr**



**@douane\_france**



**Sur iOS et Android :  
douane france.mobi**

### **Infos Douane Service**

**0811 20 44 44**

Service 0,06 € / min  
+ prix appel



OCTOBRE 2016



web : [douane.gouv.fr](http://douane.gouv.fr)