



BILAN SOCIAL DE LA DOUANE 2018

A large circular graphic with a multi-colored rainbow border. Inside the circle, the text "BILAN SOCIAL DE LA DOUANE 2018" is centered. Along the bottom edge of the circle, there are several circular icons: a blue icon with two white silhouettes of people, an orange icon with a white envelope and a small triangle, a purple icon with a white graduation cap, a teal icon with a white clock and a gear, a purple icon with a white open book, and a blue icon with two white speech bubbles. On the right side of the circle, there is a green icon with a white handshake.

ÉDITORIAL



Comme chaque année, le bilan social, document de référence en matière de ressources humaines, présente un panorama chiffré des effectifs, des recrutements, de la formation, des conditions de travail au sein de la direction générale des douanes et droits indirects.

L'année 2018 a été marquée par des chantiers majeurs et structurants pour la Douane parmi lesquels la mise en œuvre de la loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance et la préparation de la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne qui se traduit par le rétablissement d'une frontière avec ce pays.

Elle a aussi été marquée par des évolutions organisationnelles telles que la reconfiguration de l'administration centrale avec la création d'une sous-direction du réseau douanier pour améliorer le pilotage des services déconcentrés et le redimensionnement de la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales, afin de lui conférer une capacité d'action supplémentaire pour l'accompagnement managérial, la professionnalisation des parcours professionnels et la promotion de l'égalité professionnelle ainsi que de la qualité de vie au travail.

Le regroupement des plateformes franciliennes en une direction interrégionale dénommée Paris-Aéroports s'est également opéré en 2018.

En termes de dialogue social, les élections professionnelles de décembre 2018 ont constitué également un temps fort de cette année. Elles se sont tenues de manière dématérialisée pour la première fois et elles se sont caractérisées par un taux élevé de participation (76%).

Je vous souhaite une bonne lecture de ce bilan social destiné à mieux connaître les femmes et les hommes qui composent la Douane et qui s'engagent dans l'exercice de leurs métiers avec professionnalisme et capacité d'adaptation.

Isabelle Braun-Lemaire

Directrice générale des douanes et droits indirects

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabelle Braun-Lemaire', with a horizontal line underneath.

SOMMAIRE

Éditorial	3
Les faits marquants des ressources humaines	6

1 LE PERSONNEL 10

1.1 Les effectifs	11
1.2 La structure démographique	17
1.3 Les cadres supérieurs et dirigeants	20
1.4 La carrière et la rémunération	21
1.5 Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap	25
1.6 Les contractuels	26
1.7 L'apprentissage	28

2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 30

2.1 Les recrutements	31
2.2 Les départs	33
2.3 La mobilité	36

3 LA FORMATION 41

3.1 Les données générales	42
3.2 La formation statutaire	44
3.3 La formation continue (formation de perfectionnement)	46
3.4 Les préparations aux concours et examens professionnels	47
3.5 Les autres dispositifs	49
3.6 La formation à distance ou e-formation	52
3.7 Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement	52
3.8 Les dépenses de formation	54

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL 56

4.1	La durée et l'organisation du travail	57
4.2	Les risques professionnels : les accidents de service, de missions et de trajet	59
4.3	Les maladies professionnelles	61
4.4	Les congés liés à la santé	62
4.5	Les autres congés	64
4.6	La santé, la sécurité et le bien-être au travail	

5 LA DÉONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE 70

5.1	La déontologie	71
5.2	La discipline	74

6 LE DIALOGUE SOCIAL 78

6.1	La concertation sociale en 2018	79
6.2	Les mouvements sociaux	82
6.3	Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015	83

7 L'ACTION SOCIALE 84

7.1	La politique d'action sociale des ministères économiques et financiers (MEF)	85
7.2	Les spécificités de l'action sociale douanière	90

	Le glossaire ¹	96
--	---------------------------	----

¹ Le glossaire liste notamment les termes complétés d'un astérisque*, en précisant leur définition.

LES FAITS MARQUANTS RH

EN 2018

Sur l'année

Création de la direction interrégionale de Paris-aéroports, finalisation du resserrement comptable, mise en œuvre du programme Ambition DG et anticipation du renforcement de l'activité douanière consécutive au Brexit.

1^{er} février

Accès aux données relatives aux retraites (dont un simulateur de pension pour les agents de plus de 45 ans) via l'Espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP)

9 au 25 février

Participation de 24 athlètes de l'équipe de France douane aux jeux olympiques et paralympiques d'hiver de Pyeongchang. 9 médailles sont remportées dont l'or par Marie Dorin-Habert dans l'épreuve du relais mixte en biathlon.

Février – mars

Début du tour de France des directions interrégionales par des représentants de la sous-direction RH et du CSRH afin de présenter le guide des processus RH et d'échanger sur les rôles et missions des acteurs RH, les circuits de transmission des documents et de notification des actes.

Mars

Engagement du plan managérial directionnel de la douane, visant notamment à proposer des dispositifs pour accompagner les cadres dans l'exercice de leurs fonctions, et se traduisant par l'instauration d'un réseau de référents managériaux, et par la mise en place d'une revue des cadres afin de mieux orienter les parcours des agents et de les mettre en adéquation avec les besoins métiers.

Mise en place de 7 ateliers mensuels sur la qualité de vie au travail, avec pour objectif d'accompagner l'évolution des méthodes de travail et d'améliorer l'efficacité des services.

1^{er} mars

Conformément au décret n°2018-99 du 14 février 2018, rattachement de la direction régionale des douanes et droits indirects d'Orly à la direction interrégionale de Roissy, renommée « Paris-aéroports » comprenant déjà les directions régionales de Roissy-fret et de Roissy-voyageurs.

Création de la recette interrégionale de Paris dans le cadre du resserrement comptable. L'activité des recettes régionales de Léman, Toulouse et Paris ouest est transférée vers les recettes interrégionales de Lyon, Montpellier et Paris.

Mai

Commémoration des **100 ans** de la création de l'œuvre des orphelins des douanes (ODOD)

1^{er} juillet

50 ans de l'Union douanière européenne : le 1^{er} juillet 1968, l'Union douanière européenne entre en vigueur et constitue la première mission de la Communauté Economique Européenne (CEE).

14 juillet

Pour la 4^{ème} fois de son histoire, participation de la douane au défilé du 14 Juillet à Paris.

10 août

Parution au journal officiel de la loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un état au service d'une société de confiance, dite loi ESSOC*

5 septembre

Promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Octobre

Conformément à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, nomination d'une référente déontologie et laïcité au sein de la DGDDI, en la personne d'Elisabeth Braun.

1^{er} octobre

Entrée en vigueur de l'arrêté du 16 juillet 2018 portant organisation de l'administration centrale dans le cadre du programme Ambition DG.

Création des recettes interrégionales de Dijon, Marseille, Metz, Nantes et Roissy. Transfert de l'activité de 5 recettes régionales (Besançon, Rouen, Nice, Reims, Orly) vers ces recettes.
Transfert de la recette de Paris Est vers la recette interrégionale de Paris.

16 & 17 octobre

Tenue à Metz du premier séminaire des CSRH des Ministères économiques et financiers, autour des grands projets RH, des sujets organisationnels et techniques.

13 novembre

Dans le cadre de la semaine de l'innovation publique, participation de la douane à la deuxième édition de BercyINNOV, dédiée à l'innovation dans les ministères économiques et financiers.

25 novembre

Approbation par les dirigeants de l'Union européenne de l'accord de retrait avec le Royaume-Uni.

**29 novembre
au
6 décembre**

Tenue simultanée dans les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) des élections professionnelles visant à déterminer la représentativité syndicale au sein de la fonction publique.
Pour la première fois à la DGDDI, ces élections ont été entièrement dématérialisées par un vote en ligne.

30 novembre

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.





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'accession des femmes aux emplois de direction

1.4. La carrière et la rémunération

- 1.4.1 Les promotions de corps
- 1.4.2 Les avancements de grade
- 1.4.3 La rémunération en douane en 2018
- 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
- 1.5.3 Formation des managers et des correspondants sociaux/ handicap

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 2018

1.1. Les effectifs



Évolution des effectifs	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Plafond autorisé d'emplois (PAE*) en ETPT*	16 870	16 662	16 396	16 473	16 759	17 045
Taux d'évolution	-1,13 %	-1,23 %	-1,60 %	+ 0,47 %	+1,74 %	+1,71%
Effectifs physiques*	17 057	16 702	16 497	16 821	17 004	17 231
Taux d'évolution	-0,59 %	-2,08 %	-1,23 %	+1,97 %	+1,09 %	+1,33%

La **progression du plafond autorisé d'emplois (PAE*)** amorcée depuis 2016 (+77 ETPT en 2016 et +286 ETPT en 2017) se confirme en 2018, avec une augmentation en ETPT par rapport à 2017 identique à celle de l'année précédente. Les effectifs physiques suivent également la hausse commencée en 2016 (+1,97 % en 2016 et +1,09 % en 2017), en lien avec la politique de recrutement dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*) et depuis cette année, du BREXIT*.

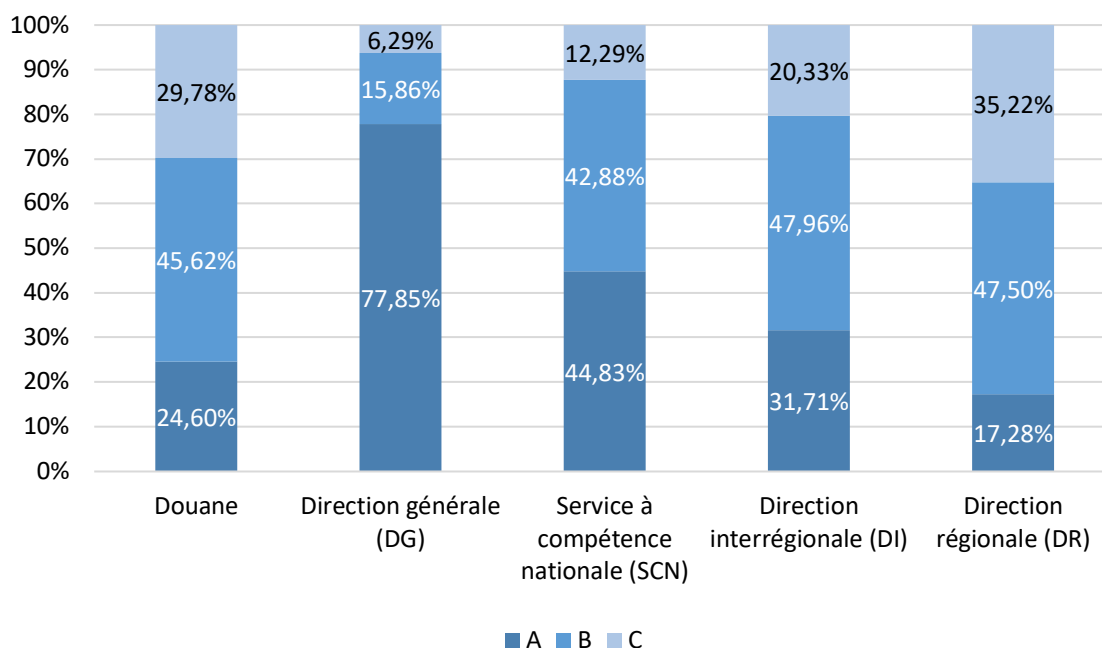
Effectifs physiques	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Titulaires (dont stagiaires)	38	125	163	1715	2360	4075	2861	5001	7 862	1 935	3 196	5 131	17 231
Âge moyen	54	56	56	45	48	47	47	46	46	44	42	43	45
	11 mois	5 mois	1 mois	5 mois	2 mois		1 mois	4 mois	7 mois	5 mois	7 mois	3 mois	9 mois
Âge médian	56	58	57	46	48	47	47	46	47	46	43	44	46
	2 mois	2 mois	7 mois		7 mois	6 mois	8 mois	8 mois		4 mois	7 mois	5 mois	8 mois

Comme les années passées, la politique de recrutement, au principal bénéfice de la branche de la surveillance, influe sur l'âge moyen* des effectifs douaniers, toujours en légère baisse par rapport aux années précédentes, à l'exception des agents de catégorie B.

L'âge médian* des effectifs évolue notablement pour les personnels de catégorie C (-9 mois) et reste assez stable pour les agents des autres catégories. Les agents de catégorie A+ restent, en moyenne, de dix à treize ans plus âgés que ceux des catégories A, B ou C.

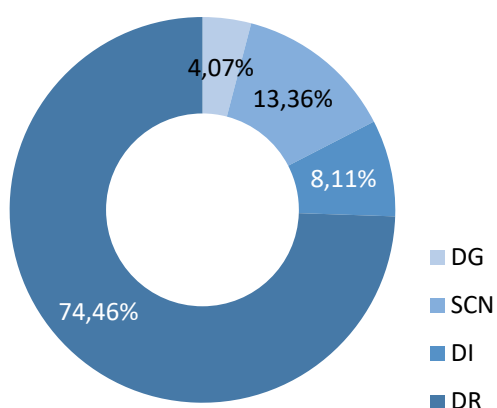
1.1.1. La répartition des effectifs par catégorie et par type de service

Graphique 1 : répartition des effectifs par catégorie

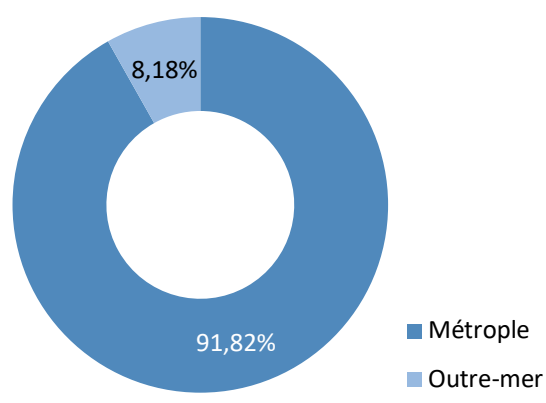


Les personnels de catégorie B sont majoritaires et représentent 45,62 % des effectifs totaux (cf. graphique 1). Cette proportion se retrouvant au niveau des services à compétence nationale, des directions interrégionales et des directions régionales. Parallèlement, les agents de catégorie C représentent plus d'un tiers des postes en direction régionale (35,22 %) et les agents de catégorie A plus des trois quarts (77,86 %) des postes de la direction générale.

Historiquement, la majorité des effectifs douaniers travaillent dans les services déconcentrés (82,57 %) et en métropole (91,82 %) (cf. graphiques 2 et 3).

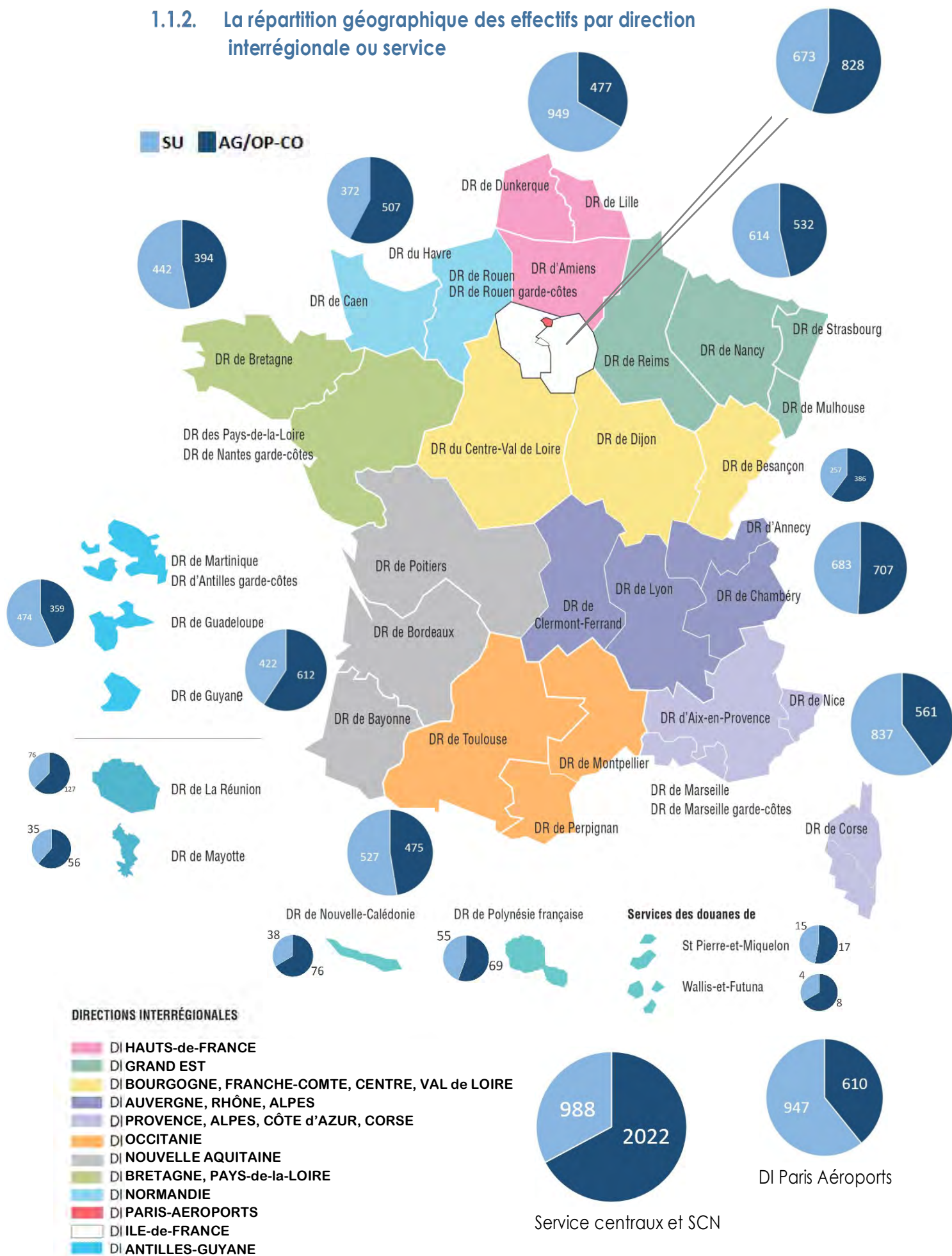


Graphique 2 : répartition des effectifs par type de service



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

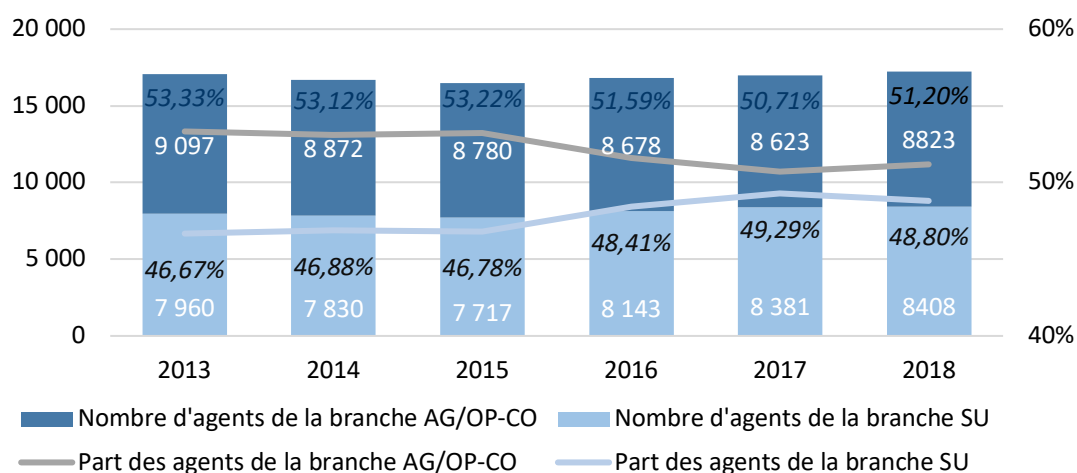




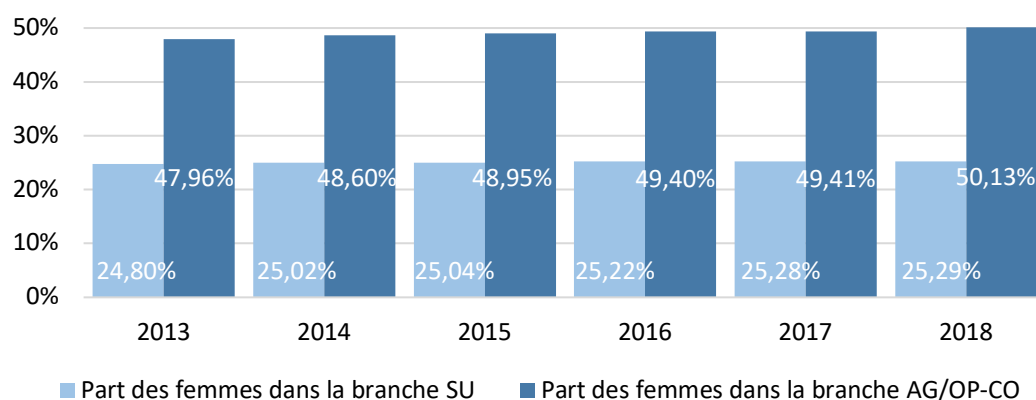
1.1.3. La répartition des effectifs par branche d'activité

La politique de recrutement entamée ces dernière années, essentiellement dans la branche surveillance (SU*), dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*) puis du BREXIT*, a permis de rééquilibrer l'écart des effectifs entre les deux branches d'activité (cf. graphique 4), toujours dominé par la prédominance numérique de la branche administration générale - opérations commerciales (AG/OP-CO*).

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 et donc globalement en 2018 pour atteindre 38 % (37,52 % en 2017). Pour autant, **la part des femmes reste toujours moitié moins importante** (25,29 %) dans la branche surveillance que dans la branche administration générale – opérations commerciales (plus de 50 %) (cf. graphique 5).



1.1.4. Les effectifs de spécialistes

Parmi les effectifs de la branche surveillance de la douane, **1257 agents, soit 14,95 %** des effectifs de la branche, exercent des fonctions dites de « spécialistes » justifiées par des compétences et des qualifications spécifiques. **Ces douaniers spécialistes sont répartis dans six familles** d'activités (cf. graphique 6) :

- Marins
- Motocyclistes
- Maîtres de chien
- Personnels aériens
- Centres de liaison inter-services (CLI*) aéromaritimes
- Maintenance automobile

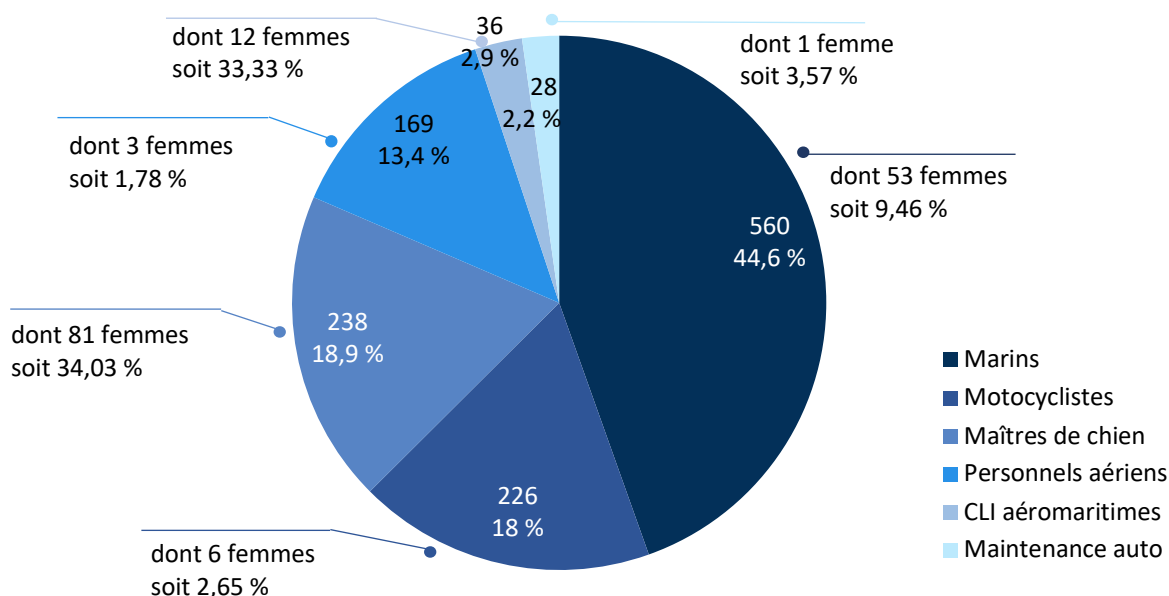
Les marins restent l'effectif le plus important en représentant 44,55 % des spécialistes (contre 43,33 % en 2017).

Chaque famille de spécialistes se décline en une ou plusieurs spécialités :

- Les marins se décline en plusieurs spécialités comme les officiers navals, les inspecteurs mécaniciens navals, les chefs de quart, les électrotechniciens navals, les mécaniciens navals et les marins pont.
- Les **maîtres de chiens** se répartissent entre l'anti-explosif, l'anti-stupéfiant, l'anti-tabac ou la garde et la patrouille.
- Les **personnels aériens**, de la même manière, se répartissent entre électrotechniciens, mécaniciens, personnels navigants, officiers et pilotes d'avions ou d'hélicoptères.



Les femmes représentent 12,41 % des effectifs de spécialistes. De grandes disparités existent entre les familles de spécialités : le CLI aéromaritimes et les maîtres de chiens conservent la plus forte proportion de personnels féminins avec respectivement 33,33 % et 34,03 % des effectifs (contre 39,29 % et 34,20 % en 2017). A l'inverse, la part des femmes dans les effectifs de spécialistes motocyclistes, personnels aériens ou de maintenance auto reste particulièrement peu élevée.



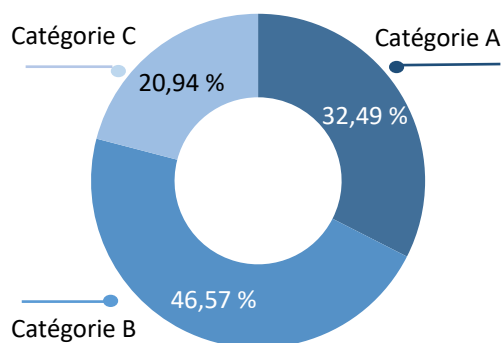
Graphique 6 : répartition des effectifs de spécialistes par spécialité et part des femmes dans chaque spécialité



1.1.5. Les agents Paris-spécial*

Répartition par branche et catégorie	A			B			C			Global		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Surveillance	2	3	5	8	30	38	11	22	33	21	55	76
Administration générale - opérations commerciales	43	42	85	30	61	91	9	16	25	82	119	201
Total	45	45	90	38	91	129	20	38	58	103	174	277

La douane comptabilise **277 agents mobiles dits « Paris-spécial »** affectés pour des missions de renfort sur des postes temporairement vacants, à 72,56 % dans la branche administration générale – opérations commerciales (contre 71,74 % en 2017).

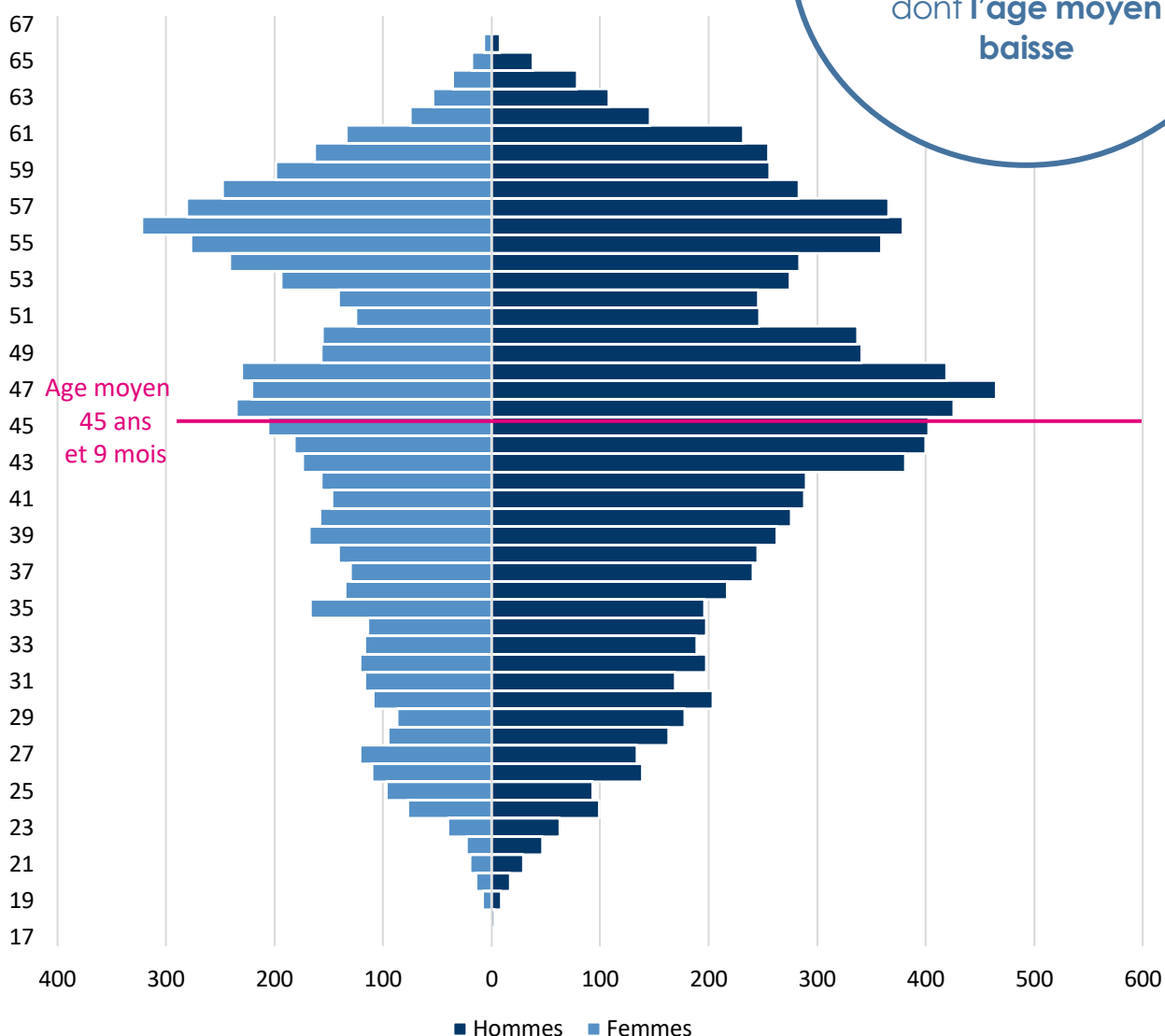


La part des femmes dans l'effectif global « Paris-spécial » est en augmentation pour atteindre 37,18 % (contre 33,70 % en 2017). Ce chiffre cache une disparité de la féminisation entre les deux branches : 27,63 % des agents mobiles relevant de la branche surveillance et 40,80 % de ceux relevant de la branche administration générale – opération commerciale.

Toutes branches confondues, **près de la moitié des agents « Paris-spécial » sont de catégorie B** et un tiers de catégorie A. (cf. graphique 7).

Graphique 7 : répartition catégorielle des effectifs Paris-spécial

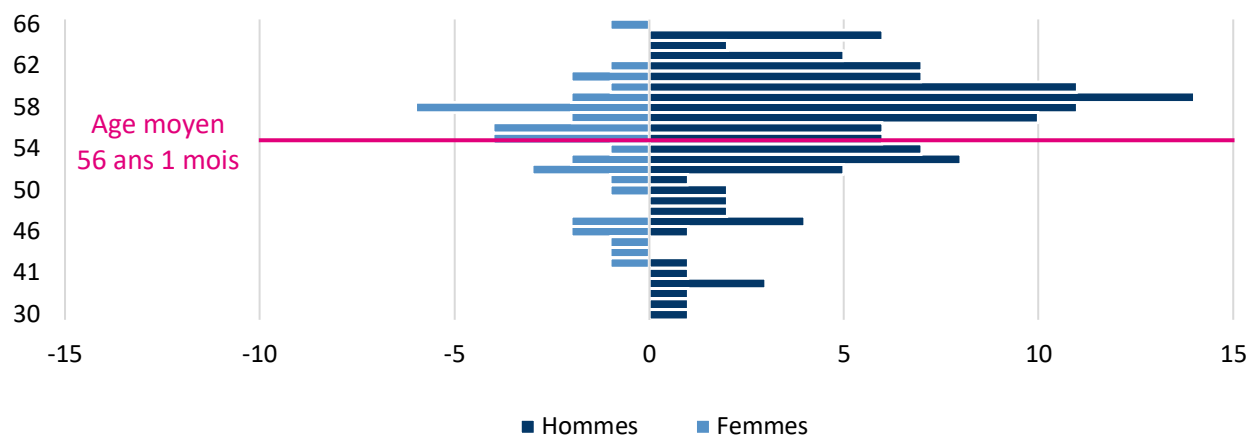
1.2. La structure démographique



Graphique 8 : structure démographique globale

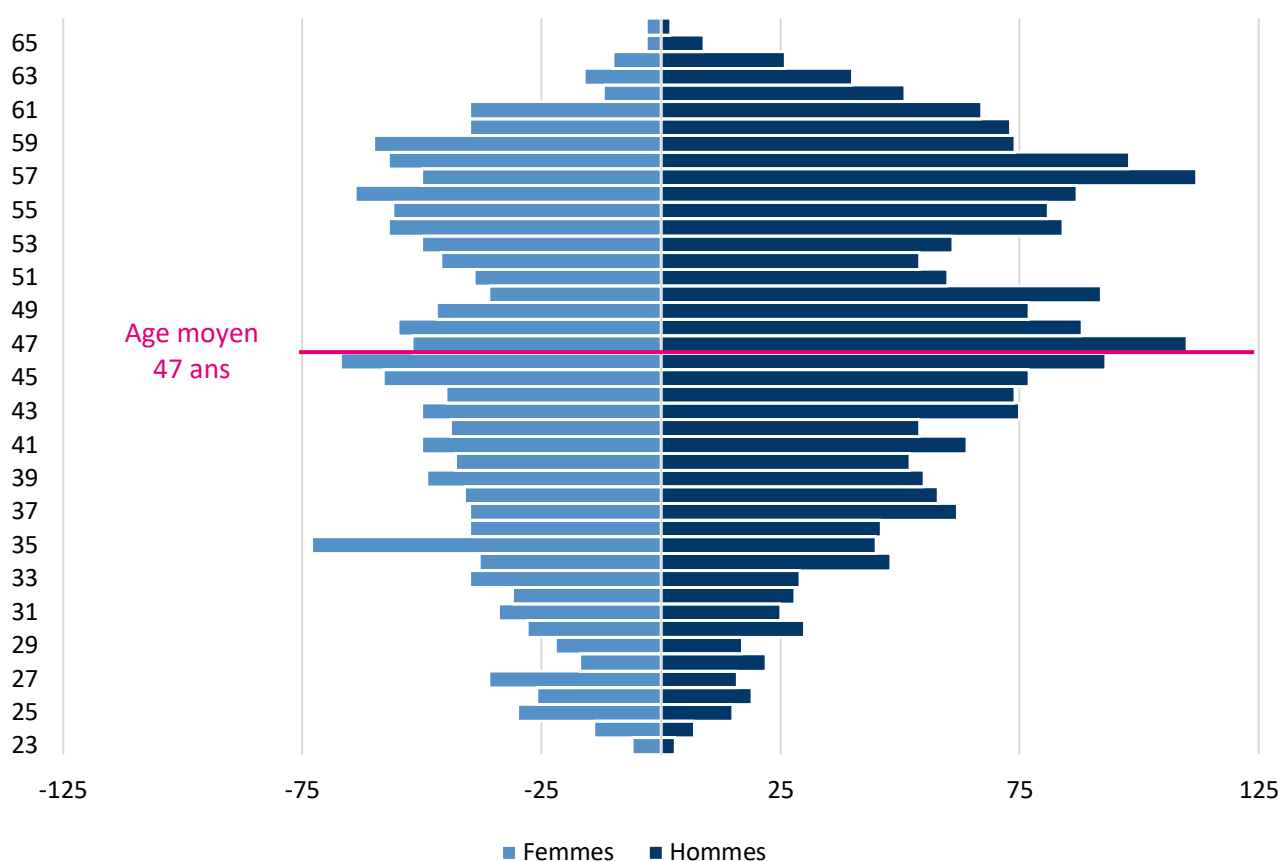
La pyramide des âges de l'effectif global des personnels douaniers évolue peu d'une année sur l'autre. Elle reste **relativement symétrique entre les hommes et les femmes**, avec une dominante masculine. On y retrouve les pics de population qui se décalent d'année en année : pour 2018, sur les tranches d'âge 43 - 48 ans et 54 - 57 ans, entrecoupés d'un décrochage de population, pour les deux sexes, pour la tranche d'âge 49 - 52 ans.

La politique de recrutement amorcée depuis 2016 contribue à un léger élargissement de la base par rapport aux années précédentes. Ceci reflète la poursuite de la baisse de l'âge moyen et de la légère augmentation de l'âge médian des effectifs, respectivement à 45 ans et 9 mois et à 46 ans et 8 mois.



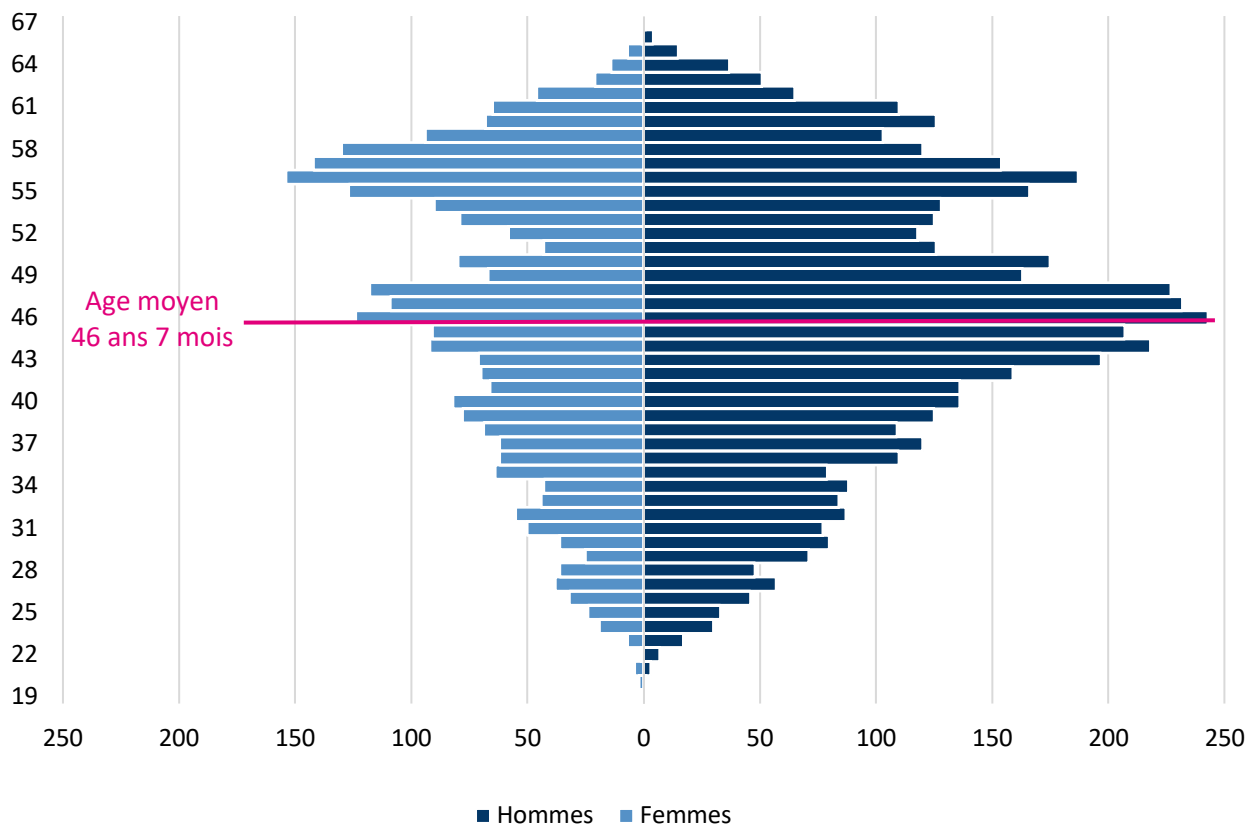
Graphique 9 : structure démographique de la catégorie A+

En 2018, la **féminisation des cadres supérieurs** se poursuit en lien avec l'application du 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 (cf. point 1.3.2). En effet, même si la **prédominance des personnels masculins** reste visible dans la structure démographique de la catégorie A+, la part des hommes continue à diminuer légèrement en 2018 pour atteindre à 76,69 % (contre 78 % en 2017).

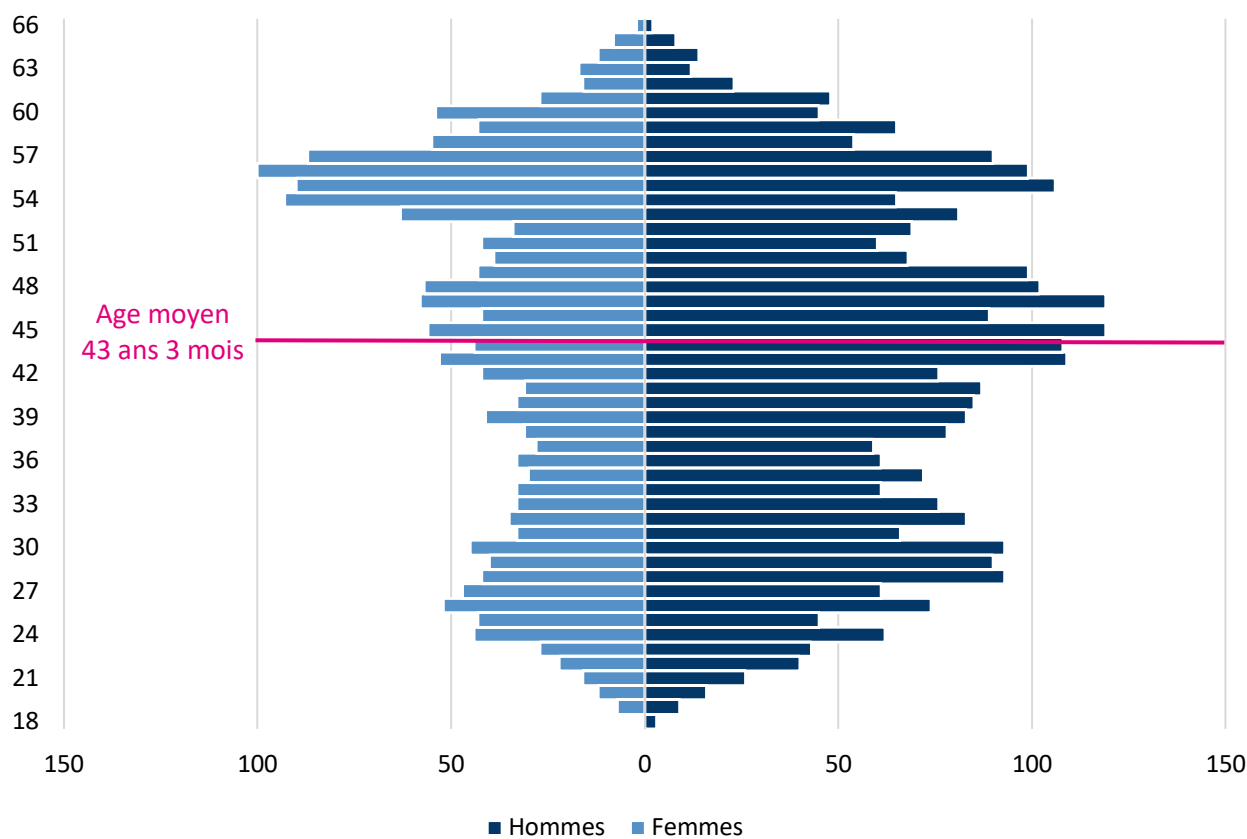


Graphique 10 : structure démographique de la catégorie A

La part des femmes dans les effectifs de la catégorie A continue à progresser pour atteindre 42,09 % (contre 41,24 % en 2017). Comme les années passées, la pyramide des âges de la catégorie A garde un profil plus compact chez les femmes en raison d'une représentation par tranche d'âge plus homogène par rapport aux hommes. Les personnels de catégorie A restent pour plus de 85 % dans la branche administration générale – opérations commerciales, plus féminisée que la branche surveillance. Le rééquilibrage entre hommes et femmes amorcé ces dernières années parmi les plus jeunes générations de cadres transparait à la base de la pyramide.



Graphique 11 : structure démographique de la catégorie B



Graphique 12 : structure démographique de la catégorie C



70,49 % des effectifs de la catégorie C relèvent de la branche de la surveillance. Le taux de féminisation au sein de la catégorie C est de 37,71 %, et descend à 27,50 % en surveillance. La catégorie B rassemble 45,63 % des effectifs de la douane et présente un taux de féminisation en hausse de 36,39 % (35,98 % en 2017). Les personnels de la branche surveillance reste majoritaire avec 53,40 % des effectifs de catégorie B dont 24,05 % de femmes. 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** (où il y a davantage d'agents de la branche surveillance dans laquelle les femmes sont moins nombreuses) que la catégorie A (cf. graphique 10).

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+* selon la nomenclature définie par la DGAFP* et les ministères économiques et financiers (MEF*) et précise les fonctions exercées.



Fonctions exercées par les cadres supérieurs	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Directeur général	-	1	1	0,00 %
Directeur général adjoint	-	1	1	0,00 %
Chef de service à compétence nationale (SCN) ¹	5	11	16	31,25 %
Sous-directeur	3	3	6	50,00 %
Chef de bureau, de service ou de mission DG	11	26	37	29,73 %
Chef de circonscription interrégionale (DI*)	1	10	11	9,09 %
Adjoint à un chef de circonscription interrégionale	5	4	9	55,56 %
Chef de circonscription régionale (DR*)	6	41	47	12,77 %
Chef de service comptable (RI*/RR*)	4	14	18	22,22 %
Autres fonctions ²	3	14	17	17,65 %
Total	38	125	163	23,31 %

¹ Comprend notamment les directeurs des écoles de la DNRFP* et les chefs de SCN.

² Comprend les attachés ou conseiller douanier, chargé de mission ou d'étude, etc.

Parmi les 163 cadres supérieurs et/ou dirigeants en douane, 23,31 % sont occupés par des femmes (contre 21,43 % en 2017). Le taux de féminisation parmi les cadres supérieurs à la direction générale se maintient à 31,11 % (contre 31,91 % en 2017). En services déconcentrés, bien qu'en progression, le taux de féminisation de l'encadrement supérieur reste moindre à 20,33 % (contre 17,82 % en 2017). La tendance d'augmentation du nombre de femmes aux postes de cadres supérieurs et/ou dirigeants se confirme au fil des années.

1.3.2. L'accèsion des femmes aux emplois de direction

Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 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'Etat. Le taux de féminisation est passé de 30% à 40% à partir de 2017.

Primo-accession aux emplois de direction	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de féminisation fixé par les textes	20,00 %	20,00%	30,00 %	30,00 %	40,00 %	40,00 %
Nombre total de primo-accédant	11	11	10	6	10	11
Nombre de femmes primo-accédant	2	2	4	2	4	3
Taux de féminisation des emplois de direction à la DGDDI*	18,20 %	18,20 %	40,00 %	33,33 %	40,00 %	27,00%

1.4. La carrière et la rémunération

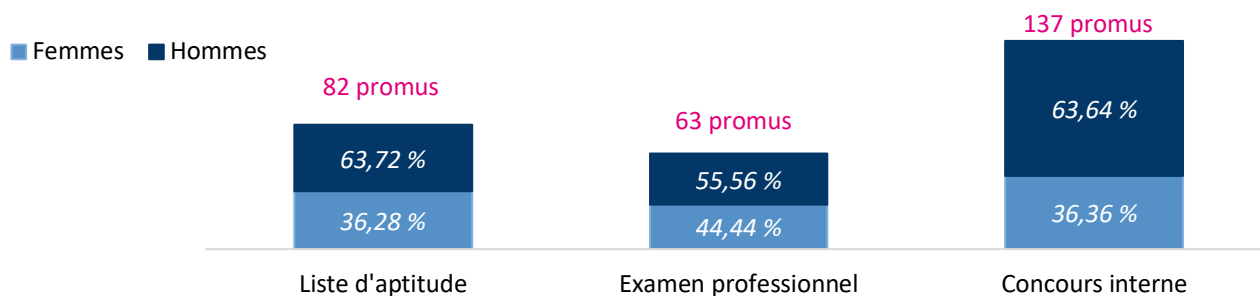
1.4.1. Les promotions de corps

En 2018, **le nombre de promotions de corps ou promotions « intercatégorielles »³ s'élève à 282**, soit 15 de plus qu'en 2017.

Le concours interne, avec 137 promus reste la principale voie de promotion (48,58 % des promus) notamment avec une hausse des recrutements dans la branche AG-CO par rapport à 2017 dans le cadre du renforcement de l'activité douanière liée à la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne.

Cette année, des promotions sont dues aux examens professionnels de C en B et de B en A. Ainsi 63 agents, 35 hommes et 28 femmes ont été promus en 2018. Le taux de promotion par liste d'aptitude est en baisse cette année pour atteindre 29,08 % des promus, soit 82 promus. La promotion par liste d'aptitude reste une alternative à la promotion de corps par concours fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

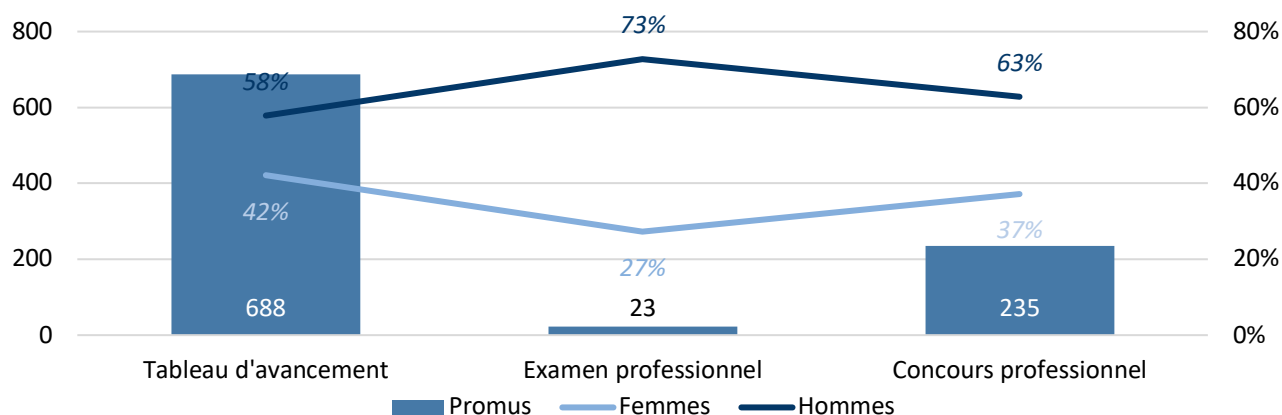
³ Concernent les concours internes, les listes d'aptitudes et les examens professionnels de C en B et de B en A.



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

1.4.2. Les avancements de grade

Les promotions par avancement de grade ou promotions « intracatégorielles »⁴ sont en hausse par rapport à 2017 s'agissant des examens professionnels (+64,2 %) et des concours professionnels (+4,9 %). En revanche, on observe un recul des promotions par tableau d'avancement, ces dernières s'élevant à 688 pour l'année 2018 (-24,2 % par rapport à l'année 2017).



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

Le tableau d'avancement reste le principal mode d'avancement par grade (72 % des bénéficiaires d'un avancement de grade en 2018). Deux facteurs peuvent expliquer cette très forte proportion de promus par ce mode d'avancement :

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

En 2018, la part des femmes reçues aux examens et concours professionnels est en léger recul par rapport à l'année dernière : 36,8 % (contre 39,4 % en 2017). A l'instar des années précédentes, la part de femmes parmi les candidats inscrits à la sélection professionnelle IPIS est inférieure à celle des hommes. Toutefois, ce constat est compensé par un taux de réussite élevé à l'admissibilité (46 % des admissibles) et à l'admission (42 % des admis).

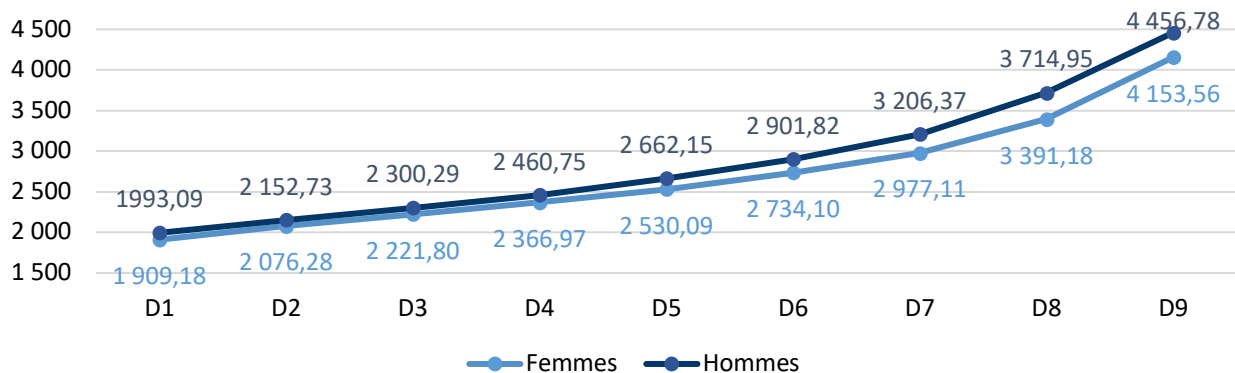
⁴ Concernent les avancements par TA, examens professionnels ACP2 et IP2 et les concours professionnels d'accès aux grades de contrôleur 1ère classe et de contrôleur principal.

1.4.3. La rémunération en douane en 2018

Rémunération (€) nette ⁵ moyenne mensuelle par statut, catégorie et sexe	Titulaires				Non titulaires	
	A+*	A	B	C	A	C
Femmes	8 453,76	3 943,41	2 701,31	2 331,73	2 011,66	1 456,54
Hommes	9 462,28	4 265,77	2 801,39	2 392,26	2 824,92	1 531,25
Global	9 229,59	4 137,04	2 765,26	2 370,58	2 515,20	1 456,54

Le tableau ci-dessus présente la rémunération nette moyenne mensuelle des agents sur le programme 302 (« Facilitation et sécurisation des échanges »). Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent particulièrement notables 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 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. Le sujet des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est une priorité du quinquennat et sera pris en compte dans le futur plan d'égalité professionnelle.



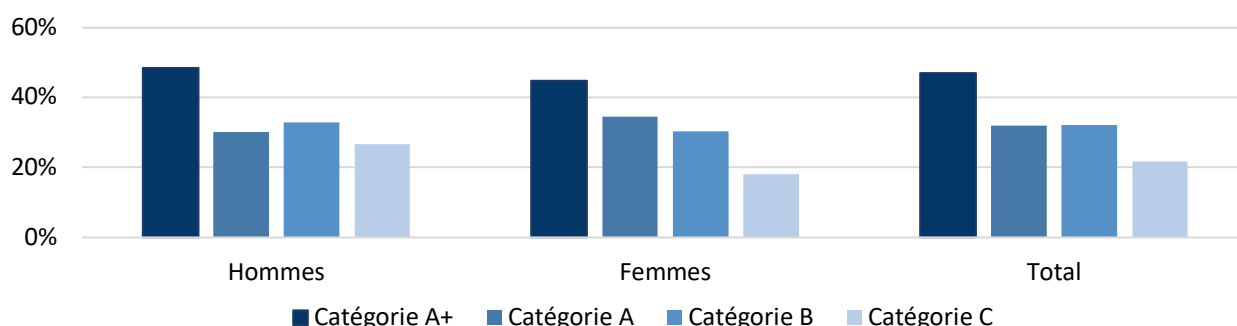
Graphique 15 : rémunération nette mensuelle moyenne (€) par décile (voir ci-dessous) et par sexe

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 2 662,15 € net par mois en moyenne (2 530,09 € pour les agentes) ou encore que 10 % des agents gagnent entre 2 662,15 € et 2 901,82 € (entre 2 530,09 € et 2 734,10 € pour les agentes)

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

En 2018, le différentiel de rémunération entre femmes et hommes se réduit sur l'ensemble des déciles de rémunération, y compris pour les déciles représentant les rémunérations les plus élevées. Comme évoqué précédemment, ces variations de rémunération sont liées à certains effets de structure (moins de femmes occupent les 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 35 % de la rémunération globale des agents, et jusqu'à près de 48 % pour de catégorie A+. Globalement, la part des primes dans la rémunération reste 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 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 visant à valoriser les compétences et savoir-faire acquis par l'agent tout au long de son parcours professionnel a été mis en œuvre dans 70 % des examens et concours organisés au titre de l'année 2018 (entrent en considération les concours internes et examens professionnels comportant une épreuve orale d'admission, ce qui de fait exclut les concours et examen professionnel de C1 et d'ACP2).

Cette hausse par rapport à 2017 s'explique notamment par la création d'un concours de contrôleur dans la spécialité programmeur comptant une épreuve RAEP et l'organisation des examens professionnels de C en B et de B en A.

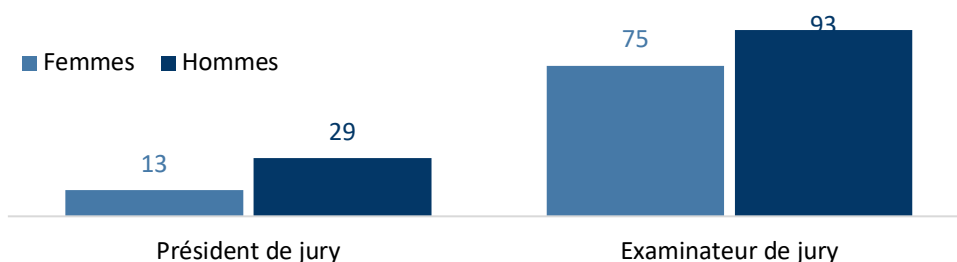


⁶ La rémunération globale correspond à la rémunération brute.

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

L'organisation en 2018 des examens professionnels de C en B et de B en A, ainsi que la création d'un concours de contrôleur dans la spécialité de programmeur, se sont traduits par une hausse du nombre de membres de jury, présidents ou examinateurs (210 contre 143 en 2017).

Le taux de féminisation des présidences de jury, à 30,95 %, est en nette progression par rapport à 2017 où il n'était que de 26,67 %.



Graphique 17 : composition des jurys de concours et examens professionnels

Taux de féminisation	2015	2016	2017	2018
Président de jury	16,13 %	31,58 %	26,67 %	30,95 %
Examineur de jury	44,44 %	44,19 %	46,90 %	44,64 %
Global	39,67 %	41,90 %	42,66 %	41,90 %

L'ensemble des membres a bénéficié d'une formation sur les mécanismes d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes des candidats fondés sur des critères professionnels.

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 de travailleurs handicapés 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* progresse avec un taux en 2018 de 5,51 %. 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. Réglementairement, tout employeur qui n'atteint pas le taux légal d'emploi est redevable d'une contribution auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHIP*). La Douane

bénéficie cependant d'une péréquation ministérielle : la déclaration au FIPHFP étant établie au niveau ministériel à partir de l'agrégation des données directionnelles et le taux d'emploi légal au sein des MEF dépassant les 6 %, aucune contribution n'est en pratique due par la douane, pour la seconde année consécutive (2017 et 2018).

Taux d'emploi légal	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	5,42 %	5,47 %	5,35 %	5,31 %	5,35 %	5,44 %	5,51 %

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, d'une pension ou encore les titulaires de la carte mobilité inclusion (liste non exhaustive).

En 2018, la douane dénombrait 873 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un volume stable comparé à 2017. En Douane comme partout, ce recensement est particulièrement délicat à opérer. L'identification des agents en situation de handicap relevant d'une démarche volontaire de ces agents, tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne se manifestent pas systématiquement et ne peuvent donc être comptabilisés de manière exhaustive. En pratique, seules les personnes bénéficiant de la procédure de recrutement spécifique aux travailleurs handicapés, peuvent être comptabilisées de façon certaine.

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

1.5.3. Formation des managers et des correspondants sociaux/handicap

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, l'ensemble des managers primo-accédant 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 Mission Handicap du Secrétariat général et par le référent diversité de la DGDDI au plus près de leur prise de poste.

1.6. Les contractuels

1.6.1. Les contractuels sur emplois permanents

1.6.1.1. Situation au 31 décembre 2018

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 des ressources suffisantes ou des compétences en interne. C'est notamment le cas dans les filières informatique d'une part et aéromaritime d'autre part, dans lesquelles une extrême technicité est requise.

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 véhiculer, à travers une image positive et dynamique, les valeurs de notre administration.

Contractuels (hors contractuels de droit local et agents « Berkanis* »)	Par type de contrat		Par catégorie			Total
	CDI	CDD	A+ et A	B	C	
Informaticiens	23	20	42	1	-	43
Sportifs	-	32	-	10	22	32
Spécialistes aériens et marins	8	8	12	4	-	16
Imprimerie nationale	3	-	-	-	3	3
Autres spécialistes	5	3	5	1	2	8
Total	39	63	59	16	27	102

Par ailleurs, la Douane emploie encore **49 contractuels de niveau C dits « Berkanis »** (hors EPA Masse des douanes) sur des fonctions d'entretien. Sur ces 49 contractuels, 45 sont des femmes. Seuls 6 exercent à temps complet, les autres travaillent à temps incomplet⁷. A noter que depuis les titularisations intervenues en 2015 dans le cadre de la Loi Sauvadet, 16 agents exercent ces mêmes fonctions d'entretien sous un statut de fonctionnaire (ils relèvent du corps technique de catégorie C du Secrétariat général mais sont entièrement pris en charge par la Douane).

1.6.1.2. L'évolution de la situation de certains contractuels en 2018

Nombre de passages de CDD en CDI	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	1	1	2	1	-	1
Hommes	4	3	4	6	2	5
Total	5	4	6	7	2	6



Réglementairement, après six années sous contrat à durée déterminée (CDD*), le renouvellement du contrat ne peut se faire que sous un contrat à durée indéterminée (CDI*). En 2018, il y a eu ainsi 6 CDIisations (1 femme et 5 hommes).

1.6.2. Les contractuels recrutés pour des besoins temporaires

L'article 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, 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 à 6 mois pour un accroissement saisonnier d'activité et à 12 mois pour un accroissement temporaire d'activité. En 2018, **164 auxiliaires**, soit 38 de plus qu'en 2017, ont ainsi été recrutés par la douane pour une durée totale de 429 mois, soit l'équivalent

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

de 35,75 ETPT (contre 360 mois et 30 ETPT en 2017). La part des femmes en 2018 reste stable à 59,1 % (contre 59,52 % en 2017).

1.7. L'apprentissage

Réussir l'insertion professionnelle des jeunes, reste 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

Depuis 2014, le gouvernement se fixait comme objectif de progressivement recruter 10 000 apprentis* au sein de la fonction publique d'Etat. En 2018, cet objectif est maintenu.

Déclinaison ministérielle et directionnelle de l'objectif national	2015	2016	2017 et 2018
Ministères économiques et financiers	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 2018

Au 31 décembre 2018, **le nombre de contrats d'apprentissage conclus par la douane s'élève à 30**, soit 41,1 % de la cible fixée par la déclinaison directionnelle de l'objectif national.

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 (depuis 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.

⁸ TH : travailleur handicapé

Niveau de formation envisagé par les apprentis

Niveau I	Doctorat, Master 2, etc.	2 apprentis
Niveau II	Licence, Master 1	6 apprentis
Niveau III	DUT, BTS, etc.	11 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

2.1.1. Les concours externes



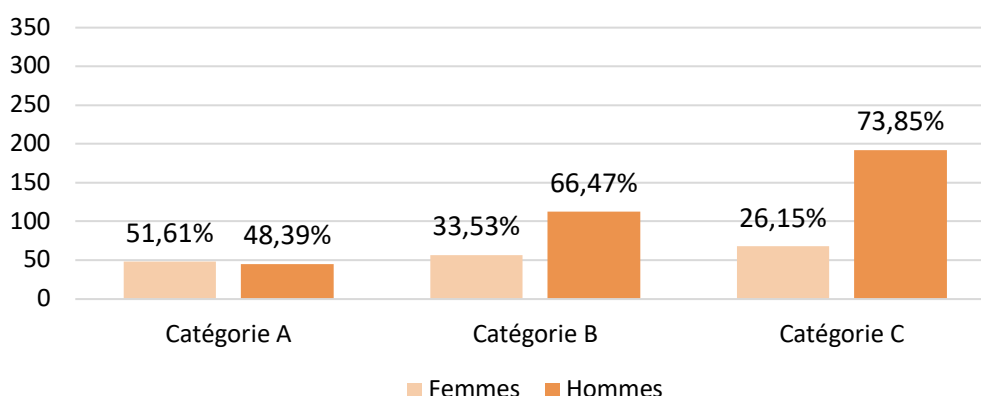
Plus de 15 000 personnes se sont présentées aux différents concours externes organisés par la Douane en 2018 (autant qu'en 2016, mais près de 75 % de plus qu'en 2017). Cette année, 523 candidats ont été admis (175 de moins qu'en 2017). Avec plus de candidats et moins d'admis, la sélectivité à l'entrée de la Douane demeure élevée avec un taux de réussite de 3,37 % (près de la moitié du taux de réussite 2017, soit 7,85 %).

CONCOURS EXTERNES

523

lauréats
en 2018

Concours externes catégories A, B et C	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	11 906	19 140	31 046
Présents	5 762	9 775	15 537
Admissibles	470	959	1 429
Admis ¹	173	350	523



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

En 2018, **les agents de catégorie C représentent 49,72 % des recrutements par concours externe** toutes catégories confondues (contre 61,03 % en 2017).

Avec 260 lauréats recensés au titre de l'année 2018 (contre 426 en 2017), le concours externe de catégorie C reste la principale voie d'entrée en Douane. 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. Mécaniquement, la part des recrutements des agents de catégories A et B ont augmentés pour atteindre respectivement 17,78 % et 32,50 % des recrutements par concours externe.

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



La proportion de femmes admises aux concours externes de catégorie C se maintient autour de 26,15 % des lauréats (contre 26,06 % en 2017). Dans la catégorie B, la part des femmes dans les lauréats du concours externe a augmenté pour atteindre 33,53 % (contre 25,60 % en 2017). A l'inverse, en catégorie A, on constate une diminution de la part des femmes à 51,61 % (contre 58,46 % en 2017).

2.1.2. Les autres voies de recrutement

Comme l'année précédente, en 2018 d'autres voies de recrutement ont coexisté 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		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Global
Accueil en détachement ² suite à concours interne pour les agents non issus des MEF*	4	1	13	8	-	-	17	9	26
Affectation en provenance d'un autre ministère : MAD*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Affectation en provenance d'un autre ministère: accueil en détachement	5	9	13	17	12	8	30	34	64
Contractuel en CDD*	2	3	1	-	-	-	3	3	6
Contractuel en CDI*	-	2	-	-	-	-	-	2	2
Emploi réservé ³	-	-	3	14	3	21	6	35	41
PACTE*	-	-	-	-	12	13	12	13	25
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées ⁴	5	2	7	3	2	1	14	6	20
Position normale d'activité (PNA*)	1	4	-	1	-	-	1	5	6
Recrutement sans concours ⁵	-	-	-	-	109	46	109	46	155
Recrutement sur titres, nomination à la décision du gouvernement, militaire, autres mesures ⁶	-	-	-	6	-	-	-	6	6
TOTAL	17	21	37	49	138	89	192	159	351

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'Etat, article 27 de la loi n°84-16, par concours externe de droit commun.

⁵ Recrutement de fonctionnaires catégorie C, pour l'accès au 1er grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22 la loi n°84-16).

⁶ Article L4139-2 du code de la Défense.

2.2. Les départs

2.2.1. Les départs définitifs

555
départs en
retraite

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.

2.2.1.1. Départs à la retraite

En 2018, il y a eu **555 départs à la retraite**, soit 3,26 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2017 (17 004) ou 3,22 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2018 (17 231). A nouveau, cette année, l'essentiel des départs, soit 98,56 %, concernent des titulaires : sur 555 départs, **547 concernent des agents titulaires*** et **8 des agents non-titulaires*** (agents Berkanis* et personnels sous contrats de catégorie A ou C).

Départs en retraite de titulaires	A+* et A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Global
AG/OP-CO	29	93	122	75	73	148	26	24	50	130	190	320
Surveillance	1	23	24	15	104	119	18	66	84	34	193	227
TOTAL	30	116	146	90	177	267	44	90	134	164	383	547

Départs en retraite de non titulaires	A+* et A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Global
AG/OP-CO	1	1	2	-	-	-	6	-	6	7	1	8

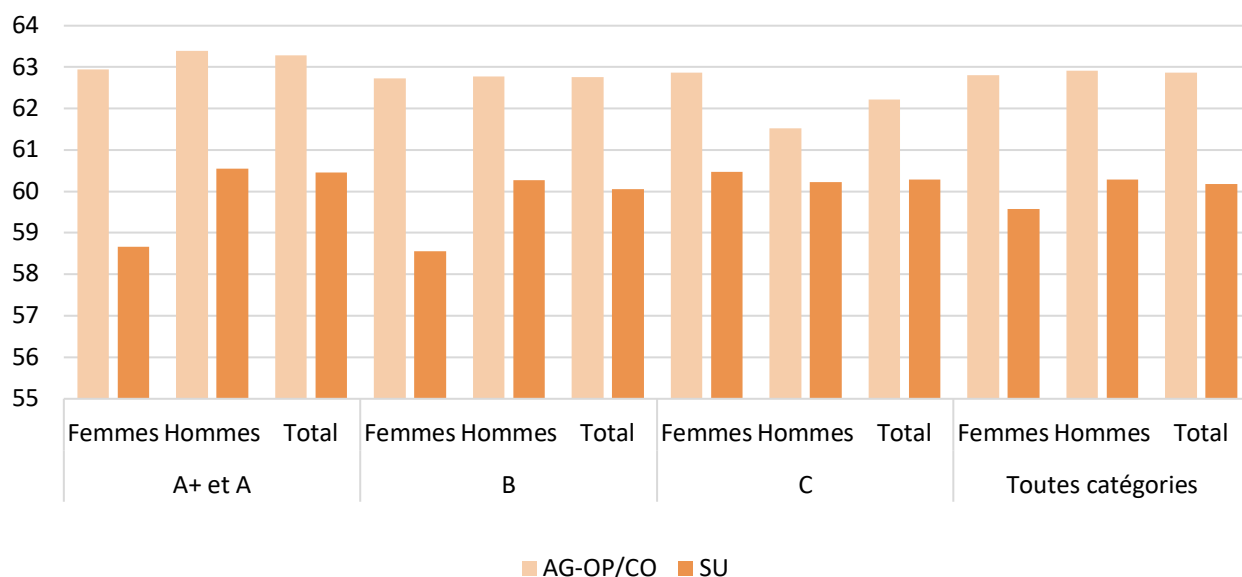
En 2018, les tendances observées dans les départs à la retraite des agents titulaires sont stables : **70,02 % des départs à la retraite d'agents titulaires concernent des hommes** (contre 69,01 % en 2017) et **58,50 % des personnels exerçant leurs fonctions dans la branche administration générale – opérations commerciales** (contre 53,80 % en 2017).

Les départs à la retraite d'agents titulaires **découlent majoritairement à 93,24 % d'une demande de l'agent** (contre 91,44 % en 2017). Ces demandes peuvent intervenir par anticipation dans le cadre d'une carrière longue (2,38 %), ou, au contraire, après recul de la limite d'âge (1,28 %), ou encore pour raison d'invalidité (0,55 %). Parallèlement aux retraites sur demandes, les retraites d'office pour limite d'âge représentent 5,30 % des 547 départs à la retraite d'agents titulaires, soit une part moins importante qu'en 2017.

L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires en 2018, toutes branches, catégories, et sexes confondus est de **61 ans et 9 mois**. Il est en légère augmentation par rapport à l'année dernière.

Âge moyen de départ à la retraite	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	61 ans 2 mois	61 ans 1 mois	62 ans 5 mois	62 ans 3 mois	62 ans 2 mois
Hommes	60 ans 6 mois	60 ans 3 mois	61 ans 4 mois	61 ans	61 ans 7 mois
GLOBAL	60 ans 8 mois	60 ans 6 mois	61 ans 8 mois	61 ans 5 mois	61 ans 9 mois

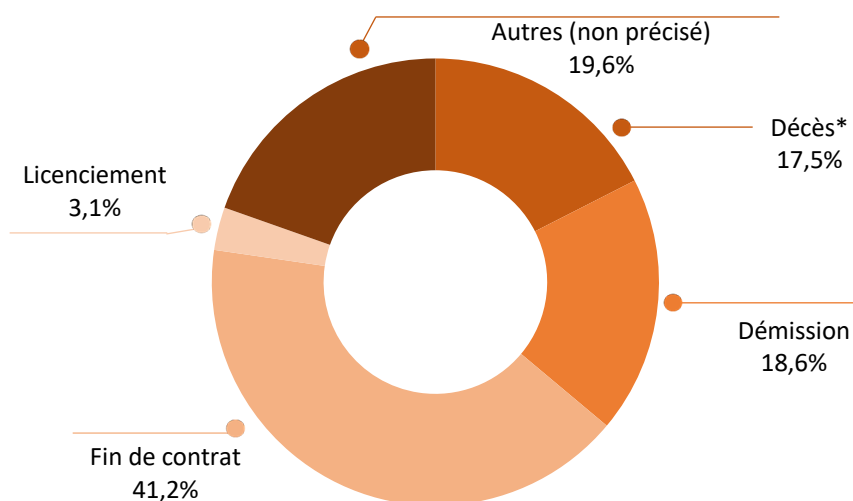
Globalement, les femmes partent encore à la retraite à un âge plus avancé que les hommes. Cela peut encore s'expliquer du fait d'un taux de féminisation plus important dans la branche administration générale - opérations commerciales (50,13 %) que dans la branche surveillance (25,29 %) (cf. chapitre 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

Au cours de l'année 2018, 97 agents, dont 35 titulaires, ont définitivement quitté l'administration des douanes hors motif de départ à la retraite. Il s'agit de cas de démission, abandon de poste, départ volontaire, révocation ou licenciement, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive et fin de contrat ou décès (cf. détail graphique 3).



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

* pour des précisions sur le motif des décès, consulter "le rapport annuel de la médecine de prévention" sur l'intranet Aladin > "RH et relations sociales" > "Santé et sécurité au travail" > "Les acteurs" > Le médecin de prévention.

2.2.2. Les départs temporaires

Par ailleurs, **104 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 0,60 % de l'effectif total concerné, hors cas de disponibilité* et de congés parentaux. Elle concerne majoritairement des hommes, qui représentent 55,8 % des cas recensés.

Départs temporaires	A+* et A			B			C			Total		Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
Détachement	16	11	27	11	13	24	5	6	11	32	30	62
PNA*	8	5	13	-	-	-	-	-	-	8	5	13
dont PNA sortants internes	5	4	9	-	-	-	-	-	-	5	4	9
dont PNA sortants externes	3	1	4	-	-	-	-	-	-	3	1	4
MAD*	6	21	27	-	1	1	-	1	1	6	23	29
dont MAD sortants internes	3	12	15	-	-	-	-	-	0	3	12	15
dont MAD sortants externes	3	9	12	-	1	1	-	1	1	3	11	14
TOTAL	30	37	67	11	14	25	5	7	12	46	58	104

Part de l'effectif total 0,70 % 0,54 % 0,60 %

Le détachement constitue le principal motif de départ temporaire (59,62 % des cas recensés).

69 % des agents placés en position normale d'activité (PNA) restent au sein des ministères économiques et financiers (MEF*), contre 52 % pour les personnels mis à disposition (MAD).

62 agents en détachement

Les agents sont détachés dans des structures très variées :

- fonction publique d'État (Ministère de l'Intérieur, Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, Ministère des Solidarités et de la Santé, Services du Premier Ministre, Instituts Régionaux d'Administration, etc.) ;
- organismes (Cours des Comptes etc.) ;
- fonction publique territoriale.

13 agents en PNA*

Parmi les affectations figurent notamment TRACFIN*, 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.

29 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

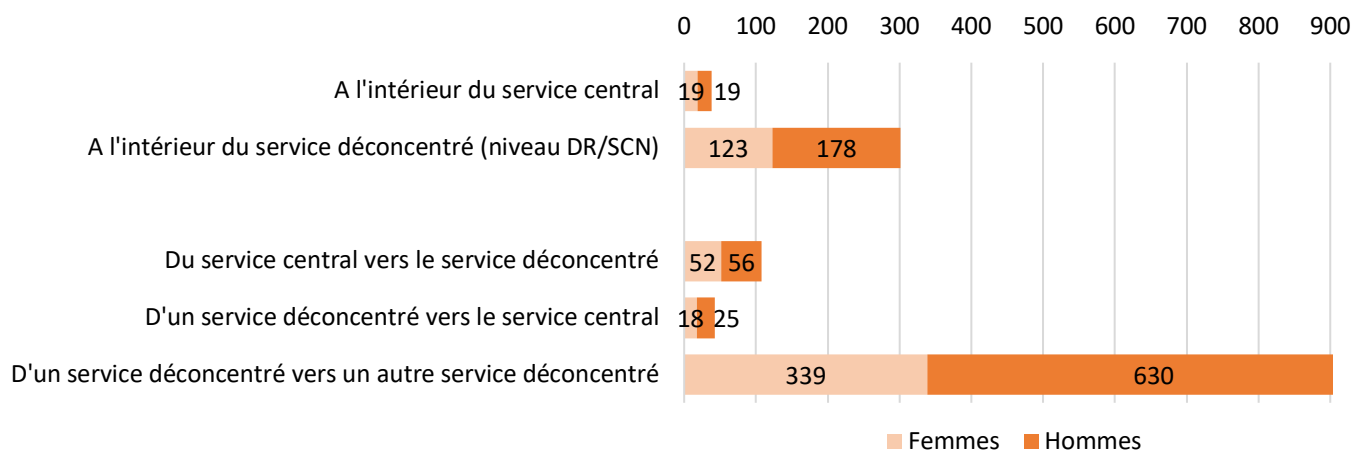
Qu'elle soit **fonctionnelle** (changement de poste caractérisé par de nouvelles fonctions) ou **géographique**⁷ (changement de poste impliquant un nouveau lieu d'exercice des fonctions), la mobilité interne en 2018 **concerne 8,47 % des effectifs totaux de la douane**, avec 1 459 cas recensés (au sein des MEF, la mobilité interne concerne 11,23 % des effectifs). Les hommes sont majoritairement concernés (62,23 % des cas), toutefois, rapportés aux effectifs totaux de chaque sexe, les taux s'avèrent presque équivalents (8,50 % des effectifs pour les hommes et 8,41 % des effectifs pour les femmes).

Mobilité
intradirectionnelle :
géographique à
76,76%

Nombre d'agents ayant effectué une mobilité intradirectionnelle		A+ ⁸	A	B	C	Total		
						F	H	Global
Fonctionnelle	A l'intérieur du service central (direction générale)	2	32	4	-	19	19	38
	A l'intérieur du service déconcentré (niveau DR*/SCN*)	5	80	159	57	123	178	301
Géographique	Du service central vers un service déconcentré	2	82	22	2	52	56	108
	D'un service déconcentré vers le service central	3	25	13	2	18	25	43
	D'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	18	296	391	264	339	630	969
TOTAL		30	515	589	325	551	908	1 459

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

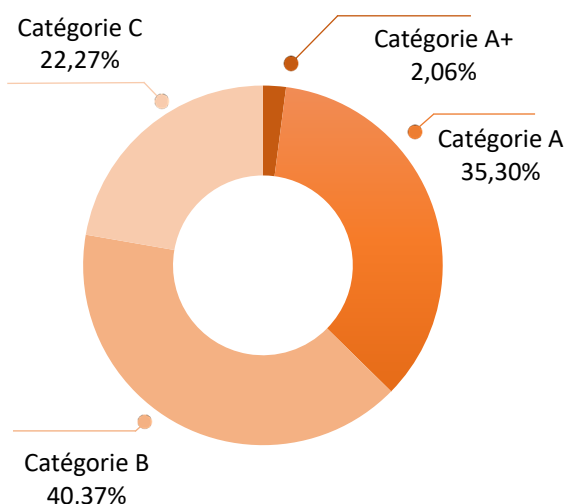
⁸ La catégorie A+ s'entend ici telle que définie par la DGAFP* et le SG*.



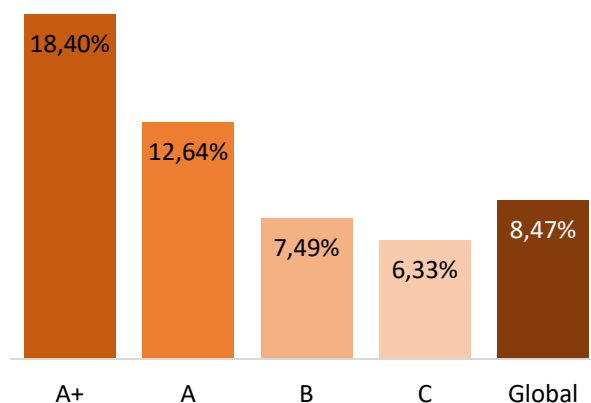
Graphique 4 : répartition des agents ayant effectué une mobilité au cours de l'année par type de mobilité



En 2018, la mobilité géographique progresse à 76,76 % des cas de mobilité interne (contre 71,13 % en 2017). Au sein de cette catégorie, 86,52 % des mouvements se font d'un service déconcentré vers un autre. La mobilité fonctionnelle est également plus fréquente et en progression au sein des services déconcentrés (88,79 % 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 2018



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

Les personnels de catégorie A et B recouvrent plus de 77,72 % des cas de mobilité intradirectionnelle (75,66 %, hors catégorie A+*). **La catégorie A+**, davantage soumise à des obligations de mobilité en lien avec une évolution de carrière, **reste logiquement le taux de mobilité le plus élevé** (18,40 % 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.

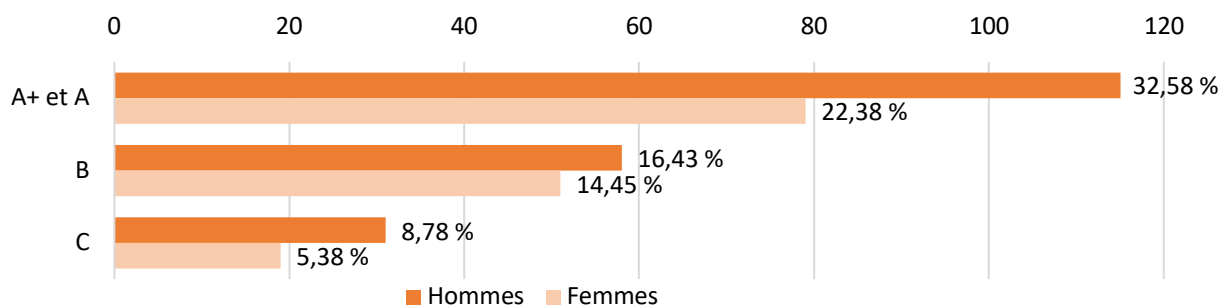
L'**entretien de carrière** constitue un autre temps de dialogue entre un cadre supérieur et un agent construisant son parcours professionnel. Il permet :

- 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.



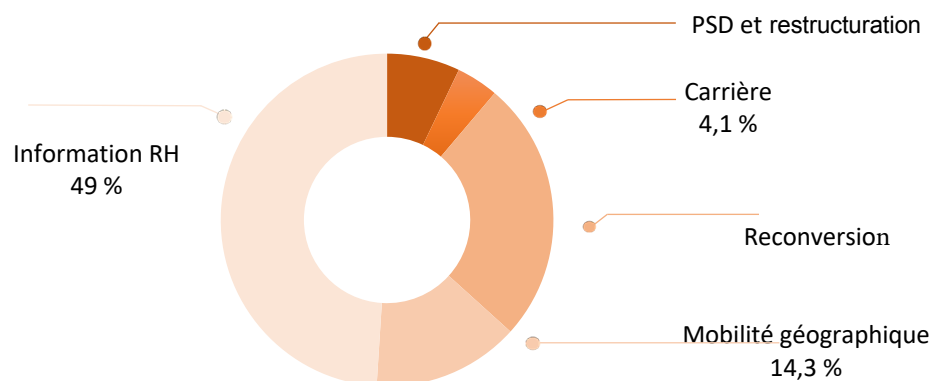
En 2018, 353 agents (2,05 % des effectifs) ont bénéficié d'un entretien de carrière avec un cadre supérieur de leur direction. Ces agents appartiennent, à nouveau cette année, majoritairement à la catégorie A (A+ inclus), au sein de laquelle 4,34 % des effectifs sont concernés.

Toutes catégories confondues, la répartition genrée des bénéficiaires d'un entretien de carrière est de 42,21 % de femmes pour 57,79 % d'hommes. Cette répartition est moins équilibrée que celle constatée en 2017 (49,34 % de femmes), et plus proche des données de 2016 (40,32 % de femmes). Rapportées aux effectifs totaux de chaque sexe, la part respective de femmes bénéficiaires d'un entretien de carrière reste, comme l'an passé, avec un ratio légèrement supérieur : 2,28 % pour les femmes contre 1,91 % pour les hommes. Cet écart étant en diminution par rapport à 2017.



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

En 2018, 98 agents de la DGDDI ont bénéficié d'un entretien avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels. Ces entretiens concernent majoritairement les agents de la branche AG/OP-CO* (69,38 %) et les femmes représentent 48,98 % des bénéficiaires.



Graphique 8 : répartition des entretiens par motif de consultation

L'information RH (49 %) se classe en tête des motifs de consultation et thématiques d'échanges avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels, suivie des questions relatives à la reconversion (25,5 %), puis à la mobilité géographique (14,3 %) et à la carrière (4,1 %). Les entretiens sont régulièrement l'occasion d'aborder plusieurs thématiques.

Les interrogations découlant du PSD* et des restructurations représentent 7,14 % des consultations en 2018 (contre 9,09 % en 2017 et 3,98 % en 2016).



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 effectifs en 2018 au titre des dispositifs d'accompagnement financiers à la mobilité (PRS, AAMC et CSR) s'élève à 1 817 082 €, et se décompose comme suit :

- **Prime de restructuration de services (PRS) : 124 agents bénéficiaires**, soit 1 au titre d'une restructuration intervenue en 2016, 75 au titre de restructurations intervenues en 2017 et 48 au titre de restructurations intervenues en 2018 pour un montant de 1 222 432 €
- **Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) : 4 agents bénéficiaires** au titre de restructurations intervenues en 2017 pour un montant de 24 400 €
- **Complément spécifique de restructuration (CSR) : 58 agents bénéficiaires**, soit 1 au titre d'une restructuration intervenue en 2016, 40 au titre de restructurations intervenues en 2017 et 17 au titre de restructurations intervenues en 2018 pour un montant de 570 250 €

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).





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)

3.3.1 Le nombre de stages

3.3.2 La répartition des stages

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 compte personnel de formation (CPF*)

3.6. La formation à distance ou e-formation

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

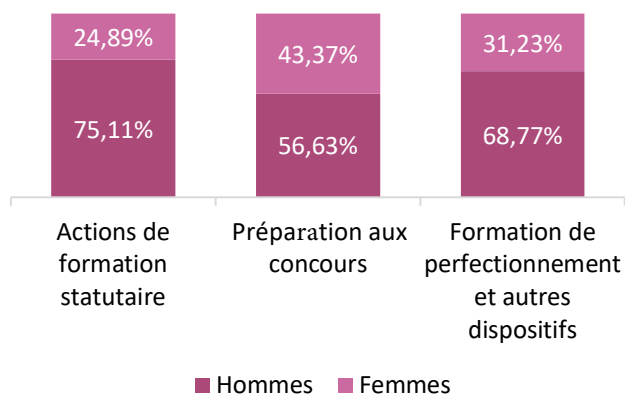
3.8. Les dépenses de formation

3.1. Les données générales

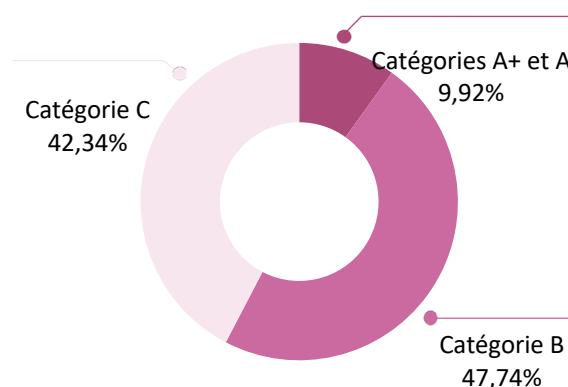
La formation professionnelle recouvre :

- **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).

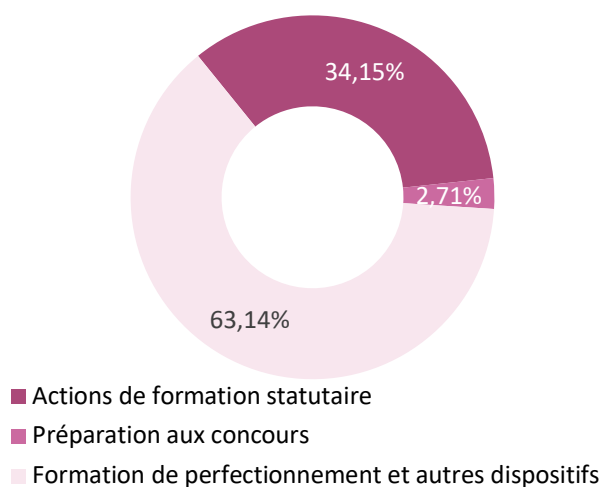
Il convient de noter la distinction entre « **bénéficiaire** » de formation (l'agent n'est comptabilisé qu'une fois, quel que soit le nombre de formations suivies) et « **stagiaire** » ou « **inscrit** » (l'agent formé est comptabilisé autant de fois que le nombre de formations suivies).



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+	189
Catégorie A	48 781
Catégorie B	143 047
Catégorie C	90 101
Total	282 119



En 2018, **282 119 journées de formation professionnelle** ont été dispensées. La répartition catégorielle des stagiaires varie peu par rapport aux années précédentes : les personnels de catégorie B représentent toujours près de la moitié des stagiaires (47,74 %). Globalement, le nombre de jours de formation dédié à chaque catégorie reste en cohérence avec la part des effectifs par catégorie (ex : les agents de catégorie B, qui représentent 45,63 % des effectifs, ont bénéficié de 143 047 jours de formation, soit 50,70 % du nombre total de jours de formation recensés).

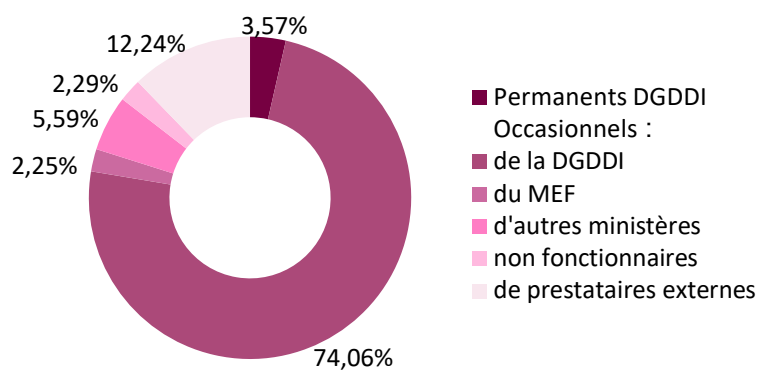
Nombre moyen de jours de formation <u>par agent</u>	2016		2017		2018	
	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/agent	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/agent	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/agent
Actions de formation statutaire	102 423	6,09	116 876	6,87	164 214	9,53
Préparation aux concours	1 618	0,10	1 548	0,09	3 119	0,18
Formation de perfectionnement	104 366	6,20	105 605	6,21	108 877	6,32
Autres dispositifs (congrés de formation, bilan de compétences, VAE*)	2 484	0,15	7 105	0,42	5 909	0,34
TOTAL	201 891	12,54	231 134	13,59	282 119	16,37

Le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent s'établit à 16,37 (contre 13,59 en 2017) traduisant l'élargissement de l'offre et la poursuite de l'effort de formation.

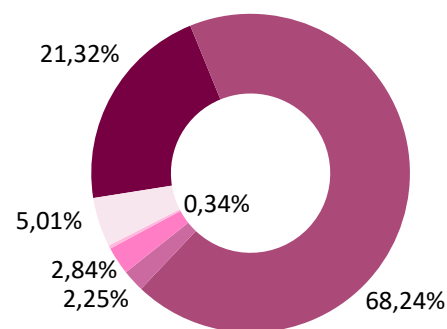
Pour assurer la formation de ses personnels, comme les années précédentes, la douane s'appuie sur une équipe de formateurs permanents et sur un vivier de formateurs occasionnels, en écoles ou au sein des services déconcentrés. Certaines formations spécifiques et/ou techniques nécessitent le recours à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



En 2018, **2 182 formateurs** ont été recensés, soit 239 de moins qu'en 2017. Ces formateurs sont à 96,43 % des occasionnels et à 3,57 % des permanents. La durée globale de formation dispensée en 2018 (statutaire ou continue) équivalait à 22 199 jours, dont 78,7 % assurés par des formateurs occasionnels. (cf. graphiques 4 et 5).



Graphique 4 : répartition des 2 182 formateurs selon leur origine



Graphique 5 : répartition des 22 199 jours de formation, selon l'origine des formateurs

3.2. La formation statutaire

Les formations obligatoires concernent la plupart des stagiaires recensés, à savoir 97,60 % (contre 96,99 % en 2017). Parmi les formations obligatoires, il y a le tir et la sécurité pour les agents de la branche surveillance.

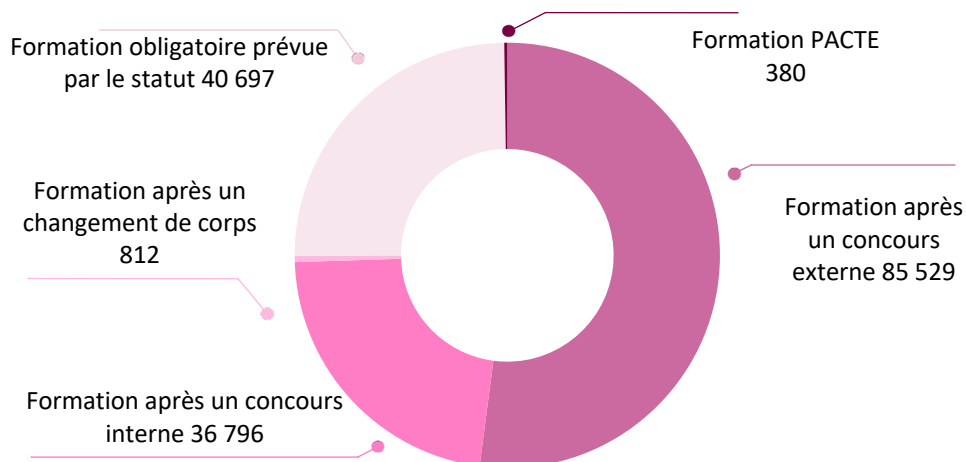
La formation des agents porteurs d'une arme longue prévue au PNF* (cf. point 3.3) a fait l'objet d'une mesure de priorisation inscrite aux plans interrégionaux de formation (PIF*). **Les formations post concours (formations initiales) restent les plus longues et atteignent 74,49 % de la durée totale de la formation statutaire (contre 69,64 % en 2017).** Le nombre de stagiaires PACTE* continue également de croître par rapport à l'année précédente, mais dans une moindre mesure (5 en 2016, 14 en 2017 et 19 en 2018), 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		Global	Total Jours
				F	H		
Après un concours externe	162	472	297	345	586	931	85 529
Après un concours interne	83	266	62	123	288	411	36 796
Après un changement de corps	49	68	-	49	68	117	812
Formation obligatoire prévue par le statut	3 172	28 869	28 026	14 796	45 271	60 067	40 697
Formation PACTE	-	-	19	7	12	19	380
Total	3 466	29 675	28 404	15 320	46 225	61 545	164 214

Moyenne jours/agent 9,53



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

3.2.2. La répartition par école des stagiaires en formation initiale

Ecoles	Stage	Sessions	Stagiaires	Jours de formation
Tourcoing	Inspecteur principal	1	38	665
	Inspecteur	2	226	22 557
La Rochelle	Contrôleur mixte (AG/OP-CO et SU)	2	693	40 905
	Agent de constatation SU*	1	283	18 961
	PACTE* + AC2 ¹	2	120	2 400
Total		8	1 360	85 488

En 2018, il y a eu 1 360 stagiaires en formation initiale répartis à 19,41 % sur l'école de Tourcoing et 80,59 % sur l'école de La Rochelle. Sur l'année 2018, le nombre de jours de formation est en progression (+6,07 % par rapport à l'année précédente) pour atteindre en moyenne près de 63 jours de formation par stagiaire.



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

3.3. La formation continue (formation de perfectionnement)



La sous-direction RH a élaboré les orientations stratégiques et l'offre de formation du Plan national de Formation 2018 en se fondant sur le recensement des besoins stratégiques, collectifs et individuels exprimés par les services déconcentrés et les bureaux de la direction générale.

Les formations programmées pour 2018 ont ainsi répondu aux enjeux stratégiques et aux orientations "Métiers" arbitrées par la direction générale et correspondent aux priorités opérationnelles définies dans la Note de Cadrage.

Ainsi, le Plan National de formation 2018 met l'accent sur cinq axes majeurs :

- La mise en œuvre de stages spécifiques à destination des unités de la Surveillance au regard des événements de novembre 2015 et de la très forte évolution des conditions d'intervention en termes de sécurité (déploiement des armes longues, formation sur les signes de radicalisation) ;
- Des formations "Métier" dédiées aux agents exerçant des fonctions support et notamment des formations en lien avec la centralisation comptable et la nouvelle organisation de la sphère RH (développement des stages managériaux ; élaboration d'un nouveau parcours de formation RH) ;
- Une offre de formation "Métier" plus spécifiquement liée à la mise en œuvre de nouvelles réglementations structurantes pour les personnels exerçant en opérations commerciales, s'agissant notamment de la parution du nouveau code de l'Union (CDU) (mise à jour des contenus de formation en lien avec les évolutions réglementaires du CDU) ;
- Un renforcement des actions de formation en matière de lutte contre la fraude et d'amélioration des contrôles (formation LAPI*, formations API-PNR*, refonte des formations maritimes) ;
- L'organisation de formations en vue de professionnaliser les acteurs de la fiscalité indirecte (déploiement des formations CIEL)."

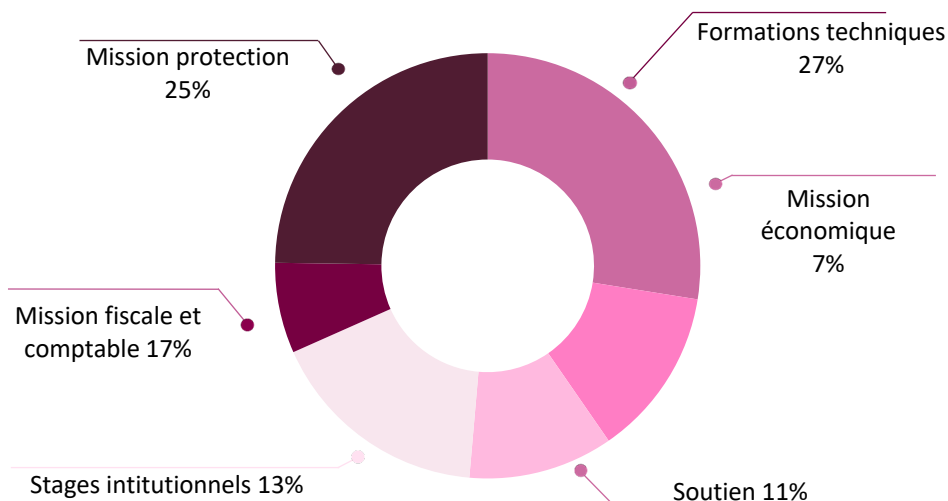
3.3.1. Le nombre de stages

Le tableau ci-dessous est établi en prenant en compte les données disponibles dans le catalogue des formations en ligne sur le site de la DNRFP. **L'offre de formation 2018 a cru de 34,57 % par rapport à 2017.**

Ecoles	Mission protection	Mission économique	Mission fiscale et comptable	Soutien	Stages institutionnels	Formations techniques	TOTAL
Tourcoing	32	6	14	2	11	60	125
La Rochelle	22	9	23	22	17	0	93
	54	15	37	24	28	60	218

3.3.2. La répartition des stages

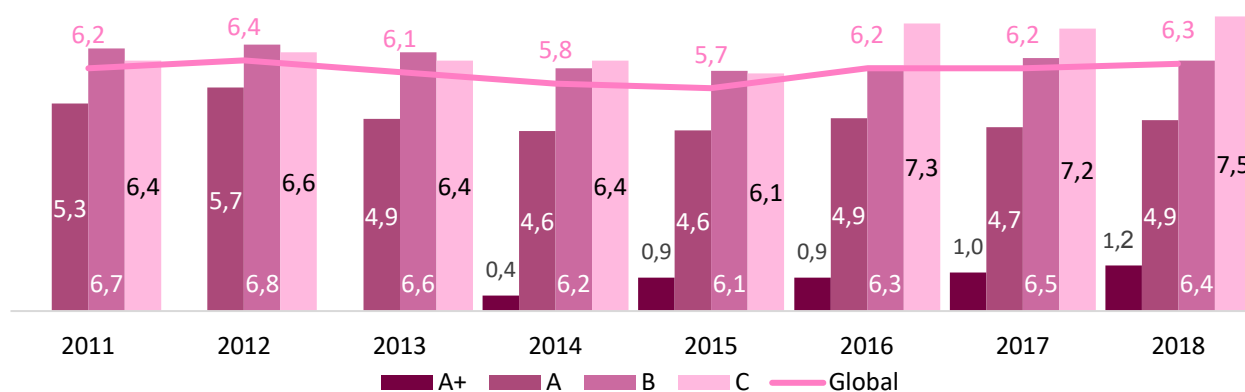
Le PNF 2018 a été essentiellement orienté sur les **formations techniques** et celles liées à des missions de **protection**. Les stages concernant la mission fiscale et comptable ont été renforcés. Enfin, les formations institutionnelles en matière de soutien se sont maintenues.



Graphique 7 : nombre de journées de formation par type de formation statutaire

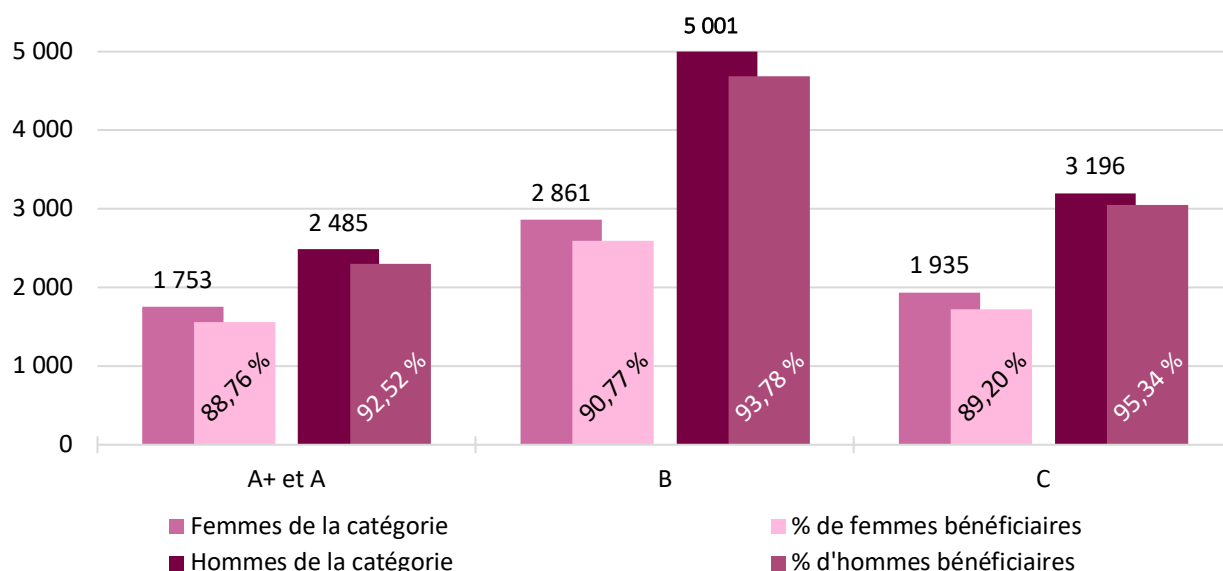
Formation continue	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Stagiaires	22	53	75	5 822	8 112	13 934	15 674	37 369	53 043	14 012	32 714	46 726	113 778
Jours	25	164	189	8 137	11 716	19 853	15 469	34 753	50 221	11 270	27 344	38 614	108 877

Le nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent, toutes catégories confondues, s'établit à 6,32. Que ce soit par catégorie ou global, **le nombre de jour de formation de perfectionnement par agent évolue sensiblement par rapport à celui constaté l'an dernier** (cf. graphique 8).



Graphique 8 : nombre moyen de jours de formation de perfectionnement (formation continue) par agent et par catégorie

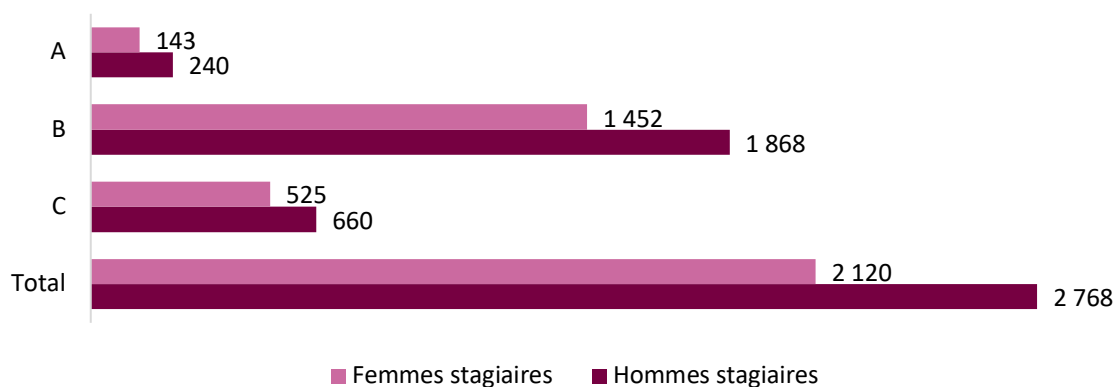
91,96 % des agents (sans distinction de genre, ni de catégorie) ont bénéficié d'une formation de perfectionnement au cours de l'année 2018. Ce taux est en progression par rapport à l'année passée (89,74 % en 2017). On ne constate pas de distorsion majeure entre les bénéficiaires selon leur catégorie ou leur sexe. Seule la catégorie C présente un léger différentiel entre les taux de bénéficiaires au profit des hommes (cf. graphique 9).



Graphique 9 : répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'une formation de perfectionnement (formation continue)

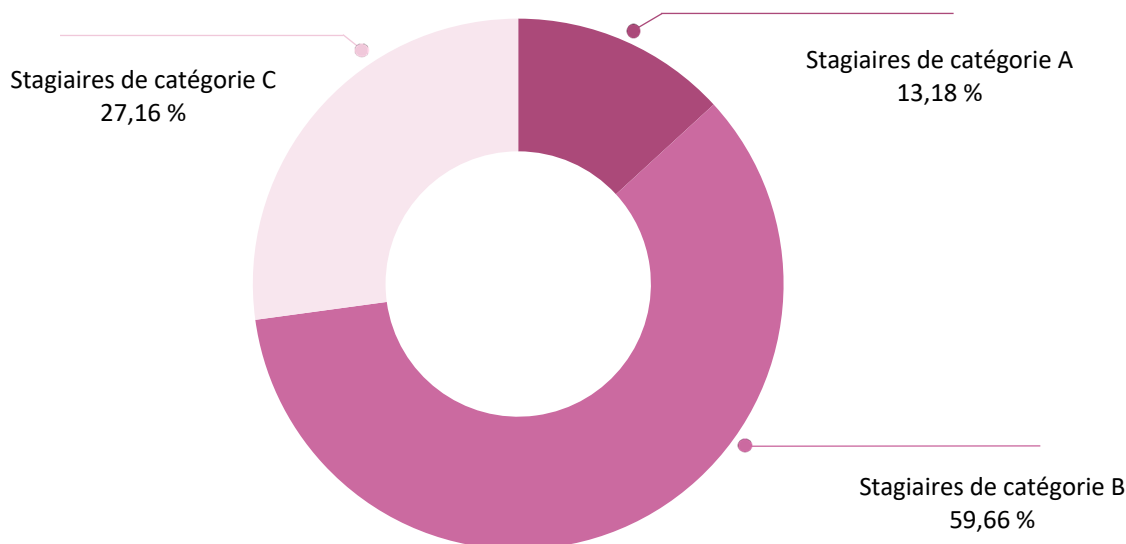
3.4. Les préparations aux concours et examens professionnels

En 2018, le **nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels est à nouveau en hausse pour atteindre 4 888 stagiaires** (3 924 en 2017, 4 334 en 2016 et 5 205 en 2015). En cohérence avec les effectifs, les stagiaires de la catégorie B (qui concentre 45,63 % des effectifs) sont les plus nombreux et représentent 67,92 % de l'ensemble des bénéficiaires de préparation aux concours et examens professionnels (cf. graphique 10). La part des femmes stagiaires, par rapport à l'effectif total des femmes (32,37 %), reste supérieure à celle des hommes (25,91 %).



Graphique 10 : nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels par catégorie et par sexe

En 2018, les actions de préparation aux concours et examens professionnels se sont rééquilibrées entre les formations par correspondance (49,57 %) et les formations en présentiel (50,43 %) contre respectivement 70,34 % et 29,66 % en 2017. Rappelons, qu'il n'est pas possible d'évaluer la durée des formations préparatoires concernant les actions de préparation aux concours et examens professionnels par correspondance. Parmi les stagiaires ayant suivi des actions de formation en présentiel, les stagiaires de catégorie B cumulent toujours la durée de formation la plus importante.



Graphique 11 : répartition par catégorie des 3 119 jours de préparation aux concours et examens professionnels

3.5. Les autres dispositifs

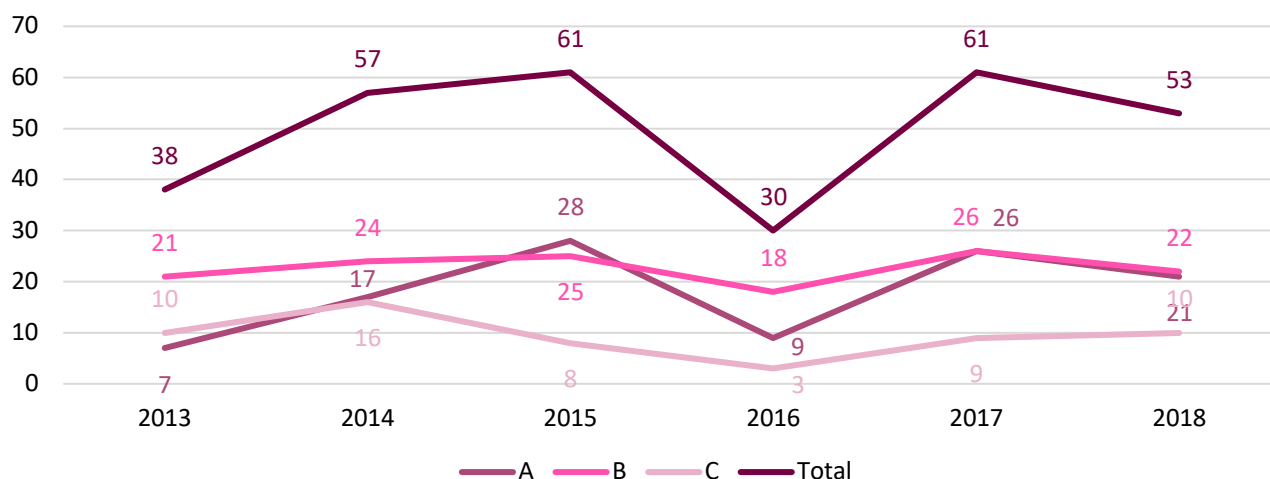
3.5.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

En 2018, un agent a bénéficié d'une démarche de validation des acquis de l'expérience pour une durée de 60 jours.

3.5.2. Le bilan de compétences

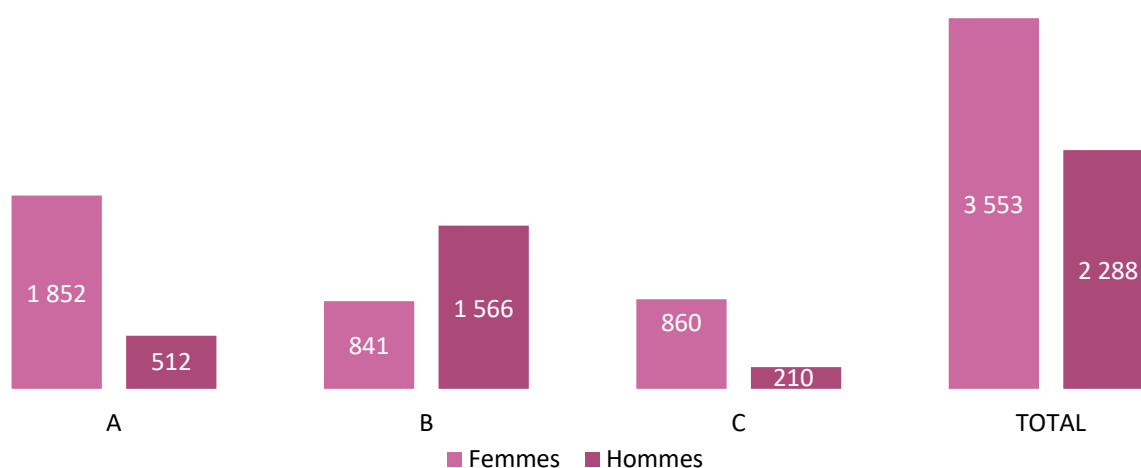
Deux agents ont effectué un bilan de compétences, pour un volume global de huit jours.

3.5.3. Les congés de formation



Graphique 12 : nombre de bénéficiaires de congés de formation, par catégorie

Le nombre de bénéficiaires de congés de formation s'établit en 2018 à 53. La ventilation des bénéficiaires par catégorie est relativement similaire à celle constatée les années précédentes. Les bénéficiaires de congés de formation ne représentent que 0,31 % de l'effectif global (contre 0,36 % en 2017). Par ailleurs, sur 2018, les femmes restent majoritairement bénéficiaires (58,49 %) des congés de formations avec un nombre moyen de jours de congés de formation (121,45 jours) supérieur à celui des hommes (118,14 jours).



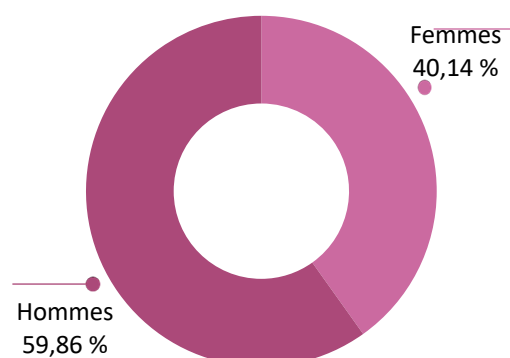
Graphique 13 : nombre de jours de congés de formation, par catégorie et sexe de bénéficiaires

3.5.4. Le compte personnel de formation (CPF*)

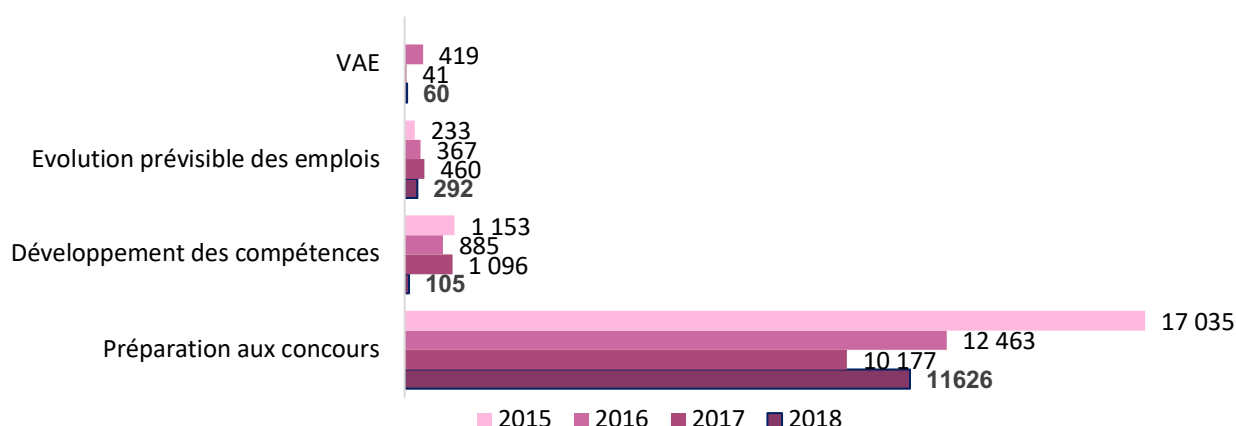
En 2018, le compte personnel de formation remplace le dispositif du droit individuel à la formation.

279 agents (1,62 % des effectifs globaux) **ont utilisé leur CPF en 2018 pour un total de 12 379 heures sur temps de travail.**

La part de la préparation aux concours augmente et représente toujours l'essentiel des heures consommées au titre du CPF (93,92%). Parallèlement, le temps de formation consacré à l'évolution prévisible des emplois et au développement des compétences diminue pour ne représenter plus que 5,60 % des heures consommées dans le cadre du CPF.



Graphique 14 : répartition par sexe des bénéficiaires du CPF



Graphique 15 : répartition des heures de CPF 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 catégorie 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 volontairement assuré par les inspecteurs-élèves de la session en cours.

En 2018, 14 stagiaires (7 femmes et 7 hommes) ont bénéficié de ce dispositif qui s'inscrit dans la politique générale menée par les ministères économiques et financiers 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

Dans un contexte mouvant, lié à l'évolution constante des technologies, les professionnels de la formation doivent faire évoluer leurs pratiques. La réglementation en matière de formation tout au long de la vie, le comportement des apprenants, le développement du numérique et la formation à distance obligent à renouveler les modèles de formation. Chaque école est confrontée à cette problématique et doit faire face à des questionnements liés au positionnement des professionnels de la formation, aux parcours individuels des élèves, à l'émergence de nouveaux métiers liés à la mise en œuvre technologique, à l'apprentissage de nouveaux outils...

Cette place est marquée par :

- une diversification des outils permettant de répondre au cas par cas aux besoins exprimés
- une inscription chaque année dans le cadre du plan national de formation de la DGDDI de thématiques déclinées via la e-formation
- l'enrichissement constant du catalogue
- une utilisation optimale permettant de toucher un nombre très important d'agents
- l'usage exclusif de l'outil chaîne éditoriale pour la mise en place de guides d'auto formation en format web ou de frises (ex : dédouanement, incoterms, formations maritimes)
- la place accrue donnée au libre service pour la diffusion de certains supports dont ceux relatifs aux formations en langues étrangères.

A terme, l'accent est porté sur :

- l'enrichissement des kits (formations de formateurs)
- la création de MOCs (Massive Open Course) basés sur le schéma universitaire, mais adaptés au public douanier : vidéos enrichies relatives aux prélèvements d'échantillons...
- le développement des quiz au sein des écoles
- l'usage du SAD* adapté aux techniques de tir et de défenses
- la mise en place de « serious games » adaptés à la DGDDI et s'inspirant du modèle universitaire.

Sur l'année 2018, il y a eu **12 207 inscrits (+47 % par rapport à 2017)** pour 6 445 heures de formation, soit près d'une demie heure par inscrit et l'équivalent de 1 074 jours de formation (1 jour = 6 heures). On note **une tendance générale à réduire la durée des formations à distance**. Les 200 thèmes proposés sur la plateforme de e-formation utilisée en douane (+74 % par rapport à 2017) ont évolué pour privilégier la vidéo enrichie (14 au lieu de 1 en 2017), la vidéo (23 au lieu de 1 en 2017) et les kits pédagogiques (60 au lieu de 38, soit +58 % par rapport à 2017). En 2018, les formations en libre-service représentent 875 inscriptions pour un volume horaire de 580 heures. Les thématiques les plus appréciées portent sur le contrôle interne et les modules de langues étrangères.

En 2018, les trois e-formations proposées les plus suivies ont été :

- Les quiz de positionnement : 2 442 inscrits
- Le contrôle interne : 575 inscrits
- Le recyclage : 192 inscrits

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

1 386 agents (**8,04 % des effectifs totaux**) n'ont suivi aucune formation, ni aucune préparation aux concours ou examens professionnels en 2018. Ce taux est en diminution par rapport à l'année passée (10,26 % en 2017). Parmi eux, 59,67 % sont âgés de 51 ans et plus. Les hommes représentent toujours la majorité des agents (avec 53,75 %) n'ayant suivi aucune formation sur



l'année. Néanmoins, proportionnellement les femmes continuent à moins suivre de formations que les hommes : 38,01 % des douaniers sont des femmes et elles représentent 46,25 % des non formés en 2018.

Agents concernés	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< ou = 30 ans	-	-	-	6	7	13	5	6	11	35	21	56	80
31 - 35 ans	-	-	-	11	15	26	13	13	26	17	7	24	76
36 – 40 ans	-	-	-	13	12	25	13	21	34	10	7	17	76
41 – 45 ans	-	-	-	17	24	41	23	44	67	20	14	34	142
46 – 50 ans	-	-	-	29	39	68	38	40	78	23	16	39	185
51 – 55 ans	-	3	3	19	33	52	42	57	99	33	33	66	220
56 – 60 ans	1	9	10	30	49	79	92	78	170	51	45	96	355
> 60 ans	-	8	8	19	48	67	50	80	130	31	16	47	252
TOTAL	1	20	21	144	227	371	276	339	615	220	159	379	1 386

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 garde-frontières, spectromètre RAMAN, etc.), et la mise en place de stages ambulatoires sur les fondamentaux douaniers (origine, valeur, remboursement) ont contribué à **faciliter l'accès aux formations au plus grand nombre**.

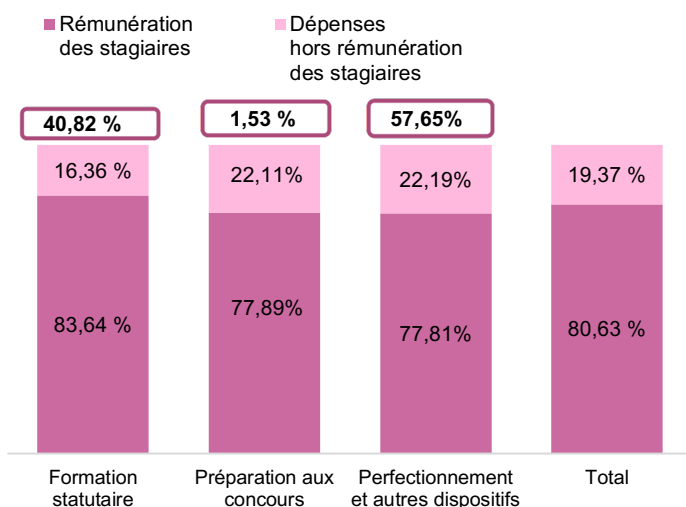
3.8. Les dépenses de formation

Les dépenses liées à la formation s'élèvent à **74,55 millions d'euros** en 2018. Elles regroupent les **dépenses** :

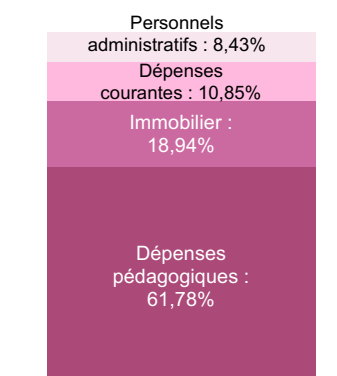
- **de rémunération des stagiaires** : traitement et indemnités liées à la formation perçus par les stagiaires. Le traitement des stagiaires est calculé sur la base du coût de rémunération journalier établi par la DGAFP par catégorie statutaire et par type de formation.
- **de rémunération du personnel 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.

Près de
75
millions d'euros
consacrés à la
formation
professionnelle

Part des dépenses par type de formation



Graphique 16 : répartition des dépenses par type de formation



Graphique 17 : répartition des dépenses par type, hors rémunération des stagiaires





4 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

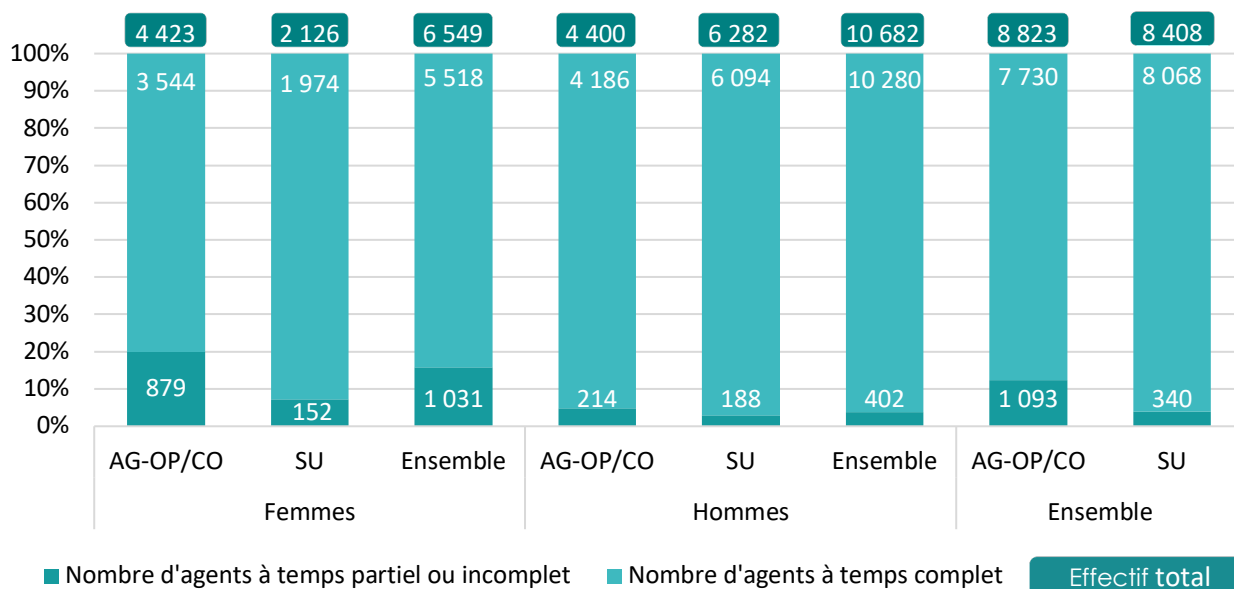
4.6. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

- 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

7,75%
des agents
travaillent à
temps partiel¹

4.1.1. La répartition des effectifs selon la durée de travail

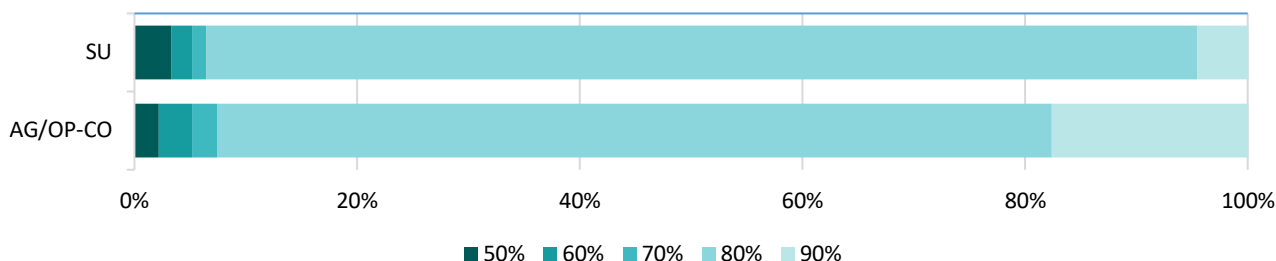


Graphique 1 : répartition des effectifs par branche d'activité et par sexe selon la durée de travail.
NB : dans ce graphique le temps partiel inclut le temps partiel thérapeutique

Au 31 décembre 2018, 15 798 agents (soit 91,68 % des effectifs totaux) travaillaient à temps plein. Les 1 433 agents qui n'exerçaient pas à temps plein occupaient leurs fonctions soit à temps partiel* (93,23 %), soit à temps incomplet* (2,72 %), soit ils bénéficiaient d'un temps partiel thérapeutique (4,05 %).

L'adoption du régime horaire à temps partiel n'est pas homogène entre les sexes (14,97 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 3,59 % des hommes) et les branches d'activité (la branche AG/OP-CO* compte 11,70 % de travailleurs à temps partiel contre seulement 3,90 % dans la branche SU*).

La quotité de 80 % d'un temps plein de travail reste 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 2018	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)	21	77	98	3	-	3	46	94	140	55	30	85	19	45	64	39	25	64	454
Reprise à temps plein (cas 2)	18	71	89	2	2	4	50	95	145	43	33	76	16	42	58	53	30	83	455

Au cours de l'année 2018, **454 agents** (dont 59,69 % de femmes, toutes branches confondues, soit 2 points de moins qu'en 2017) **ont bénéficié, à leur demande, d'un régime horaire de plein temps à un régime à temps partiel***, dont 69,38 % sur une quotité de 80 % d'un temps plein. 46,48 % des demandes sont motivées par des raisons personnelles (temps partiel sur autorisation), 31,72 % sont formulées à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption et 20,04 % 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 1,76 % des demandes de passage à temps partiel. Comme l'an passé, un tiers des bénéficiaires appartiennent à la branche de la surveillance, parmi lesquels 63,81 % d'hommes (quasi identique en 2017).

A l'inverse, en 2018, 455 agents (dont 60,00 % de femmes) sont passés à 67,25 % d'un temps partiel (80 %) à un temps plein. 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, 158 agents relèvent à la fois des cas 1 et 2 pour l'année 2018.

4.1.3. Le télétravail

Pour rappel, 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 (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et décret n°2016-151 du 11 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.

Nombre d'agents en télétravail au 31/12/2018	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes	1	2	2	2	3	83	94
Femmes	3	4	5	6	10	139	174
Total	4	6	7	8	13	222	268

Les chiffres 2018 confirment le succès de la mise en place du télétravail à la DGDDI. La part des femmes est en légère augmentation pour représenter près des deux/tiers des effectifs : 64,93 % (contre 62,61 % en 2017). La part des catégories A, bien qu'en diminution, reste majoritaire et représente 53,36 % de la population des télétravailleurs (contre 57,65 % en 2017). Mécaniquement, la part des catégories B et C sont en augmentation avec respectivement 38,43 % et 8,21 % des effectifs (contre 35,14 % et 7,21 % en 2017). Les services déconcentrés accueillent 68,28 % des agents bénéficiant d'un télétravail, les autres bénéficiaires se répartissant entre la direction générale (17,91 %) et les services à compétence nationale (13,81 %).

4.2. Les risques professionnels : les accidents de service, de missions et de trajet

4.2.1. Les données globales

Depuis 2013, **le nombre de dossiers d'accidents du travail** traité par le CSRH* augmente constamment. Sur l'année 2018, il **s'élève à 758** (contre 623 en 2017 et 592 en 2016, soit un taux d'évolution de +21,67 % par rapport à l'année précédente). Cette année, tous les types d'accidents (de service, de mission ou de trajet) sont en augmentation (cf. graphique 3). Le taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents / effectif total) est également en augmentation pour atteindre 4,40 % (contre 3,66 % en 2017). Le nombre de jours d'arrêts² est aussi en hausse (+ 114,04 %) pour atteindre 17 964 jours soit en moyenne 23,70 jours par arrêt. En 2018, il y a eu 48 arrêts supérieurs à 90 jours, contre 18 cas en 2017.



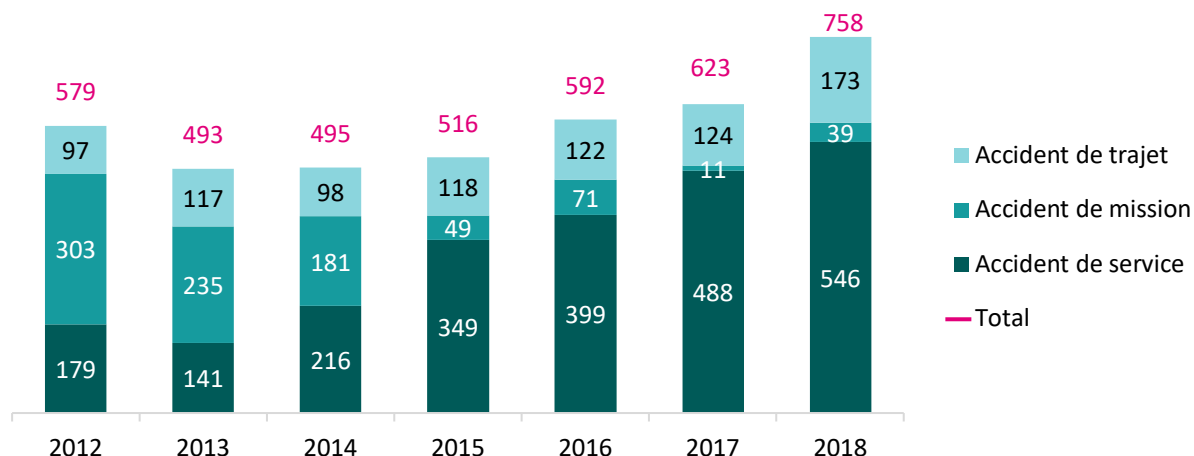
Les accidents en 2018	Nombre d'accidents de service			Nombre de jours d'arrêt ²	
	H	F	Total	Total	Moyen
Accident de service	335	211	546	13 051	23,90
Accident de mission	32	7	39	1 499	38,44
Accident de trajet	91	82	173	3 414	19,73
Total	458	300	758	17 964	23,70
Taux de fréquence des accidents	4,29 %	4,58 %	4,40 %	-	-

Pour rappel, 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.

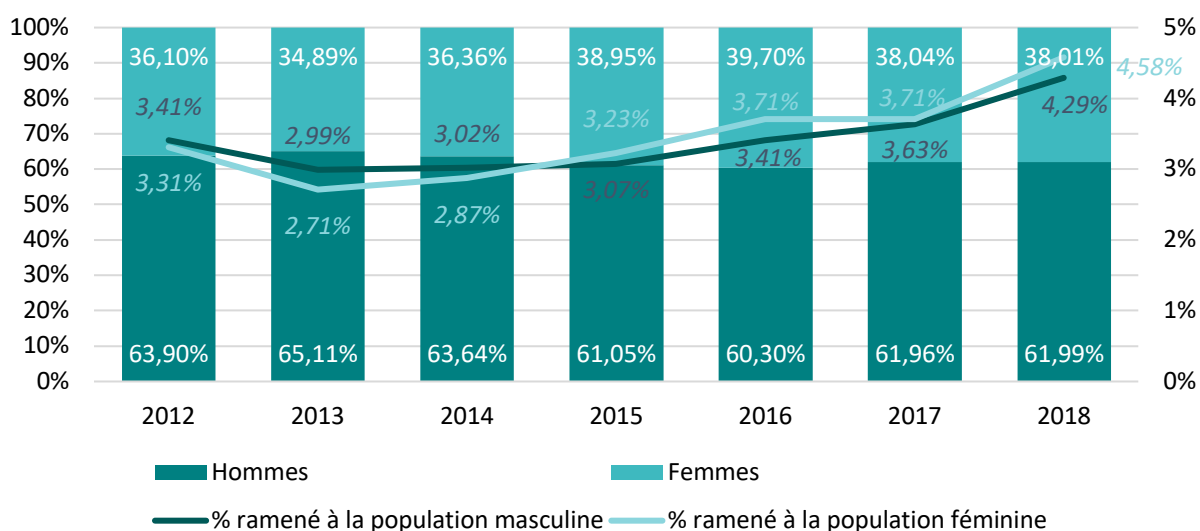
² Nombre de jours d'arrêt déclarés au moment du dépôt de la déclaration d'accident par les agents victimes d'un accident, hors éventuels arrêts de travail postérieurs au dépôt de la déclaration.

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

- **Accident de service** : accident qui survient 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 qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile.

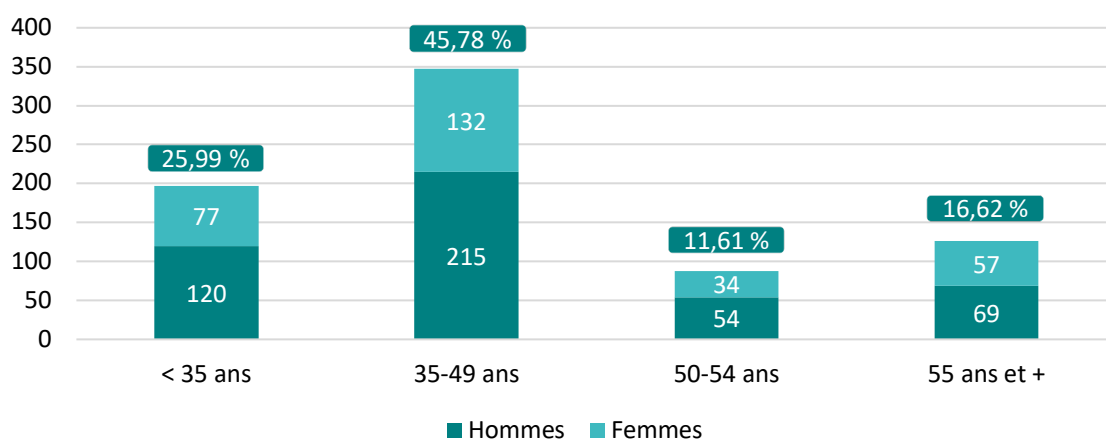


Graphique 3 : nombre d'accidents/accidentés selon le risque



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

Depuis 2015, les femmes restent proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être victimes d'un accident. Cet écart se maintient uniquement par un taux de fréquence d'accidents de trajet plus important chez les femmes (1,25 % contre 0,85 % chez les hommes).

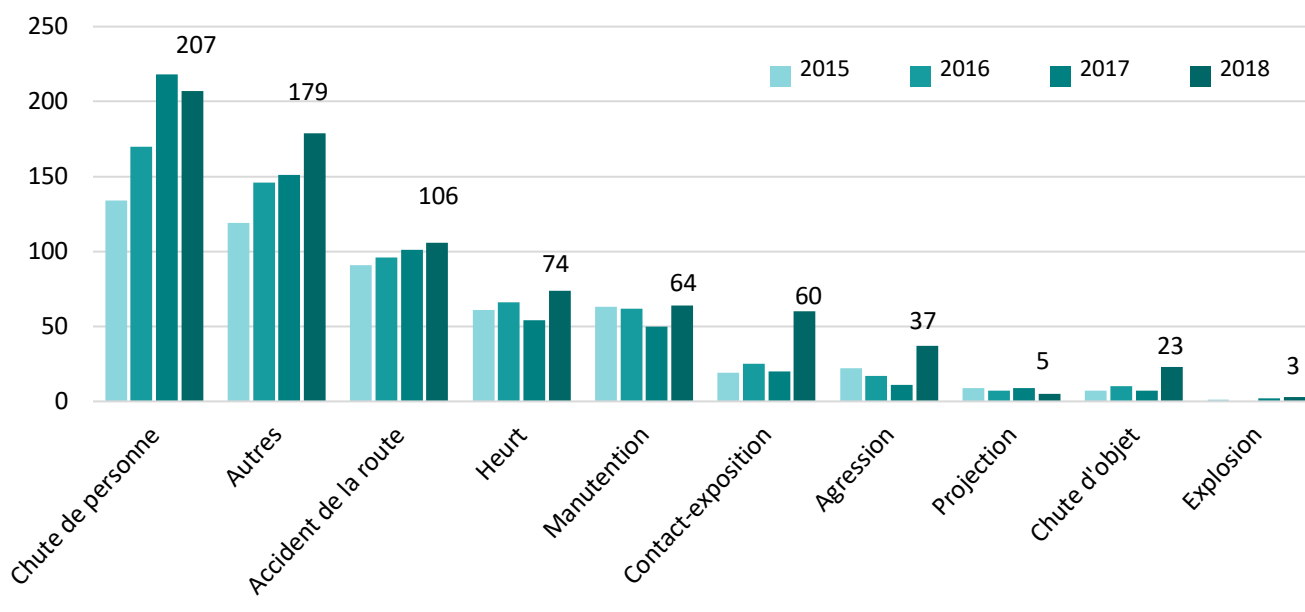


Graphique 5 : nombre d'accidentés par âge et par sexe

Les accidents concernent toujours, pour près de moitié, des agents âgés de 35 à 49 ans. Toutefois, cette année encore, rapportés aux effectifs de chaque tranche d'âge, les chiffres révèlent que c'est parmi les personnels de moins de 35 ans que la proportion d'accidentés est la plus significative avec 6,15 % des agents de cette tranche d'âge (contre 4,65 % des 35 - 49 ans).

En 2018 les principales causes d'accidents sont :

- Chutes de personne : 27,31 %
- Accidents de la route : 13,98 %
- Heurts : 9,76 %
- Mouvements naturels, torsions ou coincements (chevilles, doigts, etc.), repris sous la rubrique « Autres » dans le graphique 6 : 23,61 %
- Contacts-expositions : 7,91 %
- Agressions : 4,88 %



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

L'année 2018 se caractérise par une augmentation globale des accidents, dont ceux liés aux agressions. 37 dossiers d'accident de service ont été transmis au CSRH suite à une agression. Ce chiffre inverse la tendance baissière constatée les années précédentes : 11 cas en 2017, 17 en 2016 et 22 en 2015.

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, survenu aux agents de la surveillance dans l'exercice de leurs missions susceptible de :

- mettre en cause, directement ou indirectement, la sécurité physique des agents ou de 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 de contrôle ou résistance au contrôle, insultes).

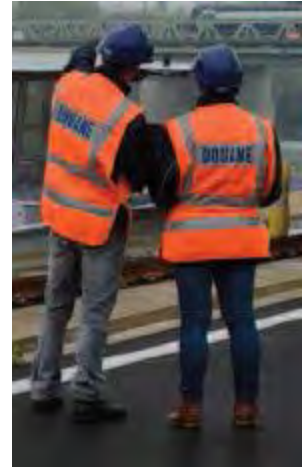
Les agents de la surveillance disposent de l'application MATHIEU³ pour rendre compte des incidents survenus dans le cadre de l'exercice de leurs missions de contrôle⁴. Les principaux incidents rencontrés sur l'année 2018 sont :

- la résistance au contrôle dans 30,55 % des incidents déclarés
- les insultes (16,09 %) et la menace verbale (12,14 %)
- la fuite à pied (11,29 %) ou en véhicule (8,23 %)

A l'analyse des incidents transmis et des problématiques soulevées par les services, le bureau Animation et méthode de travail des services élabore des instructions au regard des questions posées par les services pour tendre vers une plus grande sécurité des agents de la surveillance.

Ainsi diverses mesures ont été prises en 2018 dans les domaines suivants :

- suivi de la gestion de la doctrine d'emploi du pistolet mitrailleur HK UMP 9mm
 - responsabilité en cas d'incident dans un stand de tir dans le cadre de l'utilisation du HK ;
 - gestion de la dotation en HK
 - dotation des étuis de cuisse pour PSA dans les unités de la surveillance terrestre pour les agents dotés de HK ;
- déploiement des étuis de cuisse pour PSA en dotation individuelle pour les agents motocyclistes ;
- modification de la position de tir des agents
- expérimentation du gilet pare-balles en port apparent
- conclusion d'un marché réseau pour les herse avec déclenchement à distance
- maîtrise des risques par la mise en place de contrôles internes réguliers en matière d'armement et des documents topographiques de référence (points de contrôle répertoriés) dans le cadre du Contrôle interne de surveillance (CIS).



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

⁴ A l'instar de la fiche « incident » dans le rapport Mathieu 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).

4.3. Les maladies professionnelles

Comme l'année précédente, en 2018, trois dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été reçus par le pôle spécialisé du CSRH*. Deux des dossiers sont encore en cours de traitement.

4.4. Les congés liés à la santé

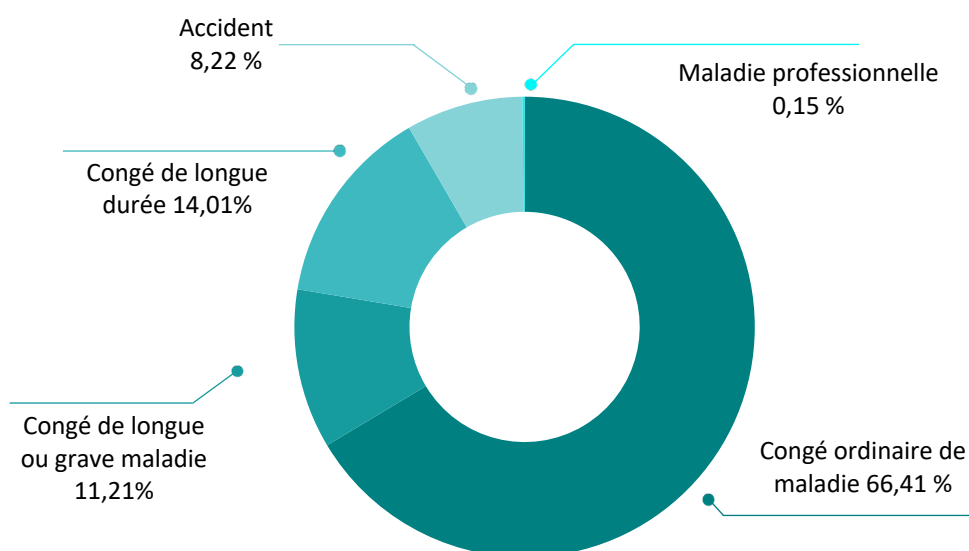
Le nombre de jours d'absence 2018 pour raison de santé rapporté au nombre total d'agents (17 231) s'établit à **14,83** jours, dont 9,85 jours pour maladie ordinaire (cf. tableau suivant). Ces chiffres sont en diminution par rapport à l'année dernière avec respectivement 15,17 jours dont 10,80 jours pour maladie ordinaire. Au sein des ministères économiques et financiers, le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire rapporté au nombre total d'agents est de 9,9 jours (cf. bilan social ministériel 2018).

En douane comme au niveau ministériel, les femmes totalisent en moyenne sur l'année davantage de jours d'absence pour raison de santé que les hommes : 18,47 jours, contre 12,60 pour les hommes. En 2018, le nombre de jours d'arrêt lié aux accidents est en augmentation car il totalise les accidents de travail imputables au service à 72,65 %, accidents de missions à 8,34 % et pour raison de trajet à 19,01 %. Malgré la hausse de ce chiffre, **on constate une légère baisse globale du nombre total de jours d'arrêt à la DGDDI sur l'année 2018.**

Nombre de jours d'arrêt pour raison de santé	Nombre total de jours			Nombre moyen de jours par agent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Ensemble
Congé ordinaire de maladie	77 780	91 961	169 741	11,88	8,61	9,85
Congé de longue ou grave maladie	15 223	13 431	28 654	2,32	1,26	1,66
Congé de longue durée	19 276	16 540	35 816	2,94	1,55	2,08
Accident ⁵	8 469	12 542	21 011	1,29	1,17	1,22
Maladie professionnelle	241	137	378	0,04	0,01	0,02
Total	120 989	134 611	255 600	18,47	12,60	14,83

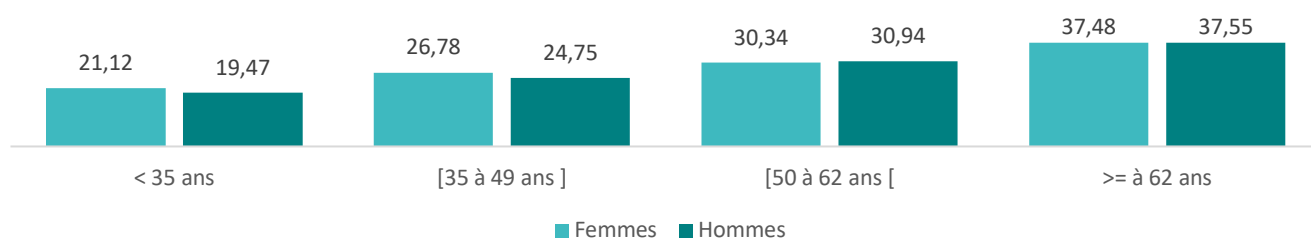
Avec 66,41 % des absences liées à la santé, les congés pour maladie ordinaire représentent toujours la raison principale des absences liées à la santé (cf. graphique 7).

⁵ Ensemble des jours d'arrêts pris en 2018 au titre d'accidents survenus sur l'année et au titre d'accidents survenus les années antérieures (cas de prolongations ou rechutes)



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

En 2018, 6 311 douaniers ont pris 169 741 jours au titre de congés ordinaires de maladie. La répartition de ces jours sur la population concernée révèle que le nombre de jours de congés ordinaires de maladie pris sur une année augmente avec l'âge. La différence observée en début de carrière, entre femme et homme, disparaît au cours des années.



Graphique 8 : nombre de jours moyen par an de congés ordinaires de maladie

4.5. Les autres congés

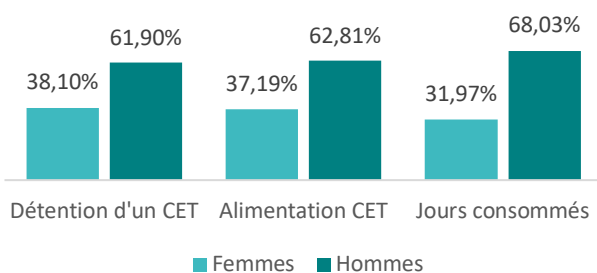
4.5.1. Le compte-épargne temps (CET*)

Données relatives au compte-épargne temps	Femmes	Hommes	Total	Part des effectifs totaux
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2018	5 785	9 399	15 184	88,12 %
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur CET en 2018	3 657	6 175	9 832	57,06 %
Nombre de jours de CET consommés en 2018	8 437	17 956	26 393	NA ⁶
Nombre de jours indemnisés ou versés sur le RAFP* en 2018	8 833	36 014	44 847	NA ⁶
Nombre de jours disponibles sur le CET au 31/12/2018	128 639	245 000	373 639	NA ⁶

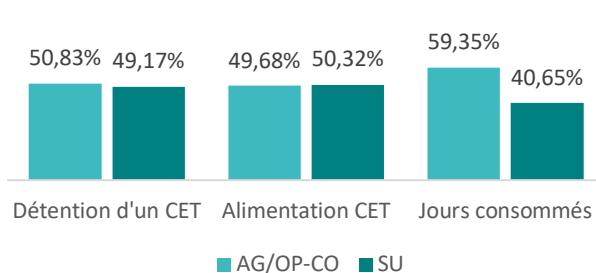
⁶ Non applicable.

L'article L1225-65 du code du travail prévoit, sous conditions, la possibilité pour un salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don, anonyme et sans contrepartie, permet au salarié qui en bénéficie, d'être rémunéré pendant son absence. Sur les 26 393 jours de CET consommés en 2018, 641 jours l'ont été sous forme de don au profit de collègues, parents d'enfant(s) malade(s).

L'approche genrée 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 (38,00 %) qu'avec la répartition de la population par branche d'activité (51,20 % de personnels AG/OP-CO et 48,80 % de personnels SU).



Graphique 9 : approche genrée des principales données relatives au CET



Graphique 10 : approche des principales données relatives au CET sous l'angle de la branche d'activité

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

Nombre de jours pris au titre des congés ⁷	Femmes	Hommes	Total
Maternité / Adoption	16 762	165	16 927
Autres congés ⁸	11 664	18 630	30 294

En 2018, 191 femmes, soit 13 de plus que l'an dernier, ont bénéficié de jours de congés de maternité et 25 hommes ont également bénéficié d'un congé pour l'accueil d'un enfant adopté. Parallèlement, 11 000 agents (57,05 % d'hommes) ont pris en moyenne 2,75 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	2018
Nombre d'agents ayant bénéficié de ce congé	226	210	175	220	191
Nombre de jours de congés pris	2 470	2 249	1 844	2 311	2 054
Nombre de jours de congés théoriques ⁹	2 507	2 310	1 925	2 420	2 101
Nombre de jours de congés pris/nombre de jours de congés théoriques	98,52 %	97,36 %	95,79 %	95,50 %	97,76 %

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 formations et absences liées à une activité syndicale.

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

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

4.6.1. La médecine de prévention

La surveillance médicale assurée par la médecine de prévention a pour objet de :

- Vérifier que la santé des agents n'est pas altérée par leur travail ;
- Apprécier la compatibilité de l'état de santé des agents à leurs 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) : au moment de leur prise de poste tous les agents sont soumis à une visite médicale, puis cet examen médical intervient au minimum tous les cinq ans.

la surveillance médicale spéciale (SMS) : cette surveillance au minimum annuelle concerne l'ensemble des agents soumis à des risques professionnels. Ces risques peuvent être :

- 1- liés aux conditions de travail : travail en horaires décalés, travail de nuit ...
- 2- liés à la condition physique nécessaire aux fonctions : agents motocyclistes, plongeurs...
- 3- liés aux risques eux-mêmes qui font l'objet d'une réglementation particulière : risque radioactif, exposition au plomb et à des composés chimiques dangereux, risque sonore en cas de travail en milieu sonore élevé.

la surveillance médicale particulière (SMP) : cette surveillance s'adresse à des agents se trouvant dans une situation particulière (femmes enceintes, agent en situation de handicap, agent reprenant le travail après un congé de longue maladie...)

la surveillance médicale non obligatoire : en dehors des aspects réglementaires de la surveillance médicale si l'administration ou des tiers alertent le médecin de prévention, il peut proposer à l'agent de le rencontrer.

Un agent peut aussi solliciter un entretien spontané avec le médecin de prévention.

Principales données chiffrées relatives à la médecine de prévention en douane	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de visites médicales spéciales (SMS) : surveillance, TSI*, autres (dont 1 ^{er} affectation)	6 952	6 118	5 548	5 456	6 062
Nombre de visites médicales dans le cadre d'une surveillance médicale particulière (SMP)	1 294	1 498	1 265	1 177	1 320
Nombre de visites quinquennales (SMQ)	650	587	565	723	660
Nombre de demandes spontanées de visite auprès du médecin de prévention	272	305	281	238	279
Nombre de visites effectuées dans le cadre d'un suivi médical post-exposition (CMR* ou amiante)	111	74	43	67	28
Total des principales visites médicales	9 279	8 582	7 702	7 661	8 349

A ce nombre s'ajoutent **329** 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), **5** visites de fin d'activité, afin d'évaluer un suivi post professionnel et **2** situations d'urgence médicale et chirurgicale, portant à **8 685** le nombre total de visites médicales recensées pour l'année 2018.

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

À la suite du renouvellement des instances représentatives du personnel, les textes relatifs à la mise en place des CHSCT ont été publiés fin 2018 et début janvier 2019¹⁰.

Quatre nouveaux CHSCT interdirectionnels de proximité ont été créés en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie, à Wallis et Futuna et à Saint-Pierre-et-Miquelon. La présidence du CHSCT de Saint-Pierre-et-Miquelon a été confiée à la cheffe du service des douanes. La présidence de 19 CHSCT de proximité et de CHSCT spéciaux est désormais assurée par la douane.

Par ailleurs, le CHSCT spécial aéroterrestre d'Ile-de-France est devenu le CHSCT spécial d'Ile-de-France. Son périmètre de compétence intègre désormais la brigade de surveillance du ministère.

4.6.3. Les acteurs de prévention

Le réseau de prévention de la DGDDI se structure autour des **conseillers de prévention positionnés au niveau interrégional** et dont la mission consiste à animer et coordonner l'action des assistants de prévention. **Les assistants de prévention, positionnés au niveau régional**, ont pour mission de prévenir les atteintes à la santé des agents, contribuer à assurer la sécurité au travail et à améliorer les conditions de travail.

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 Qualité de vie au travail et action sociale de la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales.

4.6.3.1. Présentation générale

La DGDDI compte :

- **14 conseillers de prévention** (un par DI, un à la DNRED et un au SNDJ) ;
- **64 assistants de prévention**¹¹ (y compris les conseillers de prévention de la DNRED, du SNDJ et des DI de Paris-Aéroports, Bourgogne-Franche-Comté-Centre-Val de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne-Pays de la Loire et Antilles-Guyane qui font aussi office d'assistants de prévention).

Les conseillers et les assistants de prévention bénéficient 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.

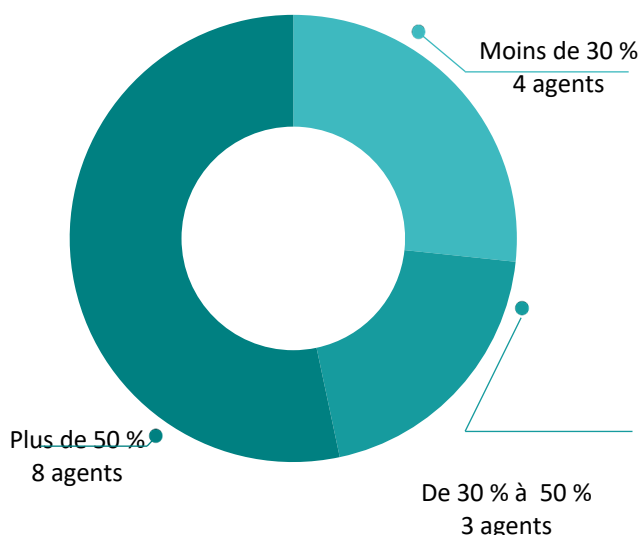
¹⁰- il s'agit des trois textes suivants :

- Arrêté du 14 novembre 2018 portant création et organisation générale des CHSCT des MEF ;

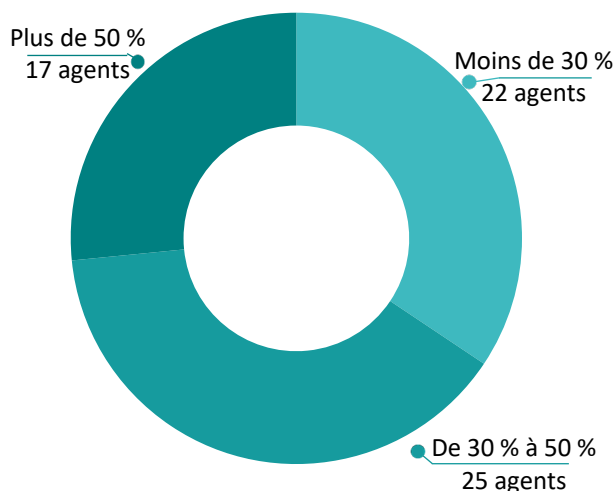
- Arrêté du 30 novembre 2018 fixant la liste des présidents et des représentants de l'administration au CHSCT des MEF ;

- Arrêté du 18 janvier 2019 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel aux CHSCT des MEF.

¹¹ 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 10 % ne sont pas comptabilisés.



Graphique 11 : temps de travail dévolu aux fonctions de conseiller de prévention



Graphique 12 : temps de travail dévolu aux fonctions d'assistant de prévention



Lorsqu'ils ne sont pas uniquement dédiés à cette fonction, les conseillers de prévention occupent des fonctions de secrétaire général interrégional (SGI) de catégorie A+, rattachée au chef de circonscription interrégional (DI). Les conseillers de prévention participent aux comités techniques (CTSD au niveau interrégional) lors de la 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 directions régionales, sauf la Polynésie, disposent d'un assistant de prévention. En moyenne, les assistants de prévention exercent leurs missions à hauteur de 40 % de leur temps de travail (8 d'entre eux sont à temps plein), certains cumulant les fonctions de conseiller et d'assistant de prévention. L'assistant de prévention est l'interlocuteur privilégié du chef de service et des agents sur les questions de prévention des risques professionnels et assure un appui dans l'amélioration des conditions de travail.

4.6.3.2. L'animation du réseau

L'intranet directionnel Aladin permet d'accéder à la rubrique Santé Sécurité au Travail dans l'onglet RH et relations sociales. Les acteurs de la prévention accèdent à des informations pratiques pour l'exercice de leurs missions.

Le séminaire des assistants et conseillers de prévention, qui s'est tenu les 10 et 11 septembre 2018, a permis d'échanger sur les activités ministérielles en matière de santé et de sécurité, et sur la présentation des instructions les plus marquantes en douane. Ce séminaire a également été l'occasion de faire intervenir des acteurs de la prévention : le médiateur notamment, et un conseiller de prévention sur la mise en place de la démarche BEAT*. Ces deux journées se sont conclues par des ateliers permettant aux participants d'échanger et de partager leurs expériences.

Le bilan de ce séminaire fait état d'une grande satisfaction des participants pour les thèmes abordés et l'intérêt des échanges/contacts entre pairs et avec la direction générale. En revanche, les

participants ont fait état de leur souhait de participer à ce type d'évènement plus fréquemment. Un rendez-vous annuel est désormais programmé.

L'année 2018 a vu la création de « Prévention info », la lettre d'information du réseau des AP/CP. Le premier numéro a été diffusée en juillet 2018. Cette lettre est transmise par le bureau RH4 sous format dématérialisé et selon une périodicité trimestrielle.

Afin de permettre une prise de fonctions aisée, la formation dédiée aux assistants et conseillers de prévention est déployée par le secrétariat général du ministère depuis 2017. Elle est assurée sur l'ensemble du territoire par les inspecteurs de santé et sécurité au travail du ministère.

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

La campagne d'évaluation des risques professionnels 2018 a été lancée au début du mois d'octobre 2018. La note de cadrage permet aux AP/CP d'avoir une vision claire sur le calendrier de recueil des risques.

Les directions (DI/DR) et services à compétence nationale (SCN) élaborent un DUERP* et un programme annuel de prévention (PAP*) dans l'outil DUERPAP dans le cadre de la campagne. En amont de la campagne, les directions et services ont communiqué sur l'exercice de recueil des risques professionnels auprès des agents et ont organisé au moins un groupe de travail pluridisciplinaire (associant médecin de prévention et ISST) dédié à l'actualisation du DUERP. L'examen des DUERP 2017 et PAP 2018 de la DGDDI a été inscrit à l'ordre du jour des CHSCT de proximité ou spéciaux compétents.

Les cinq principaux risques recensés en 2017/2018 sont les suivants, classés par ordre décroissant :

- Risques psychosociaux (RPS) en particulier « exigences de travail », en majorité côtés C¹³ (le risque doit être réduit) ;
- Risques liés à l'activité physique côtés en majorité C¹³ (le risque doit être réduit) et D¹³ (le risque est réduit au niveau le plus bas) et risques liés à l'utilisation de véhicules côtés en majorité C¹³ (le risque doit être réduit) et B¹³ (le risque doit être réduit ou supprimé : action à programmer) ;
- Risques liés aux glissades et chutes de plain-pied côtés en majorité C¹³ (le risque doit être réduit) ;
- Risques d'agression des agents côtés en majorité C¹³ (le risque doit être réduit) et D¹³ (le risque est réduit au niveau le plus bas) ;
- Risques travail sur écran côtés en majorité C¹³ (le risque doit être réduit).

La campagne 2017/2018 a été l'occasion de mettre en application les propositions de simplification et d'allègement du référentiel des risques professionnels que la DGDDI* et la DGFiP* ont porté à la connaissance du secrétariat général. En effet, le recueil des risques a été fait pour cette campagne sur la base du nouveau référentiel des risques professionnels qui comporte désormais 12 catégories de risques au lieu de 11, et 58 situations d'exposition au lieu de 139. Les situations d'exposition sont plus précises, ce qui permet de mettre en œuvre des mesures préventives ou curatives plus pertinentes.

13 Echelle 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. Formations dédiées à la santé, sécurité au travail

4.6.5.1.1. 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 la cellule santé-sécurité du bureau RH4. Elle vise à 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).

Quatre sessions ont été organisées au cours de l'année 2018 à destination des inspecteurs-élèves, des chefs de service, des contrôleurs et agents de constatation.

Cette sensibilisation est renforcée par la diffusion annuelle à chaque agent d'un livret santé sécurité au travail contenant les coordonnées des acteurs de prévention de proximité. Ce livret est disponible sur Aladin dans l'espace santé-sécurité au travail.

4.6.5.1.2. 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 CHSCT. Leur durée varie entre une heure et deux jours selon l'objet. Ces formations sont les suivantes : prévention incendie et évacuation, prévention du risque routier, prévention des pathologies mécaniques, prévention des risques liés au port et à la manutention de charges et formation sauveteur secouriste du travail.





5

LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE

5.1. La déontologie

5.1.1 Le plan national de déontologie

5.1.1.1 La charte des valeurs

5.1.1.2 Les sessions de formation à la déontologie

5.1.2 Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique

5.1.2.1 Nomination et entrée en fonction de la référente déontologue et laïcité

5.1.2.2 Nomination complémentaire en tant que « référente alerte »

5.2. La discipline

5.2.1 Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires

5.2.2 Les sanctions disciplinaires en 2018

5.1. La déontologie

5.1.1. Le plan national de déontologie

Réaffirmer
les valeurs
collectives
et la
responsabilité
individuelle

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, la promotion des valeurs collectives et du principe de responsabilité individuelle, et la réaffirmation du rôle des managers dans la maîtrise de l'environnement professionnel.

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, 2014 et 2015).

L'année 2018 marque la fin des grands chantiers initiés par le plan national de déontologie.

5.1.1.1. La charte des valeurs

Après un processus d'élaboration participatif et une validation paritaire, la charte des valeurs a été distribuée dans les services, sous deux formats :

- des affiches qui ont vocation à être apposées dans chaque service ;
- des dépliants, remis de manière solennelle à chaque agent à l'issue d'une réunion de service au cours de laquelle les questions de déontologie sont évoquées. Un dispositif spécifique a été mis en place dans les écoles pour sensibiliser les jeunes agents à cette matière dès leur entrée dans l'administration.



La charte évoluera en tant que de besoin en fonction des éventuelles modifications réglementaires ou sociales futures.

5.1.1.2. Les sessions de formation à la déontologie

Depuis la fin de l'année 2016, un dispositif renforcé de formation interne a été mis en place et intégré au plan national de formation de la DGDDI visant à terme à former l'ensemble des agents de la DGDDI ainsi que les managers. En 2018, près de 5 000 agents ont ainsi été formés, ce qui représente 30 000 heures de formation réparties sur 5 100 jours.

Au total, en 2 ans, la formation à la déontologie a été dispensée à 11 000 agents. Ce dispositif sera reconduit en 2019.



CHARTRE

DES VALEURS DE LA DOUANE

*Nous appliquons la présente charte,
quels que soient notre grade et nos fonctions.*



DISCRÉTION

La capacité d'action de nos services et la protection de nos collègues et de nos partenaires dépendent de notre discrétion professionnelle.

Aussi, nous ne divulguons pas de renseignements concernant l'organisation et le fonctionnement de notre administration et nous préservons nos sources d'information.

Dans notre vie privée, et notamment dans l'utilisation des divers moyens de communication, nous sommes soucieux de notre devoir de réserve et préservons l'image et la réputation de notre administration.



EXEMPLARITÉ

Garants de l'application du droit dans notre domaine de compétence, nous respectons rigoureusement l'ensemble des lois et règlements de la République. Nous adoptons un comportement irréprochable dans le cadre professionnel et veillons à ne pas porter atteinte à l'image de l'administration dans notre vie privée.

La légitimité de nos prérogatives et de nos actions, la confiance de nos concitoyens, reposent sur cette condition fondamentale.



PROFESSIONNALISME

Au service de l'État et des usagers, nous actualisons nos compétences par des actions de formation régulières et adaptons nos méthodes de travail de manière continue pour répondre aux mutations économiques, juridiques et technologiques de notre pays, ainsi qu'aux évolutions des vecteurs de fraude.

Nous nous engageons à effectuer nos missions avec loyauté et rigueur.



NEUTRALITÉ

Nous accueillons et traitons tous les usagers sans distinction de leurs croyances religieuses, politiques ou syndicales, leur sexe, origine, orientation sexuelle et niveau social, indépendamment de nos opinions personnelles. Nous faisons preuve, vis-à-vis d'eux, de courtoisie, de disponibilité et d'impartialité, sans discrimination et dans le respect de la laïcité. Rien dans notre apparence ou notre comportement ne doit pouvoir altérer l'image de neutralité du service public.

Nous agissons de même vis-à-vis de nos collègues et veillons à ne pas exprimer d'opinions qui pourraient les heurter.



PROBITÉ

L'exigence de probité s'impose à nous avec une acuité toute particulière au regard des missions de notre administration.

Nous mettons en œuvre les pouvoirs attachés à notre statut au seul bénéfice de l'intérêt général.

À ce titre, nous refusons tout avantage personnel de la part d'un opérateur ou d'un usager et nous utilisons les moyens du service à des fins strictement professionnelles.



SOLIDARITÉ

Nous sommes attentifs aux difficultés que peuvent rencontrer nos collègues, aussi bien dans l'exercice de leurs missions que dans leur vie privée.

Nous partageons nos compétences professionnelles, privilégiant toujours une logique collective.



5.1.2. Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique

5.1.2.1. Nomination et entrée en fonction de la référente déontologue et laïcité

Dans une logique de prévention, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit un nouveau droit au bénéfice des fonctionnaires dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Désignée par arrêté du directeur général du 30 octobre 2018 et placée auprès de lui, Mme Elisabeth BRAUN, administratrice supérieure des douanes et des droits indirects, s'est vue confier les missions de référente déontologue et laïcité de notre administration.

Chargée d'apporter aux agents tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques, ainsi que de la laïcité, en application respective de l'article 28 bis de la loi n°83-634 précitée et de la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect de la laïcité dans la fonction publique, notre référente a été nommée pour une durée de 2 ans.

La référente déontologue et laïcité dispose désormais d'une page Aladin dédiée présentant les contours de ses missions, ainsi que les textes applicables et formulaires de saisine.

Soumise à une stricte obligation de confidentialité, la référente déontologue et laïcité doit être saisie par mél à l'adresse dg-deontologue@douane.finances.gouv.fr après complétion du formulaire téléchargeable en ligne.

Suite à cette saisine, la référente s'engage à établir un premier contact dans un délai de 10 jours ouvrables. Celui-ci pouvant être suivi d'une rencontre ou d'échanges téléphoniques, selon le souhait des agents.

Bien que non opposables à l'administration, les avis de la référente déontologues sont une aide et doivent permettre à un agent de bonne foi de clarifier une situation, afin de lui éviter de se retrouver en difficulté en suite d'une action ou d'un comportement non autorisés par les textes.

5.1.2.2. Nomination complémentaire en tant que « référente alerte »

Mme BRAUN se verra également désignée « référente alerte » dans le cadre du renforcement du statut de lanceur d'alerte, en application de l'article 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

L'article 8 précité dispose que « le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci ».

Ainsi, le référent « alerte » occupe une place centrale dans le dispositif d'alerte en étant l'un des destinataires préalables obligatoires de l'alerte, probablement, plus accessible que la hiérarchie du lanceur d'alerte.

Mme BRAUN sera officiellement nommée dès la modification attendue de l'arrêté du 18 décembre 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations d'État.

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 page 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. **9 CAP discipline se sont réunies en 2018.**

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

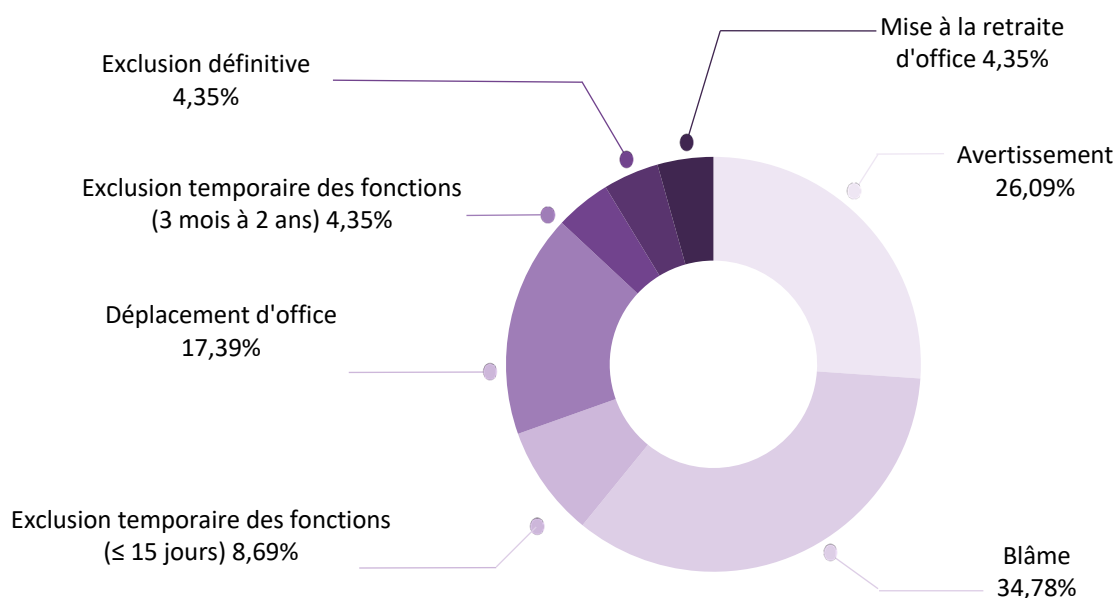
- la rétrogradation
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans

Quatrième groupe

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

5.2.2. Les sanctions disciplinaires en 2018

En 2018, **23 sanctions disciplinaires** (cf. graphique 1) ont été prononcées, dont **60,87 % relèvent du premier groupe** (contre 58,70 % en 2017). Les 14 sanctions du premier groupe se sont réparties en 2018 à 42,86 % sur des avertissements et à 57,14 % sur des blâmes.

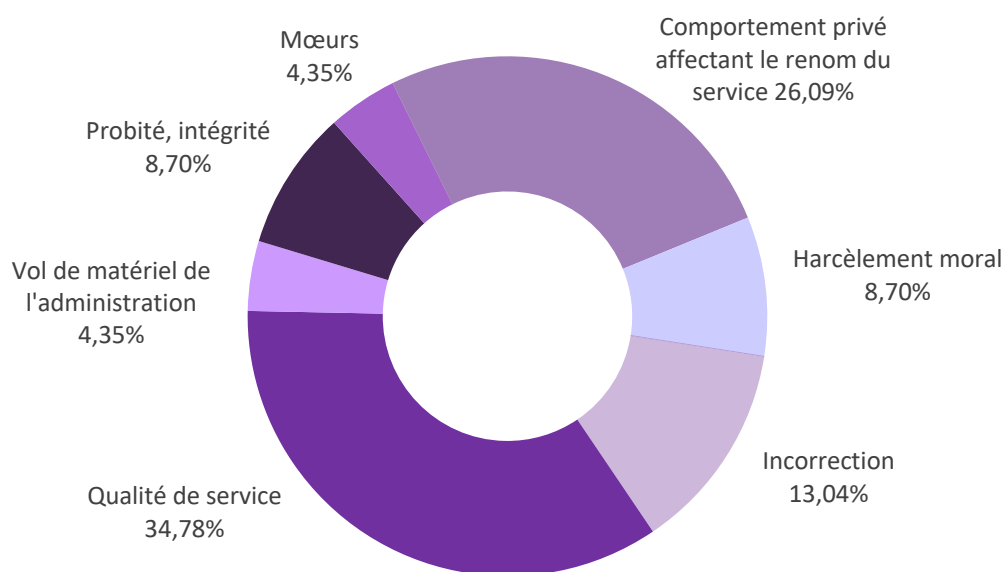


Graphique 1 : sanctions disciplinaires prononcées par type

Pour des raisons conjoncturelles, le nombre de sanctions a baissé par rapport à l'année dernière. En effet, l'organisation des élections professionnelles en fin d'année a mobilisé les parités administrative et syndicale, ne permettant pas de convoquer également des CAP en formation disciplinaire. Comme l'an dernier, en 2018, il y a des sanctions de tous les groupes, notamment des sanctions des troisième et quatrième groupes.

Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline, les deux tiers concernent des sanctions du deuxième groupe (contre 73,68 % en 2017), dont notamment le déplacement d'office et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze 15 jours.

Si aucune sanction n'a pour motif unique l'abus d'alcool, de nombreux problèmes comportementaux, en service et hors service, sont causés par une consommation excessive d'alcool.

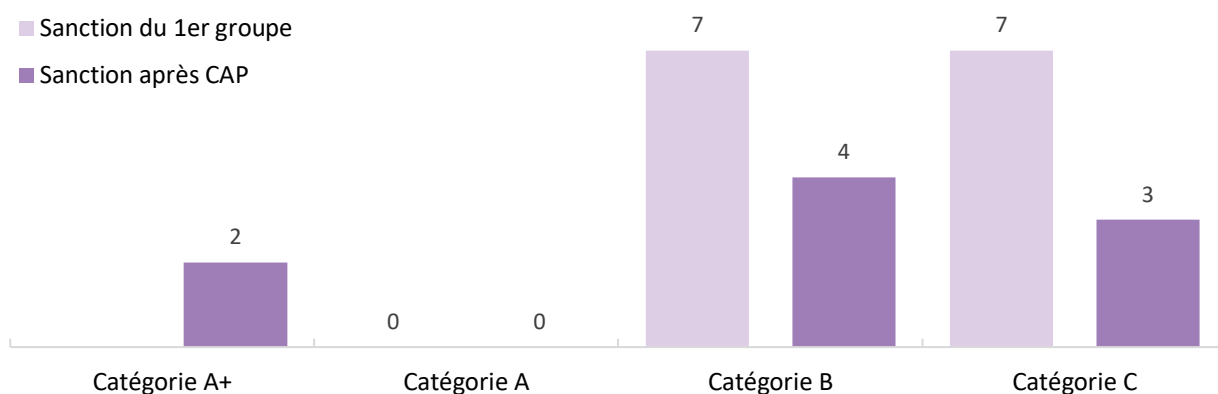


Graphique 2 : nature des manquements constatés

Classiquement, les manquements propres à l'exécution du service ont essentiellement visé la qualité de service et la probité et/ou l'intégrité.

Parmi les personnels ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire, 91,30 % sont des hommes et 8,70 % sont des femmes. Compte tenu de la répartition hommes/femmes des effectifs en douane, la proportion des femmes sanctionnées diminue et reste inférieure à celle des hommes, à savoir 0,03 % pour les femmes et 0,20 % pour les hommes.

Cette année, la part des sanctions disciplinaires concernant les agents de catégorie B et C est proche avec respectivement 47,83 % et 43,48 % des agents sanctionnés. La part des agents de catégorie A+/A dans les sanctionnés est en diminution à 8,69 % (contre 10,87 % en 2017).



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

Le **rapport annuel de la discipline** pour l'année 2018 est accessible sur Aladin NG>onglet "RH et relations sociales">rubrique "Réglementation RH"> puis "Déontologie et discipline".





LE DIALOGUE SOCIAL

6.1. La concertation sociale en 2018

- 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 2018

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.

L'évènement phare de l'année 2018 en matière de dialogue social a été la tenue des élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre. Pour la première fois au sein des MEF, les agents ont pu élire leurs représentants grâce au E-VOTE. Le nombre de votants à la CAPN était de 12 518 contre 13 613 en 2014. Pour le CTR*, le nombre de votant était de 12 797 contre 13 817 aux précédentes élections. Bien qu'en baisse, la participation des agents de la DGDDI au CTR reste un bon niveau par rapport aux autres directions des MEF.

Un taux de participation supérieur à 50 % a été enregistré pour l'ensemble des scrutins nationaux :

CTR : 76,17 % CCP Contractuels : 56,92 % CAPN : 76,20 %
CCP Personnels navigants : 88,79 %

La CCP des personnels navigants a enregistré un taux de participation record.

Par contre, le taux de participation pour le CTR a baissé de 7 points par rapport aux élections professionnelles de 2014. Une baisse est également constatée pour le taux de participation aux CAPN qui varie entre 1 et 12 points selon les grades.

Le nombre de sièges¹ (titulaires/suppléants) attribués aux CAPN/CCP/CTR à chaque organisation syndicale à l'issue des élections :

	ALLIANCE CFDT-CFTC	ALLIANCE UNSA-CGC	CGC	CGT	SOLIDAIRES	UNSA	USD-FO	Autre*
2018	22	4	6	12	14	12	30	2

* 1 siège attribué après tirage au sort en l'absence de listes de candidat à la CAPC n°6

La répartition genrée des représentants du personnel siégeant en instances centrales de dialogue social, actualisée en fin d'année 2018, met en évidence pour la deuxième année consécutive une prédominance des représentants masculins dont la part s'élève à 62,71 % pour les titulaires et 71,19 % pour les suppléants.

¹ Hors CHSCTM.

Répartition genrée des représentants du personnels (fin 2018)	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAPC* (1 à 6)	21	13	25	9
CCP* (agents non titulaires, Berkanis*, agents nommés dans des emplois de pilote et personnel navigant technique)	6	1	6	1
CTR*	6	4	7	3
CTM* ¹	9	6	8	7
CHSCTM* ¹	3	4	6	1

¹ Nombre total des représentants du personnel au CTM et CHSCTM toutes directions des MEF confondues.

6.1.1.2. Le dialogue social au niveau local

	CAP* ₂	CT* ₂	GT* ₂	CHS* ₂	Reconvocation CT suite boycott, quorum non atteint/vote défavorable unanime
CID	15	2	1	4	-
DNRED	14	3	5	4	-
DNRFP	19	3	4	20	-
DNSCE	13	4	3	7	-
SNDJ	Sans objet	2	2	5	-
DI Nouvelle-Aquitaine	15	3	3	14	-
DI Bourgogne-Franche-Comté Centre-Val de Loire	19	2	-	20	-
DI IDF	28	6	2	26	5
DI Hauts-de-France	19	3	4	9	3
DI Auvergne-Rhône-Alpes	28	3	4	27	3
DI PACA-Corse	23	4	2	12	2
DI Grand-Est	21	3	1	19	-
DI Occitanie	16	3	2	22	2
DI Bretagne-Pays de la Loire	19	2	12	16	1
DI Roissy	14	4	3	14	1
DI Normandie	24	4	15	13	1
DI Antilles/Guyane	61	6	9	11	2
DR Mayotte	8	2	-	5	-
DR Nouvelle Calédonie	11	2	2	-	1
DR Polynésie française	9	-	3	-	1
DR La Réunion	11	2	4	6	1
Saint-Pierre et Miquelon	6	-	-	-	-
Total	393	63	81	254	23

² Hors GT CHS

En 2018, 393 commissions administratives paritaires, 63 comités techniques et 81 groupes de travail métier se sont tenus au niveau local. Par ailleurs, la douane a également participé à 254 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.

Les commissions administratives paritaires locales se sont moins réunies en 2018. Cette baisse est liée d'une part, au contexte des élections professionnelles et d'autre part, à la tenue en fin d'année 2017 de CAPL de mutation 2018. Parallèlement, les recours en notation ont été globalement moins nombreux cette année.

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 2018, **131 instances de concertation avec les organisations syndicales** se sont tenues à la direction 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) : 58
- commissions consultatives paritaires (CCP*) : 6
- groupes de travail (GT*) : 21
- comités techniques de réseau (CTR*) : 7
- comités techniques de service central de réseau (CTSCR*) : 3
- comité de suivi de l'accord du 2 mars 2015 : 1
- audiences syndicales : 19
- autres (entretiens, réunions d'information ou de travail) : 16

En 2018, 103 saisines syndicales ont été réceptionnées, 94 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 91,26 %, contre 87,18 % en 2017 et 70,67 % en 2016. 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 « Berkani* » ou aux personnels navigants, ont permis de traiter des situations d'ordre individuel : promotion (liste d'aptitude, tableau d'avancement), mutation, changement de branche d'activité, mise en disponibilité*, recours aux entretiens professionnels ou titularisation (liste non exhaustive). Sur le plan collectif, des comités techniques ont été notamment consacrés à la détermination des effectifs (ER*, PAE*), au DUERP*, au plan de formation professionnelle, à l'information sur le fonctionnement et les évolutions dans les services (bilan, ressources budgétaires, transferts de missions, regroupements régionaux, créations de pôles, etc.).

Les groupes de travail réunis tout au long de l'année 2018 se sont notamment consacrés aux thématiques majeures suivantes :

- les élections professionnelles
- le recrutement
- l'évolution du RP mutations
- le BREXIT
- la présentation de la loi un Etat au service d'une société de confiance
- les mesures locales d'organisation
- la gestion du temps
- la 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.

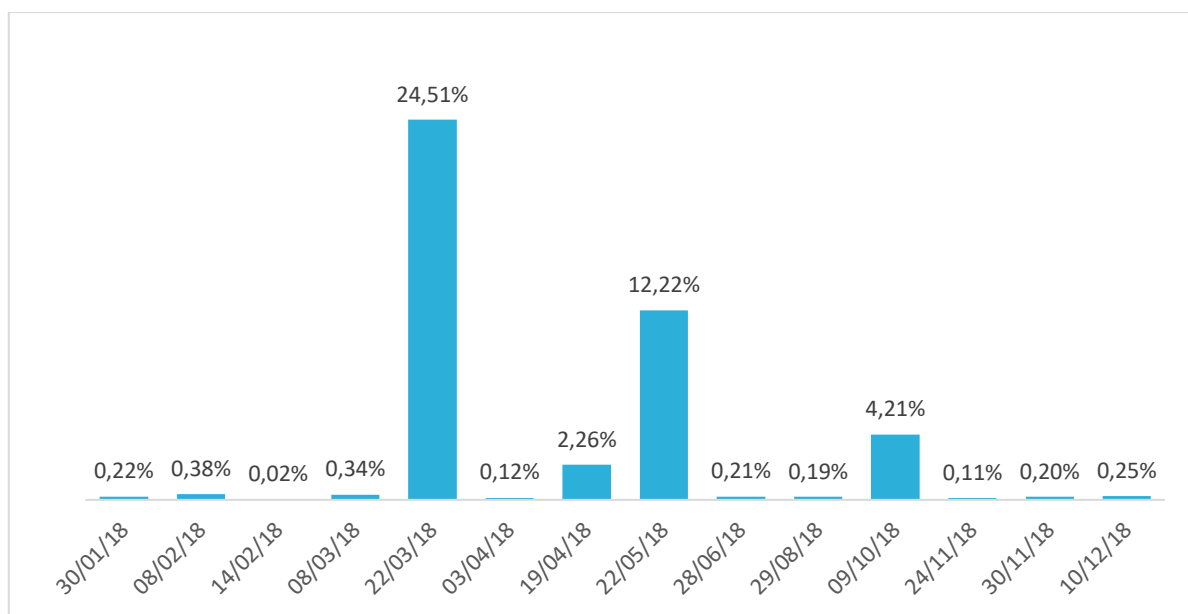
Les facilités en temps dont ils sont susceptibles de bénéficier revêtent la forme soit d'autorisations spéciales d'absence, soit de crédit de temps syndical (CTS), pris sous la forme de décharges d'activité de service (DAS), totales ou partielles, ou sous la forme de crédits d'heures (autorisations d'absence).

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.

En 2018, 4 443 demi-journées d'autorisation spéciale d'absence, au titre de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical, ont été consommées par les organisations syndicales et 14 415 demi-journées au titre de l'article 15 du décret précité.

Au 31 décembre 2018, le crédit de temps syndical effectivement utilisé par l'ensemble des organisations syndicales douanières correspond à 64 ETP*, attribué à hauteur de 24 ETP sous la forme de décharges d'activité de service et pour 40 ETP utilisés sous la forme de crédits d'heure.

6.2. Les mouvements sociaux



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

En 2018, 14 mouvements sociaux ont été répertoriés principalement sur préavis national (fonction publique). Ces mouvements ont rassemblé au total 4 509 grévistes. Trois journées de grève en mars, mai et octobre ont été particulièrement mobilisatrices car elles ont rassemblé au total 4 138 grévistes.

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*, CFDT* Douanes et UNSA* Douanes) définit un **cadre général d'accompagnement des mobilités** liées aux mesures de réorganisation.

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. Une **réunion du comité de suivi a été organisée en 2018**, à laquelle 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

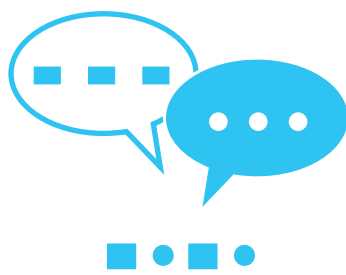
La note administrative n°16000547 du 30 mars 2016 du bureau « Recrutement, compétences et parcours professionnel » précise les attributions des cellules sociales dans le cadre du dispositif d'accompagnement des restructurations.

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 démarches d'information et d'accompagnement des agents concernés par une restructuration**. 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 2018, 249 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).



249
Entretiens avec une
cellule sociale
régionale en 2018

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 « Recrutement, compétences et parcours professionnel » et composée de référents de ce bureau 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 économiques et financiers.





L'ACTION SOCIALE

7.1. La politique d'action sociale des ministères économiques et financiers (MEF*)

7.1.1 Les crédits de l'action sociale ministérielle en 2018

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

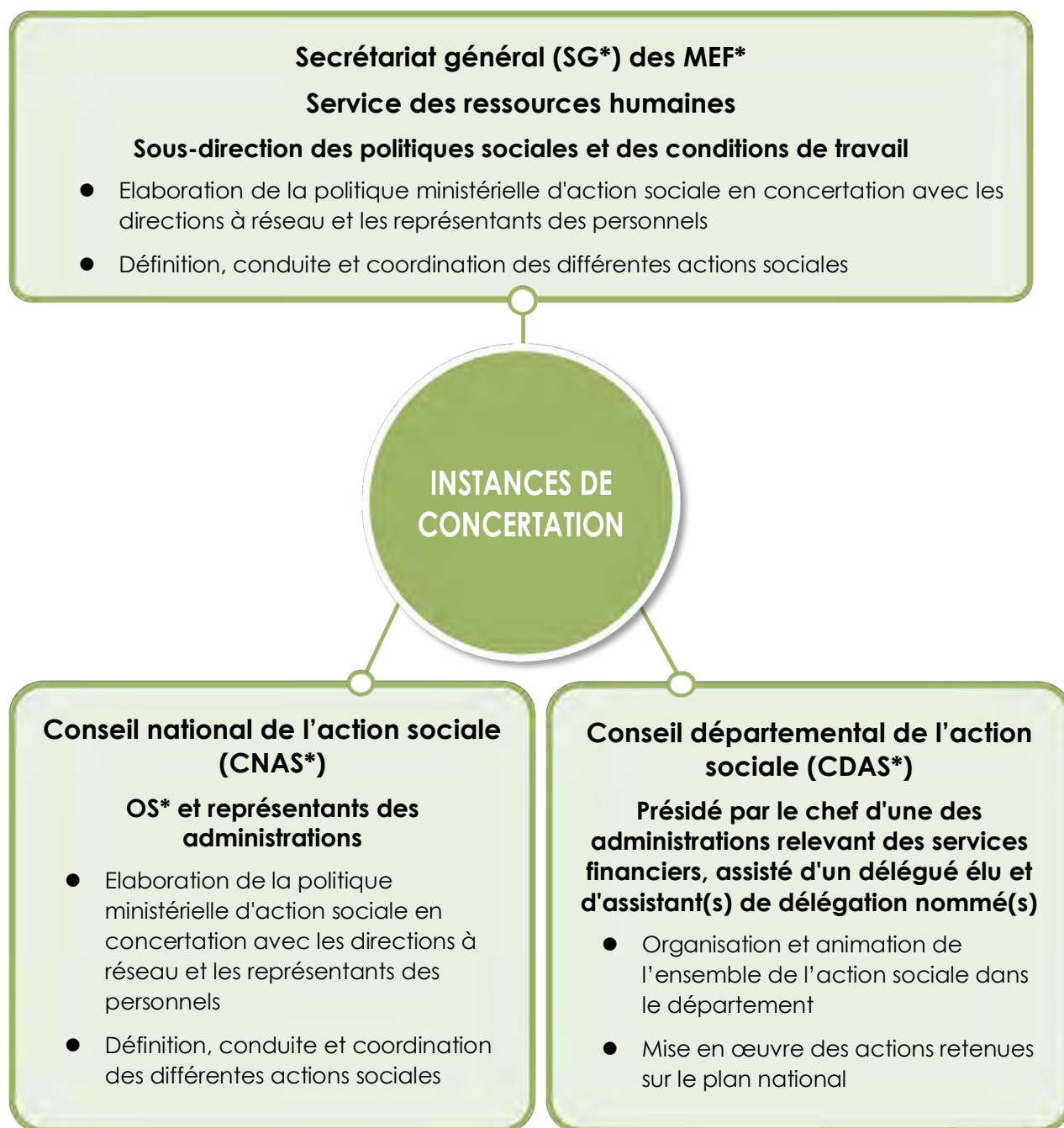
7.2. Les spécificités de l'action sociale douanière

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 économiques et financiers (MEF*)



— La DGDDI est représentée par le bureau RH4 – Qualité de vie au travail et action sociale. Bureau créé en octobre 2018 en charge de l'animation de l'ensemble des acteurs concernés par l'amélioration du cadre de vie professionnel.

— Chaque direction à réseau met à la disposition des délégations départementales de l'action sociale les personnels et les locaux nécessaires. Ainsi, fin 2018, on comptabilise pour la douane :

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

Quelques points importants en matière d'action sociale en 2018 :

- dans le prolongement de l'enquête conduite en 2017 auprès d'un échantillon de 15 000 agents des ministères économiques et financiers, l'année 2018 a été marquée par le groupe de travail commun CNAS-CTM du 31 mai.
Ce groupe de travail a arrêté un plan de transformation de l'action sociale ministérielle reposant sur trois axes :
 - amélioration des prestations pour mieux répondre aux attentes des agents
 - amélioration de la gouvernance des différents opérateurs de l'action sociale
 - amélioration de l'articulation des différents échelons d'intervention, notamment nationaux et locaux ;
- dans la perspective de la réalisation de cette transformation, différentes missions d'audit ont été lancées et les résultats de ces études seront analysés au cours de l'année 2019, lors de groupes de travail du CNAS ;
- les travaux pour la création d'un portail internet dédié à l'action sociale ministérielle ont été engagés toute fin 2018.

7.1.1. Les crédits de l'action sociale ministérielle en 2018



Le budget 2018 a été construit de manière à garantir le service de prestations de qualité : subventions AGRAF et EPAF préservées, subvention au logement significativement revue à la hausse, versement à la protection sociale complémentaire (PSC)... Au final, le budget 2018 a été présenté en progression de près de 5 M€ entre 2017 et 2018. Pour 2018, le montant des crédits d'action sociale ministérielle (hors titre 2 masse salariale) se monte à 134,5 M€ (hors réserve budgétaire) réparti comme suit : 47 % pour la restauration, 18 % pour le tourisme social, 14 % pour le logement et 21 % 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 2018, un peu moins de 10 M€ de crédits dédiés aux aides à la famille et autres actions sociales. Ce budget reste stable par rapport à 2017.

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

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

477¹ bénéficient d'une aide supplémentaire, la **subvention interministérielle**, d'un montant de **1,24 € 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**.

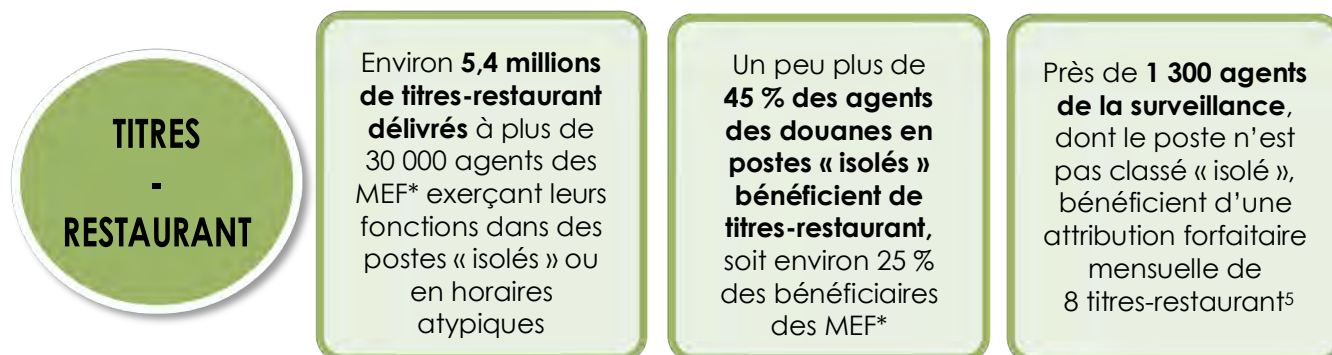
Repas servis selon les sites	2015	2016	2017	2018
Nombre de repas servis par jour				
END* Tourcoing ²	152	155 ³ 171 ⁴	145	181
END* La Rochelle	292	533	610	585
DNSCE* Toulouse	142	143	139	136
Marseille	59	54	52	51
Nombre de repas servis par an				
END* Tourcoing ²	33 201	19 635 ³ 13 099 ⁴	31 445	37 861
END* La Rochelle	67 269	123 159	139 525	132 659
DNSCE* Toulouse	35 858	36 000	35 047	33 647
Marseille	12 976	11 633	11 372	10 938



475 coins repas sont installés dans les unités de travail, dont **22 nouveaux** mis en place au cours de l'année 2018.

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.



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

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.

directions à réseau.

7.1.2.2. Le logement

Les réservations de logement demeurent un axe prioritaire de l'action sociale, notamment pour l'Ile-de-France. Le parc de l'ALPAF* (10 684 logements, dont 9 346 en Ile-de-France et 1 338 en province au 31 décembre 2018) 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 703 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 5 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 droit indirects dispose par ailleurs d'un parc de logements dédiés, gérés par l'EPA Masse. En 2018, ce parc comptait 3 044 logements dont 2 074 domaniaux et 970 locatifs.

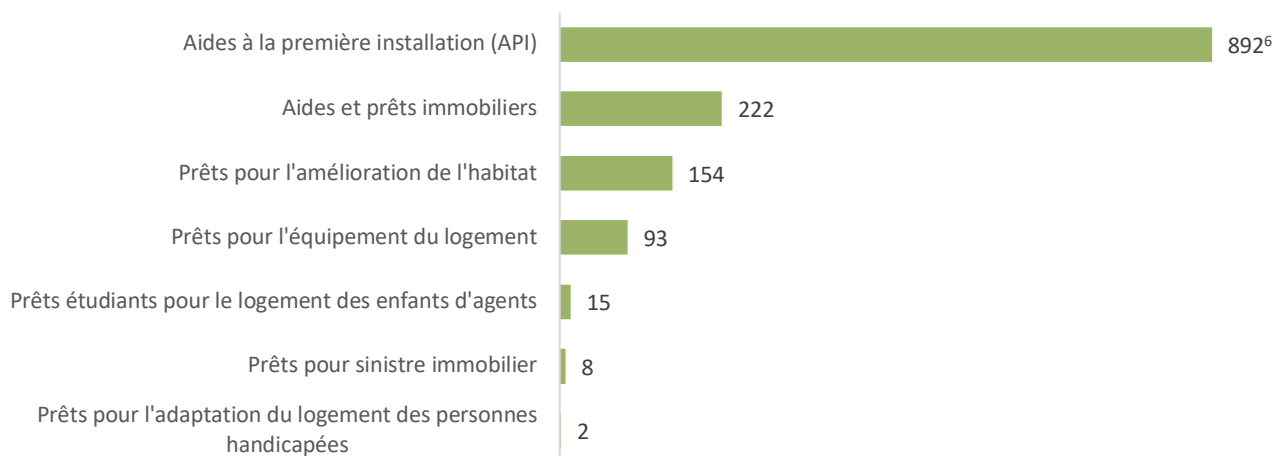
A noter cette année, que le changement de système d'information de gestion locative de l'établissement s'étant accompagné de la reprise et de la qualification des données de l'ancien outil, il n'a pas été possible de disposer des statistiques habituelles.

7.1.2.2.1 Focus sur les attributions de logement aux agents de la DGDDI par l'ALPAF

Demandes et attributions de logements aux agents de la DGDDI		
Gestionnaire	ALPAF	
Parc immobilier	10 684 logements (dont > 85 % en Ile-de-France)	
Nombre de demandes de logement par des agents de la DGDDI*	Logements vides	Studios meublés
	136	105
Part des demandes DGDDI sur l'ensemble des demandes	9,38 %	14,25 %
Taux de satisfaction des demandes	56 %	100 %
Nombre d'attributions de logement prononcées et acceptées	76	105
Nombre d'attributions refusées par les bénéficiaires	-	-

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

En 2018, 8 026 prestations ont été accordées aux agents des MEF*, dont 1 386 pour les agents de la DGDDI, soit un peu plus de 17 % des demandeurs. On constate une stabilité de ces données par rapport à 2017.



Graphique 1 : nombre d'aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF en 2018

Les aides à la première installation (API) constituent près de 65 % des aides versées. On note une stabilité de cette aide, par rapport à 2017, probablement due au maintien de la politique de recrutement supplémentaire de la douane en 2018.

Les aides et prêts immobiliers représentent 16 % des aides versées, soit 3 points de plus qu'en 2017, réparties à 76 % (63 % en 2017) pour les aides à la propriété (169) et 24 % (37 % en 2017) pour les prêts immobiliers complémentaires (53).

7.1.2.3. L'aide à la parentalité

7.1.2.3.1 La réservation des places en crèches

EN 2018, les MEF* disposaient de 517 berceaux hors SRIAS*, soit une offre équivalente à celle des quatre 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, 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 du domicile ;
- l'accompagnement des enfants sur le trajet domicile-école ;
- le soutien scolaire et/ou cours à domicile.

Pour mémoire : cette aide financière, d'un montant annuel par enfant de 200, 300 ou 400 €, est versée en une seule fois. Une majoration de 20 % est octroyée pour les agents en situation monoparentale et/ou ayant un enfant porteur de handicap.

Cette aide est attribuée sous conditions de ressources aux agents actifs et pensionnés des MEF*. Sur l'année 2018, 4 508 demandes ont été validées, dont 471 pour des agents des douanes, soit 10,45 % des bénéficiaires.

⁶ Dont 21 API accordées à des agents restructurés.

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	2018	Evolution 2014-2018
Nombre de demandes d'aides pécuniaires déposées	198	203	200	260	320	+ 61,62 %
Nombre d'aides accordées	180	185	188	236	299	+ 66,11%
Montant total des aides accordées	223 262 €	291 114 €	314 042 €	405 545 €	530 505 €	+ 137,62 %
Montant moyen des aides accordées	1 240 €	1 573 €	1 670 €	1 718 €	1 774 €	+ 43,06 %
Nombre de dossiers de prêts sociaux déposés	18	18	21	22	23	+ 27,78 %
Nombre de prêts accordés	16	14	18	16	20	25 %
Montant total des prêts accordés	29 500 €	34 300 €	45 800 €	46 200 €	47 800 €	+ 62,03 %

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 2018, 10 agents des douanes ont obtenu une aide exceptionnelle pour un montant total de 17 800 € et 8 autres ont bénéficié d'un prêt pour sinistre immobilier délivré par l'ALPAF (montant total 47 800 €), liés notamment à des tempêtes et inondations (sur un total de 25 prêts consentis pour l'ensemble des personnels des MEF*, pour un montant total de 163 800 €).

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 politique sociale et action sociale du bureau RH4, 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.

En 2018, le bureau Qualité de vie au travail et action sociale a organisé deux formations à l'intention du réseau :

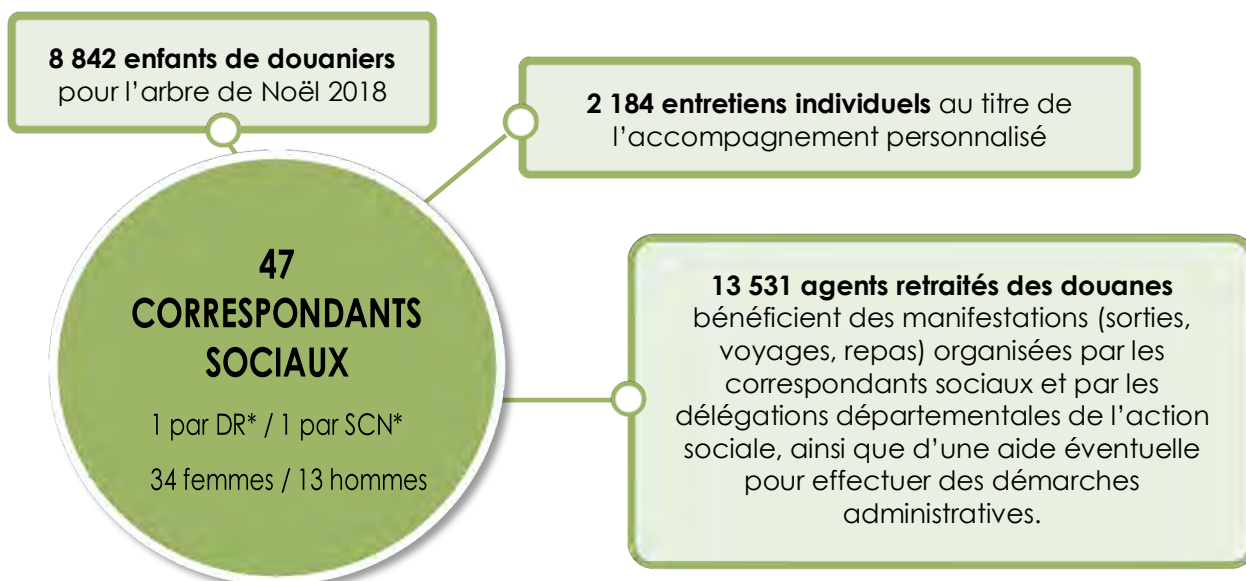
- la formation initiale des nouveaux correspondants sociaux s'est déroulée du 5 au 14 novembre à Montreuil. Cette session a réuni 15 nouveaux correspondants sociaux, soit près du tiers du réseau. Une trentaine d'experts sont intervenus sur huit jours de formation ;

- les journées bisannuelles d'études des correspondants sociaux se sont tenues du 5 au 7 juin à l'END de La Rochelle. Trois principaux thèmes ont été abordés : les réorganisations, l'accompagnement des agents en souffrance psychologique ou psychique et la déontologie des correspondants sociaux.

Les 47 correspondants sociaux sont chargés de décliner 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 2018	Femmes	Hommes	Total
Entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales, dans le cadre de l'accompagnement social mis en place pour les restructurations	121	128	249
Entretiens hors champ des restructurations, pour répondre notamment aux situations de détresse sur le lieu de travail ou au sein de la structure familiale	966	1 218	2 184
Nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé (dont entretiens de carrière et entretiens individuels de formation)	1 323	1 645	2 968

Le nombre total d'entretiens individualisés accordés au titre de l'accompagnement personnalisé s'élève à 2 968 (dont 1 323 femmes et 1 645 hommes), en diminution par rapport à 2017 où il y a eu 3 551 entretiens (dont 1 652 femmes et 1 899 hommes).

Cette diminution a été constatée pour l'ensemble des entretiens et peut trouver les explications suivantes : pour les entretiens de carrière avec la CMPP : moins de déplacements dans les directions ; pour les entretiens avec les cellules sociales régionales : moitié moins de mutations dans le cadre des réorganisations et par voie de conséquence moins d'entretiens de formation effectués dans ce cadre ; pour les entretiens effectués par les correspondants sociaux : diminution constatée dans quatre directions notamment du fait de l'absence temporaire du correspondant social. Néanmoins, le pourcentage des nombres d'entretiens, par type d'entretien, reste stable par rapport aux années précédentes, plus de 70 % étant effectué par les correspondants sociaux.

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 2018, la totalité des demandes de secours exceptionnels adressées aux correspondants sociaux, soit 46 demandes, ont abouti, pour un montant de 43 494 €. Ainsi, 67 % des agents restructurés (69 agents sur l'année 2018) ont demandé et obtenu un secours exceptionnel.

7.2.1.3. La prise en charge du handicap

Les correspondants sociaux sont associés à la prise en charge du handicap. De par leur fonction de correspondant « handicap », ils sont chargés, en liaison avec la cellule politique sociale et action sociale du bureau RH4, 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. Afin de donner à la mutuelle des douanes davantage de visibilité budgétaire et lui permettre une programmation pluriannuelle de ses actions, la convention financière a été signée le 19 avril 2018 pour une durée de trois ans et inscrit la stabilisation au montant de 2017.

⁷ Au titre de l'année 2018, les dépenses de la CRIPH (devenue « Mission Handicap » depuis le 01/01/2019) concernant l'aide directe aux agents des MEF* se sont élevées à 1 590 960 €, dont 183 956 € attribuées à des agents de la DGDDI, soit près de 12 % du total des aides :

Transports spécialisés : 136 799 € (16 dossiers)

Prothèses auditives : 39 748 € (26 dossiers)

Auxiliaire de vie : 331 € (2 dossiers)

Fauteuils roulants : 7 078 € (3 dossiers)

⁸ La DGDDI a pris en charge 2 072 € sur ce coût total.



La MDD Atlas se consacre exclusivement à des missions sociales. Elle met en œuvre une action sociale de haut niveau, riche et diversifiée. En 2018, 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.

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 2018, représentent 454 029 € (1 521 dossiers) ;
- les aides à la famille et aux étudiants, d'un montant global de 495 047 € (875 dossiers) ;
- les aides aux seniors, qui ont atteint la somme de 788 355 € (1 541 dossiers), dont 395 672 € pour l'aide ménagère à domicile (293 dossiers) ;
- les aides à la maternité qui se sont élevées à 17 737 € (109 dossiers) ;
- les aides aux stagiaires des écoles des douanes qui ont représenté 146 228 € (602 dossiers).

Au total, les aides et secours solidaires se sont élevés à 1 901 396 € (4 648 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 2018, 770 familles ont bénéficié d'une aide aux vacances, pour un montant total de 99 753 €.

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 :

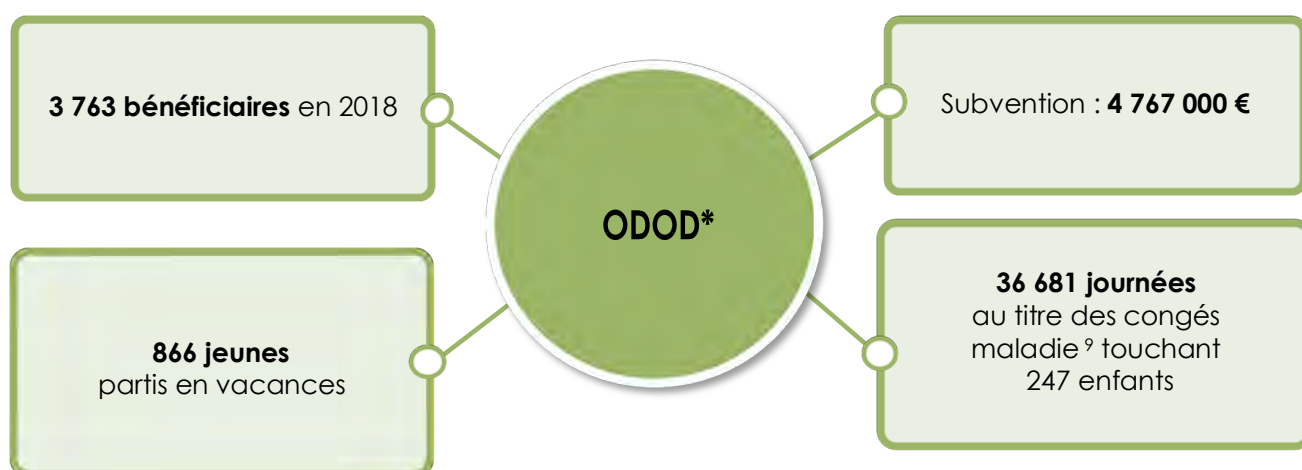
- des prêts à caractère social pour faire face aux aléas de la vie, dans le cadre du partenariat avec la Banque Française Mutualiste ;
- le cautionnement immobilier avec l'union MFPrécaution : 147 prêts cautionnés en 2018, pour un montant total cautionné de 18 421 274 € ;

- la caution locative, qui couvre les impayés de loyer ;
- l'avance 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 et une plateforme d'écoute téléphonique d'urgence dans le cadre d'un partenariat avec SOS PSY URGENCE ;
- 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 207 885 € en 2018.

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).



L'anniversaire du centenaire de l'association a été marqué par diverses manifestations (exposition itinérante, conseil d'administration extraordinaire à la caserne de la Nouvelle-France le 15 mai, journée de commémoration à Reims le 12 septembre...).

A cette occasion, le 13 décembre 2018, le directeur général s'est vu remettre par la présidente de l'ODOD, une sculpture symbolisant les 100 ans d'existence de l'association.

Comme pour la mutuelle des douanes, et afin de donner à l'ODOD davantage de visibilité budgétaire et lui permettre une programmation pluriannuelle de ses actions, la convention financière signée le 15 mai 2018 pour une durée de trois ans, a inscrit la stabilisation au montant de 2017.

⁹ Ce secours est attribué pour les enfants d'agents placés en congé de maladie à demi-traitement et s'élève à 3,31 €/jour pour toute la durée du congé de maladie.

Budget de l'ODOD	2017	2018	Evolution 2017-2018	Bénéficiaires
SECOURS, dont :	2 323 564 €	2 502 047 €	+ 7,68 %	-
Orphelins	1 394 963 €	1 380 894 €	- 1,07 %	316
Commission nationale du handicap – CNH, aide à l'acquisition des fondamentaux	631 710 €	638 449 €	+ 1,07 %	538
Rente survie, vacances (handicap et maladies invalidantes)	43 748 €	26 276 €	- 39,94 %	26
Maladie et invalidité	242 259 €	254 835 €	+ 5,19 %	282
Secours exceptionnels	10 884 €	13 632 €	+ 25,25 %	21
EDUCATION :				
Soutien à la réussite scolaire et accès à l'emploi	280 899 €	353 150 €	+ 25,72 %	713
Dont soutien scolaire individuel	10 552 €	16 866 €	+ 59,84 %	68
VACANCES :	1 062 951 €	1 293 945 €	+ 21,73 %	866
Sorties éducatives organisées par les comités	31 769 €	28 045 €	- 11,72 %	1 044

Le nombre de bénéficiaires pour 2018 est en hausse d'environ 5 % par rapport à 2017. Ce sont ainsi près de 166 jeunes supplémentaires qui ont bénéficié en 2018 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 ;
- Aide au BAFA



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

API-PNR

Advanced Passenger Information – Passenger Name Record

Apprenti

Jeune de 16 à 25 ans accueilli dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

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.
BREXIT	Le "Brexit" est une abréviation de "British Exit", désignant la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (UE). Le 23 juin 2016, lors d'un référendum, 51,9% des Britanniques ont choisi de quitter l'UE. A la suite du déclenchement de l'article 50 du traité sur l'Union européenne le 29 mars 2017, le Royaume-Uni et les 27 autres pays membres de l'Union européenne se sont donné deux ans pour préparer la sortie effective du pays.

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
CDMT	Centrale démocratique martiniquaise des travailleurs
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
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT(M)	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (ministériel)
CI	Contributions indirectes
CIEL	Contributions indirectes en ligne
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
CRPC	Cellule de renseignement et de pilotage des contrôles
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

DELTA	Dédouanement en ligne par traitement automatisé
DG	Direction générale
DGAFF	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

Effectif physique

Personnes physiques rémunérées par le budget de la DGDDI (Prog. 302) et constituent les effectifs réels de la DGDDI

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

ESSOC

Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance

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.

ETPT= effectifs physiques x quotité de travail x période d'activité dans l'année

F

FIPHFP

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

G

GT

Groupe de travail

I

IGPDE

Institut de gestion publique et du développement économique

IMD

Institut de management douanier

IPAC

Inspecteur principal au choix

IPIS

Inspecteur principal issu de la sélection

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.

L

LAPI

Le système LAPI fonctionne par comparaison des plaques d'immatriculation détectées par un capteur avec le *Fichier des objets et véhicules signalés* (FOVeS) et le *Système d'Information Schengen* (SIS).

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 Atlas

MEF

Ministères économiques et financiers

MGEFI

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

O

ODOD

Œuvre des orphelins des douanes

OEA

Opérateur économique agréé

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.
PIF	Plan interrégional de formation
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

SAD	Système d'aide à la décision
Sanction	La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée prévoit, dans son article 66, une liste de dix sanctions disciplinaires réparties en quatre groupes
SAT	Service aéroterrestre
SCN	Service à compétence nationale
SG	Secrétariat général des MEF
SIRHIUS	Système d'information des ressources humaines : application de gestion administrative et de préliquidation de la paie
SMP	Surveillance médicale particulière
SMQ	Surveillance médicale quinquennale
SMS	Surveillance médicale spéciale Scanner mobile spécial (service)
SNDJ	Service national de douane judiciaire
SNAD-CGT	Syndicat national des agents des douanes CGT
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.



Direction générale des douanes et droits indirects
11, rue des Deux Communes— 93558 Montreuil Cedex

www.douane.gouv.fr



douane.gouv.fr



[@douane_france](https://twitter.com/douane_france)



NOVEMBRE 2019