



BILAN SOCIAL DE LA DOUANE 2017

A large circular graphic composed of multiple concentric, multi-colored lines (teal, orange, purple, blue). Along the bottom edge of this circle are several icons representing social and economic themes: a group of people, a handshake, a pie chart, a graduation cap, a clock with a gear, an open book, and speech bubbles.

ÉDITORIAL



Le bilan social de la douane constitue un document de référence permettant d'apprécier la situation des femmes et des hommes qui incarnent la diversité des parcours et des compétences mis au service des missions de la douane.

Vous retrouverez dans cette édition 2017 les indicateurs actualisés relatifs aux ressources humaines et aux relations sociales qui vous sont maintenant familiers. Ils témoignent des évolutions de notre administration et de l'apport de notre politique de gestion des ressources humaines pour accompagner au mieux nos collègues dans les évolutions importantes que connaît notre administration : rétablissement des contrôles aux frontières, préparation du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, montée en puissance du dédouanement centralisé, apport des nouvelles

technologies dans la lutte contre la fraude, etc.

À cet effet, la douane s'inscrit pleinement dans la stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État pour 2017-2019. 2017 a ainsi été marquée par le déploiement de SIRHIUS comme outil de gestion administrative et de paie et la démarche d'amélioration du pilotage et de l'animation de la fonction « ressources humaines ». Cette démarche se concrétise d'ores et déjà pour nos collègues avec le développement de dispositifs d'accompagnement personnalisés, la multiplication d'espaces d'échanges et de dialogue avec les professionnels de la sphère « ressources humaines », en lien avec les représentants du personnel.

L'élaboration de la charte des valeurs de la douane, la préparation des élections professionnelles de 2018 ou encore la déclinaison directionnelle du plan managérial ministériel constituent également d'autres temps forts de l'année 2017.

Le bilan social est un outil dynamique et vivant. Au-delà des indicateurs prévus par les textes, il se nourrit des spécificités de notre administration et s'enrichit chaque année au gré des observations et commentaires qu'il suscite.

Je souhaite que ce document soit pour vous une source utile d'informations et d'études et qu'il puisse vous éclairer sur notre environnement professionnel et sur la modernisation dans laquelle notre administration est engagée.


Rodolphe Gintz
Directeur général des douanes
et droits indirects

SOMMAIRE

Éditorial	3
Les faits marquants des ressources humaines	6

1 LE PERSONNEL 10

1.1	Les effectifs	11
1.2	La structure démographique	16
1.3	Les cadres supérieurs et dirigeants	19
1.4	Carrière et rémunération	20
1.5	Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap	24
1.6	Les contractuels	25
1.7	L'apprentissage	26

2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 28

2.1	Les recrutements	29
2.2	Les départs	30
2.3	La mobilité	34

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	47
3.7	Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement	47
3.8	Les dépenses de formation	48

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL 50

4.1	La durée et l'organisation du travail	51
4.2	Les risques professionnels : les accidents de service	53
4.3	Les maladies professionnelles	56
4.4	Les congés liés à la santé	56
4.5	Les autres congés	58
4.6	La santé, la sécurité et le bien-être au travail	59

5 LA DÉONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE 66

5.1	La déontologie	67
5.2	La discipline	69

6 LE DIALOGUE SOCIAL 72

6.1	La concertation sociale en 2017	73
6.2	Les mouvements sociaux	76
6.3	Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015	77

7 L'ACTION SOCIALE 78

7.1	La politique d'action sociale des ministères économique et financier (MEF)	79
7.2	Les spécificités de l'action sociale douanière	84

	Le glossaire	89
--	--------------	----

LES FAITS MARQUANTS RH

EN 2017

Sur l'année

Démarche d'**amélioration du pilotage et de l'animation de la fonction RH** (chantier 7 Ambition DG). Objectifs : finalisation de la nouvelle organisation de la chaîne Gestion administrative-Paie née de la création du CSRH et mise en service d'un système d'information RH unique (SIRHIUS) d'une part ; clarification des rôles au sein de la fonction RH, d'autre part.

1^{er} janvier

Entrée en vigueur du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP*¹) et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique. Il précise le rôle de la DGAFP, en tant que **DRH de l'État**, dans ses missions de pilotage et de coordination de la politique RH commune à l'ensemble de la fonction publique.

Entrée en vigueur de l'annexe 1 du décret n° 2016-357 du 25 mars 2016 modifiant le décret n° 2007-1665 du 26 novembre 2007 relatif à **l'organisation des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects** : mise en cohérence de la cartographie douanière avec celle des régions administratives issues de la loi du 16 janvier 2015 s'agissant notamment des DR* de Poitiers, rattachée à la DI* Nouvelle-Aquitaine, et Toulouse, rattachée à la DI Occitanie.

2 janvier

Instruction de gestion directionnelle des conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail en douane, modifiée à la marge en novembre 2017. Les deux premières campagnes de demande de télétravail se sont déroulées de janvier à juin (pour une prise d'effet le 1^{er} juillet) et de septembre à décembre (pour une prise d'effet le 1^{er} janvier 2018).

Janvier

Décret du 27 janvier 2017 précisant les **modalités d'application des nouveaux articles 25 septies et octies de la loi du 13 juillet 1983** portant droits et obligation des fonctionnaires : confirmation du **principe de l'exercice exclusif des fonctions des agents publics**, renforcement de **la place de la commission de déontologie de la fonction publique et élargissement de ses attributions**.

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

6 février

Rodolphe Gintz, prend ses fonctions de **directeur général des douanes et droits indirects**, succédant à Hélène Croquevieille à la tête de la Douane.

Février

Décret n° 2017-171 du 10 février 2017 modifiant et fixant l'**échelonnement indiciaire afférent à divers corps et emplois de catégorie A** de la fonction publique de l'Etat

Juillet

Participation de la douane au défilé du 14 juillet à Paris pour la 2^e année consécutive et pour la 3^e fois de son histoire (la première participation remontait à 1919).

6 septembre

L'ouragan Irma dévaste les îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy. La participation des services de la DI Antilles-Guyane au dispositif de secours mis en place par l'État en Guadeloupe et Martinique est immédiate.

21 septembre

Après une phase d'expérimentation en douane menée à compter du 25 avril auprès d'un panel de 2 000 agents, **déploiement** à l'ensemble des agents fonctionnaires en poste au sein de la DGDDI d'un « **espace numérique sécurisé de l'agent public** » (**ENSAP**), portail accessible via internet, dans lequel ils peuvent trouver, sous format dématérialisé, leurs bulletins de paye, leurs éventuels décomptes de rappel et leur attestation fiscale, produits à compter de décembre 2016.

Septembre

Décret n° 2017-1395 du 22 septembre 2017 portant diverses dispositions relatives aux personnels de catégories A et B de la direction générale des douanes et droits indirects. Le décret vise notamment à mettre en œuvre le **protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR*)** au bénéfice du corps de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects et à aligner certaines dispositions sur celles déjà prévues pour le corps type de la catégorie A de la fonction publique.

Décret n° 2017-1396 du 22 septembre 2017 modifiant le décret n° 2009-777 du 23 juin 2009 fixant l'**échelonnement indiciaire applicable au corps de catégorie A** des services déconcentrés et aux emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects.

Décret n° 2017-1397 du 22 septembre 2017 fixant l'**échelonnement indiciaire applicable aux emplois des personnels navigants** de la direction générale des douanes et droits indirects, modifié par l'article 75 du décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 (voir ci-après)

15 décembre

Arrêt définitif de l'alimentation du système d'information SIGRID* dans le cadre du **plein déploiement des fonctionnalités du système d'information SIRHIUS***.

Décembre

Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant **report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations** et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers.

Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'**échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'Etat**, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (report de 12 mois des revalorisations indiciaires à compter du 1^{er} janvier 2018).





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 par direction interrégionale ou service
- 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. Carrière et rémunération

- 1.4.1 Les promotions de corps
- 1.4.2 Les avancements de grade
- 1.4.3 La rémunération en douane en 2017
- 1.4.4 La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP*)
- 1.4.5 La composition et la formation des jurys de concours et examens professionnels

1.5. Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap

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

1.6. Les contractuels

- 1.6.1 Les contractuels sur emplois permanents
- 1.6.2 Les contractuels recrutés pour des besoins temporaires

1.7. L'apprentissage

- 1.7.1 Rappel du cadre réglementaire
- 1.7.2 Les volumes cibles
- 1.7.3 Situation au 31 décembre 2017

1.1. Les effectifs



Évolution des effectifs	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plafond autorisé d'emplois (PAE*) en ETPT*	17 063	16 870	16 662	16 396	16 473	16 759
Taux d'évolution	-2,13 %	-1,13 %	-1,23 %	-1,60 %	+ 0,47 %	+1,17 %
Effectifs physiques	17 159	17 057	16 702	16 497	16 821	17 004
Taux d'évolution	-1,46 %	-0,59 %	-2,08 %	-1,23 %	+1,97 %	+1,09 %

La **progression du plafond autorisé d'emplois (PAE*)** amorcée en 2016 (+ 77 ETPT par rapport à 2015, soit + 0,47 %) se confirme en 2017. Les effectifs physiques sont également à la hausse (+ 1,09 % par rapport à 2016), en lien avec la politique de recrutement dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*).

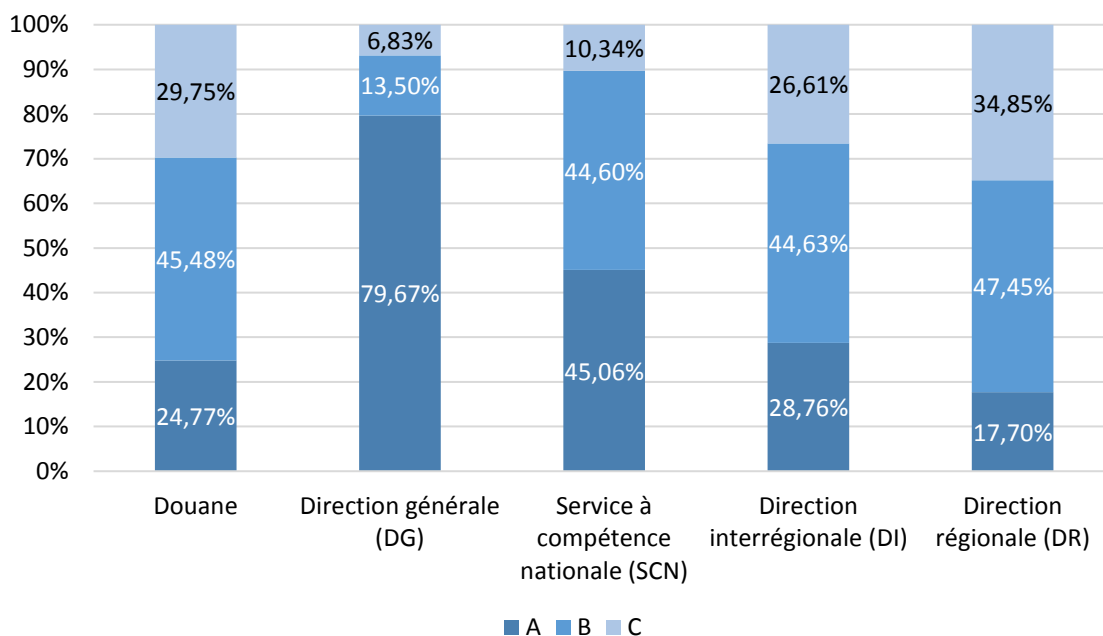
Effectifs physiques	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Titulaires (dont stagiaires)	33	117	150	1 675	2 387	4 062	2 782	4 950	7 732	1 890	3 170	5 060	17 004
Âge moyen	54 8 mois	56 7 mois	56 2 mois	45 5 mois	48 3 mois	47 1 mois	46 11 mois	46 4 mois	46 6 mois	45 8 mois	43 3 mois	44 2 mois	46
Âge médian	55 11 mois	57 8 mois	57 5 mois	45 9 mois	48 7 mois	47 6 mois	47 5 mois	46 5 mois	46 8 mois	47 9 mois	44	45 2 mois	46 7 mois

Comme l'année passée, cette politique de recrutement au principal bénéfice de la branche de la surveillance influe notamment sur l'âge moyen* des effectifs douaniers, en légère baisse par rapport à 2016 (- 4 mois pour l'effectif global). Cette évolution résulte de la baisse de l'âge moyen des personnels de catégorie C (inférieur de 12 mois à celui constaté en 2016), qui compense l'âge moyen stable ou à la hausse des autres catégories d'agents.

Suivant la même logique, l'âge médian* des effectifs évolue notablement pour les personnels de catégorie C (-13 mois) Les agents de catégorie A+ restent, en moyenne, de huit à dix ans plus âgés que ceux des catégories A, B ou C.

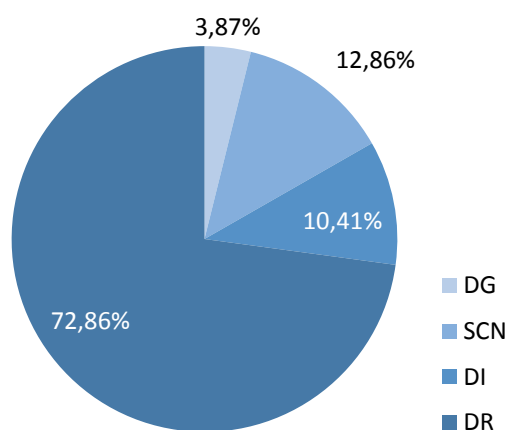
1.1.1. La répartition des effectifs par catégorie et par type de service

Plus des trois quarts (79,67 %) des postes de la direction générale (DG*) et près de la moitié (45,06 %) des postes en services à compétence nationale (SCN*) sont pourvus par des personnels de catégorie A, lesquels représentent 24,77 % des effectifs totaux (cf. graphique 1).

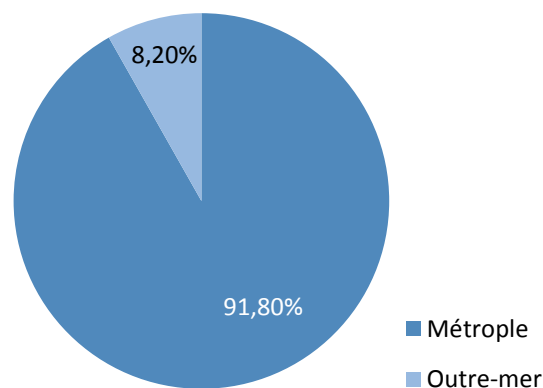


Graphique 1 : répartition des effectifs par catégorie

83,27 % des effectifs douaniers travaillent dans les services déconcentrés et 91,80 % en métropole (cf. graphiques 2 et 3).

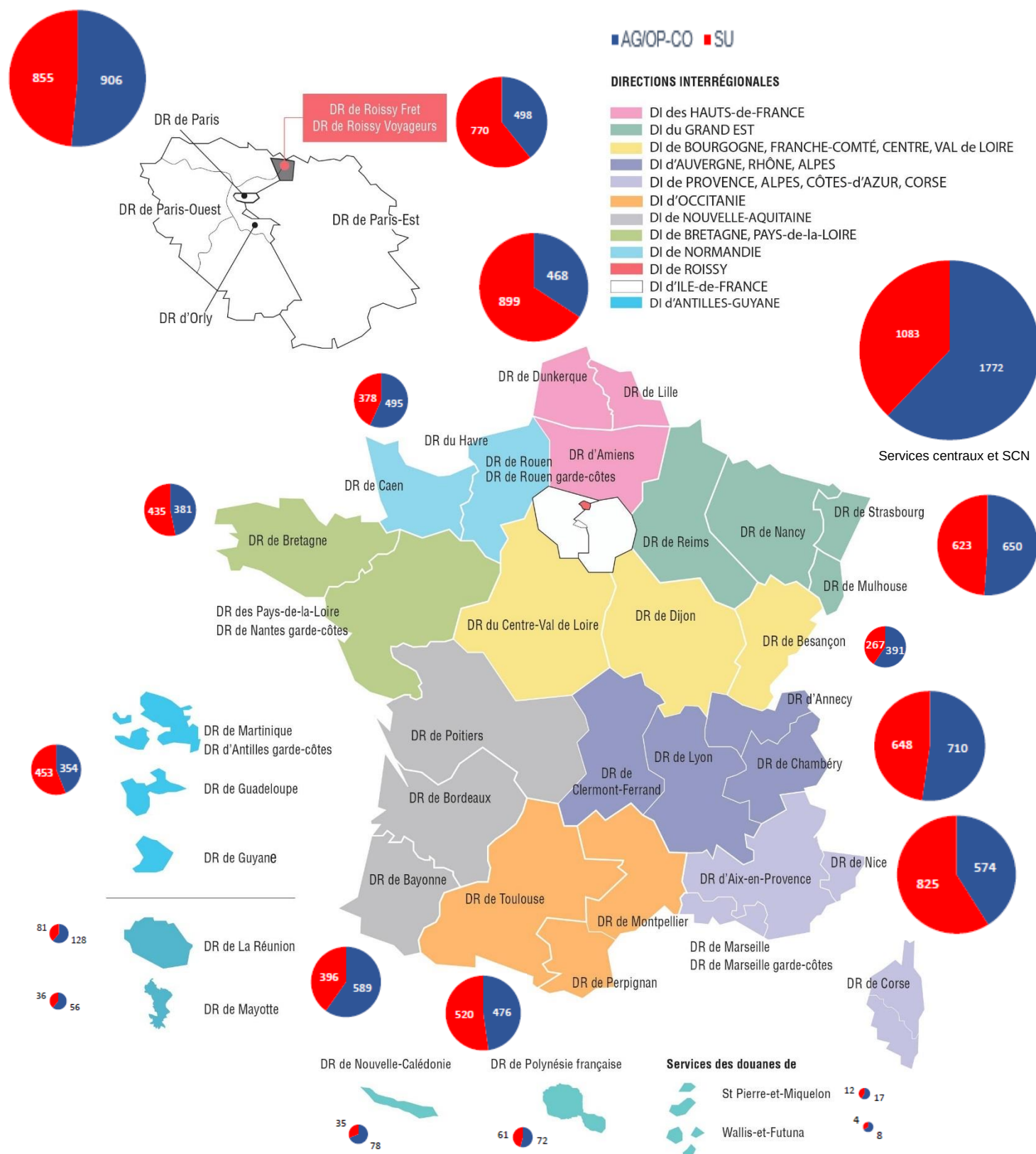


Graphique 2 : répartition des effectifs par type de service



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

1.1.2. La répartition géographique des effectifs par direction interrégionale ou service



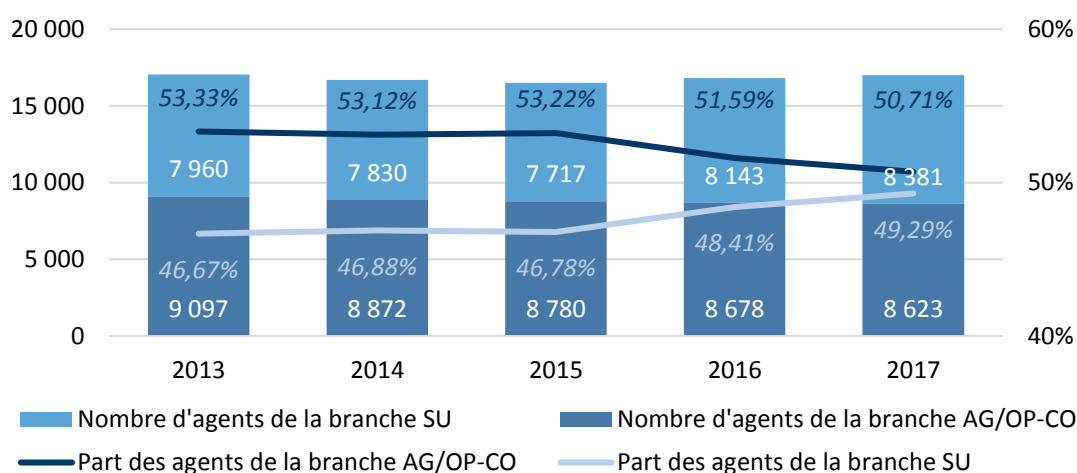
L'année 2017 voit l'entrée en vigueur de la **nouvelle organisation des services déconcentrés** de la DGDDI prévue par le décret n°2016-357 du 25 mars 2016 (annexe 1). Outre une nouvelle dénomination des directions interrégionales, le périmètre de certaines évolue, avec notamment l'intégration de la DR de Poitiers à la DI Nouvelle-Aquitaine et celle de la DR de Toulouse à la DI Occitanie.



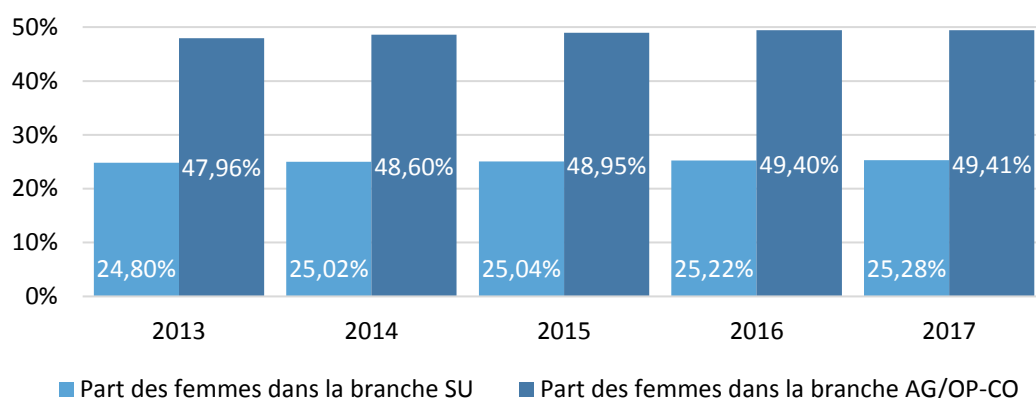
1.1.3. La répartition des effectifs par branche d'activité

La création de nouveaux postes en 2016 et 2017, essentiellement dans la branche surveillance (SU*) dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*), a modifié la répartition des effectifs entre les deux branches d'activité (cf. graphique 4). La prédominance numérique de la branche administration générale - opérations commerciales (AG/OP-CO*) s'estompe progressivement et l'écart entre les deux populations a diminué de moitié, pour la deuxième année consécutive, entre 2016 (535 agents) et 2017 (242 agents).

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



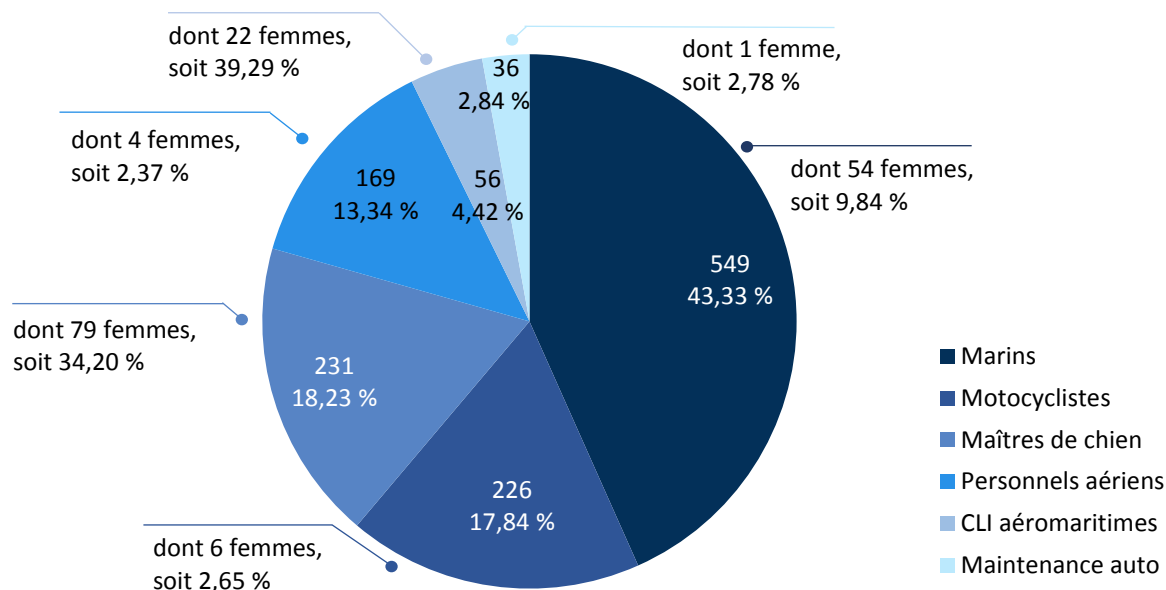
Depuis 2012, le taux de féminisation augmente dans chacune des branches d'activité. Toutefois, le renforcement du poids de la branche surveillance, dans laquelle **la part des femmes reste toujours moitié moins importante** (25,28 %) que dans la branche administration générale – opérations commerciales (près de 50 %) (cf. graphique 5), engendre une légère baisse du taux de féminisation global depuis 2016. Il passe ainsi de 37,76 % en 2015 à 37,70 % en 2016 et 37,52 % en 2017.

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 **1 267 spécialistes** (7,45 % des effectifs globaux), dont 166 femmes (soit un taux de féminisation de 13,10 %), **répartis en cinq familles** (marins, motocyclistes, maîtres de chien, personnels aériens, centres de liaison inter-services (CLI*) aéromaritimes et maintenance automobile) (cf. graphique 6), chacune déclinée en une ou plusieurs spécialités (ex : la famille des marins rassemble officiers navals, inspecteurs mécaniciens navals, chefs de quart, électrotechniciens navals, mécaniciens navals et marins pont).

Les marins représentent près de la moitié des effectifs totaux de spécialistes (43,33 %). Les CLI aéromaritimes et les maîtres de chien comptabilisent les plus fortes proportions de personnels féminins (respectivement 39,29 % et 34,20 %). Les effectifs de spécialistes marins et motocyclistes sont en légère diminution par rapport à 2016.

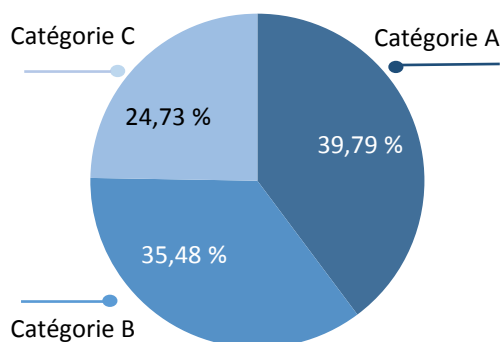


Graphique 6 : répartition des effectifs de spécialistes par spécialité et part des femmes dans chaque spécialité

1.1.5. Les agents Paris-spécial*

Répartition par branche et catégorie	A						B			C			Global
	chefs de service			autres									
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Surveillance	-	-	-	1	3	4	8	31	39	10	25	35	78
Administration générale - opérations commerciales	12	12	24	24	36	60	25	62	87	13	14	27	198
TOTAL	12	12	24	25	39	64	33	93	126	23	39	62	276

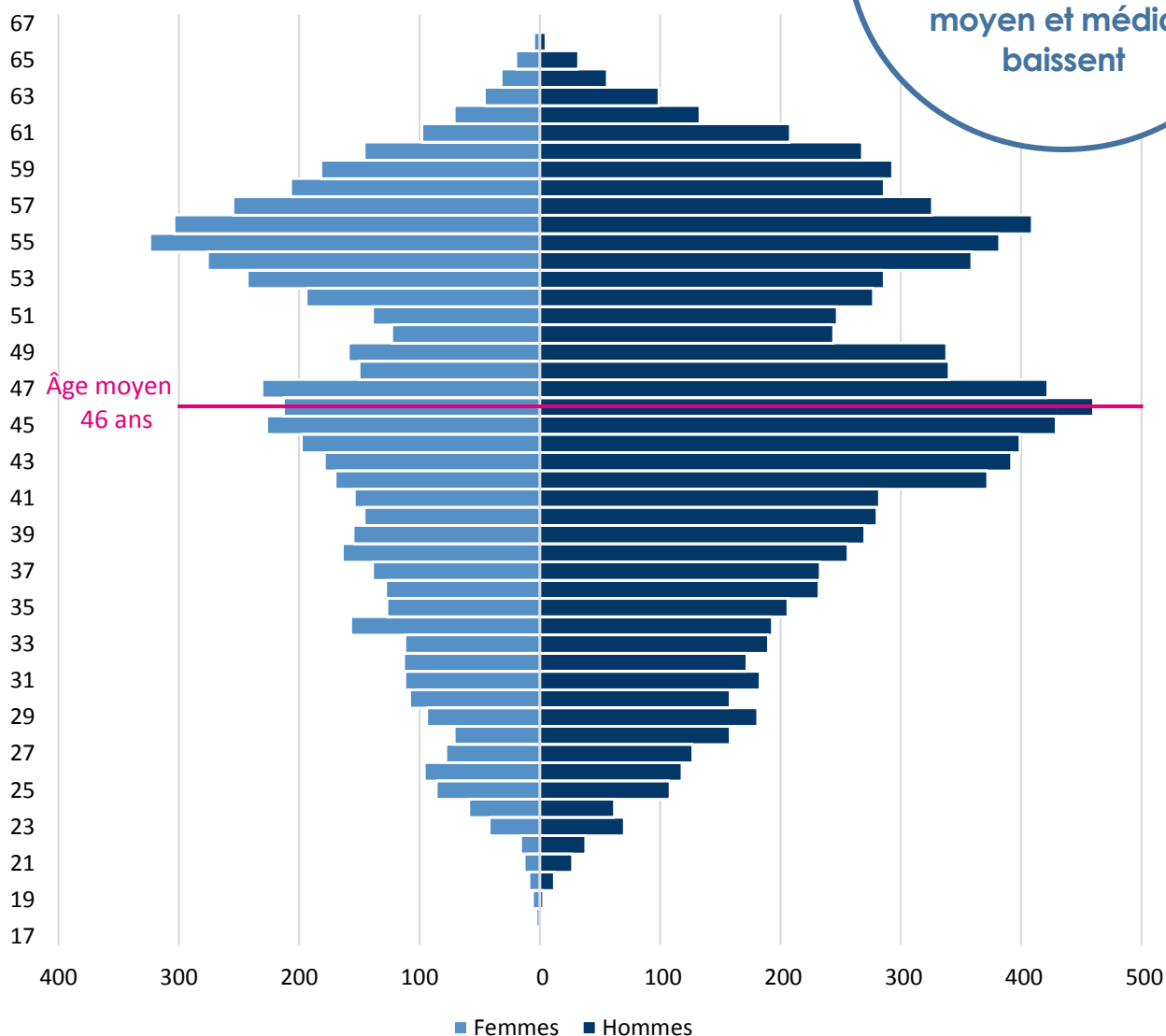
La douane compte **276 agents mobiles dits « Paris-spécial »** affectés pour des missions de renfort sur des postes temporairement vacants, majoritairement dans la branche administration générale – opérations commerciales (71,74 % contre 69,37 % en 2016). Les agents mobiles « chefs de service » ont vocation à assurer les fonctions dévolues aux agents d'encadrement.



La **part des femmes dans l'effectif global « Paris-spécial » est de 33,70 %** (24,26 % des agents mobiles relevant de la branche surveillance et 37,37 % de ceux relevant de la branche administration générale – opération commerciale). Les personnels mobiles féminins appartiennent pour 79,57 % à la branche administration générale – opérations commerciales. Leur répartition par catégorie, toutes branches confondues, est plus équilibrée (cf. graphique 7).

Graphique 7 : répartition catégorielle des effectifs féminins Paris-spécial

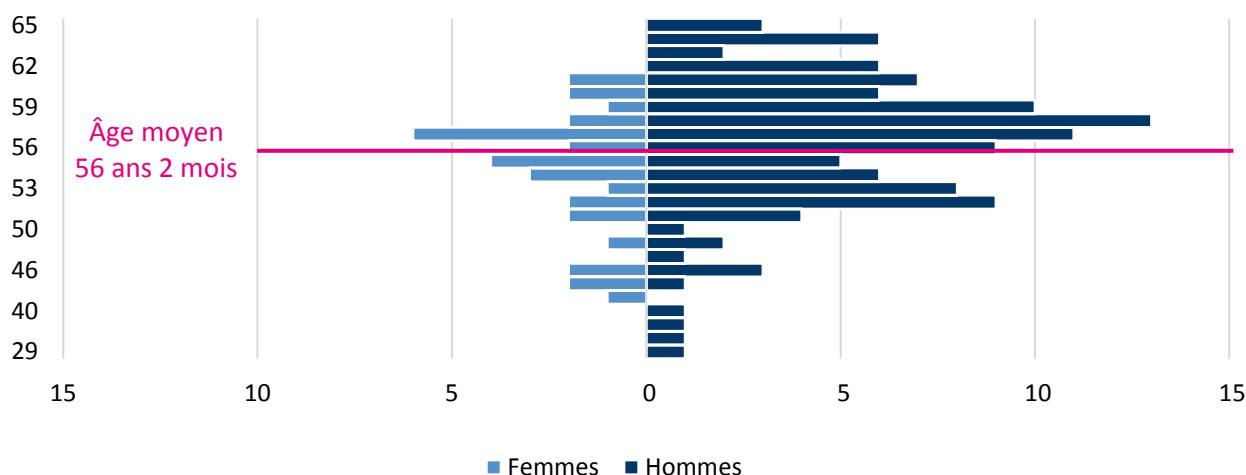
1.2. La structure démographique



Graphique 8 : structure démographique globale

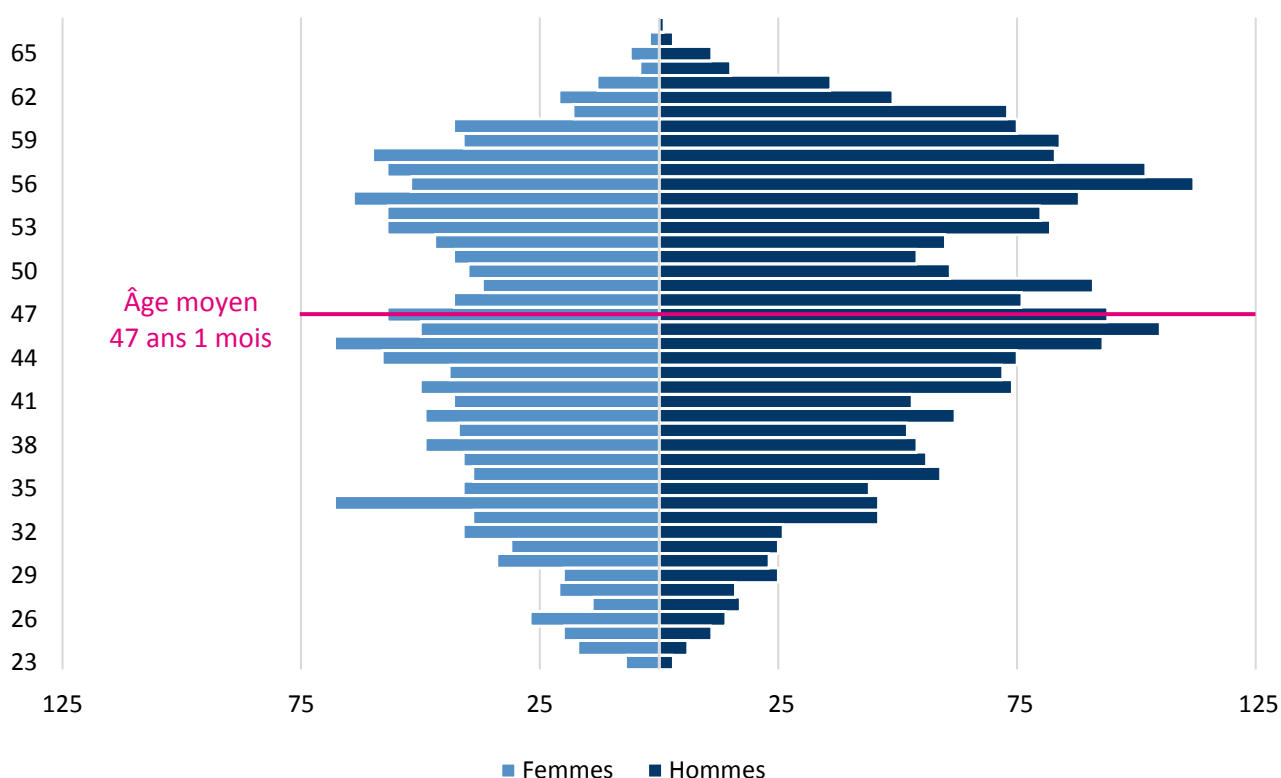
Le profil de la pyramide des âges de l'effectif global des personnels douaniers, **relativement symétrique entre les hommes et les femmes**, évolue **peu par rapport aux années précédentes** : on y retrouve une dominante masculine ainsi que les pics de population sur les tranches d'âge 42-47 ans et 53-56 ans, entrecoupés d'un décrochage de population, pour les deux sexes, pour la tranche d'âge 48-51 ans.

On constate un léger étioffement de la base par rapport aux années précédentes, conséquence de la politique de recrutement mise en œuvre depuis deux ans. L'âge moyen et l'âge médian des effectifs, très proches (respectivement 46 ans et 46 ans et 7 mois) affichent tous deux une baisse ténue mais constante depuis 2015.



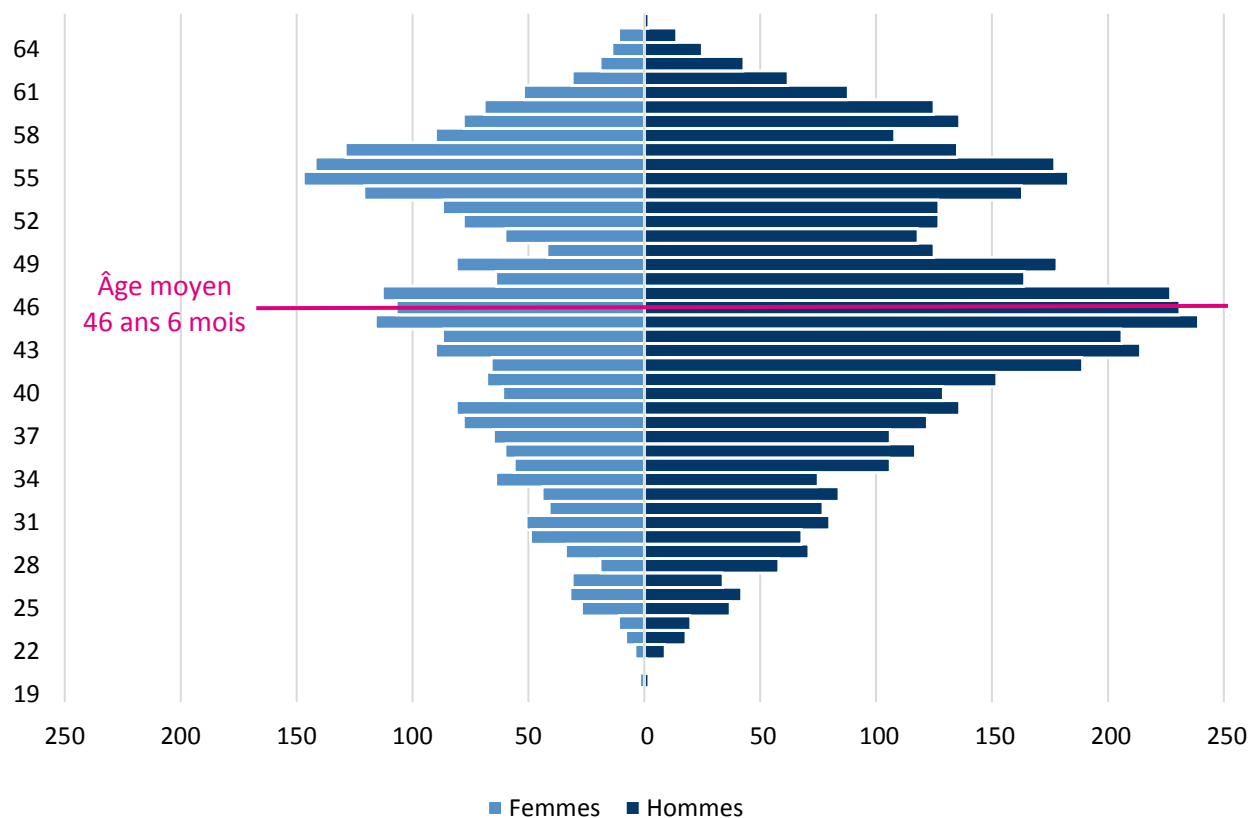
Graphique 9 : structure démographique de la catégorie A+

La part des hommes au sein de la catégorie A+* diminue légèrement (78 % contre 79,85 % en 2016), en lien avec l'application du décret n° 2010-601 du 30 avril 2012 et de la loi n° 2014-8873 du 4 août 2014 (cf. point 1.3.2), d'une part, et la **progression ces dernières années de la féminisation du cadre supérieur** issu de la carrière dite « courte », d'autre part. Cependant, la **prédominance des personnels masculins** reste visible dans la structure démographique de la catégorie A+*.

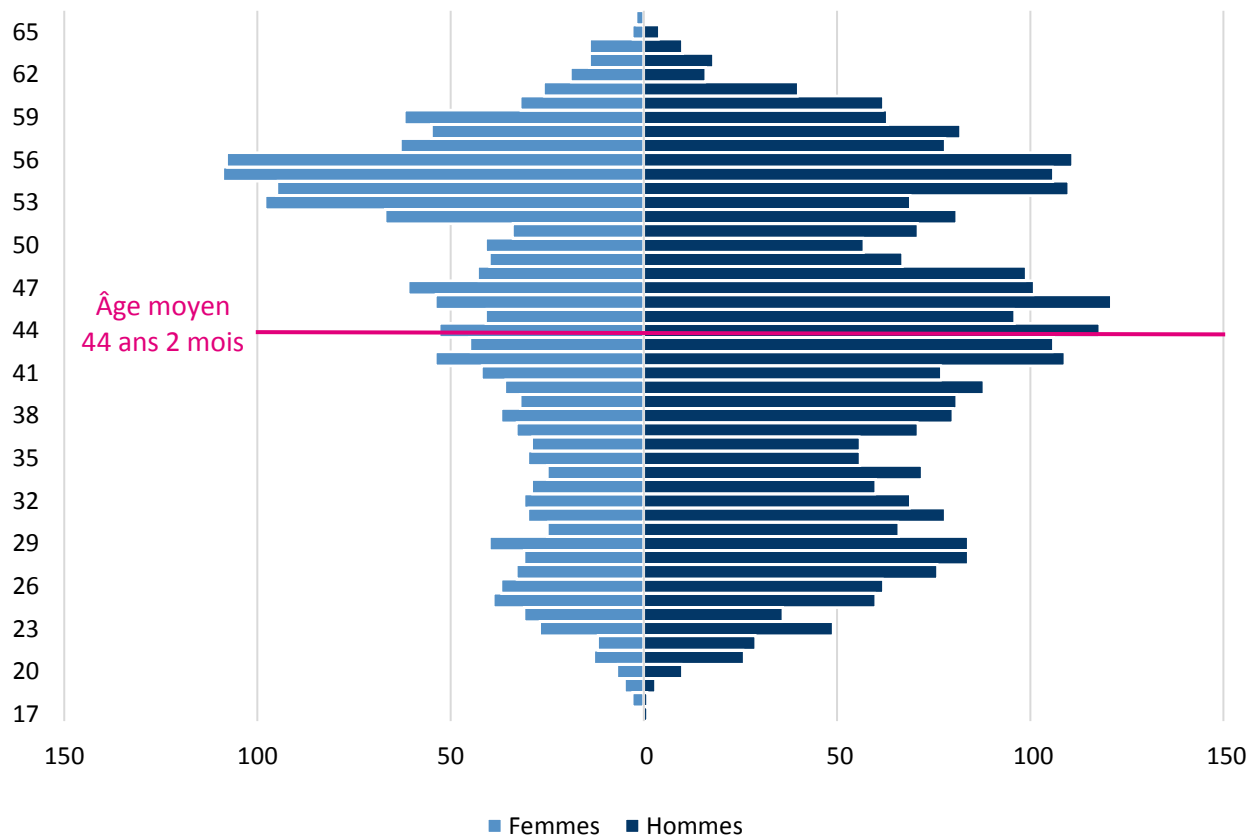


Graphique 10 : structure démographique de la catégorie A

La pyramide des âges de la catégorie A présente un profil plus compact chez les femmes en raison d'une représentation par tranche d'âge plus homogène par rapport aux hommes. **Les femmes y représentent 41,24 % des effectifs, contre 40,13 % en 2016.** Les personnels de catégorie A appartiennent, pour plus de 85 %, à la branche administration générale – opérations commerciales, plus féminisée que la branche surveillance (44,89 % contre 19,42 %). Le rééquilibrage entre hommes et femmes amorcé ces dernières années parmi les plus jeunes générations de cadres transparaît à la base de la pyramide.



Graphique 11 : structure démographique de la catégorie B



Graphique 12 : structure démographique de la catégorie C

La catégorie B regroupe 45,47 % des effectifs de la douane et présente un taux de féminisation de 35,98 %. Elle est constituée pour plus de la moitié (53,79 %) de personnels de la branche surveillance, qui ne compte que 23,97 % de femmes (contre 49,96 % en administration générale - opérations commerciales). Les effectifs de catégorie C appartiennent pour 71,92 % à la branche de la surveillance. Le taux de féminisation au sein de cette catégorie est de 37,35 %, et descend à 27,73 % en surveillance. Les graphiques 11 et 12 présentent des similitudes de profil avec la pyramide globale (cf. graphique 8). **Le différentiel numérique entre les femmes et les hommes reste plus marqué en catégories B et C** (cf. graphique 10) qui comptent davantage d'agents de la branche surveillance (dans laquelle les femmes sont moins nombreuses) que la catégorie A.

1.3. Les cadres supérieurs et dirigeants

1.3.1. La répartition des effectifs par fonction

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des agents de la catégorie A+* telle que définie par la DGAFP* et les ministères économique et financier (MEF*) et précise les fonctions exercées.



Fonctions exercées par les cadres supérieurs	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Directeur général	-	1	1	0,00 %
Chef de service	-	1	1	0,00 %
Chef de service à compétence nationale (SCN) ¹	2	10	12	16,67 %
Sous-directeur	4	2	6	66,67 %
Chef de bureau, de service ou de mission DG	11	23	34	32,35 %
Chef de circonscription interrégionale (DI*)	1	11	12	8,33 %
Adjoint à un chef de circonscription interrégionale	1	2	3	33,33 %
Chef de circonscription régionale (DR*)	7	36	43	16,28 %
Chef de service comptable (RI*/RR*)	4	20	24	16,67 %
Autres fonctions ²	3	11	14	21,43 %
TOTAL	33	117	150	22,00 %

Les 150 emplois de cadres supérieurs et/ou dirigeants en douane sont occupés à 78 % par des hommes. Les fonctions les plus féminisées sont exercées au sein de la direction générale, qui compte 35,71 % de femmes cadres supérieures. En service déconcentré, le taux de féminisation de l'encadrement supérieur est moitié moins important et se situe à 16,67 %.

Peu représentées dans les emplois de direction, les femmes sont, ces dernières années, plus nombreuses à s'engager sur la voie de la carrière courte (cf. point 1.4.2.). Toutefois, les effets liés à cette tendance ne devraient influencer à la hausse sur les données relatives aux emplois de direction qu'à moyen et long termes.

¹ Comprend les directeurs des écoles de la DNRFP* et les chefs des directions de la DNRED*

² Chef d'un service national en DI, adjoint d'un chef de service ou bureau, attaché ou conseiller douanier, chargé de mission ou d'étude, etc.

1.3.2. L'accession des femmes aux emplois de direction

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

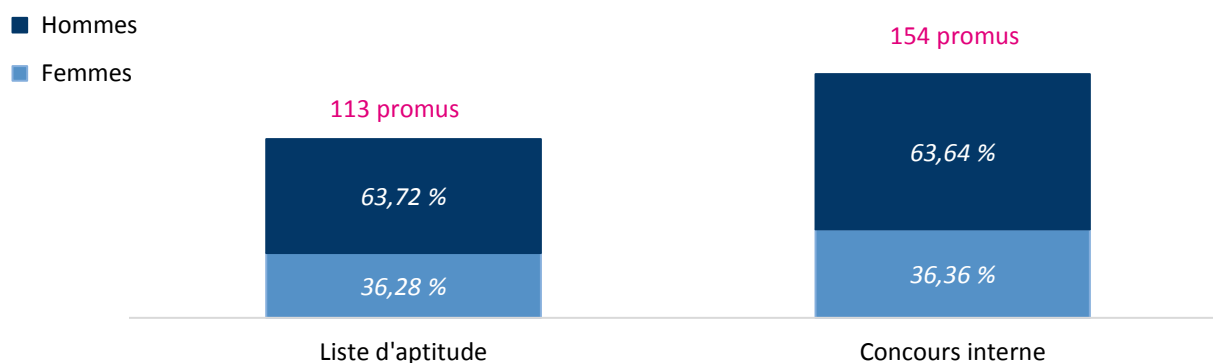
La douane s'attache à appliquer les dispositions prévues par le décret n° 2012-601 et à respecter l'évolution des taux de féminisation des nominations, fixés à 30,00 % pour 2016 et à 40,00 % à partir de 2017.

Primo-accession aux emplois de direction	2013	2014	2015	2016	2017
Taux de féminisation fixés par les textes	20,00 %	20,00%	30,00 %	30,00 %	40,00 %
Nombre total de primo-accédants	11	11	10	6	10
Nombre de femmes primo-accédantes	2	2	4	2	4
Taux de féminisation des emplois de direction à la DGDDI*	18,20 %	18,20 %	40,00 %	33,33 %	40,00 %

1.4. Carrière et rémunération

1.4.1. Les promotions de corps

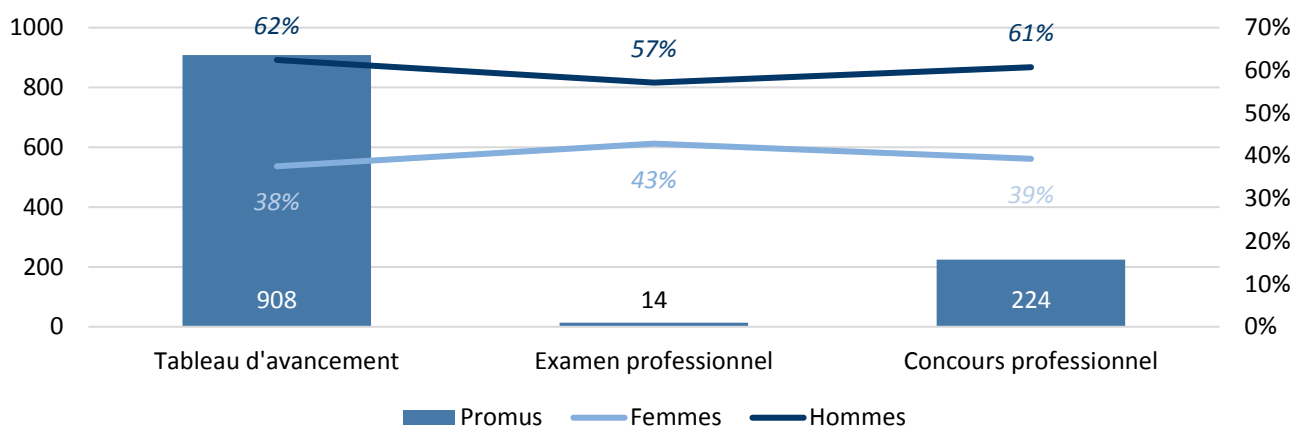
Les promotions de corps sont en baisse en 2017 (267 promus contre 341 en 2016 soit - 21,70 %). Le concours interne constitue la principale voie de promotion (57,68 % des promus). Toutefois, on constate un rééquilibrage avec la promotion par liste d'aptitude, alternative à la promotion de corps par concours, fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Ainsi, les promotions par liste d'aptitude sont à la hausse (+ 17,71 %), alors que la promotion par voie de concours affiche un taux d'évolution de - 7,78 %. Par ailleurs, les deux voies de promotion présentent des taux de féminisation quasi-équivalents. Ces évolutions sont liées à la déprogrammation, en 2017, des examens professionnels de C en B et de B en A.



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

1.4.2. Les avancements de grade

L'avancement de grade peut se faire par tableau d'avancement, examen professionnel³ ou concours professionnel⁴.



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

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement par grade (79,23 % des bénéficiaires d'un avancement de grade en 2017). Deux facteurs peuvent expliquer cette prédominance 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.

En 2017, le taux de féminisation de la sélection d'inspecteur principal se maintient s'agissant des candidatures et des admissibilités. En revanche, **la part de femmes parmi les lauréats est en baisse** par rapport à 2016 (- 27,57 %) :

- 36 % de candidates parmi les inscrits et 37 % parmi les candidats présents aux épreuves,
- 45 % de femmes parmi les admissibles,
- et 43 % de femmes parmi les lauréats (6 sur 14).

1.4.3. La rémunération en douane en 2017

Rémunération (€) nette ⁵ moyenne mensuelle par statut, catégorie et sexe	Titulaires				Non titulaires	
	A+*	A	B	C	A	C
Femmes	8 499,77	3 881,44	2 702,20	2 342,87	2 115,15	1 429,02
Hommes	9 768,81	4 219,80	2 829,93	2 419,38	2 753,18	1 491,54
GLOBAL	9 478,59	4 087,20	2 783,75	2 391,64	2 518,83	1 442,83

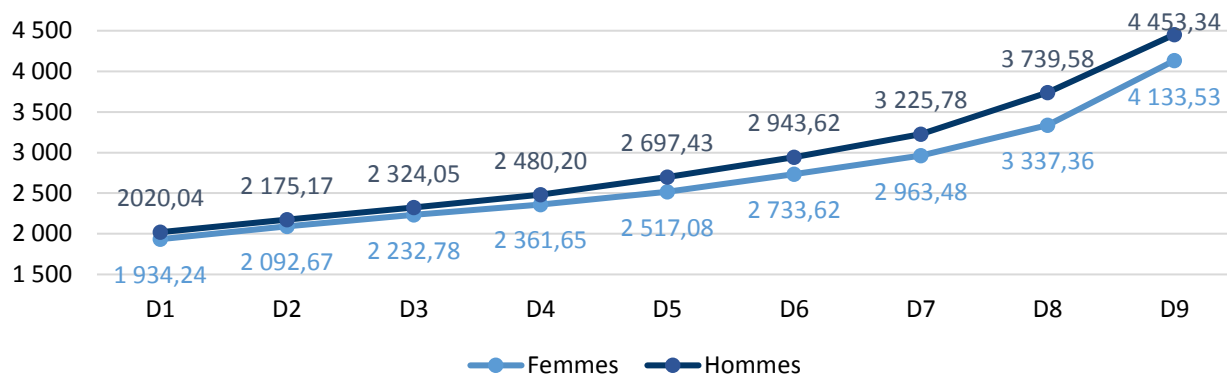
Le tableau ci-dessus présente la rémunération nette moyenne mensuelle des agents sur le programme 302 « Facilitation et sécurisation des échanges ». L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, est particulièrement notable au sein de la catégorie A, et plus encore au sein de la catégorie A+. En l'absence de distinction par branche d'activité, il convient de préciser que le traitement d'un

³ Voie d'accès aux grades d'agent de constatation de 1^{ère} classe et d'inspecteur principal de 2^e classe

⁴ Voie d'accès aux grades de contrôleur 1^{ère} classe et de contrôleur principal

⁵ La rémunération nette correspond à la rémunération brute déduction faite des cotisations salariales

fonctionnaire est lié à son statut et à sa fonction et ne comporte bien évidemment aucune mesure discriminatoire selon le sexe ou selon tout autre critère étranger aux missions exercées. La différence de rémunération s'explique notamment par l'ancienneté dans le corps, les primes et indemnités liées aux fonctions et au régime horaire et la faible part des femmes parmi les fonctions les plus rémunératrices, ou, encore, la résidence d'exercice des fonctions.

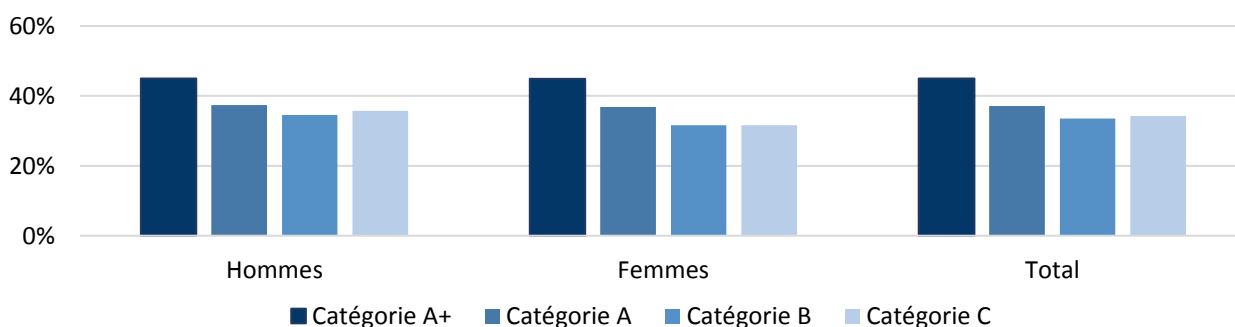


Graphique 15 : rémunération nette mensuelle moyenne (€) par décile (voir ci-dessous) et par sexe

Les déciles (D1 à D9) sont les valeurs de rémunération qui séparent la population douanière en dix tranches égales. Ainsi :

- le premier décile (D1) correspond à la rémunération nette mensuelle moyenne (car calculée sur une base annuelle) au-dessous de laquelle se situent 10 % des salaires (et de manière équivalente, au-dessus de laquelle se situent 90 % des salaires) ;
- le neuvième décile (D9) correspond à la rémunération nette mensuelle au-dessous de laquelle se situent 90 % des salaires (ou au-dessus de laquelle se situent 10 % des salaires) ;
- ce graphique indique, par exemple, que 50 % des agents gagnent plus de 2 697,43 € net par mois en moyenne (2 517,08 € pour les agentes) ou encore que 10 % des agents gagnent entre 2 697,43 € et 2 943,62 € (entre 2 517,08 € et 2 733,62 € pour les agentes).

Le différentiel de rémunération entre femmes et hommes s'accroît pour les déciles représentant les rémunérations les plus élevées. Toutefois, comme évoqué précédemment, ces variations de rémunération sont liées à certains effets de structure (moins de femmes aux postes les mieux rémunérés) ou de carrière (ancienneté dans les fonctions).



Graphique 16 : part des primes dans la rémunération globale⁶ par catégorie et par sexe

Les primes, liées aux fonctions et au régime de travail, représentent en douane plus de 30 % de la rémunération globale des agents, et jusqu'à près de 45 % pour la catégorie A+. La part des primes dans la rémunération est légèrement inférieure chez les femmes.

Dans le cadre du plan Égalité 2015-2017, une étude produite par la DGAFP* (données de 2014) constate un écart moyen de rémunération de 10 % entre les femmes et les hommes des MEF et

⁶ La rémunération globale correspond à la rémunération brute

l'attribue principalement à :

- un effet démographique : inégale répartition des hommes et des femmes, entre les corps (ségrégation horizontale) et à l'intérieur des corps (ségrégation verticale) ;
- un effet prime pur, imputable au régime indemnitaire (inégale répartition des primes, spécificités indemnitaires de certains corps, etc.).

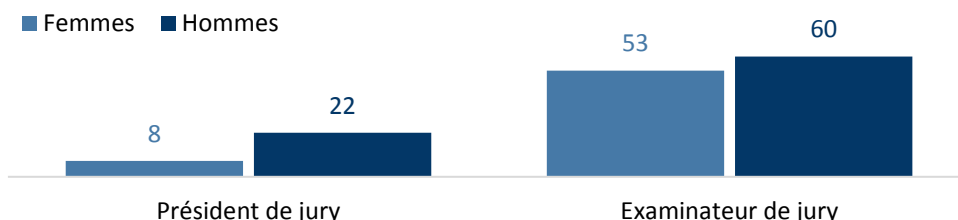
Plusieurs pistes ont été explorées en vue d'objectiver les écarts de rémunération constatés dans l'étude. Elles démontrent l'absence d'inégalité de rémunération, à grade et échelon équivalents, entre les hommes et les femmes. L'effet démographique (déséquilibre femmes-hommes sur les fonctions les plus rémunératrices, notamment dans la branche de la surveillance) apparaît comme le facteur le plus pertinent pour expliquer les résultats de l'étude de la DGAFP.

1.4.4. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP*)

Le dispositif de RAEP est basé sur des modalités récentes 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 40 % des concours et examens professionnels organisés en 2017 (4/10). La baisse du taux s'explique par le fait qu'aucun examen professionnel de C en B et de B en A n'a été organisé en 2017.

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

En 2017, 143 agents (contre 210 en 2016) ont participé au recrutement de personnels (concours externes, internes et examens professionnels) en tant que membres de jury (présidents ou examinateurs). Tous ont préalablement bénéficié d'une formation sur les mécanismes d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes des candidats fondés sur des critères professionnels. L'évolution à la baisse du nombre de membres de jury en 2017 par rapport à 2016 découle notamment de l'absence d'examen professionnel de C en B et de B en A en 2017.



Graphique 17 : composition des jurys de concours et examens professionnels

Taux de féminisation	2015	2016	2017
Président de jury	16,13 %	31,58 %	26,67 %
Examineur de jury	44,44 %	44,19 %	46,90 %
GLOBAL	39,67 %	41,90 %	42,66 %

Le taux de féminisation de la présidence de jury affiche une légère baisse par rapport à 2016, mais reste très largement supérieur à celui de 2015 (16,13 %). Globalement, la part des femmes membres de jury augmente progressivement.

1.5. Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap

1.5.1. L'évolution du taux d'emploi légal

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

- Le **taux d'emploi direct** est défini par le rapport entre les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/N et l'effectif total rémunéré au 01/01/N
- Le calcul du **taux d'emploi légal** diffère légèrement : le numérateur est augmenté des unités déductibles, qui correspondent à la conversion en effectif du montant des dépenses consacrées au handicap (cf. 1.5.2)

Le taux d'emploi légal de la DGDDI* s'élève en 2017 à 5,44 % 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 % plus difficile à atteindre. Toutefois, la déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP*) étant établie au niveau ministériel à partir des données directionnelles et le taux d'emploi légal au sein des MEF dépassant 6 %, la douane a bénéficié de la péréquation ministérielle et, pour la première fois en 2017, aucune contribution ne lui a été demandée pour compenser le non-respect du taux légal au niveau directionnel.

Taux d'emploi légal	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	5,42 %	5,47 %	5,35 %	5,31 %	5,35 %	5,44 %

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, l'ensemble des managers primo-accédants à la fonction d'encadrant bénéficie d'une formation traitant de toutes les formes de discrimination dont celles dont pourraient être victimes les agents en situation de handicap. Des mises en situation permettent ainsi de développer les bons réflexes et les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'intégration notamment, tant vis-à-vis de la personne accueillie que du collectif de travail. Les correspondants sociaux/handicap nouvellement nommés sont également systématiquement formés par la CRIPH* et par le référent diversité de la DGDDI, au plus près de leur prise de poste.

1.5.2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'article L5212-13 du code du travail dresse la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 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 2017, la douane dénombrait 864 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces données tiennent uniquement compte des agents qui ont fait spontanément état de leur qualité de travailleur handicapé. Cette démarche relevant du volontariat, tous les bénéficiaires de cette obligation ne se manifestent pas systématiquement et ne peuvent donc pas être comptabilisés de manière exhaustive.

A noter qu'aux effectifs physiques, la réglementation permet d'ajouter le montant des dépenses consacrées au handicap (insertion des personnes handicapées, contrats avec le secteur du travail adapté...) après conversion en équivalent « effectif physique ».

1.6. Les contractuels

1.6.1. Les contractuels sur emplois permanents

1.6.1.1. Situation au 31 décembre 2017

Comme l'y autorise le statut général des fonctionnaires, la douane fait appel à des contractuels pour l'exercice de fonctions spécifiques pour lesquelles elle ne dispose pas en interne des ressources ou des compétences nécessaires. C'est notamment le cas dans la filière informatique d'une part, au vu des ambitions de l'administration en matière de dématérialisation et de sécurisation d'un nombre croissant de données. C'est également le cas dans la filière aéromaritime, compte tenu de l'extrême technicité de certaines fonctions en État-major essentiellement (bureau B2 de la direction générale et, à compter de 2019, au sein du SCN* aéromaritime).

En outre, sur la base d'une convention entre le ministère chargé du budget et celui chargé des sports, l'administration propose une trentaine de contrats à des sportifs de haut niveau qui concourent, dans leurs disciplines respectives, à promouvoir les valeurs de notre administration à travers une image positive et dynamique.

Contractuels (hors contractuels de droit local et agents « Berkanis* »)	Par type de contrat		Par catégorie			Total
	CDI	CDD	A+ et A	B	C	
Informaticiens	20	21	40	1	-	41
Sportifs	0	34	-	13	21	34
Spécialistes aériens et marins	5	12	12	5	-	17
Imprimerie nationale	3	-	-	-	3	3
Autres spécialistes	6	4	7	1	2	10
TOTAL	34	71	59	20	26	105

Par ailleurs, **59 agents dits « Berkanis »** (non compris les agents en fonction à l'EPA Masse* des douanes et les 16 agents titularisés en 2015 dans le cadre de la loi Sauvadet), exercent leurs fonctions d'entretien sous contrats de niveau C. Sur les 59 contractuels, on compte 55 femmes et 4 hommes. Seuls 6 exercent à temps complet, les autres travaillent à temps incomplet*⁷ voire très incomplet (27 agents travaillent pour une quotité inférieure au mi-temps).

1.6.1.2. L'évolution de la situation de certains contractuels en 2017

Nombre de passages de CDD en CDI	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	1	1	2	1	-
Hommes	4	3	4	6	2
TOTAL	5	4	6	7	2

Après six années sous contrat à durée déterminée (CDD*) sur des fonctions identiques et avec le même employeur, la reconduction du contrat entraîne automatiquement un passage en contrat à durée

⁷ En douane, les agents « Berkanis » sont les seuls à pouvoir être recrutés à temps incomplet.

indéterminée (CDI*). Le nombre de CDIations (passages de CDD en CDI) annuelles varie donc en fonction des volumes de recrutement une année donnée et des éventuels départs d'agents sous CDD avant leur CDIation.

1.6.2. Les contractuels recrutés pour des besoins temporaires

L'article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires. La durée de ces recrutements est limitée dans le temps (6 mois pour un accroissement saisonnier d'activité, 12 mois pour un accroissement temporaire d'activité). En 2017, **126 auxiliaires** (dont 59,52 % de femmes) ont ainsi été recrutés par la douane pour une durée totale de 360 mois, soit l'équivalent de 30 ETPT.

1.7. L'apprentissage

Réussir l'insertion professionnelle des jeunes est l'une des priorités du gouvernement et l'apprentissage l'une des voies pour y parvenir.

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, etc.) et formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

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.

1.7.2. Les volumes cibles

Dès 2014, le gouvernement se fixait comme objectif de recruter 10 000 apprentis au sein de la fonction publique d'État, sur deux années (4 000 en 2015 et 6 000 en 2016).

Déclinaison ministérielle et directionnelle de l'objectif national	2015	2016 et 2017	Total
Ministère de l'économie et des finances	262 dont 35 TH ⁸	394 dont 56 TH	656 dont 91 TH
Direction générale des douanes et droits indirects	29 dont 4 TH	44 dont 6 TH	73 dont 10 TH

1.7.3. Situation au 31 décembre 2017

Au 31 décembre 2017, **le nombre de contrats d'apprentissage conclus par la douane s'élève à 34**, soit 46,6 % de la cible fixée par la déclinaison directionnelle de l'objectif national. Les apprentis (dont un travailleur handicapé) sont accueillis à la direction générale, dans 14 directions interrégionales ou régionales et trois services à compétence nationale. La part des femmes s'élève à 38,24 % contre 4,63 % en 2016.

⁸ TH : travailleur handicapé

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

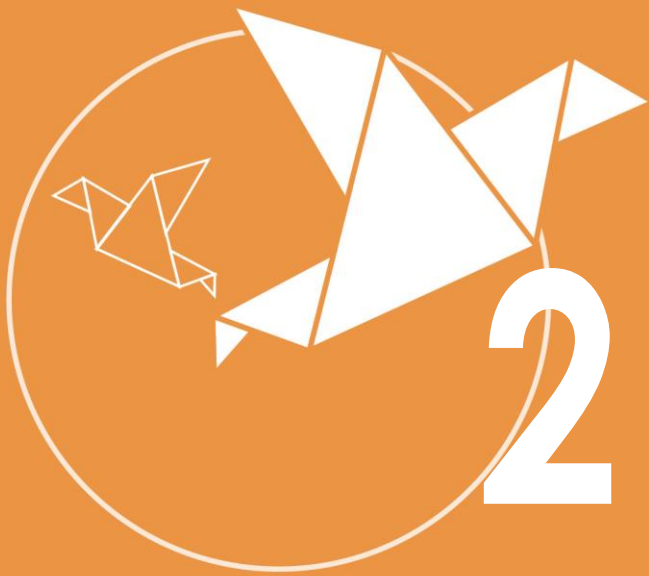
- des fonctions informatiques ;
- des fonctions techniques de mécaniciens dans les services techniques automobiles (STA) ;
- des fonctions aéronautiques (nouveau 2017) ;
- des fonctions maintenance/logistique ;
- des fonctions supports (assistant manager, gestion des administrations).



Selon le niveau de formation envisagé par les apprentis, la durée de l'apprentissage varie d'un à trois ans.

Niveau de formation envisagé par les apprentis		
Niveau I	Doctorat, Master 2, etc.	1 apprenti
Niveau II	Licence, Master 1	5 apprentis
Niveau III	DUT, BTS, etc.	17 apprentis
Niveau IV	Bac pro, techno, général	9 apprentis
Niveau V	CAP, BEP	2 apprentis





2 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 définitifs
- 2.2.2 Les départs temporaires

2.3. La mobilité

- 2.3.1 La mobilité intradirectionnelle
- 2.3.2 L'accompagnement de la mobilité
- 2.3.3 L'accompagnement financier des mobilités liées aux restructurations

2.1. Les recrutements

Conformément à l'annonce gouvernementale du 16 novembre 2015 d'une augmentation du nombre des recrutements de 1 000 postes en douane sur 2016 et 2017, **les recrutements ont été abondés de 500 postes au titre de 2016 et 2017.**

CONCOURS EXTERNES

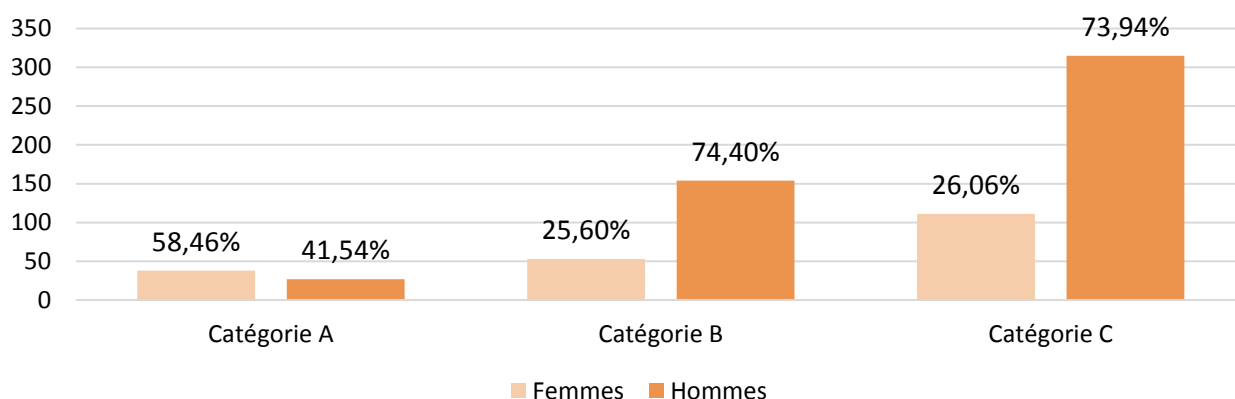
698

**lauréats
en 2017**

2.1.1. Les concours externes

Près de 9 000 personnes se sont présentées aux différents concours externes organisés en 2017 (presque moitié moins qu'en 2016) et 698 candidats ont été admis (56 de moins qu'en 2016). Si le taux de réussite aux concours externes augmente de fait légèrement (7,85 % des candidats ayant effectivement concouru), la forte sélectivité à l'entrée dans l'administration demeure.

Concours externes catégories A, B et C	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	13 160	21 628	34 788
Présents	2 875	6 020	8 895
Admissibles	582	1 325	1 907
Admis ¹	202	496	698



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

Le concours externe de catégorie C constitue la principale voie d'entrée en douane, avec 426 lauréats recensés au titre de l'année 2017 (équivalent à 2016), soit 61,03 % des recrutements par concours externe, toutes catégories confondues. Les lauréats du concours externe d'agent de constatation recensés ci-dessus appartiennent exclusivement à la branche de la surveillance, la douane n'ayant pas recruté d'agents de constatation via la branche administrative du concours commun de catégorie C.

La proportion de femmes admises aux concours externes de catégorie B et C se situe autour de 25 % des lauréats. En revanche, plus de la moitié (58,46 %) des lauréats du concours externe de catégorie A

¹ Inclut les entrées nettes et les promotions (« faux externes »)

(catégorie accueillant davantage de personnels sédentaires) sont des femmes.

2.1.2. Les autres voies de recrutement

D'autres voies de recrutement coexistent avec le recrutement par concours externe : emplois réservés, recrutement sans concours d'agents de constatation, recrutement de contractuels, PACTE, personnels mis à disposition*/détachés d'autres ministères, etc.

Voie d'accès	A+ et A		B		C		Total		Global
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accueil en détachement ² suite à concours interne pour les agents non issus des MEF*	1	2	12	11	6	33	19	46	65
Affectation en provenance d'un autre ministère : MAD*	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Affectation en provenance d'un autre ministère: accueil en détachement	6	5	3	5	14	4	23	14	37
Contractuel en CDD*	2	7	1	2	-	-	3	9	12
Contractuel en CDI*	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Emploi réservé ^{*3}	-	-	3	34	8	39	11	73	84
PACTE*	-	-	-	-	4	12	4	12	16
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées ⁴	5	1	1	2	1	-	7	3	10
Position normale d'activité (PNA*)	2	4	-	-	1	-	3	4	7
Recrutement sans concours ⁵	-	-	-	-	13	7	13	7	20
Recrutement sur titres, nomination à la décision du gouvernement, militaire, autres mesures	-	1 ⁶	-	2	-	-	-	3	3
TOTAL	16	20	20	56	47	96	83	172	255

2.2. Les départs

2.2.1. Les départs définitifs

Les départs définitifs recouvrent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qu'il s'agisse des radiations, des démissions, des décès, des licenciements ou des non renouvellements de contrat.

² Agents non issus des MEF lauréats d'un concours interne, détachés de leur administration d'origine, de leur nomination jusqu'à leur titularisation en douane.

³ Article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

⁴ Recrutement par contrat de droit commun et ouvrier de l'État, article 27 de la loi n° 84-16, par concours externe de droit commun.

⁵ 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 n° 84-16).

⁶ Article L4139-2 du code de la Défense

2.2.1.1. Départs à la retraite

On dénombre **539 départs à la retraite** en 2017, soit 3,20 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2016 (16 821) ou 3,17 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2017 (17 004).

Sur ces 539 départs, **526 concernent des agents titulaires*** et **13 des agents non-titulaires*** (agents Berkanis* et personnels sous contrats, parmi lesquels un contractuel de catégorie C - ancien ouvrier sous décret de l'imprimerie nationale recruté en douane lors du plan de reconversion de cet établissement - et trois contractuels de catégorie A, déjà remplacés ou dont le remplacement est en cours).



Départs en retraite de titulaires	A+* et A			B			C			Total		Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
AG/OP-CO	18	53	71	75	69	144	39	29	68	132	151	283
Surveillance	1	12	13	10	105	115	20	95	115	31	212	243
TOTAL	19	65	84	85	174	259	59	124	183	163	363	526

Départs en retraite de non titulaires	A+* et A			B			C			Total		Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
AG/OP-CO	-	3	3	-	-	-	9	1	10	9	4	13

69,01 % des départs à la retraite d'agents titulaires concernent des hommes et 53,80 % des personnels exerçant leurs fonctions dans la branche administration générale – opérations commerciales. En incluant les agents non titulaires, ces pourcentages passent respectivement à 68,08 % et 54,92 %.

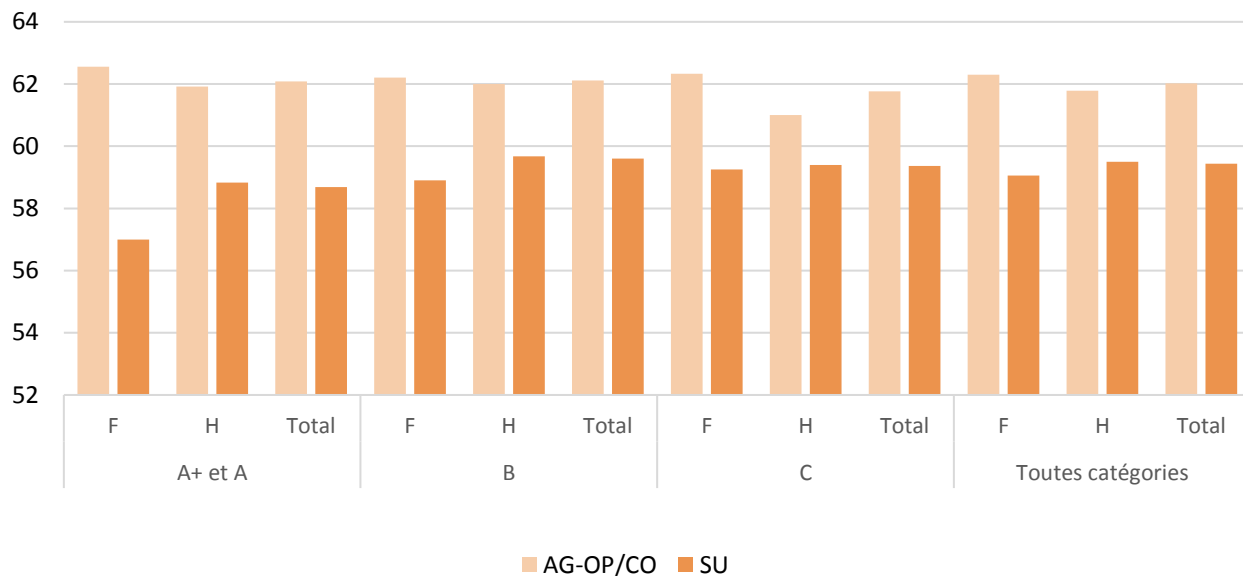
Les départs à la retraite d'agents titulaires **découlent majoritairement d'une demande de l'agent** (91,44 % des cas), qui peut intervenir par anticipation dans le cadre d'une carrière longue (3,95 %) ou, au contraire, après recul de la limite d'âge (1,87 %) ou encore pour raison d'invalidité (1,66%). Les retraites d'office pour limite d'âge représentent 8,56 % des cas.

L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires en 2017, toutes branches, catégories, et sexes confondus, est de **61 ans et 5 mois**. Il est en légère diminution par rapport à l'année dernière.

Âge moyen de départ à la retraite	2014	2015	2016	2017
Femmes	61 ans 2 mois	61 ans 1 mois	62 ans 5 mois	62 ans 3 mois
Hommes	60 ans 6 mois	60 ans 3 mois	61 ans 4 mois	61 ans
GLOBAL	60 ans 8 mois	60 ans 6 mois	61 ans 8 mois	61 ans 5 mois

Globalement, les femmes partent à la retraite à un âge plus avancé que les hommes. Cela peut notamment s'expliquer du fait d'un taux de féminisation plus important dans la branche administration générale - opérations commerciales (49,41 %) que dans la branche surveillance (25,28 %) (cf. chapitre 1 graphique 5). Or, les personnels de la branche de la surveillance partent plus tôt à la

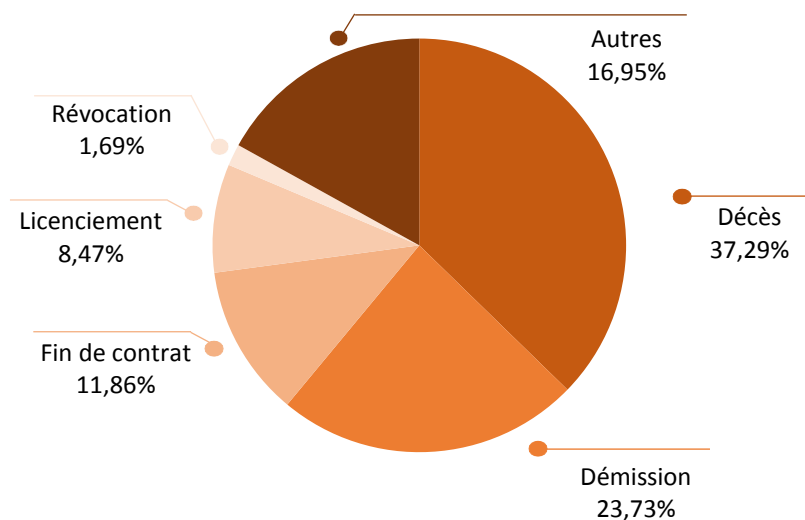
retraite que les agents de la branche administration générale - opérations commerciales (cf. graphique 2). Ils relèvent, en effet, de la catégorie active et peuvent bénéficier à ce titre d'une retraite anticipée.



Graphique 2 : âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires

2.2.1.2. Les autres motifs de départ définitif

S'agissant des motifs de départ définitif autres que la retraite d'agents titulaires ou non titulaires (cas de décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation ou licenciement, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive et fin de contrat), **59 agents, dont 56 titulaires, ont définitivement quitté l'administration des douanes au cours de l'année 2017** (cf. détail graphique 3). La catégorie « Autres » regroupe principalement des départs qui ont rejoint d'autres administrations (intégration dans d'autres corps, fin de mobilité).



Graphique 3 : nombre de départs définitifs par motif de départ.

2.2.2. Les départs temporaires

Par ailleurs, **65 cas de départs temporaires d'agents titulaires** - détachement, mobilité en position normale d'activité (PNA*) ou mise à disposition (MAD*) - ont également été recensés.

La mobilité temporaire reste très limitée, représentant à peine 0,38 % de l'effectif total concerné, hors cas de disponibilité* et de congés parentaux. Elle concerne majoritairement des hommes, qui représentent 66,15 % des cas recensés et 0,40% de la population douanière masculine.

Départs temporaires	A+* et A			B			C			Total		Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
Détachement	6	12	18	3	6	9	1	2	3	10	20	30
PNA*	5	9	14	1	3	4	-	-	-	6	12	18
dont PNA sortants internes	5	8	13	1	2	3	-	-	-	6	10	16
dont PNA sortants externes	-	1	1	-	1	1	-	-	-	0	2	2
MAD*	5	9	14	1	1	2	-	1	1	6	11	17
dont MAD sortants internes	1	1	2	1	1	2	-	-	0	2	2	4
dont MAD sortants externes	4	8	12	-	-	-	-	1	1	4	9	13
TOTAL	16	30	46	5	10	15	1	3	4	22	43	65
Part de l'effectif total										0,34 %	0,40 %	0,38 %

Le détachement constitue le principal motif de départ temporaire (46,15 % 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 du ministère.

30 agents en détachement

Principalement issus de la branche administration générale – opérations commerciales (63,33 %), ils sont détachés dans des structures très variées (ministère de l'intérieur, ministère des affaires étrangères et européennes, ministère de l'éducation nationale, ministère des affaires étrangères et du développement international, services du premier ministre, Agence française d'expertise technique internationale, Instituts régionaux d'administration, etc.).

18 agents en PNA*

TRACFIN* reste la première destination des effectifs affectés en PNA (38,89 %). Parmi les autres affectations figurent notamment l'Agence française anti-corruption, la direction du budget, le secrétariat général des MEF*, la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne ou encore la direction nationale de lutte contre la fraude.

17 agents en MAD*

Placés sous l'autorité directe des MEF (secrétariat général principalement), ou hors des MEF, près les ambassades (attachés douaniers), à Europol, au secrétariat général de la mer, à la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) entre autres.

2.3. La mobilité

2.3.1. La mobilité intradirectionnelle

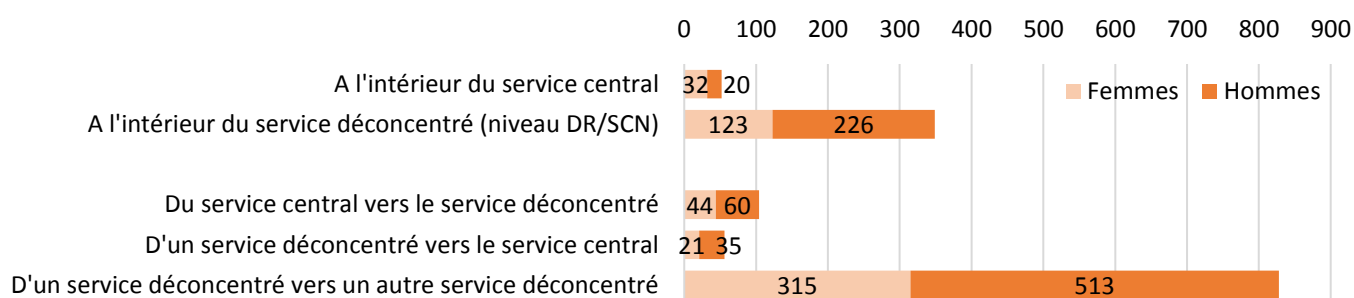
Qu'elle soit **fonctionnelle** (changement de poste caractérisé par de nouvelles fonctions) **ou géographique**⁷ (changement de poste impliquant un nouveau lieu d'exercice des fonctions), la mobilité interne en 2017 **concerne 8,17 % des effectifs totaux de la douane**, avec 1 389 cas recensés (au sein des MEF, la mobilité interne concerne 10,62 % des effectifs). Les hommes sont majoritairement concernés (61,48 % des cas), toutefois, rapportés aux effectifs totaux de chaque sexe, les taux s'avèrent presque équivalents (8,04 % des effectifs pour les hommes et 8,39 % pour les femmes).

Mobilité
intradirectionnelle :

géographique à

71,13%

Nombre d'agents ayant effectué une mobilité intradirectionnelle		A+* ⁸	A	B	C	Total		Global
						F	H	
Fonctionnelle	A l'intérieur du service central (direction générale)	6	40	5	1	32	20	52
	A l'intérieur du service déconcentré (niveau DR*/SCN*)	2	120	128	99	123	226	349
Géographique	Du service central vers un service déconcentré	11	70	18	5	44	60	104
	D'un service déconcentré vers le service central	8	26	22	-	21	35	56
	D'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	21	257	377	173	315	513	828
TOTAL		48	513	550	278	535	854	1 389



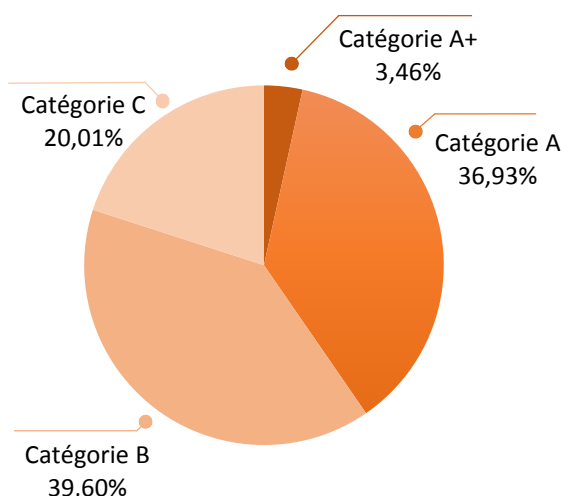
Graphique 4 : répartition des agents ayant effectué une mobilité au cours de l'année par type de mobilité

La mobilité géographique correspond à 71,13 % des cas de mobilité interne (contre 55,82 % au niveau ministériel). Au sein de cette catégorie, 83,81 % des mouvements se font d'un service déconcentré vers un autre. La mobilité fonctionnelle est également plus fréquente au sein des services déconcentrés

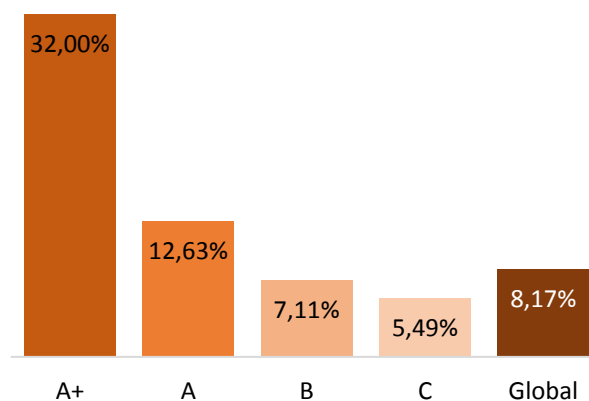
⁷ Lorsqu'une mobilité est à la fois géographique et fonctionnelle, elle est comptabilisée comme géographique (consigne du secrétariat général)

⁸ La catégorie A+ s'entend ici telle que définie par la DGAFP* et le SG*

(87,03 % des mouvements, en cohérence avec la répartition des effectifs par type de service - cf. chapitre 1).



Graphique 5 : répartition catégorielle des agents ayant effectué une mobilité en 2017



Graphique 6 : part des agents de la catégorie ayant effectué une mobilité

Les personnels de catégorie A et B recouvrent plus de 75 % des cas de mobilité intradirectionnelle (76,53 %, hors catégorie A+*). **La catégorie A+**, davantage soumise à des obligations de mobilité en lien avec une évolution de carrière, **présente logiquement le taux de mobilité le plus élevé** (32,00 % d'agents de la catégorie concernés).

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. Il 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.

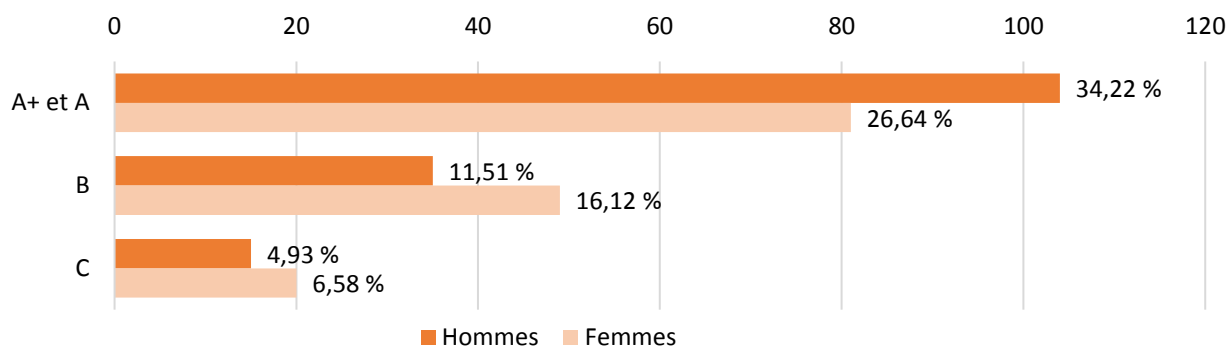
L'entretien professionnel annuel est, par exemple, l'occasion pour lui de revenir avec son supérieur hiérarchique sur l'année écoulée et d'évoquer les objectifs et perspectives pour l'année à venir. Il doit permettre à l'agent d'exprimer ses souhaits et projets d'évolution de carrière ou de fonctions.

L'entretien de carrière constitue un autre temps de dialogue entre un cadre supérieur et un agent construisant son parcours professionnel. Il 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 2017, 304 agents (1,79 % 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 4,39 % des effectifs sont concernés.

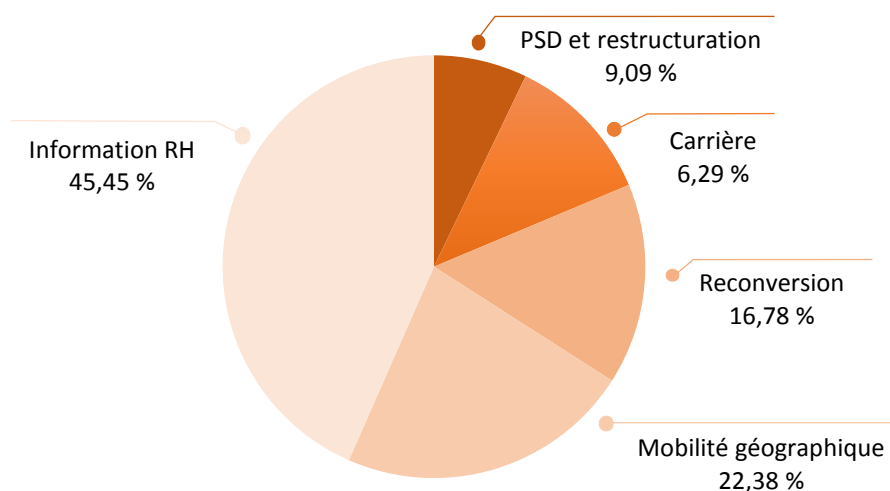
Toutes catégories confondues, la répartition par sexe des bénéficiaires d'un entretien de carrière est plus équilibrée que l'année passée (49,34 % de femmes, contre 40,32 % en 2016). Néanmoins, rapportées aux effectifs totaux de chaque sexe, la part de femmes bénéficiaires d'un entretien de carrière est supérieure (2,35 % contre 1,45 % pour les hommes).



Graphique 7 : répartition des bénéficiaires d'un entretien de carrière par catégorie et par sexe

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

En 2017, **143 agents exerçant en service central ou 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* (70,63 %) et les femmes représentent 47,55 % des bénéficiaires.



Graphique 8 : répartition des entretiens par motif de consultation

L'information RH se classe en tête des motifs de consultation et des thématiques d'échange avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels, suivie des questions relatives à la mobilité géographique, puis à la reconversion et à la carrière. Les entretiens sont régulièrement l'occasion d'aborder plusieurs thématiques. Les interrogations découlant du PSD* et des restructurations, moins prégnantes les années passées (3,98 % en 2016), représentent 9,09 % des consultations en 2017.

2.3.3. L'accompagnement financier des mobilités liées aux restructurations

Dans le cadre des restructurations, plusieurs dispositifs financiers d'accompagnement à la mobilité (sous conditions d'attribution) sont prévus, tels que le dispositif ministériel de **garantie de rémunération**, le versement d'une **prime de restructuration de service** (PRS*) et l'**allocation d'une aide à la mobilité**.

du conjoint (AAMC*), ou encore le versement d'un **complément spécifique de restructuration** (CSR*).

Le montant total des versements (PRS, AAMC et CSR) effectifs en 2017, faisant suite à des restructurations intervenues entre 2014 et 2017⁹, **s'élève à 1 569 575 euros**. Il se décompose comme suit :

- 1 173 625 € de primes de restructuration de services (PRS) au titre des restructurations intervenues en 2016 et 2017 (111 bénéficiaires) ;
- 389 850 € de complément spécifique de restructuration (CSR), au titre des restructurations intervenues entre 2014 et 2017 (38 bénéficiaires) ;
- 6 100 € d'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) au titre d'une restructuration intervenue en 2017 (1 bénéficiaire).

Un même agent peut bénéficier d'une prime de restructuration des services et d'un complément spécifique de restructuration ou d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, voire des deux. **Les agents concernés par une restructuration peuvent également solliciter un secours exceptionnel** dans des conditions particulières de souplesse, afin de faire face aux premières dépenses liées à une mobilité (cf. chapitre 7 point 7.2.1.2).



⁹ Compte tenu des délais entre la date de restructuration et le dépôt de dossier de demande par l'agent, de la date du 2^e tour des mutations au 31 décembre et des versements au titre de la 2^e fraction du complément spécifique de restructuration.



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

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

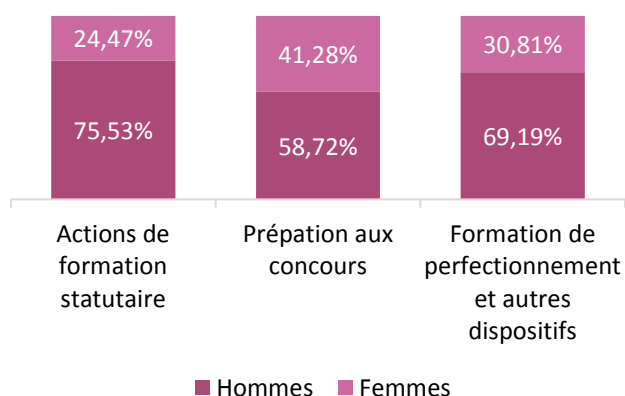
3.8. Les dépenses de formation

3.1. Les données générales

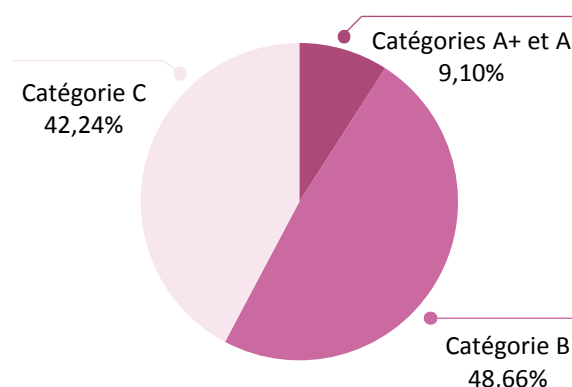
La formation professionnelle recouvre :

- **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).

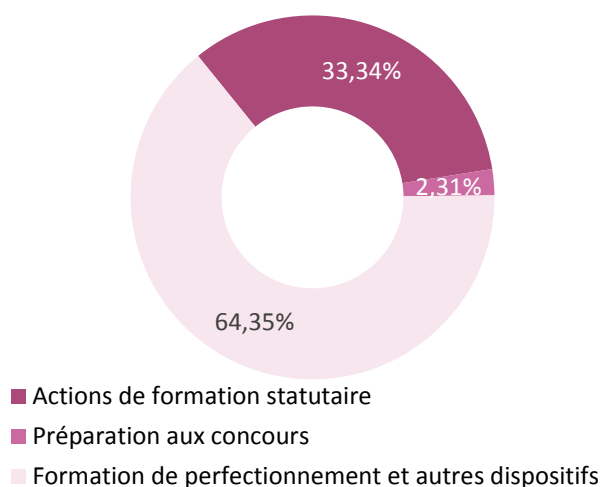
Il convient de noter la distinction entre « **bénéficiaire** » de formation (l'agent n'est comptabilisé qu'une fois, quel que soit le nombre de formations suivies) et « **stagiaire** » ou « **inscrit** » (l'agent formé est comptabilisé autant de fois que le nombre de formations suivies).



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 (Formation professionnelle)	
Catégorie A+	149
Catégorie A	49 010
Catégorie B	105 397
Catégorie C	76 578

TOTAL 231 134

En 2017, **231 134 journées de formation professionnelle** ont été dispensées (cf. périmètre détaillé ci-dessus). La répartition catégorielle des stagiaires varie peu par rapport à 2016 : les personnels de catégorie B représentent toujours près de la moitié des stagiaires (48,66 %). Globalement, le nombre de jours de formation dédié à chaque catégorie est en cohérence avec la part des effectifs par catégorie (ex : les agents de catégorie B, qui représentent 43,61 % des effectifs, ont bénéficié de 105 397 jours de formation, soit 45,60 % du nombre total de jours de formation recensés).

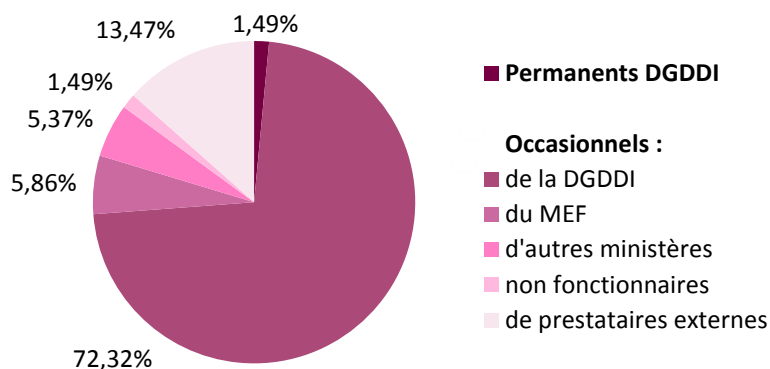
Nombre moyen de jours de formation <u>par agent</u>	2016		2017	
	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/agent	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/agent
Actions de formation statutaire	102 423	6,09	116 876	6,87
Préparation aux concours	1 618	0,10	1 548	0,09
Formation de perfectionnement	104 366	6,20	105 605	6,21
Autres dispositifs (congs de formation, bilan de compétences, VAE*)	2 484	0,15	7 105	0,42
TOTAL	201 891	12,54	231 134	13,59

Le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent s'établit à 13,59 (contre 12,54 en 2016 et 10,10 en 2015), traduisant l'élargissement de l'offre et la poursuite de l'effort de formation.

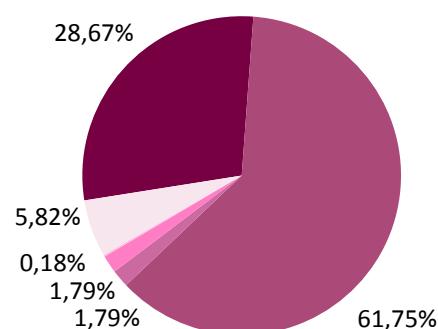
Pour assurer la formation de ses personnels, la douane s'appuie sur une équipe de formateurs permanents et sur un vivier de formateurs occasionnels, en écoles ou au sein des services déconcentrés. Certaines formations spécifiques et/ou techniques nécessitent le recours à des formateurs extérieurs à la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

En 2017, **2 421 formateurs, permanents** (1,49 %) **ou occasionnels** (98,51 %) ont été recensés, pour une durée globale de formation dispensée (statutaire ou continue) équivalant à 26 506 jours (dont plus des 2/3 sont assurés par des formateurs occasionnels) (cf. graphiques 4 et 5).

2 421
formateurs
permanents et
occasionnels



Graphique 4 : répartition des 2 421 formateurs selon leur origine



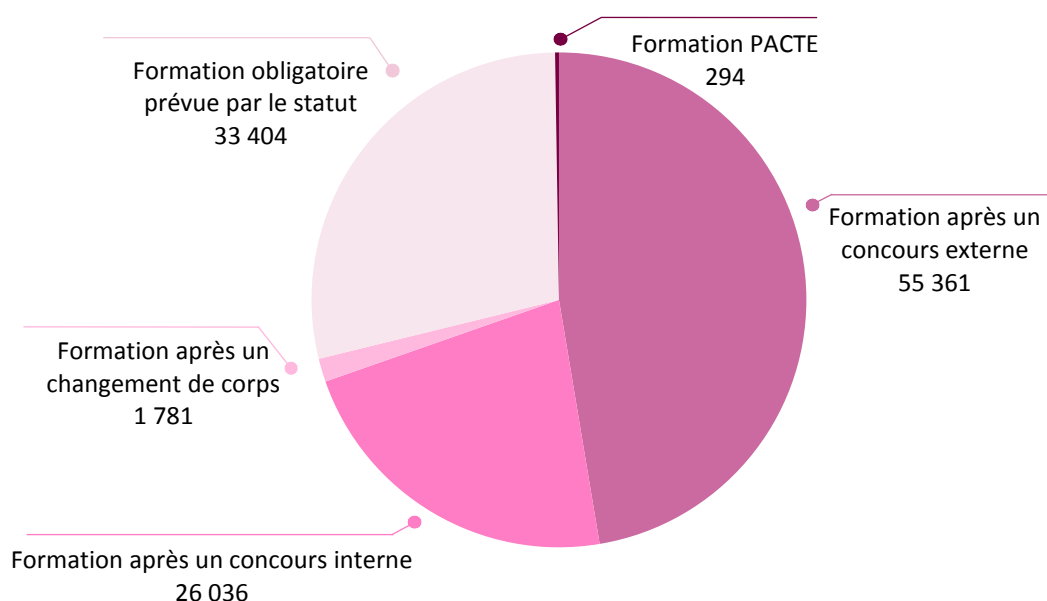
Graphique 5 : répartition des 26 506 jours de formation, selon l'origine des formateurs

3.2. La formation statutaire

Au sein de la formation statutaire, les formations obligatoires (tir et sécurité pour les agents de la branche surveillance) concernent 96,99 % des stagiaires recensés en 2017. La formation des agents porteurs d'une arme longue prévue au PNF* (cf. point 3.3) a fait l'objet d'une mesure de priorisation inscrite aux plans interrégionaux de formation (PIF). **Les formations post concours (formations initiales) sont les plus longues et représentent 69,64 % de la durée totale de formation statutaire.** Le nombre de stagiaires PACTE* a presque triplé par rapport à 2016, en lien avec les places offertes au recrutement sans concours dans l'année.

3.2.1. La répartition des stagiaires par type de formation

Répartition des stagiaires	A	B	C	Total stagiaires			Total Jours
				F	H	Global	
Après un concours externe	165	419	426	312	698	1 010	55 361
Après un concours interne	91	374	52	168	349	517	26 036
Après un changement de corps	46	120	-	62	104	166	1 781
Formation obligatoire prévue par le statut	2 199	26 235	26 486	13 310	41 610	54 920	33 404
Formation PACTE	-	-	14	6	8	14	294
TOTAL	2 501	27 148	26 978	13 858	42 769	56 627	116 876
Moyenne jours/agent							6,87



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

3.2.2. La répartition par école des stagiaires en formation initiale

Écoles	Stage	Sessions	Stagiaires	Jours de formation
Tourcoing	Inspecteur principal	1	37	518
	Inspecteur	2	238	26 236
La Rochelle	Contrôleur mixte (AG/OP-CO et SU)	2	796	31 755
	Agent de constatation SU*	2	477	21 346
	PACTE* + AC2 ¹	1	40	740
TOTAL		8	1 588	80 595

En raison de la poursuite des recrutements dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*), le nombre de stagiaires accueillis en formation initiale dans les écoles de la douane dépasse celui de 2016 (1 588 contre 1 336 stagiaires) et le nombre de jours de formation augmente également (+ 12,41 %).

3.3. La formation continue (formation de perfectionnement)

La sous-direction A s'appuie sur le recueil et l'analyse des besoins de formation stratégiques, collectifs et individuels des bureaux métier de la direction générale, des directions interrégionales et des services à compétence nationale pour élaborer le **Plan National de Formation (PNF*)**, en lien avec les orientations stratégiques définies pour la DGDDI.

En 2017, 162 stages, intégrant plus d'une trentaine de nouveautés, ont été réalisés et dispensés en école (232 sessions).

La note d'orientation stratégique répertoriant les priorités de formation pour l'année identifie cinq axes majeurs de développement des connaissances et compétences en matière de :

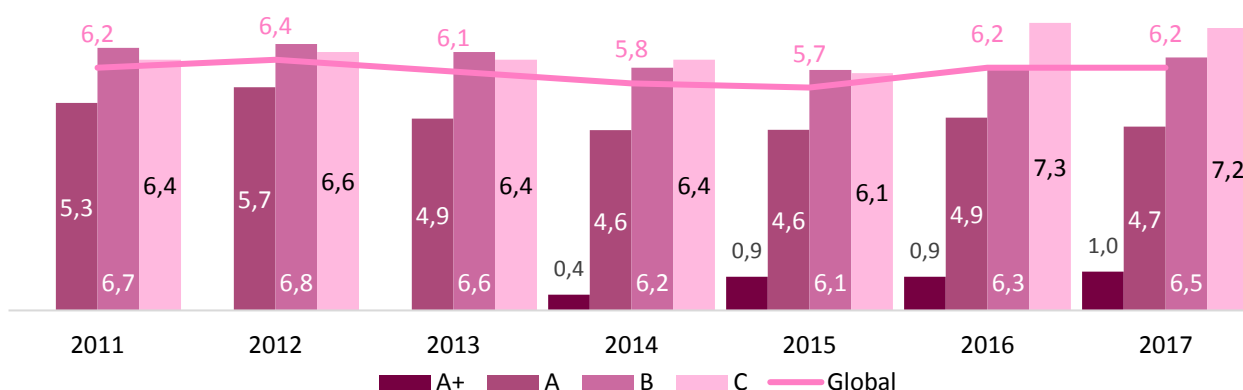
- **sécurité des contrôles** : formation de formateurs gardes-frontières, formation des agents dans le cadre du déploiement de l'arme longue UMP HK ;
- **fondamentaux douaniers** (dédouanement, lutte contre la fraude, etc.) : formation sur le code des douanes de l'Union, formation en matière de fiscalité indirecte, formation de formateurs sur les contrefaçons, etc. ;
- **comptabilité et recouvrement**, dans le cadre de la centralisation comptable ;
- **ressources humaines**, avec des formations « métier » et « outil » RH dans le cadre d'une redistribution des fonctions et des missions entre les acteurs de la sphère RH suite à la création du CSRH, des formations à la déontologie (formation de formateurs, formation des chefs de services) ;
- **management**, avec des formations à destination de public ciblés (stages chef d'équipe, retour d'expérience CSDS* et CSDSA, déclinaison directionnelle du plan managérial ministériel) ;



¹ Agent de constatation des douanes de 2^{ème} classe

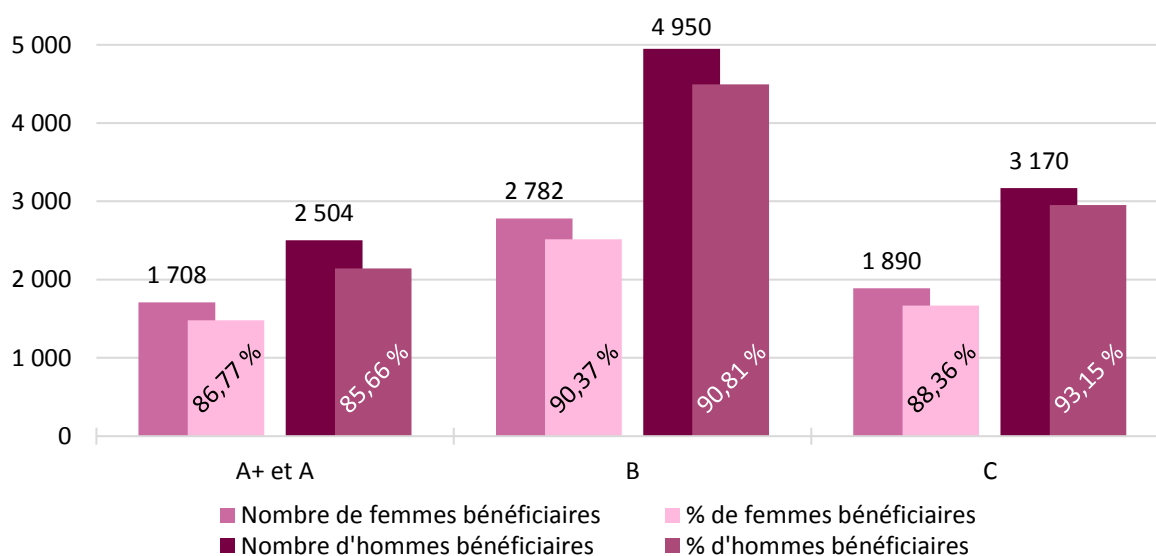
Formation continue	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Stagiaires	69	55	124	5 044	7 473	12 517	15 644	36 970	52 614	12 887	31 073	43 960	109 215
Jours	85	64	149	7 723	11 313	19 036	15 325	34 611	49 936	10 879	25 605	36 484	105 605

Le nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent, toutes catégories confondues, s'établit à 6,21 (cf. tableau p.38). Le détail catégoriel ne fait pas apparaître d'évolution significative, expliquant le taux global sensiblement identique à celui de 2016 (cf. graphique 7).



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

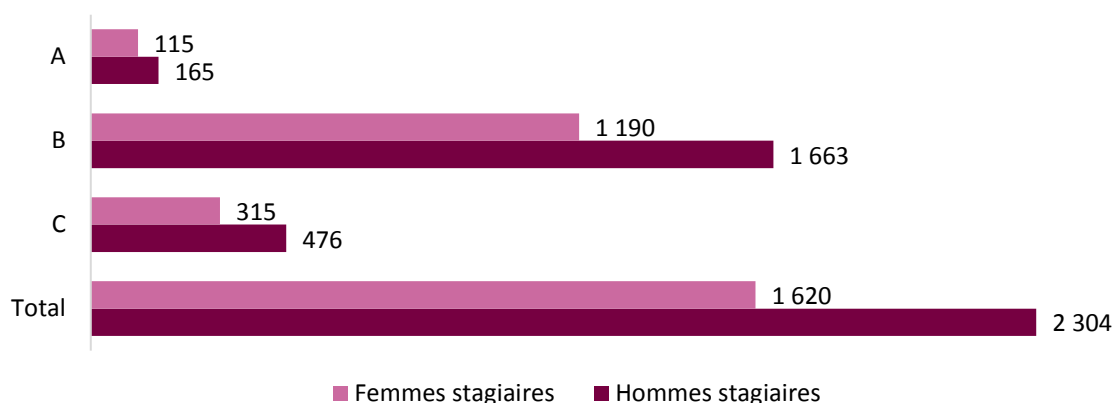
89,74 % des agents (sans distinction de sexe, ni de catégorie) ont bénéficié d'une formation de perfectionnement au cours de l'année 2017 (- 6,60 % par rapport à 2016). On ne constate pas de distorsion majeure entre les bénéficiaires selon leur catégorie ou leur sexe. Seule la catégorie C présente un léger différentiel s'agissant des bénéficiaires en faveur des hommes (cf. graphique 8).



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

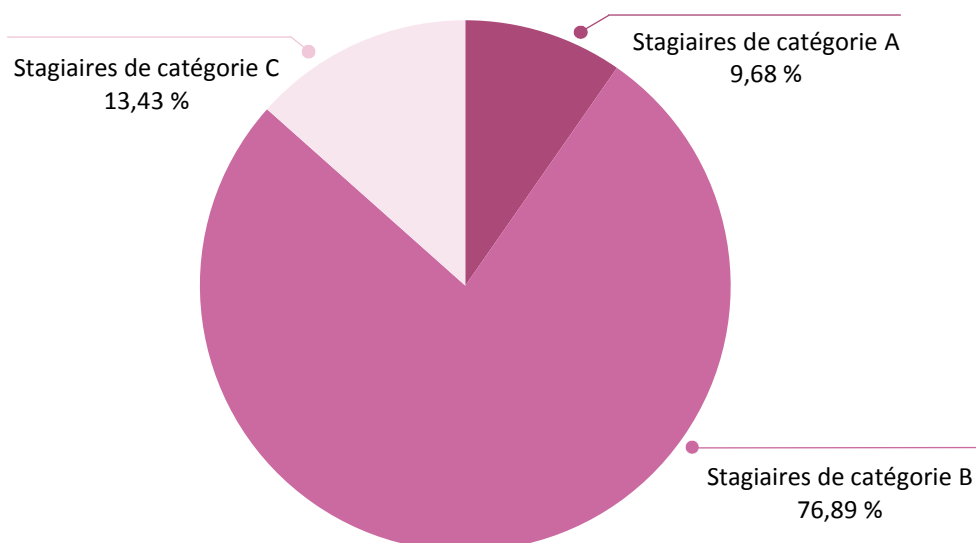
3.4. Les préparations aux concours et examens professionnels

On constate en 2017 une nouvelle **baisse du nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels** (3 924 contre 4 334 en 2016 et 5 205 en 2015). Aux motifs déjà évoqués l'année passée s'ajoutent la déprogrammation des examens professionnels de C en B et de B en A. En cohérence avec les effectifs, les stagiaires de la catégorie B (qui concentre, pour mémoire, 45,47 % des effectifs) sont les plus nombreux et représentent 72,71 % de l'ensemble des bénéficiaires de préparation aux concours et examens professionnels (cf. graphique 9). Si 58,71 % des stagiaires sont des hommes, rapportée à l'effectif douanier de chaque sexe, la part des femmes stagiaires est supérieure à celle des hommes (25,39 % contre 21,69 %)



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

La majorité des stagiaires (70,34 %) suit des actions de préparation aux concours et examens professionnels par correspondance. Pour cette population, il n'est pas possible d'évaluer la durée des formations préparatoires. Parmi les stagiaires ayant suivi des actions de formation en présentiel, les stagiaires de catégorie B cumulent la durée de formation la plus importante (supérieure à celle évaluée en 2016).



Graphique 10 : répartition des 1 548 jours de préparation aux concours et examens professionnels par catégorie de bénéficiaire

3.5. Les autres dispositifs

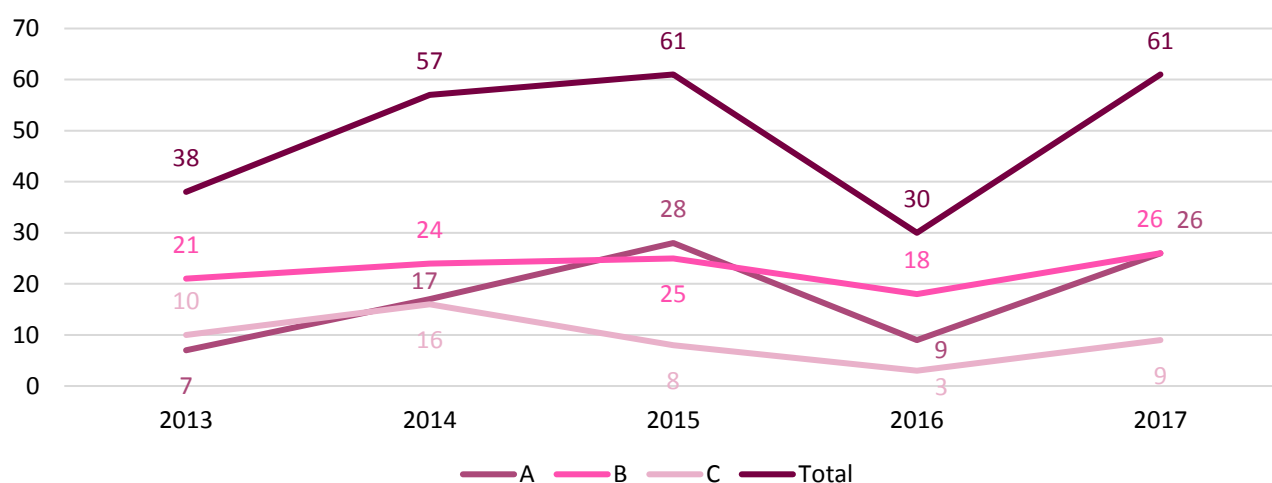
3.5.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

Aucun agent ne s'est engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en 2017.

3.5.2. Le bilan de compétences

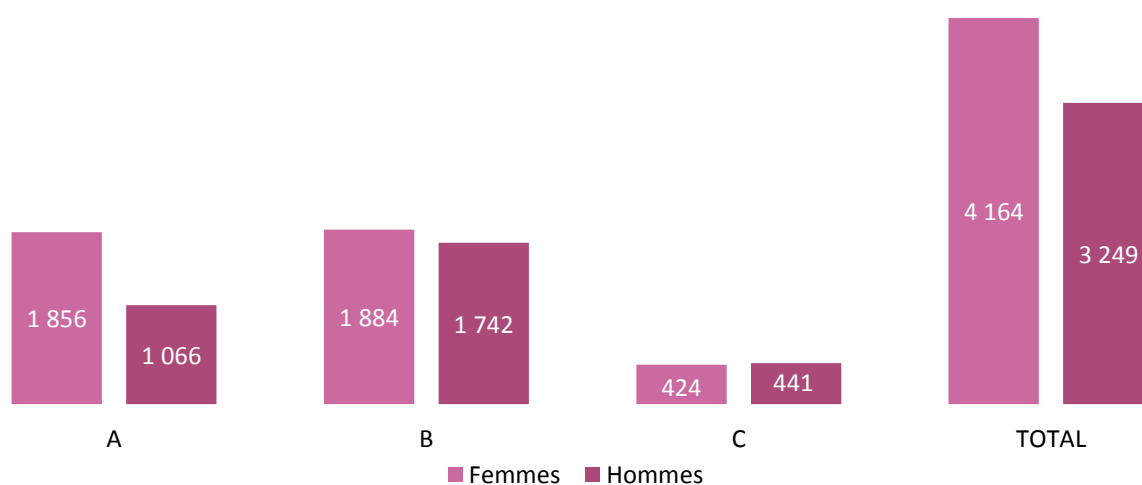
Deux agents ont effectué un bilan de compétences, pour un volume global de huit jours.

3.5.3. Les congés de formation



Graphique 11 : nombre de bénéficiaires de congés de formation selon leur catégorie

Le nombre de bénéficiaires de congés de formation est revenu à celui établi en 2015 et la ventilation des bénéficiaires par catégorie s'avère relativement similaire à celle constatée la même année. Les bénéficiaires de congés de formation représentent 0,36 % de l'effectif global. Les femmes, majoritairement bénéficiaires (60,66 %), totalisent un nombre moyen de jours de congés de formation inférieur à celui pris par les hommes (112,54 jours contre 135,38 jours).



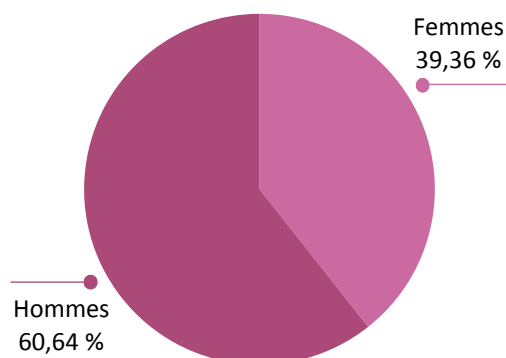
Graphique 12 : nombre de jours de congés de formation, par catégorie et sexe de bénéficiaires

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

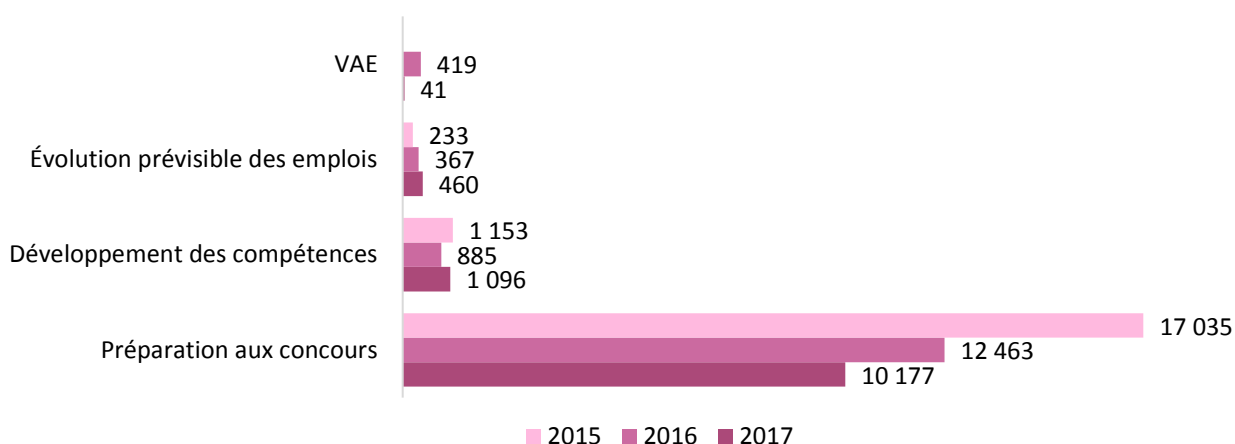
282 agents (1,66 % des effectifs globaux) **ont utilisé leur DIF en 2017, pour un total de 11 774 heures sur temps de travail.**

En dépit de la baisse du volume horaire qui lui est dédié, **la préparation aux concours représente toujours l'essentiel des heures consommées au titre du DIF (86,44%).** Le temps de formation consacré à l'évolution prévisible des emplois et au développement des compétences augmente légèrement, mais ces deux secteurs ne représentent que 13,22 % des heures consommées dans le cadre du DIF.

Dans l'attente d'instructions de la DGAFP sur la mise en œuvre du compte personnel formation (CPF*), seul le DIF a été mobilisé en 2017.



Graphique 13 : répartition des bénéficiaires du DIF par sexe



Graphique 14 : répartition des heures de DIF consommées par objectif de formation



Développer la mixité sociale avec la CPI*

Depuis 2009, la direction générale des douanes et droits indirects propose une **classe préparatoire intégrée (CPI)** accueillant à l'école nationale des douanes de Tourcoing de jeunes diplômés ou demandeurs d'emploi titulaires d'un baccalauréat +3, en vue de les préparer aux différents concours administratifs de catégories A et B des administrations financières.

Les stagiaires, **admis sur critères sociaux**, suivent une formation intensive de trois mois consécutifs dans le cadre de laquelle ils bénéficient d'un soutien pédagogique renforcé et d'un accompagnement personnalisé dans leur préparation aux concours, sous forme notamment de tutorat assuré par les inspecteurs-élèves volontaires de la session en cours.

En 2017, 18 stagiaires (14 femmes et 4 hommes) ont bénéficié de ce dispositif qui s'inscrit dans la politique générale menée par les ministères économique et financier en faveur de la diversité.

La douane s'attache également à renforcer la diversité des profils la composant à travers, par exemple, des recrutements d'agents par voie de PACTE (cf. chapitre 2) mais aussi à l'occasion de contrats saisonniers proposés à des étudiants sans lien parental avec la DGDDI (cf. chapitre 1).

3.6. La formation à distance ou e-formation

La DNRFP* met à la disposition des personnels des modules de formation à distance accessibles via la plateforme dédiée Mélusine 2. Les apprenants ont ainsi la possibilité de se former en ligne dans le cadre d'un parcours individualisé, tout en bénéficiant d'un accompagnement (tutorat).

En 2017, **110 thématiques** ont été offertes au catalogue de e-formation, proposées sous divers formats tels que modules de formation (20), kits* ou malettes pédagogiques (48), auto-formations (6), ressources libres (10), tutoriels* (8), vidéo (1), cours en ligne ouvert à tous (1).

Parmi les nouveaux supports en développement ou proposés en 2017 figurent notamment des vidéos sur les techniques de prélèvement d'échantillons, un module de présentation générale sur le code des douanes de l'Union développé par la DG Taxud*, traduit en français et accessible en ressource libre, un tutoriel sur l'utilisation collaborative de la messagerie Mercure et un tutoriel sur le guichet unique national (GUN).

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

1 745 agents, soit **10,26 % des effectifs totaux**, dont 59,08 % d'hommes, n'ont suivi aucune formation, ni préparation aux concours ou examens professionnels en 2017. Néanmoins, rapporté à la population douanière de chaque sexe, les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes à n'avoir bénéficié d'aucune formation (9,70 % contre 11,19 %). Les agents n'ayant suivi aucune formation ont majoritairement (63,72 %) plus de 50 ans. Ils ne représentent toutefois que 17,91 % des personnels de cette tranche d'âge.

89,74 %
des agents ont
bénéficié d'une
formation de
perfectionnement
en 2017

Agents concernés	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< ou = 30 ans	-	-	-	17	10	27	1	3	4	6	9	15	46
31 - 35 ans	-	-	-	24	20	44	5	6	11	3	6	9	64
36 - 40 ans	-	-	-	28	19	47	15	39	54	15	8	23	124
41 - 45 ans	-	-	-	33	57	90	18	48	66	21	12	33	189
46 - 50 ans	-	3	3	22	40	62	38	63	101	11	33	44	210
51 - 55 ans	2	8	10	40	54	94	77	84	161	55	48	103	368
56 - 60 ans	2	15	17	39	85	124	63	125	188	63	64	127	456
> 60 ans	-	6	6	19	42	61	51	87	138	46	37	83	288
TOTAL	4	32	36	222	327	549	268	455	723	220	217	437	1 745

Malgré une légère augmentation, par rapport à 2016, du nombre d'agents n'ayant bénéficié d'aucune formation, le nombre de bénéficiaires d'une action de formation continue reste élevé.

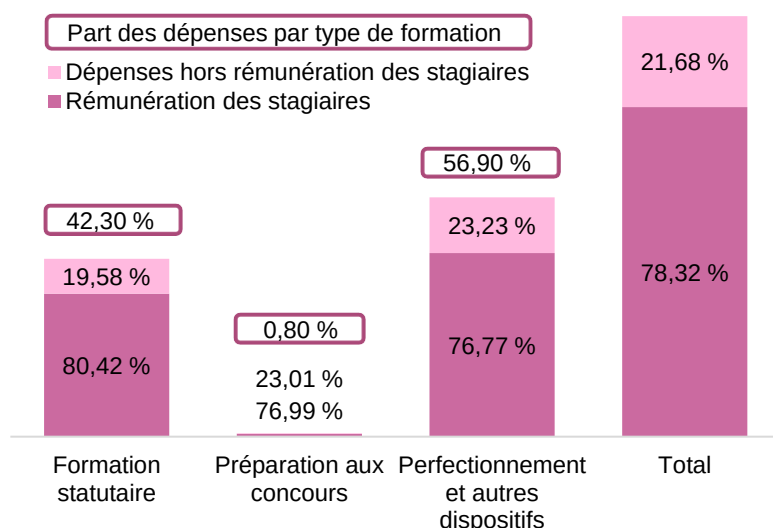
La diversité de l'offre de formation de perfectionnement, tant sur le fond que dans la forme (stages en école, formations régionales ou locales ou e-formations), permet de répondre à la majeure partie des besoins des personnels, tout en tenant compte des contraintes éventuelles, individuelles ou collectives,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

Ainsi, l'organisation de formations en cascade (SIRHIUS*, contrefaçons, formations gardes-frontières, spectromètre RAMAN, etc.), qui ont permis de former des agents référents en charge de répercuter les formations au niveau local, et la mise en place de stages ambulatoires sur les fondamentaux douaniers (origine, valeur, remboursement) ont contribué à **faciliter l'accès à la formation du plus grand nombre**.

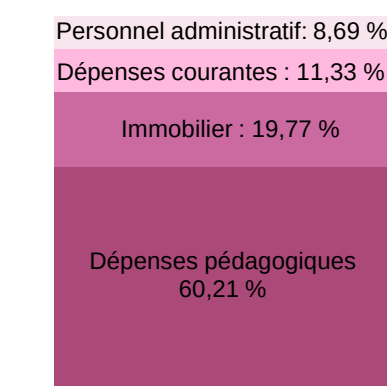
3.8. Les dépenses de formation

Les dépenses liées à la formation s'élèvent à **63,79 millions d'euros** en 2017. Elles regroupent les **dépenses** :

- **de rémunération des stagiaires** : traitement et indemnités liées à la formation perçus par les stagiaires. Le traitement des stagiaires est calculé sur la base du coût de rémunération journalier établi par la DGAFP par catégorie statutaire et par type de formation ;
- **de rémunération du personnel administratif**, au sein des opérateurs de formation ou des autres structures en charge de la conception et de l'organisation des formations ;
- **pédagogiques**, incluant la rémunération des formateurs occasionnels au prorata des formations données, la rémunération des enseignants permanents, les frais de mission des intervenants et les dépenses pour les prestations de formation externes ;
- **courantes**, intégrant les frais de fonctionnement des structures de formation (acquisition de matériels, entretien, etc.) ;
- **relatives à l'immobilier**, dont les loyers des immeubles.



Graphique 15 : répartition des dépenses par type de formation



Graphique 16 : répartition des dépenses par type, hors rémunération des stagiaires





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 liés à la santé

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 Le congé paternité et d'accueil du jeune enfant

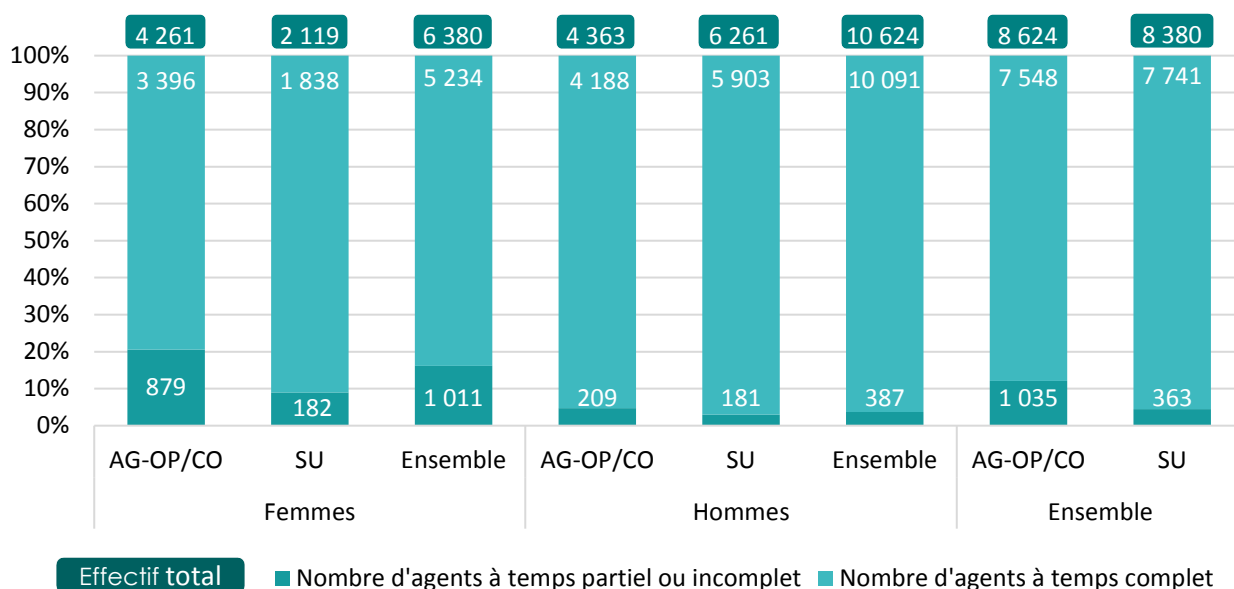
4.6. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

- 4.6.1 La médecine de prévention
- 4.6.2 Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)
- 4.6.3 Les acteurs de prévention
- 4.6.4 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- 4.6.5 Actions menées en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail

4.1. La durée et l'organisation du travail

7,90 %
des agents
travaillent à
temps partiel¹

4.1.1. La répartition des effectifs selon la durée de travail

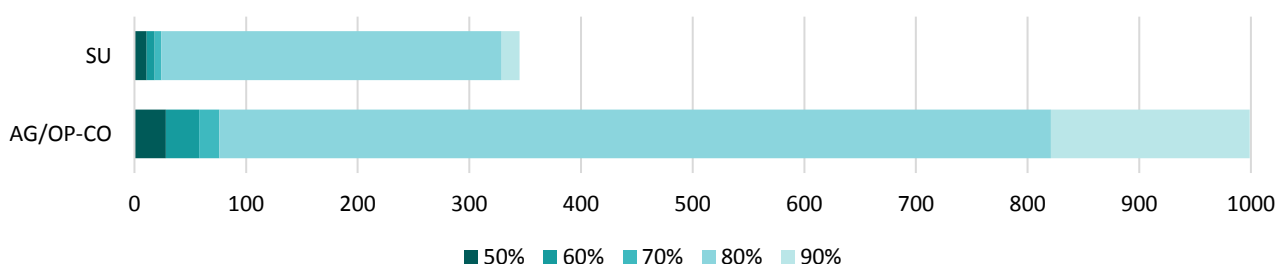


Graphique 1 : répartition des effectifs par branche d'activité et par sexe selon la durée de travail.
NB : dans ce graphique, le temps partiel inclut le temps partiel thérapeutique.

Au 31 décembre 2017, 15 553 agents (soit 91,47 % des effectifs totaux) travaillaient à temps plein. Les 1 451 agents qui n'exerçaient pas à temps plein occupaient leurs fonctions soit à temps partiel* (92,63 %), soit à temps incomplet* (3,65 %), soit bénéficiaient d'un temps partiel thérapeutique (3,72 %).

L'adoption du régime horaire à temps partiel n'est pas homogène selon le sexe (15,34 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 3,44 % des hommes) et la branche d'activité (la branche AG/OP-CO* compte 11,58 % de travailleurs à temps partiel contre seulement 4,12 % dans la branche SU*).

La quotité de 80 % d'un temps plein de travail est la plus souvent adoptée, tant par les hommes que par les femmes, quelle que soit leur branche d'activité.



Graphique 2 : répartition des agents à temps partiel¹ selon la quotité de temps de travail adoptée

¹ Hors temps partiel thérapeutique

4.1.2. Le temps partiel : flux des demandes

Flux des temps partiels en 2017	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	
Passage à temps partiel sur demande (cas 1)	16	65	81	2	2	4	35	78	113	39	18	57	8	33	41	36	24	60	356
Reprise à temps plein (cas 2)	11	86	97	1	2	3	27	102	129	44	38	82	7	46	53	34	25	59	423

Au cours de l'année 2017, **356 agents** (dont 61,80 % de femmes, toutes branches confondues) **sont passés, à leur demande, d'un régime horaire de plein temps à un régime à temps partiel***, dont 73,03 % sur une quotité de 80 % d'un temps plein. 49,44 % des demandes sont motivées par des raisons personnelles (temps partiel sur autorisation), 34,27 % sont formulées à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption et 12,92 % relèvent de motifs thérapeutiques. Les autres situations ayant donné lieu à une demande de passage à temps partiel (soins donnés à un membre de la famille, handicap de l'agent) représentent 3,37 % des demandes de passage à temps partiel. 33,99 % des bénéficiaires appartiennent à la branche de la surveillance, parmi lesquels 63,64 % d'hommes. Cette donnée doit toutefois être relativisée, dans la mesure où elle ne prend pas en compte l'ensemble de la population à temps partiel (cf. ci-dessus).

423 agents (dont 70,69 % de femmes) sont passés d'un temps partiel (68,32 % d'entre eux exerçaient sur une quotité de 80 % d'un temps plein) à un temps plein au cours de l'année 2017. La possibilité d'un nouveau passage d'un temps plein à un temps partiel au cours de l'année ne doit toutefois pas être exclue. Ainsi, 36 agents relèvent à la fois des cas 1 et 2 pour l'année 2017.

4.1.3. Le télétravail

Le télétravail désigne une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'administration, est effectué par un agent hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire (il ne s'agit ni d'un droit, ni d'une obligation), en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les principes généraux interministériels (loin° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret du 12 février 2016) fixent à un an maximum la durée de l'autorisation (renouvelable par décision expresse) et imposent un plafond de 3 jours de télétravail par semaine pour un agent à temps complet afin de préserver le collectif de travail et d'éviter le risque d'isolement.

Le télétravail décliné en douane se pratique au domicile de l'agent, entendu comme le lieu de sa résidence habituelle. Il est exigé en gestion, une ancienneté minimale d'un an sur le poste avant de pouvoir déposer une demande, ce qui permet au manager de disposer du recul suffisant pour apprécier l'autonomie et la maîtrise de l'agent à l'issue d'un cycle complet sur le poste. Il est également exigé que la résidence où s'exerce le télétravail permette un retour sur site rapide en cas de nécessité de service. Sauf exception, les demandes sont formulées à l'occasion de deux campagnes annuelles pour une prise d'effet le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet. Cette concentration des dossiers facilite leur gestion et permet, contrairement à une gestion au fil de l'eau, d'arbitrer entre des demandes concurrentes.

Nombre d'agents en télétravail au 31/12/2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes	1	2	2	2	3	83
Femmes	3	4	5	6	10	139
TOTAL	4	6	7	8	13	222

Le bilan statistique de la mise en place du télétravail met en évidence le succès de ce nouveau dispositif, qui a généré, dès la première campagne, près de 70 % des demandes de l'année. 71,84 % des dossiers instruits ont donné lieu à autorisation, principalement pour 1 journée (74,32 %), parfois pour 2 jours (20,27 %). Les télétravailleurs sont pour plus de la moitié des personnels de catégorie A (57,65 %), les catégories B et C étant respectivement représentées à 35,14 % et 7,21 %. Les services déconcentrés accueillent 69,82 % des agents bénéficiant d'un télétravail, les autres bénéficiaires se répartissant entre la direction générale (18,92 %) et les services à compétence nationale (11,26 %).

4.2. Les risques professionnels : les accidents de service

4.2.1. Les données globales

Depuis 2013, le nombre de dossiers d'accidents du travail traités par le CSRH* est en augmentation constante. Il s'élève à **623 pour l'année 2017** (contre 592 en 2016, soit un taux d'évolution de + 5,24%). La baisse du nombre d'accidents de mission est en effet contrebalancée par une augmentation conséquente du nombre d'accidents de service (+ 22,31 %) (cf. graphique 3). Le taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents / effectif total) est de 3,66 % (contre 3,52 % en 2016). Le nombre de jours d'arrêts² est également en forte hausse (+ 64,76 %) et les cas d'accidents ayant conduit à des périodes d'arrêts supérieures à 15 jours plus nombreux. Le nombre d'arrêts supérieurs à 90 jours a ainsi triplé entre 2016 et 2017 (18 cas contre 6 précédemment).

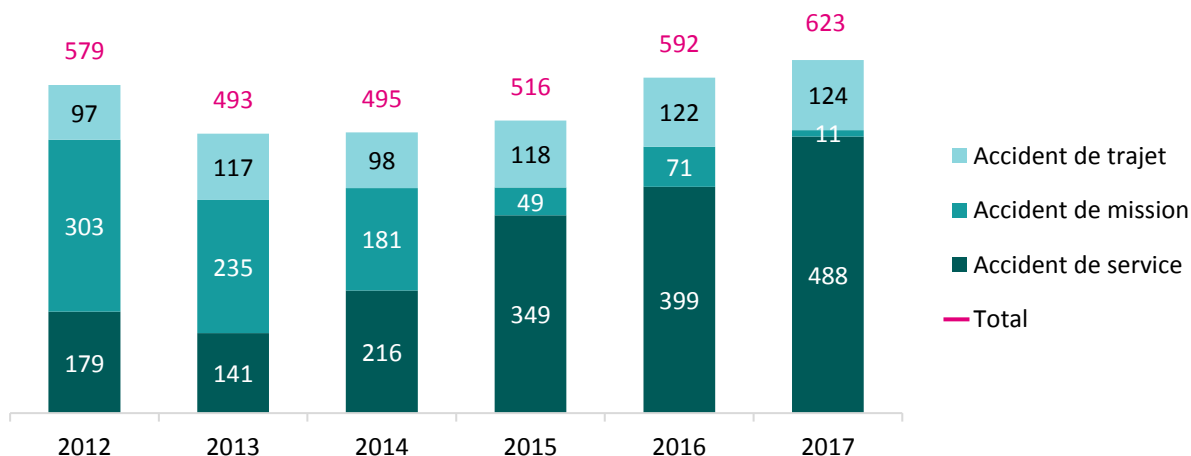
Les accidents en 2017	Nombre d'accidents de service			Nombre de jours d'arrêt ²	
	H	F	Total	Total	Moyen
Accident de service	309	179	488	6 633	13,59
Accident de mission	7	4	11	264	24,00
Accident de trajet	70	54	124	1 498	12,08
Total	386	237	623	8 393	13,47
Taux de fréquence des accidents	3,63 %	3,71 %	3,66 %	-	-

L'évolution de la part respective des accidents de service et accidents de mission dans les statistiques à compter de 2015 par rapport aux années précédentes découle en fait d'une redéfinition précise par le CSRH* des périmètres de ces deux indicateurs, qui pouvaient auparavant prêter à confusion.

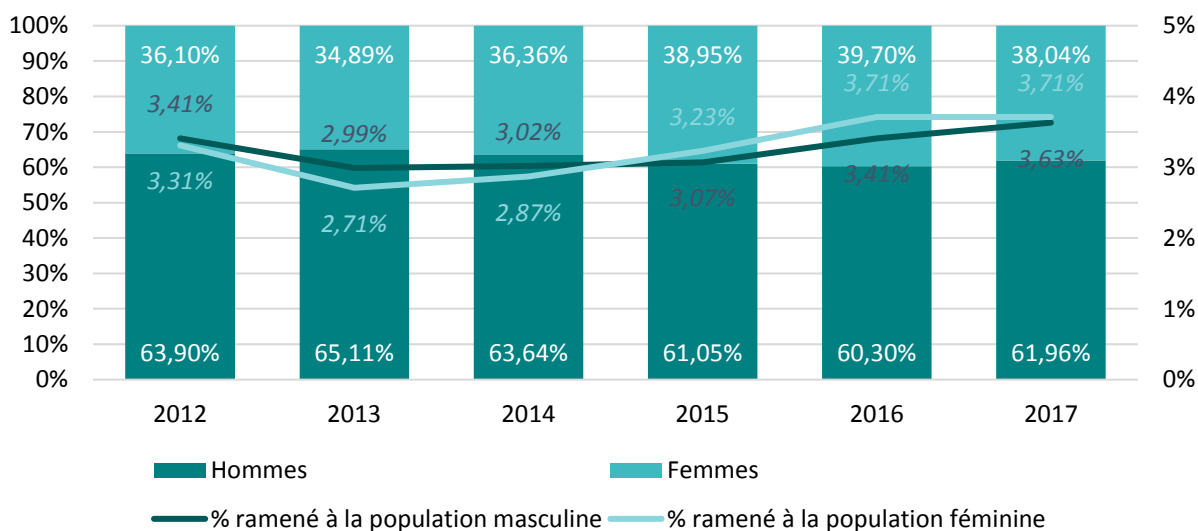
² Nombre de jours d'arrêt déclarés au moment du dépôt de la déclaration d'accident par les agents victimes d'un accident, hors éventuels arrêts de travail postérieurs au dépôt de la déclaration.

Ainsi, les définitions retenues depuis 2015 pour les différents types d'accident sont les suivantes :

- **accident de service** : accident survenant alors que l'agent est sous l'autorité de son employeur, pendant et sur le lieu de son travail (y compris lors d'actions de contrôle, séances de TPAI*/TPCI* s'agissant des agents de la surveillance, stage de formation initiale, etc.) ;
- **accident de mission** : accident qui survient lors d'un déplacement professionnel dans le cadre des obligations professionnelles (à l'occasion d'épreuves de concours, de stages de formation continue, y compris motards, marins, maîtres de chien, ou de contrôles par les agents des services régionaux d'enquêtes (SRE*), des services régionaux d'audit (SRA*) ou des bureaux, en dehors de leur lieu de travail habituel, etc.) ;
- **accidents de trajet** : accident survenant lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile.

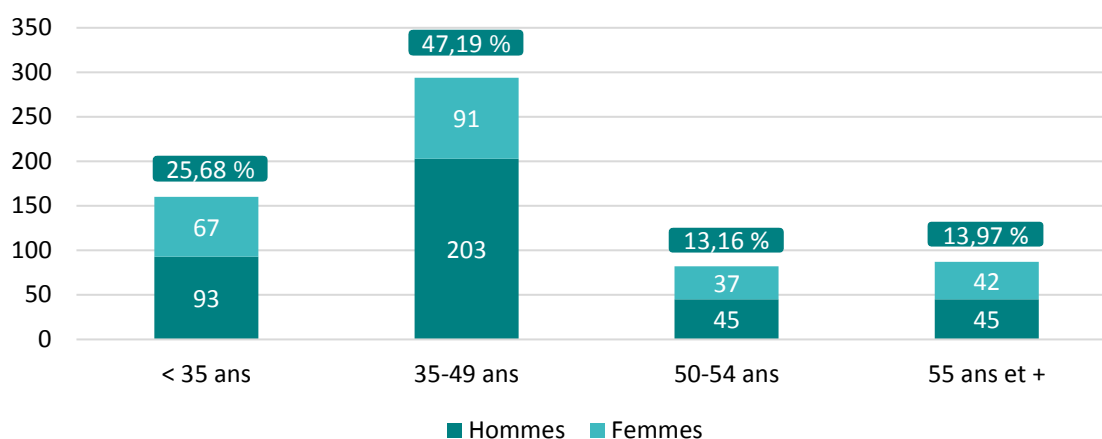


Graphique 3 : nombre d'accidents/accidentés selon le risque



Graphique 4 : répartition des accidentés par sexe et taux de fréquence

Depuis 2015, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être victimes d'un accident. Toutefois, cet écart, qui se réduit en 2017, tient uniquement à un taux de fréquence d'accidents de trajet plus important chez les femmes (0,85 % contre 0,66 % chez les hommes).

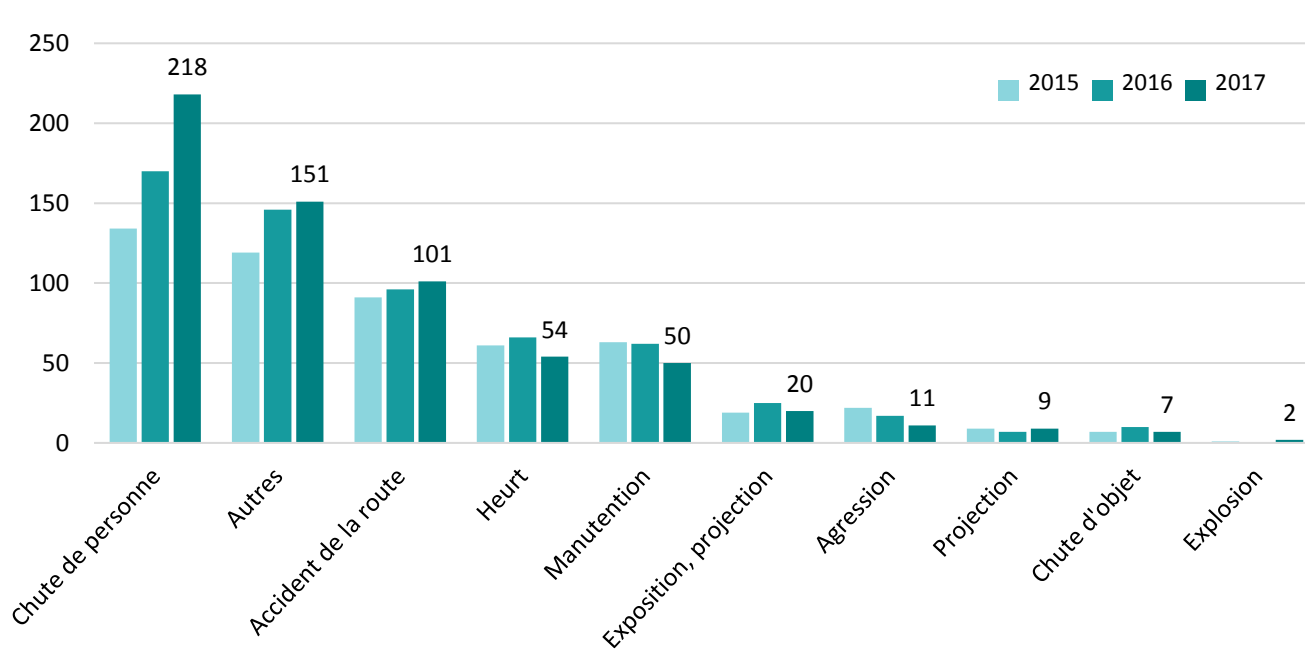


Graphique 5 : nombre d'accidentés par âge et par sexe

Les accidents concernent, pour près de moitié, des agents âgés de 35 à 49 ans. Néanmoins, rapportés aux effectifs de chaque tranche d'âge, les chiffres montrent que c'est parmi les personnels de moins de 35 ans que la proportion d'accidentés est la plus significative (5,37 % des agents de la tranche d'âge, contre 3,95 % des 35-49 ans).

Les principales causes d'accident restent similaires à celles identifiées en 2016 :

- chute de personne : 34,99 % ;
- mouvement naturel, torsion ou coincement (chevilles, doigts, etc.), repris sous la rubrique « Autres » dans le graphique 5 : 24,24 % ;
- accident de la route : 16,21 %.



Graphique 6 : nombre d'accidentés selon la cause de l'accident

Le constat établi en 2016 d'une diminution du nombre de dossiers d'accident de service transmis au CSRH suite à une agression se confirme en 2017 (11 cas, contre 17 en 2016 et 22 en 2015). Néanmoins, il convient de noter que les agressions physiques survenues en service ne donnent pas toutes lieu à des blessures, ni à des dépôts de dossier d'accident de service ou à leur reconnaissance comme tels (cf. 4.2.2. p.56).

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

La notion d'incident recouvre tout évènement, quelle qu'en soit la gravité, affectant les agents de la surveillance dans l'exercice de leurs missions et susceptible de :

- mettre en cause, directement ou indirectement, la sécurité physique des agents ou celle des usagers (ex : agression physique, passage de vive force, usage des armes) ;
- constituer une menace avérée (menace verbale, menace de mort) ;
- faire obstacle au bon déroulement du contrôle (refus d'obtempérer, insultes).

Les agents de la surveillance disposent de l'application MATHIEU³ pour rendre compte des incidents survenus dans le cadre de l'exercice de leurs missions de contrôle⁴. Les principales tendances observées en 2017 (en comparaison avec 2016) sont les suivantes :

- augmentation des agressions verbales (+ 16 %), le nombre d'agressions physiques restant stable ;
- augmentation des fuites à pied (+ 33,3 %) et en véhicule (+ 6,5 %) et, consécutivement, de l'usage de la herse (+16,9 %) ;
- prééminence des cas de sortie à titre dissuasif du bâton de défense sur son usage effectif, attestant de l'efficacité de ce moyen de défense intermédiaire.

A l'appui des éléments chiffrés qui lui sont transmis et de l'analyse des incidents signalés, le bureau A3 élabore des instructions ou doctrines d'emploi des différents équipements.

La mise en œuvre des différents chantiers initiés dans le cadre du plan d'action sécurité visant à améliorer la sécurité des agents de la surveillance s'est poursuivie tout au long de l'année 2017, à l'exemple des mesures suivantes :

- déploiement du pistolet mitrailleur HK UMP 9 mm au sein de toutes les unités effectuant des contrôles routiers (validation de la doctrine d'emploi de ce nouvel armement, élaboration d'un module de formation TPCI dédié au HK , suivi des formations à l'END-LR des moniteurs de tir et TPCI, formations des agents des unités concernées par les moniteurs de tir et TPCI ...) ;
- assouplissement du port du gilet porte-plaques dans le cadre de l'utilisation du HK ;
- création du CODT* de Metz (déploiement des moyens radios au sein des unités de la circonscription, dotation au sein du CODT d'outils de pilotage pour assurer la sécurisation des équipes de contrôle et leur coordination).

4.3. Les maladies professionnelles

Trois dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été reçus et traités par le pôle spécialisé du CSRH* en 2017. Pour l'un d'entre eux, la maladie professionnelle a été reconnue par la commission de réforme et une allocation temporaire d'invalidité attribuée.

4.4. Les congés liés à la santé

En 2017, le nombre de jours d'absence pour raison de santé rapporté au nombre total d'agents s'établit à 15,17 jours, dont 10,80 jours pour maladie ordinaire (cf. tableau page suivante). Au sein des ministères économique et financier, le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire rapporté au nombre total d'agents est de 10,34 jours (cf. bilan social ministériel 2017).

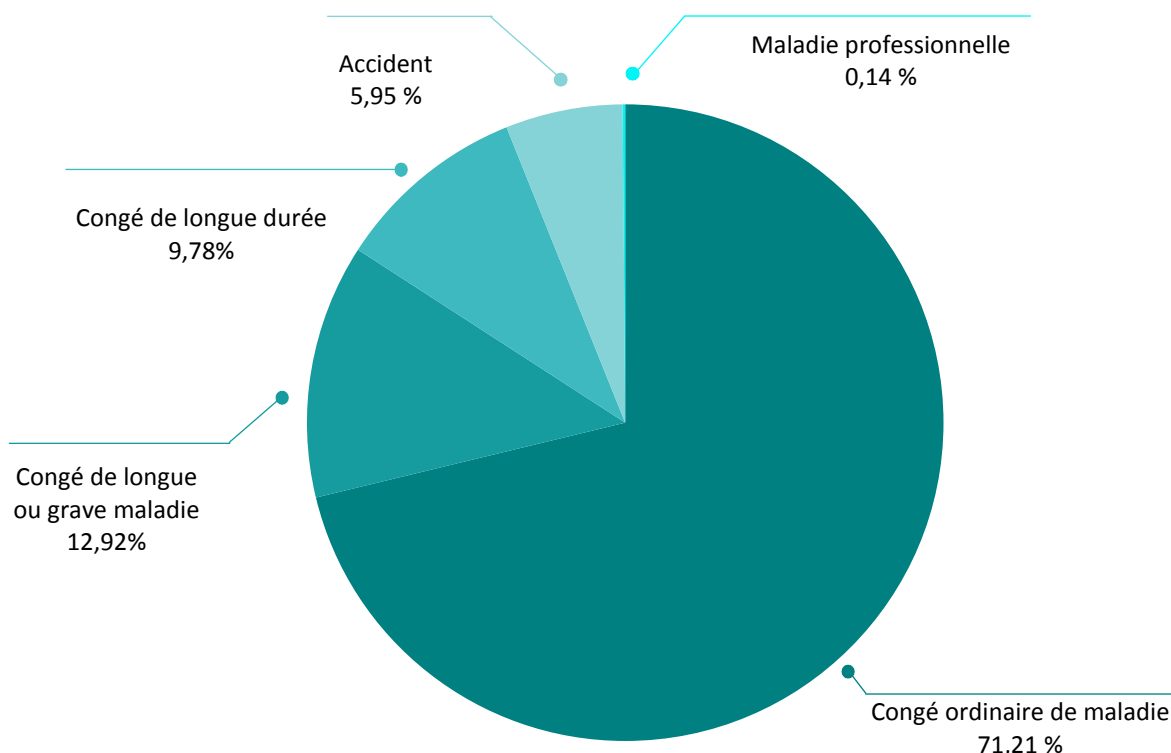
³ Management automatisé des travaux, horaires, indemnités et écritures des unités.

⁴ A l'instar de la fiche « incident » dans le rapport Matthieu pour les agents de la surveillance, la fiche de signalement permet aux agents de la branche administration générale - opérations commerciales de signaler les agressions (depuis 2014).

En douane, tout comme au niveau ministériel, les femmes totalisent en moyenne sur l'année davantage de jours d'absence pour raison de santé que les hommes (19,94 jours, contre 12,31 pour les hommes). L'évolution à la hausse de ces données par rapport à 2016 est plus particulièrement marquée s'agissant des femmes (taux d'évolution de + 8,61 % contre + 0,57 % pour les hommes).

Nombre de jours d'arrêt pour raison de santé	Nombre total de jours			Nombre moyen de jours par agent		
	F	H	Global	F	H	Ensemble
Congé ordinaire de maladie	88 169	95 553	183 722	13,82	8,99	10,80
Congé de longue ou grave maladie	18 082	15 252	33 334	2,83	1,44	1,96
Congé de longue durée	14 663	10 562	25 225	2,30	0,99	1,48
Accident ⁵	6 093	9 261	15 354	0,96	0,87	0,90
Maladie professionnelle	216	147	363	0,03	0,01	0,02
TOTAL	127 223	130 775	257 998	19,94	12,31	15,17

Les congés pour maladie ordinaire représentent 71,21 % des absences liées à la santé (cf. graphique 7).



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

⁵ Ensemble des jours d'arrêt pris en 2017 au titre d'accidents survenus soit au cours de l'année, soit au cours des années antérieures (cas de prolongations ou rechutes)

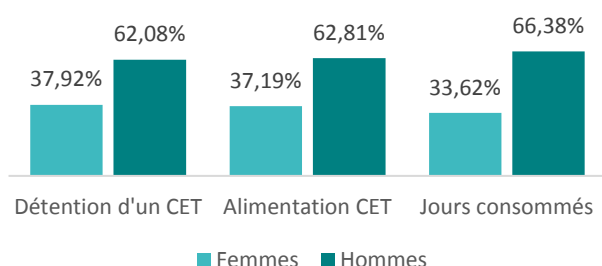
4.5. Les autres congés

4.5.1. Le compte-épargne temps (CET*)

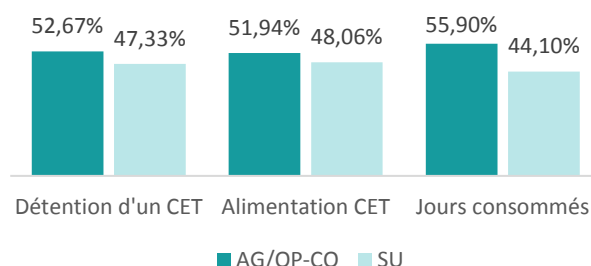
Données relatives au compte-épargne temps	F	H	Total	Part des effectifs totaux
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2017	5 467	9 003	14 470	85,10 %
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur CET en 2017	3 657	6 175	9 832	57,82 %
Nombre de jours de CET consommés en 2017	-	-	23 214	NA ⁶
Nombre de jours indemnisés ou versés sur le RAFP* en 2017	6 817	31 123	37 940	NA ⁶
Nombre de jours disponibles sur le CET au 31/12/2017	155 055	291 662	446 717	NA ⁶

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 consommés au profit d'un collègue parent d'un enfant gravement malade. Ce don, anonyme et sans contrepartie, permet au salarié qui en bénéficie, d'être rémunéré pendant son absence. Sur les 23 214 jours de CET consommés en 2017, 289 jours l'ont été sous forme de don au profit de collègues, parents d'enfant(s) malade(s).

L'analyse, par sexe et par branche d'activité, des données relatives à la détention d'un CET, à son alimentation, ainsi qu'à la consommation de jours de CET ne fait pas apparaître de distorsion majeure entre les populations concernées dans la mesure où elles sont relativement cohérentes tant avec le taux de féminisation en douane (37,52 %) qu'avec la répartition de la population par branche d'activité (50,71 % de personnels AG/OP-CO et 49,29 % de personnels SU) (cf. graphiques 8 et 9).



Graphique 8 : répartition des principales données relatives au CET par sexe



Graphique 9 : répartition des principales données relatives au CET selon la branche d'activité

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

Nombre de jours pris au titre des congés ⁷	F	H	Total
Maternité	19 098	-	19 098
Adoption	-	64	64
Autres congés ⁸	11 549	18 337	29 886

⁶ Non applicable.

⁷ Décomptés en jours calendaires, c'est-à-dire y compris les jours non travaillés et les jours fériés.

⁸ Tous les autres congés et autorisations d'absence, sauf les congés de formation professionnelle, les congés formation et absences liées à une activité syndicale.

Au cours de l'année 2017, 178 femmes ont bénéficié de jours de congés de maternité et deux hommes de congés pour l'accueil d'un enfant adopté. Enfin, 10 579 agents (59,20 % d'hommes) ont pris en moyenne 2,83 jours de congés pour divers motifs tels que garde d'enfants malades, congés de fin de vie, autorisations d'absence, etc.

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

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents ayant bénéficié de ce congé	226	210	175	220
Nombre de jours de congés pris	2 470	2 249	1 844	2311
Nombre de jours de congés théoriques ⁹	2 507	2 310	1 925	2420
Nombre de jours de congés pris/nombre de jours de congés théoriques	98,52 %	97,36 %	95,79 %	95,50 %

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

4.6.1. La médecine de prévention

Assurée par le service de la médecine de prévention, la surveillance médicale a pour objet de :

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

La fréquence et les modalités de la surveillance médicale obligatoire varient selon 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 à 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 :
 - 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 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.

⁹ Le nombre de jours théoriques de congés de paternité est de 11 par naissance et par agent.

Principales données chiffrées relatives à la médecine de prévention en douane	2014	2015	2016	2017
Nombre de visites médicales spéciales (SMS) : surveillance, TSI*, autres (dont 1 ^e affectation)	6 952	6 118	5 548	5 456
Nombre de visites médicales dans le cadre d'une surveillance médicale particulière (SMP)	1 294	1 498	1 265	1 177
Nombre de visites quinquennales (SMQ)	650	587	565	723
Nombre de demandes spontanées de visite auprès du médecin de prévention	272	305	281	238
Nombre de visites effectuées dans le cadre d'un suivi médical post-exposition (CMR* ou amiante)	111	74	43	67
TOTAL	9 279	8 582	7 702	7 661

A ce nombre, s'ajoutent 250 visites effectuées au titre de l'article 22 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (obligation d'organiser une visite annuelle à la demande de l'agent), 1 visite de fin d'activité afin d'évaluer un suivi post professionnel et 44 situations d'urgence médicale et chirurgicale rencontrées, portant à **7 956** le nombre total de **visites médicales recensées pour l'année 2017** (hors données 2017 relatives à la médecine de prévention indisponibles pour certains départements - Drôme, Jura, Oise, Somme, Guadeloupe, Guyane - et les COM).

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

Seules les informations relatives aux six CHSCT spéciaux sont ici prises en compte. Les données relatives aux réunions tenues par les 38 CHSCT (métropolitains et ultramarins) où la DGDDI* est représentée relèvent, quant à elles, du secrétariat général des ministères économique et financier et sont en ligne sur Alizé.

CHSCT DGDDI	Nombre de séances plénières	Nombre de groupes de travail
DRGC* Rouen	3	-
DRGC Antilles	3	-
DRGC Marseille	3	3
DRGC Nantes	4	1
SAT*/SMS*	3	1
DNRED*/SNDJ*	6	-

En 2017, la douane a assuré la présidence de 11 CHSCT.

4.6.3. Les acteurs de prévention

Le réseau de prévention de la DGDDI se structure autour de **conseillers de prévention exerçant au niveau interrégional** et dont la mission principale consiste à animer et coordonner l'action des **assistants de prévention**, positionnés **auprès des directeurs régionaux**. Cette organisation, pérenne depuis 2012, n'a pas connu de modification au cours de l'année écoulée.

Le réseau des assistants et conseillers de prévention (AP*/CP*) de la DGDDI est animé par la cellule nationale « Santé, sécurité au travail » (SST*) rattachée au bureau A3 de la sous-direction des ressources humaines, des relations sociales et de l'organisation de la DGDDI.

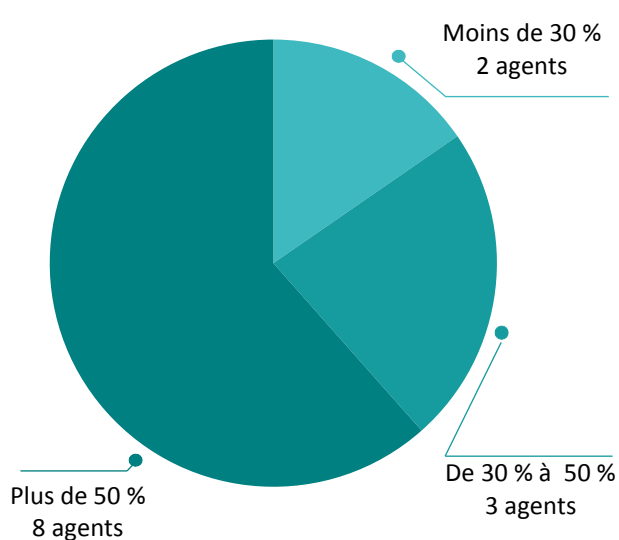
4.6.3.1. Présentation générale

La DGDDI compte :

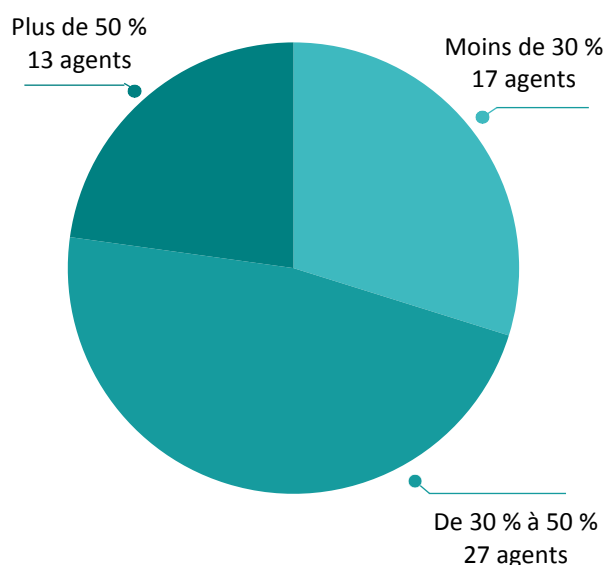
- **13 conseillers de prévention** (un par DI* – sauf DI Antilles Guyane – un à la DNRED et un au SNDJ) ;
- **57 assistants de prévention**¹⁰ (y compris les conseillers de prévention de la DNRED, du SNDJ et des DI de Nouvelle-Aquitaine, Bretagne-Pays de la Loire, Bourgogne-Franche-Comté-Centre-Val de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes et Roissy qui font également office d'assistants de prévention, ayant conservé cette fonction initiale (choix local) lors de la création des postes de conseillers de prévention en 2012).

Les conseillers et les assistants de prévention sont tous destinataires d'une lettre de mission précisant :

- le nombre de services entrant dans leur champ de compétence ;
- le CHSCT auquel ces services et leurs personnels sont rattachés ;
- la quotité de travail dédiée à leurs missions.



Graphique 10 : temps de travail dévolu aux fonctions de conseiller de prévention



Graphique 11 : temps de travail dévolu aux fonctions d'assistant de prévention

Quand ils ne sont pas uniquement dédiés à cette fonction¹¹, les **conseillers de prévention** occupent des fonctions de secrétaire général interrégional (SGI), de catégorie A+*, rattaché au chef de circonscription interrégional (DI*). Les conseillers de prévention participent aux comités techniques (CTSD* au niveau interrégional) de présentation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP*) et des programmes annuels de prévention (PAP*) de la circonscription. Ils établissent le bilan Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT*) annuel.

Toutes les direction régionales (à l'exception de la Polynésie) disposent d'un **assistant de prévention**, qui est souvent secrétaire général (de catégorie A+) ou rattaché à ce service. En moyenne, les missions de l'assistant de prévention occupent 40 % de son temps de travail (entre 10 % minimum et 100 % - pour 10 d'entre eux - selon les assistants, certains cumulant les fonctions de conseiller et d'assistant de prévention - cf. page précédente). Il est l'interlocuteur privilégié du chef de service et des agents sur les questions de prévention des risques professionnels et un appui dans l'amélioration des conditions de travail.

En 2017, un nouvel **inspecteur santé sécurité au travail** (ISST*) dédié à l'aéromaritime a été désigné. Cet agent des douanes, rattaché à la cellule Santé sécurité au travail du bureau A3 de la direction générale est également rattaché au secrétariat général, qui anime le réseau des ISST du ministère.

¹⁰ Les assistants de prévention désignés par la DNRED et le SNDJ dans chacun de leurs échelons, dont la quotité de travail dévolue à cette mission est de 20 %, ne sont pas comptabilisés.

¹¹ Six conseillers de prévention, soit la moitié de l'effectif total, consacrent 100% de leur temps de travail à cette mission.

L'inspecteur santé sécurité au travail, dont la compétence couvre les quatre directions régionales garde-côtes (DRGC) et le service aéroterrestre (SAT), assure un rôle de contrôle de conformité et de conseil.

4.6.3.2. L'animation du réseau

L'intranet directionnel Aladin permet d'accéder à une **rubrique Santé sécurité au travail** dans l'onglet Personnel et organisation, ainsi qu'à un **forum dédié au DUERP** (mes téléservices/forum/Duerpap – évaluation des risques professionnels) régulièrement mis à jour et proposant de la documentation réglementaire et pratique, ainsi que des conseils à destination des nouveaux acteurs de prévention.

Organisé auparavant selon un rythme annuel et sur une journée, le **séminaire des assistants et conseillers de prévention** est désormais programmé tous les deux ans et sur deux jours, afin de laisser davantage de place aux échanges d'expériences. Initié en 2016, ce nouveau format sera reconduit en 2018. La première journée est dédiée à la présentation des instructions SSCT les plus marquantes, la seconde étant consacrée à des travaux en groupe suivis de restitutions sur différentes thématiques SSCT, ainsi qu'à des interventions extérieures (psychologue du travail, par exemple) sur la base des demandes exprimées en amont par les participants.

La **formation dédiée aux assistants de prévention**, renouvelée, a été déployée par le secrétariat général du ministère en 2017. Elle est assurée, dans les régions, par les ISST* ministériels.

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

La campagne d'évaluation des risques professionnels 2017 s'est accompagnée d'une phase de mise à jour des référentiels, ainsi que d'une note de lancement de campagne et d'accompagnement émanant du bureau A3 (cellule Santé sécurité au travail).

La **totalité des directions (DI*/DR*) et services à compétence nationale (SCN*)** élabore un **DUERP et un PAP*** grâce à l'outil DUERPAP*¹² dans le cadre de la campagne. En amont de la campagne, les directions et services ont communiqué sur l'exercice auprès des agents par notes ou courriels et tous ont organisé au moins un GT* pluridisciplinaire (associant médecins de prévention et ISST*) dédié à l'actualisation du DUERP. L'examen des DUERP 2016 et PAP 2017 de la DGDDI* a été inscrit à l'ordre du jour des CHSCT* de proximité ou spéciaux compétents.

Les **cinq principaux risques recensés** en 2016 / 2017 sont les suivants, classés par ordre décroissant du nombre de situations d'exposition recensées :

- risques psycho-sociaux (RPS*), en particulier « Exigences du travail », en majorité cotés C¹³ ;
- risques liés à l'activité physique en majorité cotés C / D¹³ ;
- risques routier en majorité cotés B¹³ et travail sur écran, en majorité coté C¹³ ;
- risques d'agression des agents en contact avec le public en majorité cotés D¹³ ;
- risques psycho-sociaux (RPS*), en particulier « Exigences émotionnelles » en majorité cotés C¹³.

En lien avec les conclusions du rapport ministériel d'audit sur la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la santé et la sécurité au travail au sein des MEF* de 2016, la DGFiP* et la DGDDI ont porté à la connaissance du secrétariat général (SG*) des propositions de simplification et d'allègement du référentiel des risques professionnels, base du recueil des risques auprès des agents. Ce souci de simplification a été pris en compte et s'est traduit, en 2017 (pour la campagne 2017/2018), par l'adoption d'un nouveau référentiel des risques professionnels comportant 12 catégories de risques au lieu de 11 et 58 situations d'exposition au lieu de 139. Lors des réunions avec les agents, l'accent a porté sur la description précise des situations d'exposition en vue de mieux déterminer les mesures curatives ou préventives les plus pertinentes.

¹² Hors collectivités d'outre-mer, où le code du travail ne s'applique pas et qui sont hors du périmètre des CHSCT des MEF

¹³ Échelle de cotation des risques : A = risque intolérable ; B = risque substantiel ; C = risque modéré ; D = risque faible.

4.6.5. Actions menées en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail

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

4.6.5.1.1. Une démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) pilotée localement par la direction interrégionale

La démarche BEAT s'inscrit prioritairement dans le cadre d'une action participative locale, incluant nécessairement un cadre d'expression pour l'agent. Elle repose sur six étapes :

- 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 par le comité technique spécial départemental (CTSD) d'un comité de pilotage associant des représentants du personnel ;
- 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, effectué au travers de l'exécution du programme annuel de prévention.

4.6.5.1.2. Un bilan globalement positif malgré certaines difficultés de mise en œuvre

Depuis 2014, **la démarche BEAT a été lancée dans plusieurs directions interrégionales, voire menée en intégralité et déjà reconduite**. En 2017, le bureau A3 a incité l'ensemble des DI à se l'approprier. Ainsi, cinq d'entre elles l'ont lancée pour leur circonscription (nomination d'un chargé de mission, présentation en comité technique, mise en place d'un comité de pilotage). **Fin 2017, 13 DI ou DR (DOM) étaient effectivement engagées dans une démarche BEAT. Quatre autresancements sont évoqués pour 2018.**

L'implication forte des acteurs dans la démarche BEAT a été constatée dans les directions la mettant en œuvre, qui se sont prononcées en faveur de sa pérennisation. Elles ont souligné l'adhésion des agents et leur participation active à la démarche. La qualité des travaux des psychologues du travail (ressources externes ou internes) est reconnue et l'investissement des équipes locales souligné.

Suite à la généralisation de la démarche BEAT dans les services déconcentrés, **la direction générale s'est également inscrite dans cette démarche sur le site de Montreuil** avec le soutien de la psychologue du travail, pour deux bureaux, en associant, outre l'encadrement, les agents et les représentants du personnel. La démarche est aujourd'hui toujours en œuvre au sein de la direction générale et s'appuie également sur diverses expérimentations autour de la qualité de vie au travail (QVT).

Des **contraintes organisationnelles** ont été identifiées, en raison notamment :

- de la **complexité à programmer les réunions** jalonnant les différentes étapes de la démarche (réunions de sensibilisation, de travail, de suivi, de restitution, ...) et à articuler finement tous les calendriers des réunions institutionnelles et des différents acteurs ;
- des **difficultés rencontrées pour obtenir des cofinancements** de la part des CHSCT locaux. La mise à disposition d'une ligne de crédits dédiée au financement de ce type d'actions a été sollicitée et obtenue auprès du bureau B1 pour l'année 2017.

4.6.5.1.3. Evolution d'une démarche désormais pérenne

- Adaptation de la démarche aux contraintes des directions interrégionales

La démarche est pérennisée dans les directions qui se sont engagées, les premières, dans ce dispositif, sous réserve de certains **allègements de procédure**, en particulier lors du pré-diagnostic et de l'utilisation du TBIS, ainsi que pour les situations où une démarche plus curative que préventive est menée, nécessitant une plus grande réactivité.

- Mise en place d'un réseau de prévention rénové et étoffé

La capacité de mobilisation et d'animation du réseau de prévention (assistants et conseillers de prévention, médecin de prévention, psychologue du travail, assistant social, CHSCT*) apparaît comme un élément-clé de la réussite de la démarche BEAT en tant qu'outil de prévention. La désignation d'un inspecteur principal de 1^{ère} classe dédié dans certaines DI est de nature à répondre à certaines attentes. C'est dans ce cadre que le réseau de prévention directionnel s'est étoffé avec **la création d'un poste de chargé de mission** (déjà désigné dans certaines directions) ayant vocation à piloter la démarche BEAT en concertation avec les autres acteurs de prévention concernés.

- Les autres outils mis en œuvre, parallèlement, en suite ou à la place de cette démarche BEAT

Selon les situations et le degré de dégradation des conditions de travail et/ou des relations interpersonnelles, d'autres outils sont mis en œuvre, comme la médiation sociale. Cette prestation est assurée par des cadres de la DGDDI formés à la **médiation**. Cet outil et d'autres, comme le **coaching d'équipe, des espaces de co-développement ou de dialogue**, auront sans doute vocation à être plus largement déployés pour élargir le panel d'actions des chefs de service. Une réflexion est initiée en ce sens dans le cadre des travaux préparatoires à la mise en place d'un bureau dédié à la qualité de vie au travail et à l'action sociale, signe de l'implication de l'administration sur les questions de santé sécurité au travail, et au-delà, d'amélioration des conditions de travail.

4.6.5.2. Formations dédiées à la santé, sécurité au travail

4.6.5.2.1. La formation « Sensibilisation à la santé, 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. Elle a pour objet de diffuser une culture commune en matière de santé et sécurité au travail (cadre juridique, connaissance des acteurs de prévention, démarche d'évaluation et de prévention des risques).

Cinq sessions ont été organisées au cours de l'année 2017, à destination des inspecteurs-élèves (5 heures), des chefs de service (6 heures), des IPIS*/IPAC* (3 heures) et des contrôleurs (6 heures).

Cette sensibilisation est renforcée par la diffusion annuelle à chaque agent d'un livret santé sécurité au travail mis à jour et complété des coordonnées des acteurs de prévention de proximité.

4.6.5.2.2. Les autres formations sur la thématique « Santé, Sécurité au Travail »

De nombreuses formations relevant de la thématique santé, sécurité au travail sont dispensées sur l'ensemble du territoire, parmi lesquelles celles proposées par les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT*). Leur durée varie entre une heure et deux jours selon l'objet.

Les formations « sensibilisation aux gestes élémentaires de premiers secours », « prévention incendie et évacuation », « prévention des risques liés au port et à la manutention de charges », « prévention des pathologies mécaniques » et « prévention du risque routier » en sont quelques exemples.





5 LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE

5.1. La déontologie

- 5.1.1 Le plan national de déontologie
- 5.1.2 Les nouvelles modalités des cumuls d'activité
- 5.1.3 Le départ des agents publics vers le secteur privé

5.2. La discipline

- 5.2.1 Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires
- 5.2.2 Les sanctions disciplinaires en 2017

5.1. La déontologie

5.1.1. Le plan national de 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 de promouvoir le comportement exemplaire des cadres et des agents dans leur travail au quotidien, les valeurs collectives et le principe de responsabilité individuelle, tout en réaffirmant le rôle des managers dans la maîtrise de l'environnement professionnel.



Réaffirmer
les valeurs
collectives
et la
responsabilité
individuelle

Deux des quatre axes principaux sont déjà achevés. Pour mémoire, **la modernisation de la politique disciplinaire et déontologique** a été mise en œuvre, ainsi que **la cartographie des risques déontologiques** (cf. les rapports annuels 2013 à 2016).

Le plan national de déontologie a connu des avancées majeures dans deux domaines principaux au cours de l'année 2017 :

- **l'organisation de sessions de formation à la déontologie** : depuis fin 2016, un dispositif renforcé de formation interne a été mis en œuvre et intégré au plan national de formation de la DGDDI, visant à terme à former l'ensemble des agents, ainsi que les managers.
Près de **420 sessions de formation à la déontologie** ont été organisées en 2017 permettant de former plus de **6 000 agents, soit près de 35 % des agents** de la DGDDI sur une année (ce qui représente 38 000 heures de formation et plus de 6 300 jours de formation sur un an).
Ce dispositif sera reconduit jusqu'en 2019 ;

- **l'élaboration de la charte des valeurs** : la charte a vocation à constituer un document symbolique, fixant les obligations réglementaires mais également les valeurs de la DGDDI. C'est pourquoi une **élaboration sur un mode participatif** a été privilégiée, afin d'assurer l'adhésion de tous à ces principes.

Ainsi, dans un premier temps, des ateliers regroupant un panel d'agents représentatifs ont été organisés. Ils ont permis aux participants de dégager les valeurs fondamentales inhérentes à l'exercice des missions douanières et les comportements associés à mettre en œuvre. A l'issue de cette première phase, un sondage recensant les **48 comportements les plus valorisés** lors des ateliers a été proposé à l'ensemble des agents afin de recueillir leur évaluation sur chacun de ces comportements. Enfin, le projet a été présenté aux organisations syndicales au cours d'un groupe de travail.

L'exemplarité, la probité, la neutralité, la discrétion, le professionnalisme et la solidarité sont les **six valeurs fondamentales** qui ont été mises en exergue.

La charte des valeurs de la douane a été approuvée au cours du comité technique de réseau du 21 décembre 2017, puis par la commission de déontologie. Elle sera largement diffusée au cours de l'année 2018.

5.1.2. Les nouvelles modalités des cumuls d'activité

La **loi du 20 avril 2016** est revenue sur plusieurs dispositions introduites à partir de 2007 qui consistaient à autoriser les cumuls d'activité de manière souple. Sans remettre en cause certaines avancées ayant bénéficié aux agents, elle **a réaffirmé les objectifs fondamentaux que sont le respect de l'intérêt du service et la satisfaction de l'intérêt général. Le principe de l'exercice exclusif des fonctions des agents publics a ainsi été confirmé (nouvel article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983).**

Parallèlement, **la place de la commission de déontologie de la fonction publique a été renforcée et ses attributions élargies.** Elles relèvent désormais du nouvel article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983.

Le **décret du 27 janvier 2017** a précisé les **modalités d'application des nouveaux articles 25 septies et octies de la loi du 13 juillet 1983**. Les services ont été tenus informés de ces nouvelles dispositions par note A1 n° 170596 du 3 avril 2017.

5.1.2.1. Principe général

Le nouvel article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 maintient l'**obligation d'exclusivité** applicable aux agents publics. Il réaffirme que le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et qu'il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les activités privées formellement interdites y sont détaillées.

5.1.2.2. Dérogations

Certaines **activités artistiques ou bénévoles** peuvent être exercées **librement, sans autorisation préalable** de l'administration, **sous réserve** du respect des obligations de secret professionnel et de discrétion professionnelle et des dispositions relatives aux droits d'auteur.

Le fonctionnaire peut également être autorisé à cumuler une **activité accessoire, lucrative ou non**, avec son activité principale, **sous réserve** qu'elle ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. L'activité accessoire ne doit pas mettre le fonctionnaire en situation de commettre l'infraction pénale de prise illégale d'intérêts (article 432-12 du code pénal). L'article 6 du décret du 27 janvier 2017 liste de manière exhaustive les activités susceptibles d'être autorisées pour être exercées à titre accessoire, soit uniquement sous le statut d'auto-entrepreneur, soit indépendamment du statut choisi (salarié ou auto-entrepreneur). En 2017, 89 demandes de cumul accessoire ont été adressées au bureau A1. L'enseignement constitue l'activité la plus sollicitée (67 %), suivie des activités sportives ou culturelles (19 %). Seuls 8 % des dossiers ont fait l'objet d'un refus, l'activité sollicitée n'étant pas éligible.

Contrairement au cumul d'activité à titre accessoire, les **activités éligibles au cumul pour création ou reprise d'entreprise** ne sont pas limitativement prévues par le décret du 27 janvier 2017. En revanche, cette possibilité est désormais systématiquement soumise à l'avis préalable de la commission de déontologie chargée d'examiner la compatibilité du projet de l'agent avec les fonctions qu'il exerce. De plus, le fonctionnaire doit dorénavant obligatoirement solliciter un service à temps partiel qui n'est plus de droit mais accordé uniquement dans la mesure où les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service n'y font pas obstacle et où il est possible d'aménager le travail de l'agent. L'autorisation, délivrée pour une durée maximale de deux ans et renouvelable un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise, ne pourra faire l'objet d'une nouvelle autorisation de même nature et au même agent avant un délai de trois ans. La demande doit être formulée trois mois au moins avant le début de l'activité envisagée. Cinq demandes de cumul pour création ou reprise d'entreprise ont été traitées en 2017. Un avis de compatibilité a été formulé pour chacune d'entre elles. Quatre de ces dossiers concernent des activités de bien-être (massages, naturopathie, sophrologie, réflexologie).

Le **dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif** peut provisoirement (pendant un an à compter de sa nomination, renouvelable une fois) poursuivre cette activité lorsqu'il vient d'être lauréat d'un concours de la fonction publique ou d'être recruté en qualité d'agent contractuel de droit public. L'avis préalable de la commission de déontologie n'est pas requis. En revanche, l'agent, dès sa nomination en qualité de stagiaire, doit en informer son service des ressources humaines local.

5.1.3. Le départ des agents publics vers le secteur privé

Les agents cessant leurs fonctions définitivement (retraite, démission, révocation) ou temporairement (détachement, mise à disposition, disponibilité*, exclusion temporaire de fonctions) peuvent demander

à poursuivre leur activité dans le secteur privé. La commission de déontologie est systématiquement saisie, **trois mois au moins avant le début de l'activité envisagée**, afin de se prononcer sur la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années précédant le début de cette activité.

Le contrôle de la commission revêt une double dimension pénale, consistant à prévenir le délit de prise illégale d'intérêts prévu à l'article 432-13 du code pénal, **et déontologique**, visant à éviter que l'activité de l'agent dans le secteur privé ne porte atteinte à la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité, la laïcité des fonctions précédemment exercées ou ne risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

En 2017, 16 agents ayant cessé leurs fonctions (11 agents en disponibilité*, 4 retraités, 1 agent ayant démissionné) ont sollicité la possibilité d'exercer une activité privée, qui leur a été accordée.

La violation de l'ensemble des dispositions qui précèdent est susceptible de donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires, voire pénales en cas de prise illégale d'intérêts, ainsi qu'au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites.

5.2. La discipline

5.2.1. Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires sont limitativement énumérées par la loi. Pour les fonctionnaires titulaires, elles sont réparties en quatre groupes (cf. schéma ci-après).

La commission administrative paritaire compétente, qui prend l'appellation de conseil de discipline lorsqu'elle siège en formation disciplinaire, doit obligatoirement être consultée avant le prononcé des sanctions autres que celles du 1^{er} groupe. **21 CAP discipline se sont réunies en 2017.**

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

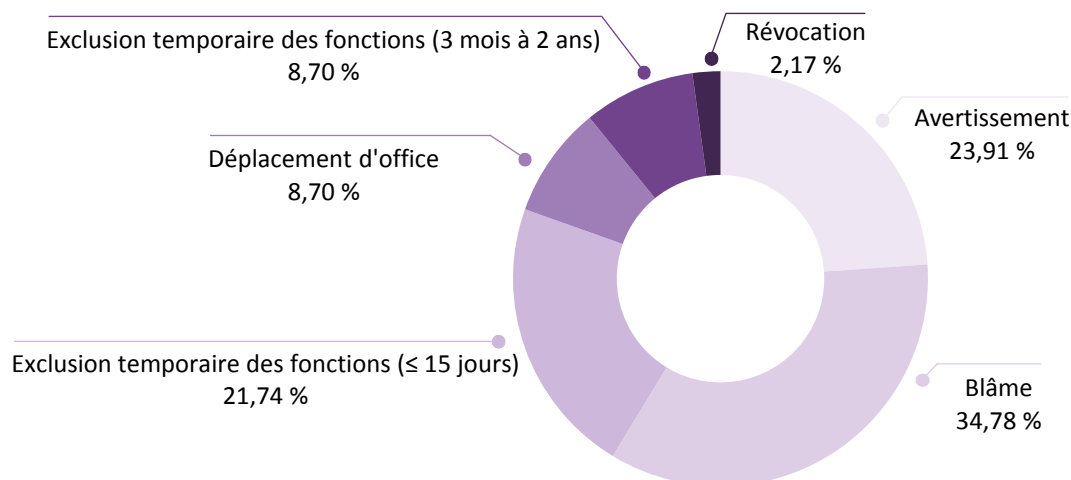
- la rétrogradation
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans

Quatrième groupe

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

5.2.2. Les sanctions disciplinaires en 2017

En 2017, **46 sanctions disciplinaires** ont été prononcées, dont **58,70 % relèvent du premier groupe**. Près de **60 % des sanctions du premier groupe sont des blâmes**, manquements d'une gravité déjà certaine.

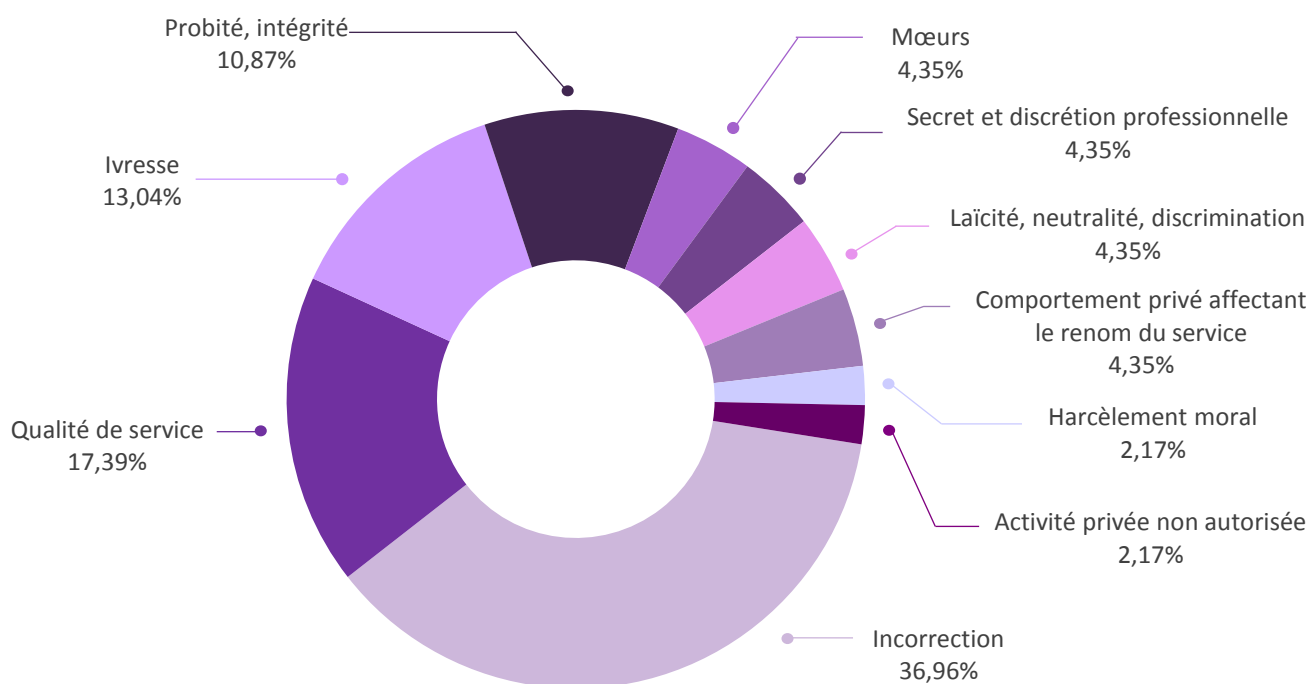


Graphique 1 : sanctions disciplinaires prononcées par type

Si le nombre de sanctions reste relativement stable depuis 2015, on observe toutefois un **glissement des sanctions du premier groupe vers le deuxième groupe** par rapport à l'année dernière et le retour de sanctions des troisième et quatrième groupes après une année blanche en 2016.

Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline, celles du deuxième groupe sont les plus fréquentes (73,68 %).

Près de 65 % des dossiers disciplinaires concernent des problèmes comportementaux, en service ou hors service (manque de correction vis-à-vis des collègues, de la hiérarchie, violence, discrimination, non-respect des principes de laïcité et/ou de neutralité, ivresse, mœurs, harcèlement, etc.). L'ivresse constitue le troisième motif de manquement aux obligations du fonctionnaire des douanes.



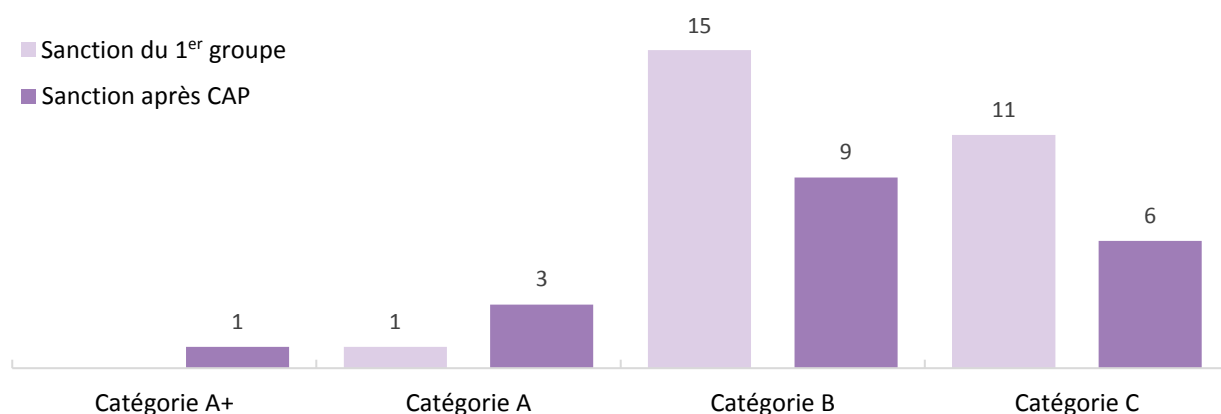
Graphique 2 : nature des manquements constatés

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

- la qualité de service,
- la probité et/ou l'intégrité,
- le non-respect des principes de secret et/ou de discrétion professionnelle.

Parmi les personnels ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire, 86,96 % sont des agents de sexe masculin et 13,04 % des agents de sexe féminin. Compte tenu de la répartition hommes/femmes des effectifs en poste, la proportion de femmes sanctionnées est légèrement inférieure à celle des hommes (0,09 % contre 0,38 %).

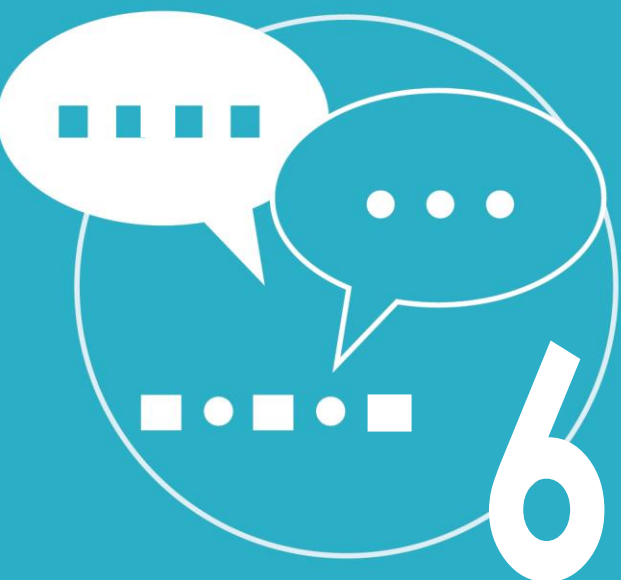
Plus de la moitié des sanctions disciplinaires concernent des agents de catégorie B, les agents de catégorie C et A+/A représentant respectivement 36,96 % et 10,87 % des agents sanctionnés.



Graphique 3 : répartition par catégorie d'agents et par type de sanction

Le **rapport annuel de la discipline** pour l'année 2017 est accessible sur Aladin NG, onglet « Personnel et organisation », rubrique « Déontologie et discipline ».





6 LE DIALOGUE SOCIAL

6.1. La concertation sociale en 2017

- 6.1.1 Les principales instances de représentation et de concertation
- 6.1.2 Les thématiques abordées dans le cadre de la concertation sociale
- 6.1.3 Les droits syndicaux

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 L'accompagnement social des agents concernés par une restructuration

6.1. La concertation sociale en 2017

6.1.1. Les principales instances de représentation et de concertation

6.1.1.1. L'organisation du dialogue social

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

- les **commissions administratives paritaires** (CAP*), qui traitent des décisions individuelles relatives à la carrière du fonctionnaire ;
- les **comités techniques** (CT*), qui examinent les questions et projets collectifs relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- les **comités hygiène, sécurité et conditions de travail** (CHSCT*), qui contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des personnels, à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions légales sur ces sujets (cf. chapitre 4 point 4.6).

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

Le 16 mars 2017, suite aux modifications du périmètre de trois directions interrégionales (Bretagne - Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie) dans le cadre de la réforme territoriale, des **élections professionnelles partielles** ont été organisées pour le **renouvellement des CTSD*** de ces DI*, entraînant une légère modification du nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale à l'issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014 :

	CDMT	CFDT	CFTC	SNAD-CGT	Solidaires Douane	UNSA	USD-FO
2014	2	25	0	39	21	22	31
2017	2	26	0	37	20	21	29

La répartition par sexe des représentants du personnel siégeant en instances centrales de dialogue social, actualisée en fin d'année 2017, met en évidence une prédominance des hommes, qui représentent globalement 60,00 % des titulaires et 65,45 % des suppléants.

Répartition par sexe des représentants du personnels (fin 2017)	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CAPC* (1 à 6)	21	16	23	14
CCP* (agents non titulaires, Berkani*, agents nommés dans des emplois de pilote et personnel navigant technique)	6	2	6	2
CTR*	6	4	7	3
CHSCTM*	Cf. bilan social ministériel 2017			

1 113
instances
de concertation
tenues en 2017
(CT, CAP, CCP,
GT, CHSCT)

6.1.1.2. Le dialogue social au niveau local

	CAP*	CT*	GT*	CHS*	Reconvocation CT suite boycott, quorum non atteint/vote défavorable unanime
CID	14	2	1	4	-
DNRED	20	2	6	6	-
DNRFP	30	4	-	10	-
DNSCE	14	1	1	8	-
SNDJ	Sans objet ¹	3	2	4	-
DI Nouvelle-Aquitaine	12	4	-	17	2
DI Bourgogne-Franche-Comté Centre-Val de Loire	36	4	23	4	1
DI IDF	31	6	3	28	2
DI Hauts-de-France	29	5	1	13	2
DI Auvergne-Rhône-Alpes	28	2	-	12	2
DI PACA-Corse	22	7	11	13	4
DI Grand Est	32	4	2	4	1
DI Occitanie	26	5	-	20	2
DI Bretagne-Pays de la Loire	23	4	12	21	2
DI Roissy	18	4	4	5	2
DI Normandie	37	4	10	16	1
DI Antilles/Guyane	78	7	7	12	2
DR Mayotte	8	4	-	4	-
DR Nouvelle Calédonie	19	2	3	-	2
DR Polynésie française	11	3	-	-	1
DR La Réunion	21	3	2	5	1
Saint-Pierre et Miquelon	9	-	2	-	-
TOTAL	518	80	90	206	27

En 2017, 518 commissions administratives paritaires, 80 comités techniques et 90 groupes de travail métier (hors GT CHS) se sont tenus au niveau local. Par ailleurs, la douane a également participé à 206 comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT*) interdirectionnels locaux. Ces données excluent les instances pour lesquelles le quorum n'a pas été atteint ou boycottées en première convocation.

Dans le cadre du dialogue social local, les directions de la douane mènent régulièrement des entretiens individuels avec les agents ou accordent des audiences aux organisations syndicales.

6.1.1.3. Le dialogue social au niveau central

En 2017, **192 instances de concertation avec les organisations syndicales** se sont tenues à la direction

¹ Le SNDJ* dépend des CAPL de la direction interrégionale d'Île-de-France.

générale, réparties comme suit :

- commissions administratives paritaires (CAP*, comptabilisées par type de composition, y compris les instances de commandement, par assimilation, et les conseils de discipline) : 84
- commissions consultatives paritaires (CCP*) : 5
- groupes de travail (GT*) : 28
- comités techniques de réseau (CTR*) : 3 + 1 reconvoction, suite au vote défavorable unanime contre le projet de charte des valeurs de la douane.
- comités techniques de service central de réseau (CTSCR*) : 3
- comités de suivi de l'accord du 2 mars 2015 : 2
- audiences syndicales : 42
- autres (entretiens, réunions d'information ou de travail) : 24

A compter du 1^{er} octobre 2016, le bureau A1 est devenu centralisateur des saisines syndicales et projets de réponse établis par les bureaux de la direction générale concernés. Cette nouvelle procédure de suivi des demandes syndicales permet d'en améliorer le traitement puisque sur les 78 saisines reçues en 2017, 68 réponses ont été apportées (par courrier, dans le cadre d'une réunion bilatérale ou au cours d'un comité technique de réseau), soit un taux de réponse de 87,18 %, contre 70,67 % en 2016 et 52,83 % en 2015. Les sujets traités sont très divers : ressources humaines, missions, moyens et effectifs de la douane, situations individuelles d'agents, etc.

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 « Berkanis* » 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 réunis tout au long de l'année 2017 se sont notamment consacrés aux thématiques majeures suivantes :

- déontologie
- droits syndicaux
- égalité professionnelle
- élections professionnelles
- formation professionnelle
- handicap
- indemnitaire
- informaticiens
- marins
- moyens de la surveillance et la doctrine d'emploi du pistolet mitrailleur HK UMP 9mm
- priorités de mutations (article 60) et droit souple
- réforme de la chaîne hiérarchique (bilan)
- santé et la sécurité au travail et DUERP*

6.1.3. Droits syndicaux

Le droit syndical permet aux représentants syndicaux de disposer des moyens (locaux, informations,

formations) et d'un temps suffisant pour exercer leur mission.

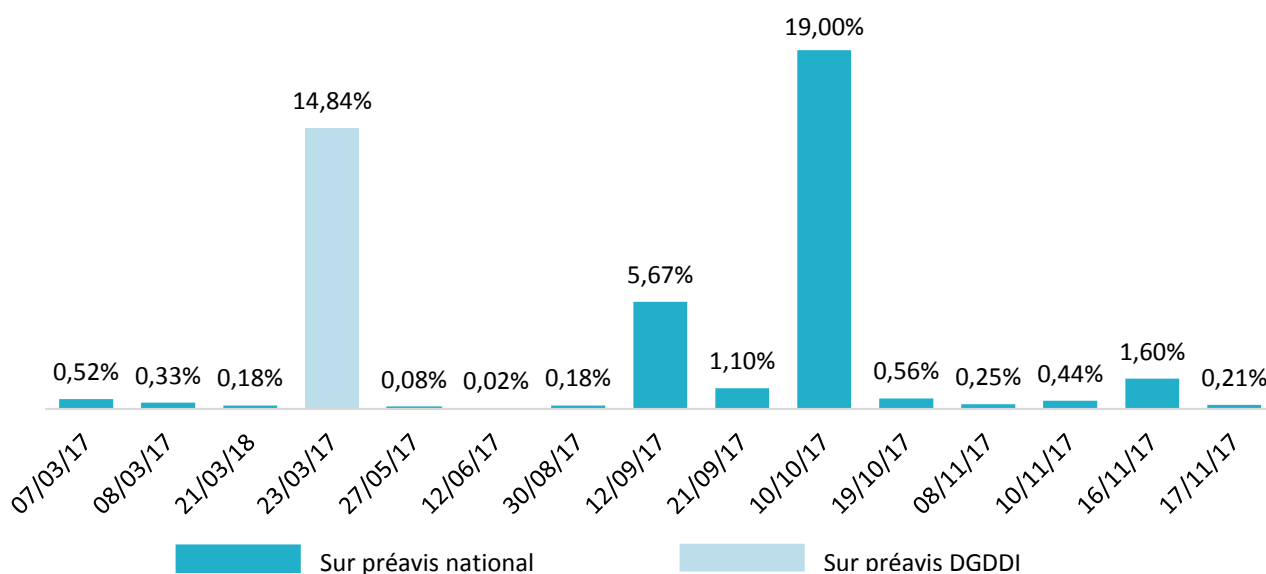
Les facilités en temps dont ils sont susceptibles de bénéficier consistent, soit en autorisations spéciales d'absence, soit en un crédit de temps syndical (CTS), pris sous forme de décharges d'activité de service (DAS) totales ou partielles, ou de crédits d'heures (autorisations d'absence).

Le contingent de crédit de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. Les organisations syndicales désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de décharges de service.

Au 31 décembre 2017, le crédit de temps syndical effectivement utilisé par l'ensemble des organisations syndicales douanières correspond à 82,4 ETP*, pris à hauteur de 35,9 ETP sous forme de décharges d'activité de service et pour 46,5 ETP sous forme de crédits d'heures.

6.2. Les mouvements sociaux

Le nombre de jours non travaillés en douane en 2017 pour faits de grève s'élève à 4 399, dont 2 841 jours sur préavis national (fonction publique) et 1 558 jours sur préavis DGDDI* (national ou local). A titre indicatif, pour 10 000 agents, le nombre de jours de grèves en douane s'élève à 2 587, contre 4 699 pour l'ensemble du ministère (cf. bilan social ministériel 2017).



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

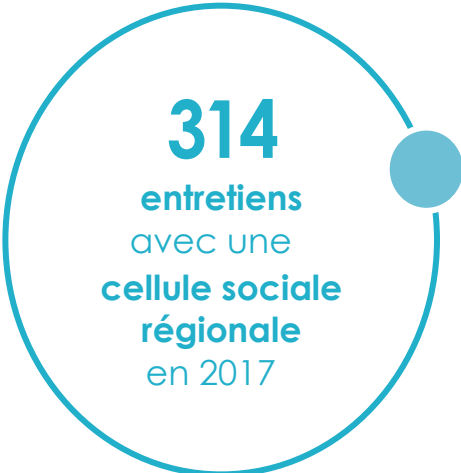
Parmi les principaux mouvements sociaux répertoriés en 2017, 14 ont été lancés sur préavis national, pour lesquels le taux moyen de participation douanière s'établit à 2,13 % de grévistes parmi les personnels cotés. Le mouvement du **10 octobre 2017**, initié par l'intersyndicale Fonction publique pour l'ensemble des agents de la Fonction publique contre les mesures prises par le gouvernement concernant les agents de la Fonction publique (gel du point d'indice, rétablissement du jour de carence, suppression d'emplois...) a été le plus suivi, avec le taux de grévistes douaniers le plus élevé de l'année (19 % des personnels cotés de service).

S'agissant des mouvements sociaux sur préavis DGDDI*, l'appel de l'intersyndicale douane (CGT, CFDT, Solidaires, Unsa et USD FO) à une grève nationale le **23 mars 2017** contre le PSD et en soutien aux agents de la DR Auvergne a été suivi par 14,84 % de douaniers cotés de service. Ce mouvement est le seul initié sur préavis directionnel en 2017.

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

6.3.1. Le rappel sur le dispositif

L'accord relatif au renforcement de l'accompagnement social et financier des personnels de la douane signé le 2 mars 2015 par les ministres de l'économie et des finances et trois organisations syndicales (USD-FO*, CFTD* Douanes et UNSA* Douanes) définit un **cadre général d'accompagnement des mobilités** liées aux mesures de réorganisation.



314
entretiens
avec une
**cellule sociale
régionale**
en 2017

L'article 10 de l'accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi, chargé d'évaluer la bonne mise en œuvre de l'accord. **Deux réunions du comité de suivi ont été organisées en 2017**, auxquelles les organisations syndicales signataires ont participé, dans une démarche de dialogue et de concertation avec l'administration sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement spécifiques pour les agents directement concernés par l'évolution de leur environnement professionnel.

6.3.2. L'accompagnement social des agents concernés par une restructuration

La note administrative n°16000547 du 30 mars 2016 du bureau A2 précise les attributions des cellules sociales dans le cadre du dispositif d'accompagnement des restructurations.

Créées **au niveau local (régional ou interrégional)** dès lors que des mesures de réorganisation ont été entérinées en comité technique de service déconcentré (CTSD*), les cellules sociales régionales (ou interrégionales) constituent le **point d'entrée des agents concernés par une restructuration pour leurs démarches d'information et d'accompagnement**. Structures de proximité, elles répondent à leur besoin de visibilité sur l'évolution de leur situation tant professionnelle que personnelle, ainsi que sur les solutions qui leur sont proposées. En 2017, 314 agents ont bénéficié d'un entretien individuel avec une cellule sociale régionale dans le cadre de l'accompagnement social des restructurations (cf. chapitre 7 point 7.2.1.1).

La cellule sociale (inter)régionale est composée du directeur qui conduit la réorganisation, assisté du correspondant social, d'un agent désigné pour coordonner la cellule, et, lorsque la situation le nécessite, du chef divisionnaire. Outre son rôle d'information, de conseil et de suivi des agents pour une prise en charge rapide et efficace de leur situation et de leurs questions, elle assure, au besoin, l'interface avec l'assistant(e) de service social du ministère, les services de la direction interrégionale (pôles RH) ou encore la **cellule sociale nationale**. Cette dernière est placée sous la responsabilité de la sous-directrice des ressources humaines, animée par le chef du bureau A2 et composée de référents des bureaux A1 et A2, ainsi que d'un représentant extérieur à l'administration des douanes. Elle n'intervient que lorsqu'une réponse à une question n'a pu être apportée par la cellule sociale (inter)régionale, ou comme instance de recours en cas de problèmes particuliers, et enfin, dans le cadre des reclassements au sein des ministères économique et financier.

Au titre de l'accompagnement des restructurations, une veille sur les postes proposés dans le cadre des mobilités interdirectionnelles et interministérielles est notamment assurée par les conseillers mobilité de la **cellule conseil, mobilité et parcours professionnels (CMPP*)**, qui peuvent aider les agents à faire un point sur leur carrière et leurs compétences, à rédiger leur curriculum-vitae, à préparer un entretien ou à trouver des offres d'emploi (cf. chapitre 2 point 2.2.2). Des **priorités de mutation** sont par ailleurs accordées (sous conditions) aux agents concernés par les restructurations.



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 en 2017

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

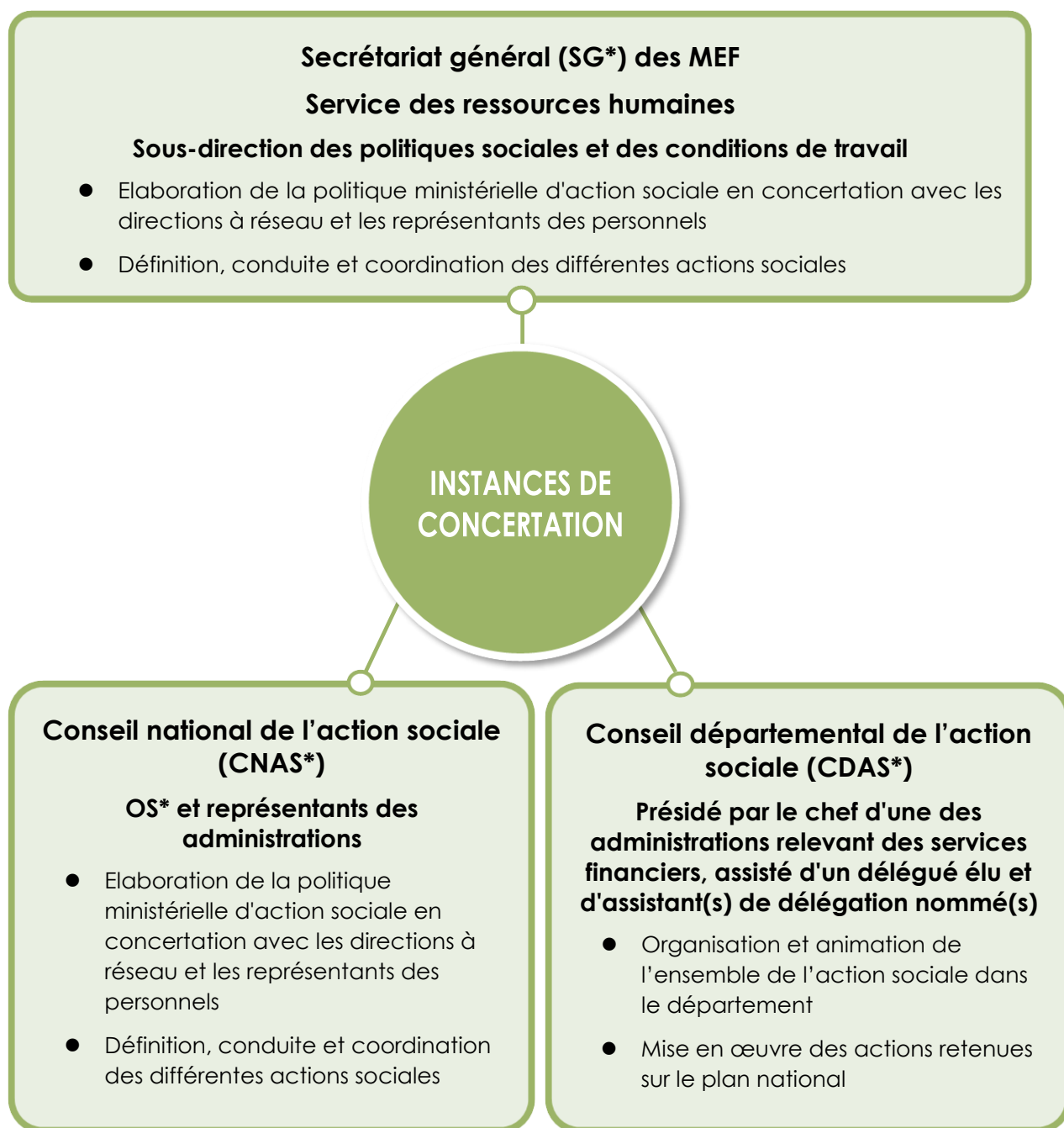
7.2. Les spécificités de l'action sociale douanière

7.2.1 Le réseau des correspondants sociaux

7.2.2 La mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas*)

7.2.3 L'Œuvre 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 la disposition des délégations départementales de l'action sociale les personnels et les locaux nécessaires. Ainsi, fin 2017, on comptabilise pour la douane :

- 16 directeurs « **présidents de CDAS** » ;
- 12 agents « **délégués** » élus ;
- 10 agents « **assistants de délégation** » nommés.

Quelques points importants en matière d'action sociale en 2017 :

- une enquête a été menée auprès d'un échantillon de 15 000 agents des ministères. Il en ressort que les personnels sont prioritairement attachés à la satisfaction des besoins quotidiens essentiels que sont le logement, la restauration, sans négliger les secours aux personnes en difficulté, ni les questions d'accès à l'offre via une meilleure communication des prestations et des tarifications, qui sont pour certains agents trop élevées. Les résultats de cette enquête vont enrichir la réflexion du SG* sur les évolutions à mener en matière de politique d'action sociale ;
- le CNAS* du 5 avril 2017 a acté le principe d'une extension progressive des prestations ministérielles d'action sociale au bénéfice des agents exerçant dans les collectivités d'outre-mer (COM) : Saint-Pierre-et-Miquelon, la Polynésie française, Wallis-et-Futuna et la Nouvelle-Calédonie (Saint-Martin et Saint-Barthélemy bénéficient déjà des prestations ministérielles par rattachement, pour l'action sociale, à la Guadeloupe et à sa délégation départementale). Depuis le 1^{er} septembre 2017, l'accès à certaines prestations d'action sociale (logement/aides et prêts ALPAF*, garde d'enfants /CESU* 6-12 ans) est amélioré pour les agents des MEF* affectés dans les DROM (départements et régions d'Outre-mer) et dans les COM ;
- à l'issue d'une procédure d'appel d'offres, les MEF ont désigné la MGEFI* comme seule mutuelle référente, bénéficiant d'une participation de l'État employeur. La convention signée le 30 mai 2017 a formalisé les engagements respectifs des deux parties en matière de protection sociale complémentaire. Elle a pris effet le 1^{er} juin 2017 pour une durée de sept ans.



7.1.1. Les crédits de l'action sociale ministérielle en 2017

Le budget 2017 a été arrêté sur la base de l'exécution antérieure et en tenant compte de plusieurs mesures d'économie, et notamment du fait du volant de trésorerie encore disponible au sein de l'association ALPAF. Il s'inscrit surtout dans une gestion budgétaire nouvelle permettant d'appréhender le budget prévisionnel d'exécution des crédits à hauteur du montant PLF* disponible, en incluant le dégel a priori de la réserve de précaution en cours d'exercice.

Pour 2017, le montant des crédits d'action sociale ministérielle (hors masse salariale) s'élève à 130,2 M€ (hors réserve budgétaire), répartis comme suit : 50 % pour la restauration, 20 % pour le tourisme social, 11 % pour le logement et 19 % pour les autres prestations (aides et secours aux personnes en difficulté, parentalité, crédits d'actions locales, protection sociale complémentaire).

Pour sa part, la DGDDI* est la direction à réseau qui **consacre le budget le plus élevé à l'action sociale** avec, en 2017, un peu moins de 10 M€ de crédits dédiés aux aides aux familles et autres actions.

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

7.1.2.1. La restauration, priorité de la politique sociale des MEF

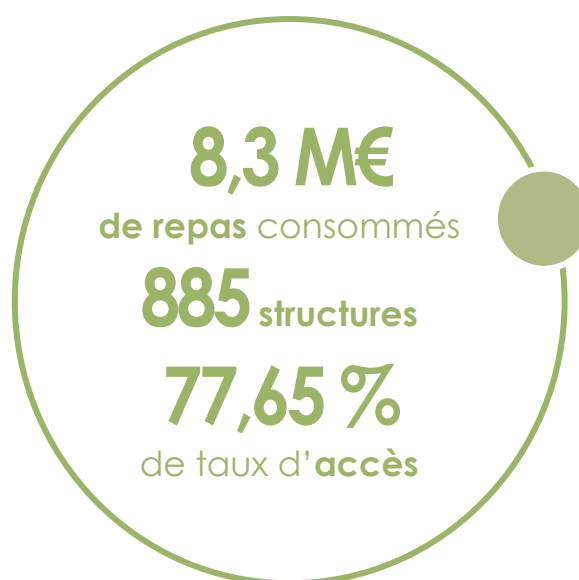
Elle comporte **deux volets : la restauration collective et, à titre palliatif, le titre-restaurant**. Toutefois, l'effort porte principalement sur la restauration collective et se traduit par la création, la rénovation ou l'équipement de structures de restauration.

7.1.2.1.1 La restauration collective

Près 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 474¹ bénéficient d'une aide supplémentaire, **la subvention interministérielle**, d'un montant de **1,22 € par repas**.

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

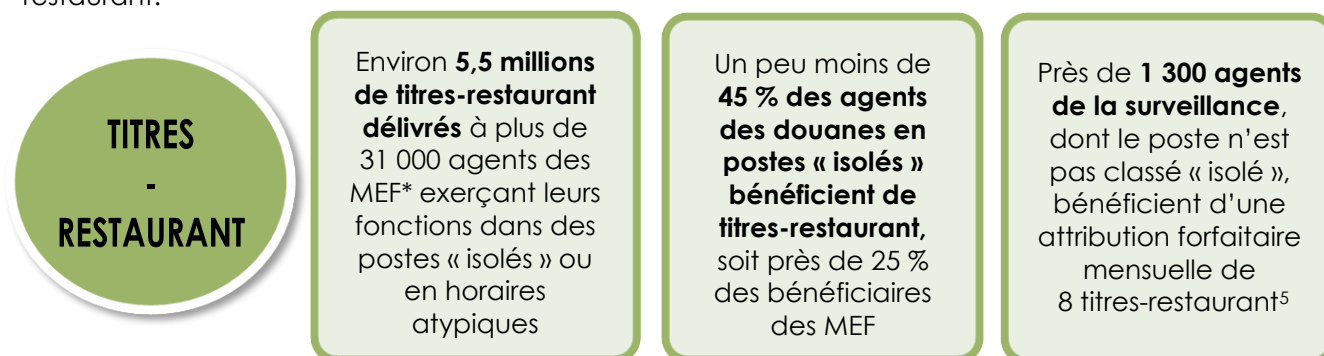
Repas servis selon les sites	2015	2016	2017
Nombre de repas servis par jour			
END* Tourcoing ²	152	155 ³ 171 ⁴	145
END* La Rochelle	292	533	610
DNSCE* Toulouse	142	143	139
Marseille	59	54	52
Nombre de repas servis par an			
END* Tourcoing ²	33 201	19 635 ³ 13 099 ⁴	31 445
END* La Rochelle	67 269	123 159	139 525
DNSCE* Toulouse	35 858	36 000	35 047
Marseille	12 976	11 633	11 372



474 coins repas sont installés dans les unités de travail, dont **16 nouveaux** mis en place au cours de l'année 2017.

7.1.2.1.2 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.



¹ Cf. la circulaire FP/MEF du 16 mars 2017 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune relative à la restauration du personnel (prestation repas)

² Le restaurant de l'école nationale des douanes de Tourcoing est en gestion directe depuis le 1^{er} septembre 2016.

³ Du 1^{er} janvier au 31 août 2016.

⁴ A compter du 1^{er} septembre 2016.

⁵ 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les titres-restaurant sont délivrés sous forme dématérialisée dans le cadre d'un nouveau marché passé avec le prestataire NATIXIS Intertitres. La mise en place de la dématérialisation a constitué un enjeu fort en matière de sécurisation et de simplification du dispositif pour le SG* et les directions à réseaux.

7.1.2.2. Le logement, 2^e priorité des ministères

Les réservations de logement demeurent un axe prioritaire de l'action sociale, notamment pour l'Île-de-France. Le parc de l'ALPAF* (10 920⁶ logements, dont 9 325⁶ en Île-de-France et 1 595⁶ en province au 31 décembre 2017) 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 701⁶ logements en foyers situés dans Paris ou en proche banlieue pour un séjour d'un an maximum, en priorité pour les nouveaux affectés, ainsi que cinq en province, dans le département des Alpes-Maritimes.

100 % des agents des MEF ayant demandé une place en foyer et confirmé leur demande ont trouvé une solution de logement temporaire par l'ALPAF (foyers meublés ou autres solutions).

La direction générale des douanes et droits indirects dispose par ailleurs d'un parc de 3 036 logements dédiés, géré par l'EPA Masse*.

7.1.2.2.1 Focus sur les attributions de logement aux agents de la DGDDI

Demandes et attributions de logement aux agents de la DGDDI			
Gestionnaire	ALPAF		EPA MASSE
Parc immobilier	10 920 logements (dont > 85 % en Île-de-France)		3 036 logements (2 082 domaniaux et 954 locatifs)
Nombre de demandes de logement par des agents de la DGDDI*	Logements vides	Studios meublés	517
	132	89	
Part des demandes DGDDI sur l'ensemble des demandes	9,96 %	12,86 %	90,46 %
Taux de satisfaction des demandes	61 %	100 %	71,7 % ⁷
Nombre d'attributions de logement prononcées et acceptées	80	89	376 ⁷
Nombre d'attributions refusées par les bénéficiaires	-	-	34 ⁷

Dans le cadre de la modernisation de sa gestion, l'EPA Masse des douanes a souhaité rénover son système d'information, qui s'articule sur deux outils complémentaires interconnectés et s'appuyant sur la dématérialisation systématique des chaînes de traitement. Ces travaux engagés tout au long de l'année 2017 ont permis de disposer, depuis le 1^{er} janvier 2018, du logiciel de gestion locative Ulis, de l'éditeur Sopra-Steria qui remplace l'outil « GL » devenu obsolète.

L'intégration des processus de traitement automatisés et le déploiement d'un outil de restitutions pour assurer le suivi opérationnel et en temps réel du parc devrait, à terme, apporter une plus-value

⁶ Chiffres réajustés suite à la reconstitution très minutieuse du parc ALPAF mise en place depuis quelques années.

⁷ Données agents DGDDI et tiers.

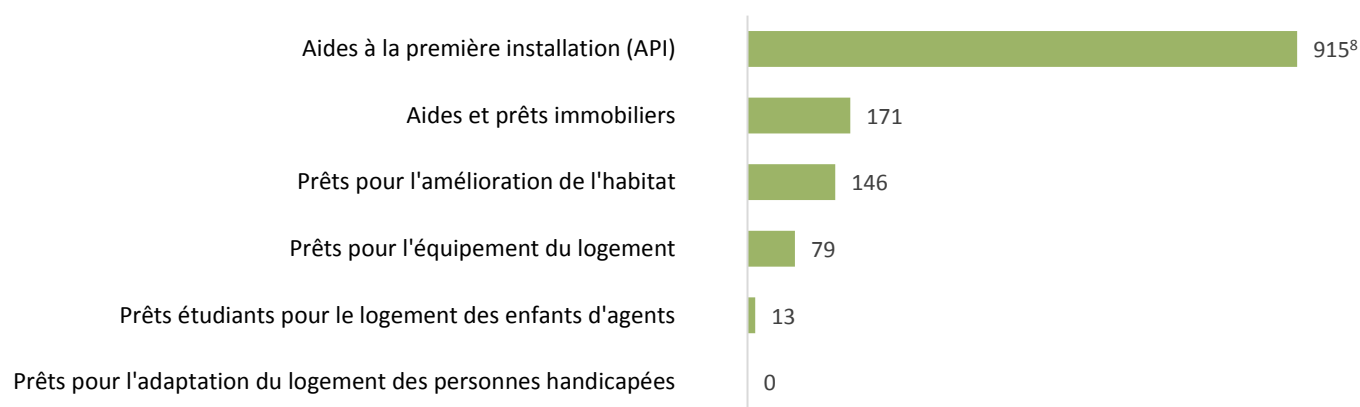
significative à la qualité de gestion de l'EPA Masse des douanes et permettre un véritable contrôle de gestion.

Grâce à la mobilisation des équipes de l'établissement, le logiciel de gestion budgétaire et comptable public, Y2 de l'éditeur Cégid, a été déployé début 2018. Il permet de tracer l'ensemble des chaînes dépense (en moyenne 7 500 actes/an) et recettes (en moyenne 27 000 actes/an) et de bénéficier d'une meilleure visibilité de la consommation des services prescripteurs (service central et 14 services territoriaux).

La Masse des douanes s'engage ainsi dans l'amélioration de sa qualité de service, tant vis-à-vis de ses bénéficiaires qu'à l'égard de ses agents, avec une professionnalisation accrue des services.

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

La DGDDI* représente 17,46 % des demandes déposées dans le cadre de ces aides et prêts. 88 % de ces demandes (1 327 sur 1 508) ont été acceptées.



Graphique 1 : nombre d'aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF en 2017

Les aides à la première installation (API*) constituent près de 69 % des aides versées. On note une assez forte progression de cette aide (+ 33 %) par rapport à 2016, probablement due au maintien du nombre de recrutements supplémentaires de la douane en 2017.

Les aides et prêts immobiliers représentent 12,88 % des aides versées, répartis à 63 % pour les aides à la propriété (107) et 37 % pour les prêts immobiliers complémentaires (64). La délivrance de ces prestations est restée stable.

7.1.2.3. L'aide à la parentalité

7.1.2.3.1 La réservation des places en crèches

EN 2017, les MEF* disposaient de 510 berceaux hors SRIAS*, soit une offre équivalente à celle des trois années précédentes.

7.1.2.3.2 Le chèque-emploi service universel « aide à la parentalité 6-12 ans »

Les MEF ont mis en place une aide financière à destination des parents d'enfants âgés de 6 à 12 ans,

⁸ Dont 20 API accordées à des agents restructurés.

sous la forme d'un chèque-emploi service universel (CESU*).

Ce chèque, préfinancé par les MEF*, 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 les cours à domicile.

L'aide est attribuée sous conditions de ressources aux agents actifs et pensionnés des MEF et étendue au mois de juillet 2015 à l'ensemble du territoire. Sur l'année 2017, 4 057 demandes ont été validées, dont 382 pour des agents de la douane, soit 9,41 % des bénéficiaires.

7.1.2.4. Le dispositif de secours mis en place au niveau ministériel

Le montant plafond des aides et des prêts sociaux a été revalorisé à 3 000 euros au 1^{er} janvier 2015 et ses critères d'intervention élargis.

Dispositif de secours au bénéfice de la DGDDI	2014	2015	2016	2017	Evolution 2014-2017
Nombre de demandes d'aide pécuniaire déposées	198	203	200	260	+ 31,31 %
Nombre d'aides accordées	180	185	188	236	+ 31,11 %
Montant total des aides accordées	223 262 €	291 114 €	314 042 €	405 545 €	+ 81,65 %
Montant moyen des aides accordées	1 240 €	1 573 €	1 670 €	1 718 €	+ 38,55 %
Nombre de dossiers de prêts sociaux déposés	18	18	21	22	+ 22,22 %
Nombre de prêts accordés	16	14	18	16	=
Montant total des prêts accordés	29 500 €	34 300 €	45 800 €	46 200 €	+ 56,61 %

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 2017, 35 agents des douanes ont obtenu une aide exceptionnelle pour un montant total de 69 000 € (ouragans IRMA et MARIA notamment), et trois autres ont bénéficié d'un prêt pour sinistres immobiliers, liés notamment à des tempêtes et incendies (sur un total de 14 prêts consentis pour l'ensemble des personnels des MEF*).

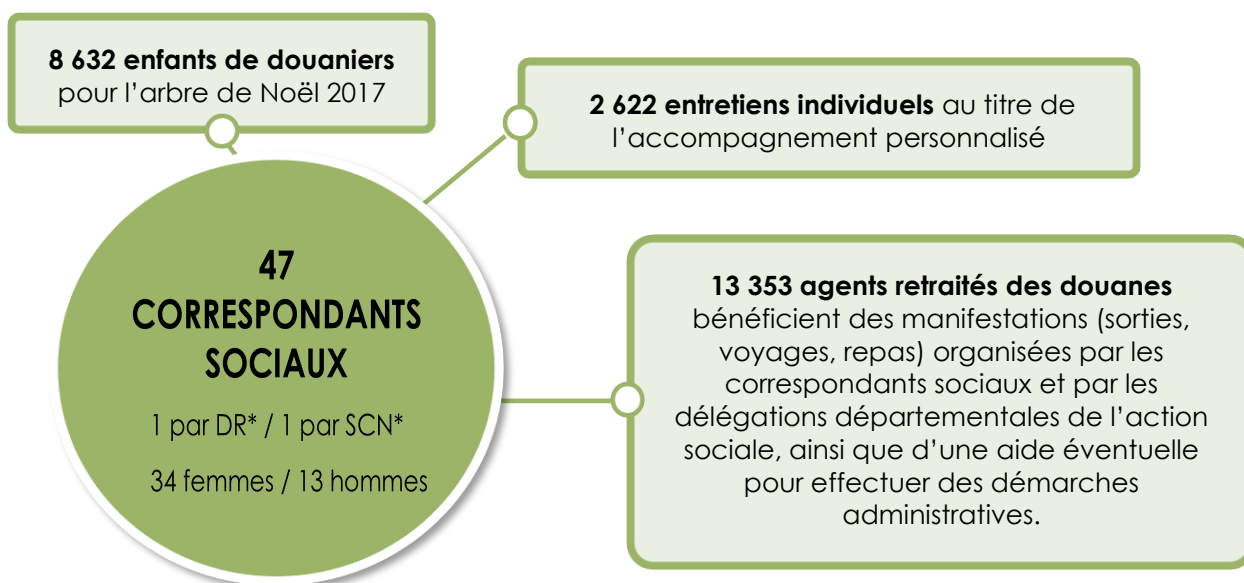
7.2. Les spécificités de l'action sociale douanière

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, 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 47 correspondants sociaux sont chargés de faciliter la mise en œuvre de la politique sociale des MEF* auprès des agents, lors des 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

Les correspondants sociaux ont également la charge de l'accompagnement personnalisé des agents (cf. tableau ci-dessous).

Accompagnement personnalisé des agents en 2017	F	H	Total
Entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales, dans le cadre de l'accompagnement social mis en place pour les restructurations	140	174	314
Entretiens hors champ des restructurations, pour répondre notamment aux situations de détresse sur le lieu de travail ou au sein de la structure familiale	1 206	1 416	2 622
Nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé (dont entretiens de carrière et entretiens individuels de formation)	1 652	1 899	3 551

Le nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé est stable (3 551 entretiens en 2017, contre 3 548 en 2016). Le nombre d'entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales dans les cas de restructuration est resté au même niveau élevé qu'en 2016 (314 en 2017 contre 304 en 2016).

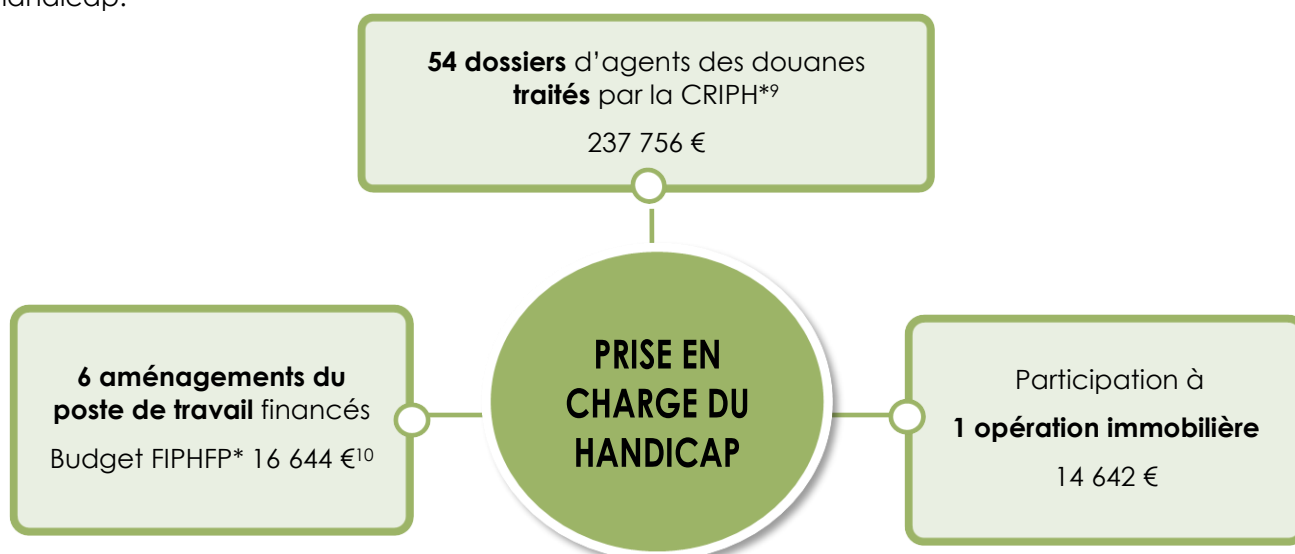
7.2.1.2. Les aides financières en cas de restructuration

Les correspondants sociaux **instruisent également les demandes de secours exceptionnels, qui sont des aides financières spécifiquement accordées par la douane dans le cadre des restructurations.**

En 2017, la totalité des demandes de secours exceptionnels adressées aux correspondants sociaux, soit 59 demandes, ont abouti, pour un montant cumulé de 56 021 €. Le nombre de secours accordés a doublé entre 2016 et 2017, en lien avec le nombre d'agents restructurés (87 en 2016 et 158 en 2017).

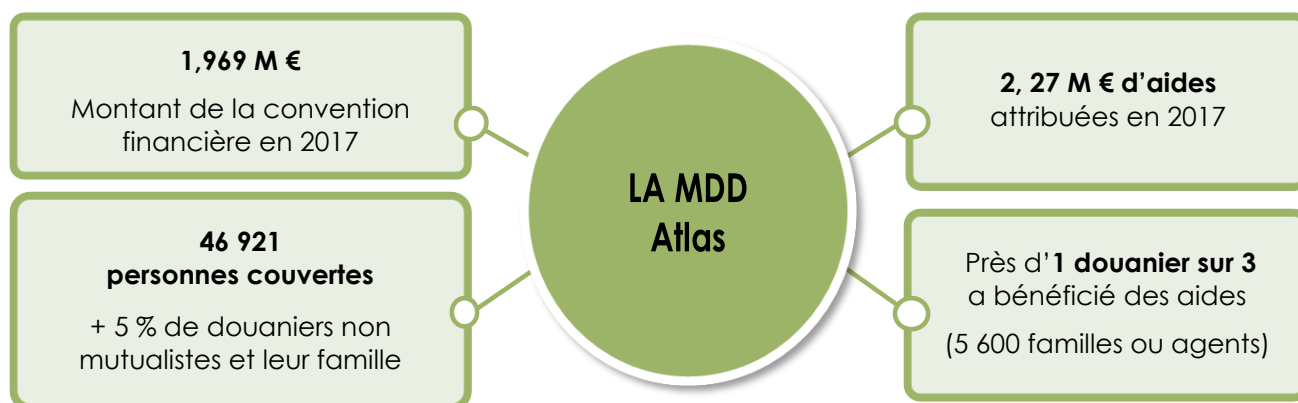
7.2.1.3. La prise en charge du handicap

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



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.

En 2017, quatre agents des douanes sont mis à disposition à temps complet auprès de la MDD Atlas. Une convention de mise à disposition* de ces personnels, contre remboursement, a été signée le 31 janvier 2012.

⁹ Au titre de l'année 2017, 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 1 887 469 € dont 237 756 € attribués à des agents de la DGDDI, soit un peu plus de 12 % du total des aides :

- transports spécialisés : 151 351 € (14 dossiers)
- prothèses auditives : 48 785 € (29 dossiers)
- aménagement spécifique de véhicule : 20 240 € (7 dossiers)
- auxiliaire de vie : 11 801 € (2 dossiers)
- fauteuil roulant : 5 579 € (2 dossiers).

¹⁰ La DGDDI a pris en charge 958 € sur ce coût total.

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 qui, en 2017, représentent 517 433 € (1 608 dossiers) ;
- les aides à la famille et aux étudiants, d'un montant global de 377 044 € pour 1 026 dossiers ;
- les aides aux seniors, qui ont atteint la somme de 939 011 € (1 400 dossiers), dont 497 467 € pour l'aide ménagère à domicile (323 dossiers) ;
- les aides à la maternité qui se sont élevées à 24 065 € (123 dossiers) ;
- les aides aux stagiaires des écoles des douanes qui ont représenté 92 015 € (646 dossiers).

Au total, les aides et secours solidaires se sont élevés à 1 949 568 € (4 803 dossiers traités).

7.2.2.2. Les loisirs-vacances

La MDD Atlas propose à la population douanière un dispositif d'aide pour favoriser l'accès aux vacances, qui contribuent à la préservation de la santé.

En 2017, 845 familles ont bénéficié d'une aide aux vacances, pour un montant total de 105 110 €.

7.2.2.3. La prévention

Depuis plus de vingt ans, la MDD Atlas conduit une politique de prévention et de promotion de la santé. Elle organise des actions en direction des enfants, des actifs (dans les écoles douanières, par exemple) et des retraités.

7.2.2.4. L'accompagnement des services

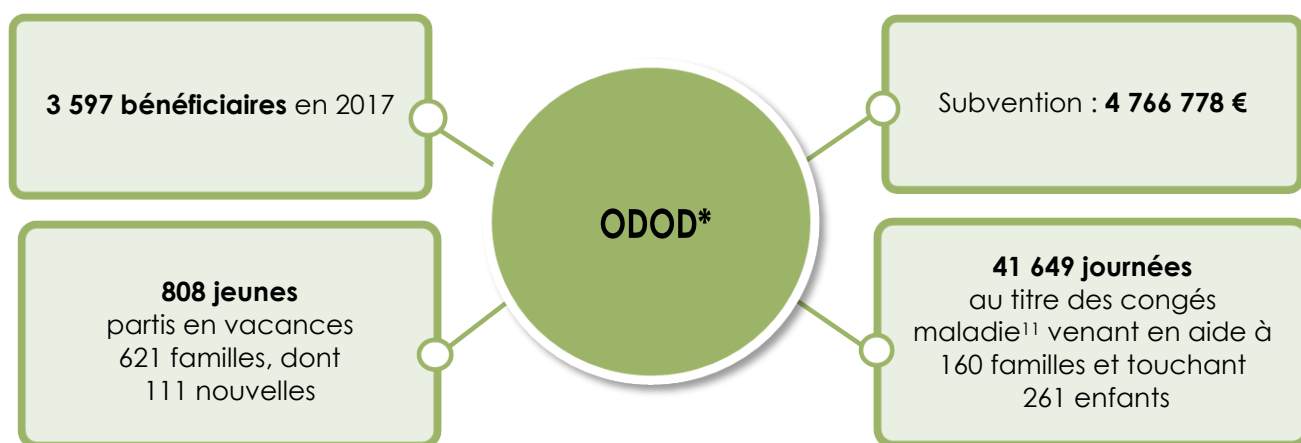
Grâce aux différents partenariats qu'elle a développés, la MDD* Atlas soutient, oriente, accompagne et aide la population qu'elle couvre en proposant :

- des prêts à caractère social pour faire face aux aléas de la vie, dans le cadre du partenariat avec la Banque Française Mutualiste ;
- le cautionnement immobilier avec l'union MFPrécaution : 159 prêts cautionnés en 2107, pour un montant total cautionné de 19 824 317 € ;
- la caution locative, qui couvre les impayés de loyer ;
- l'avance du dépôt de garantie, afin de faciliter l'accès à la location ;
- le suivi des personnes en situation de mal-endettement, en lien avec l'association CRESUS (Chambre régionale de surendettement social) ;
- l'accompagnement de personnes en souffrance psychologique, via des séjours encadrés par l'école thermique du stress du centre thermal de Saujon ;
- la prévention du suicide et la prise en charge des jeunes de 15/25 ans, via l'association La Vita ;
- le soutien aux aidants, en partenariat avec l'Association Française des Aidants.

La MDD a consacré à ses partenariats une enveloppe de 205 935 € en 2017.

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. Ce texte 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).



Budget de l'ODOD	2016	2017	Evolution 2016-2017	Bénéficiaires
SECOURS, dont :	2 436 432 €	2 323 564 €	- 4,63 %	-
Orphelins	1 520 664 €	1 394 963 €	- 8,27 %	335
Commission nationale du handicap - CNH	631 323 €	631 710 €	+ 0,06 %	502 ¹²
Rente survie, aide à l'acquisition des fondamentaux, vacances (handicap et maladies invalidantes)	32 114 €	43 748 €	+ 36,23 %	55
Maladie et invalidité	223 573 €	242 259 €	+ 8,36 %	290
Secours exceptionnels	28 758 €	10 884 €	- 62,15 %	25
EDUCATION :				
Soutien à la réussite scolaire et accès à l'emploi	175 580 €	280 899 €	+ 59,98 %	662
Dont soutien scolaire individuel	12 593 €	10 552 €	- 16,21 %	129
VACANCES, dont :	1 212 596 €	1 062 951 €	- 12,34 %	808
Sorties éducatives organisées par les comités	25 120 €	31 769 €	+ 26,47 %	882

Le nombre de bénéficiaires pour 2017 est en hausse de plus de 15 % par rapport à 2016. Ce sont ainsi près de 471 jeunes supplémentaires qui ont bénéficié en 2017 de l'accompagnement de l'Œuvre dans des moments importants de leur vie :

- poursuite de leurs études en internat ;
- aide au soutien scolaire, avec l'accès à un passeport numérique doté de supports de cours, exercices et aide en ligne personnalisée ;
- obtention du permis de conduire, facilitant souvent l'accès au premier emploi.

¹¹ Ce secours est attribué pour les enfants d'agents placés en congé de maladie à demi-traitement et s'élève à 3,28 €/jour pour toute la durée du congé de maladie.

¹² Dont 21 nouveaux dossiers.



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 DGAFP).

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.

Agents non titulaires

Agents contractuels, ouvriers d'Etat, agents « Berkani » et agents de droit local (employés des services extérieurs de l'Etat).

Agents titulaires

Titulaires civils et militaires

ALPAF

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

ANT

Agent non titulaire

AP

Assistant de prévention

API

Aide à la première installation

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.

C

CAP(C)	Commission administrative paritaire (centrale)
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(M)	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (ministériel)
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.
CMPP	Cellule conseil, mobilité et parcours professionnels
CMR (Risque)	Risque cancérigène, mutagène ou reprotoxique
CNAS	Conseil national de l'action sociale
CODT	Centre opérationnel douanier terrestre
CP	Conseiller de prévention
CPF	Compte personnel de formation
CPI	Classe préparatoire intégrée
CRIPH	Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées
CSDS(A)	Chef des services douaniers de la surveillance (adjoint)
CSR	Complément spécifique de restructuration
CSRH	Centre de services ressources humaines

CT	Comité technique
CTR	Comité technique de réseau
CTSCR	Comité technique de service central de réseau
CTSD	Comité technique de service déconcentré

D

DG	Direction générale
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DI	Direction interrégionale / directeur (ou directrice) interrégional(e)
DIF	Droit individuel à la formation : l'agent bénéficie, à son initiative et sous couvert de l'accord de son administration, d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle (20 heures maximum par année de service, cumulables jusqu'à un plafond de 120 heures) qu'il peut utiliser à son choix (hors formations destinées à une adaptation immédiate au poste de travail) : 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 / Directeur (ou directrice) régional(e)
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

END(T/LR)	Ecole nationale des douanes (Tourcoing/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 : 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*.
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. <i>ETPT= effectifs physiques x quotité de travail x période d'activité dans l'année</i>

F

FIPHP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
-------	--

G

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

I

IPAC	Inspecteur principal au choix
IPIS	Inspecteur principal issu de la sélection
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail

K

Kit pédagogique	Utilisé dans le cadre de formations de formateurs, le kit pédagogique hébergé sur Mélusine 2 rassemble la documentation (supports de cours, diaporamas, guides, cas pratiques, exercices et corrigés, tutoriels) utile aux formateurs pour la déclinaison locale dans les services déconcentrés de la formation nationale.
-----------------	--

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	Ministère économique et financier

MGEFI

Mutuelle générale de l'économie, des finances et de l'industrie

O

ODOD

Œuvre des orphelins des douanes

OS

Organisation syndicale

P

PACTE

Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat : 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 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.

PLAT

Plan de lutte anti-terrorisme

PLF

Projet de loi de finances

PNA

Position normale d'activité : 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

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

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.

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.
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
Ressources libres	Ressources (e-formation, kit pédagogique ou tutoriel) proposées en « libre-service » sur Mélusine, également appelées auto-formations, mises à disposition de l'agent sans nécessité d'un aval préalable du service FP.
RI	Recette interrégionale
RPS	Risques psycho-sociaux : risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et 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.
RR	Recette régionale

S

SAT	Service aéroterrestre
SCN	Service à compétence nationale
SG	Secrétariat général des MEF
SIGRID	Système d'informations pour une gestion rationnelle interne des douanes : outil de gestion des ressources humaines
SIRHIUS	Système d'information des ressources humaines : application de gestion administrative et de paie
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
SSCT	Santé, sécurité et conditions de travail
SST	Santé et sécurité au travail
SU	Branche de la surveillance de la douane

T

Temps incomplet	Un agent à temps non complet ou incomplet effectue une durée hebdomadaire 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
TSI	Technicien du système d'information
Tutoriel	Guide d'apprentissage permettant d'aider l'utilisateur novice à se former de manière autonome. Cet outil peut se présenter sous la forme d'une vidéo, d'un document textes/images électronique ou papier, constitué d'instructions détaillées (le pas à pas). Il s'agit le plus souvent d'un ensemble de capture d'écrans commentées.

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.
-----	---