



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022







Editorial

Le rapport social unique rassemble les données chiffrées et les informations qui forment la photographie sociale de notre administration, qu'il est important de partager et de valoriser.

L'activité de la douane en 2022 a été riche et dense, dans un contexte de reprise des flux de marchandises post pandémie.

Administration de la frontière et de la marchandise, la douane a la particularité de toujours devoir évoluer et s'adapter aux évolutions du monde. L'actualité est riche d'événements qui suscitent un besoin de douane : quand une frontière doit être rétablie, quand les ventes à distance se multiplient, quand un embargo doit être respecté, quand de nouvelles menaces se font jour, la douane doit agir avec réactivité pour protéger la frontière, l'économie et les citoyens.

16 626 douanières et douaniers assurent leurs missions au quotidien : ils exercent des métiers concrets d'une très grande diversité et doivent sans cesse s'adapter et se former pour faire face à des enjeux complexes.

Dans ce contexte, la douane doit être attractive pour accueillir les meilleurs talents. Elle donne sa chance à chacun en proposant une gestion, où l'égalité femme/homme, la diversité, la lutte contre les discriminations sont des préoccupations.

Elle porte également un projet de déontologie exemplaire, permettant aux agents de savoir se positionner avec justesse dans leurs fonctions.

Très prochainement, les données chiffrées permettant de construire ce bilan seront consultables par les représentants du personnel dans une base de données sociales ministérielles appelée CAMUS. Afin de répondre à cette obligation issue de la loi de la transformation de la fonction publique, les équipes des ressources humaines de la douane se sont particulièrement mobilisées pour que les données mises à disposition soient nombreuses et complètes.

Je vous souhaite une bonne lecture!

Isabelle Braun-Lemaire Directrice générale des douanes et droits indirects

BUND



SOMMAIRE

Actualités sociales de l'année 2022
Chapitre 1 : les effectifs de la douane
Les effectifs physiques rémunérés La structure démographique 1. Encadrement supérieur et dirigeant 2. Catégorie A 3. Catégorie B 4. Catégorie C
Synthèse des effectifs gérés Zoom sur les agents mobiles du service « Paris spécial » Zoom sur les spécialistes Zoom sur les agents contractuels Les stagiaires accueillis au cours de l'année Les agents en poste en dehors de la douane Les rémunérations La répartition géographique des agents gérés/payés par la douane
Chapitre 2 : le recrutement
Le recrutement par concours Le recrutement d'agents titulaires non issus de corps douaniers Le recrutement des agents contractuels Le recrutement des personnes en situation de handicap Le recrutement d'apprentis Classe Prépas Talents de l'Ecole Nationale des Douanes
Chapitre 3: les parcours professionnels
La promotion interne Focus sur la liste d'aptitude Focus sur les concours internes Les examens et concours professionnels Les tableaux d'avancement La mobilité interne Les départs définitifs
Chapitre 4: la formation

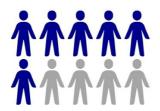
Chapitre 5 : l'organisation, le temps et la sécurité au travail
Durée et cycle de travail Le télétravail Risques professionnels Les incidents Santé et sécurité au travail
Congés liés à la santé Autres congés
Chapitre 6 : la discipline
La déontologie Les sanctions disciplinaires
Chapitre 7 : le dialogue social
Instances de représentation et de concertation Les moyens à disposition Les mouvements sociaux L'actualité des élections professionnelle
Chapitre 8: l'action sociale
Le réseau des correspondants sociaux Le réseau des référents handicap La protection sociale complémentaire La restauration collective et les titres-restaurants La mutuelle des douanes (MDD) L'œuvre des orphelins des douanes (ODOD)
Glossaire72

Précision préalable : les pourcentages et moyennes sont arrondis aux unités les plus proches, ce qui peut générer de légers écarts dans les totaux. Les chiffres précis, reprenant les décimales, sont consultables dans la base de données sociales CAMUS.

Chiffres clé 2022

Les effectifs

La douane compte 16 626 agents



6 agents sur 10 sont des hommes

La branche SU: 8041 agents La branche AG-OPCO: 8585 agents

1 agent sur 2 est une femme dans la branche OP/CO



Les spécialistes

595 Marins

150 Personnels aériens

238 Motocyclistes

262 Maîtres de chiens

766 Enquêteurs et agents renseignement DNRED

226 Officiers de douane judiciaire

420 Informaticiens

(Source: bilan d'activité 2022)



Le recrutement

420 agents ont été recrutés par concours

108 agents titulaires ont été recrutés hors corps douaniers

91 agents contractuels ont été recrutés

La qualité de vie

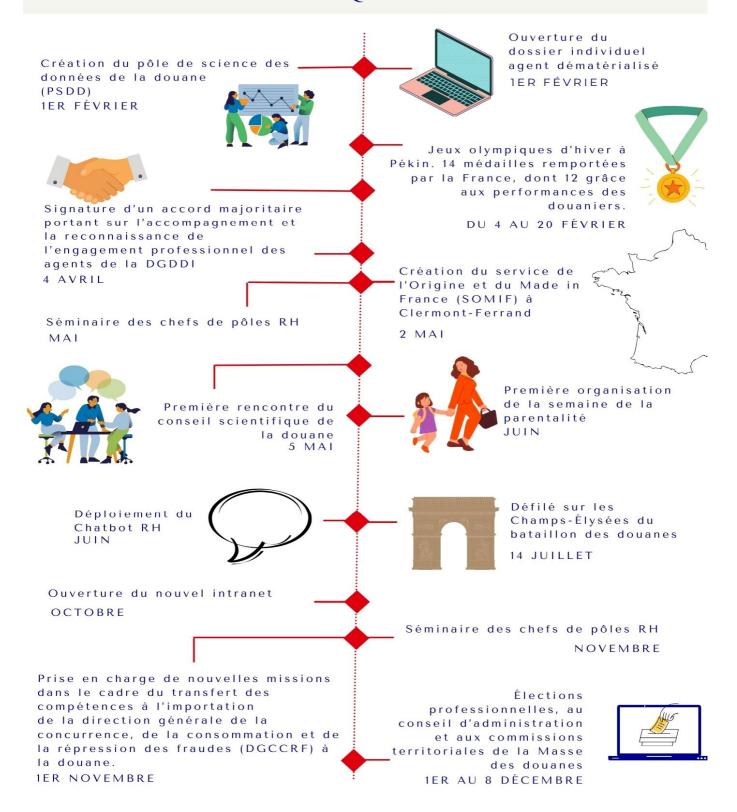
Agents à temps partiel





Agents autorisés à télétravailler

LES FAITS MARQUANTS



Actualités sociales de l'année 2022

La signature d'un accord majoritaire portant sur l'accompagnement et la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI

A la suite du mouvement social qui a mobilisé 29% des douaniers (journée du 10 mars 2022), un cycle de négociations a abouti à un accord majoritaire signé le 4 avril 2022, par les organisations suivantes : CFDT, SNAD-CGT, USD-FO, UNSA Douanes, CFTC Douanes, CGC Douanes.



Cet accord a permis de converger sur :

- la reconnaissance indemnitaire de l'engagement des agents

Celle-ci s'est traduite par le versement d'un montant pérenne de l'ordre de 500 € nets par an, répartis en deux paliers fixés respectivement en mai 2022 et janvier 2023, pour l'ensemble des agents en activité en douane ;

un effort important en termes de promotions

Le volume des promotions inter-catégorielles, de la catégorie C vers les catégories B et A, est porté à des niveaux qui n'étaient plus atteints depuis 2019, afin de permettre une meilleure reconnaissance des parcours de carrière des agents.

Parallèlement, une amélioration significative des taux de promotion intra-catégoriels est également réalisée pour toutes les catégories.

- un fonds innovant dédié à l'amélioration du cadre de vie et des conditions de travail

Doté de 5 M€, ce fonds doit financer des actions d'amélioration du cadre de vie et de l'environnement de travail des agents. Ce montant comprend également le doublement de la subvention (2 M€) octroyée à l'EPA Masse sur la période 2022 à 2025.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont particulièrement innovantes et participatives : elles reposent en effet sur des appels à projets, après concertation locale de l'ensemble des agents et des organisations syndicales signataires.

Le premier appel à projets a été lancé à l'été 2022. Il a donné lieu à plus de 740 projets. Le nombre et la variété de ces projets témoignent à la fois de la mobilisation des agents mais aussi d'une réelle dynamique au bénéfice des collectifs de travail.

Ces projets ont été examinés à l'occasion d'un comité de pilotage de l'accord le 15 novembre 2022 et seront mis en œuvre tout au long de l'année 2023 et 2024.

 des propositions d'adaptation du régime de retraite des douaniers de la surveillance qui ont pu être intégrées à la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites

Les agents des douanes qui exercent des fonctions de surveillance bénéficient du classement en catégorie active des services effectués à ce titre. Ce dispositif permet une retraite à forme active, encadrée par un départ anticipé, une limite d'âge et une bonification d'ancienneté dite du « cinquième » qui permet d'augmenter la durée d'assurance dans la limite d'un plafond de cinq ans.

- un accompagnement RH renforcé pour les agents concernés par les opérations de restructurations, notamment le transfert des missions fiscales vers la DGFIP

En complément du cadre d'accompagnement mis en place depuis 2021 au bénéfice des agents concernés par la restructuration de leur service, l'accord améliore très sensiblement le niveau de garanties RH pour favoriser les reclassements.

La mise en œuvre et le suivi de cet accord font l'objet d'un comité dédié qui se réunit régulièrement, associant l'administration et les représentants des organisations signataires.

L'accompagnement des réorganisations et des agents

L'engagement de la SDRH en matière d'accompagnement se poursuit en 2022, notamment au rythme du transfert des missions fiscales et des transformations.

Il porte sur deux aspects essentiels :

- l'accompagnement des réorganisations en cours au sein du réseau douanier ;
- le soutien personnalisé aux agents dans leur carrière ou leur projet professionnel.



L'accompagnement des réformes mobilise, au niveau central, la cellule nationale d'accompagnement des transformations et au niveau local, le réseau des référents dédiés, au plus près des services et des agents.

La cellule nationale d'accompagnement des transformations anime ainsi les référents « restructuration au sein des directions interrégionales, et apporte l'expertise nécessaire aux pôles RH dans le cadre des projets de réorganisation.

En 2022, ce sont 82 agents qui ont bénéficié d'au moins un entretien d'accompagnement auprès d'un référent

« restructuration », toutes opérations de restructuration confondues.

La DGDDI porte également une ambition forte en matière d'accompagnement personnalisé.

Elle a ainsi déployé, au sein de la direction générale et en services déconcentrés, un réseau de conseillers mobilité carrière (CMC) en charge de l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel. Actif depuis 2020 et composé de 17 membres, ce réseau a vocation à offrir à tout agent un accompagnement personnalisé dans son évolution professionnelle. Il est constitué de cadres, formés aux fondamentaux des ressources humaines et aux techniques d'entretiens.

Par ailleurs, la douane a mis en place, dans le cadre du plan managérial douanier (PMD), un réseau de référents managériaux (RM) dont la mission consiste à appuyer les managers qu'ils/elles soient primo-accédants à des fonctions d'encadrement ou qu'ils/elles éprouvent le besoin d'un soutien dans leurs pratiques managériales. Composé de 21 membres issus de trois vagues successives de recrutement, ce réseau des référents managériaux est constitué de cadres expérimentés, formés à des méthodes de travail collaboratives.

La Douane se dote d'un plan en faveur de l'attractivité

Préserver la qualité et renforcer l'attractivité du recrutement par concours

63 agents de catégorie A, 173 de catégorie B et 178 de catégorie C ont été recrutés par concours en 2022.

La stratégie de communication de la douane vise à favoriser sa visibilité en tant qu'employeur :

- valorisation de ses métiers sur le portail douane.gouv ainsi que sur YouTube ;









#1semaine1engagement - N°5 : Informer sur

#1semaine1engagement - N°4 : Orienter

REPLAY - Préparer les concours avec la Classe Prépa Talents (live Instagram)

#JeSuisDouanier - Yann, cadre spécialise

- diversification des supports de communication pour présenter la douane au grand public, préparer les candidats aux concours via des vidéos accessibles sur les sites institutionnels mais également sur les réseaux sociaux;
- renforcement de la représentation de la douane dans les salons de recrutement généralistes et spécialisés et des événements-porteurs, en Île-de-France et en région ;
- multiplication des interventions dans les écoles et universités, pour s'adresser notamment davantage aux étudiants, stagiaires ou apprentis ;
- systématisation des campagnes de mailing à destination des candidats pour rappeler les échéances-clés en matière de concours, afin notamment de lutter contre l'absentéisme à toutes les phases du concours.



L'expérimentation d'un concours national à affectation régionale (CNAR)

Le CNAR participe du renforcement de l'attractivité des concours en offrant une visibilité dès l'ouverture du concours sur le périmètre d'affectation proposé.

Ce dispositif sera expérimenté en 2023, dans la région Hauts-de-France au titre du concours commun de catégorie C (branche surveillance).

Diversifier les voies de recrutement

Si le recrutement par concours reste la principale voie de recrutement (81 % des entrées nettes à la DGDDI en 2022), la part des recrutements externes augmente.

Cette stratégie permet notamment de mobiliser de nouveaux viviers de candidats ainsi que de faire appel à des profils externes, essentiels au fonctionnement de la DGDDI (métiers du support en général, des systèmes d'information, du numérique, de la data ou encore des domaines fonctionnels très spécialisés).

L'effectif des contractuels en fonctions en douane a ainsi doublé entre 2018 et 2022. Plus précisément, sur les 91 recrutements par contrat réalisés au titre de l'année 2022, 78 sont des cadres, 15 des agents de catégorie B et 18 de catégorie C.

Des innovations majeures

Le nouvel intranet : placer l'agent usager au cœur de la démarche

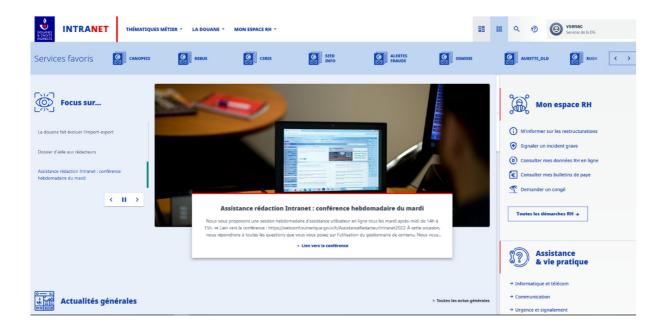
Ouvert depuis janvier 2013, Aladin a laissé la place à un nouveau portail interne au cours du mois d'octobre 2022.

Outil essentiel au fonctionnement de la DGDDI, ce portail intranet répond à la fois aux évolutions de design et de technologies tout en offrant à ses utilisateurs la possibilité d'accéder aux informations et applicatifs nécessaires à l'exercice de leurs missions mais également de gérer tous les aspects de leur vie professionnelle.

A cet effet, un espace RH a été construit de façon à ce que les agents puissent disposer de réponses précises à leurs questions RH quotidiennes, ainsi que des liens utiles vers les applicatifs de gestion et les formulaires utiles.

L'espace est construit en situations (par exemple : « je télétravaille ») et en démarches (par exemple : « déposer un jour de télétravail »). Il constitue une amélioration significative par comparaison avec l'ancien portail.

Autre nouveauté, cet espace propose également la mise en ligne de fiches de poste accessibles dans la démarche « Consulter les campagnes de mutation et fiches de poste ».

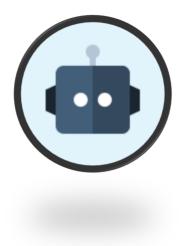


Le chatbot RH

Afin d'informer au mieux les agents, la DGDDI a déployé en juin 2022 un chatbot RH, robot conversationnel capable de répondre à des questions simples dans le domaine des RH.

Il permet ainsi de soulager les agents de la sphère RH de questions récurrentes sur lesquelles leur expertise est peu mobilisée et qui représentent pourtant 15 % à 20 % des sollicitations auxquelles ils répondent.

Libérés de ces questions, ces agents auront plus de temps pour répondre aux interrogations plus complexes des agents.



L'automatisation du CET pour les agents AG-OPCO

Effectuée dans le SIRH douanier, la campagne d'alimentation et d'option du CET au titre de l'année 2022 est, pour la première fois, dématérialisée.

Cette évolution permet à l'agent de ne plus avoir à remplir de formulaire papier et représente une économie de gestion importante pour la fonction ressources humaines locale (FRHL) qui centralisait localement la prise en compte des demandes.

La transmission dématérialisée des arrêts de travail des agents en cas de maladie.

Un nouveau circuit de transmission des arrêts de travail pour congé de maladie ordinaire (COM) et congé pour accident de service/maladie professionnelle (ALMP) a été mis en place à compter du 1er février 2022. En pratique, l'arrêt (volet 2 du cerfa pour le COM et 1 pour les ASMP) n'est plus adressé par les agents à leur responsable en format papier, mais en format dématérialisé (fichier PDF ou photo).

L'ouverture du dossier individuel agent dématérialisé (DIA) au 1er février 2022

Le dossier individuel d'un agent public réunit tous les documents relatifs à sa situation administrative et à l'évolution de sa carrière.

Depuis le 1^{er} février 2022, une nouvelle fonctionnalité de SIRHIUS est ouverte à tous les agents des douanes : le dossier individuel agent dématérialisé (DIAdem).

En pratique, tous les documents et justificatifs RH sont déposés directement dans le SIRH au sein d'un dossier numérique consultable en permanence et alimenté au fil de l'eau dans une logique de « zéro papier ». Il s'agit d'une nouvelle étape de la transformation numérique RH qui concerne l'ensemble des acteurs de la chaîne RH (agents, gestionnaires des pôles RH et CSRH).

Au-delà de l'objectif de réduction des flux de documents papiers, il vise également à sécuriser l'accès aux données RH.

Il assure enfin la traçabilité des données versées, avec des durées de conservation harmonisées pour chaque document.



Le déploiement de la GTA SIRHIUS

Le module de gestion du temps et absences (GTA) a été étendu à l'ensemble de réseau douanier : ce module de SIRHIUS permet aux agents de suivre leur solde d'horaire variable, de vérifier leurs pointages et de saisir dans l'outil leurs demandes d'absence. La dématérialisation de ces demandes vise à sécuriser les données, faciliter les exercices RH de gestion des absences et les campagnes CET. Elle permet par ailleurs de produire des extractions et des restitutions répondant aux besoins de l'activité.

Ce déploiement a été accompagné par des sessions de formation en présentiel, pour les gestionnaires RH et les managers, en distanciel pour les agents. Des guides, pas à pas, ont par ailleurs été mis à disposition des agents sur l'intranet et diffusés par mails aux gestionnaires RH. Des formations distancielles ont été proposées à l'ensemble des agent et sans besoin d'inscription préalable. Elles sont désormais proposées a minima deux fois par an et peuvent être sollicitées à la demande.

La feuille de route en faveur de l'égalité professionnelle, la diversité et l'inclusion



L'année 2022 a été l'occasion pour la douane de réaffirmer son engagement sur cette thématique.

L'ambition de renforcement de la mixité des métiers et des postes à responsabilités a été portée par une politique de communication active et régulière, interne et externe, au service de l'attractivité de l'ensemble des missions de la douane, sur tous supports (portraits, affiches, interviews).

La douane s'est engagée auprès de l'association JamaiSansElles (JSE), afin de soutenir la progression de la visibilité des femmes dans l'espace public.



Signature de l'engagement du ministère auprès de l'association JamaisSansElles

Une attention particulière a été portée à la composition équilibrée des jurys et des comités de sélection. De même, pour conforter l'exigence des processus de recrutement, l'ensemble des membres du conseil d'administration plénier a été sensibilisé à la neutralisation des biais discriminants. Cette action est progressivement déployée auprès de l'ensemble des membres de jury et des recruteurs de la douane.

L'équilibre entre les temps de vie professionnelle et de vie personnelle a été renforcé par la pratique massive du télétravail qui bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes. La conciliation des temps a également été au cœur de la première semaine de la parentalité organisée par la douane en juin 2022.

À cette occasion, le rappel des droits et dispositifs en faveur des parents, mais aussi des proches aidants, a permis de réaffirmer l'attachement de la douane à l'inclusion de tous ses agents, quelle que soit leur situation personnelle.

Des indicateurs genrés de suivi des déroulements de carrière ont été élaborés dans le cadre du plan managérial douanier (PMD). Ils permettront d'objectiver des écarts éventuels et de mettre en place des mesures correctrices, le cas échéant.

A titre général, la lutte contre toutes les formes de discrimination fait l'objet de campagnes régulières d'information sur dispositifs (interne et externe) de signalements, les critères prohibés par la loi, les acteurs à mobiliser. Une communication spécifique a été menée pour renforcer la connaissance pratique de la protection fonctionnelle.

À l'occasion du Comité technique de réseau (CTR) du 24 octobre 2022, la douane a présenté un bilan d'étape de la mise en œuvre du plan directionnel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes aux représentants du personnel.

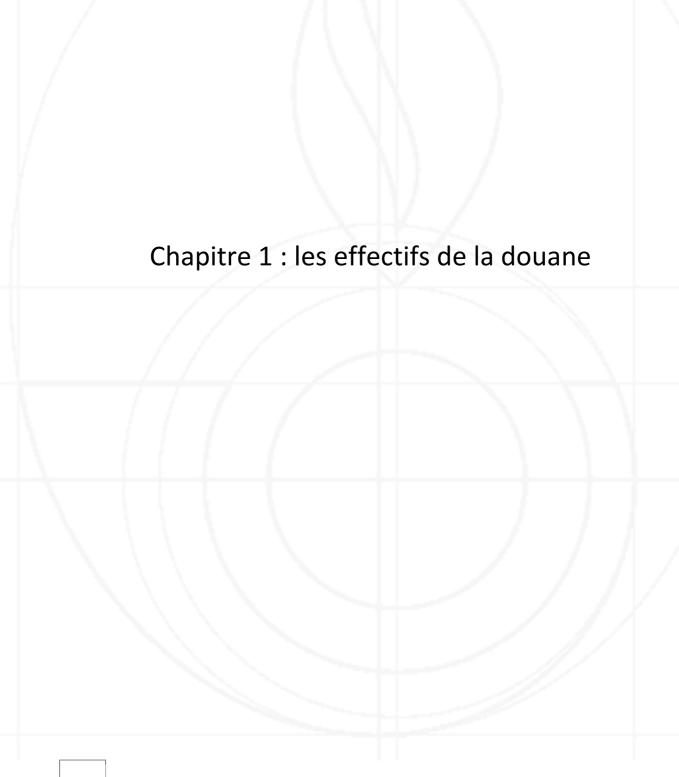
Focus sur l'audit conduit par le FIPHFP (fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

L'année 2022 a été marquée par l'audit conduit par le FIPHFP (fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) auprès de l'ensemble des services du ministère afin de vérifier les obligations d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

L'administration des douanes s'est fortement investie lors de cet audit, en conduisant une communication régulière vers les organisations syndicales et de l'ensemble des agents afin de s'appuyer sur toutes et tous, pour identifier les attestations nécessaires aux vérifications.

Les bureaux de la sous-direction des ressources humaines et le CSRH se sont mobilisés afin de consolider les données et de fournir, dans des délais contraints, l'ensemble des informations demandées.

Cet effort collectif a permis à la douane d'être au rendez-vous et d'apporter au ministère, une contribution à la hauteur des enjeux dans ce domaine.

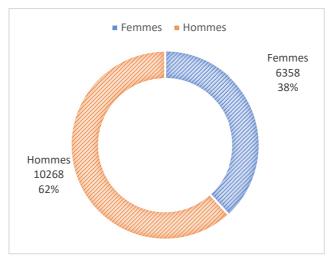


La DGDDI compte 16 626 agents au 31 décembre 2022 (Effectifs physiques rémunérés)

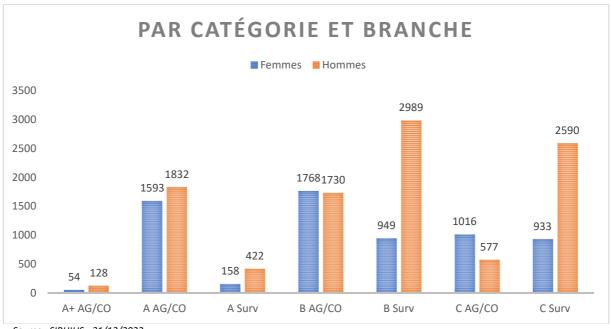
En 2022, la douane compte 16 626 agents dont 6 358 femmes et 10 268 hommes. Le taux de féminisation est stable.

La répartition des effectifs par branche met en exergue des taux de féminisation très différents entre les branches AG-OPCO et Surveillance. La branche AG-OPCO compte 8 585 agents dont 50,3% de femme. Le taux de féminisation de la branche SU, qui comprend 8 041 agents, est quant à lui de 25,4%.

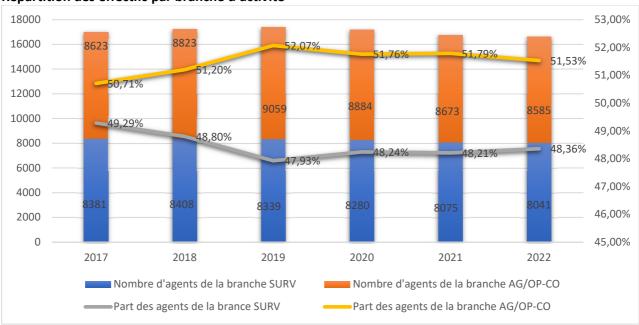
Le taux de rotation, en 2022, est de 5,22% (contre 3,6% en 2021 et 4,2% en 2022) et se décompose en 875 départs et 863 arrivées.



Source : SIRHIUS - 31/12/2022



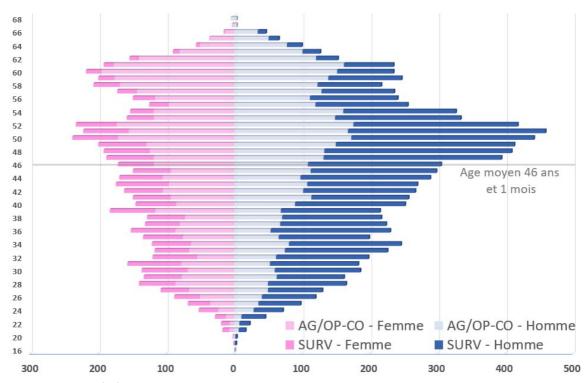
Répartition des effectifs par branche d'activité



La structure démographique

En 2022, l'âge moyen des agents est de **46 ans et 1 mois** avec une différence de 4 ans entre les branches : respectivement 43 ans en SURV et 47 ans en AG-OPCO.

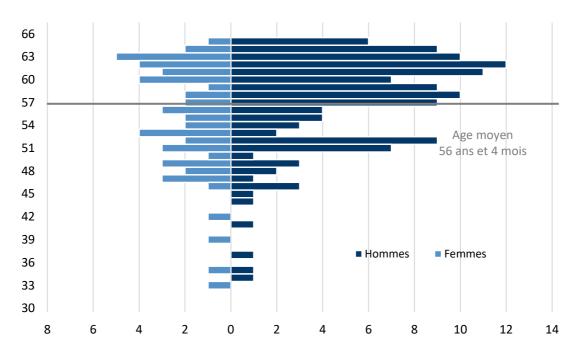
Pyramide des âges au 31 décembre 2022



1. Encadrement supérieur et dirigeant

En 2022, la douane compte 182 cadres supérieurs et dirigeants dont 54 femmes (soit 30% des effectifs de la catégorie A+)¹

La féminisation des cadres dirigeants est en progression par rapport à 2021 (49 femmes sur 181 soit 27% des effectifs).



Source : SIRHIUS - 31/12/2022

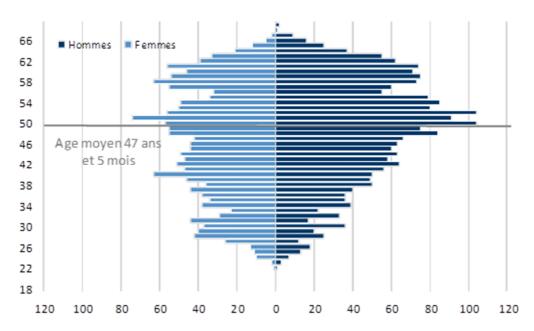
15

¹ La catégorie A+ regroupe les corps ou emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle B (indice majoré strictement supérieur à 963) selon la définition donnée par la DGAFP.

2. Catégorie A

Les agents de catégorie A représentent 24 % des effectifs, soit 4 005 personnes.

L'âge moyen est de 47 ans et 5 mois, ce qui est stable. La part des femmes est de 44%, en légère progression (43,5 % en 2021). 85,5 % des agents de catégorie A relèvent de la branche AG-OPCO. À la direction générale, les agents de catégorie A sont majoritaires (433 agents).

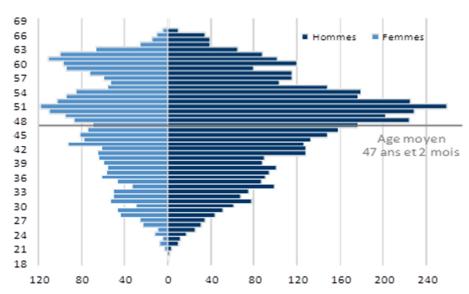


Source : SIRHIUS - 31/12/2022

3. Catégorie B

Les agents de catégorie B restent majoritaires et représentent 45 % des effectifs, soit 7 436 agents, en baisse par rapport à 2021 (46 % des effectifs).

L'âge moyen est de 47 ans et 2 mois. La part des femmes est de 36,5%, stable par rapport à 2021. 53 % des agents de catégorie B relèvent de la branche Surveillance.

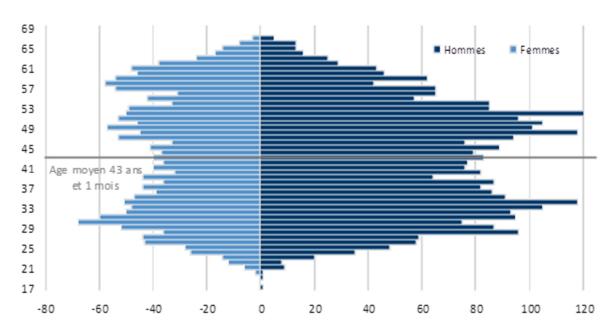


4. Catégorie C

Les agents de catégorie C représentent 30 % des effectifs, soit 5 003 agents.

L'âge moyen est de 43 ans et 3 mois. La part des femmes est de 36,7%, en baisse par rapport à 2021 (38 %).

70 % des agents de catégorie C relèvent de la branche surveillance, en légère hausse par rapport à 2021 (69%).



NB : En 2022, la douane comptait un agent de 17 ans. Il s'agissait d'un contractuel recruté sur le fondement du dispositif PACTE (catégorie C). Pour mémoire, les contrats PACTE peuvent être signés de 16 à 25 ans.

Synthèse des effectifs gérés

Effectifs gérés

	А	+	А			В	С		TOTAL
Effectifs gérés	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	
AG-OPCO	134	57	2 001	1 741	1 837	1 884	640	1 016	9 316
SURV			433	162	3 055	976	2 651	965	8 242
TOTAL ²	134	57	2 434	1 909	4 892	2 860	3 291	1 981	17 558

Effectifs rémunérés

	A+		Α				В		С			
	Н	F	TOT	Н	F	TOT	Н	F	TOT	Н	F	TOT
AG-OPCO	128	54	182	1832	1593	3425	1730	1768	3498	577	903	1480
SURV				422	158	580	2989	949	3938	2590	933	3523
ТОТ	128	54	182	2254	1751	4005	4719	2717	7436	3167	1836	5003
Âge moyen	57 ans	54 ans	56 ans	48 ans	46 ans	47 ans	47 ans	47 ans	47 ans	43 ans	43 ans	43 ans
Age moyen	1 mois	7 mois	4 mois	6 mois	1 mois	5 mois	1 mois	5 mois	2 mois	1 mois	1 mois	1 mois
Âge	58 ans	55 ans	57 ans	49 ans	46 ans	48 ans	48 ans	48 ans	48 ans	43 ans	43 ans	43 ans
médian	6 mois	7 mois	9 mois	9 mois	10 mois	8 mois	4 mois	7 mois	5 mois	3 mois	3 mois	3 mois

TOTAL								
	Н	F	TOTAL					
AG-OPCO	4267	4318	8585					
SURV	6001	2040	8041					
ТОТ	10268	6358	16626					
Âge moyen	46 ans 2 mois	46 ans	46 ans 1 mois					
Âge médian	47 ans 11 mois	47 ans	47 ans					

Données issues de SIRHIUS – 31/12/2022

 $^{^{2}}$ 2 Titulaires et stagiaires (lauréats de concours en formation initiale avant titularisation)

Zoom sur les agents mobiles du service « Paris spécial »

En 2022, la douane compte **282 agents mobiles**, affectés à des missions de renfort ou sur des postes temporairement vacants.

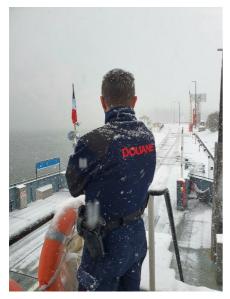
Répartition par branche et catégorie		А			В			С			GLOBAL		
categorie	F	Н	Total	F	Н	Total	F	Н	Total	F	Н	Total	
Surveillance	0	3	3	15	48	63	12	31	43	27	82	109	
Administration générale – opérations commerciales	26	22	48	35	63	98	12	15	27	73	100	173	
Total	26	25	51	50	111	161	24	46	70	100	182	282	

Source : SIRHIUS - 31/12/2022

La part des femmes affectées sur des missions Paris-spécial est de 35%, respectivement de 25% dans la branche Surveillance et de 42% sur la branche AG/OPCO.

La répartition par catégorie a évolué par rapport à 2021 : si la part des catégorie B était de 49 % en 2021, elle est de 57 % en 2022. Pour la catégorie A, on note une baisse sensible des effectifs (-37%).

57% des agents Paris spécial relèvent de la catégorie B (en augmentation par rapport à 2021 où ils représentaient 49%). En effet, du fait de l'évolution de la nature des missions, la polyvalence des profils de la catégorie B est privilégiée.



En plus des missions classiques de renfort et de remplacement, cette ressource a été principalement mobilisée en 2022 dans le cadre du transfert des missions fiscales de la douane.

Zoom sur les spécialistes

Au sein de la branche de la surveillance, 1 191 agents exercent des fonctions dites de « spécialistes » nécessitant des compétences et des qualifications spécifiques.

En 2022, ces agents représentent 15 % de la branche de la surveillance.

Les « spécialistes » sont répartis en six familles d'activités : marins, opérateurs radio, maîtres de chien, motocyclistes, personnels aériens et personnels de maintenance automobile.

Les marins se répartissent au sein de plusieurs spécialités et regroupent les officiers navals, les inspecteurs mécaniciens navals, les chefs de quart, les électrotechniciens navals, les mécaniciens navals et les marins de pont. Ils représentent l'effectif le plus important des spécialistes avec 595 agents (47 %).

Les maîtres-chiens exercent dans les domaines de la lutte contre les explosifs, les stupéfiants, le tabac et l'argent. Ils représentent 21 % des spécialistes.



Zoom sur les agents contractuels

Au 31 décembre 2022, la DGGDI emploie 225 agents contractuels, dont 81 sont affectés à la direction générale, 96 dans les services à compétence nationale et 48 dans les services déconcentrés.

82 contractuels exercent dans le domaine du numérique (36% des contractuels) et 33 dans le domaine achat/budget/immobilier (15% des contractuels).

Entre 2018 et 2022, l'effectif des contractuels en fonction en douane a augmenté de + 120%.

Nombre d'agents contractuels à la DGDDI									
	A . /A	Femme	50						
CDD	A+/A	Homme	5						
	В	Femme	11						
	В	Homme	65						
	С	Femme	4						
	C	Homme	9						
	A . /A	Femme	17						
	A+/A	Homme	43						
CDI	D	Femme	2						
CDI	В	Homme	5						
		Femme	0						
	С	Homme	2						
Source : SIRHIUS - 31/12/2022		TOTAL	225						

Au 31 décembre 2022, la douane compte par ailleurs 37 agents dits « Berkani », contractuels de catégorie C en CDI.

Sur la base d'une convention avec le ministre chargé des sports, l'administration des douanes propose **40 contrats de sportifs de haut niveau en 2022** (soit 5 contrats de plus que l'année précédente), qui portent sur 9 disciplines (athlétisme, escrime, gymnastique, handisport, judo, natation, ski, tir et voile), dont 18 attribués à des femmes.

Historiquement centrée sur les disciplines "hiver", dans la perspective des Jeux Olympiques 2024, la douane a accru le soutien qu'elle apporte aux sportifs des disciplines dites d'été (natation, voile, judo...), avec 20 contrats pour ces derniers.



Les stagiaires accueillis au cours de l'année

La douane accueille pour des périodes temporaires des stagiaires afin de leur permettre d'évoluer en milieu professionnel. Ces stages permettent à l'élève ou l'étudiant de développer des compétences professionnelles et de mettre en œuvre les acquis de sa formation.

La DGDDI a accueilli 86 stagiaires en 2022 dont (38 femmes).

Les agents en poste en dehors de la douane

Les agents en mises à dispositions (MAD)

Un agent en MAD demeure dans son corps d'origine, continue de percevoir sa rémunération mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à exercer.

48 agents douaniers étaient, en 2022, en MAD dont 28 hommes (58%). Les agents en MAD étaient à 4 % des cadres supérieurs (A+), 48% de catégorie A, 33% de catégorie B et 15% de catégorie C. La mise à disposition est moins courante pour la branche surveillance (seuls 5 agents). Ces agents occupent des fonctions stratégiques pour la douane, comme celles d'officiers de liaison par exemple.

Les agents en détachement sortant et PNA (position normale d'activité) sortantes

Le détachement est la position du fonctionnaire qui exerce ses fonctions hors de son corps d'origine. Le fonctionnaire en PNA reste géré par son administration d'origine et rémunéré par son service d'affectation.

Hors détachement pour scolarité, au 31 décembre 2022, 239 agents étaient en position de détachement sortant. Parmi eux, 55 % étaient des hommes. Majoritairement, ce sont des agents de catégorie A (46,5%) puis B (36%).

En 2022, 85 agents douaniers étaient en PNA hors douane. Une majorité de ces agents était de catégorie A (74%), dont 56,5% de femmes. 87% exerçaient sur des fonctions AG/OPCO avant leur départ.

Les agents en disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui cesse temporairement de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite

Au 31 décembre 2022, 222 agents des douanes étaient en disponibilité.

Les agents en congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui cesse temporairement toute activité dans la fonction publique pour élever son enfant. Ce congé n'est pas rémunéré.

223 agents ont déposé un congé parental d'une durée supérieure ou égale à six mois au cours de l'année 2022.

Les rémunérations

La masse salariale de la DGDDI en 2022 est de 873,63 millions d'euros (en hausse de 17,26% par rapport à l'année précédente).

Le tableau ci-dessous présente la rémunération nette moyenne mensuelle des agents en douane du programme 302 « Facilitation et sécurisation des échanges ».

	Femmes	Hommes	Ecart €	Ecart (en %)
Catégorie A+	7 235 €	8 183 €	-947 €	-11,6
Catégorie A	4 060 €	4 313 €	-254 €	-5,9
Catégorie B	2 863 €	2 979 €	-116 €	-3,9
Catégorie C	2 495 €	2 609 €	-114 €	-4,4

Source : bureau FIN1

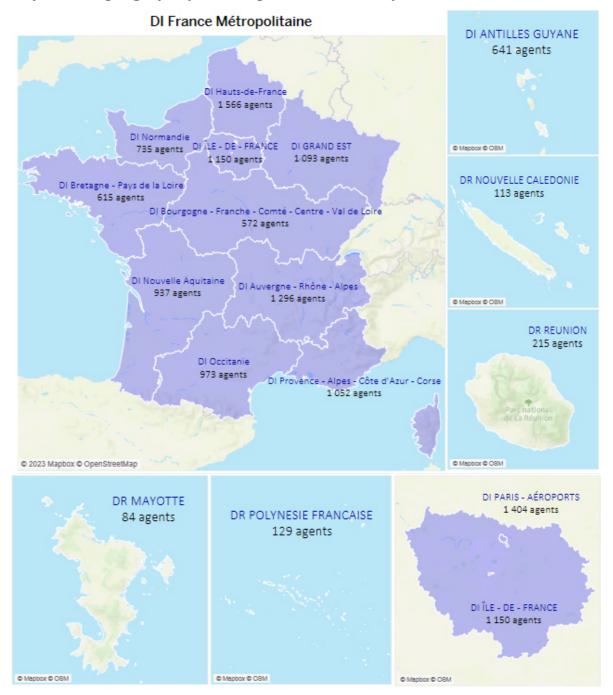
L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une priorité et un engagement du ministère et de la DGDDI, inscrits dans les plans ministériel et directionnel dédiés à l'égalité professionnelle.

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+. 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).

La répartition géographique des agents rémunérés par la douane



Répartition des effectifs physiques rémunérés au 31 décembre 2022 (Source SIRHIUS)

95% des agents de la DGDDI exercent leurs missions au sein d'un service déconcentré ou dans un service à compétence nationale. Parmi eux, 50 % exercent dans la branche surveillance.

690 agents sont en poste à la direction générale au 31 décembre 2022.

9% des agents (soit 1432 personnes) travaillent en outre-mer (dans des directions d'outre-mer, des directions de garde-côtes, des échelons de la DNRED et des unités locales du SEJF). Ces agents ultramarins sont affectés à 52 % au sein de la branche surveillance.



Le recrutement par concours



Au titre des recrutements 2022, 34 654 personnes se sont inscrites aux différents concours externes organisés par la Douane. 420 candidats ont été admis. La sélectivité à l'entrée de la Douane est élevée avec un taux de réussite global, toutes catégories confondues, de 1,9%.

Le rapport entre le nombre d'admissibles et le nombre de présents est de 33 % (1 chance sur 3 d'être déclaré admissible pour les présents aux épreuves écrites).

Le rapport entre le nombre de nommés et le nombre d'admissibles est de 10 % (1 chance sur 10 d'être nommé lorsqu'un candidat est admissible).

Concours externes 2022										
	Inscrits	Présents	Admissibles	Adı Hommes	mis Femmes	Total				
Inspecteurs	1941	697	120	27	34	61				
Inspecteurs PSE ³	435	64	11	2	0	2				
Contrôleurs CO	3013	391	226	50	38	88				
Contrôleurs SU	3847	444	175	48	34	82				
Contrôleurs programmeurs	667	86	17	2	1	3				
Concours commun C 2021	20753	9113	3419	120	58	178				
CEAPF ⁴	3998	1660	58	2	4	6				
TOTAL	34654	11955	4026	251	169	420				

Source : bureau RH2

³ Programmeur des systèmes d'exploitation

⁴ Corps d'Etat pour l'administration de la Polynésie française

Pour mémoire, le concours commun de catégorie C organisé avec la DGFIP au titre de l'année 2021 est repris au titre du bilan 2022 car les nominations interviennent en 2022.

Le taux d'absentéisme aux épreuves écrites est toujours très élevé (65,5 %) et implique une forte mobilisation des services du recrutement dans les directions.

En 2022, pour organiser ses concours, la douane a fait appel à 75 examinateurs de jury (dont 36 femmes) et 12 présidents de jury (dont 5 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.

Le recrutement d'agents titulaires non issus de corps douaniers

En 2022, 108 agents titulaires ont été recrutés hors corps douaniers.

Ils représentent 12,5 % des recrutements effectués sur l'année. Ce recrutement a été multiplié par 2 entre 2021 (52 recrutements) et 2022.

Ces agents sont recrutés principalement dans la fonction ressources humaines (19 % des recrutements et les systèmes d'information (13 %). Parmi eux, un tiers exerce au sein de la direction générale.

Les directions interrégionales qui ont eu recours à ces recrutements sont principalement celles d'Ile-de-France (14 recrutements), d'Auvergne-Rhône-Alpes (8 recrutements) et de Paris-Aéroports (4 recrutements). S'agissant des services à compétence nationale, la DNRED est principalement concernée (16 recrutements).

78% de ces recrutements, soit une large majorité, se font par la voie du détachement, notamment en catégorie B (49 %).

Ce recrutement se fait également par affectation d'agents issus de corps interministériels (administrateurs de l'Etat, attachés d'administration, secrétaire administratif...). En 2022 cela concerne 17 affectations.

Enfin, 7 agents ont été recrutés en position normale d'activité (PNA), dont 6 de catégorie A.

Le recrutement des agents contractuels

91 agents contractuels ont été recrutés en 2022.

Dans le cadre d'une politique d'attractivité volontariste dans laquelle la douane s'est engagée dès 2021, le recours aux contrats s'accélère, ce qui traduit l'effort de recherche de profils spécialisés dans les domaines en tension.

Plus de la moitié des recrutements contractuels concernent des spécialistes des systèmes d'information (28 recrutements), de la fonction juridique (28 recrutements) ou des missions support (budget, logistique ou ressources humaines).

40 d'entre eux ont rejoint les services centraux de la direction générale et 22 sont affectés à la DNRED.

Recrutements d'agents contractuels										
	۸	Femmes	30							
	А	Hommes	32							
	В	Femmes	8							
CDD	D	Hommes	4							
	С	Femmes	2							
	C	Hommes	1							
	A+	Femmes	1							
	A+	Hommes	0							
	۸	Femmes	3							
CDI	А	Hommes	8							
	D	Femmes	0							
	В	Hommes	1							
	C	Femmes	0							
	C	Hommes	1							

La majorité des agents contractuels (85%) se voient proposer un contrat à durée déterminée (CDD) renouvelable.

15 % des agents contractuels sont cependant exceptionnellement recrutés directement en contrat à durée indéterminée (CDI), du fait du caractère « en tension » de certains domaines d'activité (numérique et achat).

- En 2022, 6 agents ont bénéficié d'une transformation de leur contrat à durée déterminée en CDI.

91

Nombre de CDD transformés en CDI											
2017 2018 2019 2020 2021 2022											
Femmes	-	1	-	2	2	5					
Hommes	2	5	5	1	1	1					
Total	2	6	5	3	3	6					

Source: SIRHIUS - 31/12/2022

Sources : bureaux

RH1 et RH2

- Auxiliaires

Par ailleurs, des auxiliaires sont recrutés en douane par contrat en raison d'un accroissement temporaire d'activité

En 2022, 212 auxiliaires ont été recrutés en douane sur des postes de catégorie C dont 60 % de femmes.

Le recrutement des personnes en situation de handicap

L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) est prévue aux articles L.351-1 à L351-15 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 des PSH correspond à l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif total rémunéré. A la DGDDI, il est de 5,17 % en 2022. Les conditions de santé particulières (anciennement nommées conditions d'aptitude physiques) 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). Cependant, 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 % (6,67 % en 2022).

Taux	2017	2018	2019	2020	2021	2022
d'emploi	5.14%	5.13%	E 120/	E 069/	4 720/	F 170/
direct	5,14%	5.15%	5.12%	5,06%	4,72%	5,17%

Source : bureau RH1

En 2022, en douane, **623 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.

Le recrutement d'apprentis

L'apprentissage est un mode de formation en alternance combinant enseignement théorique en établissement 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) 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.

Au 31 décembre 2022, la douane comptait **90 contrats d'apprentissage dont 3 concernent des personnes en situation de handicap (PSH).**

42 ont été recrutés au titre de l'année scolaire 2022-2023. 2 d'entre eux sont en situation de handicap.

Niveau de formation des apprentis													
3 4 5 6 7 Total CAP Bac BTS Licence - M1 Ingénieur-M2													
Hommes	3	9	9	19	21	61							
Femmes	0	4	7	9	9	29							
TOTAL	3	13	16	28	30	90							

Source: bureau RH1

Selon le niveau de formation envisagé par les apprentis, la durée de l'apprentissage varie d'1 à 3 ans. Au 31 décembre 2022, 30 % des contrats d'apprentissage en douane étaient de 2 ans et 28% de 1 an.

En 2022, 25,6 % des apprentis avaient pour domaine de formation le numérique, l'informatique ou les réseaux. 22 % se formaient aux métiers des ressources humaines et 11,1% à ceux de l'industrie et l'aéronautique.

Classe Prépas Talents de l'École Nationale des Douanes

Depuis 2009, la DGDDI propose une **classe préparatoire intégrée** accueillant à l'école nationale des douanes de Tourcoing de jeunes diplômés ou demandeurs d'emploi titulaires d'un bac +3 pour préparer des concours administratifs de catégorie A et B des administrations financières.

La Classe Préparatoire Intégrée a été remplacée par la Classe Prépas Talents de l'École Nationale des Douanes. Les étudiants sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel.

Cette formation s'appuie sur un partenariat avec l'Université de Reims Champagne-Ardenne et permet désormais de suivre, en plus de la préparation au concours, une formation diplômante.

Chapitre 3 : les parcours professionnels

Les promotions de corps

Également appelées promotions « intercatégorielles », les promotions de corps concernent les agents qui ont changé de catégorie au cours de l'année.

En 2022, 205 promotions de corps ont été prononcées :

- 55 promotions par liste d'aptitude ;
- 39 réussites à l'examen professionnel (C en B et B en A);
- 93 réussites au concours interne.

Les promotions de corps ont promu plus d'agents en 2022 qu'en 2021 (+19 agents).



La liste d'aptitude

55 agents, dont 29 femmes, ont été promus sur liste d'aptitude en 2022, **soit + 25 agents promus par rapport à 2021**

Liste d'aptitude 2022									
	Hommes	Femmes	Total						
B en A	11	6	17						
C en B	15	23	38						
Total	26	29	55						

Source: SIRHIUS au 31/12/2022

Les examens professionnels

Deux examens professionnels ont permis en 2022 un changement de corps :

B en A: 18 agents, dont 8 femmesC en B: 39 agents, dont 14 femmes.

Les concours internes

Avec 93 promus dont 37 femmes, le concours interne reste la voie la plus importante de promotion.

Les promotions de grade

Également appelées promotions « intracatégorielles », les promotions de grade concernent les agents qui ont changé de grade au sein d'une même catégorie au cours de l'année.

En 2022, 1 065 promotions de grade ont été prononcées :

- 816 par voie de tableaux d'avancement ;
- 249 à l'issue d'un un examen professionnel.

Les promotions intracatégorielles sont en très forte augmentation (+ 112 promotions par rapport à 2021).

Cette augmentation est essentiellement la résultante conséquente d'une augmentation du taux de promotion pour certains grades (ACP2 de 26 à 28 %, C1 de 17 à 18 % et CP de 11 à 14 %).

Focus sur les examens professionnels

Examens professionnels intracatégoriels 2022											
Femmes Hommes TC											
Inspecteur principal	6	9	15								
Contrôleur principal	41	79	120								
Contrôleur 1ere classe	38	62	100								
Agent de constatation principal de 2 ^e classe	8	6	14								
TOTAL	93	156	249								

Source: SIRHIUS au 31/12/2022

63% des lauréats des examens professionnels permettant un avancement de grade sont des hommes.

Focus sur les tableaux d'avancement

816 agents ont pu bénéficier d'une promotion par tableau d'avancement (contre 731 en 2021), dont 41 % de femmes.

Tableaux d'avancement 2022										
	Femmes	Hommes	TOTAL							
Directeurs principaux des services douaniers	2	3	5							
Directeur des services douaniers de 1 ^e classe	4	10	14							
Directeurs des services douaniers de 2 ^e classe	6	9	15							
Inspecteurs principaux de 1e classe	5	15	20							
Inspecteurs régionaux de 1 ^e classe	27	32	59							
Inspecteurs régionaux de 2 ^e classe	38	49	87							
Inspecteurs régionaux de 3 ^e classe	43	59	102							
Contrôleurs principaux	60	93	153							
Contrôleurs de 1 ^e classe	61	79	140							
Agent de constatation principal de 1 ^e classe	83	123	206							
Agent de constatation principal de 2 ^e classe	6	9	15							
TOTAL	335	481	816							

Source: SIRHIUS au 31/12/2022

La mobilité interne

En 2022, 1167 agents ont effectué une mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique. Cette dernière est la plus courante (79 %).

Toutes mobilités internes confondues, se sont majoritairement des hommes qui en bénéficient (64,5 %). Les agents de catégories B sont les plus nombreux (46 %).

Nombre d'agents													
Type de mobilité	Catég	gorie A	Catég	gorie B	Cate	Total							
Type de modific	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes							
Fonctionnelle	34	28	44	73	15	46	240						
Géographique	79	95	140	284	102	227	927						
TOTAL	113	123	184	357	117	273	1167						

Les départs définitifs

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

573 agents des douanes, dont 254 femmes, sont partis à la retraite en 2022 (soit 3,5 % de l'effectif (16 626). La part des femmes continue à progresser (44 % contre 41 % en 2021).

3 % des départs en retraite concernent des agents en carrière longue (17 agents).

Les retraites pour invalidité représentent 2 % du volume.

L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 61 ans et 7 mois en 2022, toutes branches, catégories, et genres confondus.

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-OPCO**, catégorie sédentaire, soit respectivement à **60 ans** et à **62 ans et 8 mois**.

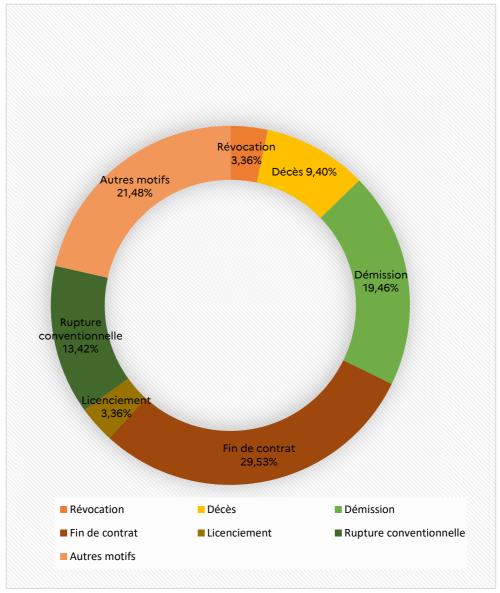
Âge moyen de départ à la retraite des titulaires												
	2017 2018 2019 2020 2021 2022											
Femmes	62 ans 3 mois	62 ans 2 mois	61 ans 3 mois	61 ans 4 mois	61 ans 3 mois	61 ans 9 mois						
Hommes	61 ans	61 ans 7 mois	61 ans 9 mois	61 ans 8 mois	61 ans 10 mois	61 ans 6 mois						
Total	61 ans 5 mois	61 ans 9 mois	61 ans 7 mois	61 ans 6 mois	61 ans 7 mois	61 ans 7 mois						

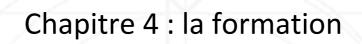
Les départs définitifs hors retraites

En 2022, 149 agents, dont 99 titulaires, ont quitté l'administration des douanes hors motif de retraite : fins de contrat, démissions, révocations, réussite aux concours, licenciements ou décès.

Ces départs ont concerné 80 femmes et 69 hommes.

20 correspondent à des ruptures conventionnelles (7 femmes et 13 hommes) contre 15 l'année précédente.

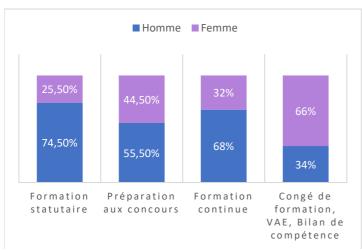


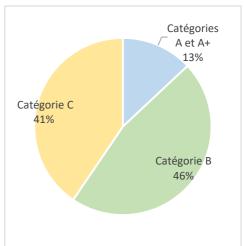


La formation professionnelle recouvre :

- 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).





Répartition des stagiaires par sexe

Répartition des stagiaires par catégorie

En 2022, 182 011 journées de formation professionnelle ont été dispensées, à 99 % à des agents titulaires. Les stagiaires sont des personnels de catégorie B à 46,50 %, puis respectivement à 40,31 % des personnels de catégorie C et 13,14% des personnels de catégorie A/A+.

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

Formation continue: 72,5 %
Formation statutaire: 25 %
Préparation aux concours: 2,27 %

Congé de formation, VAE, Bilan de compétence ...: 0,04 %

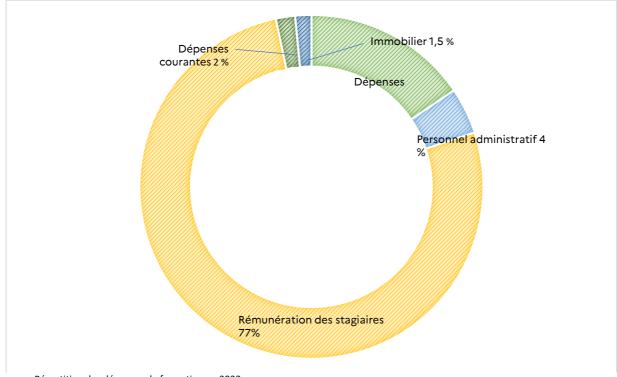
Nombre de jours de formation					
Catégorie A+/A	33 769				
Catégorie B	85 063				
Catégorie C	63 179				
Total	182 011				

Sur un effectif de 16 626 agents en 2022, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 11.

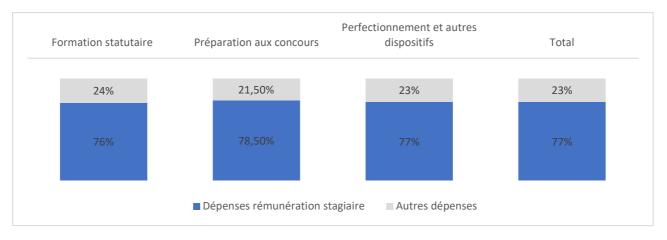
	Nombre de jours de formation par agent														
	2018		2019		2020		2021		2022						
	Nb de jours	Nb moyen /agent	Nb de jours	Nb moyen /agent	Nb de jours	Nb moyen /agent	Nb de jours	Nb moyen /agent	Nb de jours	Nb moyen /agent					
Formations statutaires	164 214	9,5	115 361	7	80 772	5	63 240	4	78 049	5					
Préparation aux concours	3 119	0,18	909	0 ,05	1 168	0,07	595	0,04	1238	0,07					
Formation continue	108 777	6	118 543	7	78 147	4,5	107 616	6,5	97 830	6					
Autres dispositifs	5 909	0,34	5620	0,32	3 349	0,2	3980	0,25	4 894	0,5					
TOTAL	282 119	16	240 433	14	163 435	9,5	175 430	10,5	182 011	11					

Les dépenses de formation s'élèvent à 72 millions d'euros pour l'année 2022. Elles financent :

- la 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 ;
- la 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 ;
- **la dimension pédagogique**, soit 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.
- **les frais de fonctionnement courant** des structures de formation (acquisition de matériels, entretien, etc...)
- l'immobilier, dont les loyers des immeubles.



Répartition des dépenses de formation en 2022



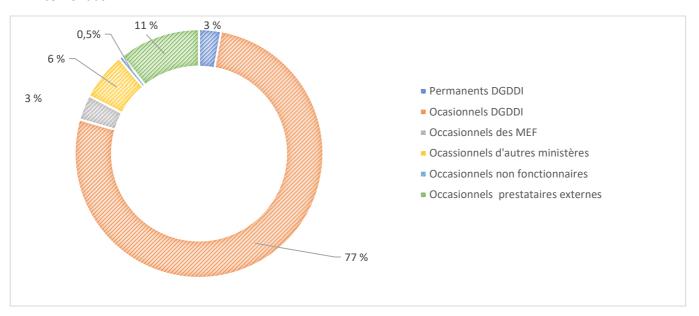
Répartition des dépenses par type de de formation

40 % des dépenses de formation correspondent aux dépenses liées aux formations statutaires. Les formations de préparation aux concours représentent 1% des dépenses. Les formations de perfectionnement et autres dispositifs représentent quant à elles 59% des dépenses.

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 2022 la douane a recensé 2 981 formateurs, majoritairement des occasionnels (97 %).

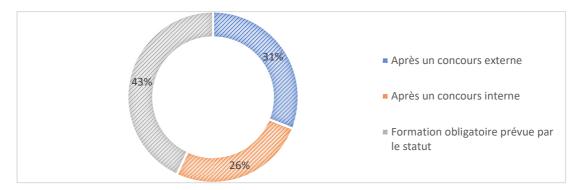
La durée globale de formation dispensée cette année (statutaire ou continue) équivaut à 18 485 jours, dont 77 % réalisés par des formateurs occasionnels. Ces jours de formation sont assurés par l'ensemble des formateurs de la DGDDI (occasionnels et permanents). A contrario, 182 011 jours de formation correspondent au nombre cumulé de jours de formation suivis par les agents des douanes, tous dispositifs confondus.



Répartition des 2 916 formateurs par catégorie

2 981 agents (18 % des effectifs totaux) n'ont suivi aucune formation, ni préparation aux concours ou examens professionnels en 2022. Sur ces 2 981 agents, 31 % sont des agents de catégorie A et A+, 41 % des agents de catégorie B et 28 % des agents de catégorie C. Parmi ces agents, 51 % sont des âgés de 51 ans et plus et la majorité des agents n'ayant suivi aucune formation sont des hommes (53 %).

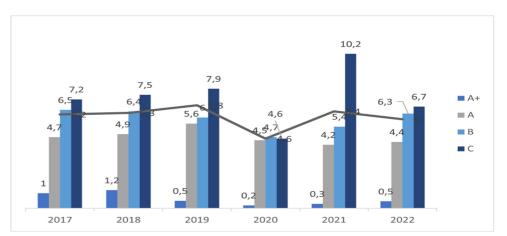
Comme chaque année, les formations statutaires obligatoires restent majoritaires et concernent 97 % des stagiaires. Parmi les formations techniques, le tir et la sécurité font partie des obligations des agents de la branche surveillance.



Jours de formation par type de formation

Répartition des stagiaires											
A B C H F TOTAL JOL							JOURS				
Après un concours externe	89	230	208	311	216	527	23 864				
Après un concours interne	103	281	54	280	158	438	20 192				
Après un changement de corps	19	41	0	39	21	60	623				
Formation obligatoire	2 862	15 129	14 688	24 515	8 164	32 679	32 962				
Formation PACTE	0	0	12	4	8	12	5				
Moyenne jours/agents	3 073	15 681	14 962	25 149	8 567	33 716	77 646				

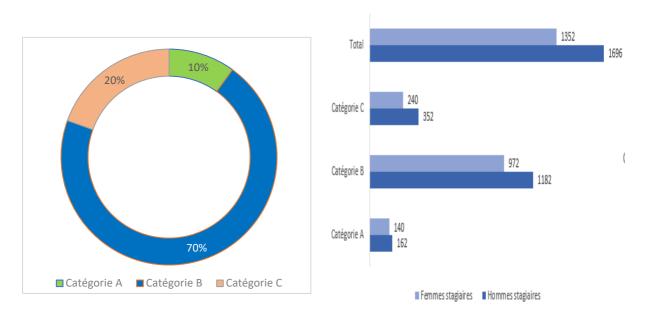
La formation professionnelle vise à donner aux agents les moyens d'exécuter leurs missions et d'accompagner le changement. Le Plan national de formation (PNF) de la DGGDI 2022 propose de nombreux domaines de formation. Il est essentiellement orienté sur les formations techniques et celles liées à des missions de protection. Le nombre moyen de jours de perfectionnement par agent, toutes catégories confondues.



Nombre moyen de jours de formation de perfectionnement par agent et par catégorie

	Formation continue												
A+ A B C													
	F	Н	Total	F	Н	Total	F	Н	Total	F	Н	Total	TOT
Stagiaires	48	56	104	6 179	7 942	14 121	13 645	30 879	44 524	11 299	27 431	38 730	97 4
Jours	35	49	85	7 651	9 915	17 566	13 740	32 805	46 545	10 082	23 552	33 633	97 8

En 2022, la douane comptabilise 3 048 stagiaires (dont 44,5 % de femmes) ayant préparé des concours et/ou examens professionnels. Les agents de catégorie B restent majoritaire (71 %) des préparations aux concours et examens et professionnels.



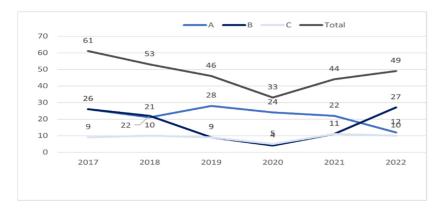
Les actions de préparation aux concours et examens professionnels par correspondance restent majoritaire à 64 %.

examens professionnels

Nombre de stagiaires pour préparation aux concours et

examens professionnels

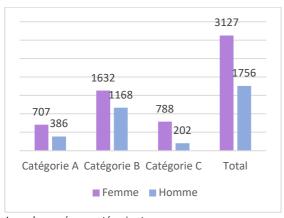
Répartition par catégorie des jours de préparation aux concours et

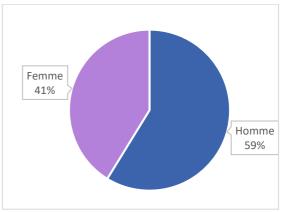


En 2022, 2 agents ont bénéficié d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), 2 agents ont effectué un bilan de compétences et 49 agents ont bénéficié d'un congé de formation (dont 34 femmes), avec en moyenne 117 jours de formation pour les hommes et 91 jours pour les femmes).

Nombre de bénéficiaires de congés de formation par catégorie

En 2022, 1 531 agents ont utilisé leur compte personnel de formation (CPF) pour un total de 41 032 heures sur temps de travail.





Jours de congés par catégorie et par genre

Répartition des bénéficiaires du CPF

Répart	Répartition des heures de CPF consommées par objectif de formation								
	2017	2018	2019	2020	2021	2022			
VAE	41	60	78	0	21	0			
Développement des compétences	1 096	105	5 032	593	864	1 021			
Evolution prévisible des emplois	460	292	463	1 884	1280	2 899			
Préparation aux concours	10 177	11 626	27 188	20 500	32 540	37 112			
TOTAL	11 774	12 083	32 761	22 977	34 705	41 032			

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...

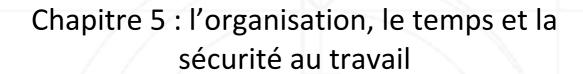
Ces évolutions invitent les écoles à :

- 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 eformation ;
- 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.

Enfin, la formation initiale des inspecteurs et des contrôleurs a fait l'objet d'une refonte privilégiant une approche par les compétences, visant à favoriser l'entrée de chaque stagiaire dans le métier et de l'amener à se former tout au long de sa carrière. Le SI formation (CLAF) va être modernisé pour intégrer l'ensemble des formations.



Durée et cycle de travail

Au 31 décembre 2022, 1073 agents, dont 709 femmes (66 %), exercent une activité à temps partiel, soit 6,5 % des effectifs totaux.

Ce chiffre est en baisse par comparaison avec l'année 2021 où 1191 agents bénéficiaient d'une autorisation (7 % de la population).

Le choix d'une quotité de 80% d'un temps plein de travail reste le plus important, tant par les hommes que par les femmes, quelle que soit la branche d'activité.

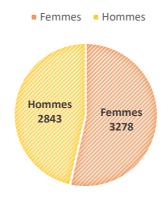
Le recours au temps partiel est plus fréquent dans la branche AG-OPCO (705 autorisations contre 368 en surveillance).

Le télétravail

Au 1^{er} décembre 2022, la douane comptabilisait 6121 agents disposant d'une autorisation de télétravail pérenne.

Les agents de la DGDDI télétravaillent de manière régulière (jours fixes) ou ponctuelle (jours flottant) ou en combinant les deux modalités.

37 % D'AGENTS AVEC AUTORISATIONS DE TÉLÉTRAVAIL



Source: SIRHIUS - 31/12/2022

Fin du télétravail de crise et mise en place du télétravail pérenne

L'année 2022 a été marquée par la fin de la crise sanitaire et de manière incidente, par la fin du télétravail exceptionnel pour raisons sanitaires.

Les agents, dont les activités sont télétravaillables, peuvent télétravailler de manière régulière, ponctuelle ou en combinant ces deux modalités.

La DGDDI a souhaité accompagner les services dans le déploiement du télétravail, s'agissant notamment de l'équipement des agents en télétravail ou de la formation professionnelle.

Outre la dotation en ordinateurs portables, plus de 1 000 agents télétravaillant plus d'un jour par semaine se sont vus attribuer un écran supplémentaire, sur demande.

Par ailleurs, entre 2021 et 2022, ce sont aussi 550 chefs de service qui ont pu être formés au management hybride.



Evolution du cadrage ministériel

En 2022, le Secrétariat général des ministères économiques et financiers a initié un cycle de négociations avec les organisations syndicales visant l'adoption d'un accord majoritaire sur le télétravail et portant déclinaison de l'accord interministériel du 13 juillet 2021. La DGDDI a pu activement participer aux groupes de travail préparatoires à cette démarche.

Ces travaux se sont soldés par l'adoption d'un accord ministériel majoritaire relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein des ministères économiques et financiers, le 11 juillet 2022.

Travaux directionnels sur le télétravail en 2022

Les travaux en lien avec l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), dans le cadre de la convention de partenariat conclue avec le Secrétariat général du MEFR ont pu être relancés en 2022.

L'étude porte sur l'organisation du travail et l'impact du télétravail sur les collectifs de travail, les encadrants et les agents.

Deux directions interrégionales ont été retenues (la direction interrégionale du Grand-Est, notamment le service national douanier de remboursement et de délivrance de RTC - SND2R) et la recette interrégionale et du bureau de Saint Louis autoroute) et la direction interrégionale de Nouvelle-Aquitaine (avec le service de viticulture de Langon et du centre de service des ressources humaines - CSRH).

L'intervention de l'ANACT dans les services consiste, dans le cadre d'une comitologie dédiée, associant les représentants des personnels locaux, à conduire des entretiens par publics (agents, managers) sur la base du volontariat pour favoriser l'expression de chacun.

Les enseignements de ces études ont vocation à éclairer le pilotage national du télétravail et à enrichir les outils de diagnostic proposés par l'ANACT.

Premier bilan de la mise en œuvre du télétravail pérenne en douane

Après un an de mise en œuvre du télétravail pérenne en douane, un bilan de la mise en œuvre de ce mode d'organisation du travail a été présenté aux représentants des personnels lors d'un groupe de travail dédié le 22 novembre 2022.

Les résultats de l'enquête de l'Observatoire interne 2022 ont mis en évidence un taux de satisfaction élevé des télétravailleurs en douane (86 % des répondants concernés).

Lors du groupe de travail du 22 novembre 2022, tous les représentants des personnels se sont déclarés favorables à l'ouverture de négociations sur le télétravail, dans le cadre de la déclinaison à la douane de l'accord ministériel du 11 juillet 2022.

Risques professionnels

Accidents de service et incidents

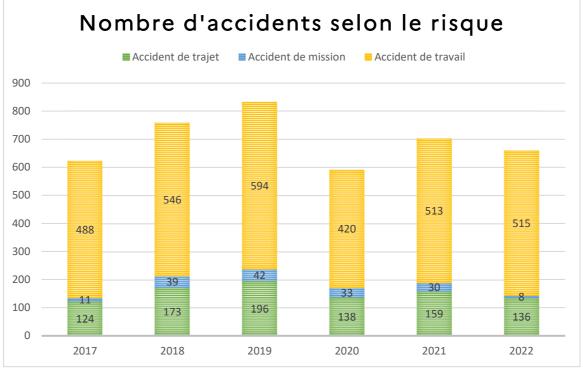
En 2022, il y a eu 450 dossiers d'accidents du travail imputables au service pour un nombre de jours d'arrêts de 23 988 jours.

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

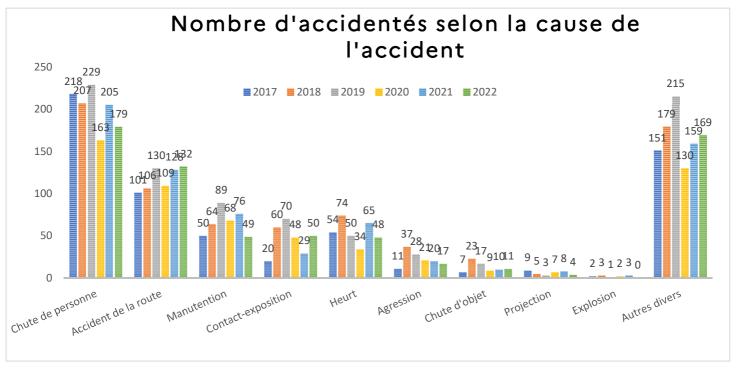
- Accident de travail : accident qui survient alors que l'agent est sous l'autorité de son employeur, pendant et sur le lieu de travail ;
- Accident de mission : accident qui survient lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles
- Accidents de trajet : accident qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile

	Nom	bre d'accident	Nombre de jours d'arrêt		
	Femme	Homme	Total	Moyen	
Accident de travail	151	364	515	11 339	22,02
Accident de mission	2	6	8	181	22,63
Accident de trajet	58	78	136	3 570	26,25
Total	211	448	659	15 090	23,63

Source : SIRHIUS - 31/12/2022



Source: CSRH



Source: CSRH

Les 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...

	Typologie des incident									
	Passage de vive force	Fuites en véhicules	Fuite à pied	Résistance au contrôle	Insultes	Menaces verbales	Menaces physiques	Agressions physiques		
2020	332	198	171	333	203	161	41	40		
2021	353	235	234	400	215	173	35	51		
2022	328	195	325	397	198	178	53	48		

Source : MATHIEU - 31/12/2022

Le passage de vive force vise le cas où un usager de la route au volant de son véhicule, à l'attention duquel sont effectuées des injonctions (ou signaux) d'arrêt décide de ne pas s'y soumettre et franchit délibérément le dispositif de contrôle en continuant sa route.

La fuite en véhicule vise le cas où le véhicule ne franchit pas un dispositif douanier au sens strictement opérationnel, mais, dans le cadre d'un contrôle dynamique, prend la fuite en doublant le véhicule de service ou en bifurquant soudainement sur un autre axe routier.

La fuite en véhicule s'entend également dans le cas où un usager de la route fait demi-tour à la vue du service, en amont du point de contrôle.

	Personnes								
	Nombre de cas où des personnes ont été appréhendées suite à un passage de vive force ou une fuite en véhicule	Nombre de cas où des personnes ont été appréhendées lors d'une fuite à pied							
2020	223	86							
2021	251	114							
2022	226	100							

Moyens utilisés par le service								
	Herse	Bâton de défense télescopique	Bombes incapacitantes	Arme de service				
2020	152	32	19	8				
2021	203	25	28	11				
2022	227	20	12	2				

Dommages occasionnés volontairement par les usagers dans le cadre des contrôles								
Véhicules Locaux Autres								
2020	20 3 6							
2021	2021 19 4 3							
2022 14 1 3								

Blessés								
	Agressions physiques	Passage de vive force	Fuite en véhicule	Fuite à pied				
2020	14	26	10	35				
2021	23	32	15	39				
2022	18	30	11	44				

Sources : MATHIEU - 31/12/2022

Santé et sécurité au travail

En 2022, la douane était représentée au sein de 43 CHSCT de proximité interdirectionnels et comptait 3 CHSCT spéciaux (DNRED-SEJF, DNGCD et DI Île-de-France). Elle assurait par ailleurs la présidence de 17 CHSCT de proximité et spéciaux.

L'accompagnement des services dans le cadre de la réforme des services de médecine de prévention et de l'identification des métiers soumis à surveillance médicale particulière.

La note de la sous-direction RH du 10 mars 2022 a diffusé le guide du Secrétariat Général des ministères, qui fait la synthèse des modifications apportées en matière de médecine de prévention par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 et entrées en vigueur au 1er janvier 2022.

La note précise la liste des métiers douaniers soumis à surveillance médicale particulière du fait des risques professionnels spécifiques et la périodicité des visites médicales qui en découle pour les agents concernés.

La reprise des travaux avec l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)



Le 19 février 2021, la direction générale des douanes et droits indirects a signé avec l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) une convention cadre de partenariat sur la prévention du risque chimique à l'ouverture des conteneurs maritimes.

Les travaux prévus et encadrés par cette convention – qui prenait fin le 31 décembre 2022 – n'ayant pas pu être initiés en raison de la crise sanitaire, il a été décidé de la prolonger de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2024.

Cette convention traite de six thématiques différentes: définition des protocoles d'intervention, sensibilisation, formation, équipements, mesure des expositions, conception normative des conteneurs, en s'appuyant sur des études réalisées par l'INRS au sein de la Direction Interrégionale (DI) de Normandie. Les premiers travaux de métrologie sur l'exposition à l'oxyde d'éthylène ont débuté à l'automne 2022.

Le renforcement de l'animation du réseau des conseillers et assistants de prévention

Les conseillers de prévention (CP) sont positionnés au niveau interrégional et dans les services à compétence nationale (SCN) avec pour mission d'animer et de coordonner l'action des assistants de prévention (AP), placés pour leur part au niveau régional. Aux côtés des directeurs, les CP et AP participent à la prévention des risques professionnels et à la préservation de la santé des agents. Ils contribuent à assurer la sécurité au travail et à améliorer les conditions de travail des agents.

En 2022, 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. Un poste de CP et un poste d'AP sont vacants. 11 assistants de prévention (10 DR, dont la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie et 1 SCN) et 4 conseillers de prévention (3 DI et 1 SCN) ont pris leurs fonctions au cours de l'année 2022.

Le réseau des assistants et conseillers de prévention de la DGDDI est animé par le bureau RH4 de la sousdirection des ressources humaines et des relations sociales. Plusieurs actions ont été menées en 2022 pour accompagner les conseillers et assistants de prévention dans l'exercice de leurs fonctions. Des visioconférences ont été organisées afin de les informer régulièrement des sujets d'actualité. L'accès à la documentation mise à disposition sur l'outil collaboratif Osmose a été élargi à l'ensemble des assistants de prévention. Enfin, un séminaire en présentiel a été programmé après plusieurs années sans réunion de ce type du fait de la crise sanitaire. Prévu initialement au mois d'octobre, il a été reporté à janvier 2023.

Les assistants et conseillers de prévention ont par ailleurs conduit en 2022, en lien avec les directeurs, la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels. La note de la sous-direction des ressources humaines du 9 décembre 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. Une attention particulière a également été portée aux risques liés au télétravail.

Les psychologues du travail 5

L'année 2022 a marqué la deuxième année de plein exercice du réseau des psychologues du travail en douane.

La direction générale des douanes et droits indirects compte un réseau 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 deux champs d'interventions principaux :

- la mise en œuvre de l'évaluation psychologique au sein des concours organisés par la DGDDI;
- l'intervention en santé et qualité de vie au travail : diagnostic et analyse des situations identifiées comme dysfonctionnelles, accompagnement des axes d'amélioration et accompagnement du changement, conseil aux managers, formation et sensibilisation aux facteurs psychosociaux du travail et aux ressources de développement humain au travail.

Leurs actions s'inscrivent dans le double cadre du code de déontologie des psychologues et de la doctrine d'emploi définie au sein de la DGDDI.

L'année 2022 a été marquée en particulier par :

- la généralisation des évaluations psychologiques dans les concours de la branche surveillance des catégories B et C ;
- les actions mobilisant l'expertise et les compétences des psychologues pour éclairer les problématiques de travail et accompagner les encadrants et les agents.

Congés liés à la santé

En 2022, 10 dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été reçus par le pôle spécialisé du CSRH, dont 6 concernent des femmes.

Au total, 267 222 jours d'absence pour raison de santé ont été décomptés, parmi lesquels les congés de maladie ordinaire restent les plus nombreux.

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

⁵ Lien vers le rapport 2022 des psychologues du travail : https://intranet.douane/sites/default/files/2023-08/Rapport%20d%27activit%C3%A9%202022%20reseau%20des%20psychologues%20diffusion.pdf

Congés ordinaires de maladie							
		Nombre	e de jours	Nombr	e d'agents		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
	- 30 ans	8 421	7 498	418	338		
	30-39 ans	25 120	24 072	1 278	947		
Tranches d'âge	40-49 ans	36752	25 084	1 817	1 074		
	50-62 ans	49 568	40 520	2 074	1 468		
	+ 62 ans	4 966	4 685	187	141		
	Sous-total	124 827	101 859	5 774	3 968		
	Total	226	6 686	g	742		

Source : SIRHIUS - 31/12/2022

Congés de longue maladie								
		Nombre (de jours	Nombr	e d'agents			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
	- 30 ans	228	726	2	1			
	30-39 ans	2 803	2 077	9	9			
Tranches d'âge	40-49 ans	4 763	5 549	22	20			
	50-62 ans	7 675	7 265	38	30			
	+ 62 ans	2 250	0	9	4			
	Sous-total	15 794	18 217	80	64			
	Total	34 0	11		144			

Source : SIRHIUS - 31/12/2022

Congés pour grave maladie (agents non titulaires)								
		Nombre (de jours	Nomb	re d'agents			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
	- 30 ans							
	30-39 ans							
Tranches d'âge	40-49 ans							
	50-62 ans	100		1				
	+ 62 ans							
	Sous-total	100		1				
	Total	10	0		1			

Congés de longue durée								
		Nombre de jours		Nomb	re d'agents			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
	- 30 ans							
	30-39 ans		520		2			
Tranches d'âge	40-49 ans	763	803	3	2			
	50-62 ans	2348	1 991	8	7			
	+ 62 ans							
	Sous-total	3111	3314					
	Total	642	25		22			

Source : SIRHIUS - 31/12/2022

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.

Au 31 décembre 2022, 18 052 comptes épargne temps étaient ouverts à la DGDDI, représentant un stock global de 492 606 jours. 11 663 agents y ont déposé 111 211 jours en 2022.

Les demandes de rachat de jours de CET augmentent depuis 2020 (49 216 en 2020, 56 513 en 2021, 64 787 en 2022). Un des facteurs d'explication réside dans le fait que les agents ont pu, du fait de la pandémie de COVID 19, déposer davantage de jours et ainsi atteindre les plafonds de leurs comptes. Ils ne peuvent donc plus maintenir de jours sous forme de congés. Cela augmente automatiquement le nombre de jours indemnisés.

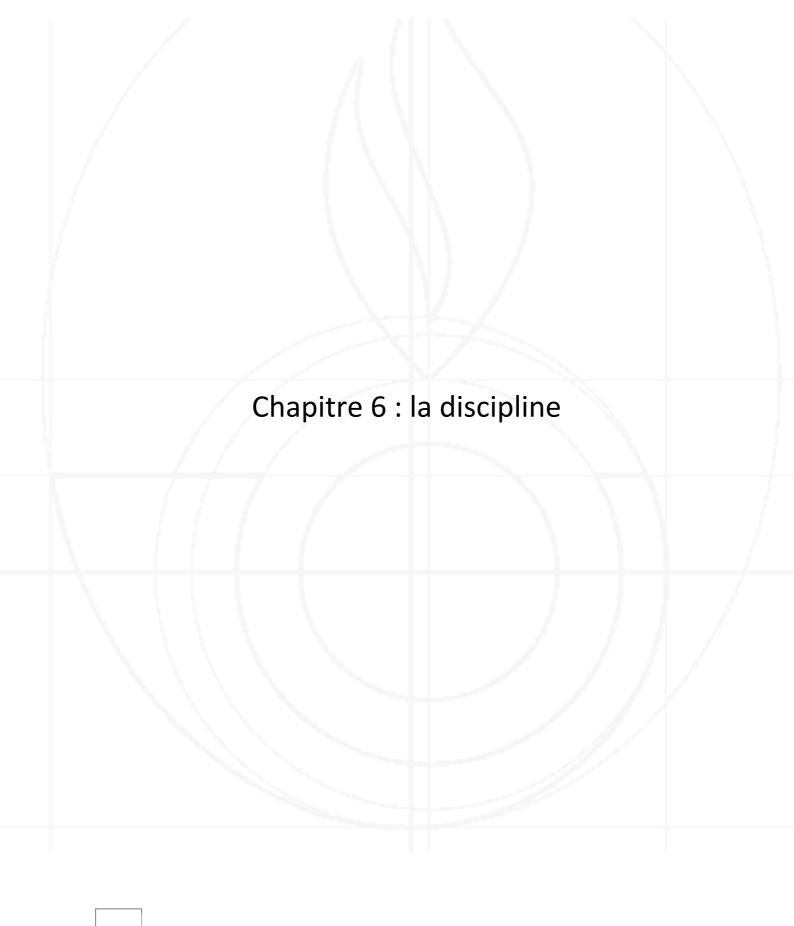
De manière générale avec le déploiement de la GTA dans SIRHIUS, la douane disposera dans les années à venir de données plus fiables que celles qui étaient aujourd'hui suivies à la main dans les directions. Les choix d'alimentation et d'option, y compris ceux issus de MATHIEU pour les agents de la surveillance, seront en effet automatisés et plus facilement requêtables. Dès 2024, une étude plus fine de ces données pourra être proposée.

Maternité et adoption

	Nombre d'agents ayant pris un congé			Durée des absences (en jours)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
moins de 35 ans	101	15	116	11 983	26	12 009
de 35 à 49 ans	128	38	116	16 248	127	16 375
de 50 à 61 ans	0	3	3	0	6	6
62 ans et plus	0	0	0	0	0	0
Total	229	56	285	28 231	159	28 390

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

	Nombre d'agents ayant pris un congé			Durée des absences (en jours)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
moins de 35 ans		77	77		1 010	1 010
de 35 à 49 ans	4	129	133	67	1 892	1 959
de 50 à 61 ans		13	13		118	118
62 ans et plus						
Total	4	219	223	67	3 020	3 087



La déontologie

Les références législatives afférentes aux obligations déontologiques et à la procédure disciplinaire des agents publics ont été modifiées substantiellement avec la publication de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique.

Au 1er mars 2022, l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique, codifiant à droit constant, a emporté abrogation en quasi-totalité des lois portant obligations et statut des fonctionnaires, et notamment les lois n°83-634 et 84-16.

La partie réglementaire composée de textes divers demeure inchangée et doit faire l'objet d'une codification ultérieure.

En outre, le dispositif « lanceur d'alerte » a été renforcé par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et par le décret n°2022-1284 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Ce dispositif avait été instauré 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 qui avait créé l'obligation pour chaque administration, dont la douane, de se doter d'un référent « lanceur d'alerte ».

La loi de transposition renforce l'obligation de désintéressement des lanceurs d'alerte, qui ne doivent recevoir aucune contrepartie. Par ailleurs, les mesures de protection à leur égard sont renforcées et il est introduit un nouveau statut pour l'entourage des lanceurs d'alerte, ainsi que des canaux de signalement simplifiés.

Le contrôle des mouvements secteur public/privé et le cumul d'activités

La note RH1 220304 du 13 avril 2022 tient compte des modifications législatives apportées par le CGFP⁶. En 2022, les demandes de cumuls d'activités ont à nouveau fortement augmenté, confirmant ainsi la hausse tendancielle observée depuis plusieurs années (à l'exception de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire).

	Demandes de cumuls accessoires	Créations d'entreprise	Activités privées suite à un départ temporaire ou définitif
2019	147	7	18
2020	126	23	12
2021	139	10	45
2022	177	11	49

⁶ La note et les annexes sont en ligne sur le nouvel Intranet.

32 sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2022 :

- 84 % de sanctions relèvent du premier groupe, dont 26 % d'exclusion temporaire de fonction d'une durée de 1 à 3 jours ;
- 13 % de sanctions relèvent du deuxième groupe ;
- 3 % de sanctions relèvent du troisième groupe.

Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline (16 %), celles du 2^e groupe sont les plus fréquentes (13 %).

La problématique de la consommation d'alcool reste présente dans de nombreux dossiers, engendrant régulièrement des violences physiques ou verbales, en service ou dans la vie privée.

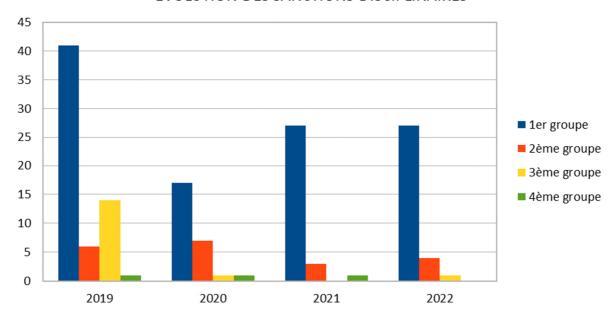
La majorité des manquements sanctionnés au plan disciplinaire impacte la qualité du service et l'image de l'administration des douanes.

Le graphique ci-dessous recense les sanctions infligées, par type de sanction et catégorie d'agents.

Les sanctions disciplinaires sont graduellement classées en quatre groupes (art. L533-1 à L533-3 du code général de la fonction publique) :

Premier groupe	Deuxième groupe
L'avertissement Le blâme L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	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

EVOLUTION DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES



Source: SDRH - Bureau RH1

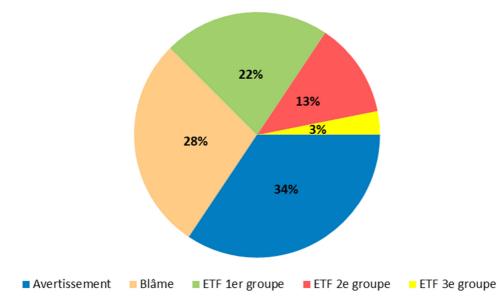
Ce graphique illustre la stabilisation du nombre de sanctions prononcées annuellement depuis la période Covid-19, avec un volume comparable de sanctions du premier groupe et une augmentation des sanctions des 2^e et 3^e groupe.



Source : bureau RH1

L'atteinte au renom de l'administration est quasi systématiquement caractérisée dès lors que les faits ont été portés à la connaissance de tiers. On observe une forte proportion de manquements à l'obligation de ne pas commettre d'infraction de droit commun, ainsi qu'une part importante de manquements au devoir de correction.

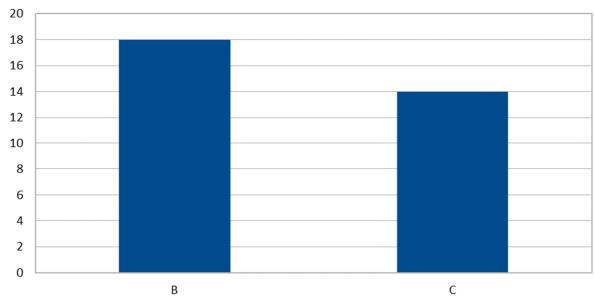
SANCTIONS DISCIPLINAIRES PAR TYPE



Source : SDRH - Bureau RH1

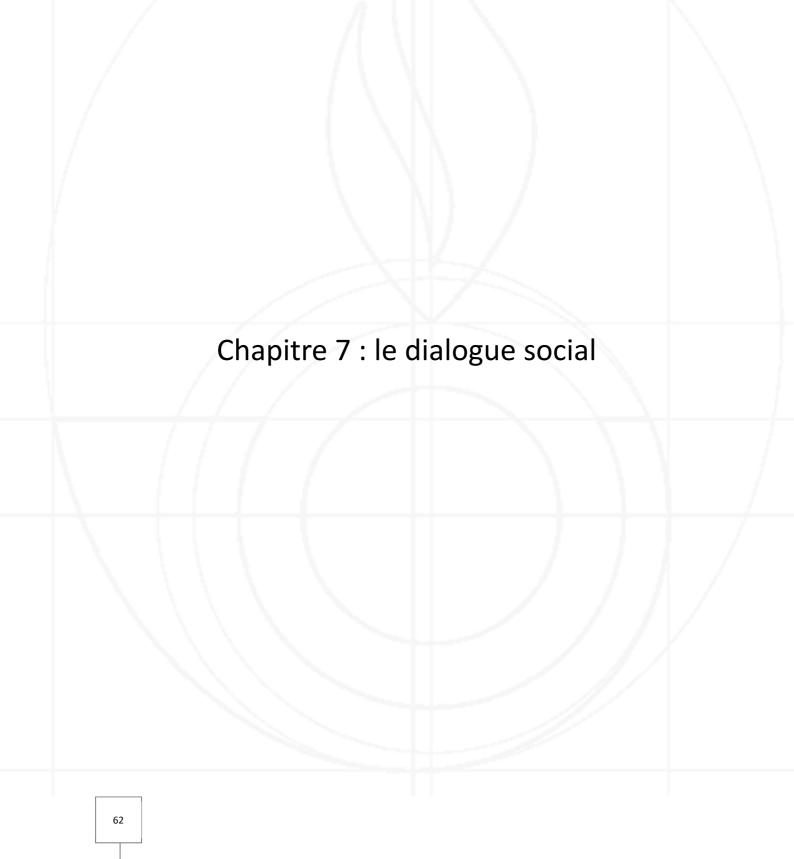
La majorité des sanctions prononcées relève du 1^{er} groupe de sanctions disciplinaires, soit 84 % sur l'année 2022.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PAR CATEGORIE D'AGENTS



Source : bureau RH1

En 2022, seuls des agents de catégorie B et C se sont vu infliger des sanctions. Certaines poursuites disciplinaires engagées à l'encontre d'agents de catégorie A sont en cours.



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	Tit	ulaires	Suppléants		
représentants du personnels	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
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	

Source: SDRH -Bureau RH1

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.

En 2022, des instances de concertation avec les organisations syndicales se sont tenues à la direction générale :

- comités techniques de réseau (CTR) : 5 dont 1 en format CHS
- comités techniques de service central de réseau (CTSCR) : 4
- commissions administratives paritaires (CAP): 11
- groupes de travail (GT): 6

Instances de concertation au niveau	CTSD (hors reconvocation)	GT	СНЅСТ	Nombre de reconvocations	
des directions déconcentrées et SCN				CT*	CHSCT
DI Nouvelle-Aquitaine	5	4	13	2	0
DI Bourgogne-FrComté Centre	3	10	14	2	0
DI IDF	7	9	20	2	0
DI Hauts-de-France	4	12	18	1	1
DI Auvergne-Rhône-Alpes	3	28	25	2	4
DI PACA-Corse	3	8	14	1	0
DI Grand-Est	4	12	19	1	0
DI Occitanie	3	13	18	2	1
DI Bretagne-Pays de la Loire	3	15	11	1	0
DI Paris Aéroports	3	6	14	2	0
DI Normandie	3	1	10	1	0
DI Antilles/Guyane	3	4	3	1	0
DR Mayotte	4	4	3	0	0
DR Nouvelle Calédonie	3	1	2	0	0
Wallis et Futuna	-	0	-	1	1
DR Polynésie française	5	10	4	1	-
DR La Réunion	5	2	3	2	0
Saint-Pierre et Miquelon	2	1	1	0	0
DR Guyane	3	4	3	0	0
DR Guadeloupe	4	2	3	2	1
CID	2	1	6	1	0
DNRED	3	7	3	2	0
DNRFP	2	2	3	1	0
DNSCE	4	5	4	0	0
SEJF	0	1	4	1	_
DNGCD	0	-	-	4	4
Total	81	162	218	32	11

Source : SDRH - Bureau RH1

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 n°82-447 du 28 mai 1982 pour siéger dans une instance de concertation s'élève à **6847 demi-journées**. Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de travail convoquée par

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

l'administration ou à une négociation, au titre de l'article 15 du décret précité, est de **3072 demi- journées**. En 2022, **5536 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 (En ETP)	Crédits d'heure (En ETP)	Crédits de temps syndical effectivement utilisé (décharges + crédits d'heures)
CFDT-Douanes	3,84	11,11	14,95
CFTC-Douanes	1,9	0,26	2,16
SNAD-CGT	5,87	9,75	15,62
USD-FO	8,67	3,91	12,58
SOLIDAIRES-Douanes	2,9	10,08	12,98
UNSA- Douanes	3,43	4,21	7,64
CGC-Douanes	1	0,02	1,02
Total	27,61	39,34	66,95

Source: SDRH - Bureau RH1

Le volume autorisé est calculé chaque année par le SG du ministère. Pour 2022 :

Fédération CFDT: 73,45 ETP dont 17,18 pour la CFDT-Douane Fédération CFTC: 19,70 ETP dont 2,55 pour la CFTC-Douanes Fédération CGT: 154,19 ETP dont 17,17 pour le SNAD-CGT Fédération FO: 119,47 ETP dont 16,60 pour l'USD FO

Fédération SOLIDAIRES: 192,50 ETP dont 11,80 pour SOLIDAIRES-Douanes

Fédération UNSA : 26,08 ETP dont 8,72 pour l'UNSA-Douanes Fédération CFE-CGC : 17,39 ETP dont 1,10 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.

DI / DR / SCN	Nb de locaux
CID	1 local
DNGCD	1 local
DNRED	1 local
DNRFP	1 local
DNSCE	1 local
SEJF	-
DI Auvergne-Rhône- Alpes	7 locaux
DI Bourgogne Fr. Comté Centre	2 locaux
DI Bretagne-Pays de la Loire	2 locaux
DI Grand-Est	4 locaux
DI Hauts-de-France	7 locaux
DI IDF	3 locaux
DI Normandie	14 locaux
DI Nouvelle-Aquitaine	5 locaux
DI Occitanie	5 locaux
DI Paris Aéroports	7 locaux
DI PACA-Corse	9 locaux
DR La Réunion	1 local
DR Mayotte	5 locaux
DR Nouvelle Calédonie	1 local
DR Polynésie française	1 local
Saint-Pierre et Miquelon	-
DI Antilles/Guyane	1 local
DR Guyane	1 local
DR Guadeloupe	1 local

Source : SDRH - Bureau RH1

Les mouvements sociaux

En 2022, la DGDDI a comptabilisé **231** journées de grève nationales (= au moins 1 agent gréviste), pour un total de 4421 grévistes. Les principaux constats sont les suivants :

- le nombre toujours très élevé de journées de grève. Comme en 2019, 2020, 2021 et 2022, 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, 178 journées de grève en 2020 (année fortement marquée par la crise sanitaire) et 234 en 2021.
- un nombre de grévistes en hausse. Le nombre de grévistes croît en 2022 après avoir connu une chute importante en 2021 (868 grévistes pour 2021, contre 2524 grévistes en 2020 et 12 618 grévistes en 2019).
- une journée de forte mobilisation. La journée du 10 mars fut marquée par une mobilisation forte avec 29% de grévistes (mouvement social des agents pour la défense de la douane et de ses personnels).

L'actualité des élections professionnelles

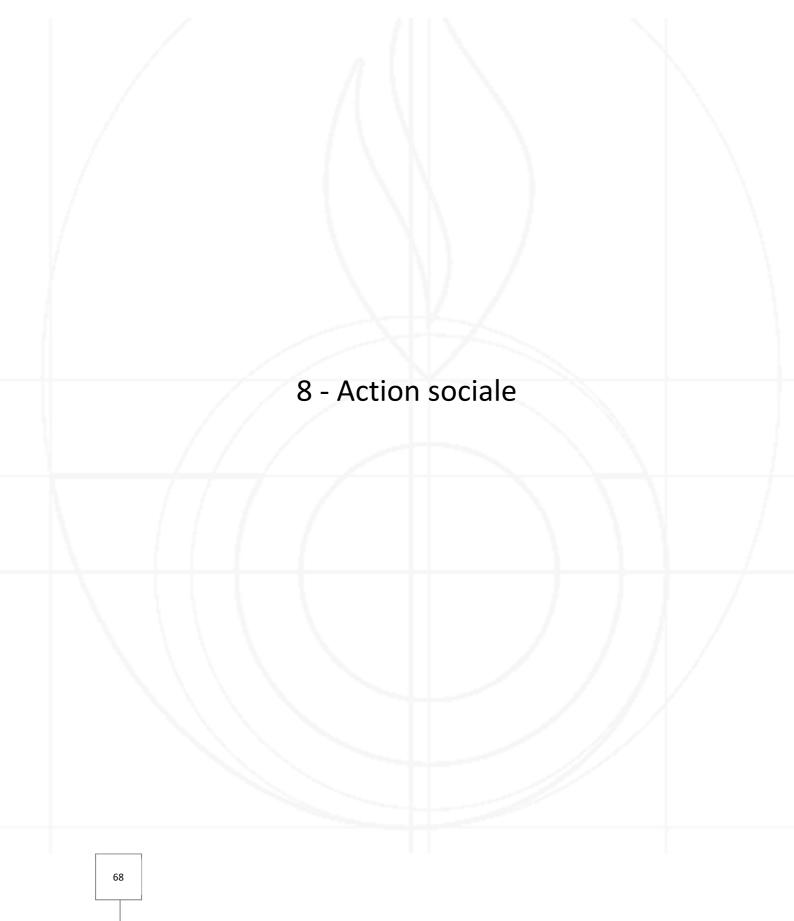
Du 1^e au 8 décembre 2022, tous les agents douaniers ont été invités à élire électroniquement leurs représentants aux comités sociaux d'administration (CSA), commissions administratives paritaires (CAP) et commission consultative paritaire (CCP) le cas échéant.

La participation globale au scrutin du CSA de réseau (CSAR) de la DGDDI a atteint 66,69 %.

Les sièges attribués pour le CSAR à l'issue des élections professionnelles se répartissent de la manière suivante :

	Proportion	Sièges
CFDT-CFTC	27,66 %	3
SNAD CGT	20,54 %	2
Solidaires	18,57 %	2
USD-FO	17,89 %	2
UNSA-CGC	15,34 %	2

Source : SDRH - Bureau RH1



L'action sociale est un levier important de la politique des ressources humaines avec un budget dédié.

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.

La politique d'action sociale du ministère, à laquelle s'ajoute celle spécifique de la douane, permet aux agents de la DGDDI de bénéficier de nombreuses prestations sociales. Des instances de concertation 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 pour définir cette politique: la sous-direction des politiques sociales et des conditions de travail du Secrétariat général du MEFSIN, 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 interministérielle et ministérielle est déclinée par le bureau RH4. Il anime un réseau de 49 correspondants sociaux/référents handicap chargés de faire connaître et de déployer l'ensemble des prestations destinées à améliorer, directement ou indirectement, les conditions d'emploi, de travail et de vie des agents et de leurs familles, notamment en les aidant à faire face aux situations difficiles et en leur facilitant l'accès à des services collectifs.

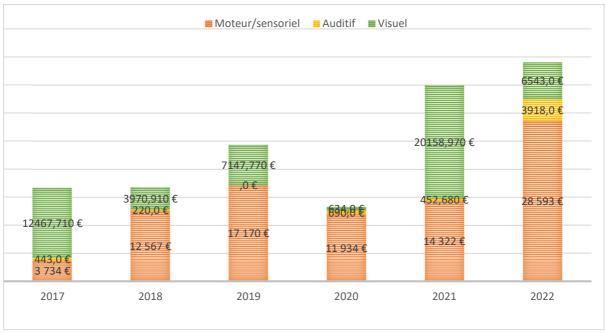
À côté de la DGDDI interviennent également d'autres opérateurs (EPA Masse, Mutuelle des douanes, Œuvre des orphelins des douanes, Association sportive nationale des douanes, AGRENAD, GRAAL, Restaurant La Joliette).

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 2022, 9 nouveaux correspondants sociaux/référents handicap ont pris leurs fonctions à Amiens, Bayonne, Lyon, Nantes, Paris, Paris-Est et en Corse, Guyane et Polynésie. En octobre 2022, le bureau RH4 a organisé la formation initiale de 26 correspondants sociaux. En raison de la crise sanitaire, cette formation n'était plus assurée depuis 2018. Les nouveaux correspondants sociaux ont ainsi pu découvrir, pendant deux jours, la médecine du travail, le service social, l'action sociale ministérielle et la politique du logement social. La MGEFI, la Mutuelle des douanes et l'ODOD sont également intervenues pour présenter leur action. Cette formation initiale a été suivie de deux journées et demie de séminaire au cours desquelles, en plus des traditionnels points d'actualité, le réseau des correspondants sociaux/référents handicap a travaillé sur trois thèmes : le contenu de la lettre de mission, le travail avec les autres acteurs de la santé et sécurité au travail, de l'action sociale et des ressources humaines ainsi que la définition d'indicateurs permettant de suivre l'action sociale en douane.

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 9 nouveaux arrivants, sont chargés, en lien avec le bureau RH4, de l'instruction des demandes des agents en situation de handicap pour des aménagements 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 2022, 35 aménagements de poste ont ainsi été réalisés pour un montant total de plus de 39 000 €.



Source: bureau RH4

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 2022, la Mission Handicap a pris en charge 27 dossiers d'agents des douanes dont 2 dossiers relatifs aux travaux d'accessibilité au poste de travail (29 748 €) et 25 dossiers de prestations aux agents (85 089 €). Ces derniers ont permis principalement de prendre en charge des solutions de transport adapté entre le domicile et le travail (7 dossiers soit 23 867 €) et des prothèses auditives (16 dossiers, 47 677 €). Deux autres soutiens concernaient l'acquisition d'un fauteuil roulant (13 544 €).

En 2022, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) a contrôlé, sur l'année 2020, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et la liste des dépenses déductibles, qu'il s'agisse des dépenses adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (prestations destinées à compenser le handicap) ou des dépenses liées au contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises ou services d'aide par le travail (ESAT). Dans le cadre de ce contrôle qui concernait l'ensemble du ministère, la douane a lancé une importante enquête afin de vérifier les justificatifs et les dépenses déductibles au titre de l'emploi des personnes en situation de handicap. Un message général sur ce contrôle a été adressé aux agents ainsi qu'une information sur l'intranet douanier. Cette campagne a été l'occasion de sécuriser les données transmises au FIPHFP, de donner de la visibilité au sujet du handicap et de proposer un meilleur accompagnement individuel aux agents concernés.

La protection sociale complémentaire

En matière de protection sociale, l'année 2022 a été marquée par la mise en œuvre de l'obligation faite aux employeurs publics **de rembourser une somme de 15 € maximum** aux agents qui ont adhéré à une protection sociale complémentaire en santé. À la douane, 76.41 % des agents ont bénéficié de ce remboursement en 2022.

La restauration collective et les titres-restaurants

L'effort en matière de politique d'action sociale porte principalement sur la restauration, premier poste de dépense de l'action sociale ministérielle. La restauration collective en 2022 est assurée par 625 structures créées, rénovées, équipées grâce au budget de l'action sociale.

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 côtés de service sur les périodes de travail (soirées, samedis, dimanches, jours fériés) pendant lesquelles les restaurants collectifs sont fermés. Ainsi, en 2022, plus de 5,4 millions de titres-restaurants ont été délivrés à 29 536 agents du ministère exerçant leurs fonctions dans des postes « isolés » ou « en horaires atypiques ». Afin de contribuer à une bonne gestion des titres-restaurants, le bureau RH4 a précisé au mois d'août 2022, à l'ensemble des gestionnaires, les conditions d'attribution en douane. Ce rappel faisait suite à une visioconférence sur cette thématique, organisée par le bureau RH4 en juin 2022, en partenariat avec le bureau « action sociale » (SRH3A) du Secrétariat général.

L'aide sociale exceptionnelle pour les agents restructurés dans le cadre du transfert des missions fiscales Afin d'accompagner les agents concernés par les opérations de restructuration effectuées dans le cadre du transfert des missions fiscales, vers la direction générale des finances publiques (DGFiP) et la direction des affaires maritimes (DAM), une aide sociale exceptionnelle a été mise en place. Les demandes des agents sont instruites par les correspondants sociaux. Le montant de l'aide exceptionnelle peut s'élever jusqu'à un montant de 3 000 €. Une note RH4 du 6 avril 2022 est venue préciser le dispositif ainsi que la procédure à suivre.

La mutuelle des douanes (MDD) 7

La MDD comptait 36 530 adhérents en 2022 (actifs et retraités). Elle a bénéficié, comme les années précédentes, d'une subvention versée par la douane d'un montant de 1 969 100 € (montant identique depuis 2017).

L'œuvre des orphelins des douanes (ODOD) 8

L'association comptait près de 13 000 adhérents en 2022 (actifs et retraités). Elle a bénéficié d'une subvention versée par la douane de 4,767 M€ (montant quasiment inchangé depuis 2017).

⁷ Pour connaître le détail de ses actions, voici le lien vers son site : https://www.mutuelledesdouanes.fr/

⁸ Pour connaître le détail de ses actions, voici le lien vers son site : https://www.odod.fr/

Glossaire

Α

AG-OPCO 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

В

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.

C

CAMUS Base de données sociales du ministère

CDAS Conseil départemental de l'action sociale

CDD/CDI Contrat à durée déterminée/indéterminée

CEAPF: corps d'Etat pour l'administration de la Polynésie française

CET Compte-épargne temps

CFDT: Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC: Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT Confédération générale du travail

CI Contributions indirectes

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

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)

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

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.

Ē

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

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.

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

0

ODOD Œuvre 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

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.

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 Recette interrégionale

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 **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

ī

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

٧

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