

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020



Edito



Ce présent Rapport Social Unique (RSU) est le nouveau document de référence des ressources humaines. Enrichi des éléments du rapport de situation comparée femme/homme, du bilan statistique de la formation et des rapports relatifs à la sécurité et à la santé au travail, il se substitue au bilan social annuel. Plus riche d'informations, ce premier document portant sur l'année 2020, a vocation à constituer un outil d'aide à la décision et à devenir un véritable support de réflexion sur la mise en œuvre de nos politiques RH, dont les lignes directrices de gestion.

Nous offrons à travers ce document l'opportunité de cartographier les principales composantes des ressources humaines parmi lesquelles : les personnels douaniers, la formation, les conditions de travail, le dialogue social.

L'année 2020, retracée dans ce rapport, a été marquée par la crise sanitaire. La douane a été fortement impliquée dans la gestion de cette crise, que ce soit pour l'approvisionnement stratégique ou pour le contrôle aux frontières. Elle a maintenu son engagement auprès des entreprises et sa forte mobilisation dans la lutte contre les trafics.

À ce titre, je tiens à remercier l'ensemble des agents pour le travail accompli.

Parmi eux, les services RH ont été particulièrement sollicités. Grâce à leur réactivité et adaptabilité, ils ont permis la continuité de la paye, la prise en charge du télétravail de crise, l'organisation de la chaîne de prévention et de la médecine du travail.

La RH a su adapter en urgence ses modes de recrutement, repenser les formations et la montée en compétence dans cette période dégradée. Elle a porté une attention particulière aux agents en situation de fragilité, la crise sanitaire ayant malheureusement donné un nouveau relief à des situations individuelles déjà difficiles.

Au travers des différents thèmes développés, le rapport social unique nous rapproche et donne l'occasion d'analyser nos forces et nos faiblesses, tout en présentant la richesse des métiers et des personnels douaniers.

Synthèse de la vie de notre direction, il permet d'évaluer annuellement nos marges de progression en matière sociale.

Je vous souhaite à toutes et à tous une bonne lecture.

Isabelle Braun-Lemaire

Directrice générale des douanes et droits indirects

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabelle Braun-Lemaire', with a stylized flourish at the end.

Sommaire

Édito	3
Sommaire	4
Faits marquants 2020	5
Précisions	6
1 - Emploi	7
Effectifs Douane en générale	7
Répartition géographique	8
Répartition par âge	11
Répartition par spécificité	13
Branche SURV ou AG/OPCO	13
Spécialités : maitre-chien, motard, aérien, maritime...	14
Paris-Spécial	14
Cadres supérieurs	15
Contractuels	16
Handicap	16
Apprentis	17
Rémunération	17
2 - Parcours professionnels	20
Recrutements	20
Évolutions de carrières	21
Promotion	21
Passage de CDD à CDI	22
Mobilité	22
Départs	25
Départs temporaires	25
Départs définitifs : retraites et autres	26
3 - Formation	28
Données générales	28
Formation statutaire	30
Formation continue	31
Préparation aux concours	32
Autres dispositifs	33
4 - Organisation, temps et sécurité au travail	35
Durée et cycle de travail	35
Télétravail	36
Risque professionnel	36
Santé et bien-être au travail	38
Congés	42
Congés liés à la santé	42
Autres congés	43
Discipline	45
5 - Relation sociale	48
Instances de représentation et de concertation	48
Les moyens à disposition	49
Les mouvements sociaux	50
6 - Action sociale	51
La politique d'action sociale	51
Les crédits de l'action social ministérielle en 2020	52
Les prestations d'action sociale	53
L'EPA MASSE	58
Lexique	60

Faits marquants 2020



Janvier

- Avant dernière mise à jour des grilles indiciaires liée à la réforme Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations dite PPCR, protocole engagé en 2017

Février

- Création du service à compétence nationale SAMIA (service des autorisations des mouvements internationaux d'armes)
- Salon des applications RH (3ème édition) – Présentation de solutions et d'outils innovants destinés aux agents, gestionnaires RH et managers, le 4 Février
- Séminaire des chefs de pôle RH de la DGDDI à la direction générale, les 6 et 7 février
- Réunion du réseau RH des MEF par le service des ressources humaines du secrétariat général des MEF, le 25 février

Mars

- Expérimentation de la campagne d'évaluation ESTEVE : services centraux de la DG, DI PACA-Corse, DI Normandie, CID
- 8 mars, journée internationale des droits des femmes. La douane s'engage en faveur de l'égalité professionnelle
- 17 mars, début du confinement dans le cadre de la pandémie de covid-19

Avril

- Détermination du plan de continuité de l'activité (PCA) RH incluant la veille juridique sur les mesures d'urgence, le suivi de la paye avec le CSRH ainsi que l'organisation du dialogue social spécifique à la crise sanitaire au niveau central et local
- Ouverture du module « fiche agent » de l'application ADO-RH

Mai

- Publication au journal officiel de deux nouveaux décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Développement et mise en production de l'application Recensement pour suivre les effectifs pendant la crise sanitaire

Juin

- Adoption du 1er plan douanier en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (2020-2022), le 18 juin

Juillet

- Lancement du plan égalité professionnelle de la douane
- Défilé de la douane sur la place de la Concorde pour le 14 juillet

Août

- Suite au remaniement ministériel et au changement de dénomination de notre ministère, un nouveau kit de rédaction administrative est mis à disposition sur Aladin (nouvelle charte graphique)

Septembre

- Déplacement d'Olivier Dussopt à la Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières
- Lancement des semaines européennes du développement durable à la direction générale

Octobre

- Début des marches à blanc Brexit dans les ports de Dieppe, Ouistreham et Roscoff
- Participation de la sous-direction des systèmes d'information (SDSI) de la douane au mois de la sensibilisation à la cybersécurité (Thématique, vidéos, flyers, quizz)

Novembre

- Marches à blanc à Dunkerque, Calais Port, Calais Tunnel et Cherbourg
- Webinaire avec les chefs de pôle RH en deux sessions, les 6 et 19 novembre
- Groupe de travail sur les Lignes Directrices de Gestion n°3 « Promotions », le 12 novembre

Décembre

- Lancement de l'ultime campagne d'information Brexit à destination des entreprises et des voyageurs
- 31 décembre, minuit : le Royaume-Uni quitte l'Union douanière

Précisions

Précision de forme

Héritier du bilan social, le **rapport social unique (RSU)** se revendique plus complet dans l'information mais aussi plus fluide et agréable à la lecture, notamment en accord avec la nouvelle chartre graphique des douanes. Plus normé, ce présent document comporte une particularité assumée de forme : ses paragraphes ne sont pas justifiés car cette esthétique, peu administrative, facilite la lecture des personnes dyslexiques ou mal voyantes.

Précision de périmètre

Pour établir un effectif, il est important de préciser son périmètre. Par défaut, sauf mention contraire, ce présent RSU concerne les agents en activité et payés sur le budget de la douane à la date du 31/12/2020. Sont donc exclus les agents dans les positions administratives suivantes :

- mise à disposition « entrant » ou « sortants » dont la rémunération n'est pas imputée sur le budget douane
- détachés « sortants »
- en position normale d'activité sortant
- en disponibilité ou en position hors cadre
- en congé longue durée ou parental

Précision d'analyse

Par son aspect sanitaire lié au Covid19 et toutes ses conséquences, l'année 2020 est particulière. Malgré les plans de continuité et de reprise d'activités rapidement mis en place en douane, certains calendriers ou événements 2020 ont dû être réduits, ajournés voir supprimés. Cela peut expliquer tout naturellement certaines ruptures, parfois brutales, d'historiques d'indicateurs à la baisse comme à la hausse dans ce présent RSU 2020.



1- Emploi



Les effectifs Douane en général

En 2020, la base de données RH douane contient 17 857 dossiers d'agents répartis comme ci-dessous :

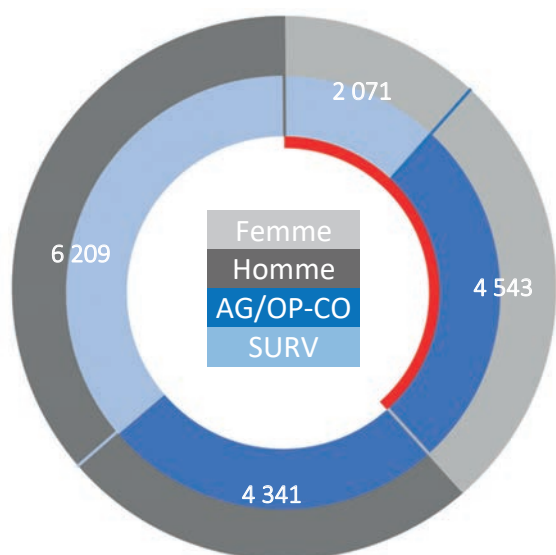
Effectif géré	A+			A			B			C			Global		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AG/CO	44	114	158	1 726	1 994	3 720	1 906	1 820	3 726	1 120	696	1 816	4 796	4 624	9 420
SU	-	-	-	148	468	616	980	3 146	4 126	981	2 714	3 695	2 109	6 328	8 437
Titulaires + stagiaires	44	114	158	1 874	2 462	4 336	2 886	4 966	7 852	2 101	3 410	5 511	6 905	10 952	17 857

Parmi ces dossiers, seulement 17 509 agents sont en fonction sur des structures douanes, payé ou non par la douane. Les autres dossiers gérés partiellement ou intégralement représentent des agents sur des structures externes à la douane comme d'autres directions ou ministères.

Effectif en fonction	A+			A			B			C			Global		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AG/CO	43	107	150	1 642	1 873	3 515	1 873	1 791	3 664	1 099	685	1 784	4 657	4 456	9 113
SU	-	-	-	146	460	606	977	3 128	4 105	981	2 704	3 685	2 104	6 292	8 396
Titulaires + stagiaires	43	107	150	1 788	2 333	4 121	2 850	4 919	7 769	2 080	3 389	5 469	6 761	10 748	17 509

Au final, la population douanière est historiquement définie comme les **17 164 agents en activité et payés** sur le budget de la douane (dit BOP302). Ce chiffre sera la référence pour l'ensemble de ce présent document et pour les comparatifs avec les années antérieures.

Effectif rémunéré	A+			A			B			C			Global		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AG/CO	43	108	151	1 608	1 836	3 444	1 836	1 746	3 582	1 056	651	1 707	4 543	4 341	8 884
SU	-	-	-	143	458	601	964	3 090	4 054	964	2 661	3 625	2 071	6 209	8 280
Titulaires + stagiaires	43	108	151	1 751	2 294	4 045	2 800	4 836	7 636	2 020	3 312	5 332	6 614	10 550	17 164
Âge moyen	54 ans 11 m	56 ans 10 m	56 ans 3 m	45 ans 10 m	48 ans 6 m	47 ans 4 m	47 ans 6 m	49 ans 9 m	47 ans	43 ans 7 m	42 ans 3 m	42 ans 9 m	45 ans 11 m	45 ans 10 m	45 ans 10 m
Âge médian	57 ans 3 m	58 ans 2 m	57 ans 9 m	46 ans 6 m	49 ans 4 m	48 ans 4 m	48 ans 5 m	47 ans 7 m	47 ans 11 m	44 ans 7 m	42 ans 7 m	43 ans 2 m	47 ans 1 m	46 ans 11 m	47 ans



En 2020, la douane comptabilise **17 164 agents** soit 6 614 femmes et 10 550 hommes. **Le taux global de féminisation se stabilise à 38,53%** (38,56% en 2019).

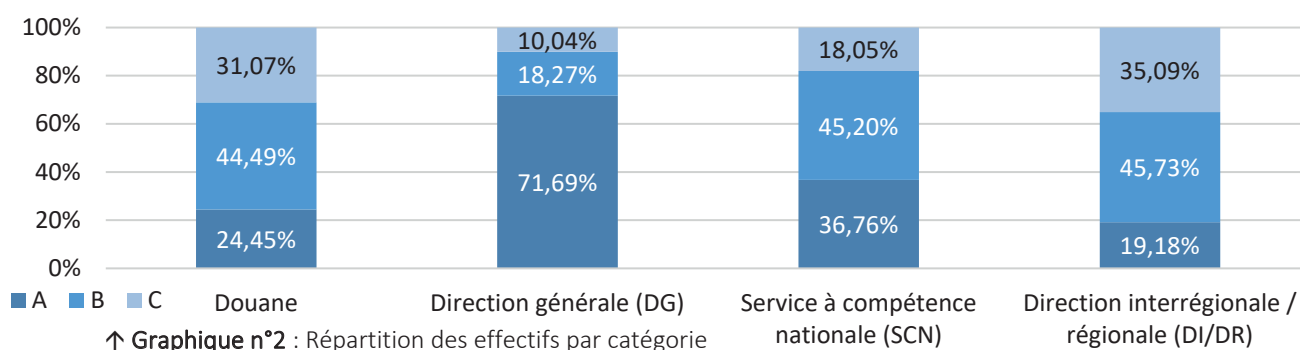
La répartition des effectifs par branche révèle des taux de féminisation différents entre les branches AG/OP-CO (8 884 agents) et Surv (8 280 agents) soit respectivement **51,14%** et **25,01%**.

← Graphique n°1 : Répartition des effectifs par sexe et branche

En 2020, le **plafond autorisé d'emplois (PAE) à la douane est resté stable** par rapport à l'année précédente, après plusieurs années de hausses liées à la politique de recrutement dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT), puis sur deux ans du BREXIT.

Évolution des effectifs	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond autorisé d'emplois (PAE) en ETPT	16 473	16 759	17 045	17 351	17 352
Taux d'évolution	+ 0,47%	+1,74%	+1,71%	1,80%	0,01%
Effectifs physiques	16 821	17 004	17 231	17 398	17 164
Taux d'évolution	+1,97%	+1,09%	+1,33%	+0,97%	-1,34%

Cette année, **le taux de rotation de la douane est en baisse à 4,18% (5,07% en 2019)** : les effectifs au 31/12/2019 était de 17 398 agents (6 708 femmes et 10 690 hommes). Sur l'année 2020, il y a eu **840 départs** (347 femmes et 493 hommes) et **606 arrivées** (253 femmes et 353 hommes) pour atteindre 17 164 douaniers au 31/12/2020 (6 614 femmes et 10 550 hommes).



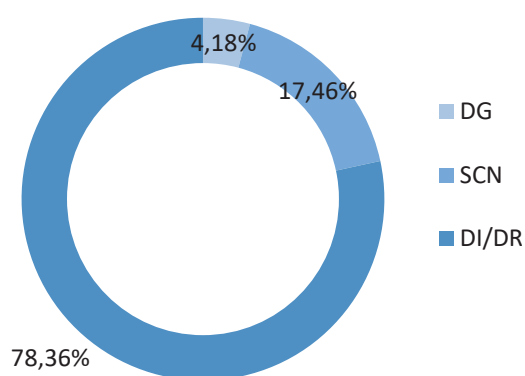
↑ Graphique n°2 : Répartition des effectifs par catégorie

Historiquement, les agents de catégorie B restent majoritaires à 44,49% des effectifs totaux (cf. graphique 2). Cette proportion se retrouve au niveau des services à compétence nationale, des directions interrégionales et régionales. Parallèlement, en direction régionale, la part des agents de catégorie C est en légère diminution à 35,09% (35,93% en 2019). A la direction générale, la part des agents de catégorie A, bien qu'en diminution également, reste très majoritaire à 71,69% (79,80% en 2019).

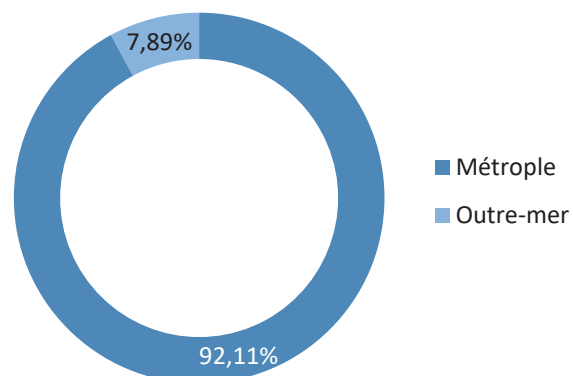
Répartition géographique



Historiquement, la majorité des effectifs douaniers est positionnée en services déconcentrés (78,36%) et en métropole (92,11%) (cf. graphiques 3 et 4). Pour rappel, avec la création de la Direction Nationale des Garde-Côtes des Douanes (DNGCD) au 1^{er} juillet 2019, les effectifs dans les directions régionales ont diminué au profit des directions interrégionales et des services à compétence nationale.



↑ Graphique n°3 : Répartition des effectifs par type de service

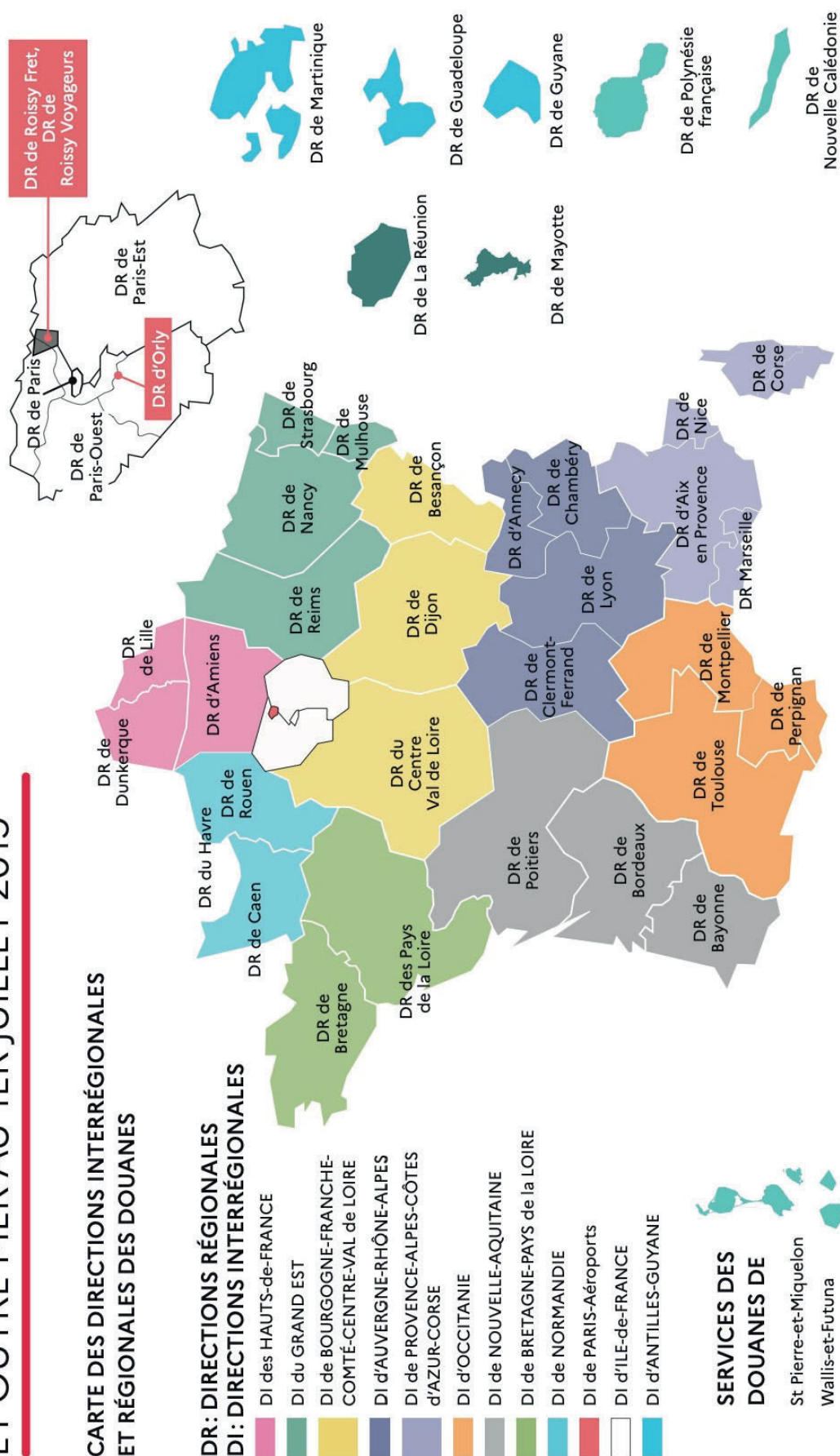


↑ Graphique n°4 : Répartition des effectifs entre la métropole et l'outre-mer

	Branche		Catégorie					Genre				
	DI/DR	AG/OP CO	SU	A	A+	B	C	H	F	Total	Age moyen	Age médian
Hauts-de-France	504	973	199	6	572	700	978	499		1 477	43 ans 1 m	43 ans 6 m
Grand-Est	607	555	220	8	503	431	697	465		1 162	45 ans 5 m	46 ans 5 m
Bourgogne-Franche Comté-Centre	365	244	131	5	294	179	370	239		609	47 ans	48 ans 2 m
Auvergne-Rhône-Alpes	685	666	234	5	643	469	809	542		1 351	44 ans 9 m	45 ans 11 m
Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	553	565	228	8	516	366	649	469		1 118	46 ans 9 m	47 ans 6 m
Occitanie	460	534	183	5	451	355	606	388		994	47 ans 8 m	48 ans 8 m
Nouvelle-Aquitaine	582	420	187	6	474	335	570	432		1 002	48 ans 10 m	49 ans 6 m
Bretagne-Pays de la Loire	380	266	124	5	343	174	370	276		646	49 ans 7 m	50 ans 5 m
Normandie	509	260	159	6	383	221	447	322		769	46 ans 11 m	48 ans 1 m
DI Paris aéroports	729	917	216	7	927	496	980	666		1 646	41 ans 7 m	41 ans 4 m
Ile de France	888	600	332	7	585	564	878	610		1 488	45 ans 10 m	47 ans 6 m
Antilles Guyane	338	311	132	5	269	243	391	258		649	50 ans 3 m	51 ans 10 m
La Réunion	130	78	39	2	97	70	134	74		208	50 ans 4 m	50 ans 7 m
Mayotte	57	32	18	1	29	41	63	26		89	52 ans 3 m	52 ans 10 m
Nouvelle Calédonie	76	39	27	1	51	36	61	54		115	46 ans 9 m	47 ans 5 m
Polynésie Française	73	45	25	1	46	46	78	40		118	49 ans 2 m	49 ans 10 m
St Pierre Miquelon	16	15	4		13	14	19	12		31	47 ans 2 m	45 ans 6 m
Wallis et Futuna	8	4	2		3	7	5	7		12	54 ans 11 m	57 ans 4 m
Services centraux et SCN	1 924	1 756	1 585	73	1 437	585	2 445	1 235		3 680	45 ans 5 m	46 ans 10 m
	8 884	8 280	4 045	151	7 636	5 332	10 550	6 614		17 164	45 ans 10 m	47 ans

ORGANISATION TERRITORIALE DE LA DGDDI MÉTROPOLE ET OUTRE-MER AU 1ER JUILLET 2019

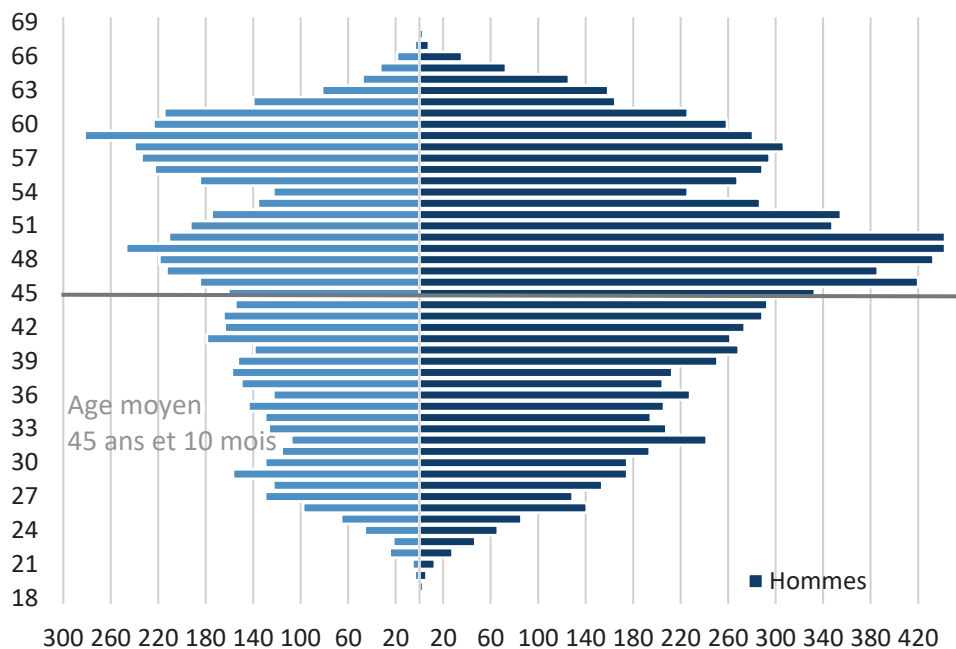
CARTE DES DIRECTIONS INTERRÉGIONALES ET RÉGIONALES DES DOUANES



Répartition par âge

En 2020, **l'âge moyen global de 45 ans et 10 mois** et l'âge médian global de 47 ans des effectifs douaniers restent quasiment stables par rapport à l'année précédente (soit respectivement en 2019 de 45 ans, 8 mois et 46 ans, 8 mois).

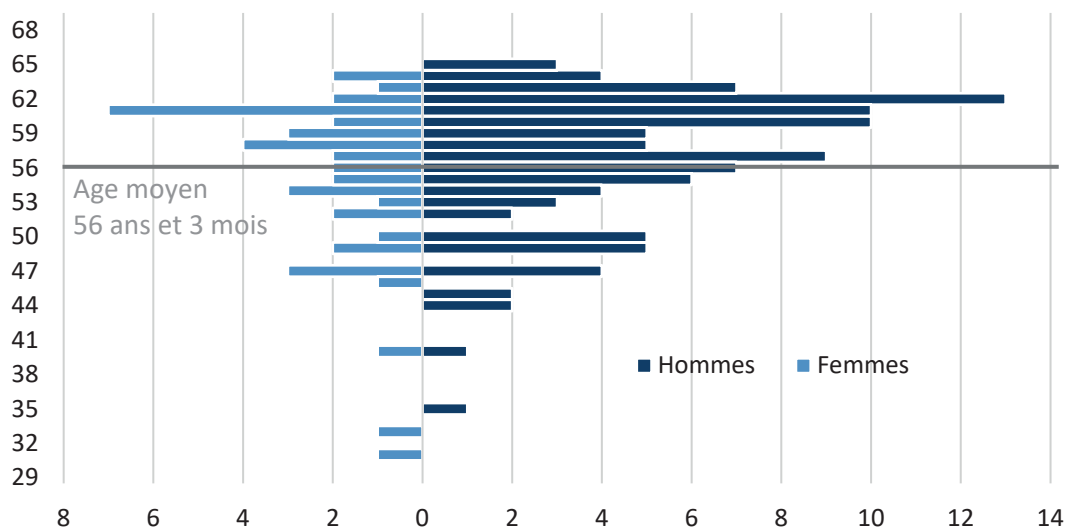
Cette année, la moyenne d'âge des agents en surveillance (SURV) a augmenté de 3 mois pour atteindre 43 ans et 5 mois tandis que celle des agents dans la branche administration générale - opérations commerciales (AG/OP-CO) a augmenté de 2 mois pour atteindre 48 ans et 1 mois, soit une différence significative de 4 ans et 8 mois.



← Graphique n°5 : Pyramide des âges 2020 des agents DGDDI (Cat. A+, A, B et C)

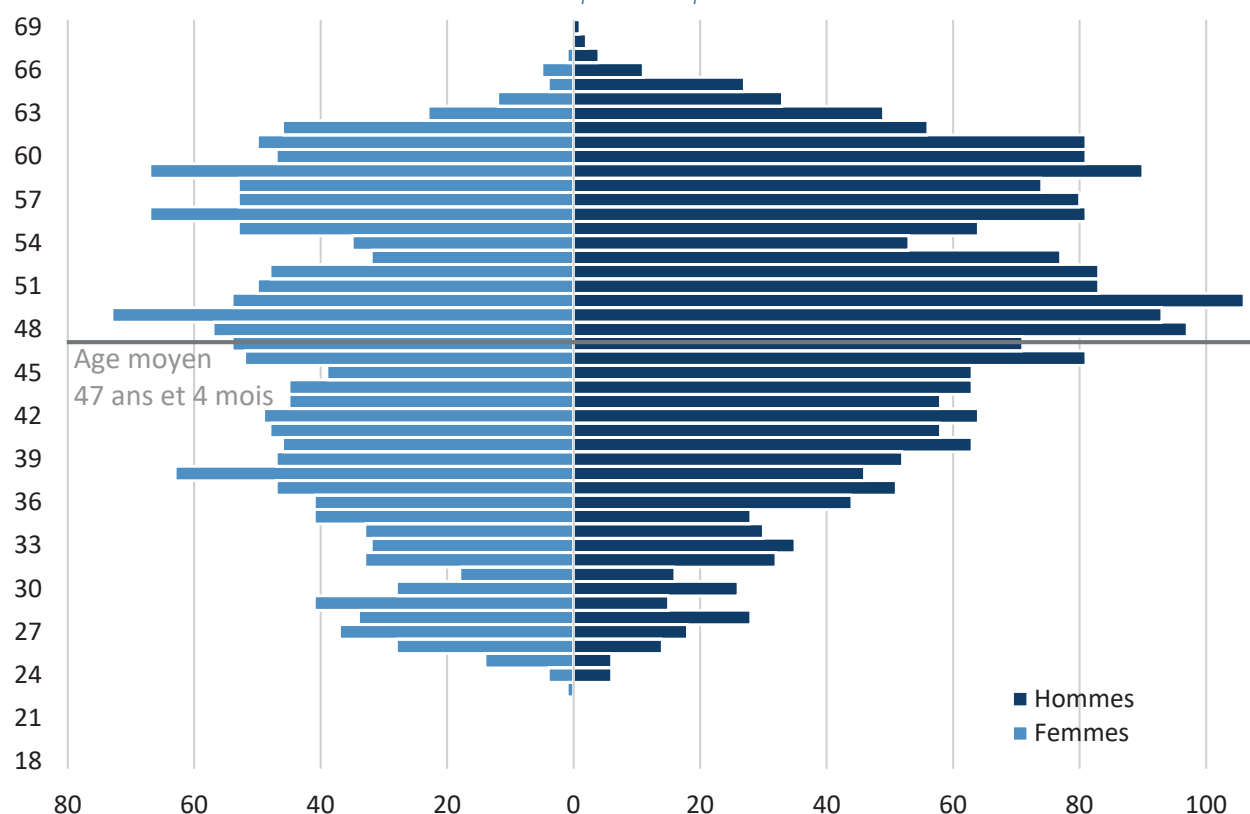


D'année en année, la pyramide des âges global garde sa forme historique. En 2020, on retrouve les deux pics de population qui se décalent respectivement aux alentours des 49 ans et 59 ans, entrecoupés d'un décrochage de la population, pour les deux sexes, pour la tranche d'âge de 52-54 ans.



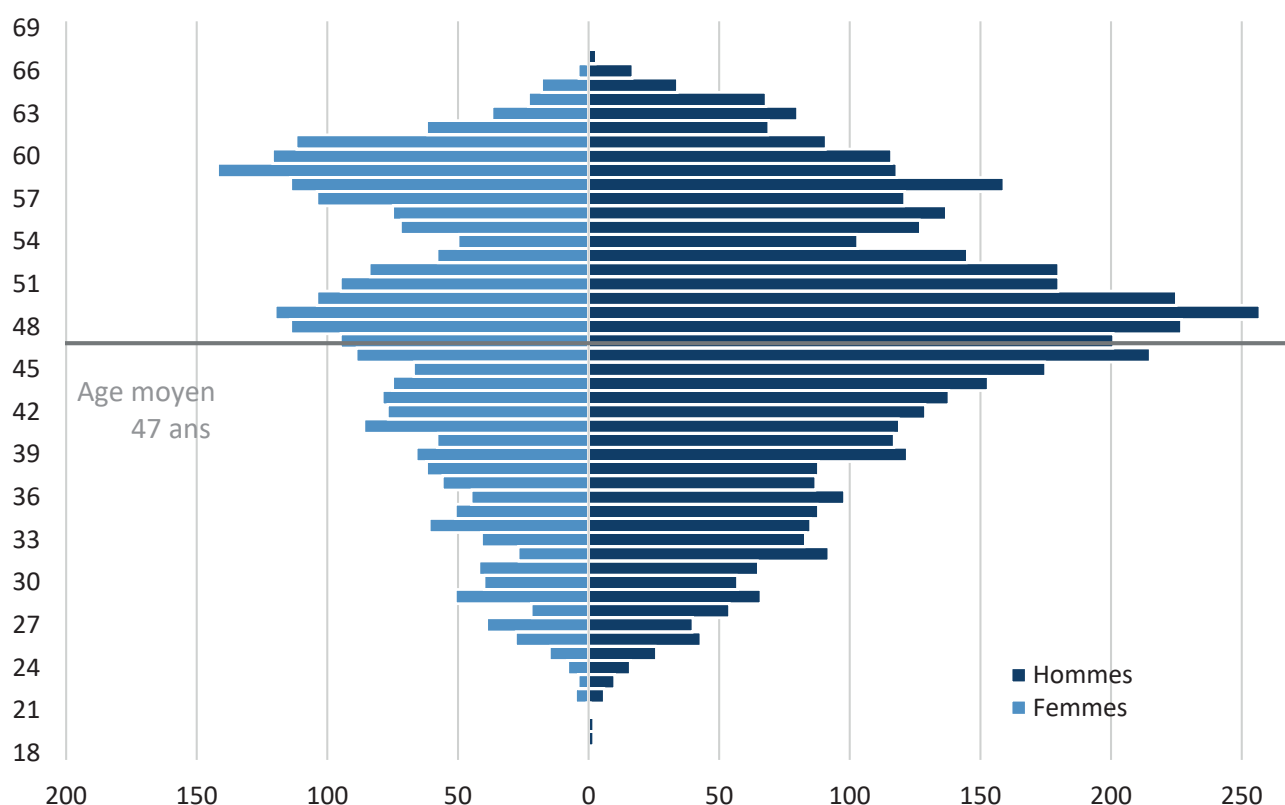
↑ Graphique n°6 : Pyramide des âges 2020 des agents DGDDI de Catégorie A+

En 2020, la **féminisation des cadres supérieurs** se poursuit (28,48%) 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*. Parallèlement, la **prédominance des personnels masculins s'atténue** dans la structure démographique de la catégorie A+, pour descendre à 71,52% (74,55% en 2019).



↑ Graphique n°7 : Pyramide des âges 2020 des agents DGDDI de Catégorie A

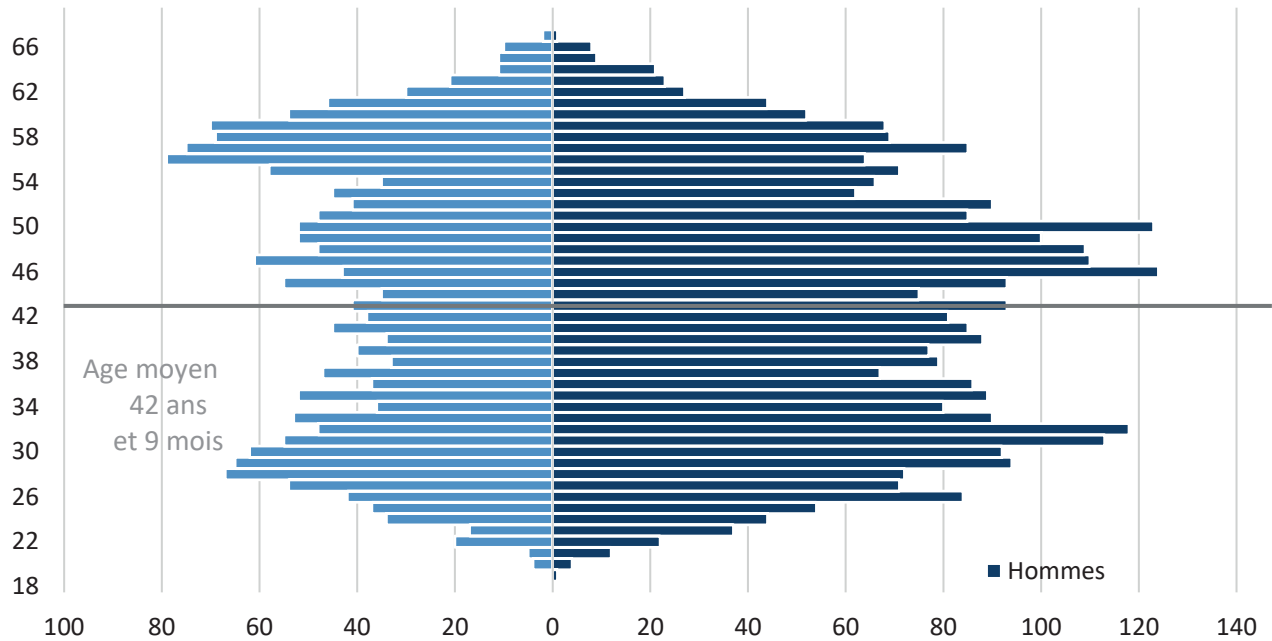
En 2020, la part des femmes dans les effectifs de catégorie A continue sa progression pour atteindre 43,29% (42,97% en 2019). Comme les années passées, la pyramide des âges de la catégorie A garde un profil plus compact chez les femmes en raison d'une répartition par tranche d'âge plus homogène par rapport aux hommes. Les personnels de catégorie A restent à 85,14% dans la branche AG/OP-CO, branche plus féminisée que la branche SURV. Enfin, le rééquilibrage entre hommes et femmes amorcé ces dernières années parmi les plus jeunes générations de cadres transparaît à la base de la pyramide.



↑ Graphique n°8 : Pyramide des âges 2020 des agents DGDDI de Catégorie B

Pour les catégories B, l'âge moyen a augmenté cette année de près de 6 mois par rapport à 2019, pour atteindre 47 ans. Par ailleurs, la catégorie B rassemble 44,49% des effectifs de la douane et présente un taux de féminisation se stabilise à 36,67%

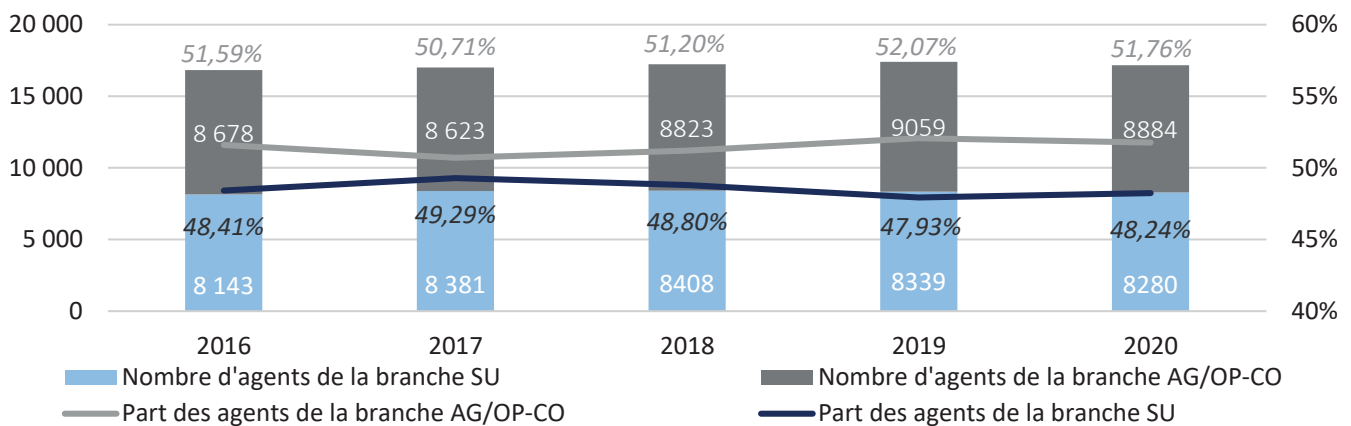
(36,78% en 2019). Les personnels de la branche surveillance reste majoritaire à 53,09% des effectifs de catégorie B dont 25,01% de femmes. Le différentiel des effectifs entre les femmes et les hommes reste plus marqué en catégories B et C (où il y a davantage d'agents de la branche SURV dans laquelle les femmes sont moins nombreuses) que la catégorie A. En 2020, l'âge moyen des catégories C a augmenté de près de 2 mois par rapport à l'année précédente, pour atteindre 42 ans et 9 mois. Les effectifs de la catégorie C restent majoritairement, à 67,99%, dans la branche surveillance. Par ailleurs, le taux de féminisation global au sein de la catégorie C se stabilise à 37,88% (38,20% en 2019), mais descend à nouveau cette année à 26,59% en surveillance (26,74% en 2018).



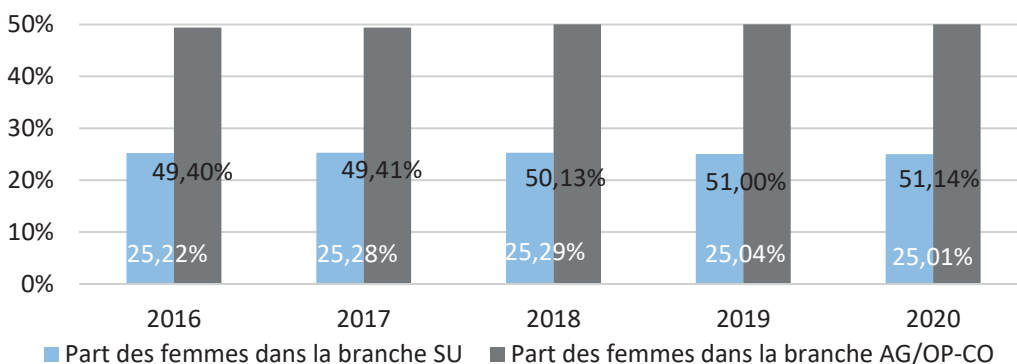
↑ Graphique n°9 : Pyramide des âges 2020 des agents DGDDI de Catégorie C

Répartition des effectifs par spécificité

Branche Surv ou AG/OPCO



↑ Graphique n°10 : Répartition des effectifs par branche d'activité (en nombre d'agents et en pourcentage)



← Graphique n°11 : Part des femmes dans les branches d'activité de la douane

Historiquement, les effectifs de la branche AG/OP-CO restent supérieurs à ceux de la branche SURV. En 2020, les agents se répartissent entre les branches AG/OP-CO et SURV respectivement à 51,76% et 48,24%. Après une régulière augmentation depuis 2012, **le taux global de féminisation en douane se stabilise en 2020 à 38,53%** (38,56% en 2019). Cette stabilité se traduit par une augmentation du nombre de femmes dans la branche AG/OP-CO, comme depuis 2012, et une légère baisse dans la branche surveillance où **la part des femmes reste toujours moitié moins importante** (25,01%) que dans la branche administration générale – opérations commerciales (51,14%).

Spécialité : maître de chien, motard...

Au sein des effectifs de la branche SURV de la douane, **1 272 agents** exercent des fonctions dites de « spécialistes » justifiées par des compétences et des qualifications spécifiques. En 2020, ces agents spécialistes représentent 15,36% des effectifs de la branche (15,41% en 2019). Ces douaniers spécialistes sont répartis dans six familles d'activités :

- Marins
- Motocyclistes
- Opérateurs radio
- Maîtres de chien
- Personnels aériens
- Maintenance automobile



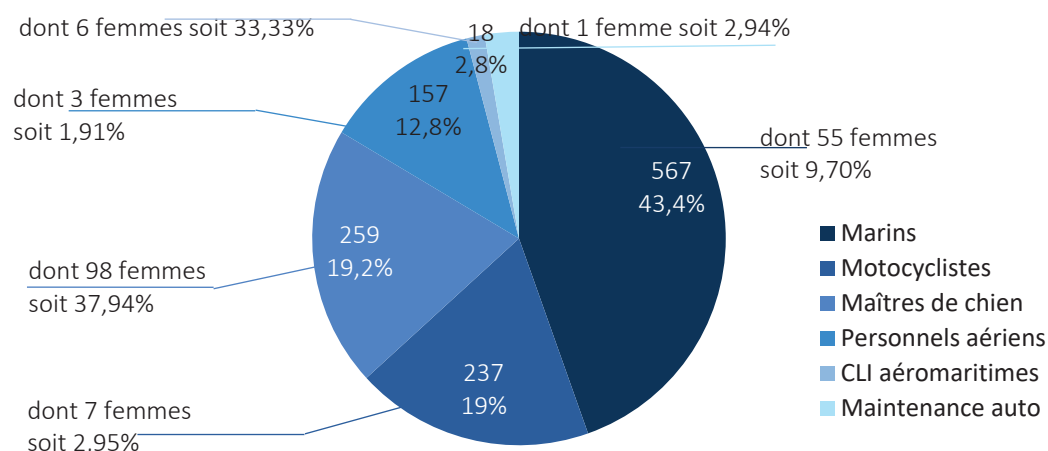
Historiquement, les marins restent l'effectif le plus important en représentant **44,58% des spécialistes** (43,35% en 2019).

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

- Les **marins** se déclinent 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 même, se déclinent entre électrotechniciens, mécaniciens, personnels navigants, officiers et pilotes d'avions ou d'hélicoptères.

Depuis 2018, **le taux de féminisation des spécialistes est en hausse, pour atteindre en 2020, le taux de 13,36% des effectifs** (13,15% en 2019). Ce pourcentage varie selon les familles de spécialités : les CLI aéromaritimes et les maîtres de chiens conservent un fort taux de féminisation avec respectivement 33,33% et 37,84% des effectifs (36,11% et 37,25% en 2019). A l'inverse, la part des femmes chez les motocyclistes, personnels aériens ou de maintenance auto reste très faible, respectivement à 2,95%, 1,91% et 2,94% (2,46%, 2,42% et 2,78% en 2019).

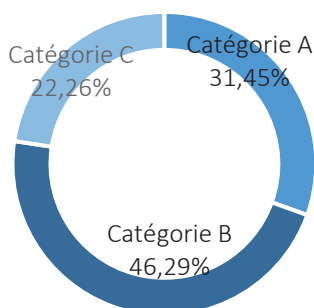
→ **Graphique n°12 :**
Répartition des effectifs de spécialistes et part des femmes dans chaque spécialité



Paris-Spécial

Répartition par branche et catégorie	A			B			C			Global		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Surveillance	1	5	6	12	30	42	10	28	38	23	63	86
Administration générale - opérations commerciales	43	40	83	31	58	89	12	13	25	86	111	197
Total	44	45	89	43	88	131	22	41	63	109	174	283

Cette année, la douane dispose de **283 agents mobiles dits « Paris-spécial »** affectés pour des missions de renfort sur des postes temporairement vacants, soit 9 de moins qu'en 2019. La part des « Paris-Spécial » dans la branche AG/OP-CO est en augmentation à 69,61% (68,15% en 2019).



Comme l'an passé, la part globale des femmes chez les « Paris-spécial » a augmenté pour atteindre 38,52% (37,33% en 2019 et 37,18% en 2018). Ce chiffre cache toujours une disparité entre les deux branches : 43,65% des agents mobiles de la branche AG/OP-CO sont des femmes pour seulement 26,74% dans la branche SURV. Toutes branches confondues, la répartition par catégorie des « Paris-Spécial » reste inchangée : près de la moitié des agents « Paris-spécial » sont de catégorie B et environ un tiers de catégorie A (31,45%).

↑ Graphique n°13 : Répartition catégorielle des effectifs Paris-spécial

Cadre supérieur (selon la définition ministérielle, cf. lexique)

Cette année à nouveau, l'augmentation du nombre de femmes aux postes de cadres supérieurs et/ou dirigeants en douane se confirme : 28,48% des **151 cadres** dirigeants en douane sont des femmes. Le taux de féminisation parmi les cadres à la direction générale progresse à 35,42% (32,00% l'an passé). En services déconcentrés, le taux de féminisation de l'encadrement supérieur reste moindre à 21,69% (22,40% en 2019).

Le tableau suivant reprend l'ensemble des agents de la catégorie A+ selon la nomenclature définie par la DGAFF et les ministères économiques et financiers (MEF) et précise les fonctions exercées.



Fonctions exercées par les cadres supérieurs	Femme	Homme	Total	Taux de féminisation
Directrice générale	1	-	1	100,00%
Directeur(trice) général(e) adjoint(e)	-	1	1	0,00%
Chef(fe) de service à compétence nationale (SCN)	4	8	12	33,33%
Sous-directeur(trice)	2	4	6	33,33%
Chef(fe) de bureau, de service ou de mission DG	9	19	28	32,14%
Chef(fe) de circonscription interrégionale (DI)	1	11	12	8,33%
Chef(fe) de circonscription régionale (DR)	4	36	40	10,00%
Chef(fe) de service comptable (RI/RR)	4	8	12	33,33%
Chargé(e) de mission	4	8	12	33,33%
Autres fonctions	14	13	27	51,85%
Total	43	108	151	28,48%

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'État. Depuis 2017, le taux de féminisation cible est à 40%. En 2020, la douane atteint le taux de **42,86%** de nomination féminine.

Primo-accession aux emplois de direction	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de féminisation fixé par les textes	30,00%	30,00%	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%
Nombre total de primo-accédant	10	6	10	11	5	7
Nombre de femmes primo-accédant	4	2	4	3	1	3
Taux de féminisation des emplois de direction à la DGDDI	40,00%	33,33%	40,00%	27,00%	20,00%	42,86%

Contractuels

Par le statut général des fonctionnaires, la douane peut faire appel à des contractuels pour exercer des fonctions spécifiques pour lesquelles elle ne dispose pas des ressources suffisantes ou des compétences en interne, notamment dans les filières particulièrement techniques ou en tension comme l'informatique et l'aéromaritime. En outre, sur la base d'une convention entre le ministère chargé du budget et celui chargé des sports, l'administration propose des contrats à des sportifs de haut niveau qui concourent, dans leurs disciplines, 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	22	22	44	-	-	44
Sportifs	-	34	-	-	-	34
Spécialistes aériens et marins	13	6	14	5	-	19
Imprimerie nationale	2	-	-	-	2	2
Autres spécialistes	5	27	26	2	4	32
Total	42	89	84	7	6	131

En 2020, la douane emploie 41 contractuels (dont 3 hommes) de catégorie C dits "Berkanis" sur des fonctions d'entretien. Seuls 6 exercent à temps complet. Les autres travaillent à temps incomplet. Par ailleurs dans le cadre de la loi Sauvadet, 14 agents exercent les mêmes fonctions sous le statut de fonctionnaires depuis leur titularisation dans le corps technique de catégorie C du Secrétariat général. Ils sont entièrement pris en charge par la Douane.

Handicap

Depuis 2020, la Loi de transformation de la fonction publique a inscrit dans le statut général de la fonction publique le dispositif d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (art. 33 à 40 de la loi n°83-634). Le statut général renvoie aux dispositions du code du travail pour le taux d'emploi (6% - art. L5212-2 du code du travail) et la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (Art. L5212-13 du même code). Dans la fonction publique, cette liste est étendue aux agents reclassés en raison de leur état de santé, les bénéficiaires d'une ATI (allocation temporaire d'invalidité) et les titulaires d'emplois réservés (chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre).

Le taux d'emploi correspond à l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif total rémunéré. **Le taux d'emploi légal de la DGDDI est de 5,06% en 2020.** Les conditions d'aptitude physique spécifique requises pour les agents de la branche de la surveillance, rend plus difficile l'atteinte du taux légal de 6%. 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 (FIPHFP). Dans notre ministère, le taux d'emploi et la contribution éventuelle sont déterminés au niveau ministériel par agrégation des données directionnelles. Le taux d'emploi au sein des MEF dépasse ainsi les 6% et aucune contribution n'est due.

Taux légal d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020
	5,35%	5,44%	5,51%	5,42%	5,06%

En 2020, en douane, **868 agents** bénéficient de l'obligation d'emploi, soit un effectif légèrement en baisse par rapport à l'an dernier (883 en 2019). En douane, comme partout, ce recensement est particulièrement délicat.

L'identification des agents en situation de handicap relevant d'une démarche volontaire, tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne se manifestent pas systématiquement et ne peuvent donc être comptabilisés. En pratique, seules les personnes bénéficiant de la procédure de recrutement spécifique aux travailleurs handicapés, peuvent être comptabilisées de façon exhaustive.



Par ailleurs, pour rappel, l'ensemble des managers primo-accédant bénéficie, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, d'une formation sur toutes les formes de discrimination, dont celles dont pourraient être victimes les agents en situation de handicap. Des mises en situation permettent de développer les bons réflexes et pratiques en matière d'accueil et d'intégration notamment, tant vis-à-vis de la personne accueillie que du collectif de travail. De plus, les correspondants sociaux/handicap nouvellement nommés, sont également formés par la mission handicap du secrétariat général et par le référent diversité de la DGDDI.

Apprentis

L'apprentissage, l'une des priorités du gouvernement pour l'insertion professionnelle des jeunes, 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. Il est ouvert aux personnes âgées de 16 à 29 ans, voire dans certains cas 35 ans qui bénéficient ainsi d'un contrat de travail rémunéré le temps de leur formation. Aucune limite d'âge n'est applicable aux apprentis en situation de handicap. 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. Depuis 2014, le gouvernement se fixait comme objectif de progressivement recruter 10 000 apprentis au sein de la fonction publique d'État. En 2020, cet objectif est maintenu.

Déclinaison ministérielle et directionnelle de l'objectif national	2015	2016	2017/ 2018	2019/2020
Ministères économiques et financiers	262 dont 35 TH	394 dont 56 TH	656 dont 91 TH	660 dont 40 TH
Direction générale des douanes et droits indirects	29 dont 4 TH	44 dont 6 TH	73 dont 10 TH	82 dont 4 TH

Au 31 décembre 2020, **la douane a conclu 44 contrats d'apprentissage** (41 en 2019) dont 1 TH, avec 28 hommes et 16 femmes, ce qui correspond à 53,66 % de la cible fixée par la déclinaison directionnelle de l'objectif national (50 % en 2019).

5 types de fonctions et de formations d'apprentissage sont recensés en douanes :

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

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

Niveau de formation envisagé par les apprentis	Femme	Homme
Niveau I Doctorat, Master 2, etc.	-	-
Niveau II Licence, Master 1	-	-
Niveau III DUT, BTS, etc.	-	-
Niveau IV Bac	2	7
Niveau V CAP, BEP	7	7
Niveau VI Licence, maîtrise	4	7
Niveau VII Master 2, DEA, DESS...	3	7
	16	28

La rémunération

En 2020, la masse salariale de la douane, reposant sur le budget dit « BOP 302 », s'élève à près de **750 millions d'euros**. La grande majorité de cette enveloppe est consacrée à **98,67% aux agents titulaires**, puis à 1,12% aux agents non-titulaires (permanents ou non) et à 0,22% aux militaires de la défense.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération nette moyenne mensuelle des agents sur le programme 302 « Facilitation et sécurisation des échanges ». **La rémunération moyenne d'un agent payé par la douane est de 3 655 €, soit 3 595 € pour les femmes et 3 693 € pour les hommes.** Les écarts de rémunération entre femme et homme restent notables pour la catégorie A (-4,8%), et plus encore pour la catégorie A+ (-7,9%). Toutefois en 2020, comme l'an dernier déjà, ces écarts se réduisent à 234 € pour les catégories A (302€ en 2019 et 322€ en 2018) et 595 € pour les catégories A+ (826€ en 2019 et 1 009 € en 2018). Les écarts salariaux entre femme et homme restent une priorité du quinquennat prise en compte dans le plan d'égalité professionnelle.

Rémunération (€) mensuelle moyenne par corps et sexe	Femme	Homme	Écart €	Écart%
Agent de constatation des douanes	2 895 €	2 999 €	-104€	-3,5%
Contrôleur DGDDI	3 379 €	3 503 €	-124 €	-3,5%
Personnel de catégorie A des services déconcentrés de la DGDDI	4 643 €	4 877 €	-234€	-4,8%
Personnel navigant de la DGDDI	5 715 €	5 707 €	+8€	0,1%

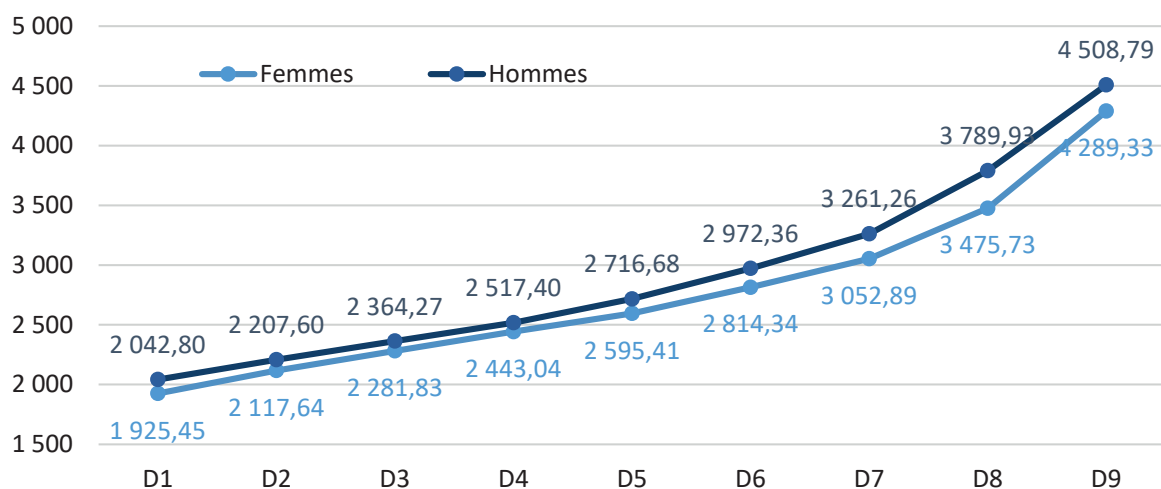
TITULAIRE		- de 35 ans	de 35 à 49 ans	de 50 à 62 ans	+ de 62 ans	TOTAL
Catégorie A+	Homme	38 427 €	6 185 325 €	14 952 396 €	3 819 747 €	24 995 895 €
	Femme		4 524 325 €	5 689 840 €	601 058 €	10 815 223 €
	Total	38 427 €	10 709 650 €	20 642 236 €	4 420 805 €	35 811 118 €
Catégorie A	Homme	10 243 335 €	52 109 830 €	60 450 433 €	9 827 241 €	132 630 839 €
	Femme	12 845 986 €	35 153 118 €	36 658 742 €	3 957 929 €	88 615 775 €
	Total	23 089 321 €	87 262 948 €	97 109 174 €	13 785 171 €	221 246 614 €
Catégorie B	Homme	23 637 724 €	93 184 812 €	68 812 897 €	10 734 534 €	196 369 967 €
	Femme	14 176 653 €	44 574 988 €	46 467 241 €	4 659 207 €	109 878 089 €
	Total	37 814 377 €	137 759 800 €	115 280 137 €	15 393 741 €	306 248 056 €
Catégorie C	Homme	31 434 213 €	47 206 893 €	31 799 188 €	3 072 365 €	113 512 659 €
	Femme	17 694 797 €	20 243 335 €	23 295 221 €	2 186 102 €	63 419 455 €
	Total	49 129 010 €	67 450 228 €	55 094 409 €	5 258 467 €	176 932 114 €
		110 071 134 €	303 182 626 €	288 125 957 €	38 858 184 €	740 237 901 €

La répartition de ce budget par catégorie (tout statuts confondus : titulaires, non titulaires ou militaires de la défense) est à 4,77% pour les agents de catégorie A+, à 30,45% pour les catégorie A, **majoritairement à 40,93% pour les catégorie B** et enfin à 23,85% pour les catégorie C. Cette répartition de budget est différente de la répartition des effectifs douane en 2020 : 0,88% d'agents de catégorie A+, 23,57% d'agents de catégorie A, **44,49% d'agents de catégorie B** et enfin 31,07% d'agents de catégorie C.

NON TITULAIRE		- de 35 ans	de 35 à 49 ans	de 50 à 62 ans	+ de 62 ans	TOTAL
Catégorie A	Homme	1 226 429 €	1 844 297 €	961 254 €	349 921 €	4 381 902 €
	Femme	1 344 515 €	764 711 €	286 011 €	16 514 €	2 411 752 €
	Total	2 570 944 €	2 609 009 €	1 247 265 €	366 436 €	6 793 654 €
Catégorie C	Homme	545 913 €	17 262 €	33 328 €	21 742 €	618 245 €
	Femme	433 365 €	103 047 €	307 937 €	123 440 €	967 790 €
	Total	979 278 €	120 309 €	341 265 €	145 183 €	1 586 035 €
		3 550 222 €	2 729 318 €	1 588 530 €	511 619 €	8 379 689 €

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

- le premier décile (D1) correspond à la rémunération nette mensuelle moyenne (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).



↑ Graphique n°14 : Rémunération nette mensuelle moyenne (€) par décile et par sexe

Pour rappel, les variations de rémunération entre femmes et hommes sont liées à des effets de structure (moins de femmes occupent les postes les mieux rémunérés) ou de carrière. Hors branche d'activité, le traitement d'un fonctionnaire est lié à son statut, sa fonction et ne comporte bien évidemment aucune mesure discriminatoire selon le sexe ou tout autre critère. La différence de rémunération s'explique par la catégorie, l'ancienneté, les primes et indemnités liées aux fonctions, au régime horaire ou à la résidence d'exercice des fonctions.

Nombre de mois payés en 2020	Femmes	Hommes	TOTAL	Nombre équivalent temps plein annuels payés en 2020	Femmes	Hommes	TOTAL
Permanent titulaire	78 303	125 399	203 702	Permanent titulaire	6 217	10 143	16 360
Permanent non titulaire	1 269	1 421	2 690	Permanent non titulaire	58	87	145
Permanent militaire de la défense	120	369	489	Permanent militaire de la défense	9	28	38
Autre non titulaire	945	811	1 756	Autre non titulaire	64	55	118
	80 637	128 000	208 637		6 348	10 313	16 660

Il n'y a pas d'inégalité de rémunération, à grade et à échelon équivalents, entre les hommes et les femmes. Les écarts de rémunération se situent donc aux niveaux des primes liées aux fonctions et au régime de travail. En douane, les primes représentent toujours près d'un tiers de la rémunération globale, et encore plus pour les catégories A+.

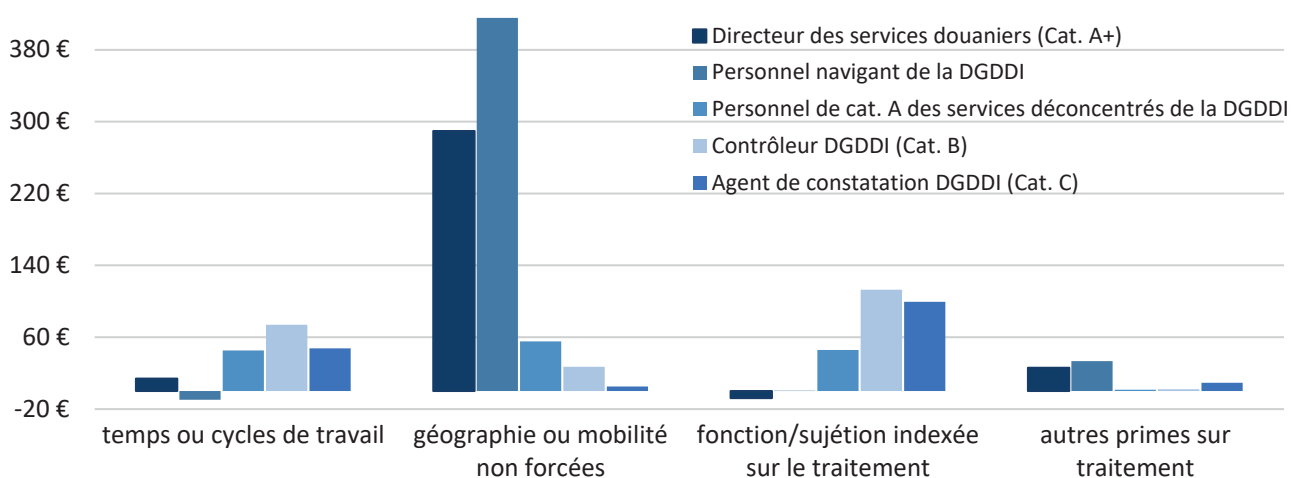
Globalement, la part des primes dans la rémunération reste légèrement inférieure chez les femmes. Une étude produite par la DGAFP constate que l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes des MEF pouvait s'attribuer principalement à deux effets :

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

L'effet démographique (déséquilibre du nombre de femmes et d'hommes sur les fonctions les plus rémunératrices), notamment dans la branche SURV, apparaît comme le facteur le plus pertinent pour expliquer les écarts de rémunération.



A corps, grades et échelon identique, les écarts de primes entre femmes et hommes dépendent de plusieurs paramètres dont les principaux sont le lieu, les fonctions et le cycle de travail.

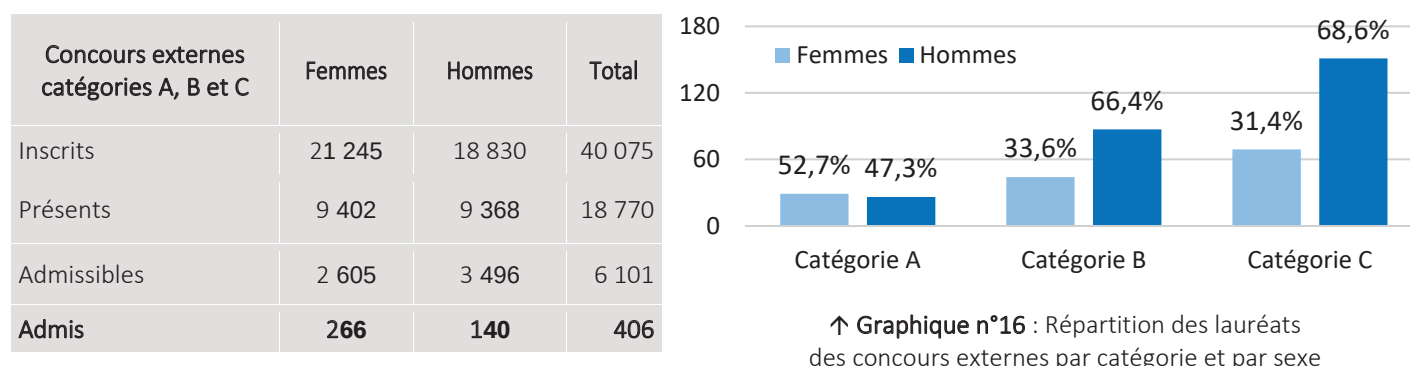


↑ Graphique n°15 : Écart de rémunération entre femme et homme par types de primes par catégorie

2 - Parcours professionnels

Recrutements

Les recrutements externes organisés au titre de l'année 2020 ont représenté 40 075 inscrits aux différents concours externes de la Douane. 18 770 personnes se sont présentées (15 000 en 2019) et 6 101 étaient admissibles. Au final, **406 candidats ont été admis** (450 en 2019). La sélectivité à l'entrée de la Douane reste élevée, avec un **taux de réussite* à 2,16%** (3,03% en 2019). En 2020, bien qu'en baisse, **le nombre d'agents de catégorie C reste majoritaire à 54,19% des recrutements par concours externe** toutes catégories confondues (65,11% en 2019). Avec 220 lauréats recensés en 2020 (293 en 2019), le concours externe de catégorie C reste la voie principale pour entrer en Douane. Mécaniquement, la part des recrutements des agents de catégories A et B ont augmenté à respectivement 13,55% (11,78% en 2019) et 32,27% (23,11% en 2019) des recrutements par concours externe.



Particularité de l'année 2020, **la proportion de femmes admises aux concours externes de catégorie A est majoritaire pour atteindre 52,7%** des lauréats (43,4% en 2019). A l'inverse, dans les catégories B et C, la part des femmes dans les lauréats du concours externe a diminué approximativement au tiers des effectifs.

Comme l'année passée, en plus du recrutement par concours externe, il existe d'autres voies de recrutement : emplois réservés, recrutement de contractuels, personnels mis à disposition/détachés d'autres ministères, etc. En 2020, la douane a reçu 776 candidatures (295 femmes et 481 hommes) majoritairement à 99,10% de catégorie A, suite à la publication de 500 postes (à 98,80% de catégorie A) dits vacants ou susceptibles d'être vacants.

Voie d'accès	A+ et A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Global
Affectation en provenance d'un autre ministère : MAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Affectation en provenance d'un autre ministère: accueil en détachement	8	15	6	6	2	3	16	24	40
Contractuel en CDD	8	13	1	1	-	2	9	16	25
Contractuel en CDI	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Emploi réservé	-	-	-	1	-	2	-	3	3
PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Position normale d'activité (PNA)	1	1	-	1	-	-	1	2	3
Recrutement sans concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Recrutement sur titres, nomination à la décision du gouvernement, militaire, autres mesures	-	-	-	1	-	-	-	1	1
TOTAL	17	30	7	10	2	7	26	47	73

* Taux de réussite : nombre de candidats admis/nombre de candidats présents à la première épreuve.

La loi de transformation de la fonction public n°2019-828, parue au journal officiel le 7 août 2019, précise dans son article 17, la possibilité de recrutement sur des contrats de projet. En 2020, en douane, il n'y a eu **aucun contrat de projet**.

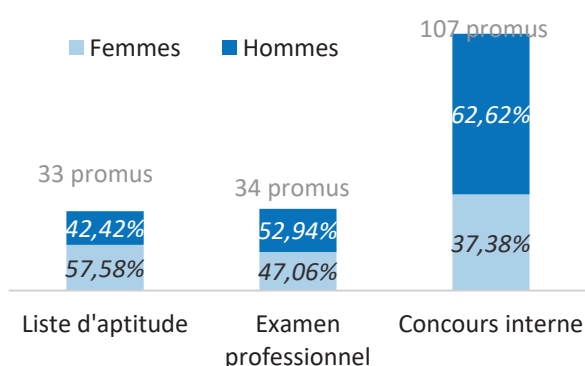
Evolutions de carrières

Promotions

Promotions de corps

Au cours de l'année 2020, le nombre de promotions de corps ou promotions « intercatégorielles » s'élève à 174.

Le **concours interne** reste la principale voie de promotion, avec **107 promus** soit 61,49% des promus en 2020 (102 promus soit 47,44% en 2019). Comme l'année dernière, des promotions sont également dues aux **examens professionnels** de C en B et de B en A. Ainsi **34 agents**, dont 16 femmes, ont été promus en 2020.



Cette année, le nombre de promus par **liste d'aptitude** diminue à **33 promus** (65 en 2019), pour atteindre 18,97% des promus (30,23% en 2019). 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

← **Graphique n°17** : Répartition des promotions de corps par mode de promotion et par sexe

Promotions de grades

En 2020, les 825 promotions par avancement de grade ou promotions « intracatégorielles » sont en légère hausse pour atteindre 825 (contre 809 en 2019). Comme chaque année, **le tableau d'avancement reste majoritairement à 74,06% le principal mode d'avancement par grade**. Deux facteurs expliquent cette tendance :

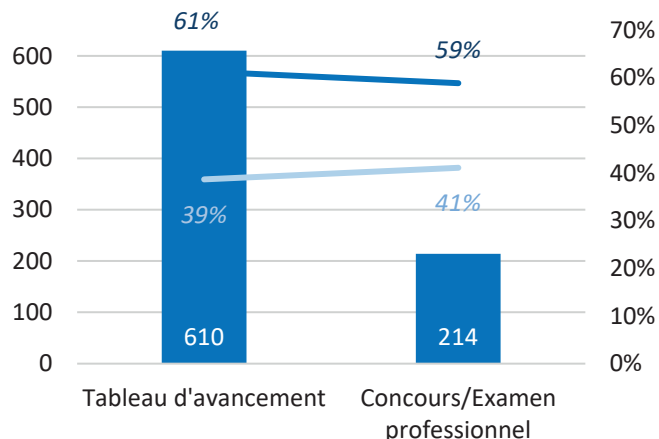
- le tableau d'avancement permet d'accéder à certains grades qui ne sont pas ouverts à l'avancement par concours professionnel ou par examen professionnel
- le nombre de postes ouverts au tableau d'avancement est supérieur au nombre de places ouvertes au concours professionnel ou à l'examen professionnel

La répartition par voie de promotions « intracatégorielles » est stable par rapport à l'année dernière :

- **tableau d'avancement** : 610 promotions (590 en 2019)
- **Concours/examen professionnel** : 214 promotions (219 en 2019)

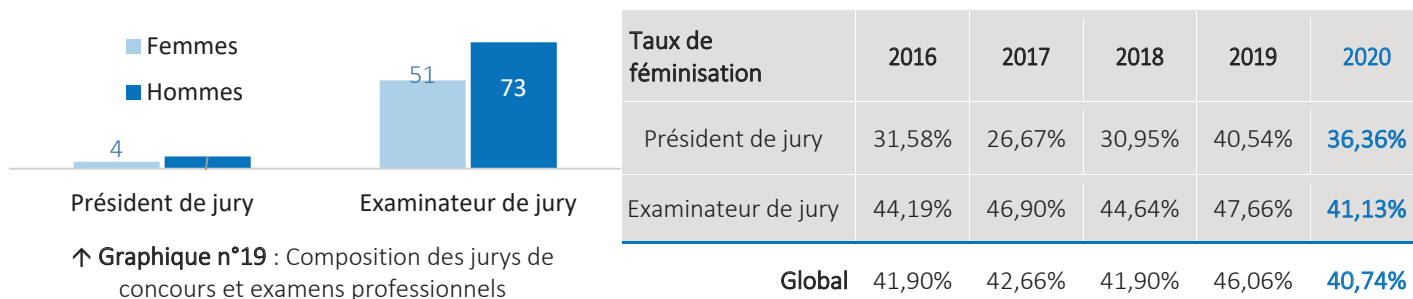
■ Promus ■ Femmes ■ Hommes

→ **Graphique n°18** : Répartition des avancements de grade par mode de promotions et par sexe



En 2020, la part des femmes reçues aux examens et concours professionnels est en nette progression à 41,12% des admis (29,7% en 2019). Concernant les tableaux d'avancement 2020, la part des femmes chez les promouvables et chez les promus est cohérente avec respectivement 36,86% des promouvables et 38,69% des promus.

En 2020, la douane a fait appel à 124 examinateurs de jury, dont 51 femmes, soit un taux de féminisation à 41,13% (47,66% en 2019) et à 11 présidents de jury, dont 4 femmes. Tous les membres de jury ont bénéficié d'une formation sur les mécanismes d'évaluation des compétences et aptitudes des candidats fondés sur des critères professionnels.



Pour rappel, 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. Cette année, **92 auxiliaires** (174 en 2019) ont été recrutés par la Douane parmi lesquels 53 femmes (57,6%) et 39 hommes (42,4%) pour une durée de 235 mois soit l'équivalent de 20 ETPT (420 mois, soit 35 ETPT en 2019).

Passage de CDD en CDI

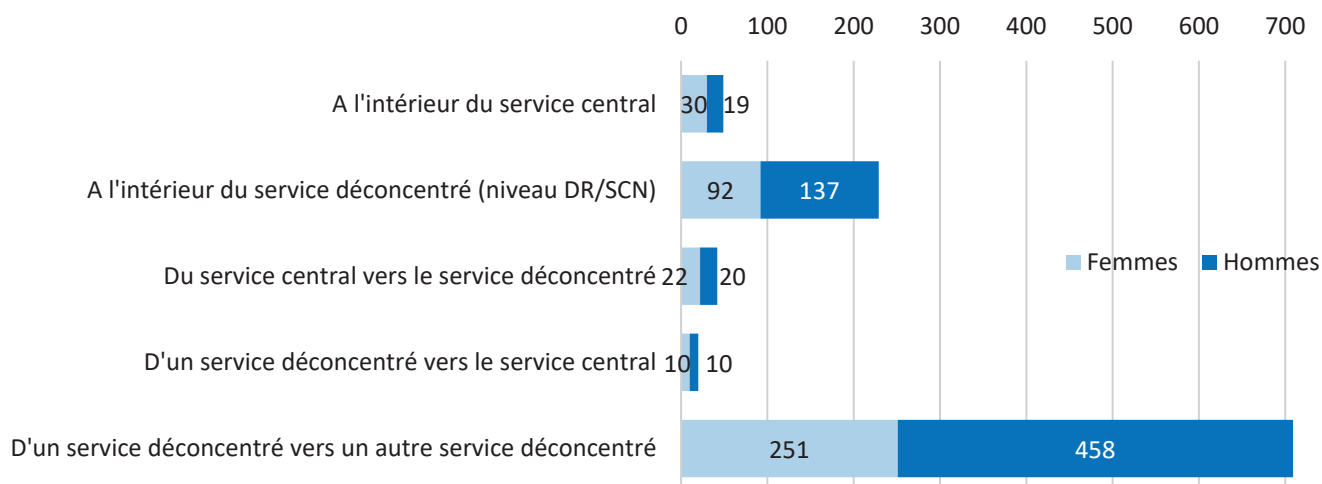
En 2020, il y a eu **5 renouvellements de CDD** (1 femme et 4 hommes) et **3 CDIisations** (2 femmes et 1 homme) car après six années sous contrat à durée déterminée (CDD), le renouvellement du contrat ne peut se faire que sous un contrat à durée indéterminée (CDI). Plus précisément, ces trois passages de CDD en CDI se sont faits dans les domaines des systèmes d'information et de la logistique au profit de deux agents de catégorie A et un agent de catégorie B.

Nombre de passages de CDD en CDI	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	1	-	1	-	2
Hommes	6	2	5	5	1
Total	7	2	6	5	3



Mobilité

Fonctionnelle (changement de poste avec de nouvelles fonctions) ou **géographique** (changement de poste avec un nouveau lieu d'exercice des fonctions), la mobilité interne en 2020 concerne **6,11% des effectifs totaux de la douane, soit 1 049 cas** (8,48% et 1 476 en 2019). Rapportés aux effectifs totaux (6 614 femmes et 10 550 hommes), les femmes et les hommes sont également concernés par des mobilités internes, respectivement à 6,12% avec 405 cas et 6,10% avec 644 cas.

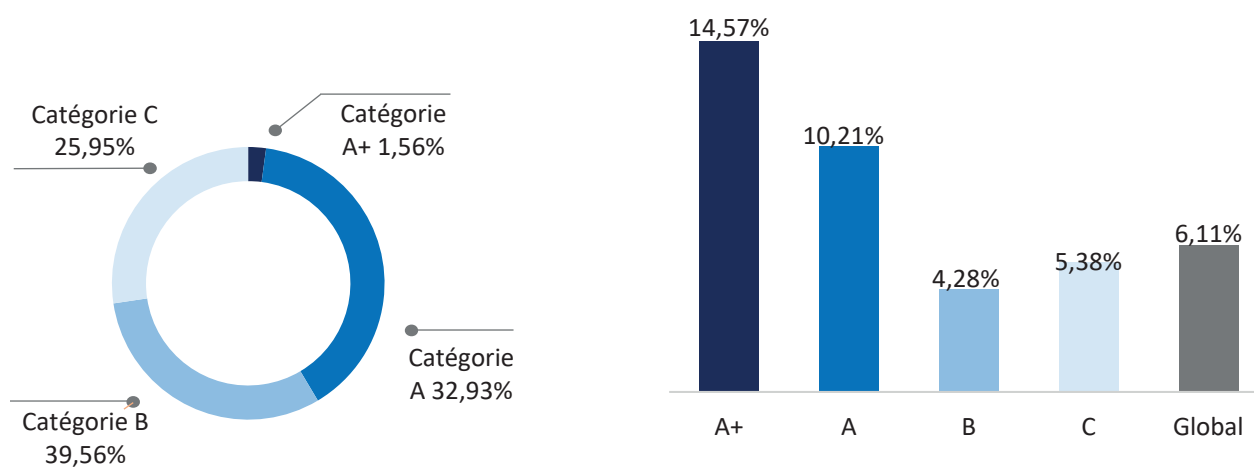


↑ Graphique n°20 : Répartition des agents ayant effectué une mobilité au cours de l'année par type de mobilité

Nombre d'agents ayant effectué une mobilité intradirectionnelle		A+	A	B	C	Total		
						F	H	Global
Fonctionnelle	A l'intérieur du service central (direction générale)	6	40	2	1	30	19	49
	A l'intérieur du service déconcentré (niveau DR/SCN)	-	113	63	53	92	137	229
Géographique	Du service central vers un service déconcentré	2	33	7	-	22	20	42
	D'un service déconcentré vers le service central	4	14	2	-	10	10	20
	D'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	10	213	253	233	251	458	709
TOTAL		22	413	327	287	405	644	1 049

Cette année, la mobilité géographique reste majoritaire avec 73,50% des cas de mobilité interne (62,26% en 2019). Au sein de cette catégorie, 91,96% des mouvements se font d'un service déconcentré vers un autre (92,82% en 2019). Dans une moindre mesure, la mobilité fonctionnelle est également plus fréquente à 82,37% au sein des services déconcentrés (86,36% en 2019).

Les personnels de catégorie A et B recouvrent 70,54% des cas de mobilité intradirectionnelle (74,05% en 2019). La catégorie A+, davantage soumise à des obligations de mobilité en lien avec une évolution de carrière, possède logiquement le taux de mobilité le plus élevé à 14,57% d'agents de la catégorie concernés (13,94% en 2019).



↑ Graphique n°21 : Répartition catégorielle des agents ayant effectué une mobilité en 2020

↑ Graphique n°22 : Part des agents de la catégorie ayant effectué une mobilité en 2020

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 l'occasion 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.

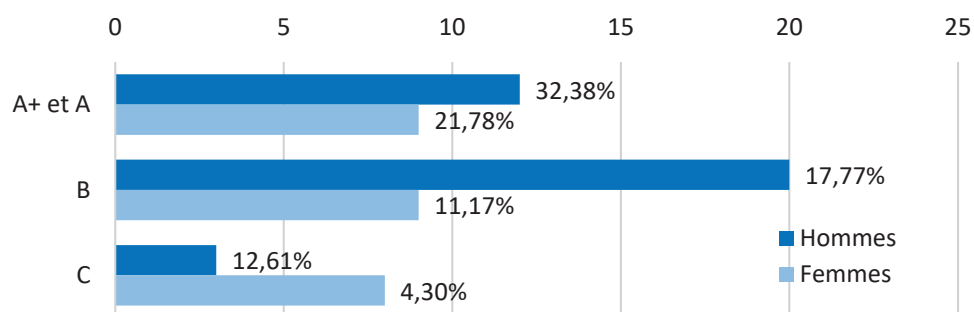
L'entretien de carrière constitue un autre temps de dialogue entre un cadre supérieur et un agent construisant son parcours professionnel. Il permet :

- 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 2020, la cellule mobilité et carrière (CMC) a effectué 61 entretiens de carrière, soit pour 0,36% des effectifs. Cette diminution du nombre d'entretiens de plus de 53% par rapport à l'an dernier (131 en 2019) s'explique par la crise sanitaire ses déplacements réduits en directions, l'augmentation du télétravail ou le report de projet de mobilité.

Cette année, les agents bénéficiant d'un entretien de carrière appartiennent majoritairement, à 47,54% à la catégorie B, puis à 34,43% à la catégorie A/A+ et à 18,03% à la catégorie C.

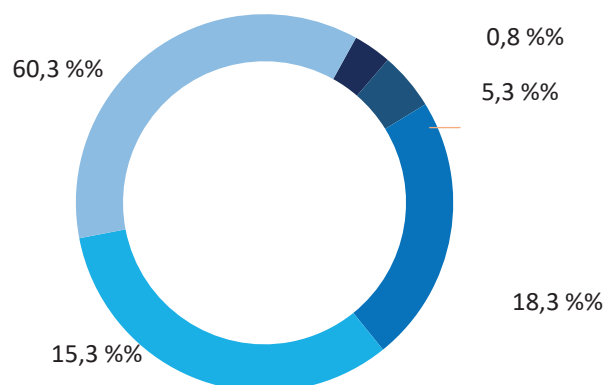
Toutes catégories confondues, la part des femmes ayant bénéficié d'un entretien de carrière retrouve son niveau de 2018 (37,25% en 2019 et 42,21% en 2018). Rapportées aux effectifs totaux de chaque sexe (6 614 femmes et 10 550 hommes), les parts respectives des bénéficiaires d'un entretien de carrière sont quasi identiques pour les femmes et pour les hommes, soient respectivement 0,39% et 0,33%.



← Graphique n°23 : Répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'un entretien de carrière

En 2020, dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité, **61 entretiens** ont été menés par la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels (131 en 2019).

D'année en année, le classement des motifs de consultation et thématiques d'échanges avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels reste inchangé : l'information RH (60,3%), la reconversion (18,3%), puis la mobilité géographique (15,3%) et la carrière (5,3%). Couramment, les entretiens sont l'occasion d'aborder plusieurs thématiques. En 2020, les interrogations découlant du PSD et des restructurations se stabilise à 0,8% des consultations.



→ Graphique n°24 : Répartition des entretiens par motif de consultation

Depuis septembre 2019, aux côtés de la cellule mobilité carrière du bureau RH3, la cellule parcours professionnel et accompagnement managérial du bureau RH2 a vocation à déployer une offre d'accompagnement personnalisé au bénéfice des cadres de la Douane.

L'équipe est composée de 3 personnes :

- une cheffe de section, adjointe à la cheffe de bureau, prend en charge en particulier l'accompagnement managérial, appuyée par le réseau des référents managériaux ;
- deux conseillers parcours professionnel offrent un accompagnement personnalisé et un accompagnement managérial.

En 2020, la cellule a accompagné **60 cadres**, dont 34 issus de la carrière dite « courte » et 26 de la carrière dite « longue ». Elle a par ailleurs considéré la situation d'un inspecteur et de deux agents issus de la catégorie B et C. Cette activité a généré **102 entretiens** répartis selon différentes typologies de besoins :

* l'accompagnement managérial a ainsi représenté 86 entretiens (84,3%), dont 34 accompagnements dans un projet de formation de haut niveau à destination des cadres supérieurs de la douane (39,5%), 34 de restitution d'un bilan managérial (39,5 %), 14 d'accompagnement managérial (16,3%) et 4 d'aide à la valorisation de la candidature (4,65%), débouchant sur une promotion.

* le conseil parcours professionnel a généré 16 entretiens (15,7%), dont 12 dédiés au projet professionnel (75%), 2 relatifs au bilan professionnel (12,5%) et 2 à la valorisation de la candidature (12,5%), débouchant sur une mobilité géographique et une fonctionnelle.

Il apparaît que 94,4% de l'activité d'accompagnement pour 2020 trouve son origine directement ou indirectement dans la revue des cadres, qu'il s'agisse de la revue mise en œuvre en 2018 et concernant les cadres issus de la sélection (IP/DSD/DPSD), ou de la revue de 2019 s'étant intéressée à la situation des inspecteurs régionaux. 5,6 % des situations ont été redirigées par l'équipe conseiller mobilité carrière du bureau RH3 vers la cellule parcours professionnel et accompagnement managérial du bureau RH2 et concernent des agents inspecteur et de catégories B et C.

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), l'**allocation d'une aide à la mobilité du conjoint** (AAMC) ou encore le versement d'un **complément spécifique de restructuration** (CSR) possible que pour les restructurations actées par un arrêté ou un CT avant le 1^{er} janvier 2019.

Cette année, le montant total des versements effectifs au titre des dispositifs d'accompagnement financiers à la mobilité s'élève à **1 535 120 €** et se répartit à 91,47% PRS, 6,25% CSR et 2,28% AAMC, plus précisément comme suit :

- prime de restructuration de services (PRS) : **93 agents** bénéficiaires pour un montant de 1 404 170 € ;
- complément spécifique de restructuration (CSR) : **8 agents** bénéficiaires pour un montant de 95 950 € ;
- allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) : **5 agents** bénéficiaires pour un montant de 35 000 €.

L'an dernier, l'accompagnement financier était de 10,61% plus faible avec une répartition différente à 68,43% PRS, 2,35% CSR et 28,82% AAMC pouvant en partie s'expliquer par une chute en 2020 du nombre de bénéficiaires de l'aide à la mobilité du conjoint (46 AAMC en 2019). Pour rappel, 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.



Départs

Les départs temporaires

En 2020 en douane, **64 cas de départs temporaires d'agents titulaires** (détachement, mobilité en position normale d'activité dite « PNA » ou mise à disposition dite « MAD ») ont été recensés. **La mobilité temporaire reste très limitée, représentant 0,37% de l'effectif total concerné**, hors cas de disponibilité et de congés parentaux. Elle concerne majoritairement des hommes, qui représentent 60% des cas recensés.

Départs temporaires	A+ et A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Global
Détachement	13	13	26	2	9	11	2	4	6	17	26	43
PNA	4	4	8	-	-	-	1	-	1	5	4	9
dont PNA sortants internes	3	4	7	-	-	-	1	-	1	4	4	8
dont PNA sortants externes	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
MAD	4	5	9	-	3	3	-	-	-	4	8	12
dont MAD sortants internes	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2
dont MAD sortants externes	4	4	8	-	2	2	-	-	-	4	6	10
TOTAL	21	22	43	2	12	14	3	4	7	26	38	64

Part de l'effectif total 0,15% 0,22% 0,37%

Le détachement reste à 67% le principal motif de départ temporaire, suivi à 19% des personnels mis à disposition (MAD) puis à 14% des agents placés en position normale d'activité (PNA).

43 agents en détachement

Les agents sont détachés dans des structures très variées : fonction publique d'Etat (ministère de l'intérieur, ministère des armées, ministère de la transition écologique, ministère de la justice, ministère de l'Europe et des affaires étrangères, services du premier ministre), organismes nationaux ou européens (cour des comptes, office français de la biodiversité, URSSAF, agence expertise France, OLAF...) et fonction publique territoriale (mairies, conseils départementaux, préfectures...)

12 agents en MAD

Les agents sont mis à disposition auprès des ambassades (attachés douaniers), à l'OFAST, EUROPOL, au SGDSN, au ministère de l'Intérieur, entre autres.

9 agents en PNA

Parmi les affectations figurent notamment TRACFIN et le SGAE.



Les départs définitifs

Les départs définitifs recouvrent essentiellement les départs à la retraite, mais aussi toutes autres sorties définitives comme les radiations, démissions, licenciements, non renouvellements de contrat ou décès.

Les retraites

En 2020, il y a eu **559 départs à la retraite** (587 en 2019), soit 3,21% de l'effectif au 31 décembre 2019 (17 398). L'essentiel des départs concerne à 99,64% les titulaires : **557 agents titulaires pour 2 agents non-titulaires** (agents Berkanis et personnels sous contrats de catégorie A ou C). Comme l'an dernier, les départs à la retraite des agents titulaires concernent majoritairement à **60,68% des hommes** (62,95% en 2019) et à **63,73% des agents de la branche AG/OP-CO** (63,98% en 2019).

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	43	91	134	91	80	171	27	23	50	161	194	355
Surveillance	3	12	15	27	69	96	28	63	91	58	144	202
TOTAL	46	103	137	118	149	167	57	86	143	219	338	557

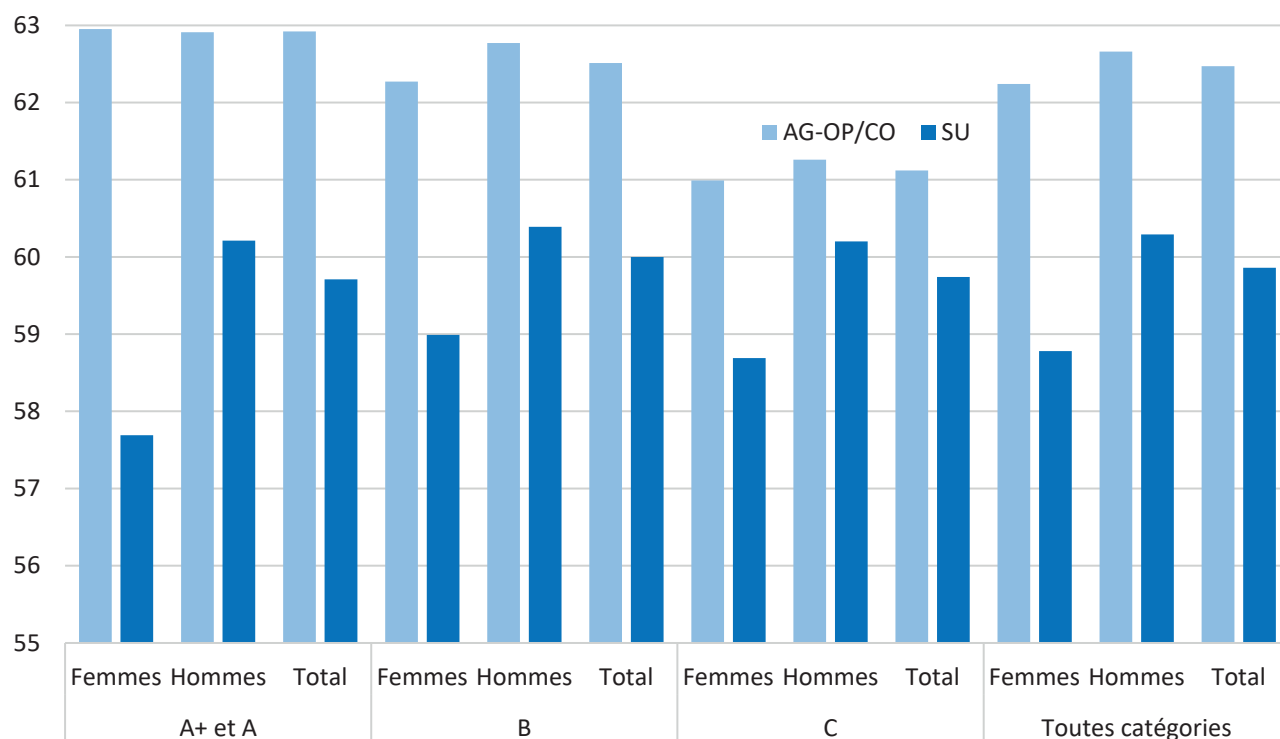
Les départs à la retraite d'agents titulaires **découlent de plus en plus à 98,56% d'une demande de l'agent** (95,54% en 2019). Ces demandes peuvent être par anticipation pour carrière longue (3,05%), après recul de la limite d'âge (4,13%) ou encore pour raison d'invalidité (2,69%). Parallèlement les retraites d'office pour limite d'âge, en baissent depuis plusieurs années, ne représentent plus que 1,43% des 557 départs à la retraite d'agents titulaires (2,40% en 2019).

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	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-	2

En 2020, **l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 61 ans et 6 mois**, toutes branches, catégories, et sexes confondus, soit un mois de moins que l'an passé.

Âge moyen de départ à la retraite des titulaires	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	62 ans 5 mois	62 ans 3 mois	62 ans 2 mois	61 ans et 3 mois	61 ans et 4 mois
Hommes	61 ans 4 mois	61 ans	61 ans 7 mois	61 ans et 9 mois	61 ans et 8 mois
GLOBAL	61 ans 8 mois	61 ans 5 mois	61 ans 9 mois	61 ans 7 mois	61 ans 6 mois

Cette année encore, **les femmes partent à la retraite plus tôt que les hommes**. Cette tendance s'observe depuis deux années. Parallèlement, la part des femmes continue à progresser à 39,32% (37,05% en 2019) dans l'effectif des départs à la retraite des agents titulaires. Historiquement, **les agents de la branche SURV**, catégorie active pouvant bénéficier d'une retraite anticipée, **partent plus tôt à la retraite que les agents de la branche AG/OP-CO**, catégorie sédentaire, soient respectivement pour 2020 à 59 ans et 10 mois et à 62 ans et 6 mois.

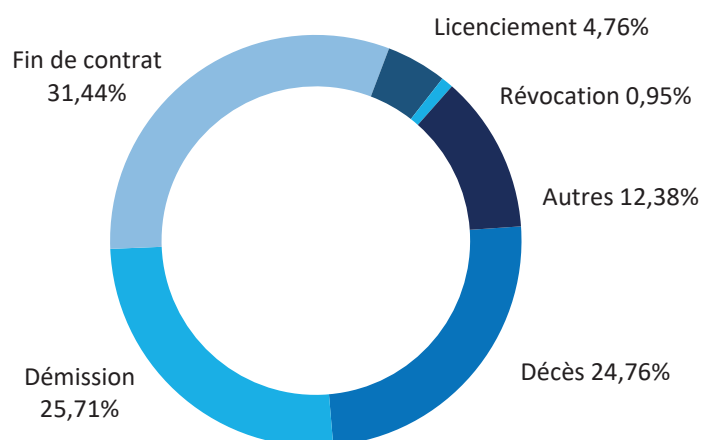


↑ Graphique n°25 : Âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires par catégorie

Les départs définitifs hors retraites

Au cours de cette année, 105 agents, dont 94 titulaires, ont quitté l'administration des douanes hors motif de départ à la retraite. Il s'agit de cas de démission, révocation, licenciement, concours ou recrutement sortant, fin de contrat ou décès, concernant en 2020 majoritairement aux deux tiers des hommes (71 hommes et 34 femmes).

→ Graphique n°26 : nombre de départs définitifs par motif de départ



La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828, parue au journal officiel le 7 août 2019, précise dans son article 72, la possibilité de recours aux ruptures conventionnelles dans la fonction publique. En 2020, dans ce cadre, il y a eu 16 demandes de ruptures conventionnelles, exclusivement à l'initiative des agents (aucune à l'initiative de l'administration). Seules **11 ruptures conventionnelles** (pour 6 femmes et 5 hommes) ont été accordées et majoritairement à 45,45% pour des agents de catégorie C.

En 2020, il y a eu, en douane, **une démission d'un contrat à durée déterminée (CDD)**.



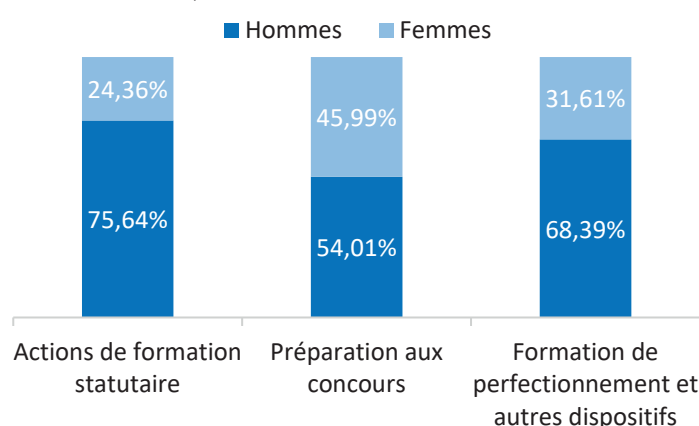
3 - Formation

Données générales

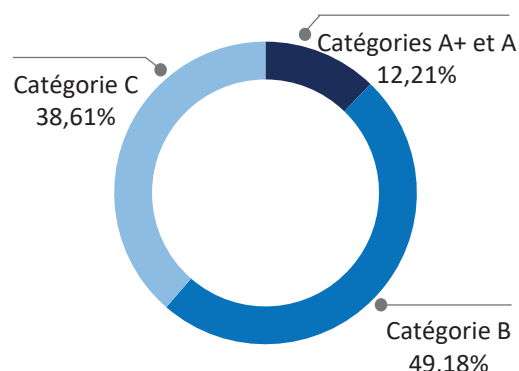
La formation professionnelle recouvre :

- **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).

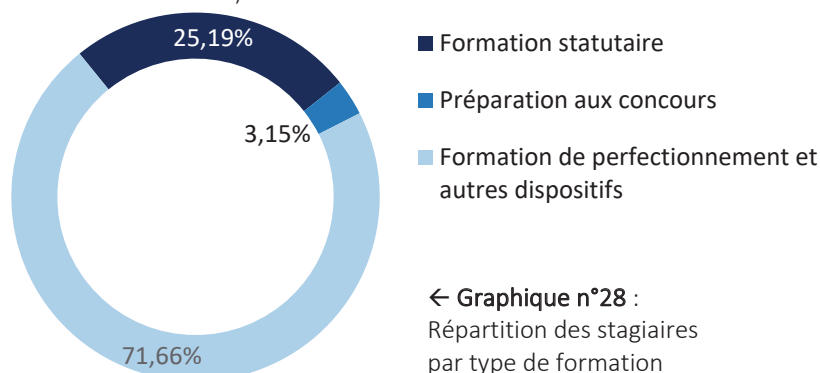


↑ Graphique n°26 : Répartition des stagiaires par sexe



↑ Graphique n°27 : Répartition des stagiaires par catégorie

En 2020, **163 435 journées de formation professionnelle** ont été dispensées. La répartition catégorielle des stagiaires reste historiquement identique : la part des personnels de catégorie B reste majoritaire et même progresse par rapport à l'année dernière pour atteindre 49,18% des stagiaires (48,78% en 2019). Cette année à nouveau, le nombre de jours de formation dédiés à chaque catégorie reste en cohérence avec la part des effectifs par catégorie (ex : les agents de catégorie A, représentant 23,57% des effectifs, ont bénéficié de 39 103 jours de formation, soit 23,57% du nombre total de jours de formation recensés).



← Graphique n°28 : Répartition des stagiaires par type de formation

Nombre de jours de formation

Catégorie A+	38
Catégorie A	39 103
Catégorie B	64 029
Catégorie C	60 226
Total	163 435

Le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est en baisse à 9,52 (13,82 en 2019). 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.

Nombre moyen de jours de formation <u>par agent</u>	2017		2018		2019		2020	
	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	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/agent
Actions de formation statutaire	116 876	6,87	164 214	9,53	115 361	6,63	80 772	4,71
Préparation aux concours	1 548	0,09	3 119	0,18	909	0,05	1 168	0,07
Formation de perfectionnement	105 605	6,21	108 877	6,32	118 543	6,81	78 147	4,55
Autres dispositifs (congrés de formation, bilan de compétences, VAE)	7 105	0,42	5 909	0,34	5 620	0,32	3 349	0,20
TOTAL	231 134	13,59	282 119	16,37	240 433	13,82	163 435	9,52

2 711 agents (15,79% des effectifs totaux) n'ont suivi aucune formation, ni aucune préparation aux concours ou examens professionnels en 2020. Cette nette augmentation par rapport à l'année passée (9,7% en 2019) peut s'expliquer par l'aspect sanitaire particulier de l'année 2020. Parmi eux, 55% sont âgés de 51 ans et plus.

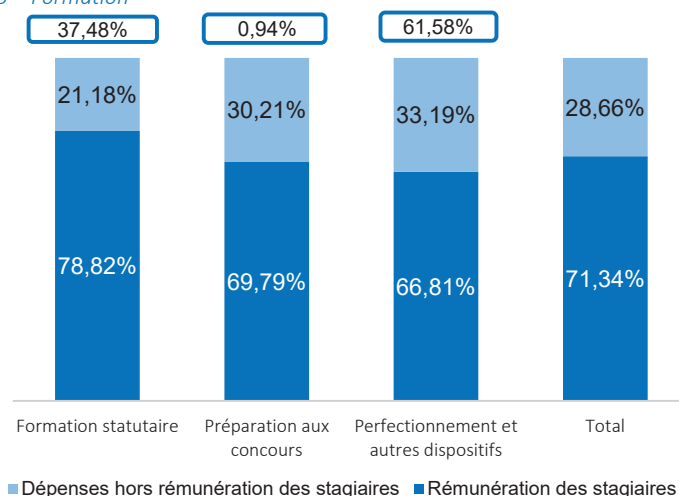
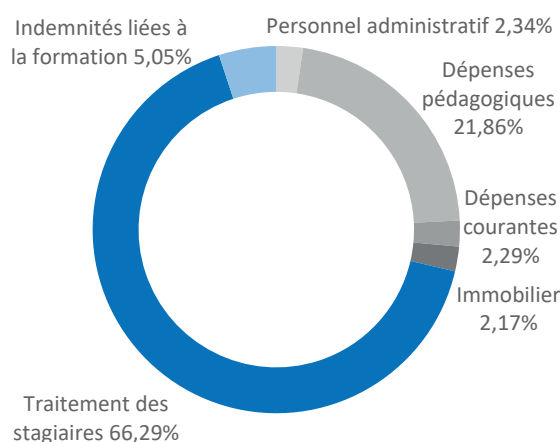
Les hommes représentent toujours la majorité des agents (54,48%) n'ayant suivi aucune formation sur l'année. Néanmoins, proportionnellement les femmes continuent à suivre moins de formations que les hommes : 38,53% des douaniers sont des femmes et elles représentent 45,52% des non formés en 2020 (46,25% en 2018). 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.

Agents sans formation 2020	A+			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< ou = 30 ans	-	-	-	25	17	42	12	19	31	61	62	123	196
31 – 40 ans	3	-	3	88	74	162	45	65	110	52	50	102	377
41 – 50 ans	1	6	7	104	159	263	101	155	256	57	64	121	647
51 – 60 ans	8	25	33	100	170	270	210	228	438	155	111	266	1 007
> 60 ans	5	28	33	39	77	116	102	121	223	66	46	112	484
TOTAL	17	59	76	356	497	853	470	588	1058	391	333	724	2 711

En 2020, les dépenses liées à la formation s'élèvent à **51,7 millions d'euros**. 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 journalière 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.

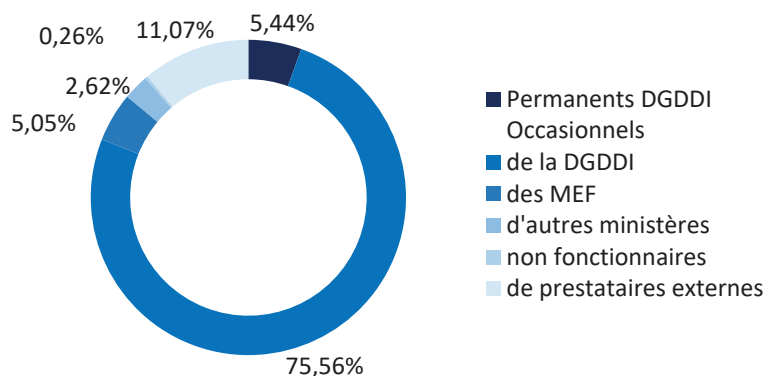
Chapitre 3 - Formation



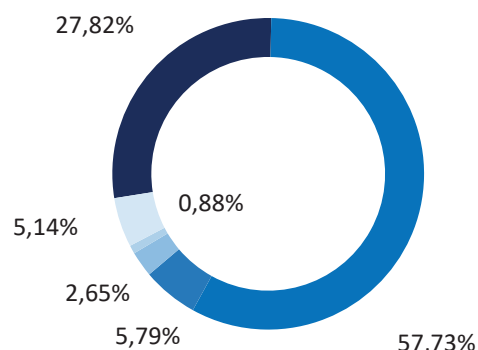
↑ Graphique n°30 : Répartition des dépenses de formation 2020 ↑ Graphique n°29 : Répartition des dépenses par type de formation

Comme chaque année, la majorité des coûts de formation est allouée à la rémunération des stagiaires, des formateurs et des personnels administratifs exerçant des fonctions liées à la formation.

Cette année, **1 526 formateurs** ont été recensés, un nombre en baisse par rapport à celui de l'année précédente (2 229 en 2019). Ces formateurs restent très majoritairement à 94,56% des occasionnels et à 5,44% des permanents. La durée globale de formation dispensée cette année (statutaire ou continue) équivalait à 11 993 jours, dont 72,18% assurés par des formateurs occasionnels.



↑ Graphique n°31 : Répartition des 1 526 formateurs selon leur origine catégorie

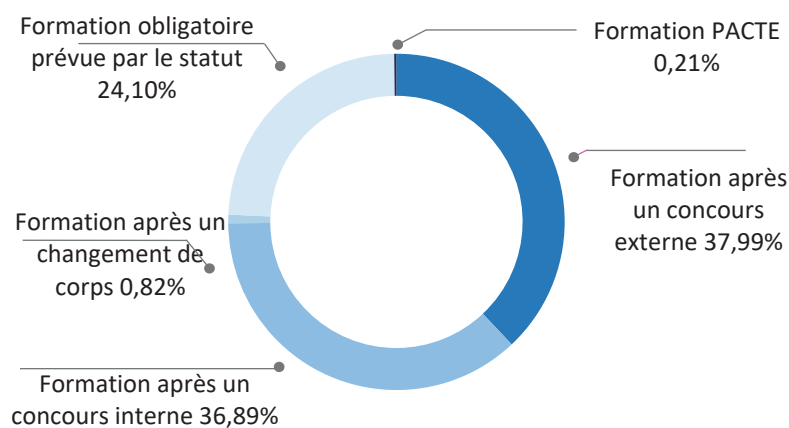


↑ Graphique n°32 : Répartition des 11 993 jours de formation selon l'origine des formateurs par catégorie

Formation statutaire

Cette année, les formations obligatoires prévues par le statut concernent à 95,58% (96,37% en 2019) les stagiaires recensés dans le cadre des actions de formation statutaire. 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 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** pour atteindre le niveau de 2018 soit 74,87% de la durée totale de la formation statutaire (67,53% en 2019 et 74,49% en 2018). En 2020, **le nombre de stagiaires PACTE est de 9** (29 en 2018), en lien avec les places offertes au recrutement sans concours dans l'année.

Répartition des stagiaires	A			Nombre de stagiaires			Total
		B	C	F	H	Global	Jours
Après un concours externe	98	250	119	187	280	467	30 683
Après un concours interne	113	316	117	208	338	546	29 794
Après un changement de corps	30	44	-	28	46	74	661
Formation obligatoire prévue par le statut	1 315	11 493	10 876	18 076	5 608	23 684	19 463
Formation PACTE	-	-	9	5	4	9	171
Moyenne jours/agent 3,26	Total			1 556	12 103	11 121	18 504
				6 276	24 780	80 772	



↑ Graphique n°33 : Jours de formation par type de formation statutaire

En 2020, il y a eu **1 095 stagiaires** en formation initiale (1 492 en 2019) répartis à 13,52% sur l'école de Tourcoing et 86,48% sur l'école de La Rochelle. Ainsi le nombre de stagiaires a diminué de près de 26,61% par rapport à l'an dernier. Proportionnellement, le nombre de jours global de formation a diminué (- 28,60% par rapport à 2019) et se maintient à prêt de 50 jours de formation en moyenne par stagiaire (51 en 2019). Les formations en ligne se font sous une plateforme d'e-formation, tout comme les formations hybrides qui utilisent en plus d'autres outils.

École	Type de formation	Session	Nombre de stagiaires	Jours de formation
Tourcoing	1 hybride	1	148	10 507
La Rochelle	3 en ligne	3	74	1 051
	3 hybrides	4	873	42 922
Total		8	1 095	54 480



Formation continue

Dans un environnement en constante mutation, la formation professionnelle continue à être un levier de gestion des ressources humaines et un axe de mobilisation de la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales, pour mettre à disposition de tous les agents les moyens de leur action et leur permettre d'accompagner le changement.

Le Plan National de Formation (PNF) de la DGDDI 2020 a pour objectif d'organiser une offre de formation cohérente en dégagant les axes stratégiques prioritaires, en lien avec les évolutions présentes et futures de la douane. Il s'inscrit dans la doctrine des orientations stratégiques interministérielles reprise dans le schéma directeur de la formation tout au long de la vie des agents de l'État. Élaboré pour trois ans (2018/2020) le schéma de formation présente cinq axes stratégiques, guidant, à tous niveaux, les politiques de formation des ministères et directions :

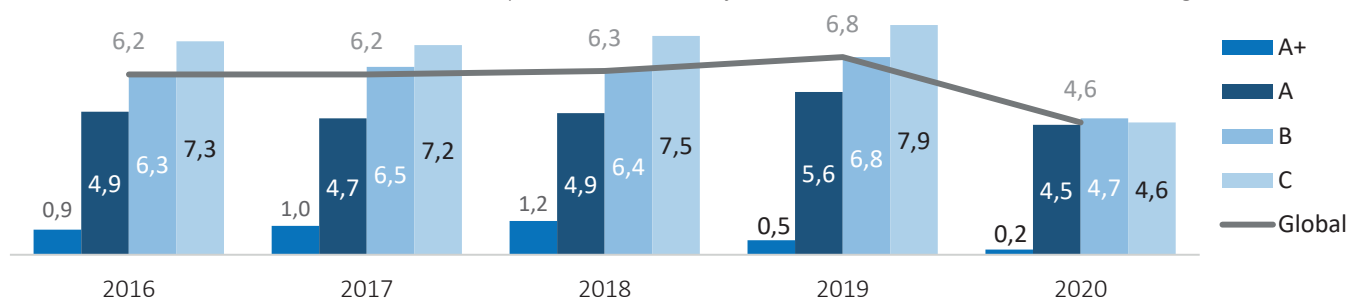
- La transformation de l'action publique : structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique
- la transition numérique : utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État
- la fonction managériale : accompagner les encadrants dans la mise en œuvre des politiques publiques et l'exercice de leurs responsabilités managériales
- les transitions professionnelles : rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle
- l'inter-ministériarité : renforcer le pilotage de la politique de formation dans un souci de qualité et de performance, en développant les logiques de coopération et de mutualisation

Ces axes visent à accompagner les réformes engagées par le gouvernement et à moderniser l'appareil de formation de l'État en privilégiant les logiques de coopération et de mutualisation entre acteurs de formation. Le PNF 2020 illustre cette démarche par la diversité de l'offre et la mobilisation des moyens techniques et humains. Le PNF douane reste essentiellement orienté sur les formations techniques et celles liées à des missions de protection. Les stages concernant le soutien ont été renforcés. Enfin, les

formations missions fiscales et comptables en matière de soutien se sont maintenues. Les formations en ligne se font sous une plateforme d'e-formation, tout comme les formations hybrides qui utilisent en plus d'autres outils.

École	Type de formation	Session	Nombre d'agents	Jours de formation
Tourcoing	17 en ligne	31	262	450
	5 hybrides	6	28	3 340
La Rochelle	6 en ligne	17	340	847
	1 hybride	1	44	7 105
29		55	674	11 742

Le nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent, toutes catégories confondues, progresse à 4,55 (6,82 en 2019). Cette tendance baissière, essentiellement liée à la particularité sanitaire de l'année 2020, se retrouve pour toutes les catégories : A+, A, B et C. **En 2020, sans distinction de genre, ni de catégorie, 89,43% des agents ont bénéficié d'une formation de perfectionnement.** Globalement, on ne constate pas de distorsion majeure entre les bénéficiaires selon leur catégorie ou leur sexe.

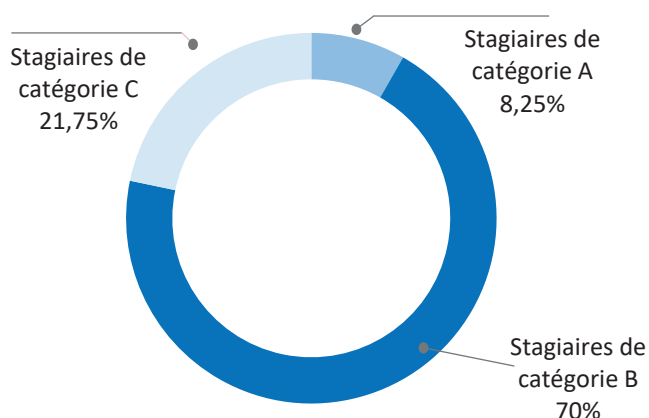


↑ Graphique n°34 : Nombre moyen de Jours de formation de perfectionnement par agent et par catégorie

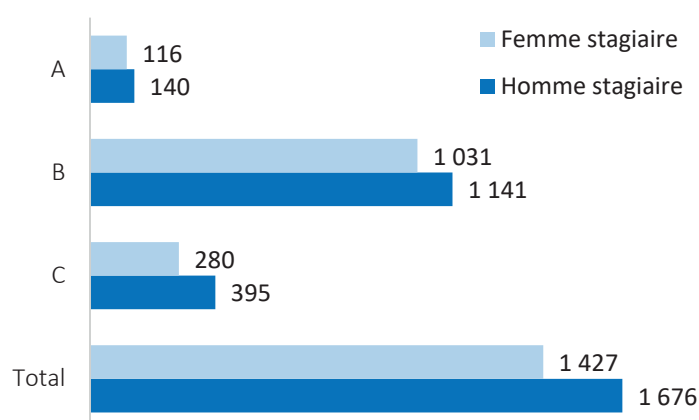
Formation continue	A+			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Stagiaires	19	29	48	4 317	5 831	10 148	10 253	23 826	34 079	7 684	18 501	26 185	70 460
Jours	11	16	27	8 002	10 068	18 070	12 046	23 743	35 790	7 347	16 913	24 260	78 147

Préparation aux concours

En 2020, le nombre de stagiaires ayant **préparé des concours et/ou examens professionnels est en nette baisse à 3 103 stagiaires** (4 339 en 2019). En revanche, la part des femmes a progressé à 45,99% des stagiaires (36,05% en 2019). Historiquement, les catégories B restent majoritairement bénéficiaires, à 70%, des préparations aux concours et examens professionnels.



↑ Graphique n°35 : Répartition par catégorie des jours de préparation aux concours et examens professionnels



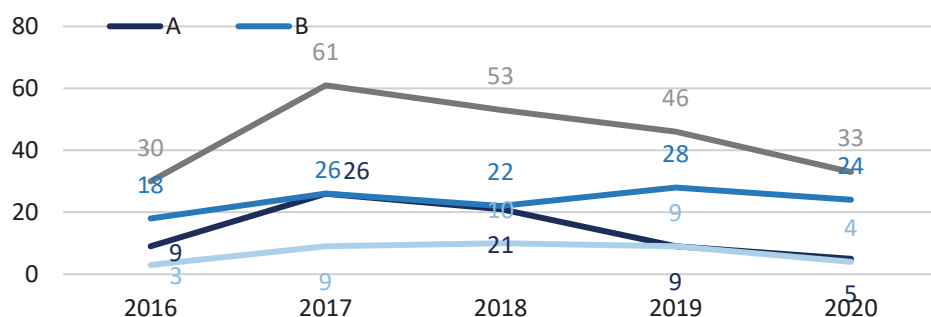
↑ Graphique n°36 : Nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels

Compte tenu de la particularité de l'année 2020, il semble naturel que 78,99% des actions de préparation aux concours et examens professionnels ont été par correspondance (72,79% en 2019). Rappelons qu'il n'est pas possible d'évaluer la durée des formations

préparatoires par correspondance concernant les actions de préparation aux concours et examens professionnels. 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.

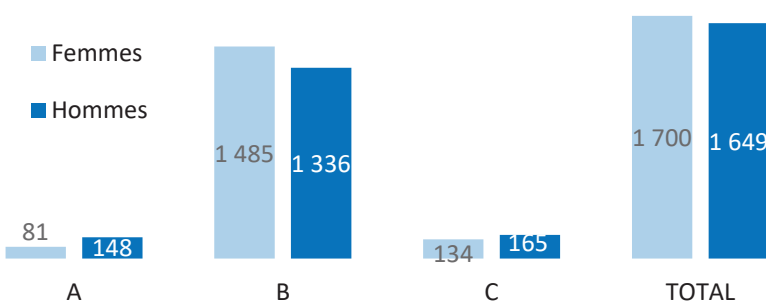
Autres dispositifs

Comme l'an passé, en 2020, **aucun agent** n'a bénéficié d'une démarche de **validation des acquis de l'expérience**. De même, cette année, aucun agent n'a effectué un **bilan de compétences** (deux en 2019).



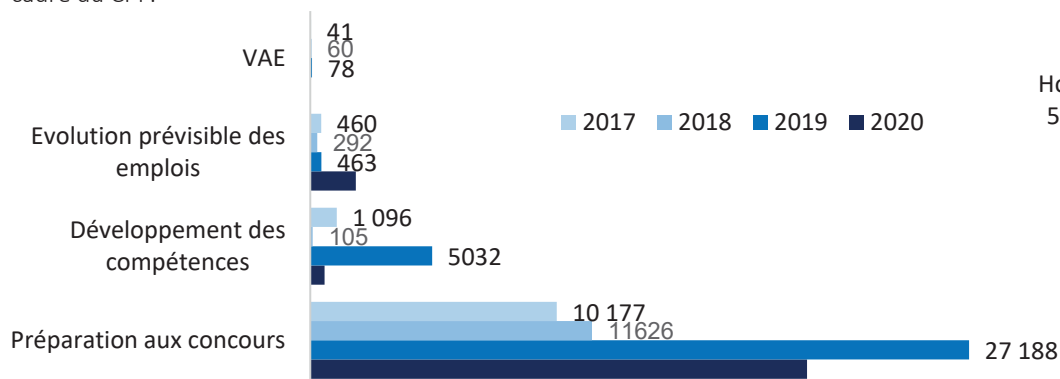
← Graphique n°37 : Nombre de bénéficiaires de congés de formation par catégorie

En 2020, le nombre de bénéficiaires de congés de formation s'établit à 33. Ce nombre diminue à nouveau pour ne représenter plus que 0,19% de l'effectif global (0,26% en 2019). Cette année encore la parité femme/homme est constatée avec 17 femmes et 16 hommes à disposer de congés de formations. La parité est également observée avec en moyenne 100 jours de congés de formation pour les femmes (129,74 jours en 2019) et respectivement 103 jours pour les hommes (114,3 jours en 2019).

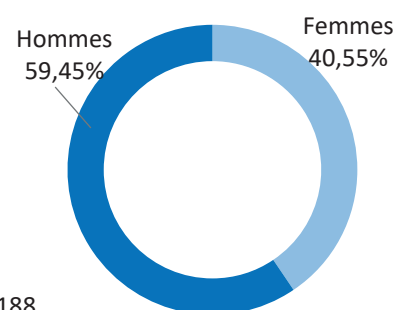


↑ Graphique n°38 : Nombre de jours de congés de formation par catégorie et sexe des bénéficiaires

Depuis 2018, le compte personnel de formation remplace le dispositif du droit individuel à la formation. Cette année, **841 agents** (soit 4,90% des effectifs douane) **ont utilisé leur CPF pour un total de 22 977 heures sur temps de travail**. La part de la préparation aux concours représente toujours l'essentiel, à 89,22%, des heures consommées. Parallèlement, le temps de formation consacré à l'évolution prévisible des emplois et au développement des compétences représente 10,78% des heures consommées dans le cadre du CPF.



↑ Graphique n°39 : Répartition des heures de CPF consommées par objectif de formation



↑ Graphique n°40 : Répartition par sexe des bénéficiaires du CPF

Le dispositif de **RAEP, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle**, 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 **75%** (64% en 2019) des examens et concours internes ou concours professionnels organisés au titre de l'année 2020 (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).

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 de tutorat volontairement assuré par les inspecteurs-élèves de la session en cours.

Formation à distance ou e-formation

En mars 2020, **une nouvelle plateforme MOODLE** a été lancée pour pallier l'indisponibilité de la plateforme de e-formation Melusine 2 dans l'attente du développement de Melusine V3. Dans un premier temps, compte tenu des aléas sanitaires de l'année, la plateforme était dédiée aux formations initiales, pour ensuite s'ouvrir aux stages dans le cadre de formations continues complétée par d'autres outils (gotommeting, teams, webconf, jitsi...).

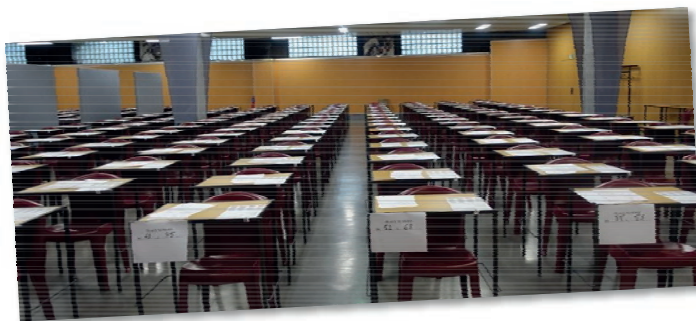
Cette année de transition et de crise sanitaire ne permet donc pas d'établir les statistiques habituelles sur la formation en douane.

Quoiqu'il en soit, la douane s'efforce à toujours renforcer la diversité des profils à travers, par exemple, des recrutements d'agents par voie de PACTE mais aussi à l'occasion de contrats saisonniers proposés à des étudiants sans lien parental avec la DGDDI. 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... Ceci oblige les écoles à :

- une diversification des outils pour répondre au cas par cas aux besoins exprimés
- une inscription dans le plan national de formation de la DGDDI de thématiques déclinées via la e-formation
- un enrichissement constant du catalogue
- une utilisation optimale pour toucher un nombre très important d'agents
- un usage de l'outil chaîne éditoriale pour la mise en place de guides d'auto formation en format web ou de frises
- à donner une place accrue au libre-service pour la diffusion de supports dont ceux des formations en langues étrangères

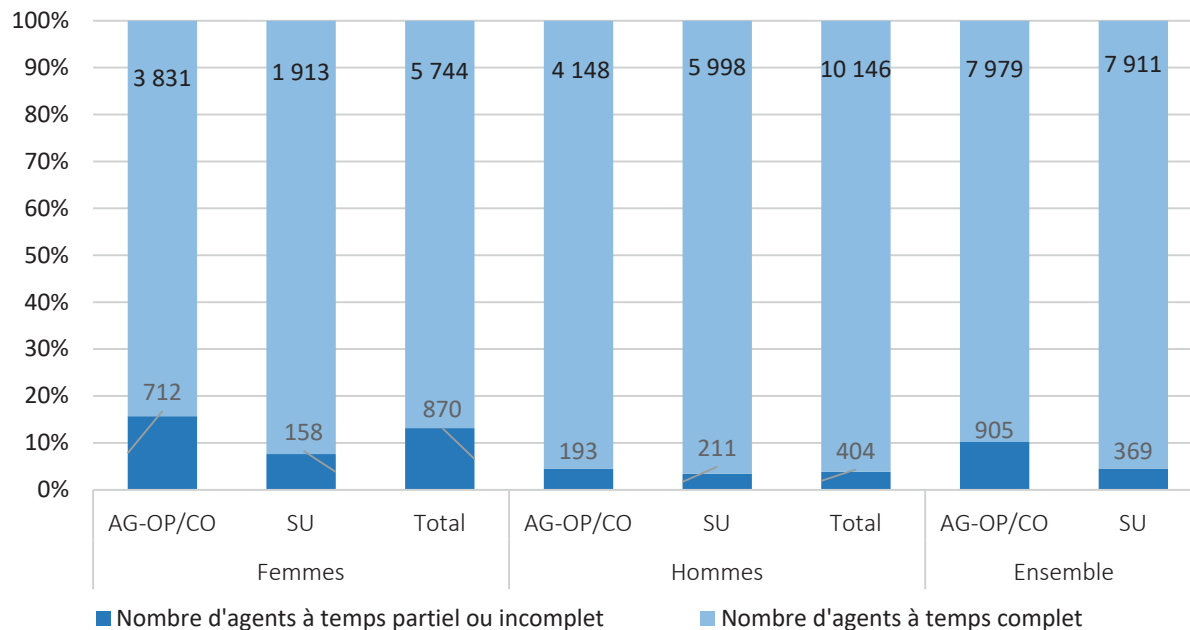
A terme, l'accent restera porté sur :

- l'enrichissement des kits (formations de formateurs)
- la création de MOOCs (Massive Open Online Course) basés sur le schéma universitaire, mais adaptés au public douanier : vidéos enrichies relatives aux prélèvements d'échantillons...
- le développement des supports numériques au sein des écoles
- l'usage du système d'aide à la décision (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
- les classes virtuelles.



4 - Organisation, temps et sécurité au travail

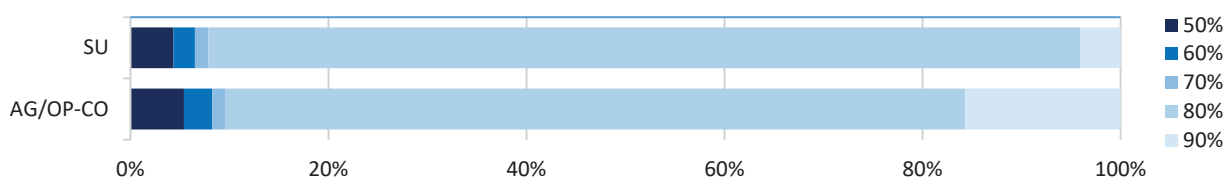
Durée et cycle de travail



↑ Graphique n°41 : Répartition des effectifs par branche d'activité et par sexe selon la durée de travail

Au 31 décembre 2020, **1 274 agents sont à temps partiels (1 359 en 2019)** pour 15 890 agents travaillant à temps plein (16 039 en 2019) soit respectivement 7,42% et 92,58% des effectifs totaux. Cette année à nouveau, la grande majorité des temps partiels demeurent pour convenance personnelle ou pour une naissance/adoption. Les temps partiels pour création d'entreprise restent rares. L'écart entre femme et homme tend à se réduire même si **la part des femmes chez les agents à temps partiel reste largement prépondérante en 2020** : 13,15% des femmes travaillent à temps partiel (14,03% en 2019) pour 3,83% des hommes (3,91% en 2019). De même, l'écart entre les branches d'activité tend à se réduire avec toujours une prépondérance AG/OP-CO : 10,19% des agents à temps partiel sont sur la branche AG/OP-CO (10,81% en 2019) pour 4,46% en branche SU (4,56% en 2019).

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



↑ Graphique n°42 : Répartition des agents à temps partiel selon la quotité de temps de travail adoptée

Flux des temps en 2020	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOT
	AG/OP-CO		SU		AG/OP-CO		SU		AG/OP-CO		SU		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Passage à temps partiel	29	96	2	1	52	80	68	34	9	46	60	44	521
Changement de temps partiel	5	15	1		10	48	3	5	4	8	5	2	106
Reprise à temps plein	19	55	2	2	30	70	25	14	6	26	19	17	285

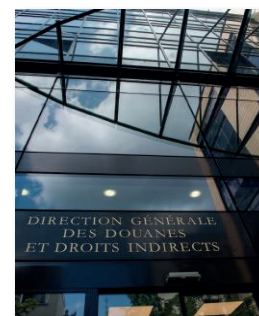
Toutes branches confondues, cette année, **521 agents** (à 57,77% des femmes) sont passés d'un régime horaire de plein temps à un régime **à temps partiel**. A l'inverse, en 2020, **285 agents** (à 64,56% des femmes) ont repris un **temps plein**. De plus, 106 agents ont changé leur temps partiel. Parallèlement, au cours de l'année 2020, des agents ont changé leur régime horaire pour y revenir. Ainsi, ils ne rentrent pas dans les statistiques annuelles de changement d'horaire. Cette année à nouveau, deux tendances historiques se confirment : les mouvements de régime horaire se font majoritairement aux deux tiers **au sein de la branche AG/OP-CO** et le temps partiel le plus demandé à **78,57% reste le 80%**.

Télétravail

L'année 2020 a constitué un tournant dans le domaine du télétravail. La crise sanitaire a conduit à un développement massif et soudain du télétravail : le nombre de télétravailleurs à la DGDDI est passé de 500 à plus de 5000 chaque semaine (avec un pic à près de 6000 agents lors du second confinement). Le recours à une autorisation simplifiée de placement en télétravail a permis d'organiser le collectif de travail et la continuité d'activité tout en offrant un cadre aux agents, télétravailleurs avant la crise sanitaire ou non.

Pour accompagner ce recours au télétravail prescrit, un effort substantiel a été réalisé en Douane tant du point de vue des équipements informatiques, fournis massivement aux agents, que du point de vue managérial. En effet, une large communication a été déployée : des guides réalisés par la DGAFP/DITP ont été mis à disposition sur l'intranet, des "astuces télétravail" ont été diffusés aux agents et aux managers en plus des différents "flash Covid" permettant aux agents d'être tenus au courant des évolutions des consignes de travail.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoyait bien avant la crise sanitaire la nécessité de réviser le cadre réglementaire du télétravail afin de favoriser son développement. Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est venu traduire la volonté d'élargir, de faciliter et de développer l'accès au télétravail. Ainsi, le décret prévoit de nouvelles dispositions se rapportant au lieu d'exercice du télétravail et à la formalisation de l'autorisation de télétravail. Il facilite en outre l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la règle limitant le télétravail à trois jours maximum par semaine.



Le dispositif de télétravail exceptionnel initié en mars a perduré tout au long de l'année 2020. Ce dispositif a suspendu de fait les conventions de télétravail pérenne afin permettre de couvrir l'ensemble des télétravail mais également dans l'attente de la révision de l'instruction conformément à la nouvelle réglementation. Un dialogue social ministériel a été engagé par le secrétariat général du MEFR avec les directions et les organisations syndicales pour définir une traduction ministérielle des évolutions parues dans le décret du 5 mai 2020. Le document cadre sur le télétravail aux MEFR a ainsi été présenté lors du comité technique ministériel du 18 décembre 2020 et est entré en vigueur à la toute fin de l'année 2020.

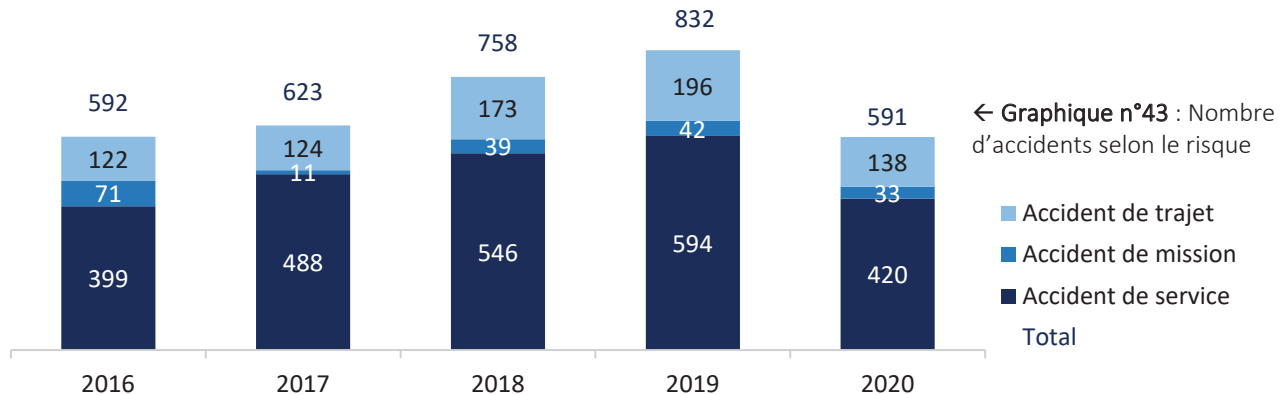
Risque professionnel

Accidents de service et maladies professionnelles : En 2020, il y a eu **591 dossiers d'accidents de service**, soit une **baisse de 28,97% par rapport à l'an passé** (832 en 2019). Cette forte diminution s'explique dans le contexte de crise sanitaire et les périodes de confinements. Ainsi, tous les types d'accidents (de service, mission ou trajet) ont cessés leur augmentation constante depuis 2013. De même, le taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents / effectif total) a également diminué pour atteindre 3,44% (4,78% en 2019). Le nombre de jours d'arrêts est aussi en net repli à 12 537 jours (17 171 jours en 2019). Seul, un indicateur est en légère hausse en 2020 : le nombre moyen de jours d'arrêts par agent à 21,21 (20,64 jours par arrêt en 2019).

Les accidents en 2020	Nombre d'accidents de service			Nombre de jours d'arrêt	
	Homme	Femme	Total	Total	Moyen
Accident de service	282	138	420	8 838	21,04
Accident de mission	17	16	33	882	26,73
Accident de trajet	66	72	138	2 817	20,41
Total	365	226	591	12 537	21,21
Taux de fréquence des accidents	3,46%	3,42%	3,44%		

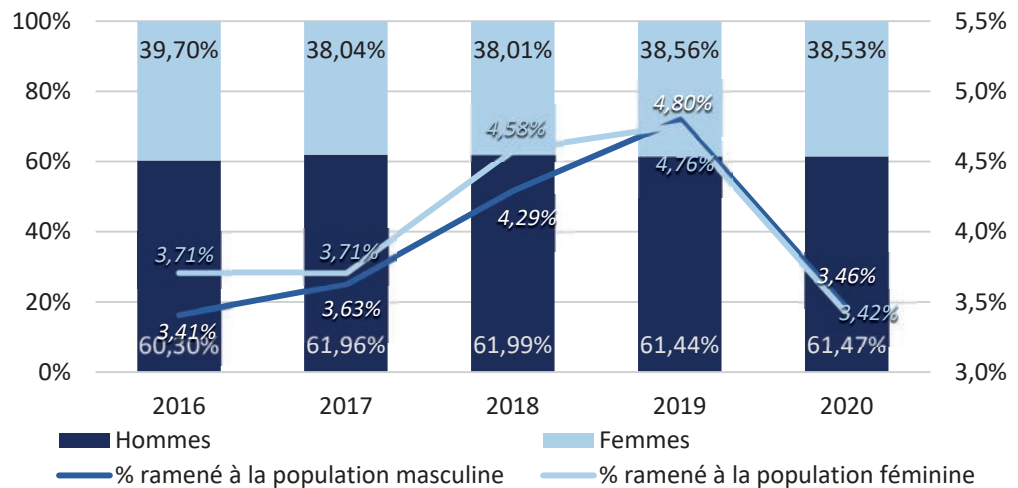
Pour rappel, les définitions retenues pour les différents types d'accident sont les suivantes :

- **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
- **Accident de mission** : accident qui survient lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles
- **Accidents de trajet** : accident qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile

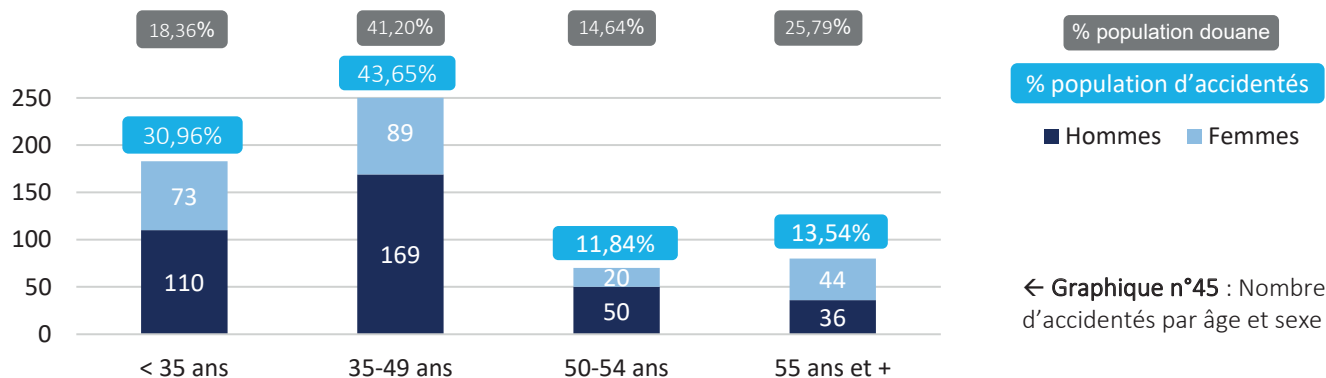


Les taux de fréquence des accidents révèlent qu'au total, les femmes et les hommes ont, proportionnellement à leurs effectifs, le même nombre d'accidents, excepté pour les accidents de trajet où le taux de fréquence des femmes à 1,09% reste plus important que chez les hommes 0,63%.

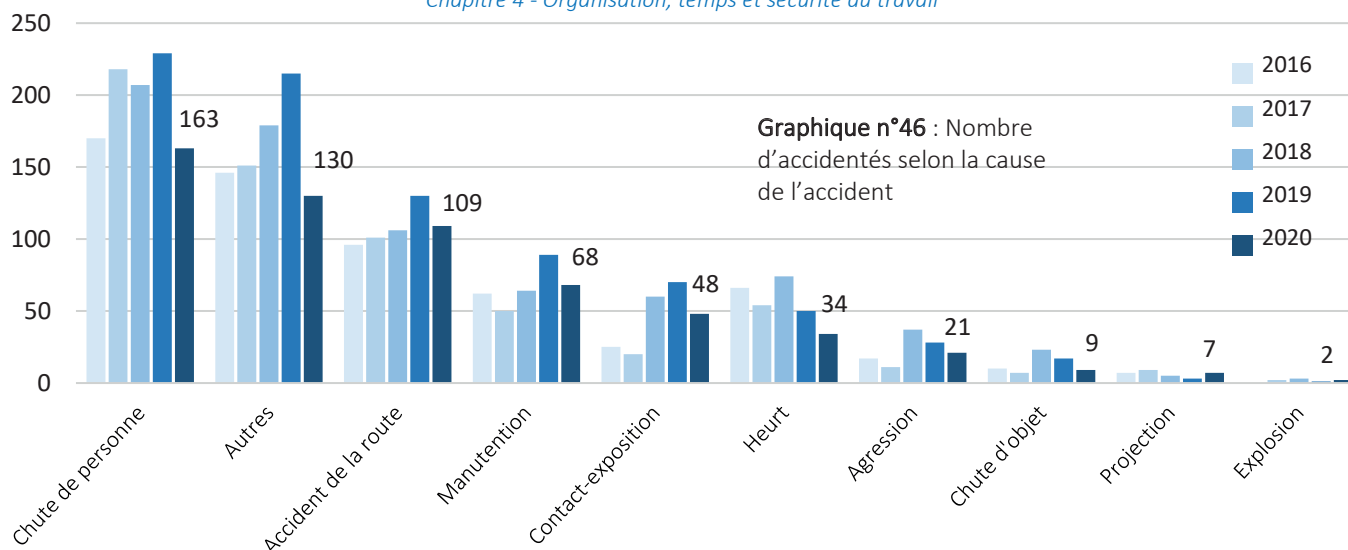
→ **Graphique n°44** : Répartition des accidents par sexe et taux de fréquence



A nouveau en 2020, les accidents concernent, majoritairement à 43,65% (44,83%, en 2019), les agents âgés de 35 à 49 ans, ce qui correspond également à la plus grande population en douane, soit 41,20% des effectifs (42,13% en 2019). Rapportés aux effectifs de chaque tranche d'âge, c'est parmi les personnels de moins de 35 ans que la proportion d'accidentés est toujours plus significative avec 30,96% des accidents (28,37% en 2019) pour un effectif de cette tranche d'âge de 18,36% (18,69% en 2019).



Comme l'an passé, les principales causes d'accidents sont les chutes de personne (27,58%), les accidents de la route (18,44%) et la manutention (11,51%). Globalement, au-delà de la chute brutale du nombre d'accidents liée au contexte sanitaire de l'année 2020, on retrouve la tendance baissière des années 2015 à 2017 sur les violences (agressions et heurts).



Maladies professionnelles : En 2020, neuf dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été déposés par les agents. Ces dossiers, en cours de traitement, concernent 6 femmes et 3 hommes.

Incidents : La notion d'incident recouvre tout événement, 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 MATHIEU pour rendre compte des incidents survenus dans le cadre de l'exercice de leurs missions de contrôle. Les chiffres repris ci-dessous ne représentent pas le nombre d'incidents car plusieurs rubriques peuvent être concernées au cours d'un même incident. Ainsi, lors d'un incident, il peut y avoir à la fois :

- soit fuite en véhicule et fuite à pied ;
- soit fuite à pied et insulte et / ou agression physique ;
- soit résistance aux contrôles, insulte, menace verbale et agression physique.

Passage de vive force	Fuites en véhicules	Fuite à pied	Résistance au contrôle	Insultes	Menaces verbales	Menaces physiques	Aggressions physiques
332	198	171	333	203	161	41	40

En 2020, on répertorie **1 432 incidents**. Les principaux incidents rencontrés sont :

- Nombre de personnes appréhendées lors d'une fuite à pied : **86**
- Nombre de personnes appréhendées suite à un passage de vive force ou une fuite en véhicule : **223**
- Nombre de cas d'usage (intentionnel) de la herse : **201** (24 cas d'usage accidentel de la herse)

En 2020, suite à l'analyse des incidents transmis et des problématiques soulevées par les services, diverses mesures ont été prises :

- mise en place de procédures adaptées aux contraintes sanitaires liées au COVID 19, pour les séances de formation au tir et TPCI ;
- validation du cahier des charges pour la formation TPCI HK des moniteurs TPCI ;
- validation du cahier des charges pour la formation des moniteurs de tir de catégorie A ;
- rappel de l'importance du respect des règles de sécurité dans le cadre des contrôles routiers ;
- travail sur l'allègement du gilet porte-plaques en relation avec FIN2 ;
- poursuite de la mise en œuvre de la doctrine du péripère meurtrier (validation du cahier des charges et des modules de formation).

Santé et bien-être au travail

Le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État a modifié le chapitre II relatif aux missions des services de médecin de prévention du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ces modifications visent notamment l'organisation des services de médecine de prévention. Elles actent en outre le changement de dénomination du médecin de prévention qui devient **médecin du travail**. De surcroît, le recours à des consultations à distance (télémédecine) est désormais

possible. Ces téléconsultations, décidées par le médecin du travail, ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord écrit de l'agent, préalablement informé, et dans des conditions garantissant la confidentialité.

Enfin tout agent peut voir le médecin du travail à son initiative sans que l'administration n'en connaisse le motif. L'administration peut demander par ailleurs au médecin de recevoir un agent, qui doit être préalablement informé de cette démarche. 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 spéciale (SMS)

Elle 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.

Suite à la modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982, la fréquence de la surveillance médicale spéciale (SMS) est portée d'un à deux ans maximum, avec une périodicité pouvant varier selon les risques encourus.

La surveillance médicale particulière (SMP)

En application de l'art.24 du décret n°82-453 modifié, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée
- des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus
- des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Les nouvelles dispositions réglementaires précisent qu'une visite intermédiaire pouvant être effectuée par un infirmier. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

La visite d'information et de prévention (VIP)

En application de l'art.24-1 modifié, les agents ne faisant l'objet ni d'une SMP, ni d'une SMS bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) tous les cinq ans.

Les comités hygiène et sécurité et conditions de travail

La douane est représentée au sein de **43 CHSCT** de proximité et compte, depuis 2019, **3 CHSCT spéciaux**. L'établissement public administratif (EPA) « la Masse des douanes » comporte par ailleurs un CHSCT spécifique créée par arrêté du 27 juillet 2012. En 2020, la présidence de 17 CHSCT de proximité et spéciaux est assurée par la douane.

Formalisée par note RH4 n°19 000 092 du 30 avril 2019, la remontée régulière des procès-verbaux ou des relevés de conclusion des CHSCT de proximité et CHSCT spéciaux à l'échelon central s'est poursuivie en 2020. Dans le cadre de la crise sanitaire, le volet sanitaire des orientations nationales de la douane déclinées au sein de plans de reprises d'activités (PRA) spécifiques à chaque circonscription et service à compétence nationale ont été présentés aux CHSCT de proximité.



Les conseillers et assistants 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.

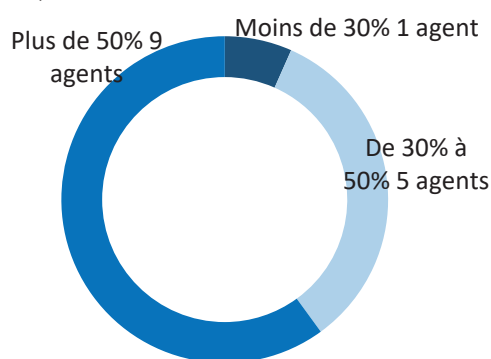
Présentation générale

La DGDDI compte en 2020 :

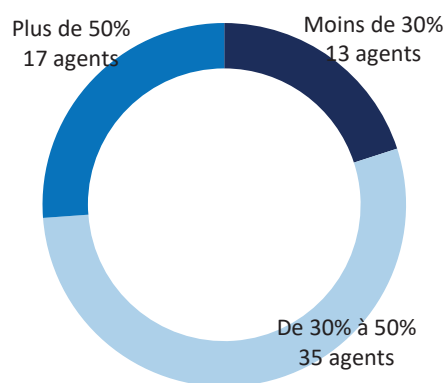
- **15 conseillers de prévention** (un par DI, un à la DNRED, au SEJF et à la DNGCD)
- **65 assistants de prévention** y compris les conseillers de prévention de la DNRED, de la DNGCD, des DI de Bourgogne-Franche-Comté-Centre-Val de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne-Pays de la Loire, Hauts de France, Normandie qui font aussi office d'assistants de prévention.

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

- le nombre de services entrant dans leurs champs de compétences
- le CHSCT auquel ces services et leurs personnels sont rattachés
- la quotité de travail dédiés à leurs missions



↑ Graphique n°47 : Temps de travail dévolu aux fonctions de conseiller de prévention



↑ Graphique n°48 : 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) de présentation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes annuels de prévention (PAP) de la circonscription. Ils établissent le bilan Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) annuel.

Toutes les directions régionales, disposent d'un assistant de prévention qui est souvent secrétaire général de catégorie A+ ou rattaché à ce service. En moyenne, les missions de l'assistant de prévention occupent 40% de son temps de travail (entre 10% minimum et 100% pour 17 d'entre eux), certains cumulant les fonctions de conseiller et 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 un appui dans l'amélioration des conditions de travail.

Désignés référents Covid par note RH4 n°20 000 077 du 24 juillet 2020, les assistants de prévention, sous la coordination des conseillers de prévention, ont été fortement mobilisés au cours de la crise sanitaire. En lien avec les gestionnaires de sites, ils ont notamment été chargés de s'assurer que l'ensemble des consignes sanitaires ont été relayées auprès des services et d'expliquer les consignes aux agents en présentiel ou en télétravail. Par ailleurs, ils ont veillé à organiser la déclinaison de ces mesures en étroite concertation avec les chefs de service (affichage, mise en place des marquages au sol, mise à disposition des matériels...). Point de contact pour toute question se rapportant à l'application des consignes sanitaires, ils sont également l'interlocuteur privilégié du médecin de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité au travail tout particulièrement en cas de suspicion de Covid 19 d'un agent.

L'animation du réseau des conseillers et assistants de prévention.

Le réseau des assistants et conseillers de prévention (AP/CP) de la DGDDI est animé par le bureau RH4 de la sous-direction des ressources humaines et relations sociales (cellule nationale « Santé, Sécurité au Travail » (SST)). De nombreuses actions ont été menées en 2020 pour accompagner les conseillers et assistants de prévention dans l'exercice de leurs fonctions et notamment pour les accompagner dans la mise en œuvre du suivi de la crise sanitaire.

Du point de vue de l'accès à la documentation, ils ont été rendus destinataires, directement par le bureau RH4 avec une boîte fonctionnelle, de l'ensemble des instructions relatives aux consignes sanitaires et aux mesures d'organisation du travail déclinées dans le contexte de crise.

La diffusion de « Prévention infos », la lettre d'information trimestrielle dédiée aux conseillers et assistants de prévention s'est poursuivie en 2020. Deux numéros spéciaux consacrés à la Covid 19 ont été notamment diffusés au réseau au plus fort de la crise sanitaire. Fin 2020, des travaux visant à la mise en place d'un espace collaboratif ont été initiés pour permettre le partage d'expérience et l'échange entre référents. Un espace collaboratif Osmose a ainsi été mis en place par note RH4 n°21 000 021 du 25 janvier 2021.

Les psychologues du travail

Le réseau de psychologues du travail mis en place en 2019 a continué son développement en 2020 : il compte **14 psychologues**, fin 2020, répartis sur l'ensemble du territoire dans 10 directions interrégionales (Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté Centre Val de Loire, Bretagne-Pays-de-la-Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Normandie, Occitanie, Provence-Alpes Côte-d'Azur Corse), 2 services à compétences nationales (DNRED et DNGCD) et 2 bureaux de la direction générale (RH2 et RH4) en charge de l'animation du réseau en transversalité. La création de ce réseau permet à la douane

de s'appuyer sur une expertise complémentaire pour accompagner l'évolution des risques, des métiers et des environnements de travail avec de nouvelles méthodes d'intervention. Les missions des psychologues du travail s'articulent autour de trois volets :

- la mise en œuvre de l'évaluation psychologique au sein des concours ;
- le diagnostic, conseil et appui dans le cadre réglementaire de la prévention des risques psychosociaux ainsi que la formation, sensibilisation et prévention pour accompagner la qualité de vie au travail et les processus de changement ;
- le soutien direct aux agents, aux encadrants et aux équipes dans les situations de crise et d'évènement graves.

L'action du psychologue s'inscrit dans le double cadre du code de déontologie des psychologues, adopté en France en 1996 et réactualisé en 2012 et de la doctrine d'emploi définie au sein de la DGDDI.



L'évaluation des risques professionnels

La campagne d'évaluation des risques professionnels lancée au mois d'octobre 2019, a été suspendue en mars 2020, en raison de la crise sanitaire. Aussi, afin de répondre aux exigences de cette campagne, qui s'inscrivait dans un périmètre large, impliquant la consultation de tous les agents, le ministère a établi dès le mois de juillet 2020, un nouveau calendrier qui a été transmis aux services par note RH4 n°20 000 082 du 29 juillet 2020.

Ce nouveau calendrier de la campagne s'échelonnant sur la période de 2019 à 2021 permet de procéder à la consultation des agents à la fois sur les risques identifiés dans leur service et sur les risques liés à la COVID 19, qui ont été intégrés dans l'application DUERP PAP pour tous les services par les assistants de prévention. À partir de janvier 2021, après les consultations des agents, les cadres de proximité procéderont à la finalisation des recueils de risque. L'examen des DUERP et PAP seront inscrits à l'ordre du jour des CHSCT de proximités ou spéciaux compétents, à compter de juin 2021.

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

De nombreuses actions de communication systématiques et adaptées au contexte évolutif de la crise sanitaire ont été mises en œuvre au cours de l'année 2020 afin de sensibiliser l'ensemble des agents sur les enjeux de santé et sécurité dans le cadre de cette période exceptionnelle.

Un espace dédié au coronavirus a été créé dans l'intranet directionnel Aladin. Accessible depuis la page d'accueil, cet espace régulièrement mis à jour reprend par thématique, l'ensemble des instructions diffusées en lien avec la prévention des risques, qu'il s'agisse des instructions internes douane, des fiches réflexes diffusées par les coordinations nationales médecine de prévention et ISST ou encore de documents utiles pour l'adaptation des consignes de prévention (avis de Santé Publique France notamment). Un « flash agents » d'abord quotidien au cours du premier confinement, puis hebdomadaire, a été diffusé par la messagerie à l'ensemble des agents de la douane les informant de l'ensemble des mesures et consignes sanitaires adoptées dans le cadre de la reprise d'activité.

Les formations

« 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 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). Des sessions ont pu être organisées malgré la crise sanitaire au cours de l'année 2020 à destination notamment des inspecteurs-élèves, des chefs de service et des contrôleurs.

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

Les formations relevant de la thématique *santé, sécurité au travail* habituellement dispensées sur l'ensemble du territoire et proposées par les CHSCT, n'ont pas pu se tenir compte tenu du contexte exceptionnel de crise sanitaire. La diffusion du module e-formation ministériel E-SST ayant pour but de sensibiliser tous les agents de ministères économiques et financiers aux enjeux de la prévention des risques et de présenter les acteurs et les outils a été interrompue en raison de la crise sanitaire. Ce module de formation obligatoire est de nouveau proposé en libre accès via la plateforme MELUSINE.

Congés

liés à la santé

En 2020, neuf dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été reçus par le pôle spécialisé du CSRH. Ces dossiers, en cours de traitement, concernent 6 femmes et 3 hommes. Par ailleurs, au sein des ministères économiques et financiers, le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire rapporté au nombre total d'agents est de 10,8 jours.

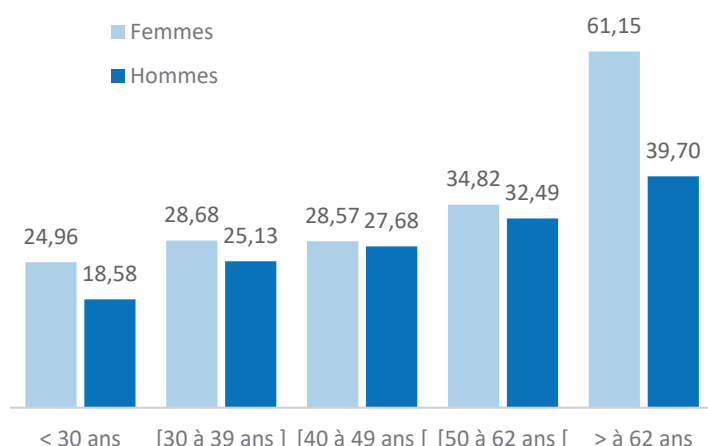
Rapporté à l'effectif total des 17 164 douaniers, le **nombre de jours d'absence 2020** pour raison de santé diminue à **14,87 jours** (15,51 jours en 2019), **dont 11,22 jours pour maladie ordinaire** (10,37 en 2019). En douane comme au niveau ministériel, les femmes totalisent en moyenne sur l'année davantage de jours d'absence pour raison de santé que les hommes : 18,03 jours, contre 12,88 pour les hommes.

Congés liés à la santé des douaniers		Nombre de jours			Nombre moyen de jours par agent		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Congé ordinaire de maladie	- de 30 ans	7 962	6 318	14 280	24,96	18,58	21,67
	de 30 à 39 ans	18 068	19 802	37 870	28,68	25,13	26,71
	de 40 à 49 ans	22 628	33 552	56 180	28,57	27,68	28,03
	de 50 à 62 ans	37 223	38 628	75 851	34,82	32,49	33,59
	+ de 62 ans	3 730	4 724	8 454	61,15	39,70	46,97
	Total	89 611	103 024	192 635	31,21	28,24	29,55
Congé de longue ou grave maladie	- de 30 ans	338	-	338	338	-	338
	de 30 à 39 ans	632	958	1 590	126,4	319,33	198,75
	de 40 à 49 ans	6 107	5 761	11 868	290,81	249,04	263,73
	de 50 à 62 ans	6 014	7 747	13 761	261,48	286,93	275,22
	+ de 62 ans	376	1 643	2 019	188	273,83	252,38
	Total	13 467	16 109	29 576	258,98	268,48	264,07
Congé de longue durée	- de 30 ans	-	-	-	-	-	-
	de 30 à 39 ans	-	853	853	-	284,33	284,33
	de 40 à 49 ans	3 654	2 073	5 727	365,4	296,14	336,88
	de 50 à 62 ans	10 377	13 179	23 556	288,25	292,87	290,81
	+ de 62 ans	2 140	660	2 800	267,5	330	280
	Total	16 171	16 765	32 936	299,46	294,12	296,72
Total		119 249	135 898	255 147	18,03	12,88	14,87

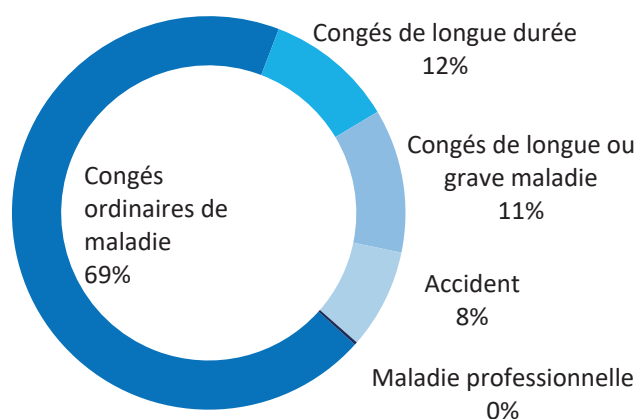
Les 24 23 506 jours d'arrêt liés aux accidents de travail se répartissent à 74,07% sur les accidents imputables au service et à 23,14% aux accidents pour raison de trajet. Cette année à nouveau, avec 278 653 jours, **le nombre global de jours d'arrêt à la DGDDI est en augmentation** (269 892 en 2019). Les congés de maladie ordinaire restent à 69,13% (66,82% en 2019) majoritaires parmi les absences liées à la santé.

Congés liés aux accidents et maladies professionnelles	Nombre total de jours			Nombre moyen de jours par agent		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Accident de travail imputable au service	5 744	11 668	17 412	42,55	40,80	41,36
Accident de travail pour raison de trajet	2 881	2 558	5 439	41,16	38,18	39,70
Maladie professionnelle	383	272	655	42,56	27,20	34,47
Total	9 008	14 498	23 506	1,36	1,37	1,37

Cette année, **6 519 douaniers ont pris des congés de maladie ordinaires, soit une légère hausse en nombre d'agents concernés (6 228 en 2019)**. Historiquement le nombre de jours de congés de maladie ordinaires pris augmente avec l'âge. En 2020, proportionnellement, les femmes de plus de 62 ans ont particulièrement été concernées par les congés ordinaires de maladie.



↑ **Graphique n°49** : Nombre de jours moyen par an de congés ordinaires de maladie



↑ **Graphique n°50** : Répartition du nombre de jours d'absence selon le motif

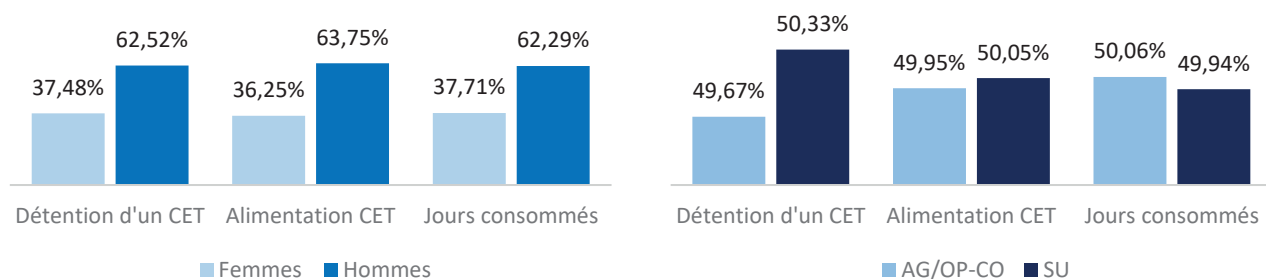
Autres congés

Le compte épargne temps (CET)

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 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 **17 728,8 jours de CET consommés en 2020**, 489,5 jours l'ont été sous forme de don au profit de collègues, parents d'enfant(s) malade(s) (20 921 jours de CET dont 547 dons en 2019).

Données relatives au compte-épargne temps	Cat. A/A+		Cat. B		Cat. C	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre de CET ouvert au 31/12/2020	1 573	2 204	2 601	4 546	1 544	2 790
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur CET en 2020	1 098	1 625	1 554	2 950	909	1 687
Nombre de jours versés sur les CET en 2020	7 039,5	14 197,5	10 910,5	31 761,5	6 614	17 837,5
Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2020	44 705,7	71 440,5	65 088,8	12 7121	30 661,8	58 353
Consommation CET en rachat en 2020	3 056	9 462	4 303,5	20 720	2 223	9 451,5
Consommation CET en congés en 2020	1 916,5	2 798	3 776,6	5 860,5	992,7	2 383,5
Consommation CET en versement au RAFP en 2020	197	490	285,5	580,5	74,5	259,5

Comme les années précédentes, 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, en relative cohérence avec le taux de féminisation en douane (38,53%) ou avec la répartition de la population par branche d'activité (51,76% de personnels AG/OP-CO et 48,24% de personnels SU).



↑ Graphique n°51 : Données genrées relatives au CET

↑ Graphique n°52 : Données par branche relatives au CET

	Nombre d'agents titulaires d'un CET					Nb d'agents ayant alimenté leur CET en 2020					Nombre de jours déposés en 2020				
	Homme		Femme		Total	Homme		Femme		Total	Homme		Femme		Total
	AG/CO	SU	AG/CO	SU		AG/CO	SU	AG/CO	SU		AG/CO	SU	AG/CO	SU	
Cat. A+	103	0	45	0	148	83	0	25	0	108	734	0	230	0	964
Cat. A	1640	461	1391	137	3629	1190	352	986	87	2615	8895,5	4568	6030,5	779	20273
Cat. B	1556	2990	1661	940	7147	979	1971	980	574	4504	7140,5	24621	5557	5353,5	42672
Cat. C	467	2323	715	829	4334	254	1433	410	499	2596	1892,5	15945	2297	4317	24451,5
TOTAL	3766	5774	3812	1906	15258	2506	3756	2401	1160	9823	18662,5	45134	14114,5	10449,5	88360,5

Nb de jours	consommés sur la partie pérenne					consommés sur la partie historique					donnés à un collègue					TOTAL
	Homme		Femme		Total	Homme		Femme		Total	Homme		Femme		Total	
	AG/CO	SU	AG/CO	SU		AG/CO	SU	AG/CO	SU		AG/CO	SU				
Cat. A+	70	0	4,5	0	74,5	99,5	0	0	0	99,5	38	0	0	0	38	212
Cat. A	1578	478	1578,5	49	3683,5	425,5	79	249,5	0	754	17	13	35	0	65	4502,5
Cat. B	2046	2599,9	2292,5	875,6	7814	447,5	539,6	409,5	127	1523,6	21,5	206	44	28	299,5	9637,1
Cat. C	504,5	1522	489	392,3	2907,8	63,5	233,5	34	50,4	381,4	11	49	12	15	87	3376,2
TOTAL	4198,5	4599,9	4364,5	1316,9	14479,8	1036	852,1	693	177,4	2758,5	87,5	268	91	43	489,5	17727,8

Les congés de maternité, paternité, adoption

Cette année, **207 femmes** ont bénéficié de jours de **congés de maternité** (189 femmes en 2019), 1 homme de congés pour accueil d'un enfant adopté (52 en 2019) et **201 hommes d'un congé de paternité** (190 en 2019). En dehors des autorisations d'absence liées au Covid, 7 076 agents (2 678 femmes et 4 398 hommes) ont pris en moyenne **5,23 jours de congés** pour divers motifs tels que garde d'enfants malades, congés de fin de vie, autorisations d'absence, etc... (2,88 jours en 2019).

Nombre de jours pris au titre des congés - absences autorisées	Femmes	Hommes	Total
Maternité / Adoption / Paternité	18 118	2 204	20 322
Autorisation d'absence Covid	110 355	210 153	320 508
Autres congés	12 095	24 902	36 997

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agents ayant bénéficié de ce congé	175	220	191	190	201
Nombre de jours de congés pris	1 844	2 311	2 054	2 046	2 193
Nombre de jours de congés théoriques	1 925	2 420	2 101	2 090	2 211
Nombre de jours de congés pris/nombre de jours de congés théoriques	95,79%	95,50%	97,76%	97,38%	99,19%

Pour rappel, le nombre de jours théoriques de congés de paternité est de 11 jours par naissance et par agent.

Discipline

La déontologie : le contrôle des mouvements secteur public/privé et le cumul d'activités

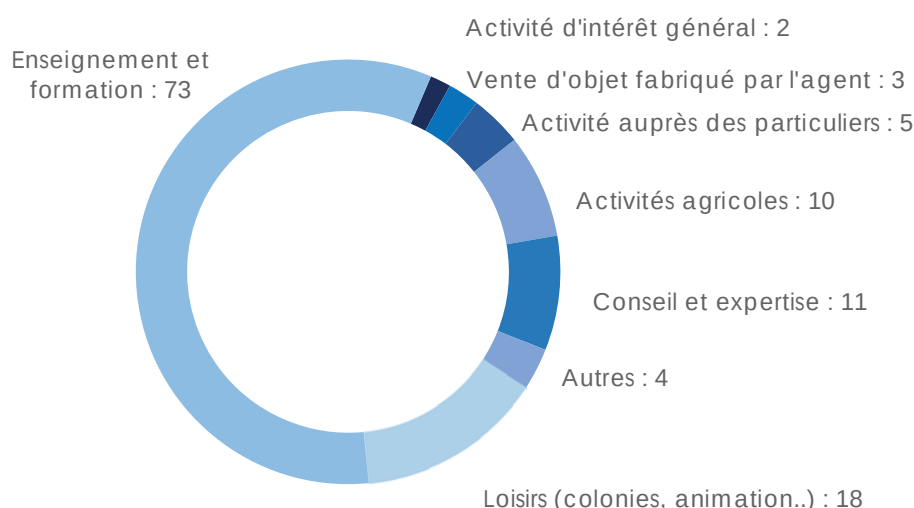
Comme indiqué lors du précédent bilan social, la loi n°2019-638 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a apporté davantage de simplification et de fluidité procédurale. Pour mémoire, cette loi a acté la **fusion de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) et la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) au profit de cette dernière instance, uniquement** saisie lorsque des demandes proviennent d'agents occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

Pour les autres agents, le processus d'approbation de leur demande de création ou de reprise d'entreprise, ou bien de départ vers le secteur privé est simplifié puisque l'autorité hiérarchique peut désormais se prononcer directement. En cas de doute entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, l'autorité hiérarchique pourra néanmoins solliciter l'avis du référent déontologue du ministère de l'action et des comptes publics. Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique pourra, en dernier recours, saisir la HATVP.

La crise du Covid qui a marqué l'année 2020 a été l'occasion de constater que ces simplifications étaient efficaces in concreto. Malgré l'impact qu'a pu avoir, dans un premier temps, cette crise sur l'organisation des services, le flux des demandes de cumul d'activité au cours de cette année et leur traitement par la direction générale et par les services RH déconcentrés, ont été quasiment égaux à ceux de l'année précédente : on dénombre 172 dossiers pour 2019 et **161 dossiers en 2020**. La réduction de la chaîne de traitement a favorisé l'efficacité du traitement de ces dossiers, même en période de crise.



De façon plus détaillée, au titre de l'année 2020, **126 demandes de cumul d'activité** à titre accessoire ont été instruites par le bureau RH1, et seulement 12 d'entre elles ont été refusées : l'activité envisagée n'étant pas prévue par le décret. S'agissant des demandes de création d'entreprise à titre d'activité accessoire (avec un temps partiel), **12 dossiers** ont été soumis au bureau RH1. Seul un dossier a fait l'objet d'un refus par l'administration après avis du référent déontologue du ministère. Enfin, **23 agents cessant définitivement ou provisoirement leurs fonctions** (notamment départs à la retraite, départs volontaire ou en disponibilité) ont demandé à exercer une activité privée et ont obtenu l'avis favorable du bureau RH1. Le panel des domaines d'activité concernés est très large (pilote de ligne, gérant d'un camping, professeur de Taichi Chuan).



← **Graphique n°53** : Répartition par type de demandes de cumul d'activité à titre accessoire

Les sanctions disciplinaires en 2020

Dans le cadre du renforcement du statut de lanceur d'alerte, la désignation d'un référent « alerte » est rendue obligatoire par l'article 8 de la loi « SAPIN II » 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 : « *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 actuel d'alerte en étant l'un des destinataires préalables obligatoires de l'alerte, plus accessible que la hiérarchie du lanceur d'alerte. La DGDDI a fait le choix de confier cette fonction au cadre supérieur déjà désigné référent déontologue et laïcité et placé auprès de la directrice générale.

La loi n°2019-638 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique harmonise les sanctions entre les 3 fonctions publiques, en introduisant **une nouvelle sanction de 1er groupe** dans notre statut consistant en **une exclusion temporaire de 1 à 3 jours**, ce qui permet de mieux échelonner la réponse disciplinaire. L'échelle des sanctions est donc désormais la suivante (art. 66 loi 84-16 du 11 janvier 1984) :

Premier groupe

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours

Deuxième groupe

- La radiation du tableau d'avancement
- L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
- Le déplacement d'office

Troisième groupe

- La rétrogradation au grade immédiatement inférieur
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

Quatrième groupe

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

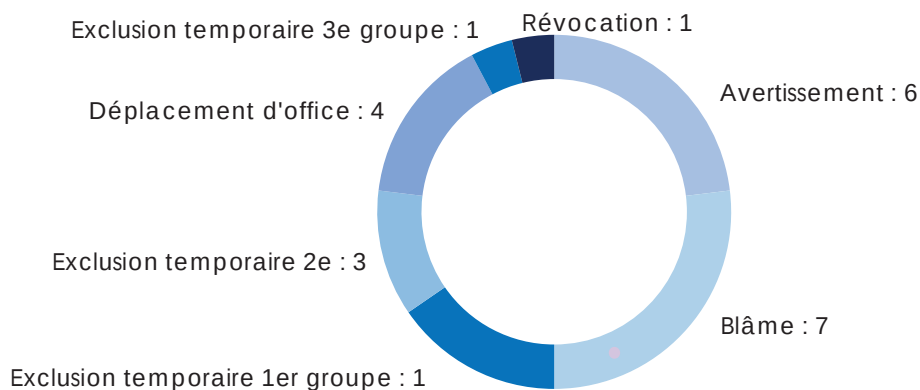


A titre général, **26 sanctions disciplinaires** ont été prononcées en 2020. L'impact de la crise du Covid sur le nombre de cas disciplinaires traités a été déterminant (62 dossiers avaient été traités en 2019), en raison notamment de la difficulté de mise en œuvre effective des droits de la défense en distanciel, parfois de congés maladie prolongés, mais également du fait de la difficulté matérielle de procéder à la convocation de conseils de discipline en période de confinement, de restriction de déplacement ou de limitation de la possibilité de réunion.

Gravité	A+	A	B	C	Total
Sanction du 1 ^{er} groupe	1	0	9	7	17
CAP	1	3	2	3	9
TOTAL	2	3	11	10	26

Les dossiers examinés en 2020 se ventilent de la manière suivante : 65% d'entre eux ont donné lieu à des sanctions du premier groupe, réparties presque équitablement entre blâmes (27%) et avertissements (23%). Les ETF du 1er groupe ont été infligées de façon plus marginale (15%). Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline, celles du 2ème groupe sont les plus fréquentes (les déplacements d'office et les ETF à des niveaux quasiment similaires).

La problématique de l'alcool est toujours présente, d'années en années, dans de nombreux dossiers, engendrant des violences physiques ou verbales en service ou dans la vie privée. Au cours de l'année 2020, l'atteinte au devoir de correction a été récurrente dans plusieurs affaires. Ce manquement vient parfois se cumuler avec des problématiques de harcèlement.



← Graphique n°54 :
Sanction disciplinaires
prononcées par type

Enfin, comme durant l'année 2019, la majorité des manquements sanctionnés disciplinairement impacte la qualité du service et lorsque le manquement est d'ordre privé, il affecte systématiquement l'image et le renom de l'administration des douanes.

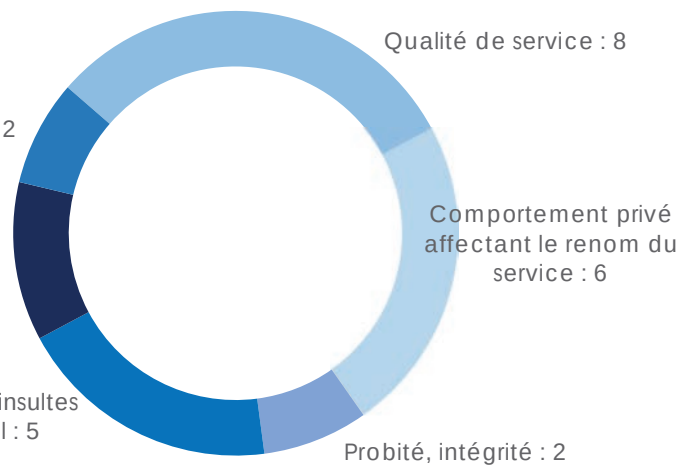
Laïcité, neutralité, discrimination, réserve : 0
Atteinte à la discrétion / au secret professionnel : 0

→ **Graphique n°55** : Nature des manquements constatés

Violence sexistes et sexuelles : 2

Ivresse : 3

Incorrections, violences, insultes
et harcèlement moral : 5



5 - Relation sociale

Le dialogue social en 2020 a été fortement impacté par la crise sanitaire, qui a considérablement modifié le dispositif de concertation avec les organisations syndicales, tant sur le rythme et le contenu des réunions (modification importante de l'agenda social) que sur leur format (réunions en distanciel).

Au 1er semestre 2020, pendant le premier confinement, le dialogue s'est recentré exclusivement sur la gestion de la crise sanitaire, qui a imposé un format de réunion en distanciel (audio pour l'essentiel et visio dans certains cas). La direction générale a organisé avec les représentants nationaux des organisations syndicales des audio-conférences, d'abord quotidiennes en mars, puis de manière un peu plus espacée en avril, pour échanger sur la gestion de la crise sanitaire et la mise en œuvre du PCA. Les DI ont également organisé à leur niveau, tout au long de la période, des audio-conférences avec les représentants locaux des OS. Fin avril 2020, un CTR au format CHSCT a été organisé, toujours de manière audio. A partir de mai 2020, avec la fin du confinement, cinq GT dédiés au PRA ont été organisés.

Au second semestre 2020, des audio-conférences ont également été organisées, de manière plus resserrée à partir du 2e confinement, pour échanger avec les organisations syndicales sur la gestion de la crise sanitaire. Pour protester contre l'annonce du transfert des missions fiscales de la douane à la DGFIP début novembre, l'ensemble des OS a boycotté, à compter de début novembre, les instances prévues dans l'agenda social, sauf celles dédiées spécifiquement à la crise sanitaire.

Dans les périodes sans confinement des 1er et 2nd semestre, des GT visant à échanger sur des sujets métiers se sont tenus, généralement en format mixte.

Instances de représentation et de concertation

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

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.

Répartition des représentants du personnels (fin 2020)	Titulaires		Suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
CAPC (1 à 6)	22	12	26	8
CCP (agents contractuels, agents nommés dans des emplois de pilote et personnel navigant technique)	6	1	7	0
CTR	6	4	7	3
CTM	8	7	8	7
EPA MASSE	2	1	1	2

La part des hommes reste majoritaire parmi les représentants du personnel 2020 siégeant en instances centrales de dialogue social, respectivement à 63,77% pour les titulaires et 71,01% pour les suppléants.

En 2020, les **instances de concertation avec les organisations syndicales** se sont tenues à la direction générale :

- commissions administratives paritaires (dont instances de commandement, par assimilation, et conseils de discipline) : 33
- audiences syndicales : 15
- groupes de travail (GT) : 10
- comités techniques de réseau (CTR) : 4
- comités techniques de service central de réseau (CTSCR) : 3
- comité de suivi de l'accord du 17 mai 2019 : 1

Aucune commission consultative paritaire (CCP), ni comité de suivi de l'étude ergonomique relative aux équipements de protection individuelle des agents de la surveillance terrestre.

Du fait de la crise sanitaire, la direction générale a par ailleurs organisé des audio-conférences dédiées à la crise sanitaire, ainsi que des groupes de travail dédiés à la reprise d'activité à la sortie du premier confinement :

- audio-conférences dédiées à la crise sanitaire : 36
- groupes de travail dédiés à la reprise d'activité : 5

Le secrétariat général du ministère a également organisé 2 GT bi-directionnels DGDDI-DGFIP sur le transfert des missions fiscales (un sur la TVA, un sur le DAFN)

Les moyens à disposition

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 sont des crédits de temps syndical (CTS), soit sous forme de « Crédits d'heure », soit sous forme de décharges d'activité de service (DAS), totales ou partielles. 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.



Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence au titre de l'article 15 du décret précité pour siéger dans une instance de concertation s'élève à 6 519.

	CAP	CT	GT	CHS	Re convocation CT*	Réunions dédiées à la crise sanitaire
DI Nouvelle-Aquitaine	10	4	1	23	2	24
DI Bourgogne-Fr.-Comté Centre	17	3	10	36	2	14
DI IDF	16	6	27	29	2	29
DI Hauts-de-France	4	4	11	11	3	18
DI Auvergne-Rhône-Alpes	9	5	5	57	3	21
DI PACA-Corse	10	3	5	18	2	13
DI Grand-Est	8	3	6	23	2	12
DI Occitanie	9	3	8	26	2	17
DI Bretagne-Pays de la Loire	8	3	10	19	2	15
DI Paris Aéroports	13	5	8	19	3	9
DI Normandie	8	3	10	13	2	29
DI Antilles/Guyane	7	3	2	5	-	19
DR Mayotte	3	2	2	2	-	-
DR Nouvelle Calédonie	9	3	2	3	-	2
DR Polynésie française	9	2	4	2	2	10
DR La Réunion	8	2	5	6	1	5
Saint-Pierre et Miquelon	5	-	-	3	-	2
DR Guyane	6	3	-	5	-	1
DR Guadeloupe	7	4	3	4	-	6
CID	9	2	1	8	1	12
DNRED	8	4	8	9	2	22
DNRFP	7	6	2	16	1	11
DNSCE	9	3	2	8	-	10
SEJF	-	2	5	-	1	9
DNGCD	7	5	1	3	3	25
Total	206	83	138	348	36	335

* Lorsqu'un quorum n'a pas été atteint ou un vote unanime est défavorable, il y a une reconvoque CT.

Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation, au titre de l'article 15 du décret précité, est de 5 121. En 2020, **2 911 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.

A titre liminaire, le volume est recalculé chaque année par le SG du ministère. Pour 2020 :

Fédération CFDT : 84,23 ETP dont 16,53 pour la CFDT-Douane
 Fédération CFTC : 22,59 ETP dont 1,78 pour la CFTC-Douanes
 Fédération CGT : 174,22 ETP dont 16,75 pour le SNAD-CGT
 Fédération FO : 134,99 ETP dont 16,20 pour l'USD FO
 Fédération SOLIDAIRES : 208,72 ETP dont 13,41 pour SOLIDAIRES-Douanes
 Fédération UNSA : 28,04 ETP dont 7,49 pour l'UNSA-Douanes
 Fédération CFE-CGC : 17,39 ETP dont 1,43 pour la CGC-Douanes

Des locaux sont mis à disposition des organisations syndicales de manière permanente dans un certain nombre de directions. A défaut, une salle est mise à disposition sur demande.

Pour la DGDDI	Décharge d'activité de service	Crédits d'heure
CFDT-Douanes	5,6	6,22
CFTC-Douanes	1,4	0,25
SNAD-CGT	7	6,21
USD-FO	9,06	3,4
SOLIDAIRES-Douanes	4,9	4,16
UNSA- Douanes	3,4	2,51
CGC-Douanes	1,25	0,03
TOTAL	33,61	22,78

Les mouvements sociaux

En 2020, la DGDDI a comptabilisé **178 journées de grève** (définie par au moins 1 agent gréviste), pour un total de **2 524 grévistes**. Ces journées de grève correspondent uniquement à des appels à la grève nationaux (pour l'ensemble de la fonction publique ou des agents du MEFR).

Pour comparaisons, en 2019, il avait été comptabilisé 281 journées de grève (pour un total de 12 618 grévistes).

Même s'il peut être constaté une baisse très importante du nombre de grévistes et dans une moindre mesure de journées de grève, elle est toute relative dans la mesure où 2019 avait été une année totalement atypique avec une multiplication par 10 du nombre de jours de grève et quasiment par 3 du nombre de grévistes. Il convient en outre de noter qu'aucun mouvement de grève n'a été lancé par les OS douanières (ce sont traditionnellement les mouvements les plus suivis) et les appels à la grève inter-ministériels ont été peu suivis (à l'exception notable de la journée du 9 janvier (journée de lutte contre la réforme des retraites), qui a comptabilisé 1 088 grévistes, soit un nombre proche de la moitié des grévistes de l'année 2020).

L'année 2020 reste malgré tout à un niveau élevé puisqu'en 2018, année "classique", il y avait eu 22 jours de grève et 4 671 grévistes. Comme en 2019, la grande majorité des journées de grève ne comptabilisent que moins de 10 grévistes. On continue donc d'assister à une participation "émiettée" sur l'année, très faible mais quasi continue.

Parallèlement, aucun nouvel accord n'a été négocié cette année.

Données bilan social 2019

	CAP
CID	1 local
DNRED	pas de local
DNRFP	1 local
DNSCE	1 local
SEJF	1 salle à disposition
DNGCD	des salles à disposition
DI Nouvelle-Aquitaine	3 locaux
DI Bourgogne Fr.Comté Centre	2 locaux
DI IDF	4 locaux
DI Hauts-de-France	4 locaux
DI Auvergne-Rhône-Alpes	5 locaux
DI PACA-Corse	11 locaux
DI Grand-Est	1 local + 2 locaux à disposition
DI Occitanie	Salles à disposition
DI Bretagne-Pays de la Loire	2 locaux
DR Guadeloupe	1 local
DI Normandie	4 locaux
DI Antilles/Guyane	1 local
DR Mayotte	1 local
DR Nouvelle Calédonie	2 salles à disposition
DR Polynésie française	1 local
DR La Réunion	1 local
Saint-Pierre et Miquelon	1 salle à disposition
DR Guyane	1 local
DI Paris Aéroports	1 local par OS à Roissy 1 local collectif à Orly



6 - Action sociale

La politique d'action sociale

La politique d'action sociale aux ministères économiques et financiers

Secrétariat général (SG) des MEF

Service des ressources humaines

Sous-direction des politiques sociales et des conditions de travail

- Elaboration de la politique ministérielle d'action sociale en concertation avec les directions à réseau et les représentants des personnels
- Définition, conduite et coordination des différentes actions sociales

Instance de concertation

Conseil national de l'action sociale (CNAS) OS et représentants des administrations

- Elaboration de la politique ministérielle d'action sociale en concertation avec les directions à réseau et les représentants des personnels
- Définition, conduite et coordination des différentes actions sociales

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

Conseil départemental de l'action sociale (CDAS) Présidé par le chef d'une des administrations relevant des services financiers, assisté d'un délégué élu et d'assistant(s) de délégation nommé(s)

Organisation et animation de l'ensemble de l'action sociale dans le département

- Mise en œuvre des actions retenues sur le plan national
Chaque direction à réseau met à la disposition des délégations départementales de l'action sociale les personnels et les locaux nécessaires. Ainsi, en 2020, on comptabilise pour la douane :
 - 16 directeurs « présidents de CDAS » ;
 - 10 agents « délégués » élus ;
 - 7 agents « assistants de délégation » nommés.

Quelques points importants en matière d'action sociale en 2020 :

- Poursuivre les chantiers engagés depuis 2018
 - adapter le contenu des prestations et améliorer leur visibilité ;
 - optimiser le fonctionnement et la gouvernance des opérateurs associatifs ;
 - améliorer l'articulation des échelons de mise en œuvre
- GT sur la gouvernance des opérateurs : la proposition de mise en place d'une structure faîtière de type fédération d'association regroupant les 7 associations d'action sociale du ministère a été retenue (CNAS du 5 octobre 2020). Le 14 octobre 2020, le 1er comité de projet s'est réuni avec les opérateurs et le SG (bureau SRH3A). Un accompagnement juridique va être mis en place afin de permettre la rédaction d'un « Pacte de coopération » pour apporter une expertise tout au long de la réalisation du projet.
- Suite aux arbitrages ministériels présentés au CNAS du 5 octobre, les orientations retenues concernant la cession de tout ou partie du parc EPAF et du repositionnement de l'activité vacances-loisirs (offre catalogue) sont étudiées. Une réunion a été organisée avec EPAF le 1er octobre dernier et la Direction de l'Immobilier de l'État (DIE) a été sollicitée pour apporter son expertise. Par ailleurs, un directeur de projet « Parc EPAF » a été recruté pour assurer spécifiquement le suivi de ce dossier. Ce dossier devrait être finalisé en 2021.

La politique d'action sociale à la DGDDI

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.

Le réseau des référents handicap

Les référents handicap 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. Les référents handicap sont également correspondants sociaux.

La mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas)

La MDD ATLAS se consacre exclusivement à une activité « d'action sociale et solidaire » diversifiée et de haut niveau auprès de la population douanière. Elle propose à ses adhérents et plus largement à l'ensemble des familles douanières des solutions adaptées à leurs besoins. A cette fin, elle intervient toujours après qu'une demande lui soit adressée, ce qui est le fonctionnement qui prévaut en matière d'action sociale. Elle a tissé au fil des décennies un lien social fort et met en œuvre un accompagnement adapté aux besoins de la corporation douanière à travers son réseau de militants locaux qui sont à la fois ses relais sur le terrain et de véritables courroies de transmission avec les services du Siège. En 2020, quatre agents des douanes sont mis à disposition à temps complet auprès de la MDD Atlas. Une convention de mise à disposition des personnels, contre remboursement, a été signée le 16 mars 2018.

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). 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 a été signée le 15 mai 2018 pour une durée de trois ans et inscrit la stabilisation au montant de 2017.

Les crédits de l'action sociale ministérielle en 2020

Les crédits de paiement	2019	2020
MEF	113 249 069 €	100 989 498 €
DGDDI	9 699 233 €	9 636 905 €
dont MDD	1 969 100 €	1 969 100 €
dont ODOD	4 767 000 €	4 767 000 €

Répartition des crédits MEF en 2020

Crédits de paiement par nature	%
restauration	43 %
Vacances familles enfants	21 %
logement	11 %
Associations socio-culturelles	7 %
Aide à la parentalité	6 %
Crédits d'actions locales	5 %
Protection sociale complémentaire	2 %
Aides financières	3 %
Fonctionnement du réseau	1 %
Travaux immobiliers	1 %

Répartition des crédits DGDDI en 2020

Crédits de paiement par nature	%
Aides aux mères de familles	0,05 %
Allocation aux enfants handicapés	3,15 %
Subventions aux associations culturelles et sportives	7,00 %
Subventions aux œuvres sociales	78,90 %
Prestations repas (subventions aux restaurants interministériels)	10,90 %

Les prestations d'action sociale

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

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. Près de **768 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 480¹ bénéficient d'une aide supplémentaire, **la subvention interministérielle**, d'un montant de **1,27 € par repas**. En période de confinement, 75,40% des structures de restauration ont poursuivi leurs activités avec une offre adaptée aux circonstances. Certaines ont proposé des paniers repas pour permettre aux agents en présentiel de se restaurer.

Repas servis selon les sites	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre moyen de repas servis par jour					
END Tourcoing ²	155 ³ 171 ⁴	145	181	200	115
END La Rochelle	533	610	585	552	255
DNSCE Toulouse	143	139	136	142	79
Marseille	54	52	51	48	40
Nombre de repas servis par an					
END Tourcoing	19 635 ³ 13 099 ⁴	31 445	37 861	41 636	22 541
END La Rochelle	123 159	139 525	132 659	125 953	49 757
DNSCE Toulouse	36 000	35 047	33 647	35 687	18 584
Marseille	11 633	11 372	10 938	10 358	3 953

4,2 millions de repas consommés en 2020.
509 coins repas, installés dans les unités de travail, dont **4 nouveaux** mis en place en 2020.

¹ Voir la circulaire FP/MEF du 16.03.2017 relative aux prestations interministérielles d'action sociale réglementation commune (prestation repas)

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

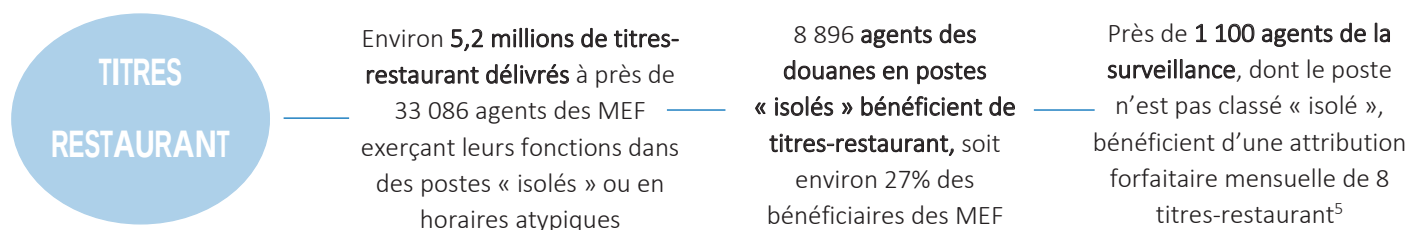
³ du 1er janvier au 31 août 2016

⁴ à compter du 1er septembre 2016

Les titres-restaurant

Suite au renouvellement du marché du titre-restaurant des MEF, celui-ci a été notifié à la société NATIXIS. La mise en place de ce nouveau marché avec le même prestataire est intervenue mi-juillet. Des cartes nouvelle génération ont été adressées aux agents en fin d'année 2020.

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 Secrétariat Général et les directions à réseau.



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.

Le logement

Les réservations de logement sont toujours un axe prioritaire de l'action sociale principalement en Ile-de-France. Le parc de l'ALPAF (**10 589 logements** dont 9 251 en IDF et 1 338 en province et dans les DOM au 31/12/2020) reste 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 **699 logements en foyers situés dans Paris ou la proche banlieue** pour un séjour d'un an maximum, disponibles en priorité pour les nouveaux affectés, ainsi que **15 foyers en province**. Encore 100% des agents des MEF, ayant demandé une place en foyer et confirmé leur demande, ont trouvé en 2020, comme en 2019, une solution de logement temporaire auprès de l'ALPAF (en foyers meublés ou autre).



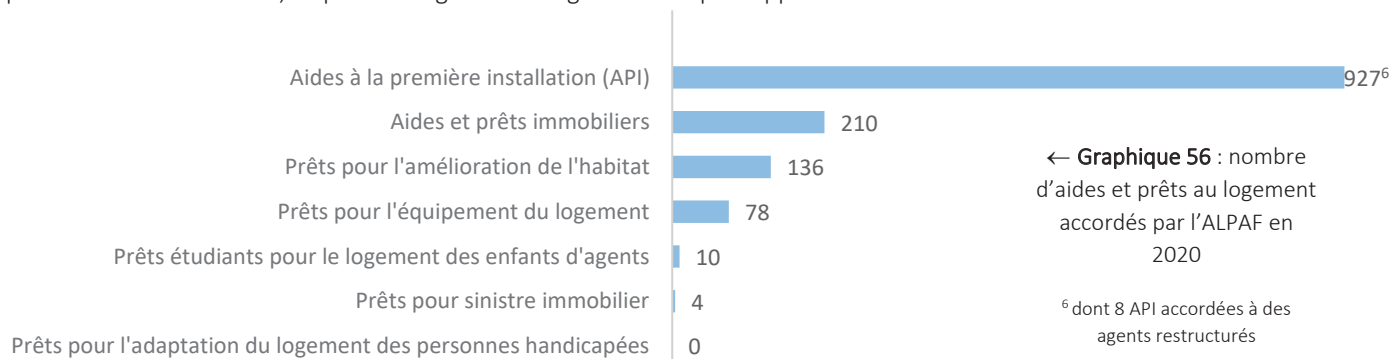
La direction générale des douanes et droits indirects dispose par ailleurs d'un parc de logements dédiés, gérés par la Masse des douanes. En 2020, ce parc de logement continue de s'étendre puisqu'il compte désormais **3 206 logements**, dont 2 157 logements domaniaux et 1 049 logements locatifs.

Focus sur les attributions de logement aux agents de la DGDDI

Demandes et attributions de logements aux agents de la DGDDI			
Parc immobilier	ALPAF 10 589 logements		EPA MASSE 3 206 logements
	Logements vides	Studios meublés	Dont 1 049 locatifs
Nombre de demandes de logement par des agents de la DGDDI	144	140	1 150
Part des demandes DGDDI sur l'ensemble des demandes	12,00%	21,00%	93%
Taux de satisfaction des demandes	65,28%	100%	60%
Attributions de logement prononcées et acceptées	94	140	82%
Nombre d'attributions refusées par les bénéficiaires	-	-	

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

En 2020, 7 447 prestations ont été accordées aux agents des MEF, dont 1 365 pour les agents de la DGDDI (1 321 en 2019), soit presque 19% des demandeurs, ce pourcentage est en augmentation par rapport à 2019.



Les aides à la première installation (API) constituent 67,91% des aides versées. Le versement des API continue de progresser depuis 2018 parmi toutes les aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF. Les aides et prêts immobiliers représentent 15,38% des aides versées, soit une augmentation par rapport à 2019, réparties à 84% (contre 78% en 2019) pour les aides à la propriété, soit 176 aides et 16% (contre 22% en 2019) pour les prêts immobiliers complémentaires, soit 34 prêts immobiliers. On constate, au regard de la répartition entre ces 2 aides, que la part de l'aide à la propriété continue de progresser, par rapport au prêt immobilier complémentaire.

L'aide à la parentalité

La réservation des places en crèches

En 2020, les MEF disposaient de 551 berceaux hors SRIAS, soit 13 berceaux de plus qu'en 2019.

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) pour les agents en situation monoparentales et/ou ayant un enfant porteur de handicap. 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

Cette aide est attribuée sous condition de ressources aux agents actifs et pensionnés des MEF. En 2020, **4 002 demandes** ont été validées dont 437 pour des agents des douanes, soit 10,92% des bénéficiaires.

Le dispositif de secours mis en place au niveau ministériel

Le montant plafond des aides et prêts sociaux est **revalorisé à 3 000 €** depuis le 1er janvier 2015 et ses critères d'intervention sont élargis. Les agents de la DGDDI ont bénéficié de 11,15% des aides pécuniaires accordées par le service social à l'ensemble des agents des MEF (**2 045 aides pécuniaires accordées**). Ils ont également bénéficié de 10,28% des prêts sociaux accordés à l'ensemble des agents des MEF (**107 prêts sociaux accordés**).

S'agissant des aides exceptionnelles, en 2020, **9 agents des douanes** ont demandé et obtenu une aide exceptionnelle concernant un sinistre immobilier, pour un montant global de 15 023,60€. On peut noter que **38 aides** pour sinistres immobiliers ont été accordées aux agents des MEF, sur 39 demandes. Dans ce cadre, un prêt suite à un sinistre immobilier a été accordé par l'ALPAF à 3 agents des douanes.

Par ailleurs, **1 611 agents des douanes** en activité ont été reçus par les assistants de service social, dont plus de 95% sont des agents des services déconcentrés.

Les problématiques portaient sur :

- la santé : 25,95% des entretiens accordés
- la vie professionnelle : 25,51% des entretiens accordés
- le budget, soit 20,48% des entretiens accordés
- la vie familiale : 17,57% des entretiens accordés
- le logement : 10,49% des entretiens accordés.

Le service social a reçu 283 pensionnés de la DGDDI.

Les entretiens sollicités se répartissent par thèmes ainsi :

- la santé : 34,28% des entretiens accordés
- le budget : 26,15% des entretiens accordés
- la vie familiale : 19,43% des entretiens accordés
- le logement : 16,96% des entretiens accordés.
- la vie professionnelle : 3,18% des entretiens accordés

Pour ces deux publics, les entretiens étaient centrés sur les thématiques de la santé et du budget, pour l'essentiel, les agents en activité sollicitant également des entretiens sur leur vie professionnelle.

Dispositif de secours au bénéfice de la DGDDI	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution 2016-2020
Nombre de demandes d'aides pécuniaires déposées	200	260	320	349	255	+ 27,50%
Nombre d'aides accordées	188	236	299	337	236	+ 25,53%
Montant total des aides accordées	314 042 €	405 545 €	530 505 €	523 623 €	367 175 €	+ 16,91%
Montant moyen des aides accordées	1 670 €	1 718 €	1 774 €	1 554 €	1 556 €	- 6,82%
Nombre de dossiers de prêts sociaux déposés	21	22	23	26	15	- 28,57%
Nombre de prêts accordés	18	16	20	19	13	- 27,77%
Montant total des prêts accordés	45 800 €	46 200 €	47 800 €	49 500 €	35 000 €	- 23,58%

Les spécificités de l'action sociale douanière

L'accompagnement personnalisé des agents

Les **49 correspondants sociaux** ont également la charge de l'accompagnement personnalisé des agents.

1 234 entretiens individuels au titre de l'accompagnement personnalisé

9 203 enfants de douaniers pour l'arbre de Noël 2020

49 correspondants sociaux
38 Femmes
11 Hommes

13 818 agents retraités des douanes, dont 559 partis en retraite en 2020, bénéficient des manifestations (sorties, voyages, repas) organisées par les correspondants sociaux et par les délégations départementales de l'action sociale, ainsi que d'une aide éventuelle pour effectuer des démarches administratives.

Le nombre total d'entretiens individualisés accordés au titre de l'accompagnement personnalisé se monte à **1 497** soit une diminution de 44% par rapport à 2019 (2 915 entretiens dont 1 435 F et 1 570 H) due à la crise sanitaire. Il est constaté une **diminution du nombre d'entretiens** avec la cellule sociale (- 62,94%) et du nombre d'entretiens de formation effectués dans le cadre des restructurations (-67, 57%) liée à la fin du développement du projet stratégique douanier. Pendant la période de confinement, les correspondants sociaux ont maintenu le lien social avec 3 599 entretiens en distanciel (1 744 femmes et 1 855 hommes), ce qui porte à un total de **4 833 entretiens présents et distanciels**.

Accompagnement personnalisé des agents en 2020

Femme Homme Total

Entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales, dans le cadre de l'accompagnement social mis en place pour les restructurations	37	16	53
Entretiens hors champ des restructurations, pour répondre notamment aux situations de détresse sur le lieu de travail ou au sein de la structure familiale	556	678	1 234
Nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé (dont entretiens de carrière et entretiens individuels de formation)	676	821	1 497

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 reprises dans l'accord de 2015-2020 relatif au projet stratégique douane. En 2020, 20 demandes de secours exceptionnels ont été adressées aux correspondants sociaux, 19 demandes ont abouti pour un montant total de 16 286 €. Ainsi, 67% des agents restructurés (27 agents sur l'année 2020) ont demandé et obtenu un secours exceptionnel.

Les aménagements de poste des personnes en situation de handicap

En 2020, les dépenses de la Mission Handicap, concernant l'aide directe aux agents des MEF, se sont élevées à 920 994 €, dont 89 802 € attribués à des agents de la DGDDI, soit plus de 9,75% du total des aides : 16 dossiers Transports spécialisés (56 371 €), 20 dossiers Prothèses auditives (23 949 €), 1 dossier Accompagnement de vie personnelle (6 283 €), 2 dossiers Aménagement de véhicule personnel (665 €) et 1 dossier Petit immobilier (2 534 €).

11 aménagements du poste de travail dont 2 en télétravail financés par le budget FIPHP pour un coût total de 16 438 € dont 3 180 € pris en charge par la DGDDI

Prise en charge du handicap

Participation à
1 opération immobilière
2 534 €

40 dossiers d'agents des douanes traités par la MH **89 802 €**

L'action sociale et solidaire de 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.

1,969 M€
Montant de la subvention financière en 2020

La mutuelle des douanes (MDD) Atlas

2,2 M€ d'aides consacrés aux missions sociales en 2020

Près d'**1 douanier sur 3** a bénéficié des aides (4 841 familles ou agents)

45 147 personnes couvertes
+5% de douaniers non mutualistes et leur famille

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 2020, représentent 337 083 € (1 103 dossiers)
- les aides à la famille et aux étudiants, d'un montant global de 625 131 € (1 114 dossiers)
- les aides aux seniors, qui ont représenté 693 954 € (1 451 dossiers)
- les aides à la maternité qui se sont élevées à 9 181 € (54 dossiers)
- les aides aux stagiaires des écoles des douanes qui ont atteint 372 785 € (825 dossiers)

Au total, les aides et secours solidaires totalisent un montant de **2 038 134 € (4 547 dossiers)**.

Les loisirs-vacances

La MDD Atlas propose à la population douanière un dispositif d'aides pour favoriser l'accès aux vacances, qui contribuent à la préservation de la santé. **294 dossiers** ont été traités en 2020 pour un montant total d'aides versées de **64 827 €**.

La prévention

Depuis 25 ans, la MDD ATLAS conduit une politique de prévention et de promotion de la santé. Elle organise des actions en direction de sa population, dans les écoles douanières, en direction des enfants, des actifs et des retraités.

L'accompagnement et les services

La MDD Atlas, grâce aux différents partenariats qu'elle a mis en place, soutient, accompagne, oriente et aide la population qu'elle couvre en proposant :

- Des prêts à caractère social pour faire face aux aléas de la vie, ou accompagner l'installation dans son logement, dans le cadre du partenariat avec la Banque Française Mutualiste ;
- Le cautionnement immobilier avec l'union MFPrécaution : **91 prêts** cautionnés en 2020, pour un montant de **13 663 582 €** ;
- 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 (108 appels en 2020) ;
- La prévention du suicide et la prise en charge des jeunes de 13 à 25 ans, via l'association La Vita ;
- Le soutien aux aidants, en partenariat avec l'Association Française des Aidants.

Au total, la Mutuelle des douanes a consacré à ses partenariats et à la prévention une enveloppe de 133 048 € en 2020.

L'œuvre des orphelins des douanes (ODOD) : une action sociale au service des enfants des agents des douanes et assimilés



La crise sanitaire a eu des conséquences importantes sur l'activité de l'ODOD en 2020 (fermeture contrainte de ses établissements qui accueillent habituellement une importante clientèle, annulations des séjours de printemps et des colonies de vacances et séjours d'été) et sur son organisation (mise en place du télétravail, chômage partiel, développement de la visioconférence pour les réunions de ses instances et avec les représentants du personnel).



Le conseil d'administration de l'ODOD est toutefois resté attentif à la situation et aux besoins des enfants de la corporation en proposant des aides adaptées à la crise sanitaire (augmentation de son intervention sur le coût du soutien scolaire individuel, publicité sur les solutions de soutien scolaire en ligne avec son partenaire, secours exceptionnels dès lors que la pandémie a eu un impact sur la situation des enfants, meilleure prise en compte des sujétions liées à la situation sanitaire dans le cadre du calcul du secours handicap, aide financière aux familles qui ont trouvé une solution d'accueil de loisirs ou équivalent et dont les enfants étaient inscrits sur des colonies de vacances ou séjours ODOD annulés).

Enfin, le conseil d'administration a dû faire le constat d'une chute importante du chiffre d'affaires de ses établissements et d'une augmentation de leur déficit. En raison du risque probable de voir ces mauvais résultats se reproduire en 2021, il a été envisagé en fin d'année 2020, la possibilité d'arrêter définitivement l'exploitation de son domaine historique de Chalès.

2 558 bénéficiaires en 2020

ODOD

43 144 journées au titre des
congés maladie touchant
280 enfantsAucune journée de vacances
ou de séjours linguistiques

Subvention : 4 767 000 €

Budget de l'ODOD	2017	2018	2019	2020	Evolution 2017-2020	Bénéficiaires
SECOURS, dont	2 323 564 €	2 502 047 €	2 676 144 €	2 539 884 €	+ 9,31%	-
Orphelins	1 394 963 €	1 380 894 €	1 401 254 €	1 441 390 €	+ 3,33%	302
Commission nationale du handicap – CNH, aide à l'acquisition des fondamentaux	631 710 €	638 449 €	753 525 €	706 523 €	+ 11,84%	557
Rente survie, vacances (handicap et maladies invalidantes)	43 748 €	26 276 €	42 847 €	12 080 €	- 72,39%	15
Maladie et invalidité	242 259 €	254 835 €	291 214 €	287 156 €	+ 18,53%	315
Secours exceptionnels	10 884 €	13 632 €	9 882 €	10 447 €	- 4,02%	25
EDUCATION						
Soutien à la réussite scolaire et accès à l'emploi	280 899 €	353 150 €	390 919 €	73 695 €	- 73,76%	353
dont soutien scolaire individuel	10 552 €	16 866 €	14 853 €	8 780 €	- 16,79%	35
VACANCES	1 062 951 €	1 293 945 €	933 826 €	-	-	
Sorties éducatives organisées par les comités	31 769 €	28 045 €	27 605 €	10 569 €	- 66,73%	992
Aides exceptionnelles vacances : subvention COVID	-	-	-	8 563 €	-	45



L'EPA MASSE, un établissement au service du logement des agents des services centraux et rattachés

À l'instar de l'ensemble des services douaniers, la crise COVID a profondément bouleversé l'organisation et le fonctionnement de l'établissement en 2020. Le recours massif au télétravail a conduit le réseau à s'adapter très rapidement pour poursuivre son activité et assurer la continuité des missions (gestion locative, mise en œuvre des marchés, réalisation des travaux d'entretien...). La tenue des instances de l'EPA, tant au niveau central qu'au niveau local, s'est majoritairement déroulée en distanciel, dans le respect des consignes sanitaires nationales.

La préservation du dialogue social est restée une préoccupation forte de l'établissement durant la crise. L'EPA en tant que bailleur, a par ailleurs assuré, en les adaptant à son contexte d'exercice, la déclinaison de toutes les préconisations relatives à la lutte contre le virus. Des instructions régulières ont notamment été adressées aux services territoriaux pour garantir la mise en œuvre de mesures particulières dans les cités douanières (nettoyage et désinfection des parties communes, affichages des mesures de prévention, protocole d'accueil des nouveaux arrivants...) et protéger au mieux les locataires.

La fin du partenariat historique avec l'ex-SNI, imposant la conduite de négociations difficiles pour préserver la situation des locataires et aboutissant à des arbitrages structurants pour l'EPA Masse, a particulièrement marqué l'année 2020. La convention générale signée avec l'ancienne SNI en 2005 pour 15 ans, recouvrait un très grand nombre de logements, en IDF notamment. L'arrivée à échéance de cette convention s'est soldée par la reconduction des réservations sur les cités de Tremblay I et Limeil-Brévannes à hauteur d'environ 150 logements, ainsi que sur Tremblay II pour 20 appartements aménagés en 60 chambres meublées. Le choix de ne pas reconduire les réservations sur les cités de Sarcelles et Tremblay II pour les appartements familiaux a permis à l'EPA de porter son effort sur la réservation de programmes neufs (une vingtaine de logements en IDF notamment), correspondant davantage à l'attente des agents (qualité locative, sécurité, localisation...).

Tous les locataires en place dans les cités de l'ex-SNI ont en outre été préservés dans leurs droits. Un réexamen global des conventions en cours a par ailleurs été conduit par le service central pour juger de l'opportunité de poursuivre ou non les engagements pris en province.

Dans le contexte de la mise en œuvre de Douane de demain, et dans l'optique de répondre le plus efficacement possible aux besoins exprimés par la structure et par les agents, l'établissement oriente ses choix vers une mise en cohérence plus pertinente de ses implantations avec celles des services douaniers. La mise en œuvre d'une programmation immobilière pluriannuelle, pour valoriser au mieux le patrimoine remis en dotation à l'EPA, vise à consolider sa présence sur les zones où la tension locative reste forte et où le besoin en logements est pérenne. La prise à bail ou le renforcement des réservations dans les zones où l'absence ou l'insuffisance d'offres domaniales le justifie, permettra à l'inverse d'augmenter l'offre de logements, dans une logique de fidélisation au bénéfice des services douaniers. À ce titre, un effort particulier est aujourd'hui porté sur les régions Nouvelle-Aquitaine et Rhône-Alpes.



Lexique

A

A+ (Catégorie) Selon le rapport annuel de la fonction publique, édition 2015 DGAFP « Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie A+ est utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. (...) ». 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.

Agents non titulaires Agents contractuels, ouvriers d'Etat, agents « Berkani » et agents de droit local (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.

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 Bien-être au travail

Berkani Depuis l'arrêt dit « Berkani » (tribunal des conflits - 25 mars 1996), agents contractuels relevant du droit public et exerçant, pour un service public à caractère administratif, des fonctions d'entretien, gardiennage ou participant au fonctionnement des restaurants administratifs.

BREXIT 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 est sortie de l'UE le 1er janvier 2021.

C

CAP (C) Commission administrative paritaire (centrale)

CCP Commission consultative paritaire pour les questions individuelles concernant les personnels contractuels (non titulaires, Berkani). Historiquement, il existe également une CCP pour les agents relevant du statut d'emploi des personnels navigants.

CDAS Conseil départemental de l'action sociale

CDD/CDI Contrat à durée déterminée/indéterminée

CESU Chèque-emploi service universel

CET Compte-épargne temps

CFA Centre de formation d'apprentis donnant une formation générale et technique complémentaire à la formation en 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 Centre de liaison interservices, rattaché à la DNGCD, assurant, en plus de ses fonctions d'assistance aux unités terrestres, la communication entre la DNGCD et les unités à la mer et dans les airs, dans le cadre des missions aériennes et terrestres.

CMC Cellule conseil, mobilité et carrière

CMR Risque cancérigène, mutagène ou reprotoxique

CNAS Conseil national de l'action sociale

CODT Centre opérationnel douanier terrestre

CP Conseiller de prévention

CPA/CPF Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle. Chaque agent public peut visualiser ses droits acquis en activant directement son compte en ligne via le portail **moncompteactivite.gouv.fr**.

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

DGAFP Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGDDI Direction générale des douanes et droits indirects

DGFIP Direction générale des finances publiques

DI Direction interrégionale / directeur (ou directrice) interrégional(e)

DIF Droit individuel à la formation, remplacé par le compte personnel d'activité/de formation

Disponibilité Situation où l'agent, placé temporairement hors de son administration ou service d'origine

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)

DNGCD Direction nationale des garde-côtes des douanes, regroupant notamment les anciennes DRGC

DUERP Document unique d'évaluation des risques professionnels

DUERPAP Application informatique ministérielle qui agrège 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 sur le budget de la DGDDI (Prog. 302) et constituant l'effectif réel 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

ISST Inspecteur santé et sécurité au travail



K

Kit pédagogique Utilisé dans le cadre de formations de formateurs, le kit 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 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 restant dans son corps/cadre d'emploi d'origine et considéré comme occupant son emploi (continuant à percevoir sa rémunération) mais exerçant 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 OEuvre des orphelins des douanes

OEA Opérateur économique agréé

OS Organisation syndicale



P

PACTE Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat : recrutement sans concours sur un contrat de droit public (1 à 2 ans) destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle et durant lesquels ils reçoivent une formation en alternance. Au terme du contrat, sous réserve d'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. Exprimé en "équivalent temps plein travaillé" (ETPT), le PAE correspond au niveau moyen annuel des effectifs.

PAP Programme annuel de prévention

Paris-spécial 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 que le sien. Le fonctionnaire reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par l'administration ou l'établissement 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, mises à disposition de l'agent sans nécessité d'un aval préalable du service FP.

RI / RR Recette interrégionale / régionale

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

S

SAD Système d'aide à la décision

Sanction La loi n°84-16 du 11-01-1984-art.66 modifiée prévoit, une liste de **onze sanctions** disciplinaires réparties en 4 groupes

SCN Service à compétence nationale

SEJF Service d'enquêtes judiciaires des finances, anciennement **SNDJ**

SG Secrétariat général des MEF

SIRHIUS Système d'information RH : application de gestion administrative et de pré liquidation de la paie

SMP Surveillance médicale particulière

SMQ Surveillance médicale quinquennale

SMS Surveillance médicale spéciale / Scanner mobile spécial (service)

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

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. 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

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.

Notes



INFOS DOUANE SERVICE

0 800 94 40 40

Service 0,06 € / min
+ prix appel

Hors métropole ou étranger

+ 33 1 72 40 78 50

ids@douane.finances.gouv.fr

OCTOBRE 2022

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

www.douane.gouv.fr