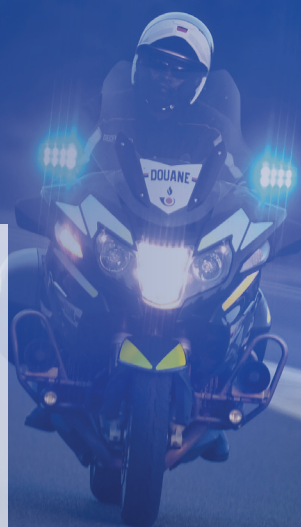


RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021



Edito



Pour sa seconde édition sous cette forme, le Rapport Social Unique (RSU) constitue un document de référence des ressources humaines de notre direction générale.

Forte de ses 16. 748 agents en 2021, la direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) constitue la deuxième administration de Bercy, dont elle représente 13 % des effectifs.

La double ambition du présent document est de refléter le « portrait » de nos ressources humaines et, dans le même temps, d'aider à la construction d'un outil de prospective destiné à nourrir un dialogue social enrichi.

L'année 2021 a été marquée par de nombreuses évolutions très structurantes, induites par la mise en œuvre progressive des dispositions de la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique. L'ensemble de ces chantiers a très fortement mobilisé les équipes RH, à la direction générale et dans le réseau, dont je salue ici l'engagement et le professionnalisme.

L'appropriation des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion doit nous permettre de rénover et d'adapter nos règles de gestion RH, pour mieux apprécier le mérite, la valeur et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle de chacune et chacun d'entre vous. Leur mise en œuvre sera régulièrement évaluée et présentée.

La Douane propose une grande diversité de métiers et de carrières, atouts de son attractivité. Dans la seule branche de la surveillance, 120 métiers sont répertoriés et certains d'entre eux sont en forte tension. Cette situation rend indispensable le déploiement d'une gestion prévisionnelle des effectifs, afin de mieux anticiper les besoins de recrutement et de remplacement.

La Douane poursuit, parallèlement, sa stratégie d'ouverture et de diversification des recrutements afin de permettre à celles et ceux qui le souhaitent de nous rejoindre et de contribuer, par leurs compétences et expériences, à la réalisation des missions douanières.

Enfin, j'ai souhaité renforcer le cadre et les outils mis à disposition pour sécuriser les parcours professionnels et accompagner, prioritairement et au plus près, les agents concernés par le transfert d'une partie des missions fiscales vers la DGFIP.

Pour prolonger l'échange, je vous invite à consulter l'ensemble des thématiques RH disponibles dans ce nouveau Rapport social unique.

Très bonne lecture.

Isabelle Braun-Lemaire

Directrice générale des douanes et droits indirects

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabelle Braun-Lemaire'.

Sommaire

Édito	2
Sommaire	3
Faits marquants 2021	4
1 - Emploi	6
Effectifs de la Douane	6
Répartition géographique	7
Répartition par âge	9
Répartition des effectifs par branche d'activité	10
Branche Surveillance et branche Administration générale et opérations commerciales	10
Focus sur les spécialités de la branche surveillance	11
Paris-Spécial	11
Cadres supérieurs et dirigeants	12
Contractuels	12
Rémunération	12
2 - Recrutement	14
Recrutements par concours	14
Recrutements hors concours	14
Cadres supérieurs et dirigeants	15
Contractuels, auxiliaires	15
Apprentis, classes préparatoires intégrées	15
Personnes en situation de handicap	16
3 - Parcours professionnels	17
Évolutions de carrières	17
Promotion	17
Mobilité	17
Accompagnement	18
Mobilités externes	19
4 - Formation	21
Données générales	21
Formation statutaire	23
Formation continue	23
Préparation aux concours	23
Autres dispositifs de formation	24
5 - Organisation, temps et sécurité au travail	25
Durée et cycle de travail	25
Télétravail	25
Risque professionnel	25
Santé et bien-être au travail	27
Congés	29
6 - Discipline	31
7 - Relations sociales	33
Instances de représentation et de concertation	33
Les moyens à disposition	34
Les mouvements sociaux	34
8 - Action sociale	35
Le réseau des correspondants sociaux	35
La mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas)	35
Le logement (EPA MASSE et ALPAF)	36
L'œuvre des orphelins des douanes (ODOD)	36
La restauration	37
L'aide à la parentalité	37
Un dispositif de secours mis en place au niveau ministériel	37
Glossaire	38

Faits marquants 2021

Télétravail

Depuis le début de la crise sanitaire, les agents dont les missions et activités le permettent, pouvaient bénéficier du dispositif de télétravail exceptionnel. Depuis le lundi 04 octobre 2021, le télétravail pérenne est mis en place de façon renouvelée.

A la fin de 2021, 5 434 agents disposaient d'une autorisation de télétravail, contre près de 400 agents avant la crise sanitaire. Le télétravail ponctuel, basé sur des jours flottants, est la modalité la plus fréquemment choisie (63,9%), avant le télétravail régulier (25,6%) basé sur des jours fixes et le télétravail combinant ces deux modalités (10,5%).

Ce nouveau dispositif a été entièrement dématérialisé grâce à la mise à disposition de tous les agents des fonctionnalités de saisie des demandes d'autorisation de télétravail (régulier et/ou ponctuel) et le dépôt des jours flottants et/ou exceptionnels dans SIRHIUS. Le développement du télétravail a été accompagné par la mise en place d'une allocation forfaitaire de 2,50€ par jour de télétravail. Cette indemnité est payée trimestriellement.

Espace Agent

La modernisation de nos ressources humaines (RH) se poursuit avec la mise à disposition des espaces agent et responsable de SIRHIUS. Ce nouvel environnement RH, accessible depuis les télé-services de l'intranet d'Aladin, propose aux agents en Douane de :

- consulter leurs données individuelles et de carrière ;
- demander ou effectuer directement les mises à jour de certaines données individuelles dans l'application ;
- déposer et valider les demandes de télétravail.

L'ouverture des espaces SIRHIUS agent / responsable est le préalable à la généralisation, programmée en 2022, des fonctionnalités de l'application relatives à la gestion du temps et des absences et du dossier numérique.

Enquête auprès des femmes de la douane

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la DGDDI a lancé une grande enquête auprès de l'ensemble du personnel féminin. Cette action, conduite dans le cadre du plan dédié à l'égalité professionnelle pour 2020-2022, a été lauréate du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP.

Cette enquête a permis aux femmes de la douane de s'exprimer sur leurs aspirations, l'articulation entre la vie professionnelle la vie personnelle, leurs conditions de travail, l'égalité, le sexisme, et leur perception des freins éventuels à l'évolution professionnelle.

Avec 2855 répondantes, 44 % du personnel féminin a participé à cette enquête dont les résultats viennent conforter et nourrir le plan d'action directionnel et les politiques RH de la DGDDI.

La réforme de la formation initiale

Depuis 2020, la DGDDI a entrepris de réformer la formation initiale des inspecteurs des Douanes, afin que chaque stagiaire reçoive une formation répondant aux compétences attendues sur son premier poste d'affectation. Le nouveau dispositif s'articule autour de deux modules : un tronc commun à tous les inspecteurs et une formation différenciée en fonction de la filière métiers d'affectation.

Une première expérimentation a été conduite avec les agents de la filière informatique en 2020 et, une seconde expérimentation a été menée en 2022 avec les inspecteurs élèves généralistes. La réforme sera pérennisée à la rentrée d'octobre 2022.

Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours de carrière

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit la mise en œuvre de lignes directrices de gestion suite à la suppression de la compétence des CAP en matière de mobilité et de promotion. En application de ces dispositions, les LDG Promotion directionnelles ont été adoptées lors du CTR du 18 février 2021 et publiées le 22 février 2021. Editées pour une durée de 5 ans elles feront l'objet d'un réexamen au terme d'un délai de 2 ans.

Elles définissent les règles de gestion des promotions au choix par tableaux d'avancement et liste d'aptitude au sein de la douane dans le cadre d'une procédure renouvelée et dématérialisée. Elles accompagnent une gestion plus personnalisée des parcours de carrière et garantissent une meilleure prise en compte de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle.

Valorisant la diversité des parcours et des expériences dans le respect de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations, elles se veulent garantes d'un traitement équitable de tous les candidats. Pour ce faire, les directeurs voient leur rôle renforcé notamment à travers l'instauration d'une instance collégiale, le Conseil de Direction Restreint, qui devient un acteur central dans la procédure. Appliquées pour la première fois en 2021, ces nouvelles règles ont vocation à faire l'objet d'un bilan annuel en CTR.

L'année 2021 du CSRH

Le CSRH, en tant que service spécialisé dans la gestion administrative et la paye des agents, c'est d'abord, en 2021, 9 500 événements de carrières dont 6 330 avancements d'échelons, 1 900 nominations, 660 titularisations mais aussi 10 000 questions traitées dans le portail RH, 1 300 attestations délivrées, 83 000 documents intégrés dans les Dossiers Individuels Agent (DIA) papiers dont 30 000 documents transmis depuis le portail RH, 410 DIA fiabilisés et 3 000 documents indexés dans les premiers DIA numériques.

63 gestionnaires administratifs et de paye ont assuré le contrôle de 13 000 mouvements de paie en moyenne par mois, 788 prises en charge comptables, 400 acomptes, 750 fins de paiement, 1 100 arrêtés de mutation, 2 000 notifications de demi traitement et 1 200 arrêtés de temps partiel. Dans le suivi de la pré-liquidation de la paye, 2021 a vu la signature avec la DRFiP Nouvelle-Aquitaine d'une **convention de contrôle allégé en partenariat** qui permet de ne plus transmettre systématiquement au comptable les pièces justificatives au paiement de certaines indemnités. Ce faisant, la Douane est devenue le premier ordonnateur de l'État à s'inscrire dans une telle démarche pour des dépenses de Titre 2.

Le CSRH a pu parallèlement délivrer 1 550 décisions d'accidents de service ou de maladie professionnelle, 630 décisions de congés longue maladie ou longue durée et 600 arrêtés de placement en retraite.

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le CSRH prend en charge les actes de congé parental, de disponibilité, de réintégration et de congé sans traitement, en plus des 500 actes de détachement annuels.

Séminaire des CSRH du 21 et 22 septembre 2021

Le CSRH et des représentants de l'administration centrale ont participé au 3^{ème} séminaire des CSRH en présentiel à Nantes. Cet événement a réuni les CSRH du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance ainsi que du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères qui organisait la rencontre.

Le séminaire a donné lieu à des échanges et des retours d'expérience sur de nombreux sujets tels que la dématérialisation des données RH, la qualité des services à destination des agents et a permis de lancer un travail collectif de construction de tableaux de suivi des activités des CSRH.

Séminaire des Pôles RH du 21 et 22 octobre 2021

Les bureaux de la sous-direction RH ont présenté les nombreux sujets d'actualité : accompagnement des agents et parcours de formation, formation des inspecteurs, télétravail, déontologie...

Puis le Secrétariat général des ministères économiques et financiers a présenté le dossier individuel de l'agent dématérialisé (DIADem). Le CSRH a présenté un bilan très positif de l'expérimentation DIADem à la direction interrégionale de Nouvelle-Aquitaine.

Le séminaire a permis également un moment d'échanges et de partage d'idées, notamment au cours des ateliers thématiques.

La délégation aux cadres dirigeants de la douane (DaCD)

Créée au 1^{er} novembre 2020, elle est placée auprès de la directrice générale et du directeur général adjoint. Elle a pour mission de renforcer la gestion des cadres dirigeants de la douane, à savoir les cadres supérieurs en fonction sur des emplois de direction. L'ambition est de développer une véritable politique de recrutement et de formation à l'attention de ces cadres et d'organiser leur mobilité externe comme interne. Elle est chargée plus particulièrement de :

- l'accompagnement des cadres dirigeants de la douane en proposant des formations adaptées aux fonctions exercées et des accompagnements individuels spécifiques ;
- réaliser des entretiens de carrière et de préparer la mobilité interne comme externe. La Délégation a pour mission d'élargir les postes proposés aux cadres douaniers ;
- détecter les cadres à fort potentiel pouvant accéder à court terme aux emplois de direction de la douane, de constituer ainsi un vivier et de leur assurer une formation spécifique ;
- professionnaliser le processus de nomination. A ce titre, la Délégation organise les comités d'audition et la sélection des candidats selon les modalités du décret du 31 décembre 2019 ;
- réaliser un benchmark externe auprès des structures en charge de la gestion des cadres dirigeants pour identifier les meilleures pratiques.

1. Emploi

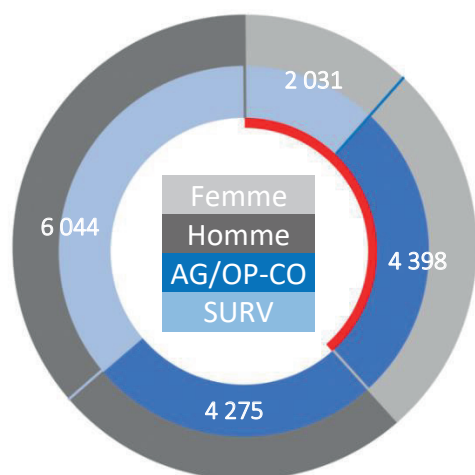
Les effectifs de la Douane

Au 31 décembre 2021, les effectifs de la douane sont les suivants :

Effectif géré	A+			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AG/CO	51	137	188	1 720	1 990	3 710	1 894	1 857	3 751	1 037	627	1 664	4 702	4 611	9 313
SURV	.	.	.	153	445	598	1 005	3 172	4 177	918	2 533	3 451	2 076	6 150	8 226
Titulaires + stagiaires	51	137	188	1 873	2 435	4 308	2 889	5 029	7 928	1 955	3 160	5 115	6 778	10 761	17 539

Effectif rémunéré	A+			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AG/CO	50	132	182	1 585	1 820	3 405	1 812	1 741	3 553	951	582	1 533	4 398	4 275	8 673
SURV	.	.	.	151	435	586	985	3 128	4 113	895	2 481	3 376	2 031	6 044	8 075
Titulaires + stagiaires	50	132	182	1 736	2 255	3 991	2 797	4 869	7 666	1 846	3 063	4 909	6 429	10 319	16 748
Âge moyen	54 ans 6 mois	57 ans	56 ans 4 mois	45 ans 11 mois	48 ans 5 mois	47 ans 4 mois	47 ans 2 mois	46 ans 7 mois	46 ans 10 mois	44 ans 3 mois	42 ans 10 mois	43 ans 5 mois	46 ans 1 mois	46 ans	46 ans
Âge médian	56 ans	58 ans 8 mois	58 ans 4 mois	46 ans 8 mois	49 ans 5 mois	48 ans 6 mois	48 ans 5 mois	47 ans 8 mois	47 ans 11 mois	45 ans 5 mois	43 ans 5 mois	43 ans 11 mois	47 ans 3 mois	47 ans 3 mois	47 ans 3 mois

En 2021, le taux de rotation est de 3,6% (contre 4,2% en 2020) et se décompose en 707 départs et 506 arrivées.

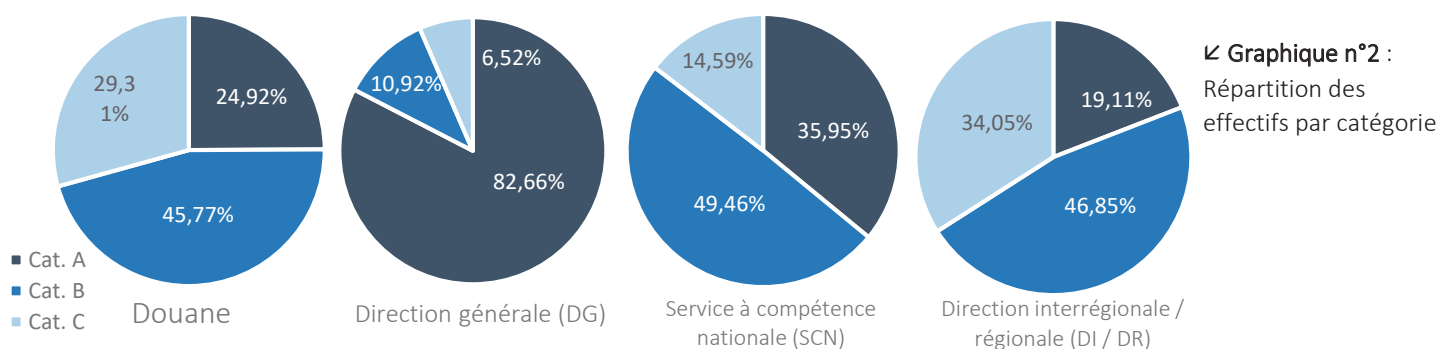


En 2021, la douane compte **16 748 agents** soit 6 429 femmes et 10 319 hommes. Le taux de féminisation se stabilise à 38,4%.

La répartition des effectifs par branche révèle des taux de féminisation différents entre les branches AG/OP-CO (8 673 agents) et Surveillance (8 075 agents) soit respectivement **50,7%** et **25,2%**.

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

En cohérence, le **plafond autorisé d'emplois (PAE)** à la douane, en 2021, est en baisse, à 16 965 ETPT.

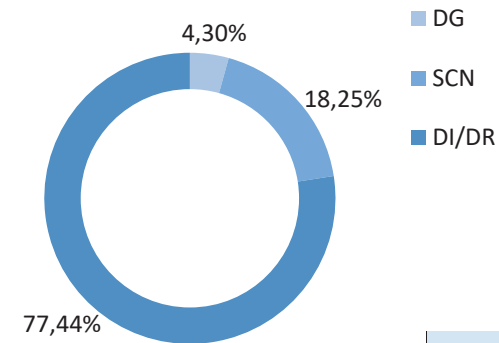


↙ **Graphique n°2** : Répartition des effectifs par catégorie

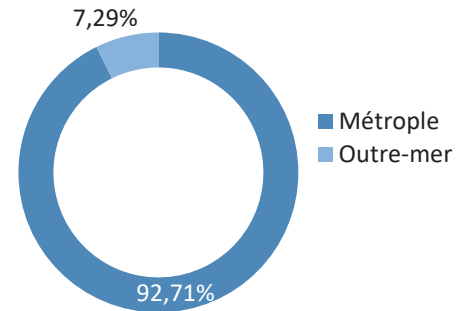
Les agents de catégorie B restent majoritaires et représentent 45,8 % des effectifs (cf. graphique n°2). A la direction générale, la part des agents de catégorie A reste très majoritaire à 82,7 %.

Répartition géographique

Les effectifs douaniers sont répartis majoritairement en services déconcentrés (77,44%).

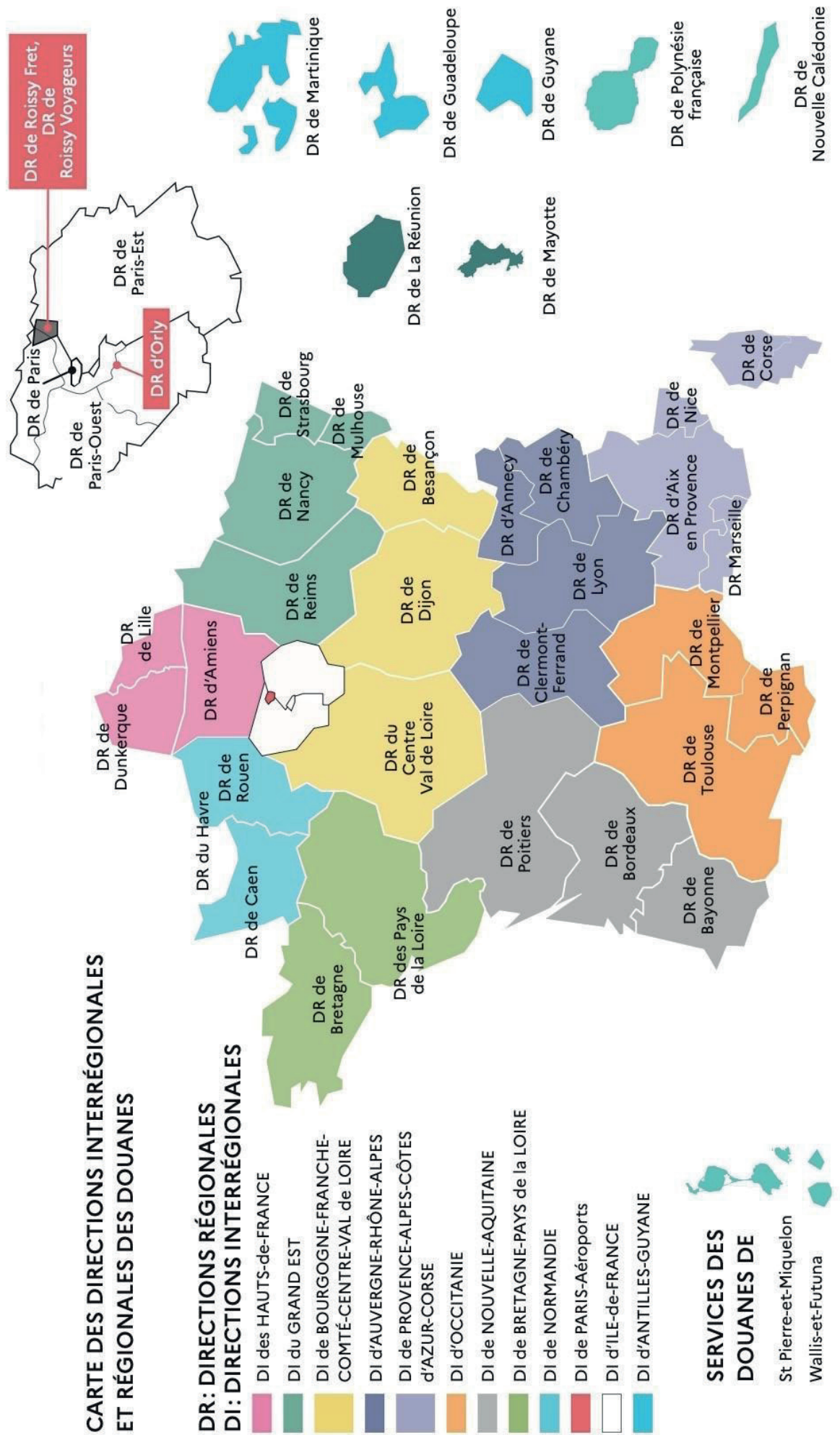


→ **Graphique n°4** : Répartition des effectifs entre la métropole et l'outre-mer



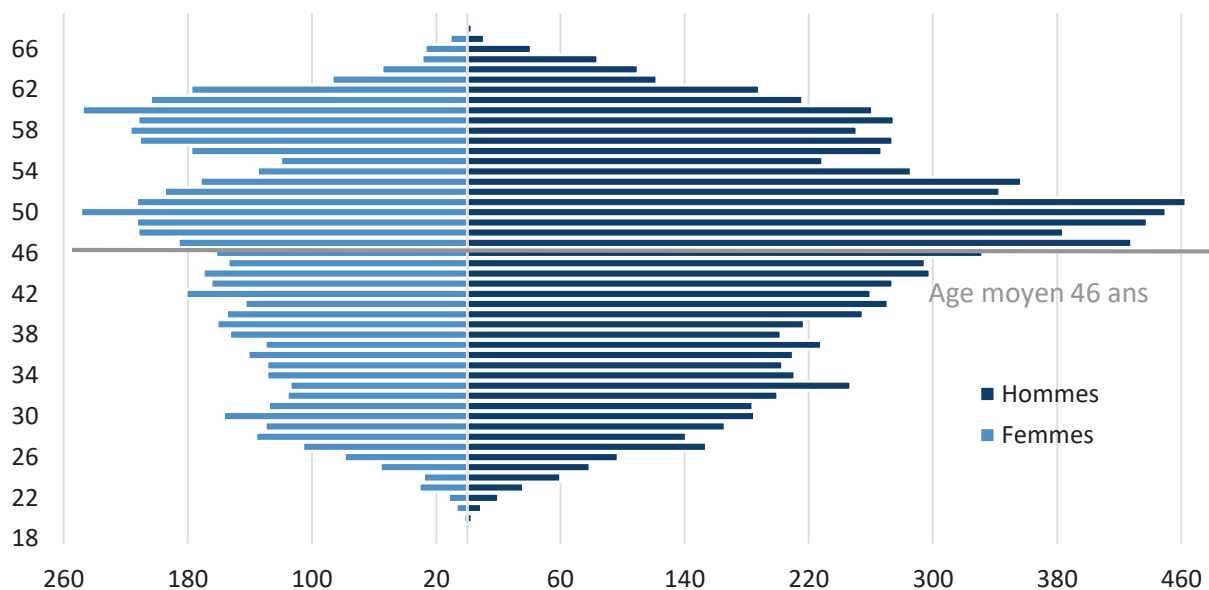
	Branche	Catégorie						Genre		Total		
		AG/OP CO	SURV	A	A+	B	C	F	H	Total	Age moyen	Age médian
DI/DR												
Hauts-de-France		596	983	235	7	648	689	553	1 026	1 579	43 ans 3 m	43 ans 10 m
Grand-Est		592	551	212	13	515	403	439	704	1 143	45 ans 5 m	46 ans
Bourgogne-Franche Comté-Centre-Val de Loire		356	251	133	5	302	167	240	367	607	47 ans 4 m	48 ans 7 m
Auvergne-Rhône-Alpes		677	685	238	8	667	449	543	819	1 362	45 ans 1 m	46 ans 6 m
Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse		548	554	222	10	512	358	451	651	1 102	47 ans 2 m	47 ans 11 m
Occitanie		453	536	181	7	467	334	395	594	989	47 ans 6 m	48 ans 7 m
Nouvelle-Aquitaine		545	416	181	7	461	312	402	559	961	49 ans 1 m	49 ans 11 m
Bretagne-Pays de la Loire		373	265	120	8	334	176	275	363	638	50 ans	51 ans
Normandie		512	264	166	6	390	214	320	456	776	46 ans 10 m	48 ans 6 m
DI Paris aéroports		673	815	207	8	859	414	598	890	1 488	42 ans 10 m	42 ans 6 m
Ile de France		676	511	239	8	461	479	498	689	1 187	44 ans 10 m	45 ans 9 m
Antilles Guyane		328	323	120	10	281	231	266	385	651	49 ans 11 m	50 ans 9 m
La Réunion		124	79	37	2	97	67	68	135	203	49 ans 11 m	50 ans 6 m
Mayotte		59	31	20	1	28	41	27	63	90	52 ans 6 m	52 ans 11 m
Nouvelle Calédonie		73	39	28	1	50	33	54	58	112	47 ans 8 m	49 ans
Polynésie Française		76	49	27	2	52	44	46	79	125	49 ans 6 m	50 ans 9 m
St Pierre Miquelon		16	15	4		14	13	10	21	31	47 ans 10 m	46 ans 6 m
Wallis et Futuna		8	4	1		3	8	6	6	12	53 ans 2 m	57 ans 10 m
Services centraux et SCN		1 988	1 704	222	10	1 525	477	1 238	2 454	3 692	45 ans 6 m	46 ans 10 m
Total		8 673	8 075	3 991	182	7 666	4 909	6 429	10 319	16 748	46 ans	47 ans 3 m

L'organisation territoriale de la DGDDI



Répartition par âge

En 2021, **l'âge moyen toutes catégories est de 46 ans** et l'âge médian toutes catégories est de 47 ans et 3 mois. La moyenne d'âge des agents en surveillance (SURV) a augmenté de 3 mois pour atteindre 43 ans et 8 mois tandis que celle des agents dans la branche administration générale - opérations commerciales (AG/OP-CO) a augmenté d'un mois pour atteindre 48 ans et 2 mois, soit une différence de 4 ans et 4 mois entre les deux branches.

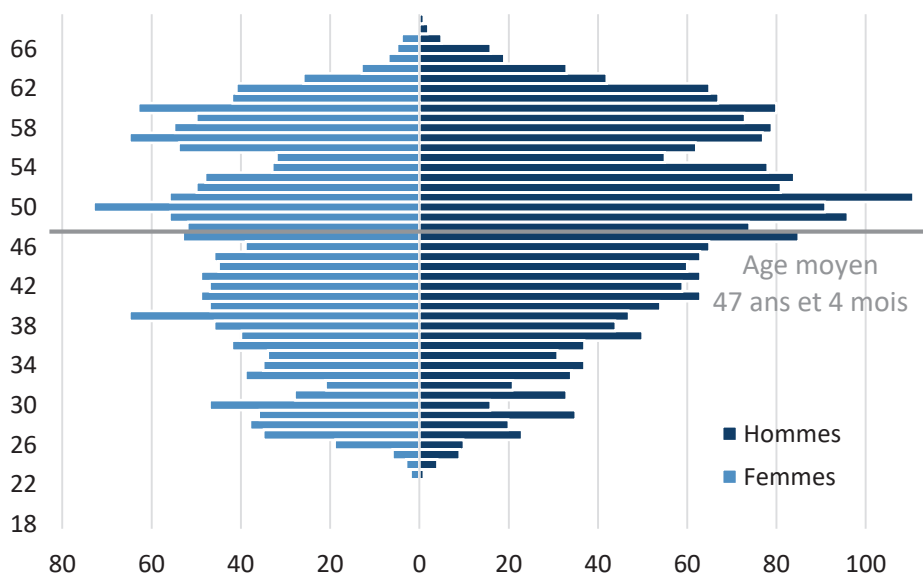
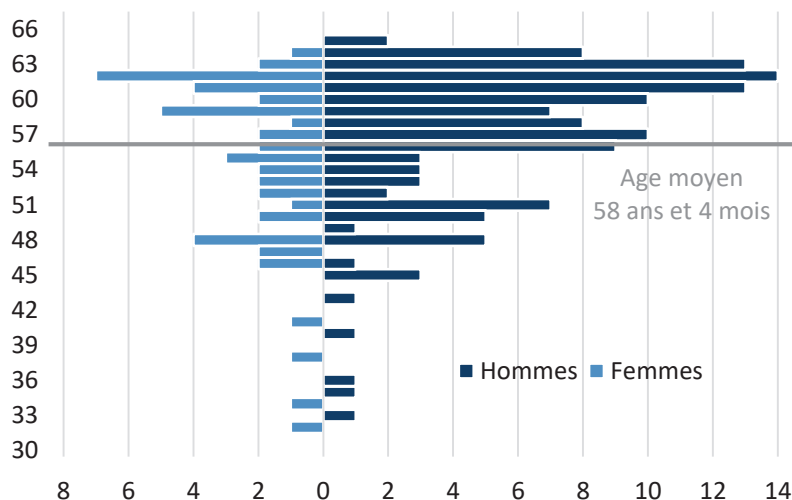


↑ Graphique n°5 : Pyramide des âges 2021 des agents (Cat. A+, A, B, C)

En 2021, l'âge moyen en catégorie A+ est de 58 ans et 4 mois.

La part des femmes dans les effectifs de l'encadrement supérieur atteint 27,47%.

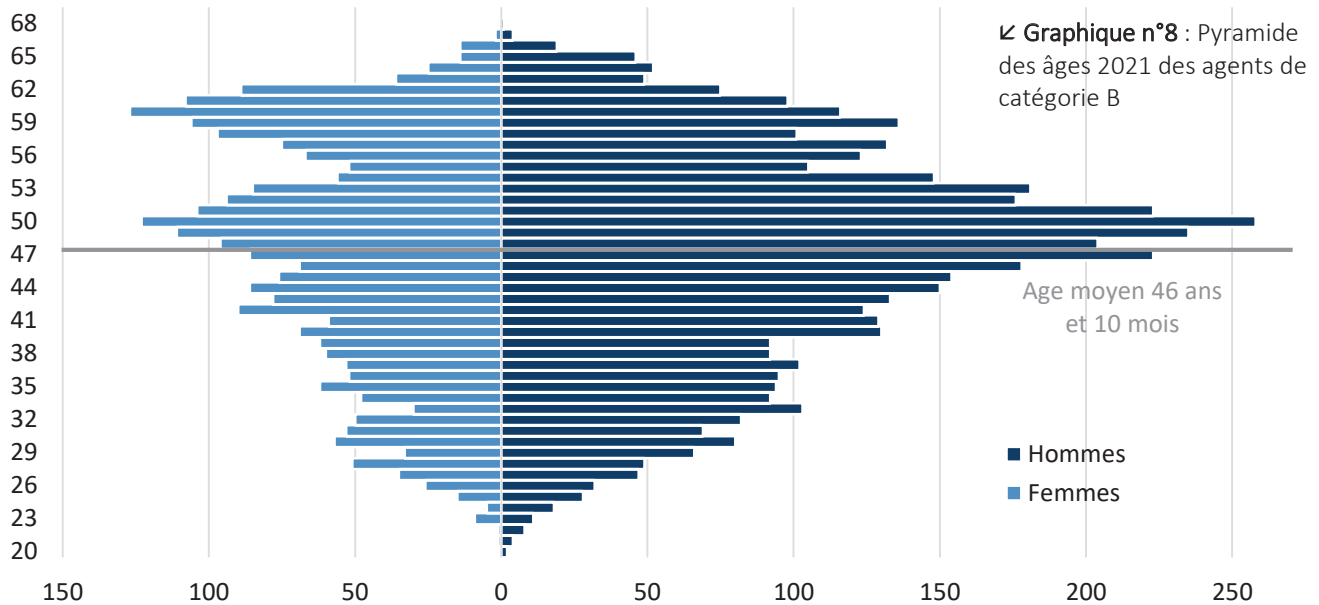
→ Graphique n°6 : Pyramide des âges 2021 des agents de catégorie A+



En 2021, l'âge moyen en catégorie A est de 47 ans et 4 mois. Les personnels de catégorie A sont à 85,32% affectés dans la branche AG/OP-CO.

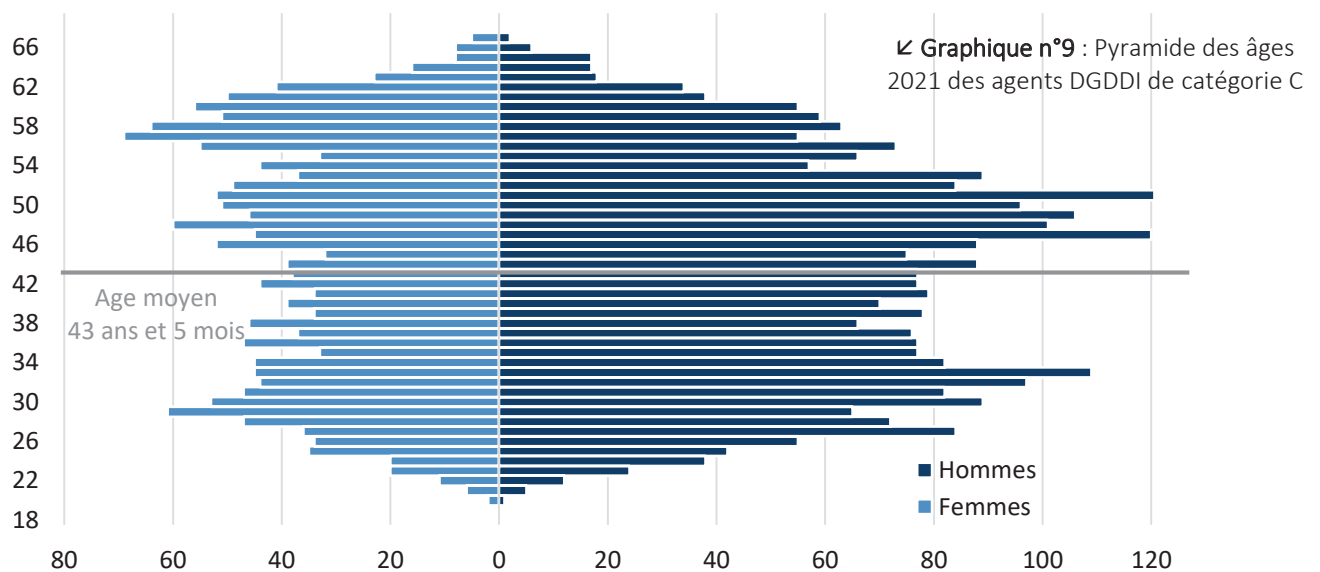
La part des femmes dans les effectifs de catégorie A continue sa progression pour atteindre 43,50 %.

← Graphique n°7 : Pyramide des âges 2021 des agents de catégorie A



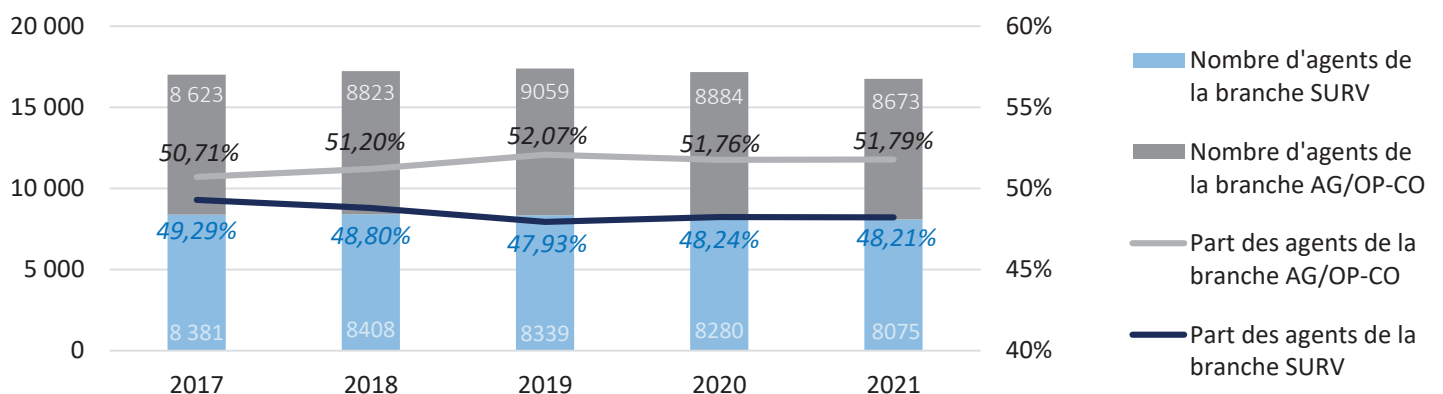
En catégorie B, l'âge moyen est de 46 ans et 10 mois. La catégorie B rassemble 45,8 % des effectifs de la douane et présente un taux de féminisation stable à 36,5 %. Les personnels de la branche surveillance restent majoritaires (53,65%).

En 2021, l'âge moyen en catégorie C est de 43 ans et 5 mois. Les effectifs de la catégorie C sont principalement affectés dans la branche surveillance (68,77 %). Le taux de féminisation au sein de cette catégorie reste stable (37,60%).



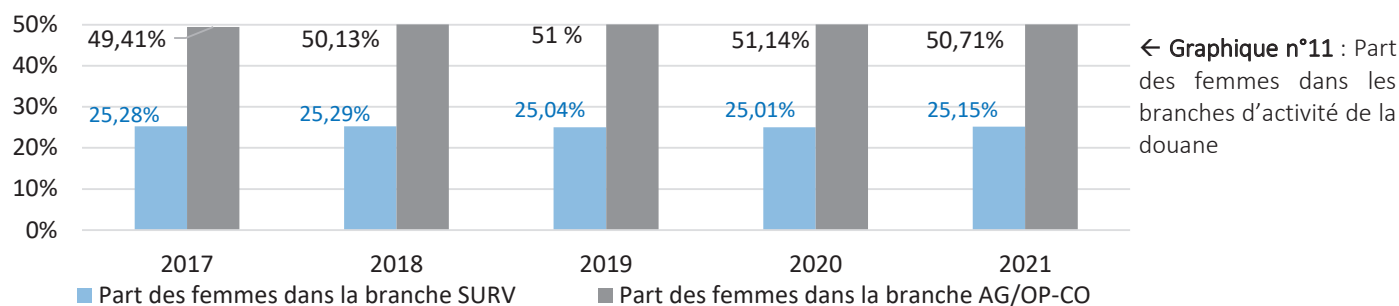
Répartition des effectifs par branche d'activité

Branche Surveillance et branche Administration générale et des opérations commerciales



↑ Graphique n°10 : Répartition des effectifs par branche d'activité

En 2021, les effectifs de la branche AG/OP-CO restent supérieurs à ceux de la branche SURV.



Focus sur les spécialités de la branche surveillance

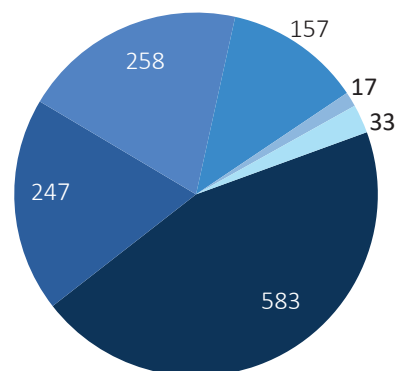
Au sein de la branche SURV, **1 295 agents** exercent des fonctions dites de « spécialistes » nécessitant des compétences et des qualifications spécifiques. En 2021, ces agents spécialistes représentent 16 % des effectifs de la branche. Ces douaniers spécialistes sont répartis dans six familles d'activités : **marins, opérateurs radio, maîtres de chien, motocyclistes, personnels aériens et personnels de maintenance automobile**. Chaque famille de spécialistes se décline en une ou plusieurs spécialités :

- Historiquement, les marins représentent l'effectif le plus important (45,02% des spécialistes). 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** exercent dans des domaines relevant de la lutte contre les explosifs, les stupéfiants, le tabac ou la garde et la patrouille.
- Les **personnels aériens**, recouvrent des domaines d'activités très variés : 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 13,6 % des effectifs en 2021**. Ce ratio varie selon les familles de spécialités : les centres de liaison interservices aéromaritimes et les maîtres de chiens conservent un fort taux de féminisation avec respectivement 29,4 % et 37,6 % des effectifs. A l'inverse, la part des femmes chez les motocyclistes (3,2 %), personnels aériens (2,55 %) ou de maintenance automobile (3 %) reste très faible.

→ Graphique n°12 : Répartition des effectifs de spécialistes

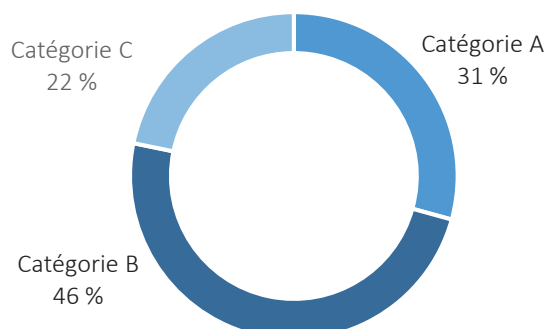
■ Marins
■ Motocyclistes
■ Maîtres de chien
■ Personnels aériens
■ CLI aéromaritimes
■ Maintenance auto



Paris-Spécial

En 2021, la douane compte **280 agents mobiles dits « Paris-spécial »** affectés à des missions de renfort sur des postes temporairement vacants. La part des « Paris-Spécial » dans la branche AG/OP-CO est en augmentation.

Répartition par branche et catégorie	A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Surveillance		4	4	11	33	44	10	26	36	21	63	84
Administration générale - opérations commerciales	35	43	78	31	62	93	11	14	25	77	119	196
Total	35	47	82	42	95	137	21	40	61	98	182	280



La **part des femmes affectées sur des missions « Paris-spécial » est de 35%**, respectivement de 39,29% et de 25% entre les branches AG/OP-CO et SURV. 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.

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

Cadres supérieurs et dirigeants (catégorie A+)

La notion de catégorie A+ est définie par la DGAFP pour l'ensemble de la fonction publique : il s'agit des corps ou emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle B (indice majoré strictement supérieur à 963). De plus, le corps ou l'emploi doit être un débouché de la catégorie A ou issu d'un recrutement au niveau du doctorat.

En 2021, la douane compte **181 cadres supérieurs et dirigeants** dont 49 femmes (soit 27,07 % des effectifs de catégorie A+).

Fonctions exercées par les cadres supérieurs et dirigeants	Femme	Homme	Total	Taux de féminisation
Directeur général adjoint, chef de service	-	1	1	0 %
Chef(fe) de service à compétence nationale (SCN)	7	11	18	38,89%
Sous-directeur(trice)	5	3	8	62,50%
Chef(fe) de bureau, de service ou de mission DG	9	28	37	24,32%
Chef(fe) de circonscription interrégionale (DI)	5	16	21	23,81%
Chef(fe) de circonscription régionale (DR)	7	38	45	15,56%
Chef(fe) de service comptable (RI/RR)	5	14	19	26,32%
Chargé(e) de mission	4	7	11	36,36%
Autres fonctions	7	14	21	33,33%
Total	49	132	181	27,07%

Contractuels

La douane fait appel à des agents contractuels pour pourvoir des postes vacants ou pour exercer des fonctions spécifiques pour lesquelles elle ne dispose pas des compétences en interne, notamment dans des filières techniques en tension, comme l'informatique, les systèmes d'information ou le traitement de données en général. Les autres domaines fonctionnels qui font appel aux contractuels sont les affaires juridiques, l'achat, la communication, la logistique, l'administration générale et l'aide au pilotage et à la performance.

En 2021, la DGDDI compte 193 contractuels, contre 131 en 2020.

Contractuels (hors contractuels de droit local)	Par type de contrat		Par catégorie			Total
	CDI	CDD	A+ et A	B	C	
Informaticiens	32	29	58	3	-	61
Spécialistes aériens et marins	12	12	15	9	-	24
Imprimerie nationale	2	-	-	2	-	2
Agents « Berkani »	38	-	-	-	38	38
Autres fonctions	9	59	51	5	12	68
Total	93	100	124	19	50	193

Par ailleurs, sur la base d'une convention entre le ministère chargé du budget et celui chargé des sports, l'administration propose 35 contrats à des sportifs de haut niveau qui portent, dans leur discipline, à travers une image positive et dynamique, les valeurs de notre administration.

La rémunération

En 2021, la masse salariale de la douane (hors charges de pensions) s'élève à près de **745 millions d'euros**. Le tableau ci-contre présente la rémunération nette moyenne mensuelle des agents en douane du programme 302, « Facilitation et sécurisation des échanges ». **Le coût non chargé moyen d'un agent rémunéré par la douane est de 3 751 € (3 587 € pour les femmes et 3 854 € pour les hommes).**

Rémunération mensuelle nette moyenne	Femme	Homme	Écart €	Écart%
Agents de catégorie A+	7 038 €	7 968 €	-930 €	-11,7%
Agents de catégorie A	3 937 €	4 189 €	-252 €	-6 %
Agents de catégorie B	2 782 €	2 892 €	-110 €	-3,8 %
Agents de catégorie C	2 384 €	2 488 €	-104 €	-4,2 %

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une priorité et un engagement du ministère et de la DGDDI, inscrits dans les plans ministériel et directionnel dédiés à l'égalité professionnelle.

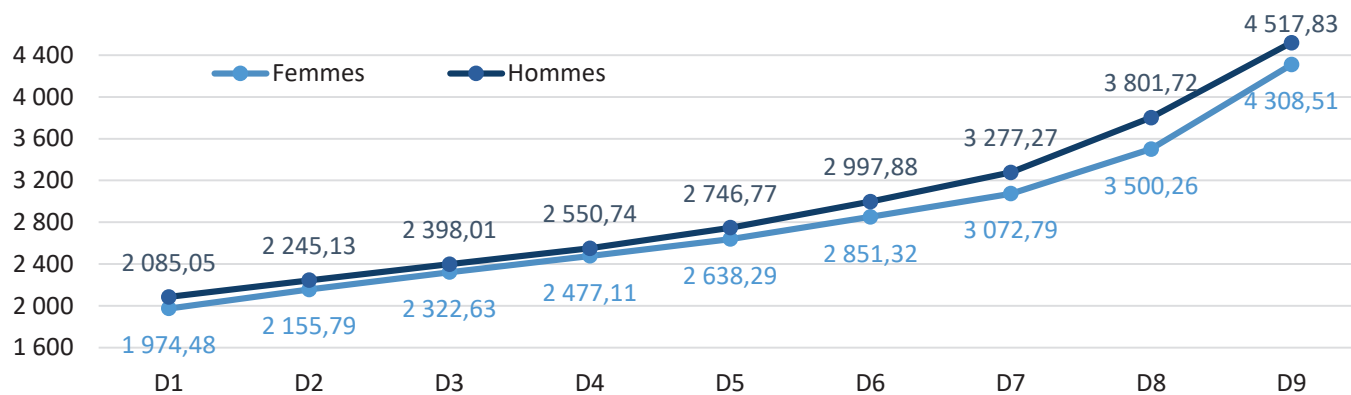
Les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes varient en fonction des catégories, des grades et des branches métiers. Les écarts de rémunération s'expliquent principalement par les différences de régime indemnitaire, qui regroupe l'ensemble des primes et des indemnités, notamment celles liées aux fonctions et aux régimes de travail. A la DGDDI, l'écart est significatif entre les deux principales branches d'activités et favorable à la branche surveillance, en raison de la spécificité des fonctions, des sujétions correspondantes et des caractéristiques du cycle de travail.

Pour les corps de la douane, les primes et indemnités représentent près d'un tiers de la rémunération globale, et une plus grande part encore en catégorie A+. En douane, la majorité des écarts de rémunération femmes/hommes constatés sont liés à des effets de structure (moins de femmes occupent les postes les mieux rémunérés).

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

La répartition par décile est :

- 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

La masse salariale (coût hors charges de pensions) est répartie à hauteur de 35,2% en catégorie A/A+, à 41% en catégorie B et à 23,8% en catégorie C.

2. Recrutements

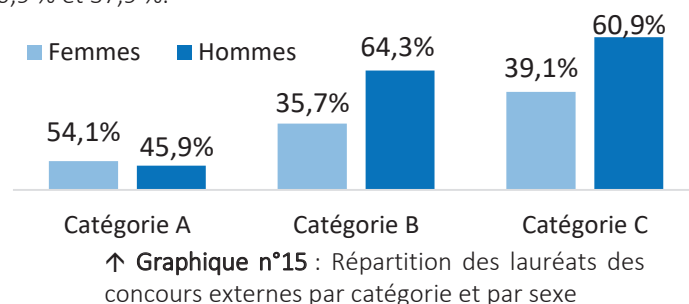
Par recrutements, on entend l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics : concours externes, emplois réservés, recrutements sans concours ou sur titre, recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code de Défense, recrutements d'agents contractuels et de titulaires d'autres administrations, etc.

Recrutements par concours

Au titre des recrutements externes 2021, il y a eu 30 589 inscrits aux différents concours externes organisés par la Douane, dont 14 834 présents aux épreuves et 4 616 admissibles. Au final, **340 candidats ont été admis**. La sélectivité à l'entrée de la Douane reste élevée, avec un **taux de réussite de 2,3 %**.

Les concours externes restent la voie principale d'accès en Douane. Les agents de catégorie C représentent 51,2 % des admis aux concours externes, les agents de catégories A et B respectivement 10,9 % et 37,9 %.

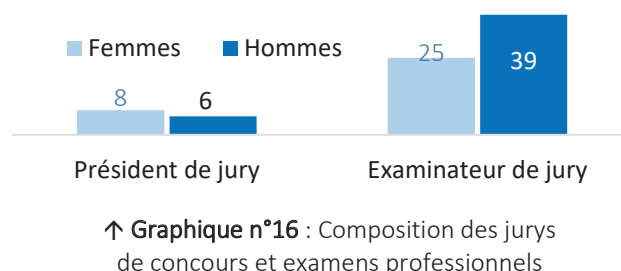
Concours externes cat. A, B et C	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	15 450	15 139	30 589
Présents	7 476	7 358	14 834
Admissibles	2 445	2 171	4 616
Admis	134	206	340



La proportion de femmes lauréates des concours externes de catégorie A reste majoritaire (54 %). À l'inverse, la part des femmes parmi les lauréats des concours externes de catégories B et C est minoritaire avec respectivement 35,7 % et 39 % des admis.

En 2021, pour ses concours, la douane a fait appel à 64 examinateurs de jury (dont 25 femmes) et 14 présidents de jury (dont 8 femmes). Tous les membres de jury ont bénéficié d'une formation sur l'évaluation des compétences et aptitudes des candidats fondés sur des critères professionnels

Taux de féminisation	2017	2018	2019	2020	2021
Président de jury	26,67%	30,95%	40,54%	36,36%	57,14%
Examineur de jury	46,90%	44,64%	47,66%	41,13%	39,06%
Total	42,66%	41,90%	46,06%	40,74%	42,31%



Recrutements hors concours

En 2021, la DGDDI a recruté 176 agents (contre 73 en 2020) hors la voie des concours douaniers, soit 35 % des recrutements réalisés en 2021 en douane.

Voie d'accès	A+ et A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accueil en détachement	11	10	15	5	6	6	32	21	53
Affectation (attaché CIGEM gérés par Bercy ou ISIC)	10	7	-	2	-	-	10	9	19
Contractuel CDD, Contrat de projet	16	24	3	8	2	6	21	38	59
Contractuel CDI	5	8	-	-	-	-	5	8	13
Emploi réservé	1	-	-	6	1	1	2	7	9
PACTE	-	-	-	-	5	1	5	1	6
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH*	1	2	2	2	2	-	5	4	9
Position normale d'activité (PNA)	1	4	1	1	-	1	2	6	8
Recrutement sans concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	45	55	21	24	16	15	82	94	176

* sur contrat art. 27 de la loi 84-16

Taux de féminisation des cadres dirigeants (catégorie A+)

Primo-accession aux emplois de direction	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de féminisation fixé par les textes	40%	40%	40%	40%	40%
Nombre total de primo-accédants	10	11	5	7	22
Nombre de femmes primo-accédants	4	3	1	3	9
Taux de féminisation des emplois de direction à la DGDDI	40 %	27 %	20 %	42,86%	40,91%

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 de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de l'État. Depuis 2017, ce taux de féminisation cible est de 40%.

Une attention particulière est portée à la féminisation de l'encadrement dirigeant douanier (administrateurs des douanes et sous-directeurs), et ce malgré un faible taux de féminisation du vivier des directeurs(trices) des services douaniers (28 %).

Contractuels

L'année 2021 est marquée par un fort accroissement du recrutement de contractuels : 72 recrutements de contractuels, contre 26 en 2020 et 21 en 2019, principalement dans les filières en tension. Ces 72 recrutements se répartissent en 59 CDD et 13 CDI.

Auxiliaires

Les articles L.332-22 et L.332-28 du code général de la fonction publique prévoient que des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires. La durée de ces recrutements est limitée à 6 mois pour un accroissement saisonnier d'activité et à 12 mois pour un accroissement temporaire d'activité. En 2021, 170 auxiliaires (92 en 2020) ont été recrutés par la Douane parmi lesquels 101 femmes (59,4%) et 69 hommes (40,6%) pour une durée totale de 419 mois, soit l'équivalent de 35 ETPT (235 mois, soit 20 ETPT en 2020).

Apprentis

L'apprentissage est un mode de formation en alternance combinant enseignement théorique en établissement (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 35 ans sous certaines conditions : succession de contrats d'apprentissage, rupture de contrats pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti...) 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. En revanche, la loi de transformation de la fonction publique (art. 91) a créé à titre expérimental jusqu'au 6 août 2024 un dispositif offrant aux administrations la possibilité de titulariser des apprentis en situation de handicap. Il n'a pas pu être mis en œuvre en 2021. Au 31 décembre 2021, **la douane comptait 53 contrats d'apprentissage dont 2 PSH** (35 hommes et 18 femmes), ce qui correspond à une hausse de 20 % par rapport à 2020 (44 apprentis).

Pour mémoire, déclinaison ministérielle et directionnelle de l'objectif national	2015	2016	2017/2018	2019/2020	2021
Ministères économiques et financiers	262 dont 35 TH	394 dont 56 TH	656 dont 91 TH	660 dont 40 TH	800 dont 48 TH
Direction générale des douanes et droits indirects	29 dont 4 TH	44 dont 6 TH	73 dont 10 TH	82 dont 4 TH	100 dont 6 TH

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

- informatique
- aéronautique (depuis 2017)
- maintenance/logistique
- support (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	Femmes	Hommes
Niveau 3 CAP, BEP	3	-
Niveau 4 Bac	4	3
Niveau 5 DUT, BTS, etc.	7	6
Niveau 6 Licence, Master 1	8	3
Niveau 7 Master 2, DEA, DESS...	13	6
Total	35	18

Classes préparatoires intégrées

Depuis 2009, la DGDDI 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 pour préparer des concours administratifs de catégorie A et B des administrations financières. En 2021, **16 stagiaires (dont 10 femmes)**, admis sur critères sociaux, ont suivi une formation intensive de 3 mois au cours de laquelle ils bénéficient d'un soutien pédagogique renforcé et d'un accompagnement personnalisé dans leur préparation aux concours, sous forme de tutorat assuré par les inspecteurs-élèves volontaires de la session en cours.

Personnes en situation de handicap

L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) est prévue aux articles L.351-1 à L.351-15 du code général de la fonction publique (CGFP). Le CGFP renvoie aux dispositions du code du travail prévues pour le secteur privé en ce qui concerne le taux d'emploi (6%) et la liste des bénéficiaires. 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 personnels recrutés par la voie des emplois réservés. 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 des PSH à la DGDDI est de 4,72% en 2021. Les conditions d'aptitude physique spécifiques (désormais nommées conditions de santé particulières en application des dispositions de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020) requises pour les agents de la branche de la surveillance, rendent 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). Le taux d'emploi et la contribution éventuelle sont déterminés au niveau ministériel par agrégation des données directionnelles. Le taux d'emploi au sein du ministère dépasse ainsi les 6% (7,2% en 2020).

Taux d'emploi direct	2017	2018	2019	2020	2021
	5,14%	5.13%	5.12%	5,06%	4,72%

En 2021, en douane, **790 agents** bénéficient de l'obligation d'emploi. L'identification des agents en situation de handicap relevant d'une démarche volontaire, tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peuvent donc être comptabilisés. En pratique, seules les personnes bénéficiant de la procédure de recrutement

spécifique aux PSH peuvent être comptabilisées de façon exhaustive.

Pour rappel, les managers primo-accédants bénéficient d'une formation sur toutes les formes de discrimination, dont celles dont pourraient être victimes les agents en situation de handicap. Les correspondants sociaux/handicap nouvellement nommés sont également formés par la mission handicap du secrétariat général et par le référent diversité de la DGDDI.

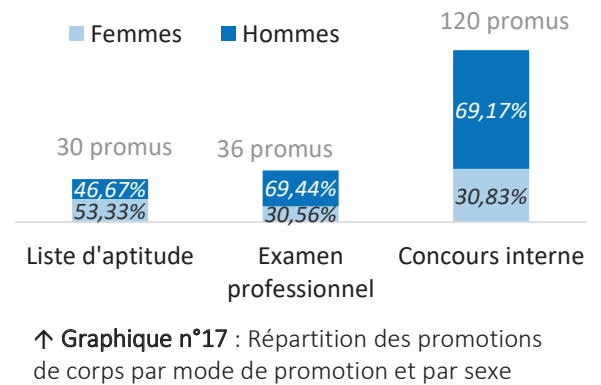
3. Parcours professionnels

Evolutions de carrières

Promotions

Promotions de corps

En 2021, il y a eu 186 **promotions de corps** ou « intercatégorielles ». Le **concours interne**, avec **120 promus**, reste la principale voie de promotion (64,5% des promus), viennent ensuite les **examens professionnels** de C en B et de B en A (19,4% des promus) puis les **listes d'aptitudes** (16,1% des promus). La promotion par liste d'aptitude permet une promotion de corps fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des agents.



Promotions de grades

En 2021, il y a eu **956 promotions de grade** ou « intracatégorielles ». Le tableau d'avancement reste, comme chaque année, à 76,5% le principal mode d'avancement de grade. En effet :

- 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

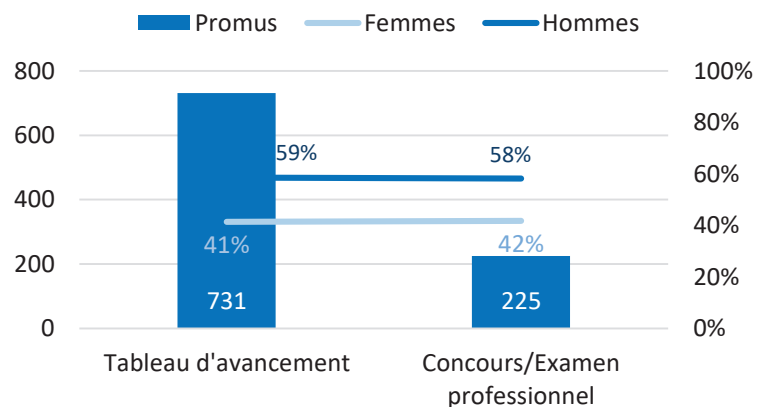
La répartition des promotions de grades est la suivante :

- **tableau d'avancement** : 731 promotions

- **Concours/examen professionnel** : 225 promotions

En 2021, la **part des femmes reçues aux examens et concours professionnels reste stable avec 41,8%** des admis. Concernant les tableaux d'avancement, la part des femmes est de 37,8% des promouvables et de **41,25% des promus**.

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



Passage de CDD en CDI

Nombre de passages de CDD en CDI	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	-	1	-	2	2
Hommes	2	5	5	1	1
Total	2	6	5	3	3

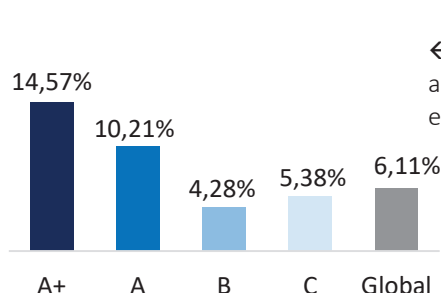
En 2021, trois agents ont bénéficié d'une CDIisation à l'occasion du renouvellement de leur contrat.

Mobilité

En matière de mobilité, les lignes directrices de gestion (LDG) instaurent des durées minimales d'affectation pour fidéliser les agents sur les résidences les moins attractives et des durées maximales afin de prévenir les risques déontologiques ou d'usure professionnelle. Elles développent également le recrutement au profil, qui progresse fortement en catégorie A et facilitent les mobilités internes et externes afin de favoriser la diversification des parcours professionnels.

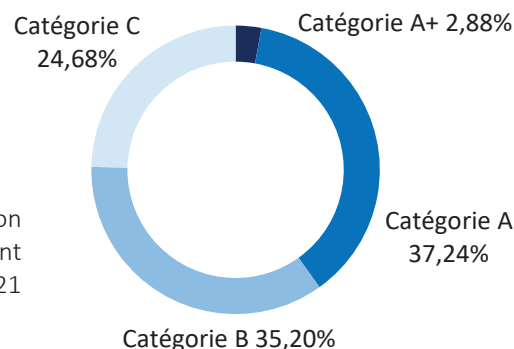
Fonctionnelle (changement de poste) et/ou **géographique** (changement de poste avec nouveau lieu d'exercice des fonctions), la mobilité interne en 2021 concerne **près de 8 % des effectifs de la douane, soit 1 321 personnes**.

Nombre d'agents ayant effectué une mobilité intra directionnelle		A+	A	B	C	F	H	Total
Fonct	Au sein de l'administration centrale	7	34	3	1	20	25	45
	Au sein d'un service déconcentré	8	131	111	50	124	176	300
Géographie	De l'administration centrale vers un service déconcentré	5	39	7	3	29	25	54
	D'un service déconcentré vers l'administration centrale	3	10	2	0	6	9	15
	D'un service déconcentré vers un autre	15	278	342	272	325	582	907
Total		38	492	465	326	504	817	1 321



← **Graphique n°19** : Part des agents au sein de la catégorie ayant effectué une mobilité en 2021

→ **Graphique n°20** : Répartition catégorielle de tous les agents ayant effectué une mobilité en 2021

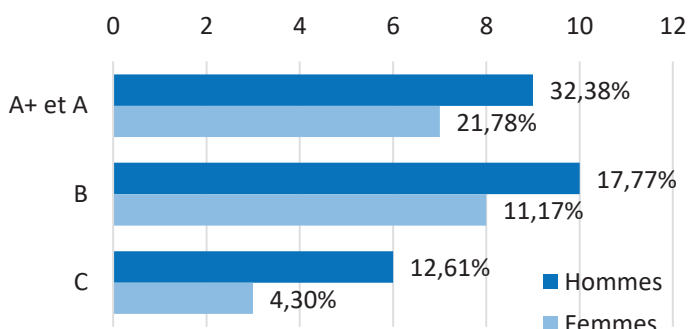


Accompagnement

L'**entretien de carrière** reste un temps de dialogue important entre un cadre supérieur et un agent dans le cadre de son parcours professionnel. Il permet :

- à l'agent de s'informer sur ses perspectives de carrière, d'exprimer ses besoins de 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 et compétences et des besoins de l'administration.

→ **Graphique n°21** : Répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'un entretien de carrière



Compte tenu de l'évolution des métiers en douane et des besoins de parcours personnalisés, en complément des entretiens de carrière, des dispositifs de conseil en parcours professionnels ont été mis en place à l'attention des agents :

En décembre 2020, la fonction de **Conseiller en Parcours Professionnel (CPP)** a été créée pour conseiller l'ensemble des agents de catégorie A, B et C sur leur évolution professionnelle. En 2021, les CPP ont recensé **120 entretiens** répartis entre diverses typologies d'accompagnement : information, bilan professionnel, élaboration du projet professionnel et/ou de formation, accompagnement des agents à une mobilité hors douane, analyse des demandes de bilans de compétences. Les entretiens menés par les CPP de la direction générale concernent à 54,6 % des demandes d'informations liées à la mobilité et aux règles statutaires, et à 27,3 % des dossiers de candidature. Les demandes de bilans professionnels et celles de bilans de compétences représentent chacune 9,1 % des entretiens.

En 2021, la plupart des conseillers en évolution professionnelle sont désignés par les DI et sont encore en cours de professionnalisation sur leurs fonctions, comme les autres acteurs de l'accompagnement professionnel, les référents restructuration et chargés de formation. Cette année, **211 agents concernés par une restructuration** ont bénéficié d'un accompagnement RH. La prise en charge des agents est réalisée soit par les référents chargés du suivi des restructurations, soit par les conseillers en évolution professionnelle.

Accompagnement financier des mobilités

Dans le cadre des restructurations, plusieurs dispositifs financiers d'accompagnement à la mobilité sont prévus, tels que le versement d'une **prime de restructuration de service (PRS)**, l'**allocation d'une aide à la mobilité du conjoint (AAMC)**, l'**indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)** ou encore le **complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)**.

Le montant des versements en 2021 au titre des dispositifs d'accompagnement financiers à la mobilité sont répartis comme suit :

- prime de restructuration de service (PRS) : 45 agents bénéficiaires pour un montant de 613 025 € ;
- indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) : 26 agents bénéficiaires pour un montant de 52 000 € ;
- allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) : 1 agent bénéficiaire pour un montant de 7 000 €.

Mobilités externes

En 2021 en douane, il y a eu **80 départs temporaires d'agents titulaires** en détachement, mobilité en position normale d'activité dite « PNA » ou mise à disposition dite « MAD ». La mobilité concerne majoritairement des hommes (57,5 %). **Le détachement reste à 63,75 % le principal motif de départ temporaire**, suivi à 22,5 % par la mise à disposition (MAD) et à 13,75 % par la position normale d'activité (PNA).

Départs temporaires	A+ et A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	total
Détachement	10	10	20	2	11	13	10	8	18	22	29	51
PNA	2	5	7	3	-	3	1	-	1	6	5	11
MAD	5	8	13	1	3	4	-	1	1	6	12	18
Total	17	23	40	6	14	20	11	9	20	34	46	80

51 départs 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 (Cour des comptes, office français de la biodiversité...) et fonction publique territoriale (mairies, conseils départementaux...).

18 départs en MAD : les agents sont mis à disposition auprès des ambassades (attachés douaniers), de l'OFAST, d'EUROPOL, du SGDSN.

11 départs en PNA, notamment à TRACFIN et au SGAE.

Les départs définitifs

Les départs définitifs recouvrent essentiellement les départs à la retraite, ainsi que les radiations, démissions, licenciements, non renouvellements de contrat et décès.

Les retraites

Départs en retraite de titulaires	A+ et A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
AG/OP-CO	50	68	81	86	29	23	160	177	337
Surveillance	3	22	36	77	37	62	76	161	237
Total	53	90	117	163	66	85	236	338	574

En 2021, il y a eu **577 départs à la retraite**, soit 3,36% de l'effectif au 31 décembre 2020 (17 164). Les départs concernent 574 titulaires et 3 agents non-titulaires. Les départs à la retraite concernent à **58,75% des hommes** et à **58,93% des agents de la branche AG/OP-CO**.

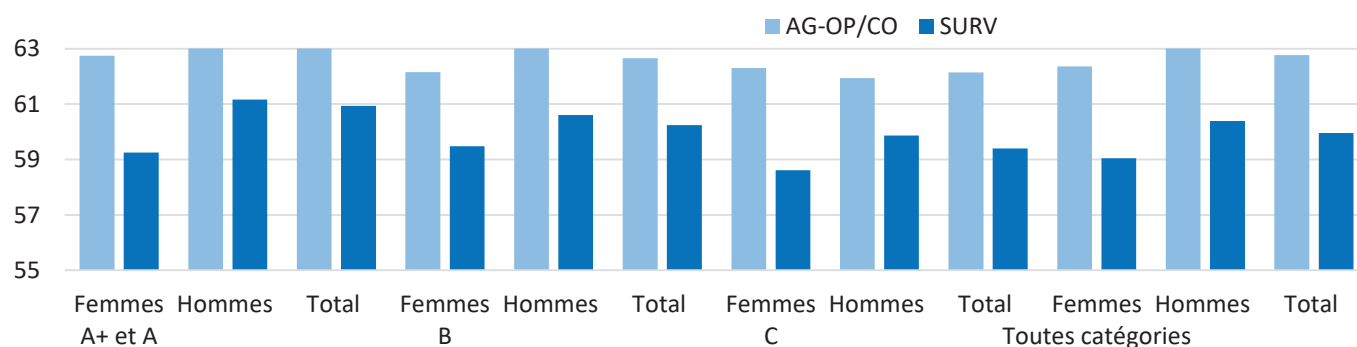
Parmi les départs à la retraite, on compte les retraites après recul de la limite d'âge (8,54%), pour motif de carrière longue (3,48%), pour invalidité (2,61%). **L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 61 ans et 7,5 mois** en 2021, toutes branches, catégories, et sexes confondus.

Départs en retraite de non titulaires	A+ et A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
AG/OP-CO	-	-	-	-	2	1	3

Depuis 3 ans, **les femmes partent à la retraite plus tôt que les hommes**. Parallèlement, la part des femmes continue à progresser à 40,92% 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, soit respectivement à **59 ans et 11,5 mois** et à **62 ans et 9 mois**.

Âge moyen de départ à la retraite des titulaires	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	62 ans 3 mois	62 ans 2 mois	61 ans 3 mois	61 ans 4 mois	61 ans 3,5 mois
Hommes	61 ans	61 ans 7 mois	61 ans 9 mois	61 ans 8 mois	61 ans 10 mois
Total	61 ans 5 mois	61 ans 9 mois	61 ans 7 mois	61 ans 6 mois	61 ans 7,5 mois

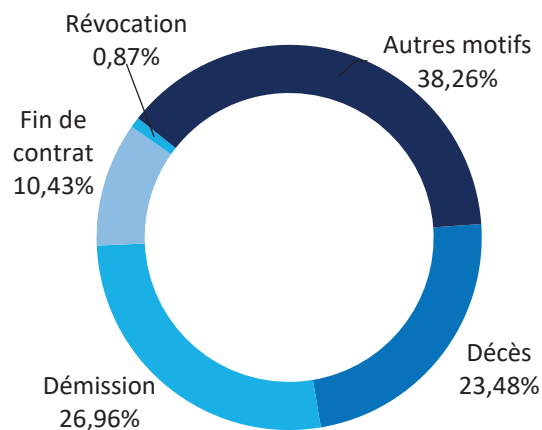


↑ Graphique n°22 : Âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires par catégorie

Les départs définitifs hors retraites

En 2021, **115 agents, dont 90 titulaires, ont quitté l'administration des douanes** hors motif de retraite : fins de contrat, démissions, révocations, réussite aux concours, licenciements ou décès. En 2021, ces départs ont concerné 47 femmes et 68 hommes.

Parmi ces départs, **15 correspondent à des ruptures conventionnelles** (11 femmes et 4 hommes), dispositif introduit par la loi de transformation de la fonction publique. En pratique 21 ruptures ont été accordées en 2021 mais 6 agents y ont renoncé avant la finalisation de leur convention.



↑ Graphique n°23 : répartition des départs définitifs par motif

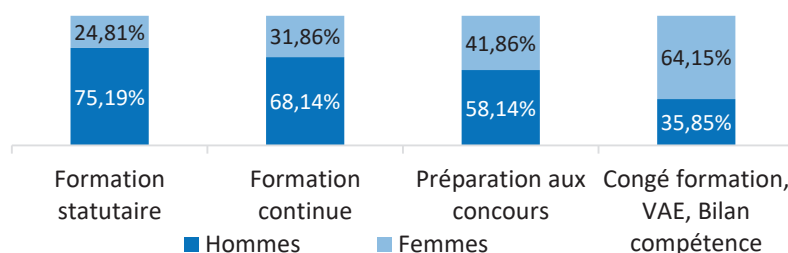
4. Formation

Données générales

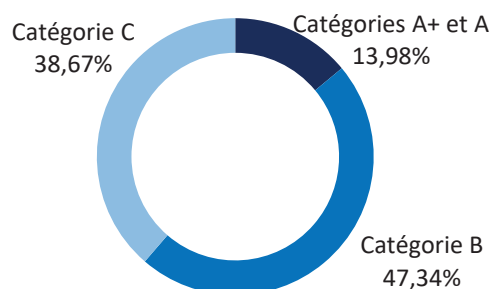
La formation professionnelle recouvre :

- **les formations statutaires** (dont la formation initiale) : formations obligatoires prévues par le statut et formations organisées au bénéfice des lauréats de concours et des promus de corps
- **la préparation aux concours et examens professionnels**
- **les bilans de compétence, les validations des acquis de l'expérience (VAE) et les congés de formation**
- **les formations de perfectionnement** (formation continue), qui visent à l'adaptation immédiate au poste de travail, à l'évolution prévisible des métiers et l'acquisition de nouvelles qualifications

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



↑ Graphique n°24 : Répartition des stagiaires par sexe



↑ Graphique n°25 : Répartition des stagiaires par catégorie

En 2021, **175 430 journées de formation professionnelle** ont été dispensées, à 99,43 % à des agents titulaires. Les bénéficiaires sont des personnels de catégorie B à 47,34%, puis respectivement à 38,67 % des personnels de catégorie C et 13,98 % des personnels de catégories A/A+.

La répartition des stagiaires par type de formation est la suivante :

- Formation continue : 74,25 %
- Formation statutaire : 23,25 %
- Préparation aux concours : 2,46 %
- Congé de formation, VAE, Bilan de compétence... : 0,04 %

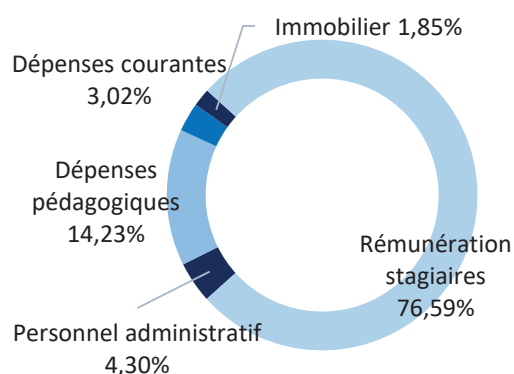
Nombre de jours de formation	
Catégorie A+/A	33 607
Catégorie B	75 487
Catégorie C	66 336
Total	175 430

Sur un effectif de 16 748 agents en 2021, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 10,47.

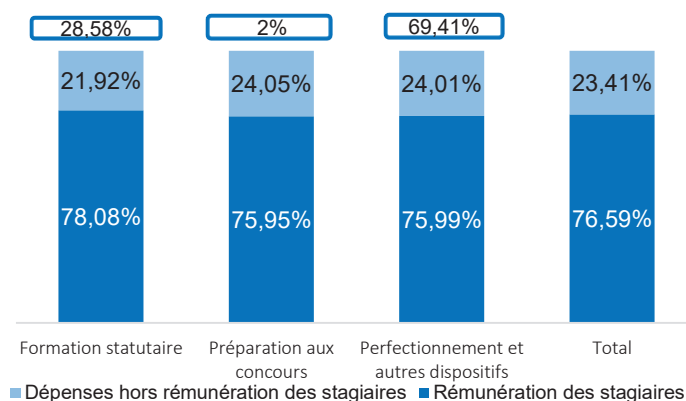
Nb moyen de jours de formation par agent	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/agent
Formation statutaire	116 876	6,87	164 214	9,53	115 361	6,63	80 772	4,71	63 240	3,78
Préparation aux concours	1 548	0,09	3 119	0,18	909	0,05	1 168	0,07	595	0,04
Formation continue	105 605	6,21	108 877	6,32	118 543	6,81	78 147	4,55	107 616	6,43
Autres dispositifs	7 105	0,42	5 909	0,34	5 620	0,32	3 349	0,20	3 980	0,24
Total	231 134	13,59	282 119	16,37	240 433	13,82	163 435	9,52	175 430	10,47

En 2021, les dépenses liées à la formation s'élèvent à **73,3 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 de formation externes ;
- **courantes**, intégrant les frais de fonctionnement des structures de formation (acquisition de matériels, entretien, etc.) ;
- **relatives à l'immobilier**, dont les loyers des immeubles.



↑ Graphique n°26 : Répartition des dépenses de formation 2021

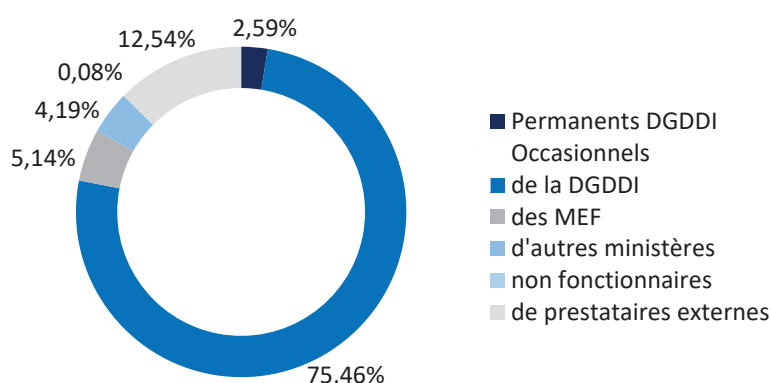


↑ Graphique n°27 : Répartition des dépenses par type de formation

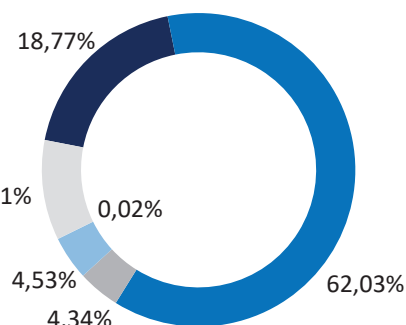
Comme chaque année, la majorité des coûts de formation est allouée à la rémunération des stagiaires, des formateurs et des personnels administratifs exerçant des fonctions liées à la formation.

Pour assurer la formation de ses personnels, la douane s'appuie sur une équipe de formateurs permanents, et sur un vivier de formateurs occasionnels, sollicités tant en écoles qu'au sein des services déconcentrés. Certaines formations spécifiques et/ou techniques nécessitent le recours à des formateurs extérieurs à la douane. En 2021, la douane a recensé **2 551 formateurs**, majoritairement des occasionnels (97,5 %).

La durée globale de formation dispensée cette année (statutaire ou continue) équivaut à un effort de formation à hauteur de 18 621 jours¹, dont 81,2 % réalisés par des formateurs occasionnels. Ce chiffre correspond au nombre de jours de formation dispensés par l'ensemble des formateurs de la DGDDI (occasionnels et permanents). Il est à distinguer des 175 430 jours de formations, qui correspondent au nombre cumulé de jours de formation suivis par les agents des douanes, tous dispositifs confondus.



↑ Graphique n°28 : Répartition des 2 551 formateurs selon leur origine catégorie



↑ Graphique n°29 : Répartition des 18 621 jours de formation selon l'origine des formateurs

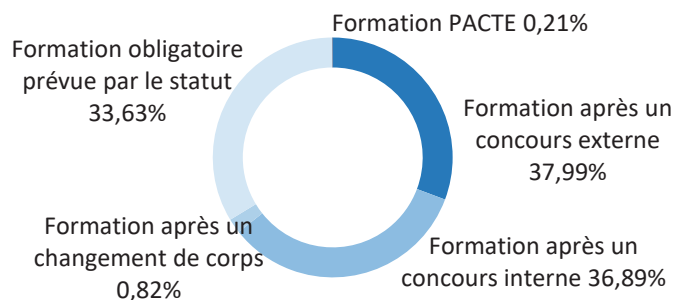
2 875 agents (17,17% des effectifs totaux) n'ont suivi aucune formation, ni préparation aux concours ou examens professionnels en 2021. Parmi eux, 51% sont âgés de 51 ans et plus et **la majorité des agents (51,83%) n'ayant suivi aucune formation sont des hommes**. Proportionnellement, les femmes ont suivi moins de formations que les hommes : bien que représentant 38,39% des douaniers, elles constituent 48,17% des personnes non formées en 2021.

Agents sans formation 2021	A+			A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< ou = 30 ans				36	32	68	21	28	49	47	45	92	209
31 – 40 ans	2	4	6	107	74	181	66	70	136	79	61	140	463
41 – 50 ans	6	7	13	96	147	243	141	172	313	76	83	159	728
51 – 60 ans	6	23	29	82	129	211	201	249	450	178	127	305	995
> 60 ans	5	25	30	34	46	80	119	114	233	83	54	137	480
Total	19	59	78	355	428	783	548	633	1 181	463	370	833	2 875

Formation statutaire

Comme chaque année, les formations statutaires obligatoires restent majoritaires et concernent 96,87% des stagiaires. Parmi les formations, le tir et la sécurité font partie des obligations des agents de la branche surveillance.

→ **Graphique n°30** : Jours de formation par type de formation

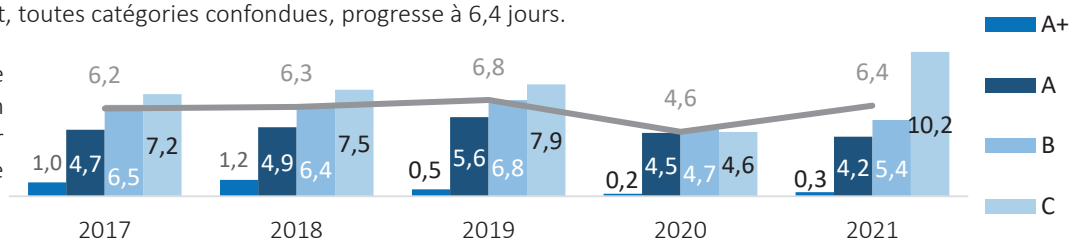


Répartition des stagiaires	A	B	C	F	H	Total	Jours	
Après un concours externe	80	175	97	142	210	352	19 423	
Après un concours interne	57	291	83	157	274	431	21 259	
Après un changement de corps	32	77	0	59	50	109	1 255	
Formation obligatoire prévue par le statut	1 454	13 276	13 075	6 765	21 053	27 818	21 266	
Formation PACTE	0	0	3	0	3	3	37	
Moyenne jours/agent 3,26	Total	1 623	13 819	13 258	7 123	21 590	28 713	63 240

Formation continue

La formation professionnelle vise à donner aux agents les moyens d'exécuter leurs missions et d'accompagner le changement. Le Plan National de Formation (PNF) de la DGDDI 2021 propose de nombreux domaines de formation. Il est essentiellement orienté sur les formations techniques et celles liées à des missions de protection. Le nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent, toutes catégories confondues, progresse à 6,4 jours.

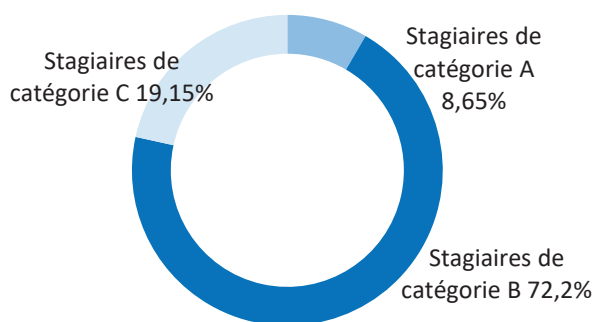
→ **Graphique n°31** : Nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent et par catégorie



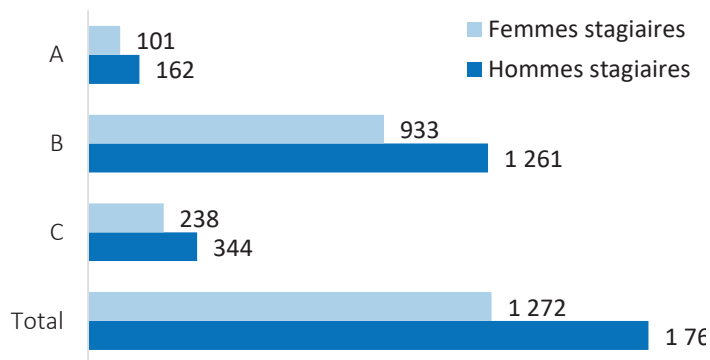
Formation continue	A+			A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Stagiaires	29	45	74	6 539	8 740	15 279	12 946	29 484	42 430	9 696	24 210	33 906	91 689
Jours	17	35	51	7 381	9 187	16 568	12 452	28 674	41 127	28 163	21 708	49 870	107 616

Préparation aux concours

En 2021, la douane comptabilise 3 309 stagiaires (dont 41,9 % de femmes) ayant **préparé des concours et/ou examens professionnels**. Les agents de catégorie B restent majoritairement bénéficiaires (72,2 %) des préparations aux concours et examens professionnels.



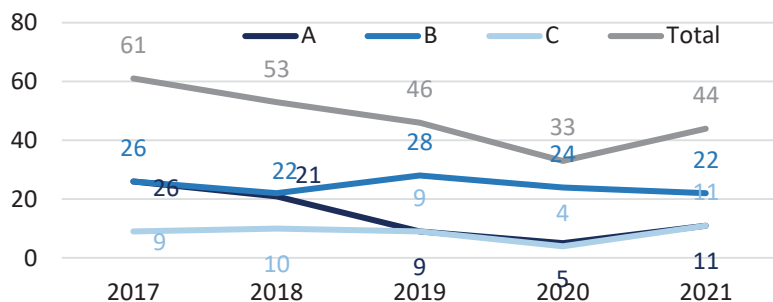
↑ **Graphique n°32** : Répartition par catégorie des jours de préparation aux concours et examens professionnels



↑ **Graphique n°33** : Nombre de stagiaires pour préparation aux concours et examens professionnels

Comme en 2020, la crise sanitaire a fait évoluer les modes de formation : les actions de préparation aux concours et examens professionnels **par correspondance** restent majoritaires à 66,2%. Il n'est pas possible d'évaluer la durée des formations par correspondance concernant les actions de préparation aux concours et examens professionnels.

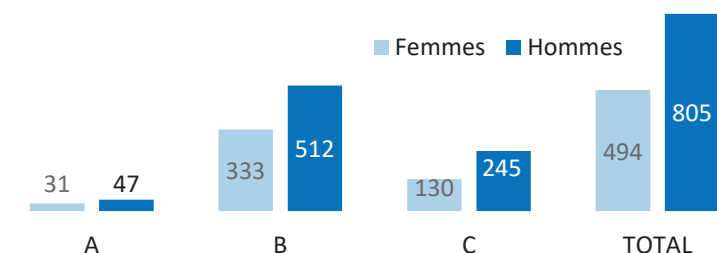
Autres dispositifs de formation



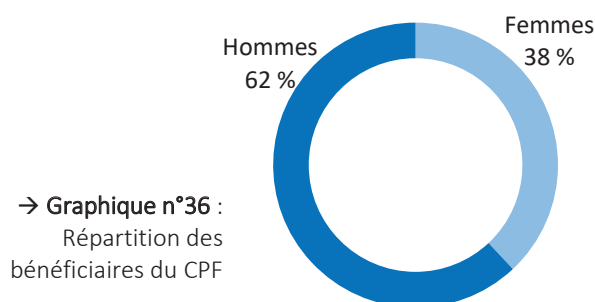
En 2021, **1 agent** a bénéficié d'une démarche de **validation des acquis de l'expérience**, **8 agents** ont effectué un **bilan de compétences** et **44 agents** ont bénéficié d'un **congé de formation** (29 femmes et 15 hommes, avec en moyenne respectivement 94 et 81 jours de congés de formation).

← Graphique n°34 : Nombre de bénéficiaires de congés de formation par catégorie

En 2021, **1 299 agents** (soit 7,76% des effectifs douane) ont utilisé leur compte personnel de formation (CPF) pour un total de **34 705 heures sur temps de travail**. La part de la préparation aux concours représente toujours l'essentiel (93,8 %) des heures consommées. Parallèlement, le temps de formation consacré à un projet d'évolution ou reconversion professionnelle représente 5,93% des heures consommées dans le cadre du CPF.



↑ Graphique n°35 : Jours de congés de formation par catégorie et sexe



→ Graphique n°36 : Répartition des bénéficiaires du CPF

Répartition des heures de CPF consommées par objectif de formation	2017	2018	2019	2020	2021
VAE	41	60	78	0	21
Développement des compétences	1 096	105	5 032	593	864
Evolution prévisible des emplois	460	292	463	1 884	1 280
Préparation aux concours	10 177	11 626	27 188	20 500	32 540
Total	11 774	12 083	32 761	22 977	34 705

Formation à distance ou e-formation

Dans un contexte d'évolution constante des technologies, les professionnels de la formation font 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 conduisent 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... Ces évolutions invitent les écoles à :

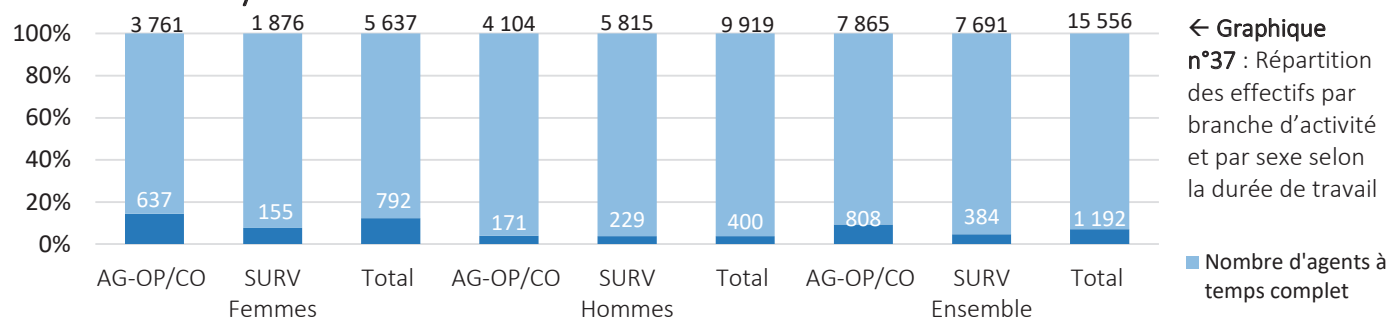
- une diversification des outils pour répondre au cas par cas aux besoins exprimés
- une inscription dans le plan national de formation de la DGDDI de thématiques déclinées via la e-formation
- un enrichissement constant du catalogue de formation
- une utilisation optimale pour toucher un nombre très 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 et 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 défense
- la mise en place de « serious games » adaptés à la DGDDI et s'inspirant du modèle universitaire
- les classes virtuelles.

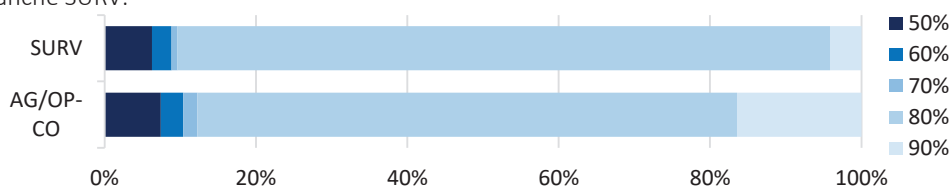
5. Organisation, temps et sécurité au travail

Durée et cycle de travail



Au 31 décembre 2021, **1 192 agents sont à temps partiels**, soit 7,12% des effectifs totaux. 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 la branche d'activité. **La part des femmes chez les agents à temps partiel reste prépondérante aux deux tiers en 2021** (12,32% des femmes travaillent à temps partiel contre 3,88% des hommes). L'écart entre les branches se réduit malgré la prépondérance AG/OP-CO : 9,32% des agents à temps partiel sont de la branche AG/OP-CO pour 4,76% en branche SURV.

→ Graphique n°38 : Répartition des agents à temps partiel selon la quotité de temps de travail adoptée



Flux des temps en 2021	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total
	AG/OP-CO		SURV		AG/OP-CO		SURV		AG/OP-CO		SURV		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Passage à temps partiel	1	8	-	-	4	8	2	1	3	4	2	2	35
Changement de temps partiel	-	11	-	-	4	20	5	2	3	3	4	4	56
Reprise à temps plein	2	6	-	1	5	20	5	4	1	7	5	2	58

En 2021, des agents ont changé leur régime horaire pour y revenir en infra annuel. Ainsi, ils ne rentrent pas dans les statistiques annuelles de changement d'horaire. Deux tendances historiques se confirment : les mouvements de régime horaire se font majoritairement à 73,8 % **au sein de la branche AG/OP-CO** et le temps partiel le plus demandé **reste la quotité de 80%**.

Télétravail

L'année 2021 a été largement marquée par la poursuite de la mise en œuvre du télétravail exceptionnel pour raisons sanitaires. Ainsi, de janvier à la fin septembre 2021, 4696 personnes ont télétravaillé au moins un jour par semaine. En moyenne, chaque semaine, 1406 personnes ont télétravaillé 1 jour, 1471 personnes ont télétravaillé 2 jours, 861 personnes ont télétravaillé 3 jours, 499 personnes ont télétravaillé 4 jours et enfin 459 personnes ont télétravaillé 5 jours.

À l'issue d'échanges nourris avec les représentants du personnel et d'une concertation interne avec les DI/DR, la douane s'est dotée d'une nouvelle instruction relative à la mise en œuvre du télétravail pérenne, diffusée auprès de l'ensemble des services en juillet 2021 (note RH4 n° 21000113 du 19 juillet 2021). À compter du 1er septembre 2021, la fonctionnalité télétravail a été ouverte dans l'environnement Sirhios et les agents ont pu déposer leurs demandes de télétravail jusqu'au 22 septembre 2021. À partir du 4 octobre 2021, parallèlement à la fin du télétravail de crise, le télétravail pérenne a été déployé dans les services douaniers. Depuis cette date, les agents de la DGGDI peuvent télétravailler de manière régulière (jours fixes) ou ponctuelle (jours flottants) ou encore en combinant ces deux modalités. Ces échéances ont fortement mobilisé les directions, les services des ressources humaines et les chefs de service. Pour accompagner la transition entre le télétravail de crise et le télétravail pérenne, un plan de communication interne a été déployé et un dispositif de formation au management hybride a été mis en place, permettant la formation de 550 chefs de service en 2021. Au 1er décembre 2021, la douane comptait 5434 agents disposant d'une autorisation de télétravail pérenne. La mise en œuvre du télétravail pérenne à compter du 4 octobre 2021, la reprise des contaminations liées au COVID en fin d'année 2021 et la réactivation du recours au télétravail exceptionnel dans ce cadre, ne permettent toutefois pas de tirer des enseignements définitifs sur cette nouvelle forme d'organisation du travail au titre de l'année 2021.

Risque professionnel

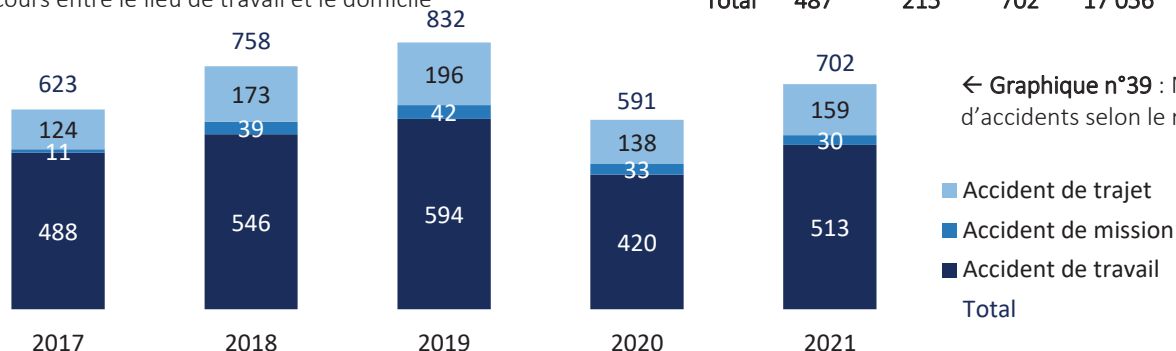
Accidents de service et maladies professionnelles : En 2021, il y a eu **702 dossiers d'accidents de service**. Le taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents / effectif total) est de 4,19% et le nombre de jours d'arrêts de 17 056 jours. Le nombre moyen de jours d'arrêt par agent est ainsi de 24,30. Pour mémoire, les définitions retenues pour les différents types d'accident sont les suivantes :

Accident de travail : accident qui survient alors que l'agent est sous l'autorité de son employeur, pendant et sur le lieu de travail

● **Accident de mission** : accident qui survient lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles

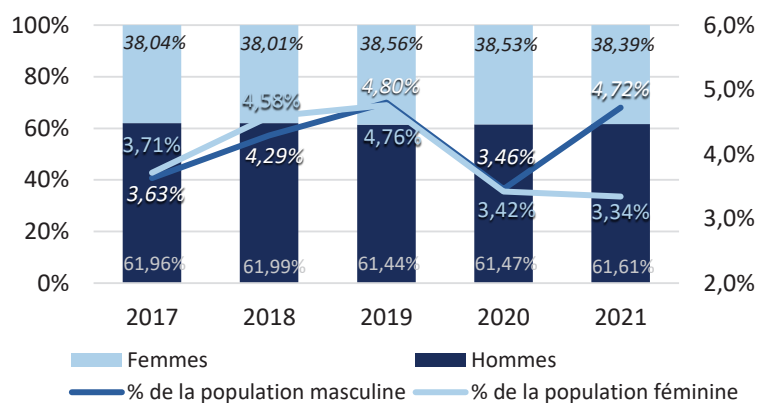
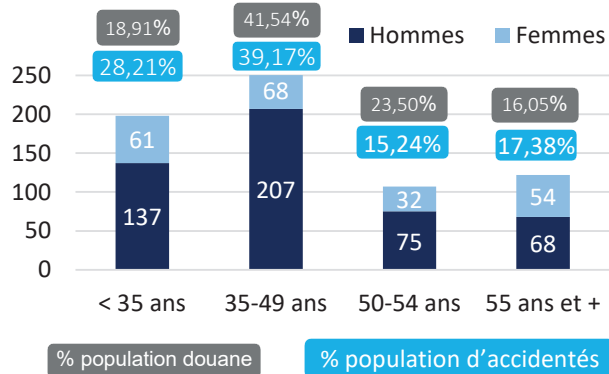
● **Accidents de trajet** : accident qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile

2021	Nombre d'accidents de service			Nombre de jours d'arrêt	
	Homme	Femme	Total	Total	Moyen
Accident de travail	359	154	513	12 717	24,79
Accident de mission	25	5	30	798	26,60
Accident de trajet	103	56	159	3 541	22,27
Total	487	215	702	17 056	24,30



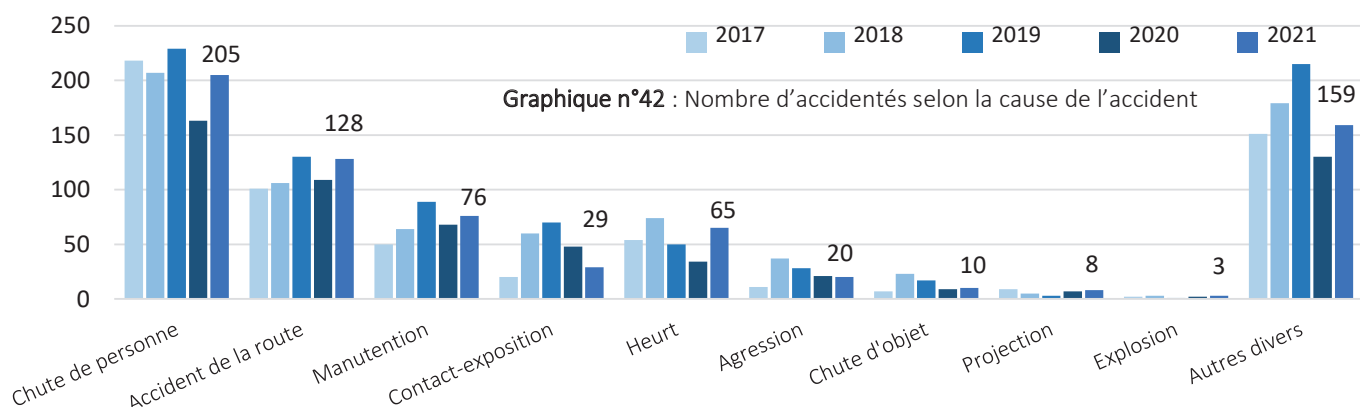
← Graphique n°39 : Nombre d'accidents selon le risque

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 service où le taux de fréquence des hommes (3,48%) est supérieur à celui des femmes (2,40%). En 2021, ce sont les agents de 35 à 49 ans qui ont eu le plus d'accidents de service (39,17%). 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 28,21% des accidentés pour un effectif de 18,91%. Historiquement, les principales causes d'accidents restent les chutes de personne (28,92%) et les accidents de la route (18,66%).



↑ Graphique n°40 : Nombre d'accidentés par âge et sexe

↑ Graphique n°41 : Répartition des accidents par sexe et taux de fréquence



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

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

Les chiffres repris ci-dessous ne représentent pas le nombre d'incidents car plusieurs rubriques peuvent être mobilisées au cours d'un même incident. Ainsi, pour un même incident, il peut y avoir à la fois une fuite en véhicule et fuite à pied, une fuite à pied et insulte et / ou agression physique... En 2021, on répertorie **1 612 incidents**. Les principaux incidents rencontrés sont :

- 203 cas d'usage intentionnel de la herse
- 114 personnes appréhendées lors d'une fuite à pied
- 251 personnes appréhendées suite à un passage de vive force ou une fuite en véhicule

Passage de vive force	Fuite en véhicule	Fuite à pied	Résistance au contrôle	Insulte	Menace verbale	Menace physique	Agression physique	Total
353	235	234	400	215	173	35	51	1 696

Parallèlement, il y a eu **109 agents blessés**, suite à 23 agressions physiques, 32 passages de vive force, 15 fuites en véhicule et 39 fuites à pied. Par ailleurs, il y a eu **26 dommages** occasionnés volontairement par les usagers dans le cadre des contrôles, notamment 19 véhicules, 4 locaux et 3 autres matériels. En 2021, suite à l'analyse des incidents transmis et des problématiques soulevées par les services, diverses mesures ont été prises :

- validation du cahier des charges des moniteurs dans le cadre du périple meurtrier
- validation du cahier des charges pour la formation de formateurs de chef d'équipe
- évolution de l'application SAGA (localisation de l'arme et extension des habilitations pour accéder à l'application)
- travaux sur l'actualisation des instructions-cadre en surveillance, notamment sur l'armement et la sécurité des contrôles.

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. Ces modifications concernent notamment les motifs de visite, leur périodicité pour les agents classés en surveillance médicale particulière (SMP) et la possibilité de déléguer certains motifs de visite aux infirmiers en santé au travail par le biais des visites d'information et de prévention. Dans ce cadre, des travaux ont été menés en 2021 avec le secrétariat général afin de mettre à jour la liste des agents soumis à une surveillance médicale particulière du fait des risques professionnels (SMP-S) auxquels ils sont exposés. Ces travaux ont permis d'identifier 39 métiers à la DGDDI. Cette liste peut ensuite être complétée par le médecin du travail, en concertation avec l'assistant de prévention et la direction, en fonction des situations de travail. L'ensemble des éléments relatifs à ces travaux ont été diffusés par note RH4 du 10 mars 2022.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La douane est représentée au sein de **43 CHSCT** de proximité interdirectionnels et compte **3 CHSCT spéciaux**. L'établissement public administratif (EPA) « la Masse des douanes » dispose par ailleurs d'un CHSCT spécifique créée par arrêté du 27 juillet 2012. En 2021, la présidence de 17 CHSCT de proximité et spéciaux a été assurée par la douane. Compte tenu du contexte sanitaire, l'année 2021 a été marquée par la tenue de la plupart des réunions de ces instances en distanciel (audio ou visioconférence). Formalisée par note RH4 du 30 avril 2019, la remontée régulière des procès-verbaux ou des relevés de conclusions des CHSCT de proximité et CHSCT spéciaux à l'échelon central s'est poursuivie en 2021. Les questions traitées par les CHSCT en 2021 ont essentiellement concerné la crise sanitaire, le télétravail, les restructurations et leur impact en matière de conditions de travail. Les accidents du travail font aussi régulièrement l'objet d'un point d'attention.

Les conseillers et assistants de prévention

Le réseau de prévention de la DGDDI se structure notamment autour des conseillers de prévention positionnés au niveau interrégional et dont la mission consiste à animer et coordonner l'action des assistants de prévention, placés pour leur part au niveau régional, et qui ont pour mission de prévenir les atteintes à la santé des agents, de contribuer à assurer la sécurité au travail et à améliorer les conditions de travail. En 2021, la DGDDI compte **15 conseillers de prévention** (un par DI, un à la DNRED, au SEJF et à la DNGCD) et **95 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 dédiée à leurs missions.

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+, rattaché au chef de circonscription interrégional (DI). Les conseillers de prévention participent aux comités techniques (CTSD au niveau interrégional) de présentation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes annuels de prévention (PAP) de la circonscription. Ils établissent le bilan Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) annuel. Toutes les 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 20 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 constitue un appui dans l'amélioration des conditions de travail.

Désignés référents Covid par la note RH4 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 qui s'est poursuivie en 2021. En lien avec les gestionnaires de sites, ils ont notamment été chargés de s'assurer que les consignes sanitaires étaient bien relayées auprès des services et d'expliquer les consignes aux agents en présentiel ou en télétravail. Ils ont veillé à organiser la déclinaison de ces mesures en concertation avec les chefs de service (affichage, mise en place des marquages au sol, mise à disposition des matériels...). Points de contact pour toute question se rapportant à l'application des consignes sanitaires, ils sont également l'interlocuteur privilégié du médecin du travail et de l'inspecteur santé et sécurité au travail tout particulièrement en cas de suspicion de Covid 19 d'un agent.

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 des relations sociales (cellule « Santé, Sécurité au Travail »). De nombreuses actions ont été menées en 2021 pour accompagner les conseillers et assistants de prévention dans l'exercice de leurs fonctions et notamment pour les aider dans la gestion et le suivi de la crise sanitaire. Du point de vue de l'accès à la documentation, ils ont été rendus destinataires, de l'ensemble des instructions relatives aux consignes sanitaires et aux mesures d'organisation du travail déclinées dans le contexte de crise. Suite aux travaux initiés fin 2020 visant à la mise en place d'un espace collaboratif pour permettre le partage d'expérience et l'échange, un espace collaboratif Osmose a été mis en place par note RH4 du 25 janvier 2021. Accessible à tous les conseillers de prévention, cet espace sera élargi à tous les assistants de prévention en 2022.

Les psychologues du travail

Depuis fin 2019, la douane s'est progressivement dotée d'un réseau de psychologues du travail exerçant sous la responsabilité directe des directeurs interrégionaux. En janvier 2022, la direction générale des douanes et droits indirects dispose d'un réseau qualifié, impliqué et pérenne de 15 psychologues sur les sites suivants :

- 11 psychologues dans les DI de métropole : 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, Paris-aéroports ;
- 2 psychologues dans les services à compétence nationale de la DNRED et de la DNGCD ;
- 2 psychologues à la direction générale en charge de l'accompagnement de la fonction et de l'animation du réseau.

Leurs missions s'articulent autour de trois champs d'interventions :

- la mise en œuvre de l'évaluation psychologique au sein des concours ;
- l'intervention en santé et qualité de vie au travail : diagnostic et analyse des situations identifiées comme dysfonctionnelles, accompagnement des axes d'amélioration, accompagnement du changement, conseil aux managers, formation et sensibilisation aux facteurs psychosociaux du travail et aux ressources de développement humain au travail.
- le soutien individuel aux agents, aux encadrants et aux équipes dans les situations de crise et en cas d'évènement graves.

La création de ce réseau permet à la douane de s'appuyer sur une expertise complémentaire pour accompagner l'évolution des métiers et des environnements de travail avec de nouvelles méthodes d'intervention. L'action du psychologue du travail s'inscrit dans le double cadre du code de déontologie des psychologues actualisé en 2021 déclinant les grands principes éthiques qui s'imposent à la profession et de la doctrine d'emploi définie au sein de la DGDDI.

L'évaluation des risques professionnels

La campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels, lancée en octobre 2019, a été étendue sur deux ans en raison du contexte sanitaire. La note RH4 du 28 janvier 2021 a informé les directions du nouveau cadre de cette campagne et leur a donné les consignes à suivre pour recueillir les risques auprès des agents dans un contexte sanitaire toujours sensible. Les recueils de risques ont été finalisés au cours du premier semestre 2021 après avoir fait l'objet d'une consultation des agents, avant finalisation par les cadres de proximité. Les DUERP et les PAP ont été inscrits à l'ordre du jour des CHSCT de proximité ou spéciaux à compter de juin 2021. Après une évaluation des risques essentiellement centrée, en 2020, sur la crise sanitaire, l'année 2021 a ainsi été l'occasion de compléter les risques recueillis afin de permettre aux chefs de service de disposer d'une vision d'ensemble.

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

De nombreuses actions de communication adaptées au contexte évolutif de la crise sanitaire ont été mises en œuvre au cours de l'année 2021 afin de sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux de santé et de sécurité dans cette période exceptionnelle. L'espace dédié au coronavirus créé dans l'Intranet Aladin en 2020 a été régulièrement mis à jour. Il 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 de la médecine de prévention et de l'inspection santé et sécurité au travail ou encore de documents utiles pour l'adaptation des consignes de prévention (avis de Santé Publique France notamment). Des « Flash agents » ont été diffusés régulièrement par la messagerie à l'ensemble des agents les informant de l'ensemble des mesures et consignes sanitaires adoptées dans le cadre de la reprise d'activité.

En parallèle, le bureau RH4 a souhaité lancer des travaux, en partenariat avec l'INRS, sur les risques chimiques à l'ouverture des conteneurs maritimes. Une convention a été signée entre la Direction générale et l'INRS en février 2021. Compte tenu du contexte sanitaire, les premiers résultats de ces travaux seront disponibles en 2022. Enfin, l'étude ergonomique sur les équipements des agents de la branche « opérations commerciales », bien que retardée par la crise sanitaire, a pu être menée en 2021. Le premier volet consacré aux situations de travail en lien avec le dédouanement a donné lieu à un rapport rendu en novembre 2021. Le second volet, qui concerne les situations de travail en lien avec la fiscalité et le contrôle de la filière viti-vinicole, sera lancé en 2022. Les recommandations des ergonomes permettront d'alimenter la réflexion sur la politique d'achat dans les années à venir, avec l'objectif à la fois d'harmoniser les dotations et de les améliorer selon les besoins identifiés.

Les formations

Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail (SST). Cette formation d'une demi-journée à destination des agents de toutes catégories en formation initiale, ou à leur prise de fonctions, est proposée et animée par la cellule santé-sécurité du bureau RH4. Elle vise à diffuser une culture commune en matière de santé et de 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 2021 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 qui a suspendu une grande partie des formations en présentiel. Le module obligatoire d'e-formation ministériel ayant pour but de sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux de la prévention des risques et de présenter les acteurs et les outils de la santé et la sécurité au travail a pour sa part de nouveau été proposé en libre accès via la plateforme MELUSINE. L'obligation de suivre cette formation et sa réouverture sur la plateforme ont été rappelées par note RH4 du 07 avril 2021. À ce jour, un peu plus de 20 % des agents ont suivi ce module.

Le déploiement du plan de formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Priorité du plan douanier en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'appuie sur un plan de formation obligatoire à l'attention de l'ensemble des agents. En 2021, le premier volet du plan de formation a été déployé au sein de la DGDDI au bénéfice des publics prioritaires (encadrants, référents égalité et diversité, agents des services des ressources humaines, assistants et conseillers de prévention...), soit 1 181 agents bénéficiaires (près de 80% du public cible) d'une action de formation de 3 heures. De même, systématiquement, les fonctionnaires stagiaires en formation initiale sont formés ou sensibilisés à cette thématique. Cette formation vise à fournir des outils pour identifier les manifestations du harcèlement sexuel, les différentes formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et les violences sexuelles dans la vie professionnelle. La formation rappelle les différents dispositifs de signalement existants pour de tels faits, traite des modalités d'accompagnement des victimes et permet d'appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus par les auteurs.

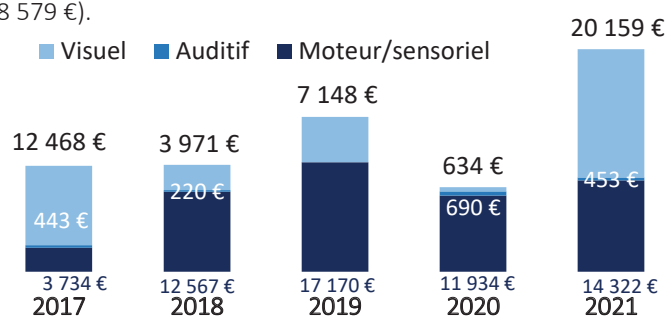
Le réseau des référents handicap

Les correspondants sociaux sont également référents handicap. Leurs formations sont assurées par la Mission handicap du Secrétariat général. 49 référents handicap, dont 6 nouveaux arrivants, sont chargés, en lien avec le bureau RH4, de l'instruction des demandes des agents en situation de handicap pour des **aménagement de postes de travail** (en télétravail ou non) ou **des aides financières** liées à des transports spécialisés, des prothèses auditives, l'accompagnement de la vie personnelle, l'aménagement de véhicule personnel ou encore de petits achats immobiliers. En 2021, 21 aménagements de poste ont été réalisés pour un montant de 34 934 €.

La Mission handicap du secrétariat général du MEFR délivre aussi des prestations financées par les crédits du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) aux agents des douanes en situation de handicap reconnu. En 2021, la Mission Handicap a pris en charge 20 dossiers d'agents des douanes dont 2 dossiers relatifs aux travaux d'accessibilité au poste de travail (14 215 €) et 18 dossiers de prestations aux agents (68 579 €).

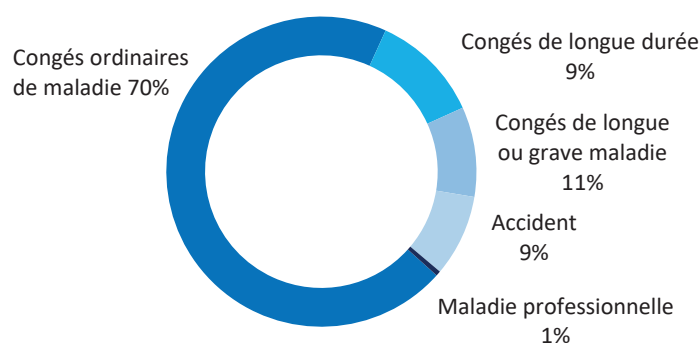
Ces derniers ont permis principalement de prendre en charge des solutions de transport adapté entre le domicile et le travail (6 dossiers soit 30 286 €) et des prothèses auditives (8 dossiers, 25 771 €). Les autres soutiens concernaient l'aménagement du véhicule personnel (2 dossiers, 3 555 €), l'acquisition d'un fauteuil roulant (5 767 €) et la mise en place d'un accompagnement de la vie personnelle (3 200 €).

→ Graphique n°43 : Répartition des aides par type d'aménagement de poste



Congés liés à la santé

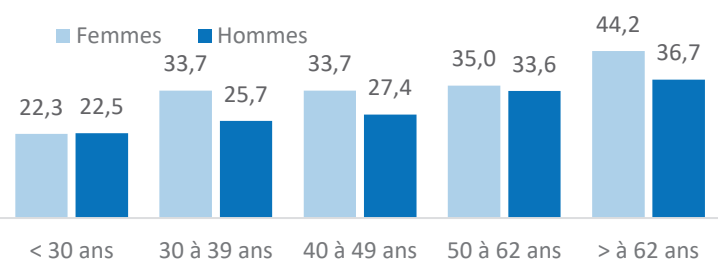
Cette année, **23 dossiers de déclaration de maladie professionnelle** ont été reçus par le pôle spécialisé du CSRH. Ces dossiers, en cours de traitement, concernent 14 femmes et 9 hommes. Rapporté à l'effectif total des 16 748 douaniers, le **nombre de jours d'absence 2021** pour raison de santé est de **16,1 jours, dont 11,3 jours pour maladie ordinaire**. A nouveau cette année, comme au niveau ministériel, les femmes en douane totalisent en moyenne davantage de jours d'absence pour raison de santé que les hommes (19,04 jours contre 14,26 pour les hommes).



↑ Graphique n°44 : Répartition des jours d'absence selon le motif

Cette année, il y a eu en douane 269 575 jours **d'absence pour raison de santé**. Les congés de maladie ordinaire restent à 70 % majoritaires parmi les absences liées à la santé concernant **6 123 douaniers**.

Congés liés aux accidents et maladies professionnelles	Nombre de jours		Nombre d'agents	
	F	H	F	H
Accident de travail imputable au service	7 659	15 362	125	287
Maladie professionnelle	1 030	353	6	1



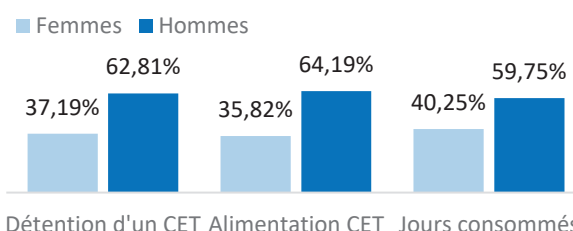
↑ Graphique n°45 : Nombre de jours moyen par an de congés ordinaires de maladie

Congés liés à la santé des douaniers		Nombre de jours		Nombre d'agents	
		Femme	Homme	Femme	Homme
Congé ordinaire de maladie	- de 30 ans	5 910	6 718	265	299
	de 30 à 39 ans	20 449	19 931	606	775
	de 40 à 49 ans	23 947	30 986	710	1 132
	de 50 à 62 ans	33 367	39 894	952	1 186
	+ de 62 ans	3 535	4 328	80	118
Congé de longue ou grave maladie	- de 30 ans	361	-	1	-
	de 30 à 39 ans	881	1 371	4	6
	de 40 à 49 ans	5 380	4 395	24	21
	de 50 à 62 ans	7 173	8 304	31	36
	+ de 62 ans	928	2 046	5	8
Congé de longue durée	- de 30 ans	-	-	-	-
	de 30 à 39 ans	365	953	1	3
	de 40 à 49 ans	2 351	942	7	3
	de 50 à 62 ans	7 480	9 373	27	33
	+ de 62 ans	1 574	2 229	6	7

Autres congés

Le compte épargne temps (CET)

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 (38,39 %) ou avec la répartition de la population par catégorie.



Détention d'un CET Alimentation CET Jours consommés

↑ Graphique n°46 : Données genrées relatives au CET

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 décembre 2021	1 716	2 179	3 456	6 487	1 596	2 762
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur CET en 2021	1 198	1 876	1 825	3 436	1 001	1 899
Nombre de jours versés sur les CET en 2021	13 021	23 102	19 219	43 099	10 311	23 259
Nombre de jours stockés sur les CET au 31 décembre 2021	51 713,5	79 302	76 247	141 405	36 354	68 365
Consommation CET en rachat en 2021	3 259	15 602,5	5 090	20 232	2 133,5	10 196
Consommation CET en congés en 2021	2 555,5	3 600	5 178	7 174	2 270	4 075,5
Consommation CET en versement au RAEP en 2021	201	333	75,5	574	79	192,5

Les congés de maternité, paternité, adoption

En 2021, il n'y a eu aucun jour de congés pour accueil d'un enfant adopté. Hormis les autorisations d'absence liées au Covid, 10 762 agents ont pris en moyenne **3,46 jours de congés** pour divers motifs tels que garde d'enfants malades, congés de fin de vie etc...

Nombre de jours pris au titre des congés - absences autorisées	Femmes	Hommes	Total
Maternité / Adoption / Paternité	23 210	2 142	25 352
Autorisation d'absence Covid	17 702	41 862,5	59 564,5
Autres autorisation d'absence	12 786	24 439,5	37 225,5

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents ayant bénéficié de ce congé	220	191	190	201	183
Nombre de jours de congés pris	2 311	2 054	2 046	2 193	2 142
Nombre de jours de congés théoriques	2 420	2 101	2 090	2 211	4 575
Nombre de jours de congés pris/nombre de jours de congés théoriques	95,50%	97,76%	97,38%	99,19%	46,82

Depuis le 01 juillet 2021, le nombre de jours théoriques de congés de paternité est de 25 jours par naissance et par agent.

6. Discipline

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

Le processus d'approbation des demandes de création ou de reprise d'entreprises, des départs vers le secteur privé et des cumuls d'activité accessoires a été simplifié par la loi n°2019-638 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Désormais, l'autorité hiérarchique peut se prononcer directement concernant la compatibilité des activités privées envisagées avec les fonctions douanières exercées par l'intéressé. En cas de doute concernant un possible conflit d'intérêt ou de prise illégale d'intérêt, l'autorité hiérarchique saisit pour avis le référent déontologue du ministère.

Si l'avis du référent déontologue ministériel ne permet pas à l'administration de lever complètement ses doutes concernant la compatibilité des activités, l'autorité hiérarchique peut, en dernier recours, saisir la **haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**.

En 2021, les demandes de cumuls d'activité ont légèrement diminué avec un total de 139 demandes (contre 172 dossiers pour l'année 2019 et 161 dossiers en 2020). Seuls 9 d'entre elles ont été refusées, car l'activité envisagée n'était pas prévue par le décret d'application n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

S'agissant des demandes de **création d'entreprise avec passage en temps partiel**, **10 dossiers** ont été soumis. Un seul dossier a fait l'objet d'un refus par l'administration. Enfin, **45 agents cessant définitivement** (départ à la retraite, ruptures conventionnelles, etc) **ou provisoirement leurs fonctions** (mise en disponibilité volontaire) ont été autorisés à exercer une activité privée, tandis que seuls 3 dossiers ont fait l'objet d'un avis défavorable. Le panel des domaines d'activité concernés est très large (agents de surveillance, gestion de gîte rural, infirmier, ingénieur, chef de projet en SSII, conseil nutritionnel, psychanalyse, etc) .

Les sanctions disciplinaires en 2021

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 : une exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours**. Ce nouveau degré de sanction permet de mieux échelonner la réponse disciplinaire, tout en renforçant l'autonomie des directions interrégionales ainsi que la réactivité en matière de sanctions de manquements dont la portée reste limitée.

L'échelle des sanctions est donc désormais la suivante (art. L533-1 à L533-3 du code général de la fonction publique) :

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, **31 sanctions disciplinaires (27 sanctions du 1^{er} groupe et 4 CAP)** ont été prononcées en 2021. L'impact de la crise sanitaire sur le nombre de cas disciplinaires traités reste important pour 2021. Il avait déjà été déterminant quant au nombre de sanctions prononcées en 2020 (26 sanctions en 2020, contre 62 en 2019). Pour mémoire, la crise sanitaire a induit des retards de traitement en raison des difficultés de mise en œuvre effective des droits de la défense en distanciel, des 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. La situation se résorbe donc graduellement sans toutefois retrouver le niveau de 2019.

Les dossiers examinés en 2021 se répartissent de la manière suivante : 87 % d'entre eux ont donné lieu à des sanctions du premier groupe, réparties presque équitablement entre avertissements (29 %), blâmes (37 %) et exclusions temporaires de fonctions de 1 à 3 jours (33 %).

Gravité	A+	A	B	C	Total
Sanction du 1 ^{er} groupe	1	1	13	12	27
CAP	0	0	1	3	4
TOTAL	1	1	14	15	31

Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline, celles du 2^e groupe sont les plus fréquentes (2 déplacements d'office et 1 exclusion temporaire de fonction). Un agent a par ailleurs été révoqué après passage en conseil de discipline.

La sanction de l'ETF de 1^{er} groupe est de plus en plus utilisée par les DI.

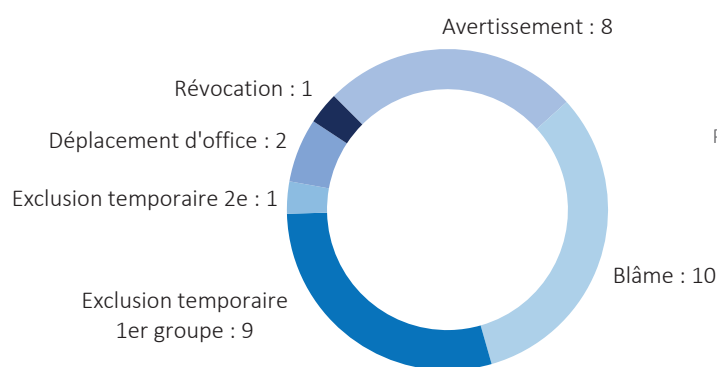
Les agents de la branche surveillance sont davantage concernés que ceux de la branche administration générale/opérations commerciales et représentent que 21 dossiers sur 31. Les manquements constatés concernent en grande majorité les hommes tandis que les femmes sont moins concernées (4 dossiers sur 31).

La plupart des dossiers disciplinaires portent sur plusieurs manquements (cf graphique 50).

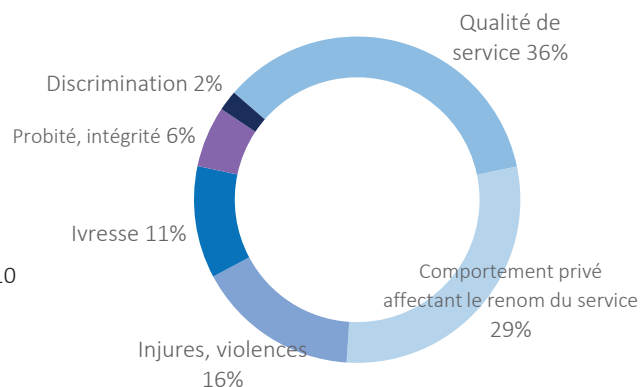
La problématique de l'alcool au volant, relevant souvent d'une addiction, est toujours présente, d'années en années, dans de nombreux dossiers, ainsi que les violences physiques ou verbales, en service ou dans la vie privée.

Les comportements affectant l'image de l'administration, en service ou dans la vie privée, représentent toujours une part importante des manquements sanctionnés dans les dossiers instruits.

Au cours de l'année 2021, la mauvaise exécution du service a également souvent été en cause : non respect des consignes, notamment de sécurité, détournement des moyens du service.



↑ Graphique n°47 : Sanction disciplinaires prononcées par type de sanction



↑ Graphique n°48 : Nature des manquements constatés

Le dispositif « Lanceur d'alerte »

Dans le cadre du renforcement du statut de lanceur d'alerte, la désignation d'un référent 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. La DGDDI a fait le choix de confier cette fonction au cadre supérieur également référent déontologue et laïcité.

7. Relation sociale

Le dialogue social reste marqué par les effets de la crise sanitaire (sur le rythme, le contenu et le format des réunions) mais également par l'opposition des organisations syndicales au transfert des missions fiscales. Ainsi, le dialogue social a essentiellement porté sur les négociations entre l'administration et les organisations syndicales autour d'un projet d'accord relatif à la qualité de l'accompagnement des agents dans le cadre des réformes de la douane de 2022 à 2025, et de nombreuses instances et groupes de travail ont été annulés et boycottés.

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) sont consultées sur les décisions individuelles défavorables au fonctionnaire (refus de titularisation, de formation, ou d'autorisation de télétravail, discipline, etc).
- les **comités techniques** (CT) examinent les questions et projets collectifs relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services
- Les **comités hygiène, sécurité et conditions de travail** (CHSCT) 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.

Répartition des représentants du personnels (fin 2020)	Titulaires		Suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
CAPC (1 à 6)	23	11	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	6	9	7	8
EPA MASSE	1	2	1	2

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.

Instances de concertation au niveau des directions déconcentrées et SCN	CT	GT	CHS	Re convoca-tion CT*	Réunions dédiées à la crise sanitaire
DI Nouvelle-Aquitaine	4	2	16	2	10
DI Bourgogne-Fr.-Comté Centre	2	13	17	2	5
DI IDF	8	26	27	5	14
DI Hauts-de-France	4	20	23	4	20
DI Auvergne-Rhône-Alpes	5	5	21	3	34
DI PACA-Corse	3	5	12	3	14
DI Grand-Est	5	15	18	3	10
DI Occitanie	3	11	16	3	15
DI Bretagne-Pays de la Loire	3	11	14	2	8
DI Paris Aéroports	2	9	13	2	2
DI Normandie	3	14	8	3	12
DI Antilles/Guyane	3	4	4	2	6
DR Mayotte	3	2	3	-	-
DR Nouvelle Calédonie	2	-	3	-	2
DR Polynésie française	4	9	3	-	1
DR La Réunion	3	6	4	3	-
Saint-Pierre et Miquelon	-	-	2	-	-
DR Guyane	3	1	3	-	-
DR Guadeloupe	3	7	4	3	-
CID	3	1	6	-	1
DNRED	3	5	2	-	8
DNRFP	3	-	3	-	4
DNSCE	3	3	3	1	6
SEJF	3	1	2	-	3
DNGCD	4	7	3	2	13
Total	82	177	230	43	188

En 2021, des **instances de concertation avec les organisations syndicales** se sont tenues à la direction générale :

- comités techniques de réseau (CTR) : 1
- comités techniques de service central de réseau (CTSCR) : 3
- commissions administratives paritaires (CAP) : 15
- commissions consultatives paritaires (CCP) : 1
- groupes de travail (GT) : 11
- comité de suivi de l'étude ergonomique relative aux équipements de protection individuelle des agents de la surveillance terrestre : 1

Du fait de la crise sanitaire, la direction générale a par ailleurs organisé **15 audio-conférences dédiées à la crise sanitaire**.

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

Les moyens à disposition

Le droit syndical permet aux représentants des personnels 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 **5007**. 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 **6 259**. En 2021, **5 147 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.

Pour la DGDDI	Décharge d'activité de service	Crédits d'heure
CFDT-Douanes	6	5,3
CFTC-Douanes	1,9	0,22
SNAD-CGT	6,9	7,77
USD-FO	9,23	3,55
SOLIDAIRES-Douanes	4,67	6,86
UNSA- Douanes	4,2	2,13
CGC-Douanes	1,13	0,02
Total	34	26

Le volume autorisé est calculé chaque année par le SG du ministère.
Pour 2021 :

Fédération CFDT : 73,45 ETP dont 17,18 pour la CFDT-Douane
Fédération CFTC : 19,70 ETP dont 1,77 pour la CFTC-Douanes
Fédération CGT : 154,19 ETP dont 13,26 pour le SNAD-CGT
Fédération FO : 119,47 ETP dont 16,20 pour l'USD FO
Fédération SOLIDAIRES : 192,50 ETP dont 12,21 pour SOLIDAIRES-Douanes
Fédération UNSA : 26,08 ETP dont 7,40 pour l'UNSA-Douanes
Fédération CFE-CGC : 17,39 ETP dont 1,17 pour la CGC-Douanes

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

Les mouvements sociaux

En 2021, la DGDDI a comptabilisé 234 journées de grève nationales (= au moins 1 agent gréviste), pour un total de 868 grévistes. Les principaux constats sont les suivants :

- **le nombre toujours très élevé de journées de grève.** Comme en 2019, 2020 et 2021, l'Union syndicale SOLIDAIRES FP a déposé de manière continue des préavis de grève mensuels, générant un nombre de grévistes très faible mais régulier. A titre de comparaison, on comptabilisait 281 journées de grève en 2019 et 178 journées de grève en 2020, année fortement marquée par la crise sanitaire, ce qui a sans doute eu un fort impact sur la mobilisation ;

- **un nombre de grévistes en très forte baisse.** Le nombre de grévistes connaît une chute importante (868 grévistes pour 2021, contre 12 618 grévistes en 2019 et 2524 grévistes en 2020. Même en 2017 et 2018, années plus « classiques » (20 à 30 préavis de grève par an, avec 3 mouvements significatifs), le nombre de grévistes était beaucoup plus élevé

- **aucune journée de forte mobilisation.** Sur les 234 journées de grève (hors préavis local de la DIPPA), seules 4 journées dépassent les 10 agents grévistes : 151 grévistes pour la journée du 4 février (défense de l'emploi et des services publics), 14 grévistes le 8 mars (journée internationale des droits des femmes), 56 grévistes le 15 juin (défense des salaires, des emplois et de la fonction publique) et 186 grévistes le 5 octobre (défense des salaires et de l'emploi). Cette absence de journées « phares » de mobilisation est inédite. Les organisations syndicales douanières ont peu ou pas relayé les journées d'action initiées au niveau fédéral et n'ont déposé aucun préavis directionnel à l'attention des seuls agents des douanes.

¹ L'année 2019 a été très atypique, avec un dépôt continu de préavis de la part de SOLIDAIRES FP, le mouvement social du printemps au sein de la douane et plusieurs journées d'action très mobilisatrices, notamment sur le sujet des retraites, ce qui a eu pour effet de multiplier par 10 le nombre de jours de grève et quasiment par 3 le nombre de grévistes par rapport à 2018, année « classique ».

	CAP
CID	1 local
DNRED	-
DNRFP	Locaux à disposition
DNSCE	1 local
SEJF	-
DNGCD	1 local
DI Nouvelle-Aquitaine	4 locaux
DI Bourgogne Fr.Comté Centre	2 locaux
DI IDF	3 locaux
DI Hauts-de-France	6 locaux
DI Auvergne-Rhône-Alpes	6 locaux
DI PACA-Corse	10 locaux
DI Grand-Est	3 locaux
DI Occitanie	5 locaux
DI Bretagne-Pays de la Loire	2 locaux
DR Guadeloupe	1 local
DI Normandie	14 locaux
DI Antilles/Guyane	1 local
DR Mayotte	1 local
DR Nouvelle Calédonie	1 local
DR Polynésie française	1 local
DR La Réunion	1 local
Saint-Pierre et Miquelon	-
DR Guyane	1 local
DI Paris Aéroports	1 local

8. Action sociale

L'action sociale ministérielle est un levier important de la politique de ressources humaines. Elle s'adapte, dans son contenu comme dans son fonctionnement, à l'évolution des attentes et des besoins des agents et aux transformations des services et des conditions de travail. A travers la politique d'action sociale des ministères économiques et financiers ou plus particulièrement de la douane, les agents de la DGDDI bénéficient de prestations sociales. Des instances de concertations telles que le **Conseil national de l'action sociale (CNAS)** ou le **Conseil départemental de l'action sociale (CDAS)** s'organisent autour de plusieurs acteurs : la sous-direction des politiques sociales et des conditions de travail du Secrétariat général du MEFR, les organisations syndicales, les représentants des administrations, les chefs d'administrations relevant des services financiers, les délégués élus ou les assistants de délégations.

À la DGDDI, la politique d'action sociale est mise en œuvre par le bureau RH4. Les acteurs de l'action sociale ont démontré leur capacité d'adaptation et leur engagement au cours d'une année 2021 encore fortement marquée par la crise sanitaire. Le 2 novembre 2021, deux conventions d'objectifs et de moyens ont été signées avec la Mutuelle des douanes et l'Œuvre des orphelins des douanes pour une période de 3 ans (2021 - 2023). En matière de complémentaire santé, les conditions de mise en œuvre du remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (PSC) en santé des agents des douanes, soit 15 €, ont été précisées le 28 octobre 2021, pour une mise en œuvre au 1er janvier 2022. Un réseau de correspondants sociaux / référents handicap et plusieurs opérateurs (EPA-masse, Mutuelle des douanes, Œuvre des orphelins des douanes, Association sportive nationale des douanes, AGRENAD, GRAAL, Restaurant La Joliette) mettent en œuvre la politique d'action sociale en douane.

Au MEFR, le secrétariat général a engagé depuis deux ans une démarche de rénovation portant sur quatre volets :

- **le parc de résidences de vacances confié à l'EPAF** : la stratégie retenue est celle d'une cession partielle du parc des résidences avec poursuite de l'activité. Les résidences conservées feront l'objet d'un important programme d'investissement immobilier grâce aux moyens dégagés par la vente des autres résidences.
- **le réseau de l'action sociale** : les principes et modalités de la réforme du réseau ministériel de l'action sociale ont été soumis au Conseil national de l'action sociale (CNAS) du 15 décembre 2021. Le projet prévoit la mise en place d'un niveau régional d'organisation et de pilotage du réseau de l'action sociale. Le réseau territorial de l'action sociale sera structuré en unités régionales, composées des délégués et assistants actuellement en poste, qui seront animés par des responsables régionaux recrutés à cet effet. Cette nouvelle organisation ne remet en cause ni le contenu des missions, ni le niveau de proximité adapté aux situations locales. Un délégué de l'action sociale de proximité sera désigné pour chaque département.
- **les prestations** : une réflexion est engagée sur les prestations d'action sociale pour s'assurer qu'elles répondent aux priorités des agents comme aux évolutions des modes de vie et de travail. En 2021, cette réflexion a porté sur l'aide à la parentalité. A l'issue d'une évaluation des prestations offertes et d'une enquête menée auprès de leurs bénéficiaires, des axes d'évolution ont été définis pour être déclinés en 2022. Une nouvelle prestation d'aide au logement des étudiants, en complément du prêt existant, a été mise en œuvre par l'opérateur d'action sociale (ALPAF) en 2021.
- **la gouvernance des opérateurs associatifs** : une structure de gouvernance commune aux opérateurs de l'action sociale ministérielle a été actée, pour renforcer l'efficacité des opérateurs et leur capacité à adapter de façon coordonnée leurs prestations aux nouvelles attentes des agents, à améliorer la visibilité et la lisibilité de l'action sociale ministérielle.

Le réseau des correspondants sociaux

La douane dispose d'un réseau de 49 correspondants sociaux en poste dans les directions régionales et dans les services à compétence nationale. Du fait de leur proximité géographique avec les agents, les membres de ce réseau ont une bonne connaissance de la population de leur direction. Ils sont en liens étroits avec l'action sociale du bureau RH4. En 2021, 6 nouveaux correspondants sociaux / référents handicap ont pris leurs fonctions à Paris-est, Strasbourg, Poitiers, Rouen, Caen et Montpellier. En raison de la crise sanitaire, les formations du réseau n'ont pas pu être assurées au niveau national. Les correspondants sociaux sont chargés de l'accompagnement personnalisé des agents à travers des entretiens individuels (1 306 entretiens en 2021) et l'organisation de « l'arbre de Noël » pour 9 344 enfants de douaniers ou de manifestations (sorties, voyages, repas) à l'attention des 14 057 retraités de la douane.

Le réseau des correspondants sociaux a informé les agents de la décision du 28 septembre 2021, prise par le Secrétariat général, de mettre en place un dispositif spécifiquement renforcé d'accès aux prestations d'aides et prêts proposés par l'ALPAF, en faveur des agents mutés ou déplacés à la suite des opérations de restructurations de services, liées au transfert des missions fiscales.

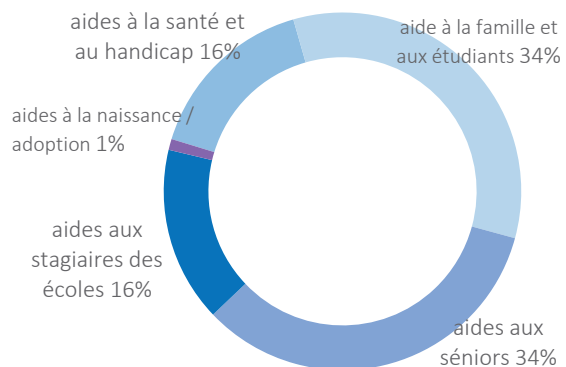
La mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas)¹

Par arrêté du 21 novembre 2007, la DGDDI a confié à la Mutuelle des Douanes ATLAS la gestion de prestations et activités sociales au profit de l'ensemble des agents des douanes, actifs et retraités, et de leurs ayants-droit. Depuis 2018, leur financement est prévu dans le cadre d'une convention d'objectifs et de moyens, triennale. Les principaux chiffres 2021 :

- montant de la subvention fixée par la convention financière DGDDI/MDD ATLAS : 1 969 M €,
- nombre de bénéficiaires adhérents ou ayants-droit couverts : 45 085 personnes, auxquelles s'ajoutent 5 % de douaniers non mutualistes et leur famille ;
- montant des prestations : 2,2 M € consacrées aux missions sociales,
- près d'un douanier sur trois a reçu des aides de la MDD, soit 4 792 familles ou agents.

¹ <https://www.mutuelledesdouanes.fr/>

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 présidents et membres des comités locaux qui assurent à la fois le relais sur le terrain et l'interface avec les services du siège et les correspondants sociaux de la douane. Les aides et secours d'action solidaire : la MDD ATLAS fournit de nombreuses aides à destination de différents publics, au total, les aides et secours solidaires totalisent un montant de 2 150 155 € (4 508 dossiers).



↑ Graphique n°49 : Répartition des prestations de la mutuelle des douanes Atlas

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. 284 dossiers ont été traités en 2021 pour un montant total d'aides versées de 71 866 €.

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 services : la MDD ATLAS, grâce aux différents partenariats qu'elle a noués, soutient, accompagne, oriente et aide la population qu'elle couvre en proposant en 2021 :

- 11 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. La Mutuelle des Douanes prend en charge les intérêts de ces prêts
- 148 prêts cautionnés pour un montant de 22 610 240 € grâce au cautionnement immobilier réalisé avec l'union MFPrécaution :
- 6 cautions locatives pour couvrir les impayés de loyers,
- une avance de dépôt de garantie, afin de faciliter l'accès à la location,
- un suivi des personnes en situation de mal-endettement avec l'association CRESUS (Chambre régionale de surendettement social)
- un accompagnement des personnes en souffrance psychologique via des séjours encadrés par l'École thermique du stress du centre thermal de Saujon et une plate-forme d'écoute téléphonique d'urgence (34 appels recensés),
- une action de prévention du suicide et la prise en charge des jeunes de 13 à 25 ans via l'association La Vita
- un soutien aux aidants, en partenariat avec l'Association Française des Aidants.

Le logement

Pour trouver un logement, notamment sur des zones tendues comme l'Île-de-France, les agents des douanes en activité peuvent bénéficier des prestations de deux établissements :

- **EPA MASSE², un établissement au service du logement des agents des services centraux et rattachés.**

Le réseau de l'EPA MASSE s'étend en services territoriaux, implantés en métropole ou dans les départements d'outre-mer, et placés sous la responsabilité des délégués territoriaux, directeurs interrégionaux ou directeurs régionaux des douanes. Les agents exerçant leur fonction pour l'EPA MASSE sont essentiellement des personnels douaniers ou détachés d'une autre administration. L'EPA Masse s'efforce toujours de mettre en œuvre des programmations immobilières pluriannuelles afin de valoriser au mieux le patrimoine remis en dotation à l'EPA et consolider sa présence sur les zones à forte tension locative ou les besoins pérennes en logements. Ainsi, la DGDDI dispose d'un parc immobilier comptabilisant plusieurs milliers de logements, dont la majeure partie sont des logements domaniaux.

- **ALPAF³, une association pour le logement des personnels des administrations financières**

Elle a pour objet de faciliter le logement des agents des MEF et leur famille. **Les réservations de logement** restent l'axe prioritaire de l'action sociale, principalement en Île-de-France. Le parc de l'ALPAF reste élevé dans les zones de forte pression immobilière pour répondre notamment aux besoins des nouveaux arrivants. L'ALPAF dispose de foyers en province et logements en foyers situés dans Paris ou la proche banlieue (séjour d'un an maximum), disponibles en priorité pour les nouveaux affectés. **Les aides et prêts aux logements** accordés par l'ALPAF sont un complément indispensable aux réservations de logement. Historiquement, les aides à la première installation (API) constituent l'essentiel des aides versées par l'ALPAF, suivies des aides et prêts immobiliers. Dans une moindre mesure, l'ALPAF accorde différents types de prêts notamment pour amélioration de l'habitat, l'équipement du logement, pour les étudiants (enfants d'agents), pour un sinistre immobilier ou l'adaptation du logement pour personnes handicapées.

L'œuvre des orphelins des douanes (ODOD)⁴

Par arrêté du 21 novembre 2007, l'ODOD s'est vue confier la gestion de prestations sociales **en faveur des enfants des agents des douanes et assimilés**. Le texte prévoit une subvention versée à l'ODOD, prélevée sur les ressources budgétaires de la douane. La gestion quotidienne de l'Association est assurée par 3 agents des douanes, mis à disposition. L'organisation de l'ODOD s'articule autour d'une présidence, d'un conseil social et économique (CSE), d'un conseil d'administration, d'un conseil de surveillance et contrôleurs aux comptes, d'une assemblée générale, de différentes commissions du conseil d'administration (handicap, vacances, communication, réseau) et de comités locaux. L'ODOD, c'est également un système d'information permettant une instruction efficiente des dossiers, un catalogue des séjours, un site web et un magazine périodique « Le Pupille ».



² <https://actionsociale.finances.gouv.fr/sites/actionsociale/accueil/logement/epa-masse-des-douanes.html>

³ <https://www.alpaf.finances.gouv.fr/accueil.html>

⁴ <https://www.odod.fr/>

Ainsi, à travers les moyens dont elle dispose, l'ODOD a toujours été attentive à la situation et aux besoins des enfants de la corporation en proposant des aides adaptées réparties en quatre thématiques, bénéficiant en cette année à 3 239 enfants :

- **Orphelins et Accidents de la vie** : Orphelins, Congés de maladies, Retraite pour invalidité, secours exceptionnels. En 2021, 41 350 journées de congés maladie de parents douaniers, indemnisées par l'ODOD au taux de 3,50 € par jour et par enfant, ont permis de venir en aide à 325 enfants ;

- **Handicaps ou maladies invalidantes** : séjours adaptés aux personnes handicapées, rente-survie ;

- **Aides aux apprentissages** : aide à l'internat, apprentissage de la conduite auto, BAFA, séjours linguistiques, soutien scolaire ;

- **Vacances, séjours et sorties éducatives** : Colonies de vacances « made in ODOD », séjours achetés, sorties éducatives.

Retrouvez l'actualité et l'ensemble des données de l'ODOD dans son rapport annuel : <https://www.odod.fr/publications>

BUDGET DE L'ODOD	2019	2020	2021	Bénéficiaires 2021
SECOURS , dont	2 676 144 €	2 539 884 €	2 376 215 €	1 244
orphelins	1 401 254 €	1 441 390 €	1 430 927 €	316
Commission nationale du handicap (CNH), aide à l'acquisition des fondamentaux	753 525 €	706 523 €	661 612 €	541
Rente survie, vacances (handicap et maladie invalidantes)	42 847 €	12 080 €	7 647 €	15
Maladie et invalidité	291 214 €	287 156 €	269 739 €	360
Secours exceptionnels	9 882 €	10 447 €	6 290 €	12
ÉDUCATION	-	-	-	-
Soutien à la réussite scolaire et accès à l'emploi	390 919 €	73 695 €	312 716 €	479
Dont soutien scolaire individuel	14 853 €	8 780 €	30 659 €	80
VACANCES	933 826 €		932 888 €	508
Sorties éducatives organisées par les comités	27 605 €	10 569 €	12 884 €	1 008
Aides exceptionnelles vacances : subvention COVID	-	8 563 €	-	-

La restauration

L'effort porte principalement sur la restauration collective par la création, la rénovation ou l'équipement de structures de restauration. Ainsi, **plus de 700 structures de restauration collective et 473 coins repas** offrent aux agents de toutes les directions des administrations financières et sur l'ensemble du territoire la possibilité de bénéficier de repas à prix raisonnable, à proximité de leur lieu de travail. Les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 480 bénéficient d'une aide supplémentaire, la subvention interministérielle, d'un montant de 1,29 € par repas en 2021.

Cependant, 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, des **titres-restaurants** sont délivrés sous forme dématérialisée. Cette dotation est destinée notamment 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. 5,6 millions de titres-restaurants ont été délivrés à 29 983 agents du MEFR exerçant leurs fonctions dans des postes « isolés » ou « en horaires atypiques ».

L'aide à la parentalité

En 2021, le MEFR dispose de 552 berceaux (hors berceaux SRIAS), soit un chiffre comparable à celui de 2020 (551 berceaux). Le MEFR propose 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 monoparentale et/ou ayant un enfant porteur de handicap. Ce chèque préfinancé par les MEF (attribué sous condition de ressources aux agents actifs et pensionnés des 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 ou le soutien scolaire et/ou cours à domicile. Le CESU est attribué sous conditions de ressources aux agents actifs et pensionnés du MEFR : en 2021, 3 749 dossiers ont été validés dont 417 pour les agents douaniers (soit 11,12 %).

Un dispositif de secours mis en place au niveau ministériel

Les agents de la DGDDI peuvent bénéficier d'**aides ou de prêts sociaux** accordés à l'ensemble des agents du MEFR. Depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant plafond des aides et prêts sociaux s'élève à **3 000 €** et ses critères d'intervention ont été élargis. 2 146 aides pécuniaires ont été accordées ainsi que 131 prêts sociaux. Par ailleurs, des aides exceptionnelles sont versées lors de sinistres immobiliers. En 2021, 86 demandes sur 89 ont été satisfaites et 21 agents des douanes en ont bénéficié. Le montant global des aides exceptionnelles au MEFR représente 38 912 €. Les assistants du service social du MEFR ont reçu en entretien 1 679 agents des douanes en activité (en services centraux ou déconcentrés) et 299 pensionnés douaniers sur des sujets variés et notamment la santé, la vie professionnelle, le budget, la vie familiale ou le logement.

Glossaire

A

AAMC Allocation d'aide à la mobilité du conjoint

AG/OP-CO Branche de l'administration générale et des opérations commerciales de la douane.

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

Agents titulaires Titulaires civils et militaires

ALPAF Association pour le logement des personnels des administrations financières

API Aide à la première installation

API-PNR *Advanced Passenger Information-Passenger Name Record* traduit par *informations avancées sur les passagers- Liste de noms des passagers*

B

BEAT Bien-être au travail

Berkani 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 01 janvier 2021.

C

CDAS Conseil départemental de l'action sociale

CDD/CDI Contrat à durée déterminée/indéterminée

CESU Chèque-emploi service universel

CET Compte-épargne temps

CFDT Confédération française démocratique du travail

CGT Confédération générale du travail

CI Contributions indirectes

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 cancérogène, 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 : 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)

CSA Comité Social Administratif

CSR Complément spécifique de restructuration

CSRH Centre de services en matière de 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

DGFIP Direction générale des finances publiques

DI/DR Direction interrégionale/régionale ou directeur/directrice interrégional(e)/régional(e)

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

Disponibilité Situation de 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

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

DUERP Document unique d'évaluation des risques professionnels

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, leurs orphelins et leurs enfants, ainsi que les enfants de Harkis, aux militaires en activité ou libérés depuis - 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 ou cible à atteindre pour les effectifs d'un service dans une perspective de moyen terme

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

ETP Equivalent temps plein : mesure à un instant T les effectifs physiques en tenant compte 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 de temps de travail et de la période d'activité dans l'année des effectifs physiques.

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 le kit rassemble les supports de cours, diaporamas, guides, cas pratiques, exercices et corrigés, tutoriels utiles 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 (continuant à percevoir sa rémunération) mais exerçant des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

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

OS Organisation syndicale

P

PACTE Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat destinés aux jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système éducatif sans diplôme ni qualification professionnelle. Recruté sans concours (contrat de droit public 1 à 2 ans) pour recevoir une formation en alternance, les bénéficiaires peuvent accéder à un emploi de catégorie C en tant que fonctionnaire titulaire.

PAE Plafond autorisé d'emploi : les crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel 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

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.

PNF Plan national de formation

PRS Prime de restructuration de service

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

SCN Service à compétence nationale

SEJF Service d'enquêtes judiciaires des finances, anciennement SNDJ

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

SURV Branche de la surveillance de la douane

T

Taux de réussite Nombre de candidats admis/nombre de candidats présents à la première épreuve

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 ne peut être supérieure à 70% d'un temps complet.

Temps partiel Mis en place à l'initiative de l'agent, de droit ou sur autorisation selon la situation du demandeur, le temps partiel implique une durée de travail inférieure à la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

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 professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

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

www.douane.gouv.fr

Mars 2023