

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

de la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects

2024



L'ÉDITO DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport social unique annuel de la direction générale des douanes et droits indirects, fruit du travail mené par la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales avec l'ensemble des équipes des services RH douaniers. Ce bilan très attendu est construit à partir des indicateurs thématiques ministériels et enrichi des données de suivi propres aux ressources humaines douanières. Il a également fait l'objet d'une concertation et d'échanges dans le cadre du dialogue social national.

L'année 2024 a été particulièrement intense pour la direction générale des douanes et droits indirects, au cœur de la préparation et de l'accompagnement des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris tant sur le plan métier que sportif. Par son engagement, la DGDDI a participé au succès de cet événement exceptionnel, en garantissant la sécurité et la régulation économique. Cette mobilisation a été rendue possible par le déploiement de mesures d'accompagnement à la mesure des enjeux :

- le renfort des agents mobiles « Paris spécial » ;
- l'affectation en stage pratique des agents de constatation stagiaires de la branche de la surveillance dans les services les plus mobilisés ;
- l'accompagnement social renforcé (logements, garde d'enfant) du déploiement, notamment en Ile-de-France.

Forte de 16 532 douanières et douaniers, notre administration est riche de métiers d'une très grande diversité, qui impliquent de s'adapter et de se former à des enjeux sans cesse renouvelés.

Dans ce contexte, afin de recruter les meilleurs profils, la douane a poursuivi, en 2024, ses actions en faveur de l'attractivité de ses concours et, plus largement, sa stratégie de diversification des recrutements.

Les actions favorisant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations ont été confortées par des initiatives nationales et locales que j'encourage vivement.

La trajectoire RH en la matière demeure ambitieuse et notamment pour favoriser l'inclusion de nos collègues en situation de handicap, comme en témoigne la mise en œuvre en 2024, et pour la première fois au niveau ministériel, du dispositif dérogatoire leur permettant de bénéficier de promotions internes vers une catégorie supérieure.

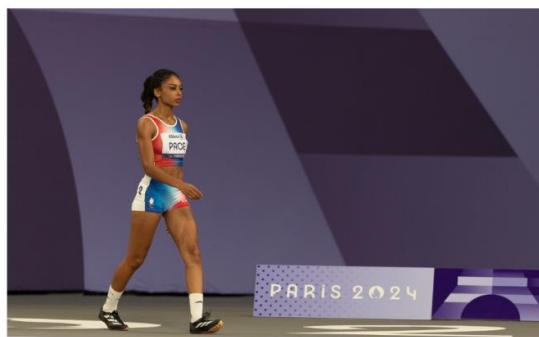
Je tiens ici à saluer le travail de l'ensemble des services de la DGDDI, et en particulier des équipes en charge des ressources humaines, en administration centrale comme dans les services déconcentrés, pour leur action continue au service de nos agents, ainsi que pour l'élaboration de ce rapport, outil de pilotage, de suivi précieux et de partage des priorités et enjeux des ressources humaines.

Bonne lecture !

Le directeur général,

Florian COLAS

Actualités de l'année 2024



La Douane au cœur des Jeux Olympiques et Paralympiques

La France a été le pays hôte des jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, premiers jeux d'été organisés en France depuis un siècle. La douane a contribué à la réussite opérationnelle et sportive de cet évènement planétaire exceptionnel.

Les douaniers au cœur de la mobilisation opérationnelle des JOP 2024

Pendant toute la durée des JOP, 5800 douaniers ont été mobilisés sur l'ensemble du territoire dont un quart en Ile-de-France.

- **Une très forte mobilisation des unités de la surveillance.**

La DGDDI a contribué à sécuriser l'arrivée et le parcours de la flamme dès le 8 mai 2024 ainsi que les sites de compétition durant la période estivale et jusqu'à la fin des épreuves paralympiques le 9 septembre 2024.

Au total, plus de 240 unités ont été mobilisées sur cette période avec l'exigence d'un taux de disponibilité de 50% à 100%.

Cette période a également été l'occasion de mettre en place un dispositif de renfort inédit des services les plus sollicités.

Outre le déploiement ciblé des agents mobiles « Paris spécial » de la filière surveillance (114 agents), la scolarité de la promotion 2024 des agents de constatation des douanes stagiaires a été adaptée de manière inédite afin de planifier le stage pratique des 264 stagiaires pendant la période des jeux, et pour la majorité d'entre eux dans un service mobilisé, en lieu et place de leur futur service d'affectation définitive. L'affectation des contrôleurs de la branche de la surveillance de la session 2024 a également été réalisée en fonction des nécessités organisationnelles des JOP.

La sécurisation des sites JOP (tant pour les compétitions que hors compétitions) et celle des flux logistiques ont nécessité la mise à disposition des moyens spécialisés de la douane, tels que les équipes cynophiles spécialisées en explosifs, les scanners mobiles ou les moyens nautiques garde-côtes à Marseille.

Du fait de la concentration des renforts douaniers sur les sites olympiques, les brigades de surveillance des régions moins directement impactées par les Jeux ont également été très sollicitées pour assurer pleinement les missions douanières et garde-frontières.

- **Les agents de la branche OP/CO mobilisés à la fois sur leurs missions traditionnelles mais également au cœur de la sécurisation des flux logistiques propres à l'approvisionnement des sites olympiques**

Les services en charge du dédouanement et du contrôle des marchandises à l'importation, ont vu pour certains leur activité s'accroître, notamment pour le traitement des marchandises des délégations sportives et des personnes accréditées. Ils ont assuré la détaxe et l'apurement des procédures dans le cadre des admissions temporaires, notamment pour les équipements des athlètes.

Par ailleurs, les agents des douanes ont multiplié les actions de contrôle dans les flux d'importation sur des courants de fraude dynamisés par un tel évènement, principalement les contrefaçons et les tabacs, notamment en fret postal et express, sur les lieux de stockage de marchandises et aux abords des sites.

Un dispositif RH adapté pour faciliter cette mobilisation exceptionnelle

- **Des mesures d'accompagnement**

Un parc de logement a été identifié et réservé afin de couvrir la totalité des déploiements de renforts, élèves-ACP2 et Paris spécial, ainsi que les effectifs en charge des scanners mobiles, principalement en Île-de-France, à Marseille et dans les Hauts-de-France, dans la perspective où l'affluence pour les Jeux et la hausse des prix à la location les rendraient inabordables.

En matière de garde d'enfants, 300 besoins recensés ont été satisfaits (crèches, colonies, centres de loisir).

Les frais de transport domicile/travail en Île-de-France (impactée par les zones de restriction de circulation strictes) ont été pris en charge par l'administration.

La quotité de télétravail a pu être portée à cinq jours, pour répondre aux contraintes de circulation et d'accès aux bâtiments administratifs franciliens. Pour les agents dont les activités n'étaient pas télétravaillables ou qui ne souhaitaient pas télétravailler, des aménagements d'horaires ont pu être accordés afin de prendre en compte les difficultés de circulation ou d'accès au lieu de travail.

- **Une adaptation de la scolarité des agents de constatation principaux de 2^{ème} classe de la branche surveillance**

Le stage pratique des 264 stagiaires agents de constatation principaux de 2^{ème} classe de la branche de la surveillance de la promotion 2024 a été anticipé pour leur permettre de renforcer l'effectif sur le terrain, alors que ce stage intervient d'ordinaire à l'issue de la phase théorique.

Cette expérience de terrain, incluse pendant le stage théorique, a été particulièrement appréciée des stagiaires qui ont ainsi pu mettre concrètement en pratique leurs connaissances, et ainsi mieux appréhender la fin du stage théorique; ils ont ainsi obtenu de très bons résultats aux épreuves de fin de scolarité. Ce retour d'expérience très favorable doit nous encourager à ouvrir une réflexion sur l'aménagement de la scolarité.

Les douaniers sportifs de haut niveau ont participé, avec talent et réussite, à l'élan olympique national

La douane a également été engagée à titre sportif dans cet événement, grâce à son équipe de sportifs sous contrat, l'Equipe France Douane, et des agents à titre individuel.

- **Jeux olympiques**

L'Équipe France Douane (EFD) compte 21 athlètes typés « été » dont 13 se sont qualifiés pour les Jeux Olympiques de Paris 2024 et 7 se sont distingués :

- en individuel, médailles de bronze décernées à Amandine BUCHARD et à Romane DICKO en judo, médaille d'argent décernée à Yannick BOREL en escrime ;
- en équipe, médaille d'argent décernée à Alexandra LOUIS-MARIE en escrime et médaille d'or décernée à Amandine BUCHARD, Walide KHYAR, Marie-Eve GAHIE, Madelaine MALONGA et Romane DICKO en judo.

Les autres athlètes de l'EFD ont obtenu des résultats particulièrement honorables en se classant fréquemment dans les 10 premières places de leur discipline.

- **Jeux paralympiques**

2 athlètes de l'EFD « été » ont été qualifiés pour les Jeux paralympiques de Paris 2024, ainsi qu'une agente de la direction de Paris Aéroports (non membre de l'EFD).

Loïc VERGNAUD s'est distingué en obtenant la médaille d'argent en para-cyclisme en individuel.

Chapitre 1 : Les effectifs de la douane	13
Chapitre 2 : Le recrutement	28
Chapitre 3 : Les parcours professionnels	34
Chapitre 4 : La formation professionnelle	41
Chapitre 5 : L'organisation et le temps de travail.....	49
Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail	54
Chapitre 7 : La déontologie et la discipline	65
Chapitre 8 : Le dialogue social	70
Chapitre 9 : L'action sociale	74

Chapitre 1 : les effectifs de la DGDDI

- Les effectifs physiques rémunérés
- La répartition catégorielle des agents
- La structure démographique
- La répartition fonctionnelle et géographique
- Les rémunérations
- Les agents mobiles du service « Paris spécial »
- Les spécialistes
- Les officiers de douane judiciaire
- Les agents contractuels
- Les apprentis
- Les stagiaires accueillis au cours de l'année
- Les agents en mobilité externe à la douane

Chapitre 2 : le recrutement

- Le recrutement par concours
- Le recrutement sans concours des agents de constatation des douanes
- Les affectations de stagiaires à l'issue du cursus de formation initiale
- Le recrutement d'agents titulaires non issus de corps douaniers
- Le recrutement des agents contractuels
- Le recrutement d'apprentis

Chapitre 3 : le parcours professionnel

- Les promotions de corps
- Les promotions de grades
- La mobilité interne
- Les départs définitifs

Chapitre 4 : la formation

- Données générales
- Les dépenses de formation
- Les formateurs
- La formation statutaire
- La formation continue
- La préparation aux concours
- Les autres dispositifs de formation

Chapitre 5 : l'organisation et le temps de travail

- Les cycles de travail et temps partiels
- Le télétravail
- Les heures supplémentaires
- Les congés (hors congés liés à la santé)

Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail

Les risques professionnels

La santé et la sécurité au travail

Les congés liés à la santé

Chapitre 7 : la déontologie et la discipline

La déontologie

Les sanctions disciplinaires

Chapitre 8 : le dialogue social

Les instances de représentation et de concertation

Les moyens à disposition

Les mouvements sociaux

Chapitre 9 : l'action sociale

Le réseau des correspondants sociaux et des référents handicap

La protection sociale complémentaire

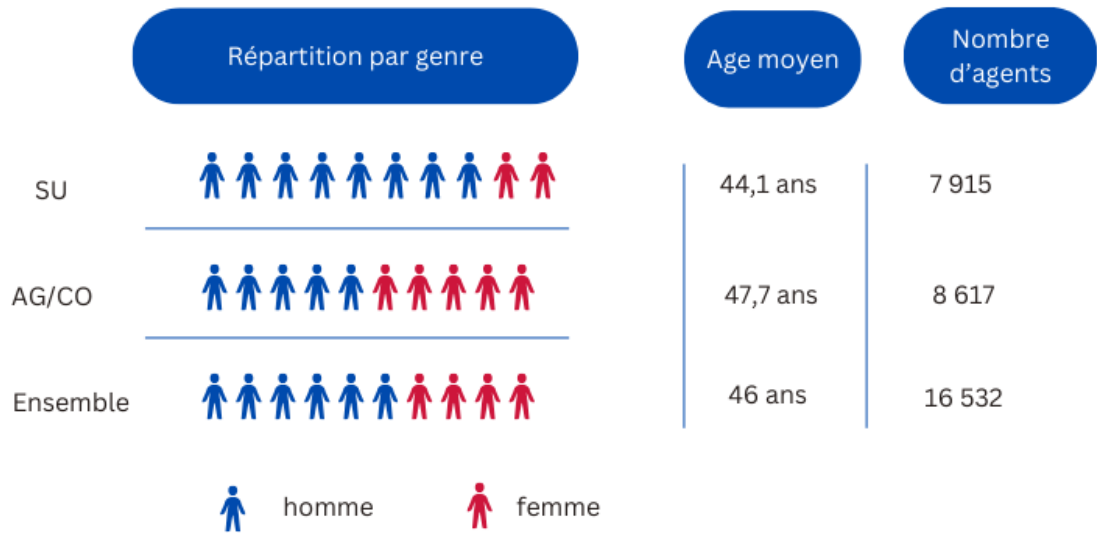
La restauration collective et les titres-restaurants

La mutuelle des douanes (MDD) et l'œuvre des orphelins des douanes (ODOD)

La Masse des douanes

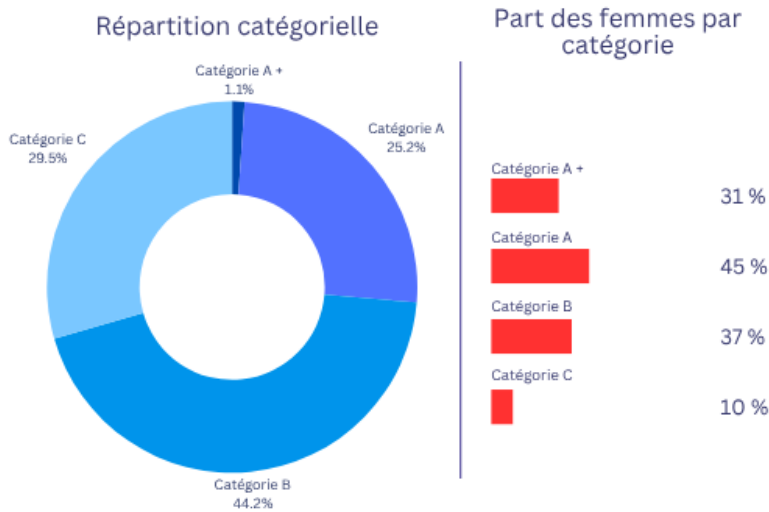
LES CHIFFRES CLÉS 2024

Répartition par branche



La douane compte 16 532 agents au 31 décembre 2024 dont 38 % de femmes. Un peu moins de la moitié des agents travaille dans la branche de la surveillance.

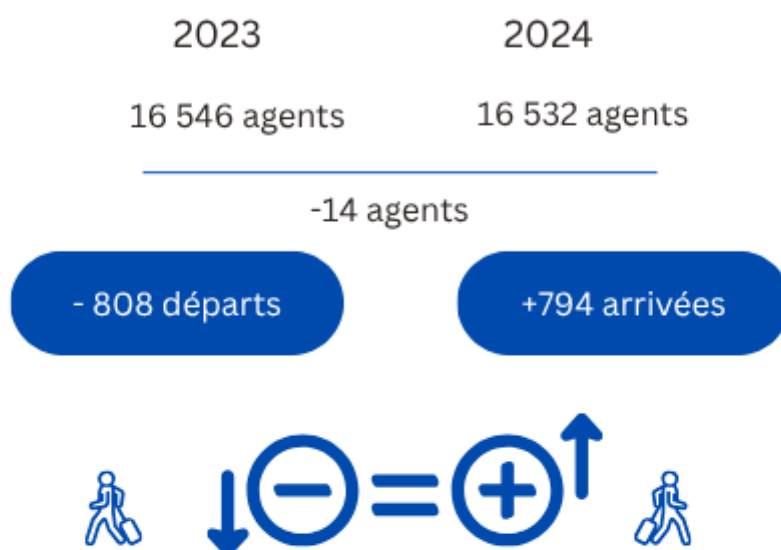
Répartition catégorielle



Des métiers variés

-  571 marins
-  142 personnels aériens
-  224 motocyclistes
-  260 maîtres de chiens
-  213 officiers de douane judiciaire
-  20 attachés douaniers à l'étranger

Évolution des effectifs physiques rémunérés



- 454 retraites
- 141 autres départs définitifs (démissions - fins de contrat...)
- 213 départs non définitifs (disponibilités, détachements...)

- 452 stagiaires issus de concours douaniers
- 30 recrutements sans concours
- 111 recrutements de fonctionnaires titulaires non issus de corps douaniers
- 123 recrutements de contractuels
- 78 retours (après une disponibilité, après un détachements ...)

Organisation Temps de Travail



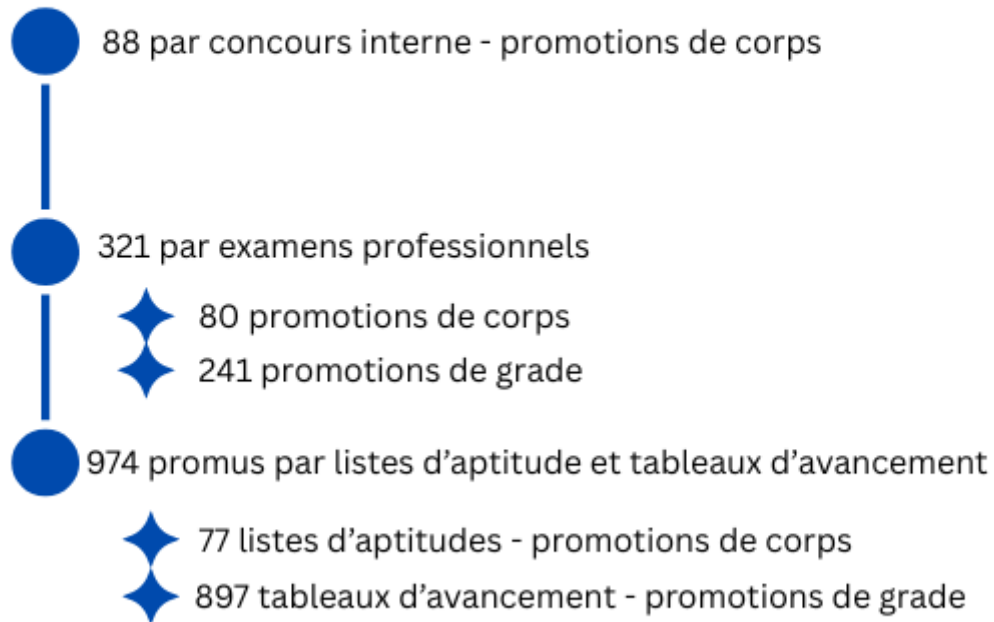
1 250 agents à temps partiel (dont 62% de femmes)



6 587 agents disposent d'une autorisation de télétravail

La promotion interne

1 383 agents promus en 2024 soit 8% des effectifs (1373 en 2023)



Chapitre 1 : les effectifs de la douane



La DGDDI compte 16 532 agents au 31 décembre 2024

Ce chiffre correspond à l'effectif physique payé par la DGDDI au 31 décembre 2024. Ainsi, il dénombre à la fois l'ensemble des personnels occupant un poste en douane, les attachés douaniers en poste à l'étranger, ainsi que les agents en mobilité externe mis à disposition sur des postes stratégiques (OFAST, MILDECA, TRACFIN, ...).¹

L'effectif de la DGDDI est en légère baisse par rapport à l'année 2023, soit 16 532 agents en 2024 contre 16 546 en 2023. Le taux de rotation, en 2024, est de 4,9 % (contre 5,2 % en 2022 et 5,3 % en 2023) et se décompose en 808 départs et 794 arrivées.

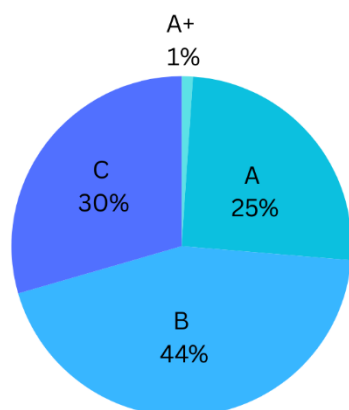
Le taux de féminisation est globalement stable à 38,4 % (6 349 femmes sur un total de 16 532 agents).

La répartition des effectifs révèle des taux de féminisation différencié entre les branches AG-OPCO et Surveillance :

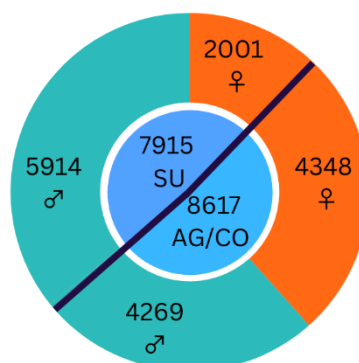
- la branche AG-OPCO compte 8 617 agents dont 50 % de femmes ;
- la branche de la surveillance emploie 7 915 agents, dont 25 % de femmes.

Répartition des 16 532 agents de la DGDDI

Ventilation des agents par catégorie



Ventilation des agents par branche et par genre



Source : SIRHIUS - 31/12/2024

¹ En revanche, cet effectif ne dénombre pas les étudiants en stage, les auxiliaires, les apprentis, les agents en disponibilité, en congés parental, en congés longue durée, en détachement, en position normale d'activité sortante.

La répartition catégorielle

1. Encadrement supérieur et dirigeant

En 2024, la DGDDI compte 178 cadres supérieurs et dirigeants (soit 1%)² qui exercent tous dans la branche AG-OPCO. Le taux de féminisation de la catégorie A+ est plus faible que celui des autres catégories (31 %, soit 55 femmes de catégorie A+). La Direction générale se distingue néanmoins par une parité quasiment respectée (23 femmes A+ sur 50 cadres supérieurs et dirigeants en poste à la Direction générale). L'âge moyen des cadres supérieurs et dirigeants est proche de 56 ans.

TABLEAU SYNTHETIQUE DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE, BRANCHE ET GENRE

	A+			A			B			C			Toutes catégories		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Effectifs physiques rémunérés	55	123	178	1 897	2 276	4 173	2 675	4 631	7 306	1 722	3 153	4 875	6 349	10 183	16 532
Répartition	0,3%	0,7%	1%	11%	14%	25%	16%	28%	44%	10%	19%	29%	38%	62%	100%
Genre x Catégorie	31%	69%	100%	45%	55%	100%	37%	63%	100%	35%	65%	100%	38%	62%	100%
- dont AG	55	123	178	1 727	1 870	3 597	1 787	1 742	3 529	779	534	1 313	4 348	4 269	8 617
- dont SU				170	406	576	888	2 889	3 777	943	2 619	3 562	2 001	5 914	7 915
Poids de la SU x Catégorie	0%	0%	0%	9%	18%	14%	33%	62%	52%	55%	83%	73%	32%	58%	48%
Age moyen AG	54,1	56,4	55,7	45,5	47,8	46,7	49,1	48,3	48,7	47,3	46,3	46,9	47,4	48,1	47,7
Age moyen SU				44,8	49,1	47,8	43,6	47,0	46,2	39,7	42,0	41,4	41,9	44,9	44,1
AGE MOYEN (AG+SU)	54,1	56,4	55,7	45,4	48,0	46,8	47,3	47,5	47,4	43,1	42,7	42,8	45,6	46,2	46,0

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

2. Catégorie A

Les agents de catégorie A représentent 25 % des effectifs, soit 4 173 personnes. Ils sont très majoritairement affectés dans la branche AG/OPCO (86 %, contre 14 % en SU). Parmi les agents de catégorie A, neuf femmes sur 10 (91 %) et 8 hommes sur 10 (82 %) exercent en AG-CO. La Catégorie A est la plus féminisée en douane, avec 45 % de femmes. La parité est presque respectée pour les agents de catégorie A de la branche AG-CO (1 727 femmes pour 1 870 hommes, soit 48 % de femmes). Le taux de féminisation de catégorie A de la branche de la surveillance n'est en revanche que de 30 % (170 femmes sur un total de 576 agents de catégorie A en SURV).

² 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 DGAFF.

3. Catégorie B

Les agents de catégorie B sont les plus nombreux (7 306 agents) et représentent 44 % des effectifs.

Le taux de féminisation de la catégorie B est de 37 % avec 2 675 femmes pour 4 631 hommes. Si les agents de catégorie B se répartissent quasiment à part égale entre les deux branches (3 777 agents en SURV et 3 529 agents en AG/CO), les hommes de catégorie B exercent principalement en surveillance (62%) et les femmes en AG/CO (66 %).

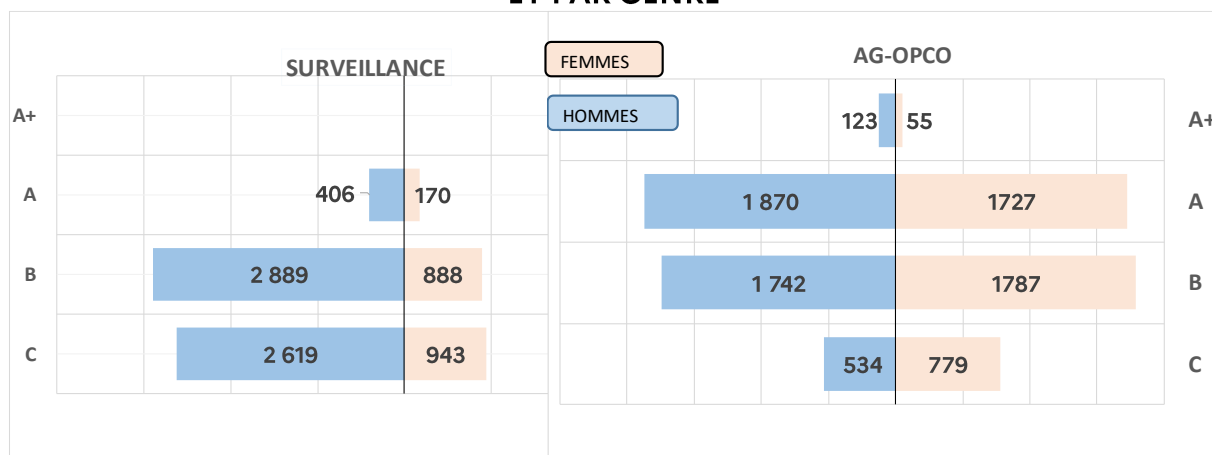
4. Catégorie C

Les agents de catégorie C représentent près de 30 % des effectifs (4 875 agents) dont 1 722 femmes (soit 35 %).

Près des ¾ des agents de la catégorie C exercent en SURV (3 562 agents), cette proportion est respectivement de 55 % pour les femmes (943 femmes en SURV sur 1722 femmes de catégorie C) et de 83 % pour les hommes (2 619 Hommes en SURV sur 3153 hommes de catégorie C)

Les agents de catégorie C sont les plus jeunes avec un âge moyen de 43 ans (toutes branches confondues) et de 41 ans pour les agents de la branche de la surveillance.

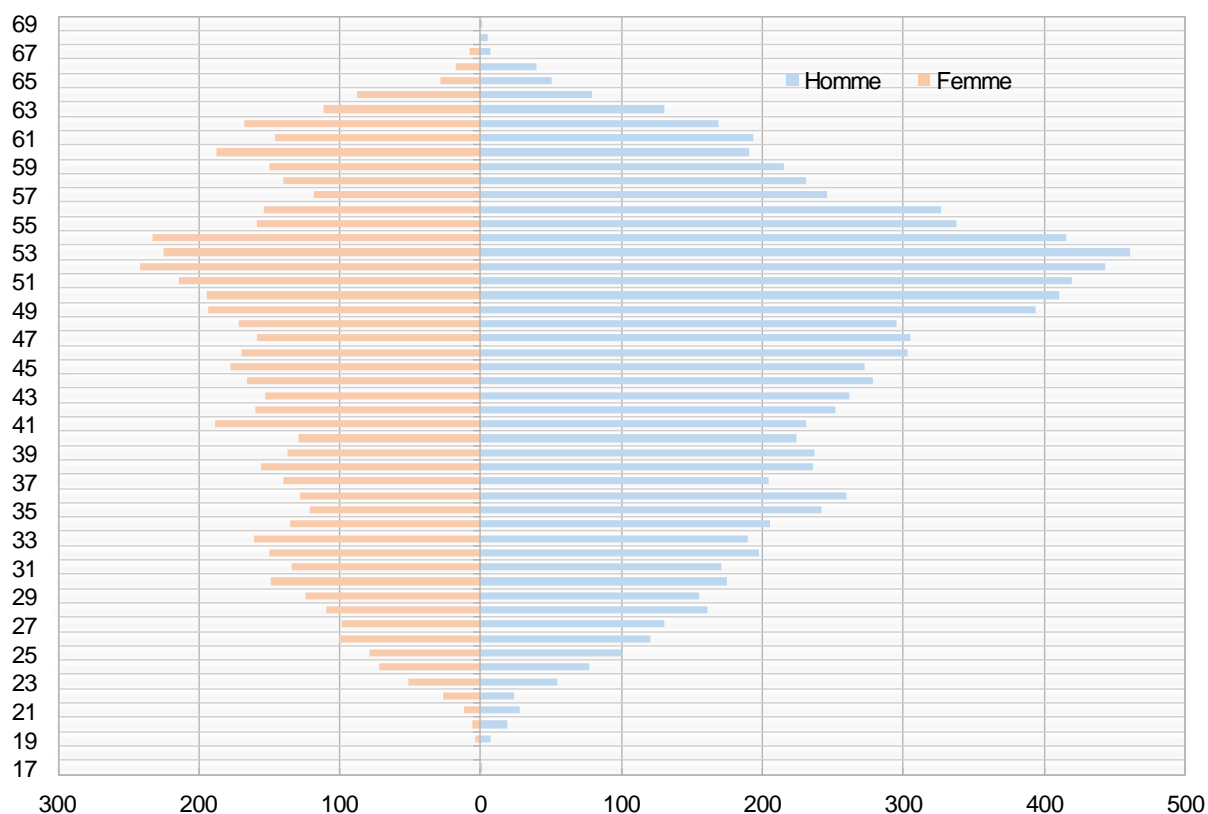
RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA DGDDI EN 2024 PAR BRANCHE, PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



Source : SIRHIUS - 31/12/2024

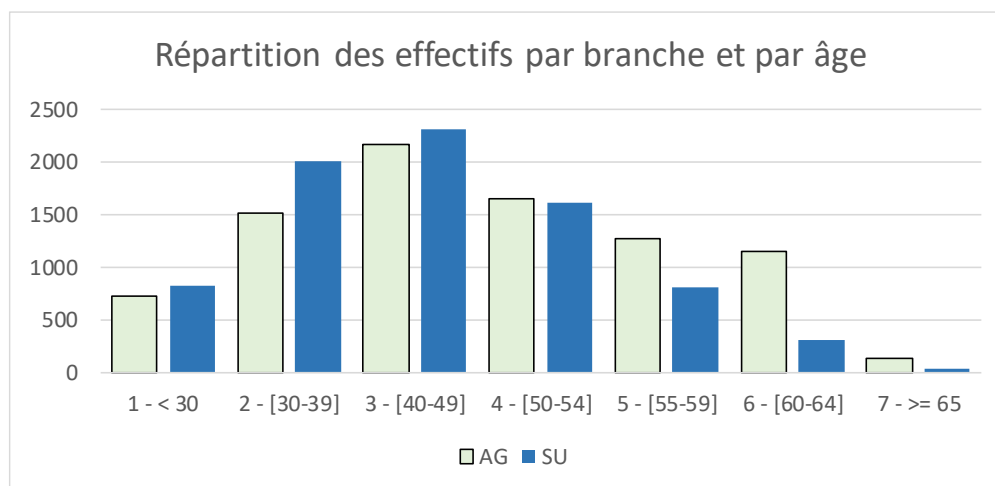
La structure démographique

Depuis 10 ans, l'âge moyen des agents est stable, établi à **46 ans en 2024**. Les hommes entre 50 et 55 ans sont les plus nombreux, avec 2 489 hommes sur un total de 10 183 (soit un quart de la population masculine). Cette tranche d'âge représente 20 % de la population féminine. En revanche, les femmes de plus de 60 ans représentent 12 % de la population féminine, contre seulement 7 % pour les hommes de plus de 60 ans.



Source : SIRHIUS - 31/12/2024

En moyenne, les agents de la branche de la surveillance sont 4 ans plus jeunes que leurs collègues AG/CO avec un âge moyen de près de 44 ans en SURV, contre près de 48 ans en AG-OPCO. Les agents de la surveillance sont moins nombreux que les AG/CO dans les tranches d'âge supérieures.



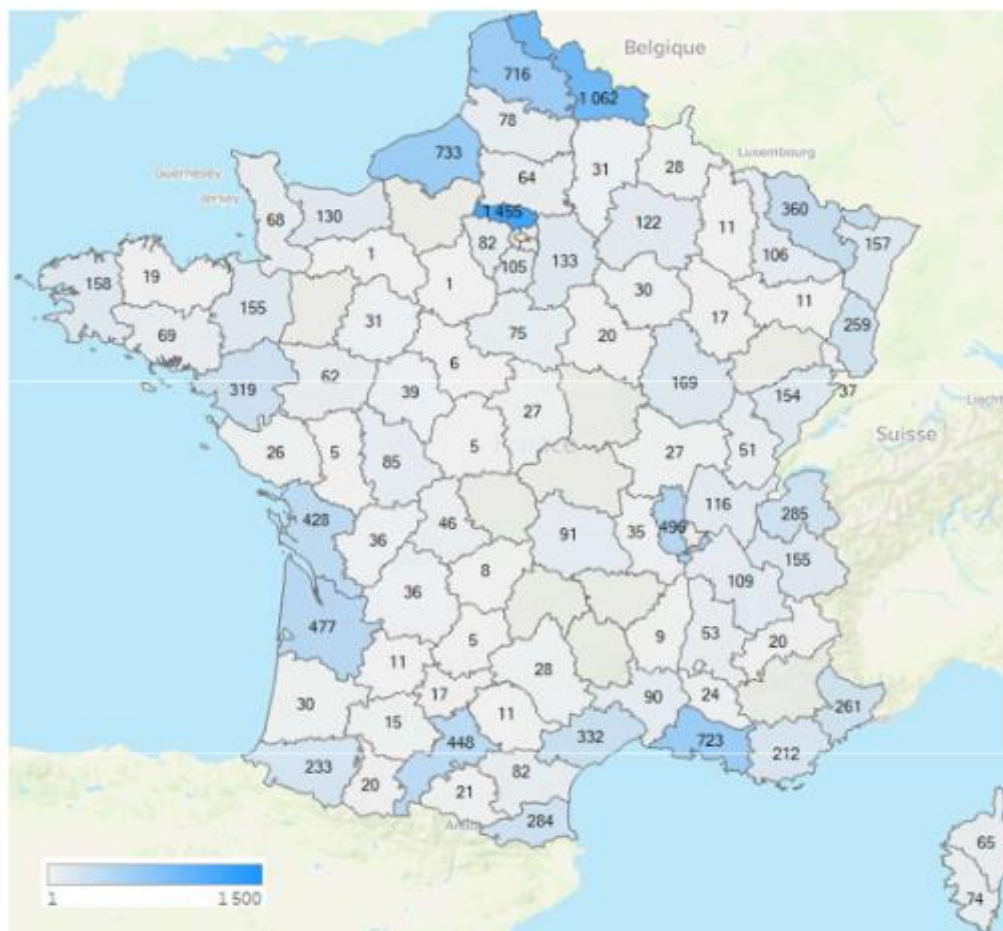
Source : SIRHIUS - 31/12/2024

La répartition fonctionnelle et géographique

95 % des agents de la DGDDI (soit 15 767 personnes) exercent leurs missions au sein d'un service déconcentré ou dans un service à compétence nationale. Parmi eux, 50 % exercent dans la branche surveillance. 714 agents (4,5 %) sont en poste à la direction générale au 31 décembre 2024 ³. Par ailleurs, 20 attachés douaniers sont affectés à l'international.

Répartition des effectifs douaniers au 31 décembre 2024

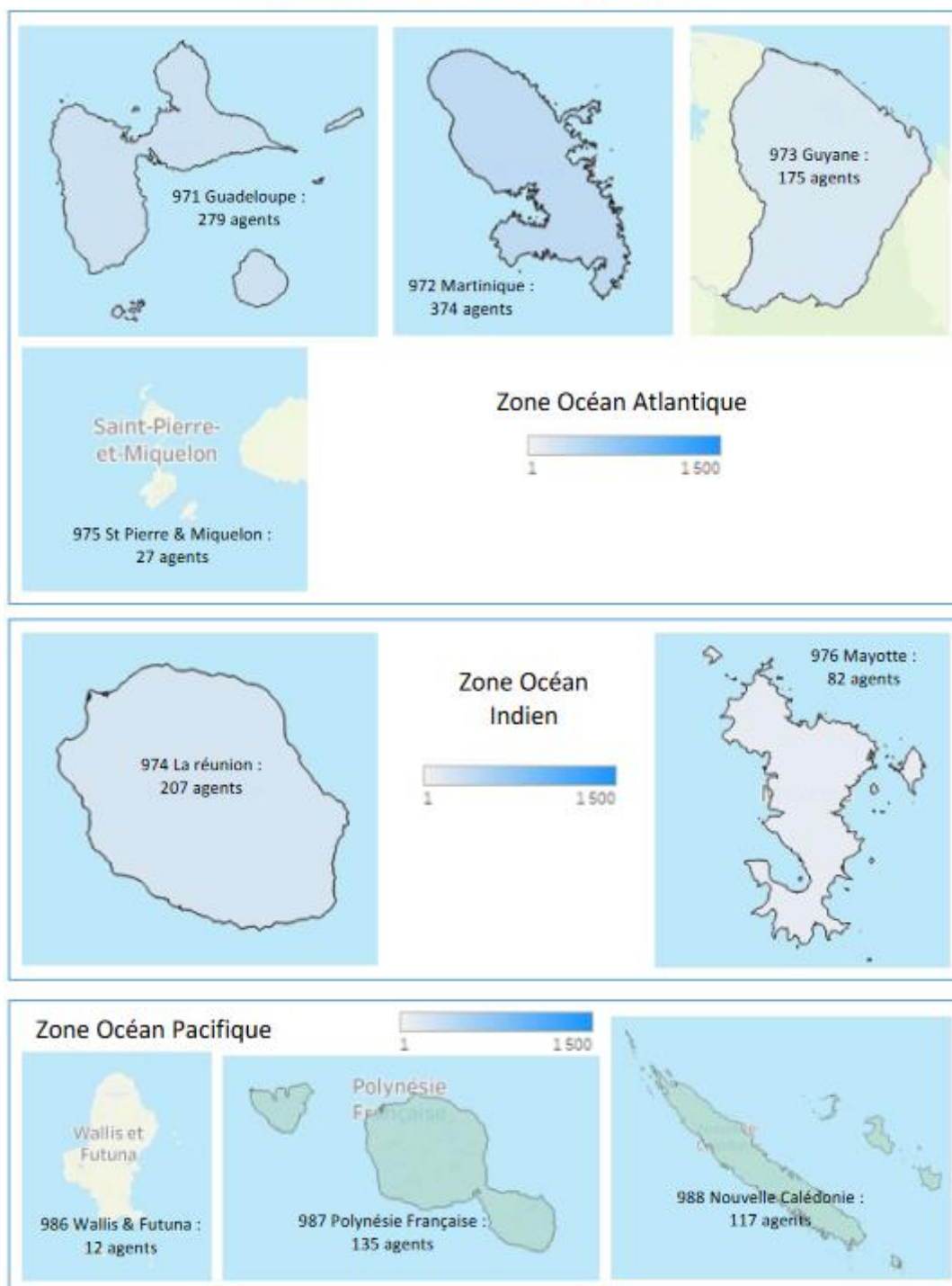
Source Sirius/Maestro – SDRH/RHS/Jacques Fauvel



³ Dont 32 agents mobiles en renfort temporaire, issus du service Paris spécial.

Un douanier sur quatre exerce en Ile de France (4 178). Le Nord et le Pas de Calais concentrent plus de 10 % de l'effectif douanier. 8 % des agents (soit 1 398 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 majoritairement au sein de la branche surveillance (52 %). Les douaniers sont également présents en façade maritime, notamment en Seine Maritime, Bouche du Rhône et Gironde.

Focus sur les territoires d'Outre-Mer



Les rémunérations

La **masse salariale** ^[BDS 032] de la DGDDI en 2024 est de 926,6 millions d'euros hors pensions (en hausse de 2 % par rapport à l'année précédente).

Rémunération nette mensuelle :

	Femmes	Hommes	Écart €	Écart en %
Categorie A+	7 364 €	8 140 €	-777 €	-9,5%
Categorie A	4 137 €	4 426 €	-290 €	-6,5%
Categorie B	3 023 €	3 206 €	-183 €	-5,7%
Categorie C	2 703 €	2 830 €	-127 €	-4,5%

Source : SD FIN - bureau FIN1

La recherche de 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. En moyenne et globalement, il est de l'ordre de 200 € en défaveur des femmes (entre 127 € pour la catégorie C jusqu'à 777 euros pour la catégorie A+).

Pour la 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).

Pour les autres catégories, les écarts de rémunération s'expliquent principalement par les différences de régime indemnitaire, qui regroupent 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 de la 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+.

A la marge, une partie de cet écart de rémunération par genre s'explique par une plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat ^[BDS 034]

En 2024, Le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire le dispositif de la GIPA.

Total des rémunérations annuelles brutes versées ^[BDS 036]

Le total des rémunérations brutes versées en 2024 par la DGDDI⁴, sur le programme 302, s'élève à 806 089 803 €, réparti ainsi :

- Titulaires : 785 741 245 € ;
- Contractuels : 20 348 559 €.

Le total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi non permanent s'élève à 2 432 552 €. ^[BDS 040]

Les agents mobiles du service « Paris spécial »

En 2024, la DGDDI compte **305 agents mobiles**, affectés à des missions de renfort ou sur des postes temporairement vacants, soit une baisse de 3 % par rapport à 2023 (314 agents).

Répartition des agents mobiles du service « Paris Spécial » par branche, par catégorie et par genre

	A			B			C			Total général
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
AG-OPCO	40	31	71	54	38	92	14	14	28	191
SURVEILLANCE	3	1	4	51	13	64	35	11	46	114
Total général	43	32	75	105	51	156	49	25	74	305
Part respective	14%	10%	25%	34%	17%	51%	16%	8%	24%	100%

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

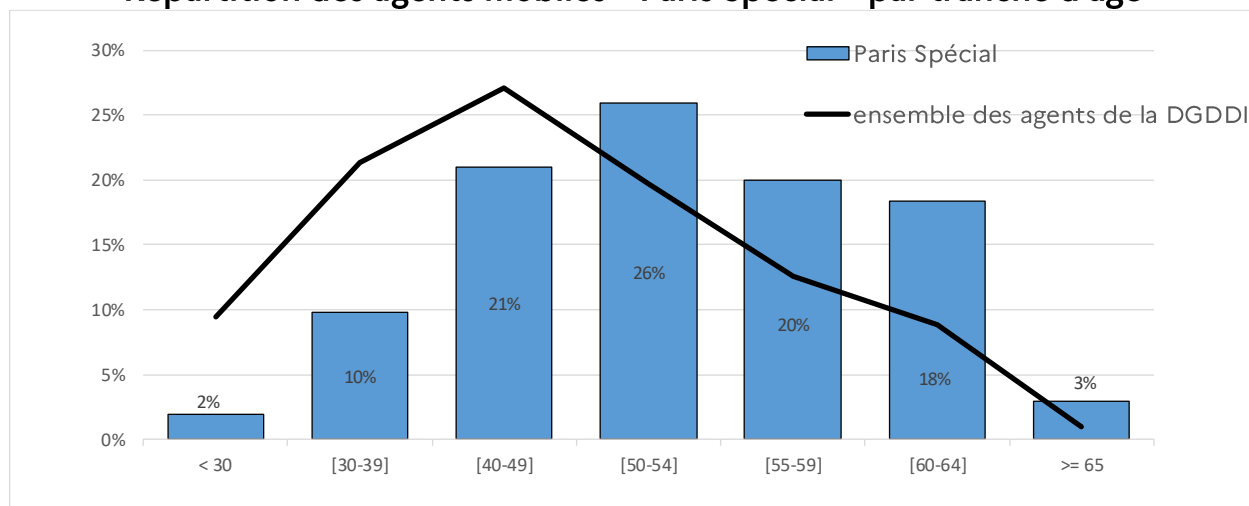
La part des femmes affectées sur des missions Paris-spécial est de 35 %, respectivement 22 % dans la branche Surveillance et 43 % dans la branche AG/OPCO, soit un taux de féminisation légèrement inférieur à l'ensemble de la DGDDI (respectivement 38 %, 25 % et 50 %).

La moitié des effectifs « Paris Spécial » sont de catégorie B, les 2 autres catégories représentant chacune un quart de l'effectif.

Les agents « Paris Spécial » sont en moyenne plus âgés que l'ensemble de la population douanière (52 ans, contre 46 ans pour l'ensemble). Les deux tiers ont plus de 50 ans.

⁴ Hors Nouvelle-Calédonie et Polynésie Française, dans lesquels la rémunération est versée par le territoire.

Répartition des agents mobiles « Paris Spécial » par tranche d'âge



Source : SIRHIUS - 31/12/2024

L'affectation des agents « Paris spécial » est globalement cohérente avec la répartition géographique de l'effectif douanier.

Répartition des agents mobiles du service « Paris Spécial » par affectation, par branche et par catégorie

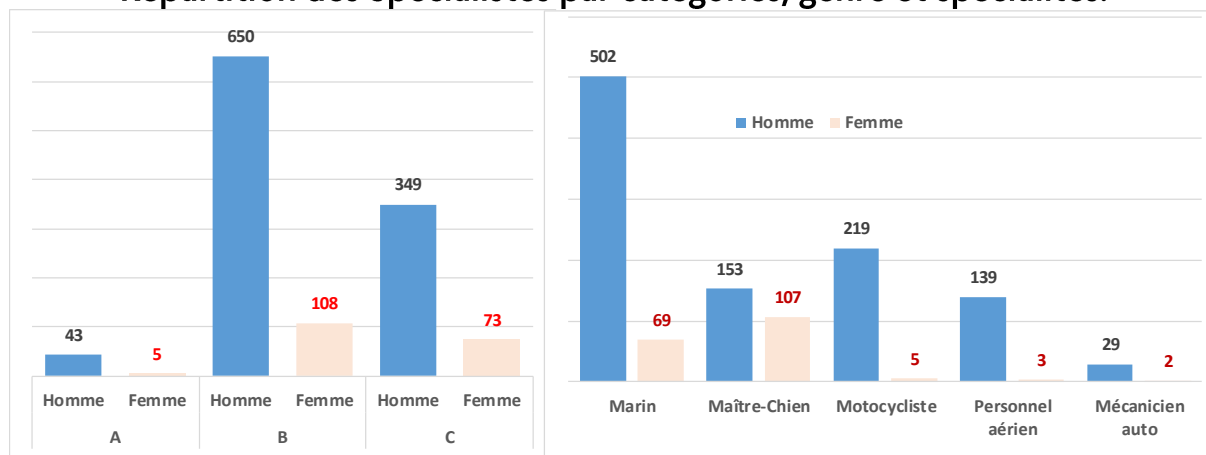
	A		B		C		Total général
	AG	SU	AG	SU	AG	SU	
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	2		5	22	3	12	44
ILE DE FRANCE	3		16	5	6	9	39
DI HAUTS-DE-FRANCE	8		17	5		5	35
DIRECTION GENERALE	18		10		3		31
OCCITANIE	3	1	6	9		8	27
BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ-CENTRE-VAL DE LOIRE	4		6	5	2	1	18
NOUVELLE-AQUITAINE	4	1	7	2	3	1	18
DI GRAND-EST	4	1	7	1	2	1	16
PACA-CORSE	9			5	1	1	16
PARIS AÉROPORT	4		3	2	1	4	14
NORMANDIE	1	1	2	6	1	2	13
BRETAGNE-PAYS DE LA LOIRE	4		4	1	2	1	12
AUTRES	7	0	9	1	4	1	22
TOTAL	71	4	92	64	28	46	305

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Les spécialistes

Au sein de la branche de la surveillance, 1 228 agents, dont 186 femmes (15 %) exercent des fonctions dites de « spécialistes » nécessitant des compétences et des qualifications spécifiques. En 2024, ces agents représentent 15 % de la branche de la surveillance.

Répartition des Spécialistes par catégories, genre et spécialités.



Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Les « spécialistes » sont répartis en cinq familles d'activités : marins, 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 (46 %) avec 571 agents, dont 69 femmes (12 % des marins). Parmi les 5 spécialistes féminines de catégorie A en douane, 3 d'entre elles sont marins (les 2 autres sont mécaniciennes automobiles). Ces personnels sont plus âgés (54 ans) notamment car il s'agit souvent d'une deuxième carrière.

Les maîtres de chiens exercent dans les domaines de la lutte contre les explosifs, les stupéfiants, le tabac et l'argent. Ils représentent la deuxième population de spécialistes avec 260 agents (21 %), dont 107 femmes (41 % des maîtres de chiens). Leur moyenne d'âge est de 43 ans.

Viennent ensuite les agents motocyclistes (224 agents, dont 5 femmes), le personnel aérien (142 agents, dont 3 femmes) et les mécaniciens automobile/IMI (31 agents, dont 2 femmes).

Les Officiers de douane judiciaire

Les officiers de douane judiciaire sont des douaniers de catégorie A ou B qui obtiennent une qualification spécifique leur permettant d'effectuer des enquêtes judiciaires. Ils exercent leur mission à l'Office national antifraude (ONAF).

Au 31 décembre 2024, l'ONAF comptait 261 agents dont 213 titulaires de la qualification d'ODJ. Les hommes représentent 64 % des ODJ. Les agents de catégorie A sont majoritaires (77 % des ODJ).

Les agents contractuels ^[BDS 004]

En 2024, la DGGDI compte **745** agents contractuels dont 503 sur emplois permanents (contre 468 en 2023), et 242 sur emplois non permanents (232 auxiliaires + 10 Volontaires internationaux en administration VIA).

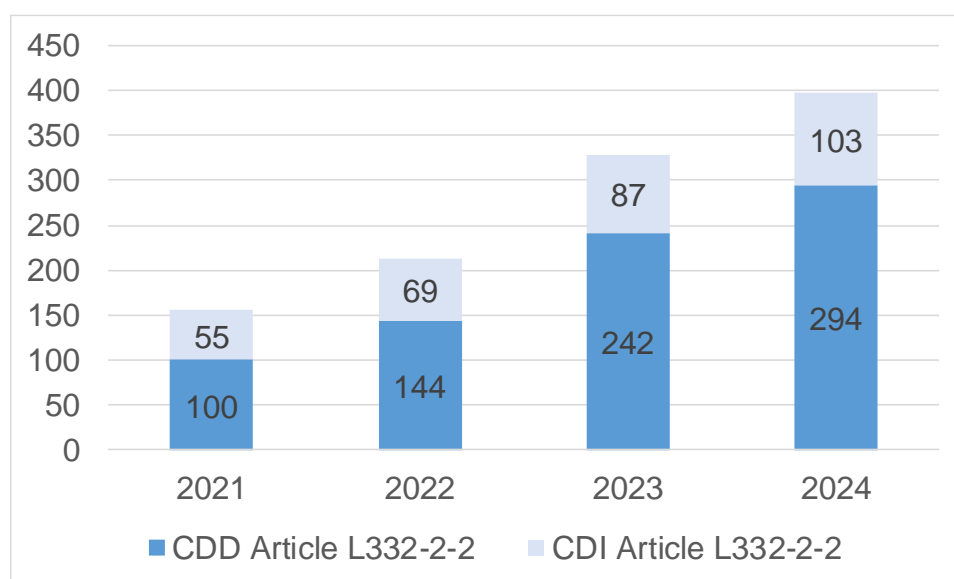
En 2024, les 503 contractuels sur emplois permanents se ventilent ainsi :

- 294 CDD « classiques » (article L332-2-2)
- 103 CDI « classiques » (article L332-2-2)
- 30 agents dits « Berkani », contractuels de catégorie C en CDI,
- 40 sportifs de haut niveau
- 17 personnes en situation de handicap recrutées sous contrat RQTH en formation initiale
- 10 agents PACTE
- 9 agents de droit local en soutien aux attachés douaniers à l'étranger.

En 2024, 5 CDD ont été suivis d'un CDI ^[BDS 005].

Depuis 2021, l'effectif des contractuels « classiques » sur emploi permanent en fonction en douane a plus que doublé.

Evolution du nombre de contractuels (article 322-2-2) depuis 2021



Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Les sportifs de haut niveau

Sur la base d'une convention avec le ministre chargé des sports, l'administration des douanes finance **40 contrats de sportifs de haut niveau en 2024**, dont 19 attribués à des femmes, qui portent sur 9 disciplines (athlétisme, escrime, gymnastique, handisport, judo, natation, ski, tir et voile). Ces 40 agents sous contrat encadrés par un douanier titulaire forment l'équipe de France des douanes qui relève de la DI Auvergne Rhône Alpes.

Parmi ceux-ci, 15 sportifs de haut niveau ont participé au JOP 2024 et six d'entre eux ont été médaillés olympiques (en escrime et en judo). Historiquement centrée sur les disciplines « hiver », près de la moitié des athlètes sous contrat avec la douane sont des skieurs (19). Trois athlètes relèvent du handisport (ski, judo, cyclisme).

Les 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 2024, la DGDDI comptait **78 contrats d'apprentissage dont 2 concernent des personnes en situation de handicap (PSH)**.

Répartitions des apprentis par niveau d'étude

	Homme	Femme	Total	Age moyen
Niveau I - BAC+5	11	13	24	24
Niveau II - BAC+3/+4	10	11	21	23
Niveau III - BAC+2	9	11	20	22
Niveau IV - BAC	8	3	11	21
CAP-BEP	1	1	2	19
Total	39	39	78	23

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Affectation des apprentis

	Homme	Femme	Total	Répartition
Direction Générale	8	13	21	27%
Services à compétence nationale	22	2	24	31%
Services déconcentrés	9	24	33	42%
Total	39	39	78	100%

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Ces personnels sont majoritairement en apprentissage dans les services déconcentrés.

Les stagiaires accueillis au cours de l'année ^[BDS 006]

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, et à l'administration de faire découvrir l'étendue de ses métiers dans le cadre de sa politique d'attractivité.

La DGDDI a accueilli 364 stagiaires en 2024, dont 167 femmes. Plus de 70 % des jeunes effectuent un stage d'une durée inférieure à 2 mois.

Les agents en mobilité extérieure à la douane

Les agents mis à disposition (MAD)

Un agent MAD demeure dans son corps d'origine, continue de percevoir sa rémunération mais exerce ses fonctions hors d'un service douanier.

43 agents douaniers étaient en MAD au 31 décembre 2024 (28 hommes et 18 femmes), dont 56 % de catégorie A, 35 % de catégorie B et 9 % de catégorie C. Plus de 80 % exerce dans la branche AG/OPCO, la mise à disposition est moins courante pour la branche surveillance (8 hommes). Ces agents occupent des fonctions stratégiques pour la douane, comme celles d'officiers de liaison au sein de TRACFIN, de l'Office Anti-Stupéfiants (OFAST), de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) ou, encore, de la Commission Européenne.

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

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 il est rémunéré par son service d'affectation.

Au 31 décembre 2024 :

- 261 agents étaient en position de détachement sortant⁵ (répartis en 122 femmes et 139 hommes), majoritairement des agents de catégorie A (46 %) puis B (36 %). Cet effectif est quasi stable par rapport à l'année 2023 (266 agents).

- 77 agents douaniers étaient en PNA hors douane au 31/12/2024 (répartis en 42 femmes et 35 hommes), affectés majoritairement à TRACFIN (30 %) et au sein des ministères économiques (services du secrétariat général majoritairement et à la DGFIP), le reste étant affecté dans diverses autres administrations. Une majorité de ces agents sont de catégorie A (52).

⁵ A l'exception des détachements pour scolarité (stagiaires en école de formation)

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 2024, 235 agents des douanes étaient en disponibilité (répartis en 101 femmes et 134 hommes), majoritairement de catégorie C (89) et B (88).

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.

Au 31 décembre 2024, 20 agents étaient en position de congé parental, dont 3 hommes.

Chapitre 2 : le recrutement



Le recrutement par concours

Au titre des recrutements 2024, 30 394 personnes se sont inscrites aux différents concours externes organisés par la DGDDI, soit 1 % de moins qu'en 2023. 420 candidats ont été admis. La sélectivité à l'entrée en douane est élevée avec un taux de réussite global, toutes catégories confondues, de 1,38 %.

Le rapport entre le nombre d'admissibles et de présents est de 46 % (1 chance sur 2 d'être déclaré admissible pour les présents aux épreuves écrites), ratio stable par rapport à 2023.

Le rapport entre le nombre de nommés et d'admissibles reste stable autour de 10 % (1 chance sur 10 pour un candidat admissible).

Concours externes 2024

	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis		Total
				Hommes	Femmes	
Inspecteurs	2 026	632	219	37	51	88
Inspecteurs pilote avion	84	14	9	1	0	1
Inspecteurs pilote hélicoptère	14	3	2	0	0	0
Inspecteurs PSE	229	49	15	1		1
Contrôleurs CO	3 663	513	238	41	38	79
Contrôleurs SU	4 276	560	150	13	9	22
Contrôleurs programmeurs	582	114	18	4	1	5
Concours commun C 2023	19 520	7664	3776	148	76	224
CEAPF	0	0	0	0	0	0
Total	30 394	9 549	4 427	245	175	420

Source : SD RH - bureau RH2

Pour mémoire, le concours commun de catégorie C organisé avec la DGFIP au titre de l'année 2023 est repris au titre du bilan 2024, dès lors que les nominations interviennent en 2024.

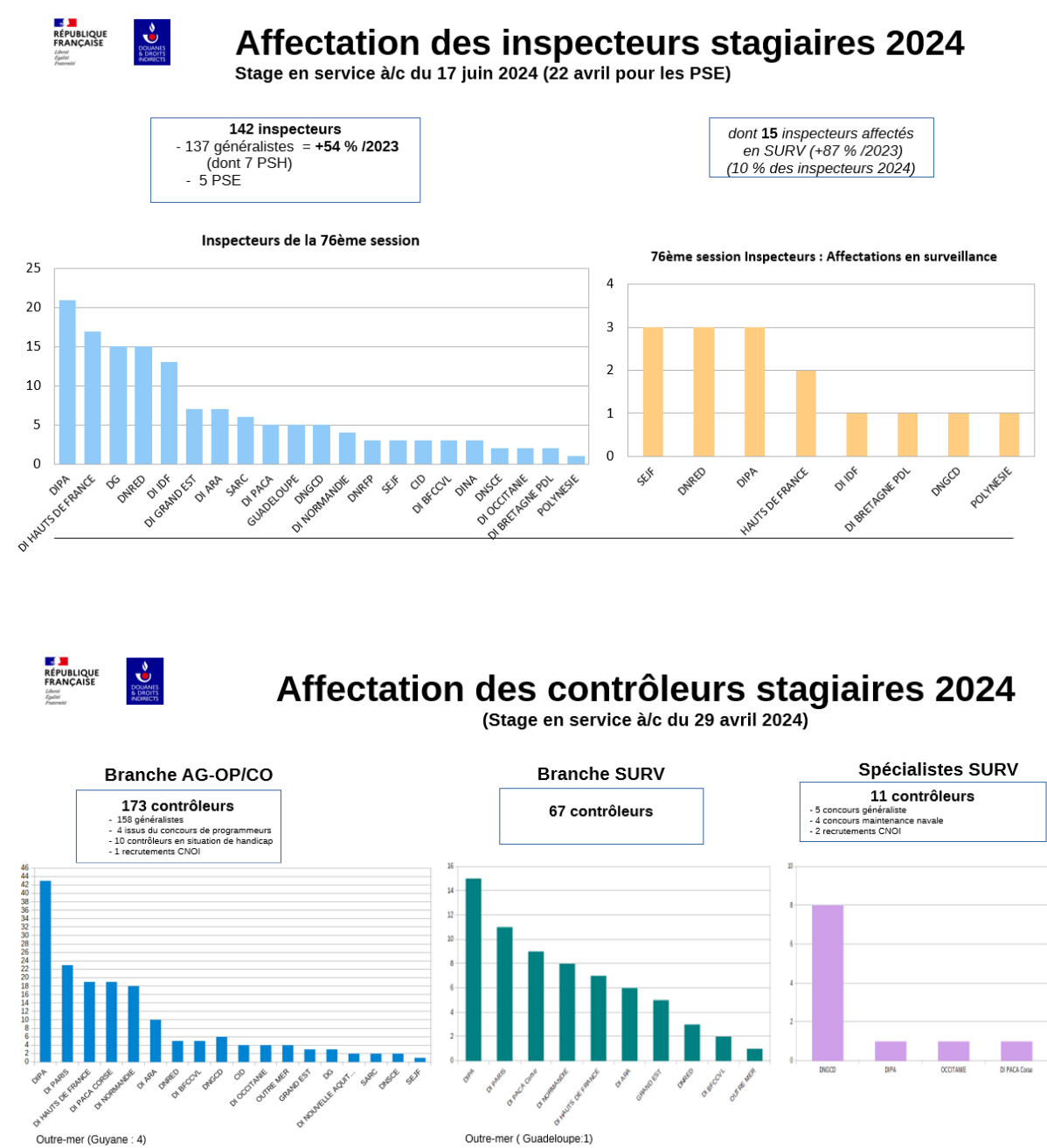
Pour la seconde fois, le concours commun de catégorie C (CCC) a été ouvert dans la branche de la surveillance avec une affectation nationale et une affectation régionale en 2024. La voie de recrutement à affectation régionale (CNAR) a conduit à l'affectation de 41 agents de catégorie C dans la région Grand Est en 2024. L'expérimentation du CNAR se poursuit en 2025 avec une affectation régionale « Hauts-de France » et « Auvergne Rhône Alpes ». L'objectif du CCC à affectation régionale est de donner aux candidats une visibilité plus grande concernant leur affectation en fonction de leur choix lors de l'inscription, ce qui constitue un facteur d'attractivité du concours. Pour l'administration, ce dispositif a pour objectif de fidéliser les agents nouvellement recrutés dans l'interrégion, en escomptant l'inscription de candidats ayant des attaches dans ce bassin d'emploi. Les premiers retours d'expérience dans les Hauts de France sont très encourageants.

Pour mémoire, aux 224 agents recrutés en externe au titre du concours commun de catégorie C en 2023, s'ajoutent 32 lauréats au titre du concours interne. Ces agents en poste dans la fonction publique, généralement non douaniers, ont intégré la douane, en 2024.

Le recrutement sans concours des agents de constatation des douanes

En 2024, la douane a recruté 30 agents de constatation sans concours. Ces recrutements ont été proposés en adéquation avec des besoins identifiés dans des brigades de surveillance à Saint Pierre et Miquelon, en Guyane et dans la région Bourgogne, Franche Comté, Val de Loire et dans des STA (service techniques automobiles).

Les affectations de stagiaires à l'issue du cursus de formation initiale (Stagiaires lauréats des concours externe et interne)

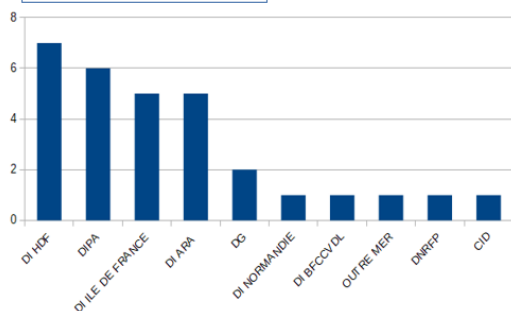


Affectation des ACP2 stagiaires 2024

(Stage en service à/c du 19 août 2024 pour les OPCO et le 18 novembre 2024 pour les SURV)

Branche AG/OPCO

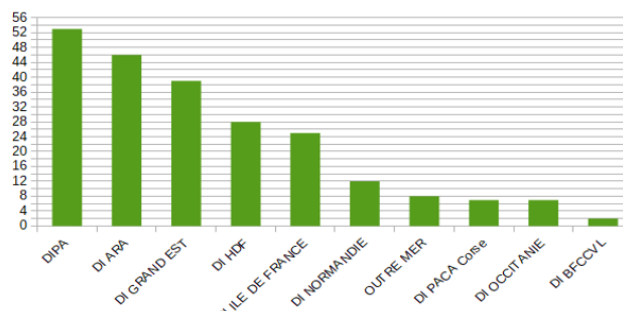
30 ACP2
- 27 généralistes
- 2 ACP2 en situation de handicap
- 1 recrutement CNOI



Outre-mer : 1 pour La Nouvelle Calédonie (CNOI)

Branche SURV

227 ACP2
(dont 39 CNAR Grand-Est)



Outre-mer (Martinique : 3 ; Guyane : 5)

Le recrutement d'agents titulaires non issus de corps douaniers

En 2024, **111 agents titulaires ont été recrutés hors corps douaniers**, soit 16 % des recrutements effectués en 2024, parmi lesquels :

- 101 agents titulaires en mobilité, dont 5 cadres dirigeants (catégorie A+);
- 10 recrutements d'agents titulaires en première affectation, non issus d'un concours douanier (affectations en sortie de formation d'attachés d'administration, d'ingénieurs des systèmes d'information et de communication ...).

Les recrutements en catégorie A/A+ représentent 64 % des recrutements, la catégorie B 27 % et la catégorie C, 9 %.

Les profils recrutés exercent principalement dans les fonctions budgétaires et financières (28 recrutements) et ressources humaines (20 recrutements).

Près d'un tiers des recrutements réalisés sont affectés au sein de la Direction générale, et 40 % en directions interrégionales, dont principalement celles d'Ile-de-France (14 recrutements) et de Paris-Aéroports (9 recrutements). S'agissant des services à compétences nationales, la DNRED a recruté 12 titulaires non issus de corps douaniers, les centres informatiques 9 agents, la DNGCD 8 agents et la DNRFP 3 agents.

La majeure partie de ces recrutements (57 %) s'effectuent par la voie du détachement, le reste par voie d'affectation d'agents issus de corps interministériels : attachés d'administrations (33 recrutements), administrateurs de l'Etat (5 recrutements).

Le recrutement des agents contractuels ^[BDS 013]

- 123 agents contractuels ont été recrutés en 2024.

[BDS 013]

Modalités	A+		A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
CDD	1		26	29	23	21	7	10	57	60	117
Article L326 - PACTE (ex 22b)							5	5	5	5	10
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	1		22	29	15	19	1	4	39	52	91
Article L352-4 - Contractuel handicapé (ex 27)			4		8	2	1	1	13	3	16
CDI			2	4					2	4	6
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant			2	4					2	4	6
TOTAL	1		28	33	23	21	7	10	59	64	123

Le recours aux contrats traduit notamment l'effort de recherche de profils spécialisés dans des domaines d'activité en tension. 20 recrutements ont eu lieu dans le domaine numérique, 13 dans celui du renseignement et 45 dans celui des fonctions supports (ressources humaines, logistique, affaires juridiques ou affaires budgétaires).

26 recrutements ont rejoint les services centraux, 20 les directions franciliennes et 19 la DNRED.

Parmi ces contractuels, 16 personnes en situation de handicap ont été recrutées en 2024 dans le cadre de l'obligation d'emploi prévue aux articles L.351-1 à L351-15 du code général de la fonction publique (CGFP). Dans la fonction publique, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est étendue aux agents reclassés en raison de leur état de santé, aux bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et aux personnels recrutés par la voie des emplois réservés. En 2024, en douane, 1 090 agents bénéficient de l'obligation d'emploi, soit de 6,6% des effectifs.

La douane contribue ainsi au respect du le taux légal d'emploi fixé à 6 % à l'échelle de l'ensemble du ministère par agrégation des données directionnelles.

10 agents ont été recrutés via le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat). Ce dispositif est destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelles des jeunes âgés de 16 à 28 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac) et est accessible aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

En 2024, 5 agents en CDD ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en CDI :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	-	1	-	2	2	5	4	1
Hommes	2	5	5	1	1	1	5	4
Total	2	6	5	3	3	6	9	5

- **Auxiliaires** ^[BDS 014]

Chaque année, des auxiliaires sont recrutés sur contrats en raison d'un accroissement temporaire d'activité.

En 2024, 232 auxiliaires (66 % de femmes) ont été recrutés en douane sur des fonctions comparables à celles de la catégorie C.

Le recrutement d'apprentis

50 apprentis ont été recrutés en 2024, soit plus du double par rapport à 2023.

La Classe Prépa Talents

Afin d'accroître la visibilité sur ses concours, la douane participe au dispositif « Prépa Talents »

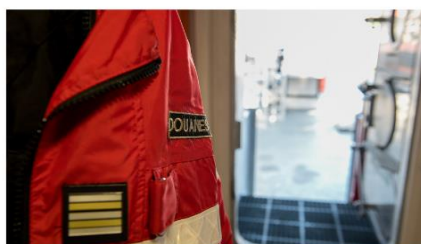
La deuxième Classe Prépa Talents (CPT) de la douane, basée à Troyes et adossée à un master 1 de droit public, s'est déroulée durant l'année universitaire 2024-2025. Son effectif était de 10 étudiants, 4 femmes et 6 hommes, inscrits à la CPT douane pour optimiser leurs chances de réussir le concours externe d'inspecteur des douanes.

La CPT douane repose sur deux piliers : préparation et acculturation. La préparation aux épreuves écrites et orales est dispensée par des douaniers spécialistes des matières du concours. L'acculturation est basée sur des actions complémentaires : deux semaines à l'école nationale des douanes de Tourcoing, découverte des services douaniers (en direction, en bureau et en brigade) et mentorat avec des inspecteurs stagiaires en formation initiale.

7 des 10 étudiants de la CPT douane étaient admissibles au concours externe d'inspecteur des douanes et 4 d'entre eux ont été admis et ont intégré la 78ème session des inspecteurs stagiaires à l'END Tourcoing.

Par ailleurs, 2 étudiantes de la CPT douane 2023-2024 ont aussi été admises à ce concours tandis que 3 étudiants de la CPT douane 2024-2025 ont été admis à d'autres concours de catégorie A.

Chapitre 3 : les parcours professionnels



Dans le cadre de l'accord du 4 avril 2022 relatif à l'accompagnement et à la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI, la valorisation de l'engagement des agents à travers le renforcement des promotions internes est réaffirmée.

Dans le même temps, l'accord rappelle certains principes qui doivent guider l'administration dans le prononcé des promotions, notamment eu égard à l'appréciation de la valeur professionnelle.

Le volume des promotions inter-catégorielles (« C en B » et « B en A »), à la fois par liste d'aptitude (LA) et examen professionnel, a été porté à des niveaux qui n'étaient plus atteints depuis 2019.

L'année 2024 a vu une nouvelle progression du nombre des promotions inter-catégorielles tant par liste d'aptitude que via l'examen professionnel, à la fois de C en B et de B en A.

Par ailleurs, les hausses obtenues en matière de volume des promotions intra-catégorielles en 2022 puis en 2023, ont été reconduites au titre de l'année 2024

Les promotions de corps [BDS 023 et 23 bis]

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

En 2024, 245 promotions de corps ont été prononcées (contre 243 en 2023)

- 77 promotions par liste d'aptitude (+16 promotions par rapport à 2023) ;
- 80 réussites à l'examen professionnel (+18 promotions par rapport à 2023) ;
- 88 réussites au concours interne (-30 promotions par rapport à 2023).

Les promotions de corps sont quasi-stable par rapport à 2023 (243 en 2023).

La voie de la liste d'aptitude

77 agents, dont 30 femmes, ont été promus sur liste d'aptitude en 2024, soit +16 agents promus par rapport à 2023 :

	Liste d'aptitude 2024			<i>Rappel 2023</i>	<i>Écart 2023/2024</i>
	Femmes	Hommes	Total 2024		
B en A	7	15	22	18	4
C en B	23	32	55	43	12
- dont CEAPF		1	1	0	1
Total	30	47	77	61	16

Source : SDRH - Bureau RH3

Répartition des promouvables et des promus par branches												
	AG			SU			Total 2024			Rappel 2023		
	Promouvables	candidats	promus	Promouvables	candidats	promus	Promouvables	candidats	promus	Promouvables	candidats	promus
LA de C en B	865	483	33	2 148	955	22	3 013	1 438	55	3 069	1 488	43
-dont CEAPF	12	7	0	18	9	1	30	16	1	2	0	0
LA de B en A	2 712	259	10	2 926	248	12	5 638	507	22	5 727	432	18
TOTAL	3 577	742	43	5 074	1 203	34	8 651	1 945	77	8 796	1 920	61

Source : bilan des lignes directrices de gestion 2024

La voie des examens professionnels ^[BDS 025]

80 agents, dont 35 femmes, ont été promus par la voie de l'examen professionnel en 2024, soit + 18 agents promus par rapport à 2024 :

	Examens professionnels 2024			Rappel 2023	Écart 2023/2024
	Femmes	Hommes	Total 2024		
B en A	11	11	22	19	3
C en B	24	34	58	43	15
Total	35	45	80	62	18

Source : SDRH - Bureau RH2

La voie des concours internes ^[BDS 025]

88 agents, dont 32 femmes, ont été promus par la voie du concours interne en 2024, soit -30 agents promus à ce titre par rapport à 2024 :

	Concours internes 2024			Rappel 2023	Écart 2023/2024
	Femmes	Hommes	Total 2024		
B en A	12	21	33	42	-9
C en B	20	35	55	76	-21
Total	32	56	88	118	-30

Source : SDRH - Bureau RH2

Les promotions de grade ^[BDS 021 et 21 bis]

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

Les taux de promotions applicables ont été revus à la hausse dans 5 grades : 2 grades de catégorie A, les 2 grades d'avancement de la catégorie B et le 1^{er} grade d'avancement de la catégorie C.

Concernant les catégories B et C, les augmentations de taux sont entrées en application dès l'exercice 2022. S'agissant de la catégorie A, les augmentations de taux sont intervenues en 2023.

En 2024, 1 138 promotions de grade ont été prononcées (+6 promotions par rapport à 2023) :

- 241 à l'issue d'un examen professionnel (-41 promotions par rapport à 2023) ;
- 897 par voie de tableaux d'avancement (+47 promotions par rapport à 2023).

Promotions par examens professionnels

	catégoriels 2024			Rappel 2023	Écart 2023/2024
	Femmes	Hommes	Total 2024		
Inspecteur principal 2e classe	8	9	17	16	1
Contrôleur principal	35	58	93	110	-17
Contrôleur 1ère classe	39	67	106	120	-14
Agents de constatation principal de 2ème classe	17	8	25	36	-11
TOTAL	99	142	241	282	-41

Source : SDRH - Bureau RH2

59 % des lauréats des examens professionnels permettant un avancement de grade sont des hommes.

Promotions par tableaux d'avancement

897 agents (dont 3 CEAPF) ont pu bénéficier d'une promotion par tableau d'avancement contre 880 (dont 3 CEAPF) en 2023, dont 38 % de femmes.

	Tableaux d'avancement 2024			Rappel 2023	Écart 2023/2024
	Femmes	Hommes	Total 2024		
Directeur principal de service douanier	0	7	7	4	3
Directeur de service douanier 1ere classe	8	6	14	14	0
Directeur de service douanier 2eme classe	6	9	15	12	3
Inspecteur principal des douanes 1ere classe	9	10	19	20	-1
Inspecteur régional des douanes 1ere classe	26	24	50	38	12
Inspecteur régional des douanes 2eme classe	43	61	104	104	0
Inspecteur régional des douanes 3eme classe	53	67	120	118	2
Contrôleur principal*	54	85	139	138	1
Contrôleurs 1ere classe*	62	89	151	152	-1
Agent de constatation ppal 1ère classe *	67	193	260	232	28
Agent de constatation ppal 2ème classe	12	6	18	18	0
TOTAL	340	557	897	850	47

Source : SDRH - Bureau RH3

* dont une promotion CEAPF pour chacun de ces grades

Répartition des promouvables et des promus par branches												
	AG			SU			TOTAL 2024			Rappel 2023		
	Promou- vables	candi- dats	promus	Promou- vables	candi- dats	promus	Promou- vables	candi- dats	promus	Promou- vables	candi- dats	promus
DPSD	138	10	7	0	0	0	138	10	7	164	5	4
DSD1	49	40	14	0	0	0	49	40	14	47	42	14
DSD2	45	16	15	0	0	0	45	16	15	39	19	12
IP1	774	39	15	102	12	4	876	51	19	873	59	20
IP2	51	0	0	13	0	0	64	0	0	87	0	0
IR1	431	99	44	27	18	6	458	117	50	478	108	38
IR2	281	216	90	69	59	14	350	275	104	348	260	104
IR3	335	252	91	96	84	29	431	336	120	424	313	118
CP *	794	492	81	766	514	57	1 560	1 006	138	1 719	1 135	138
C1 *	279	186	70	362	260	82	641	446	152	751	515	152
ACP1 *	250	121	33	1 620	931	227	1 870	1 052	260	1 541	977	232
ACP2	61	41	11	24	12	7	85	53	18	24	19	18
TOTAL	3 488	1 512	471	3 079	1 890	426	6 567	3 402	897	6 495	3 452	850

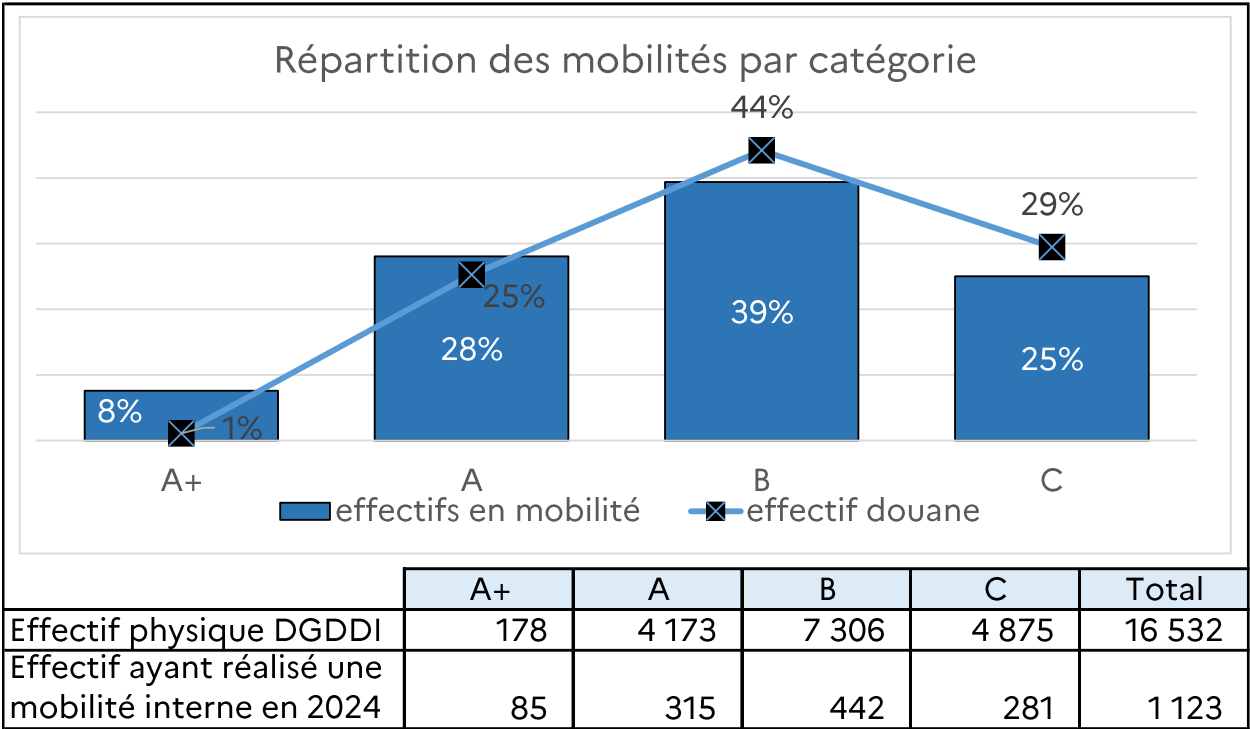
Source : bilan des lignes directrices de gestion 2024

* dont CEAPF pour chacun de ces grades

La mobilité interne

En 2024, 1 123 agents, soit 7 % des effectifs, ont effectué une mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, suite à une inscription au tableau de mutations (TAM), une candidature sur avis de vacance de postes (AVP) ou en suite de promotion de corps/grade le cas échéant. La mobilité géographique est la plus courante (68 %).

Toutes mobilités internes confondues, les agents de catégorie A sont les plus mobiles.



Source : SD RH - bureau RH3

Pour la campagne de mobilité 2024 (TAM et mobilité sur AVP prononcée dans ce cadre), 940 agents ont effectué une mobilité, pour 2 473 inscrits.

Évolution du nombre d'inscriptions et de mutations, par catégorie									
Campagne	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Inscrits	Mutés	Taux	Inscrits	Mutés	Taux	Inscrits	Mutés	Taux
2021	562	234	42%	1 713	465	27%	1 146	328	29%
2022	549	240	44%	1 682	552	33%	1 072	385	36%
2023	485	215	44%	1 376	523	38%	785	285	36%
2024	414	218	53%	1 256	441	35%	803	281	35%

Source : SD RH - bureau RH3

Agents reclassés ^[BDS 108]

En 2024, 20 agents ont été reclassés au titre de l'incapacité aux fonctions de la branche de la surveillance :

Catégorie B		Catégorie C		TOTAL
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
4	11	1	4	20

Source : SDRH - Bureau RH3

Un agent (catégorie B) a été déclaré inapte à la spécialité.

Enfin, neuf agents (3 catégorie A, 3 catégorie B et 3 catégorie C) ont été mutés dans l'intérêt du service.

Les Départs en 2024

En stock, le nombre de départs est calculé par différence entre les agents présents dans l'effectif physique rémunéré au 31 décembre 2023 et ceux qui ne figurent plus dans l'effectif physique rémunéré au 31 décembre 2024. La douane comptabilise ainsi 808 départs (454 départs en retraites et 354 autres départs).

En flux, les volumes de départs sont plus élevés : 853^[BDS 026] dont 460 départs en retraite et 393 autres départs (les sorties temporaires et les sorties définitives autres que les retraites).

Les départs à la retraite

460 agents des douanes (dont 201 femmes), soit 2,8 % de l'effectif, sont partis à la retraite en 2024.

9 % des départs en retraite concernent des agents en carrière longue (41 agents).

Les retraites pour invalidité ^[BDS 113] représentent 11 départs (dont 4 femmes).

L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 63 ans et 2 mois en 2024, toutes branches, catégories, et genres confondus.

Historiquement, les agents de la branche SU, catégorie active pouvant bénéficier d'une retraite anticipée, partent à la retraite plus tôt que les agents de la branche AG-OPCO, catégorie sédentaire. L'âge moyen de départ à la retraite des agents de la branche SU est de 62 ans et 6 mois, contre 63 ans et 5 mois pour ceux de la branche AG-OPCO.

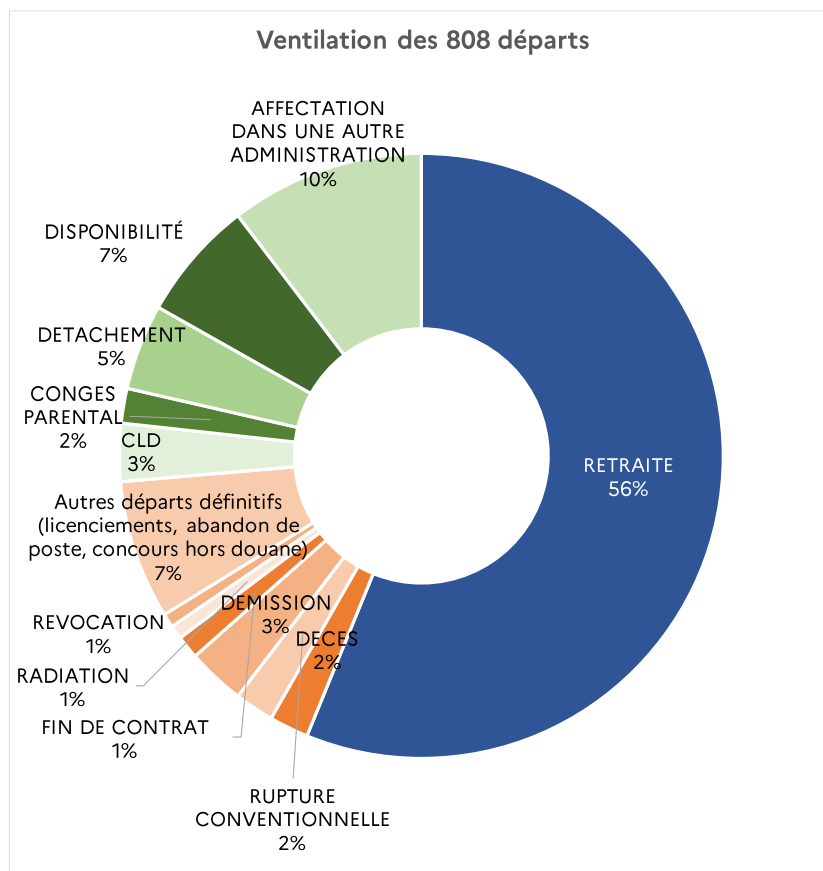
Age moyen de départ à la retraite							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	62 ans 2 mois	62 ans 3 mois	61 ans 4 mois	61 ans 3 mois	61 ans 9 mois	63 ans	62 ans 11 mois
hommes	61 ans 7 mois	61 ans 9 mois	61 ans 8 mois	61 ans 10 mois	61 ans 6 mois	63 ans 1 mois	63 ans 4 mois
Total	61 ans 9 mois	61 ans 7 mois	61 ans 6 mois	61 ans 7 mois	61 ans 7 mois	63 ans 1 mois	63 ans 2 mois

Les autres départs (hors retraites)

Parmi les autres départs (hors retraites), on distingue les sorties définitives (radiations, démissions, licenciements, non renouvellements de contrats et décès) et les sorties temporaires (disponibilités, congés parentaux, détachements, mobilités, etc ...).

Un départ sur 10 s'effectue vers une autre administration, notamment par le biais de position normale d'activité sortante ou de mobilité.

Parmi les départs définitifs, on citera notamment 17 ruptures conventionnelles, après 9 en 2023 et 17 en 2022. La douane déplore le décès de 17 agents en 2024.



Chapitre 4 : la formation professionnelle



La formation professionnelle des agents est au cœur des préoccupations de la DGDDI.

S'agissant de la formation initiale, les parcours font l'objet d'une adaptation régulière afin de tenir compte à la fois de l'actualité, de l'évolution des missions et des attentes exprimées par les stagiaires. En formation continue, l'offre est également enrichie de manière constante, en vue d'accompagner au mieux la montée en compétences des agents et de répondre aux besoins opérationnels des services.

Le développement des e-formations constitue un autre axe d'amélioration majeur. Ces modalités permettent un accès élargi et plus flexible aux contenus pédagogiques, au bénéfice de l'ensemble des agents. Au-delà de MELUSINE, l'accès à la plateforme interministérielle de e-formation MENTOR a été ouvert à l'ensemble des agents des MEF en septembre 2024, offrant de nouvelles opportunités d'apprentissage autonomes et diversifiées.

Par ailleurs, l'année 2024 a été marquée par le développement du SI Formation, nouvel outil de gestion et de suivi des formations continues de la douane en remplacement de CLAF. Des ateliers et des réunions se sont tenus tout au long de l'année et ont conduit en octobre à la formation des services FP à l'outil finalisé avant sa mise en service début 2025. La mise en œuvre du SI formation permettra un accès facilité des agents à l'ensemble de l'offre de formation.

La formation professionnelle recouvre :

- Les formations statutaires (dont la formation initiale): formations obligatoires prévues par le statut (tir, TPCI) et formations organisées au bénéfice des lauréats de concours et des promus de corps ;
- La formation continue (dans les écoles, dans les directions et par les organismes extérieurs): formations visant à l'adaptation immédiate au poste de travail, à l'évolution prévisible des métiers et à l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- La préparation aux concours et examens professionnels ;
- Les bilans de compétence, les validations des acquis de l'expérience (VAE) et les congés de formation.

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).

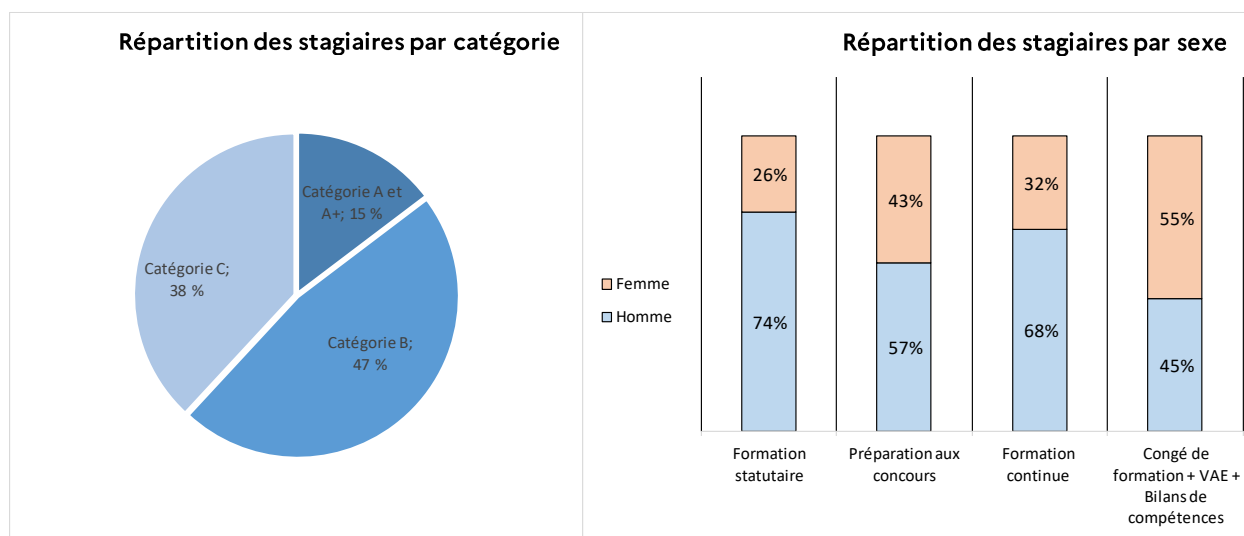
Données générales

En 2024, on dénombre 163 128 stagiaires, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2023.

211 824 journées de formation professionnelle ont été dispensées ^[BDS 030].

Le nombre de journées de formation a augmenté de 6 % par rapport à l'année précédente.

Les stagiaires sont des personnels de catégorie A et A+ à 15 %, de catégorie B à 47 % et de catégorie C à 38 %. Les répartitions par sexe et par catégorie n'ont pas évolué.



Source : SD RH - bureau RH2

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

- Formation continue : 75,9 %
- Formation statutaire : 21,9 %
- Préparation aux concours : 2,17 %
- Congé de formation, VAE, Bilan de compétence : 0,03 %

En 2024, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent reste stable à 12,8 jours/agent.

	2021		2022		2023		2024	
	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation/agent	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation/agent
formation statutaire	63 240	3,78	78 049	4,69	84 085	5,1	88 230	5,34
préparation aux concours	595	0,04	1 238	0,07	687	0,04	861	0,05
formation continue	107 616	6,43	97 830	5,88	111 933	6,8	118 324	7,16
autres dispositifs	3 980	0,24	4 894	0,29	2 999	0,18	4 409	0,27
Total	175 431	10,47	182 011	10,93	199 704	12,07	211 824	12,81

Source : SD RH - bureau RH2

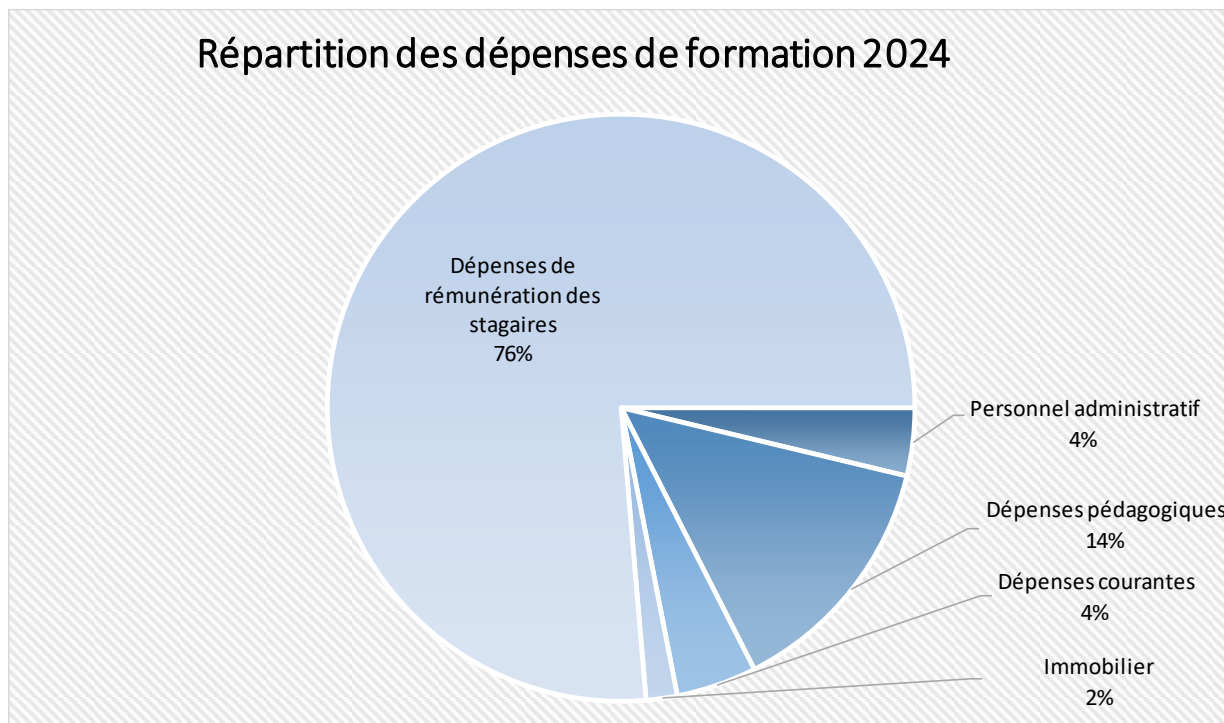
En 2024, 1 764 agents n'ont bénéficié d'aucune formation, ni préparation aux concours ou examens professionnels.

Dépenses de formation

Les dépenses de formation s'élèvent à 91 millions d'euros pour l'année 2024.

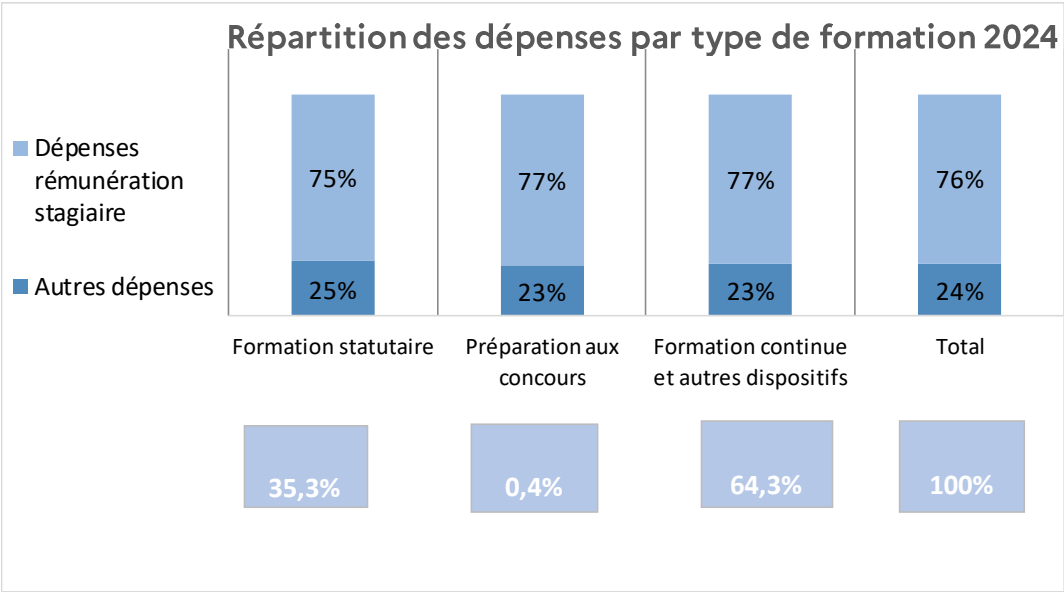
Elles financent :

- la rémunération des stagiaires (traitement et indemnités liées à la formation). 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



Source : SD RH - bureau RH2

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.



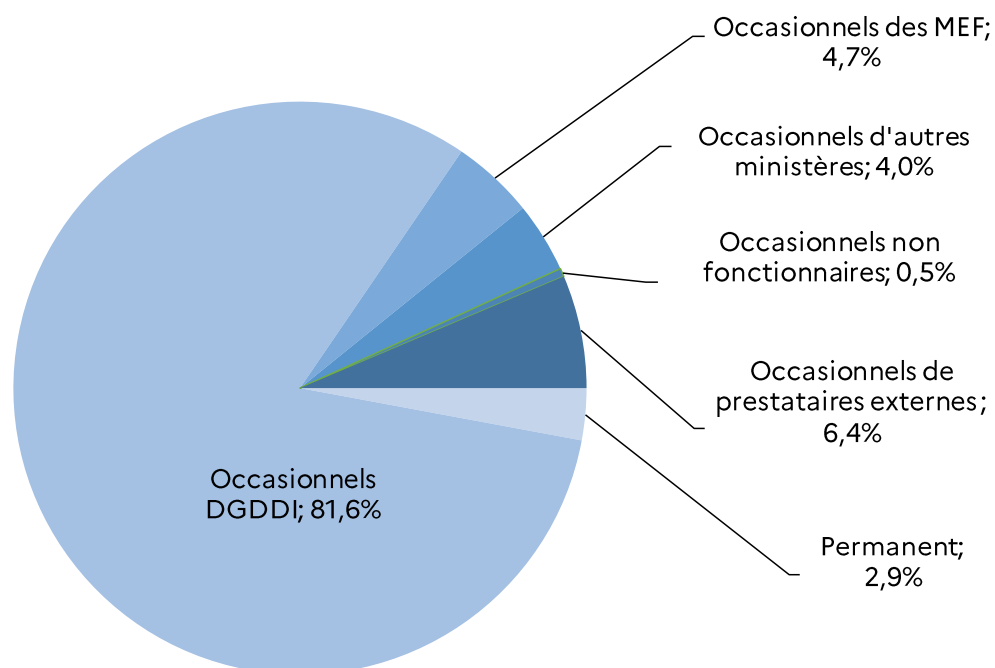
Source : SD RH - bureau RH2

La formation continue et les autres dispositifs de formation représentent 64,3 % de dépenses de formation. 35,3 % des dépenses de formation correspondent aux dépenses liées aux formations statutaires. Les formations de préparation aux concours représentent quant à elles, 0,4 % des dépenses de formation.

Les formateurs

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 également le recours à des formateurs extérieurs à la douane. En 2024, la douane a recensé 2 321 formateurs, majoritairement occasionnels à 97 %.

Répartition des 2 321 formateurs par typologie

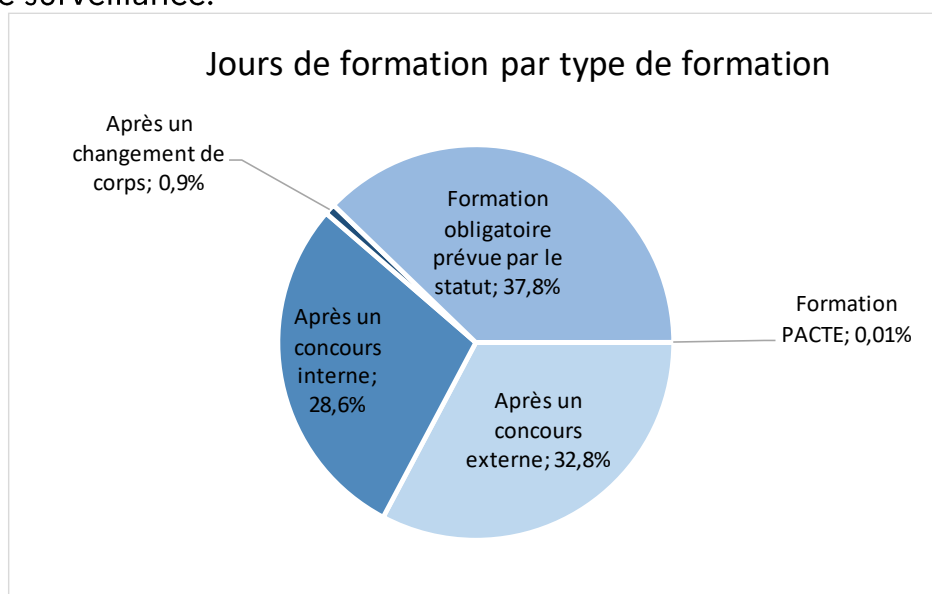


Source : SD RH - bureau RH2

Formation statutaire

Comme chaque année, les formations statutaires obligatoires prévues par le statut restent majoritaires et concernent 96,7 % des stagiaires bénéficiant d'une formation statutaire.

Parmi les formations techniques, le tir et la sécurité font partie des obligations de la branche surveillance.



Source : SD RH - bureau RH2

Formation continue

La formation professionnelle vise à donner aux agents les moyens d'exécuter leurs missions et d'accompagner le changement. Le nombre moyen de jours de formation continue par agent, toutes catégories confondues est de 5,1 jours par agent.

Formation continue – répartition par catégorie

	A+			A			B			C			Ensemble		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Stagiaires	35	15	50	11 167	9 122	20 289	40 968	17 241	58 209	32 548	12 761	45 309	84 718	39 139	123 857
Jours	26	8	33	13 098	11 867	24 965	38 742	16 430	55 172	27 678	10 475	38 153	79 544	38 779	118 323

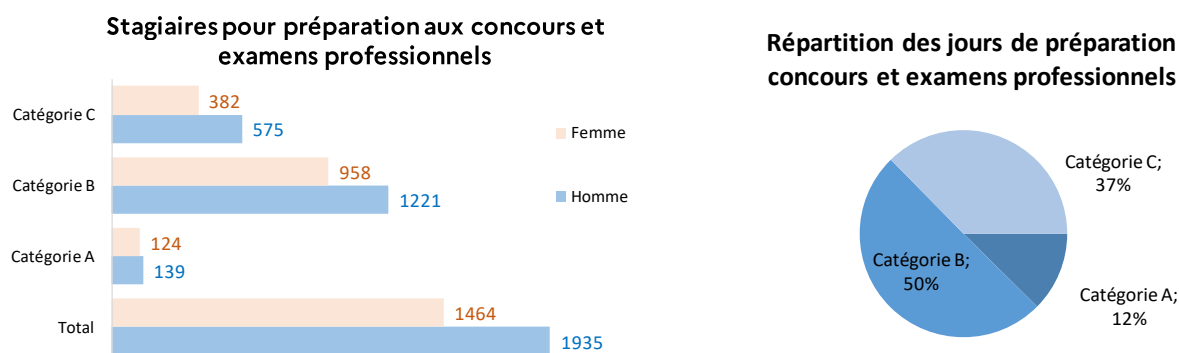
Nombre de stagiaires par domaine de formation continue	
2024	Total
Management	553
Ressources humaines	389
Développement personnel à visée professionnelle	190
Environnement professionnel	474
Santé et sécurité au travail	1 328
Politiques publiques nationales	44
Achats publics	91
Economie, finance et gestion	173
Techniques juridiques	191
Communication et services aux usagers	381
Informatique et bureautique	469
Langues	599
Formations spécifiques aux missions	118 358
Hygiène et sécurité	617
Total formation continue	123 857

Source : SD RH - bureau RH2

Préparation aux concours

En 2024, la douane comptabilise 3 399 stagiaires (dont 43 % de femmes) qui sont inscrits à des concours et/ou examens professionnels. Ces données sont proches de celles de 2023. Les agents de catégorie B restent majoritaires (64 %) aux préparations aux concours et examens et professionnels, la part d'agents de catégorie C est en nette augmentation (+19 %).

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels par correspondance restent majoritaires à 61 %. Tout type d'épreuve confondu, 37 % des agents reçus ont suivi une préparation à un concours ou un examen professionnels.



Source : SD RH - bureau RH2

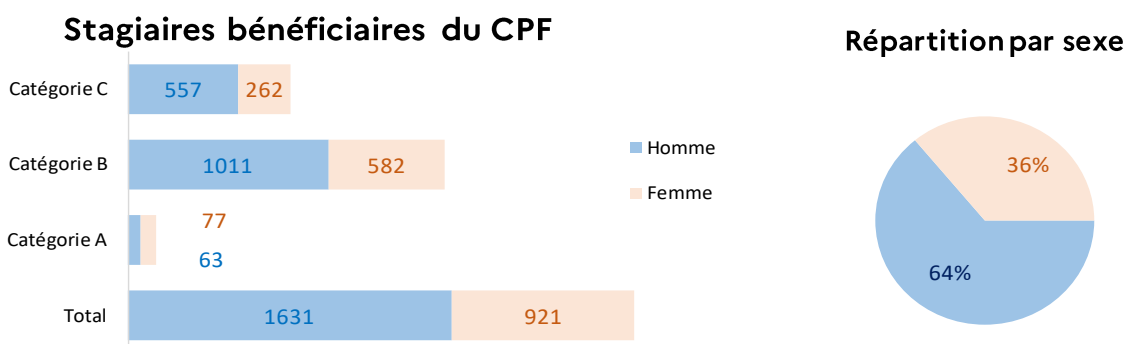
Autres dispositifs de formation

En 2024, 40 agents ont bénéficié d'un congé de formation (20 femmes et 20 hommes), avec en moyenne 81 jours de formation pour les hommes et 137 jours pour les femmes, 6 agents ont effectué un bilan de compétences et un agent a bénéficié d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces chiffres sont proches de ceux enregistrés en 2023.

En revanche pour ce qui concerne les agents ayant utilisé leur compte personnel de formation (CPF), les chiffres sont en hausse : on dénombre 2 552 agents en 2024 contre 1 847 en 2023 pour un total de 65 902 heures sur temps de travail. Les agents concernés sont majoritairement des hommes.

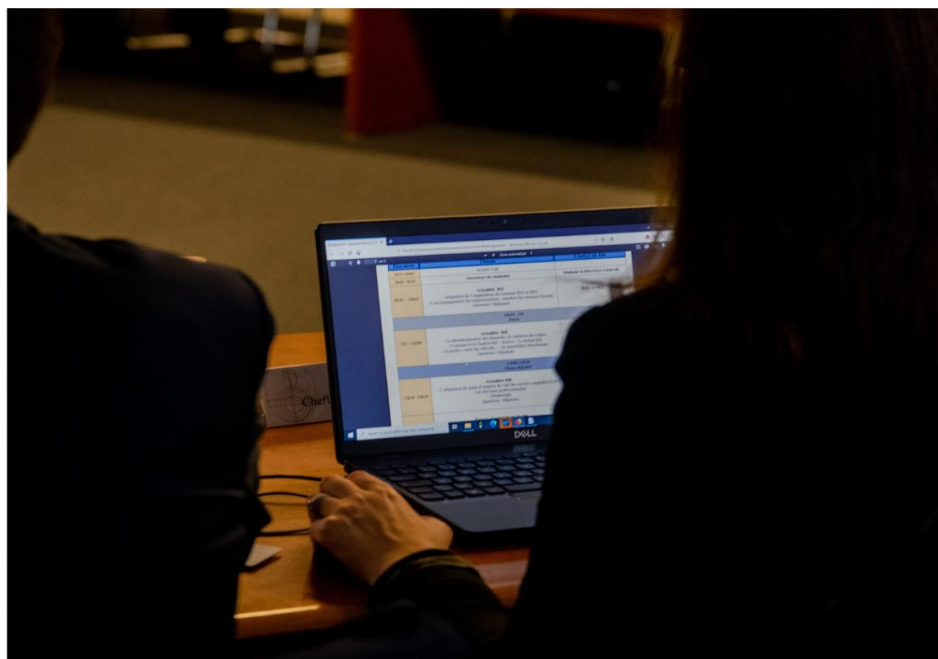
La part de la préparation aux concours représente toujours l'essentiel (94,6 %) des heures consommées ; le temps de formation consacré à un projet d'évolution ou reconversion professionnelle représente 4,85% des heures consommées dans le cadre du CPF.



Répartition des heures de CPF consommées par objectif de Formation	2022	2023	2024
VAE	0	164	165
Développement des compétences	1021	523	212
Evolution prévisible des emplois	2899	2024	3 198
Préparation aux concours	37112	49378	62 327
Total	41 032	52 089	65 902

Source : SD RH - bureau RH2

Chapitre 5 : L'organisation et le temps de travail



Cycle de travail

Les agents des douanes travaillent principalement selon des cycles hebdomadaires (82 %) ^[BDS 140]. Une partie d’entre eux est soumise au régime du forfait (majoritairement l’encadrement).

	Répartition des effectifs selon le cycle de travail en 2024					
	AG/CO		SU		TOTAL	Répartition
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Forfait	605	803	401	1 116	2 925	18%
Cycle hebdomadaire	3 743	3 466	1 600	4 798	13 607	82%

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Temps partiel

Au 31 décembre 2024, 1 250 agents, dont 779 femmes (62 %), exercent une activité à temps partiel, soit 7,6 % des effectifs totaux, en légère hausse par rapport à 2023 (1 157 agents).

Le choix d’une quotité de 80 % d’un temps plein de travail reste le plus important (863 agents).

Le recours au temps partiel est plus fréquent dans la branche AG-OPCO (820 autorisations contre 430 en surveillance).

Répartition des effectifs sur emploi à temps incomplet au 31/12/2024							
Quotité de travail	De droit pour raisons familiales	Pour raison thérapeutique	Sur autorisation (dont création/reprise entreprise)	TOTAL	Poids	AG/CO	SU
90 %			124	124	10%	111	13
80 %	252	20	591	863	69%	534	329
70 %	1	9	17	27	2%	17	10
60 %	4	31	18	53	4%	42	11
50 %	7	144	32	183	15%	116	67
TOTAL	264	204	782	1 250	100%	820	430
Poids	21%	16%	63%	100%		66%	34%

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Le télétravail

Sur l’année 2024, la douane comptabilisait 6587 agents ^[BDS 147] disposant d’une autorisation de télétravail, dont 53 % de femmes.

	Nombre d'agents disposant d'une autorisation de télétravail en 2024										
	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
< 1 jour /semaine	9	12	327	251	218	182	59	35	613	480	1 093
[1 jour - 2 jours[12	27	1 026	1 018	979	900	355	187	2 372	2 132	4 504
[2 jours - 3 jours]	3	4	152	224	212	163	87	44	454	435	889
> 3jours	1	2	12	26	21	22	13	4	47	54	101
TOTAL	25	45	1 517	1 519	1 430	1 267	514	270	3 486	3 101	6 587
Total par catégorie	70		3036		2697		784				
Poids par catégorie	39%		73%		37%		16%		40%		

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

En douane, globalement 40 % des agents disposent d'une autorisation de télétravail, mais ce ratio n'est que de 16 % en catégorie C, contre 73 % en catégorie A. Compte tenu du périmètre des missions en douane pouvant être réalisées en télétravail, les agents de la branche surveillance sont moins représentés parmi les télétravailleurs (10 % contre 90 % d'agents de la branche AG/OP-CO).

85 % des télétravailleurs exercent moins de 2 jours de télétravail par semaine.

Le vendredi est le jour de la semaine majoritairement choisi pour télétravailler (26 %) devant le mercredi (21 %).

La pratique du télétravail dérogatoire (entre 3,5 et 5 jours hebdomadaires) a concerné en moyenne 67 agents par semaine au sein de la DGDDI en 2024.

Durant l'année 2024, aucun recours en matière de télétravail n'a été introduit. Par ailleurs, en 2024, 254 autorisations de télétravail ont été refusées ^[BDS 148].

Les heures supplémentaires

Les agents de la DGDDI, principalement ceux aux horaires variables, peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires : en 2024, 4 192 agents ont bénéficié de jours de récupération. ^[BDS 150, BDS 151, BDS 152]

À la fin de chaque mois, les heures supplémentaires non récupérées au-delà d'un solde de 12 heures sont écrêtées. En 2024, 1460 agents ont vu leur solde d'heures supplémentaire écrêtées pour un total de 21 107 heures. ^[BDS 150]

Les congés (hors maladie)

Le compte épargne temps (CET)^[BDS 159 à 162]

Au 31 décembre 2024, 15 880 comptes épargne temps étaient ouverts à la DGDDI, représentant un stock global de 407 029 jours. 11 351 agents y ont déposé 105 983 jours en 2024.

Compte épargne temps					
	SURV	AG	Femme	Homme	TOTAL
Nombre total de CET ouverts au 31/12 (stock)	7 415	8 465	6 178	9 702	15 880
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année (flux)	5 936	5 415	4 114	7 237	11 351
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12 (stock)	190 799	216 230	143 567	263 462	407 029
Nombre de jours versés sur les CET au cours de l'année (flux)	64 843	41 140	29 372	76 611	105 983
Consommation CET - rachat	43 438	20 495	14 601	49 332	63 933
Consommation CET - congés	5 734	11 558	6 986	10 306	17 292
Consommation CET - versement au RAFP	677	1 001	615	1 063	1 678

Sources : SIRHIUS et MATHIEU – 31/12/2024

Comme les années précédentes, l'approche genrée 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.

En revanche, la mobilisation des agents de la surveillance durant les JO d'été ont conduit les agents de cette branche à recourir davantage au CET. En 2024, ils ont déposé en moyenne un peu plus de 8 jours sur leur CET, contre moins de 5 jours pour les AG. De même, les agents de la surveillance ont demandé le rachat de 5,5 jours de CET en 2024, contre 2,4 jours pour les agents AG.

Compte épargne temps	SURV	AG	TOTAL
Part des agents qui ont un CET ouvert au 31/12/2024	94%	98%	96%
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET / nombre de CET ouverts	80%	64%	71%
Nombre moyen de jours stockés sur les CET / agent	24,1	25,1	24,6
Nombre moyen de jours versés sur le CET en 2024 / agent	8,2	4,8	6,4
Nombre moyen de jours rachetés / agents	5,5	2,4	3,9
Nombre moyen de jours de CET versés au RAFP / agents	0,7	1,3	1,0
Nombre moyen de jours de CET pris en congés / agents	0,1	0,1	0,1

Sources SIRHIUS et MATHIEU – 31/12/2024

Congés de maternité et d'adoption ^[BDS 163 et 164]

Maternité et adoption	Nb d'agents ayant pris un congés			Durées des absences (en jours)		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Moins de 30 ans	19	0	19	1 870	0	1 870
de 30 à 39 ans	122	0	122	10 576	0	10 576
de 40 à 49 ans	16	0	16	1 604	0	1 604
Plus de 50 ans		1	1		36	36
Total	157	1	158	14 050	36	14 086

Source : SIRHIUS - 31/12/2024

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ^[BDS 163 et 164]

Paternité et accueil du jeune enfant	Nb d'agents ayant pris un congés			Durées des absences (en jours)		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Moins de 30 ans	0	18	18	0	406	406
de 30 à 39 ans	1	109	110	25	2 427	2 452
de 40 à 49 ans	2	45	47	46	921	967
Plus de 50 ans	0	9	9	0	209	209
Total	3	181	184	71	3 963	4 034

Source : SIRHIUS – 31/12/2024

Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail



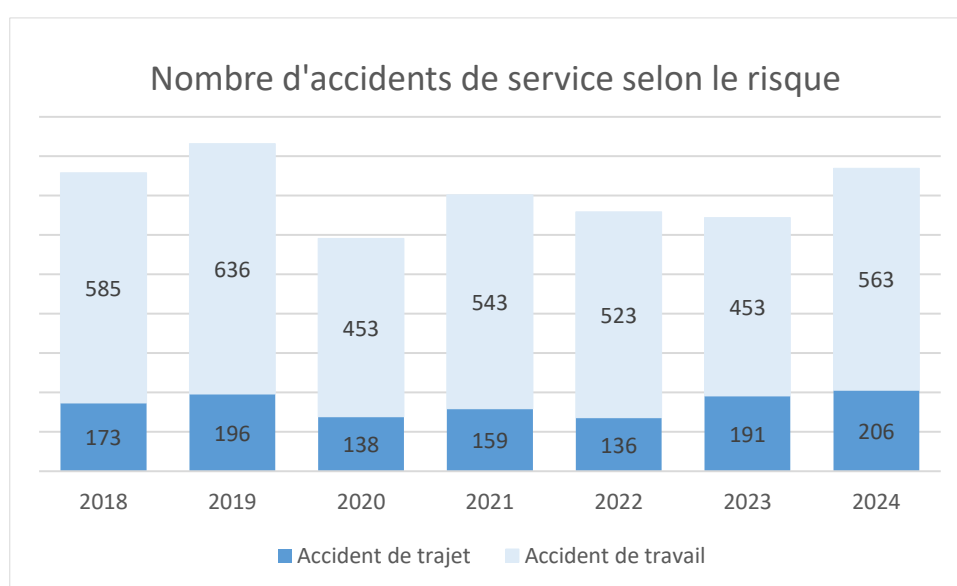
Les risques professionnels

Accidents de service

En 2024, il y a eu 769 dossiers d'accidents du travail imputables au service, dont un décès en service et 439 accidents ayant entraîné un arrêt de travail, pour un nombre total de jours d'arrêts de 22 630 jours. [BDS 043] [BDS 044] [BDS 046] [BDS 169]

70% des accidents du travail imputables au service relèvent de la branche de la surveillance (535 SU, contre 234 AG/CO).

L'accident de la circulation ayant entraîné le décès d'un agent motocycliste de la DR de Dunkerque constitue la situation la plus grave et dramatique survenue depuis plusieurs années.



Source : SIRHIUS – 31/12/2024

Le nombre d'accidents de travail est en progression, après deux années consécutives de recul.

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 ;
- Accidents de trajet : accident qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile.

Ventilation des accidents par sexe et par gravité						GRAVITÉ					
Type d'accident	CAUSE	F	H	Total	Dont motards	Décès	Dont motards	Avec arrêt maladie	Dont motards	sans arrêt maladie	Dont motards
accident de travail	accident de la route	9	45	54	15	1	1	23	11	30	3
	agression	3	14	17	1			14	1	3	
	autre	42	101	143	4			99	3	44	1
	chute d'objet	9	7	16	2			4		12	2
	chute de personne	52	83	135	6			83	3	52	3
	contact - exposition	15	28	43				10		33	
	explosion	1	2	3				1		2	
	heurt	31	56	87	4			51	4	36	
	manutention	18	43	61	2			38	1	23	1
	projection	4		4				2		2	
accident de trajet	accident de la route	39	67	106	3			59	2	47	1
	agression	2	2	4				3		1	
	autre	6	9	15				9		6	
	chute de personne	38	35	73	1			39		34	1
	contact - exposition	1		1				1			
	heurt	4	3	7				3		4	
Total général		274	495	769	38	1	1	439	25	329	12
		36%	64%	100%	5%	769					

Source : SIRHIUS – 31/12/2024

NB : les autres motifs d'accidents de travail sont très disparates et ne peuvent pas être catégorisés

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 données sont issues des fiches « incidents » intégrées dans l'application Mathieu. Les MIG (Messages Incidents Graves) et les compte-rendu d'ORS (Observatoires régionaux de Sécurité) constituent également des canaux d'information permettant d'appréhender les situations à risques.

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...

Ainsi en 2024, on recense 994 incidents au cours desquels au moins l'une de ces typologies s'est produite.

Ventilation des incidents par typologie									
	Passage de vive force	Fuite en véhicule	Fuite à pied	Résistance au contrôle	insultes	Menaces verbales	Menaces physiques	Agression physique	TOTAL
2020	332	198	171	333	203	161	41	40	1 479
2021	353	235	234	400	215	173	35	51	1 696
2022	328	195	325	397	198	178	53	48	1 722
2023	307	196	215	289	236	180	45	39	1 507
2024	301	199	200	220	191	170	35	31	1 347

Source : MATHIEU – 31/12/2024

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.

Nombre de personnes appréhendées lors de passages en force/fuites			
	Nb de cas où des personnes ont été appréhendées suite à un passage de vive force ou une fuite en véhicule	Nb de cas où des personnes ont été appréhendées lors d'une fuite à pied	TOTAL
2021	251	114	365
2022	226	100	326
2023	140	99	239
2024	148	84	232

Source : MATHIEU – 31/12/2024

Moyens utilisés par le service				
	Herse	Bâton de défense télescopique	Bombes incapacitantes	Arme de service
2021	203	25	28	11
2022	227	20	12	2
2023	198	18	11	2
2024	213	21	21	7

Source : MATHIEU – 31/12/2024

Dommages occasionnés volontairement par les usagers dans le cadre des contrôles			
	Véhicules	Locaux	Autres
2021	19	4	3
2022	14	1	3
2023	13	3	1
2024	9	5	

Source : MATHIEU – 31/12/2024

Nombre d'agents blessés						Détail autres 2024	
	Agression physique	Passage de vive force	Fuite en véhicule	Fuite à pied	Autres (acc circul, TPCI, contrôle marchandises, ...)		
						18	Accidents de circulation
2021	23	32	15	39	-	46	TPCI, TIR, entraînements
2022	18	30	11	44	-	39	interpellations
2023	22	10	7	39	74	60	contrôle de marchandises
2024	10	9		22	163	163	

Source : MATHIEU – 31/12/2024

Le nombre d'agents blessés en service reste important et même en progression. La majorité des blessures occasionnées sont des blessures physiques légères survenues lors des poursuites à vue (chutes au moment de l'interpellation des infracteurs), lors du contrôle des moyens de transport (navires, poids-lourds, bus, conteneurs ...) ou lors des formations (TPCI notamment).

Les congés liés à la santé

En 2024, 15 dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été reçus par le pôle spécialisé du CSRH, dont 9 concernent des femmes. ^[BDS 046]

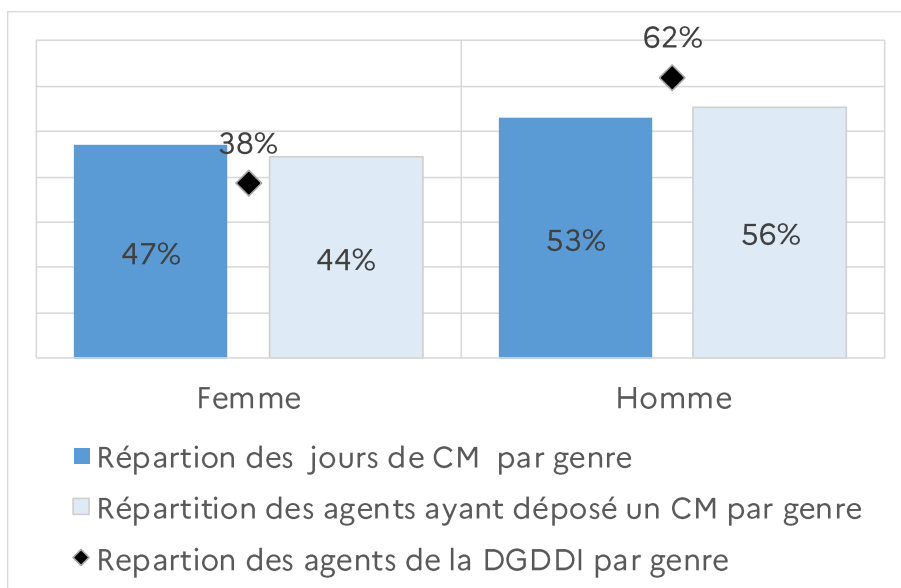
En 2024, 211 066 jours d'absence pour congés maladie, parmi lesquels les congés de maladie ordinaire restent les plus nombreux. ^[BDS 168 & 169]

Absences pour Congés maladie						
	Nombre de jours pris			Nombre d'agents		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
CMO	80 308	93 675	173 983	2 559	3 217	5 776
CLM	16 165	16 566	32 731	64	66	130
CLD	2962	1375	4 337	12	6	18
Grave maladie ⁶	15	0	15	1	0	1
TOTAL	99 450	111 616	211 066	2 636	3 289	5 925
Répartition	47%	53%	100%	44%	56%	100%

Source : SIRHIUS – 31/12/2024

⁶ Agents non titulaires

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.



Source : SIRHIUS – 31/12/2024

La santé et la sécurité au travail

Évaluation des risques professionnels : déploiement de l'outil Prév'action

En 2024, l'outil Prév'Action a été pleinement mobilisé par les services douaniers dans le cadre de la campagne d'évaluation des risques professionnels. Son déploiement a permis une meilleure homogénéité des pratiques et une consolidation nationale des données relatives aux conditions de travail. L'ensemble des directions a procédé à la mise à jour de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de leur programme annuel de prévention (PAPRIPACT) directement dans l'application, garantissant ainsi la traçabilité et l'archivage des démarches.

Cette campagne a notamment permis d'actualiser de nombreuses situations d'exposition, d'améliorer la cotation des risques et de suivre de façon plus rigoureuse les actions engagées. Plusieurs centaines de mesures de prévention ont ainsi été inscrites ou actualisées, couvrant aussi bien des problématiques de sécurité des bâtiments que des enjeux organisationnels ou psychosociaux. Les restitutions issues de l'outil, diffusées en formations spécialisées, ont facilité le dialogue social et permis de mieux hiérarchiser les priorités locales de prévention.

L'année 2024 a donc marqué une étape importante dans l'appropriation de Prév'Action par les acteurs de terrain, avec une montée en compétence des assistants de prévention et une meilleure implication des encadrants et des

représentants du personnel. Ces résultats ont posé les bases d'une campagne 2025 « allégée », centrée sur le suivi des actions et la consolidation des acquis, dans l'objectif de renforcer encore la culture de prévention en douane.

Un guide pratique pour mieux accompagner les signalements

Depuis juillet 2024, un guide pratique dédié au recueil et au traitement des signalements est mis à disposition de l'ensemble des agents. Conçu sous forme de fiches claires et accessibles, il précise les situations concernées (risques psychosociaux, harcèlement, discrimination, violences sexistes ou sexuelles, mal-être au travail...) et décrit pas à pas la procédure de traitement et de suivi.

Ce guide a été pensé comme un outil vivant : il sera progressivement enrichi à partir des retours d'expérience des acteurs de prévention et des services RH. Son objectif est d'apporter plus de lisibilité et d'efficacité, en renforçant la confiance des agents dans le dispositif et en facilitant leur accompagnement, qu'ils soient victimes ou témoins.

Les premiers secours en santé mentale (PSSM): une nouvelle culture de prévention

À l'image des gestes de premiers secours physiques, le programme de Premiers secours en santé mentale (PSSM) vise à former des agents capables de repérer des signes de souffrance psychique, d'entrer en dialogue avec la personne concernée et de l'orienter vers les ressources adaptées.

Une expérimentation conduite en 2024-2025 dans deux régions a montré l'intérêt de cette démarche : les agents formés (prévention, RH, correspondants sociaux et handicap) se sont sentis mieux armés pour écouter, informer et accompagner leurs collègues en difficulté.

Fort de ce bilan positif, le dispositif sera généralisé à l'ensemble des services à partir de septembre 2025. Il contribuera à diffuser une véritable culture de la santé mentale dans la fonction publique, en renforçant la prévention et en luttant contre la stigmatisation des troubles psychiques.

Prévention des conduites addictives

La prévention des conduites addictives constitue désormais un axe fort de la politique de santé et de sécurité au travail de la DGDDI. En janvier 2023, la directrice générale a signé la charte interministérielle de prévention des conduites addictives en milieu de travail dans le cadre du dispositif ESPER (« Entreprises et Services Publics s'Engagent Résolument »), porté par la MILDECA. Cette charte engage l'administration à :

- Définir un projet global de prévention des conduites addictives en cohérence avec la promotion de la santé au travail,

- Instaurer un dialogue non stigmatisant et respectueux de la dignité des agents,
- Développer un climat de confiance permettant de lever les tabous liés aux consommations de substances psychoactives (tabac, alcool, médicaments, cannabis, cocaïne, etc.) et aux addictions comportementales,
- Accompagner les travailleurs vulnérables afin de prévenir la désinsertion professionnelle

Dans le prolongement de cet engagement, un module de sensibilisation en ligne a été mis à disposition de tous les agents en 2024. Conçu sous forme de quatre capsules interactives de 5 à 10 minutes, il permet de :

- Repérer les situations d'addiction,
- Mieux connaître le cadre réglementaire et les responsabilités de chacun,
- Acquérir les bons réflexes pour orienter un collègue en difficulté vers les ressources adaptées

Cette démarche s'inscrit dans une approche plus large de promotion de la santé au travail à la Douane, aux côtés des actions menées en faveur de la santé mentale (premiers secours en santé mentale), de la lutte contre la sédentarité (application Kiplin et challenges collectifs) et de la prévention des risques psychosociaux. Elle contribue à renforcer la culture de prévention, à protéger la santé des agents et à promouvoir un environnement professionnel sûr et bienveillant.

Lutte contre la sédentarité

La lutte contre la sédentarité est une priorité de santé publique que la DGDDI a pleinement intégrée à sa politique de qualité de vie au travail. Face à la forte proportion de métiers sédentaires et au développement du télétravail, il s'agit de prévenir des risques bien identifiés : troubles musculosquelettiques, maladies cardiovasculaires, obésité, fatigue chronique.

Depuis 2023, tous les agents des ministères économiques et financiers ont accès à l'application Kiplin, un outil ludique et collectif qui incite à bouger davantage au quotidien.

En 2024, trois grands challenges de pas inter-directionnels ont été organisés (mars, juin, septembre), permettant aux agents de constituer des équipes et de cumuler des pas tout en découvrant virtuellement différents sites ministériels. Ces opérations ont rencontré un vif succès et sont reconduites en 2025.

Crédits santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

Une dotation ministérielle des crédits inscrite au programme 218 est consacrée au financement des mesures en faveur de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

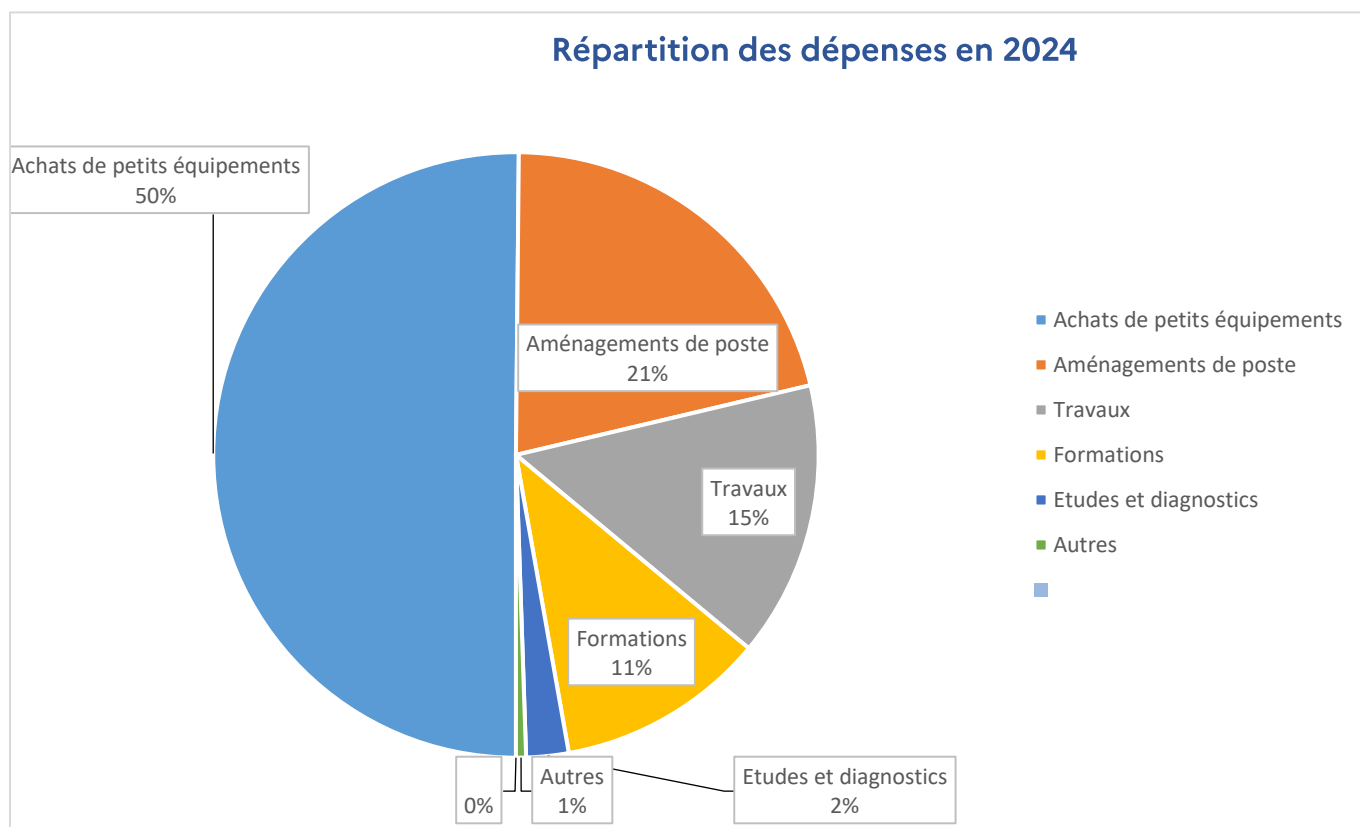
Les crédits sont destinés à financer :

- des actions s’inscrivant dans le cadre de la politique ministérielle SSCT et du programme annuel de prévention (PAP) ;
- les aménagements de poste prescrits par les médecins du travail ;
- des actions de formation répondant à un besoin local (dépenses portées en priorité par les enveloppes régionales) ou à des risques spécifiques pour lesquels les formations ne sont pas mutualisées.

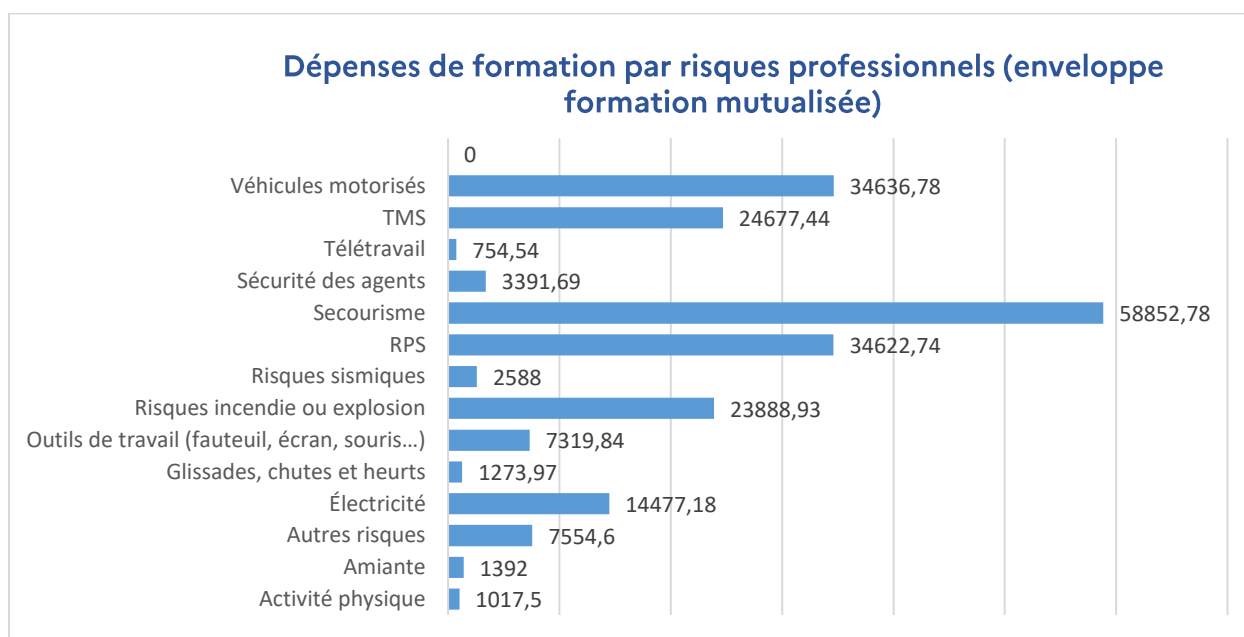
L’architecture budgétaire est organisée en trois niveaux :

- local pour le budget des FS de CSA et les FSS ;
- régional pour financer des formations mutualisées ;
- national pour financer les grands projets ministériels et directionnels.

En 2024, le montant total consommé de l’enveloppe locale des formations spécialisées s’élève à 1 332 640,31 euros. Les trois premiers postes de dépense sont l’achat de petits équipements, les aménagements de poste et les travaux.



Le montant total consommé de l’enveloppe mutualisée régionale en 2024 est de 216 447,99 euros. Le secourisme est le premier poste de dépense.



Enfin, l'enveloppe ministérielle attribuée à la douane s'élevait à 86 689 euros. Ces crédits ont permis de financer plusieurs projets concrets, parmi lesquels :

- Le renforcement de la sécurité du local de stockage de la BSI de Verdun (DR de Nancy),
- L'aménagement du local de stockage des marchandises saisies à Perpignan,
- La sécurisation des locaux de la brigade et du bureau de Nîmes,
- L'aménagement du bureau du port à La Réunion,
- L'amélioration des locaux dédiés au Brexit à Calais et Dunkerque.

Les psychologues du travail

Depuis 2019, la DGDDI dispose d'un réseau interne de 18 psychologues du travail, répartis dans les directions interrégionales (13), à la DNGCD et à la DNRFP (2), à la direction générale (2, en appui à RH2 et RH4) et à la DNRED (2, dont une psychologue clinicienne). En 2024, le réseau a connu un important renouvellement, avec le remplacement de 6 départs et la création de 3 nouveaux postes (DI Antilles-Guyane, DNRFP et DNRED), confirmant la volonté de la Douane de pérenniser et fidéliser ces compétences rares.

Leurs missions couvrent trois grands volets :

Recrutement : en 2024, près de 839 évaluations psychologiques ont été réalisées (contre 641 en 2023), notamment pour les concours de la branche Surveillance et les recrutements sans concours. L'expertise des psychologues contribue à sécuriser les sélections et à accompagner les jurys dans leurs décisions

Santé et qualité de vie au travail : les psychologues interviennent en accompagnement individuel (854 entretiens en 2024, en hausse par rapport à 2023), mais aussi auprès de collectifs et d'encadrants. Plusieurs modules de formation ont été déployés : gestion des événements graves (DI Hauts-de-France), gestion des conflits interpersonnels (Occitanie), préparation et retour des missions Frontex (81 agents formés en 2024), transmission des savoirs (séminaire en Île-de-France, plus de 80 participants). Ces actions illustrent leur rôle croissant dans la prévention secondaire et l'accompagnement du changement

Soutien en contexte de crise : les psychologues participent à la mise en œuvre du protocole « événement grave » (diffusé en 2023), soutiennent les agents et collectifs exposés et accompagnent la reconstruction après un traumatisme professionnel


L'année 2024 a également été marquée par une forte dynamique collective : formations communes (ANACT, DITP), séminaire annuel à Roissy, rapprochement avec les réseaux interministériels (gendarmerie, DGFIP), témoignant de la reconnaissance croissante de leur expertise et du développement d'une culture partagée de prévention.

Chapitre 7 : La déontologie et la discipline



CHARTRE
DES VALEURS DE LA DOUANE

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



DISCRÉTION

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

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

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



EXEMPLARITÉ

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

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



PROFESSIONNALISME

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


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



NEUTRALITÉ

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

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




PROBITÉ

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

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

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



SOLIDARITÉ

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

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





La déontologie

La mise en œuvre du plan de protection de la probité des agents a débuté en 2024, impliquant de nombreuses actions dans différents domaines métiers visant à protéger les agents contre les atteintes à la probité. Les actions réalisées ont inclus des formations et rappels déontologiques complétant le plan de communication sur la déontologie irréprochable en douane lancé en 2023 qui s’est prolongé en 2024, notamment concernant l’usage des réseaux sociaux, la commande publique et la prévention des discriminations

Le cumul d'activité et les départs temporaires ou définitifs pour exercer une activité privée

Deux déclarations de poursuites d’activité privée lors d’un recrutement ont donné lieu à autorisations de poursuivre l’activité pendant une durée maximale de deux ans. Deux cent quarante-sept demandes initiales ou de renouvellement de cumul d’activités à titre accessoire ont été transmises au bureau RH1 : dix-sept ont fait l’objet d’une décision de refus et deux cent trente d’une autorisation. Comme l’année précédente, le nombre de demandes est en augmentation, alors que le nombre de refus est moindre par rapport à 2023.

Huit agents ont déposé et obtenu une demande de temps partiel pour création d’entreprise en 2024. Les autorisations ont été accompagnées de réserves qui s’imposent aux agents et ont pour objectif de garantir leur indépendance et de les préserver contre les atteintes à la probité.

Quarante-neuf agents ont sollicité un départ pour exercer une activité privée, dont 31 hommes et 18 femmes. Deux de ces demandes ont fait l’objet d’un avis d’incompatibilité. Sur les quarante-sept demandes ayant reçu un avis de compatibilité, vingt-sept ont fait l’objet de réserves. Le nombre de demandes reste constant depuis 2021, mais demeure marginal.

Six demandes s’inscrivaient dans le cadre d’un départ définitif de l’administration à l’initiative des agents, trois demandes concernaient des agents déjà à la retraite.

La sous-direction des ressources humaines et des relations sociales a saisi à deux reprises le référent déontologue ministériel pour avis. L’un de ces avis a également été suivi d’une saisine de la Haute autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Avis délivrés en réponse aux déclarations d'activité privée dans le cadre d'un départ :

Année	Activités privées suite à un départ	Avis d'incompatibilité	Saisines du référent déontologue ministériel	Saisines HATVP
2024	47	2	2	1
2023	44	-	-	-
2022	49	2	4	-
2021	42	1	2	-

Source : SD RH - bureau RH1

Au cours de l'année 2024, 247 demandes de cumul ont été formulées (temps partiels pour création d'entreprise et cumuls accessoires). 17 ont fait l'objet d'un refus, soit moins de 7 %.

Dans la quasi-totalité des cas de refus (15 cas), l'activité envisagée ne faisait pas partie de la liste exhaustive des activités accessoires autorisées, prévue par l'article R. 123-8 du CGFP. Dans les 2 autres cas, l'activité n'était pas compatible avec les fonctions exercées par l'agent, pour l'un, et dans le dernier cas, le régime de l'activité privée sollicitée était incompatible avec le type de cumul demandé.

Demandes de cumuls d'activités :

Année	Demandes de cumuls accessoires	Demandes de temps partiel pour création d'entreprise	Refus de cumul d'activités	Saisines du référent déontologue
2024	247	8	17	-
2023	205	13	29	-
2022	177	11	12	1
2021	139	10	9	-

Source : SD RH - bureau RH1

La discipline

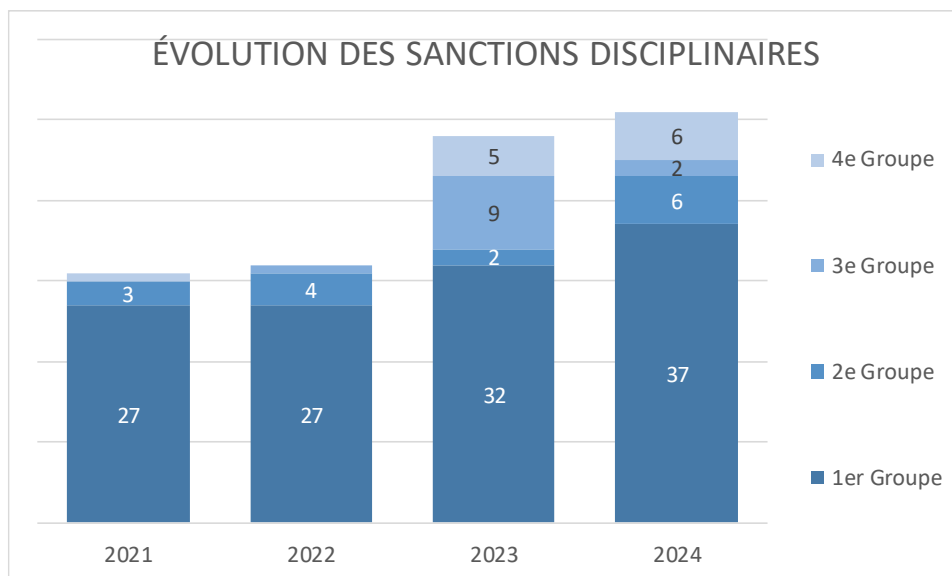
A titre général, 51 sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2024 ^[BDS 189] :

- 73 % des sanctions relèvent du 1er groupe ;
- 10 % des sanctions relèvent du 2e groupe ;
- 6 % des sanctions relèvent du 3e groupe ;
- 12 % des sanctions relèvent du 4e groupe.

Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline (28 %), celles du 4^e groupe sont les plus nombreuses. Elles ont été prononcées, en suite de l'avis du conseil de discipline, pour des faits particulièrement graves d'atteintes à la probité ou de condamnations pour des infractions pénales en lien avec les missions de la Douane.

Groupe de sanctions	Définition du groupe	2021	2022	2023	2024
1er Groupe	Avertissement Blâme Exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours	27	27	32	37
2e Groupe	Radiation du tableau d'avancement Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	3	4	2	6
3e Groupe	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans	0	1	9	2
4e Groupe	Mise à la retraite d'office Révocation	1	0	5	6
TOTAL		31	32	48	51

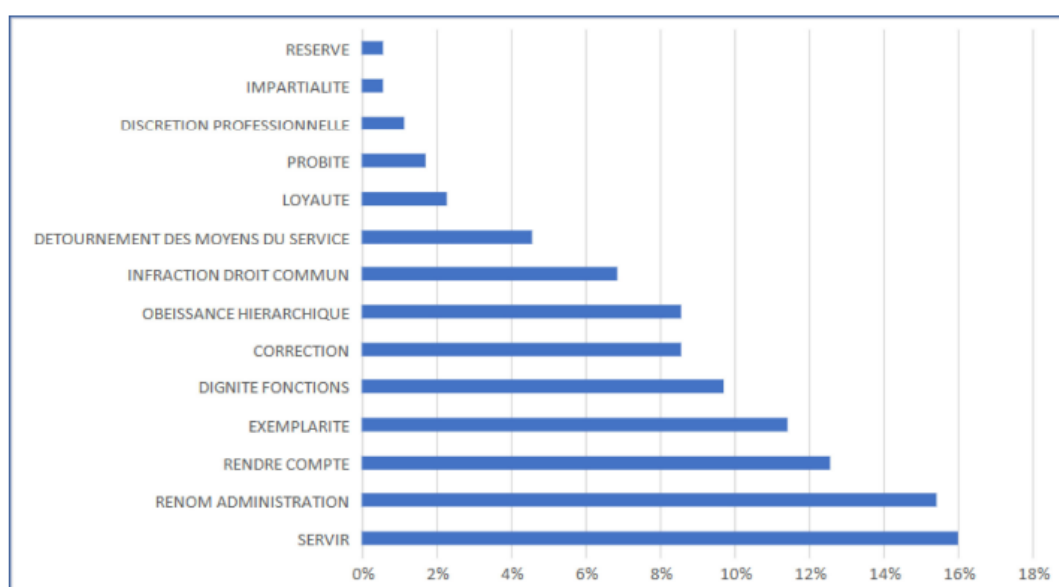
Source : SD RH - bureau RH1



Source : SD RH - bureau RH1

Ce graphique illustre le renforcement de l'action disciplinaire dans le cadre du plan « déontologie irréprochable », comme en témoigne l'augmentation du nombre de sanctions prononcées, particulièrement les sanctions des troisième et quatrième groupes depuis deux ans.

Au sein des sanctions du 1er groupe, on observe une évolution à la hausse du nombre et du ratio des exclusions temporaires de fonction d'une durée de un à trois jours prononcées (29 % de l'ensemble des sanctions). Cette sanction introduite par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 favorise une réponse disciplinaire rapide et graduée



TYPOLOGIE DES MANQUEMENTS CONSTATES

Source : SDRH – Bureau RH1

Ce graphique recense les principaux manquements constatés, étant rappelé qu'un même fait peut être constitutif de plusieurs manquements aux devoirs et obligations du fonctionnaire. Ainsi, l'atteinte au renom de l'administration est quasi systématiquement caractérisée dès lors que les faits ont été portés à la connaissance de tiers (usagers, partenaires, médias ...). En 2024, un grand nombre de manquements aux obligations de servir et de rendre compte et aux devoirs d'exemplarité et de correction ont donné lieu à sanction. Une majorité des manquements sanctionnés impacte donc la qualité du service et l'exercice des missions. Ces comportements nuisent également au bon fonctionnement des collectifs de travail. La commission d'infractions de droit commun, notamment liées aux infractions au code de la route, reste préoccupante, d'autant qu'elle s'accompagne régulièrement de consommation d'alcool, de refus d'obtempérer ou d'utilisation abusive de la qualité de douanier.

Chapitre 8 : le dialogue social



Les instances de représentation et de concertation

L'activité du dialogue social, pendant l'année 2024, a été marquée par les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. En effet, la direction générale a suspendu l'agenda social de juin 2024 à septembre 2024 afin d'éviter les déplacements sur Paris des élus et permettre aussi aux représentants des personnels mobilisés de pouvoir organiser leur temps de travail et de congé.

En 2024, malgré la suspension de l'agenda social pendant 3 mois, des instances de concertation avec les organisations syndicales se sont tout de même tenues à la direction générale :

- comités sociaux d'administration de réseau (CSA) : 3 ;
- formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) : 1 ;
- commissions administratives paritaires (CAP-CCP) : 26 ;
- autres : 7 groupes de travail (GT), 16 réunions techniques (RT) et 3 comités de suivi (COSUI).

Répartition des représentants du personnel	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAP-CCP	16	6	13	9
CSA de réseau	8	3	7	4
CSA SD	119	55	93	81
Formation spécialisée de service	119	78	123	73
Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée auprès du CSA	108	60	107	61
CSA EPA MASSE	2	4	5	1

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.

En 2024, le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence au titre de l'article R. 214-7 du CGFP (ex ASA 16) s'élève à 19 950 demi-journées. Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence pour participer à une instance officielle convoquée par l'administration ou à une négociation, au titre de l'article R. 214-36 du CGFP (ex-ASA 15) est de 12 225 demi-journées. Le nombre le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence prévues par l'article R. 214-38 du CGFP (ex- ASA 13), est de 5 170 demi-journées.

Pour la DGDDI	Décharge d'activité de service [BDS 182] (En ETP)	Crédits d'heure (En ETP) [BDS 181]	Crédits de temps syndical effectivement utilisé [BDS 182] (décharges + crédits d'heures)
CFDT-Douanes	4,27	11,54	15,81
CFTC-Douanes	1,02	0,25	1,27
SNAD-CGT	5,28	7,1	12,38
USD-FO	5,08	3,17	8,25
SOLIDAIRES-Douanes	3,6	8,17	11,77
UNSA- Douanes	4,64	4,42	9,06
CGC-Douanes	1	0,02	1,02
Total	24,89	34,67	59,64

Le volume autorisé est calculé chaque année par le SG du ministère. Pour 2024 :

- Fédération CFDT : 95.23 ETP dont 19.31 pour la CFDT-Douane ;
- Fédération CFTC : 25.54 ETP dont 1.89 pour la CFTC-Douanes ;
- Fédération CGT : 129,17 ETP dont 16.04 pour le SNAD-CGT ;
- Fédération FO : 118.11 ETP dont 11.52 pour l'USD FO ;
- Fédération SOLIDAIRES : 188.77 ETP dont 13.6 pour SOLIDAIRES-Douanes ;
- Fédération UNSA : 30.83 ETP dont 11.42 pour l'UNSA-Douanes ;
- Fédération CFE-CGC : 18 ETP dont 1.4 pour la CGC-Douanes.
- Des locaux sont à disposition des organisations syndicales de manière permanente dans un certain nombre de directions.

DI / DR / SCN	Nb de locaux [BDS 183]	DI / DR / SCN	Nb de locaux [BDS 183]
CID	1 local	DI Nouvelle-Aquitaine	5 locaux
DNGCD	1 local	DI Occitanie	5 locaux
DNRED	1 local	DI Paris Aéroports	7 locaux
DNRFP	1 local	DI PACA-Corse	9 locaux
DNSCE	1 local	DR La Réunion	1 local
SEJF	-	DR Mayotte	1 local
DI Auvergne-Rhône-Alpes	8 locaux	DR Nouvelle Calédonie	1 local
DI Bourgogne Fr. Comté Centre	2 locaux	DR Polynésie française	1 local
DI Bretagne-Pays de la Loire	2 locaux	Saint-Pierre et Miquelon	5 locaux
DI Grand-Est	3 locaux	DI Antilles/Guyane	1 local
DI Hauts-de-France	7 locaux	DR Guyane	1 local
DI IDF	5 locaux	DR Guadeloupe	5 locaux
DI Normandie	14 locaux		

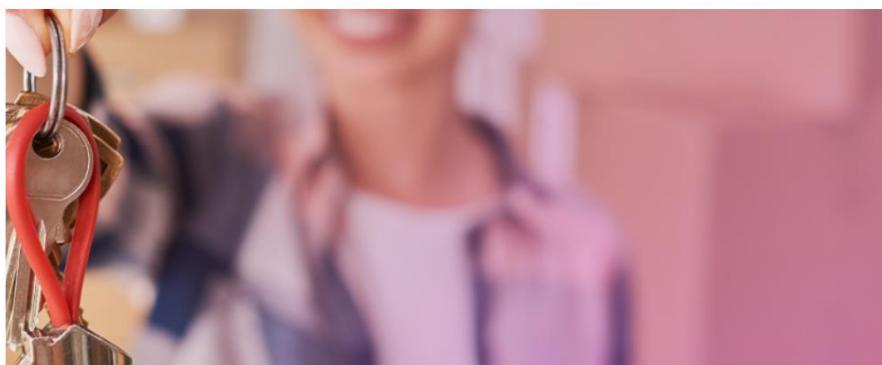
Source : Services déconcentrés

Les mouvements sociaux

En 2024, la DGDDI a comptabilisé 150 journées de grève nationale (= au moins 1 agent gréviste), pour un total de 1962 grévistes. Les principaux constats sont les suivants :

- Le nombre toujours élevé de journées de grève.
- Depuis le 22 mars 2024, le niveau urgence attentat du plan Vigipirate est activé. Par conséquent, l'ensemble des agents de la branche surveillance est placé sous le statut d'agent dont la présence est indispensable (API) et concerné par une restriction absolue du droit de grève.
- Une journée de forte mobilisation à l'appel de plusieurs organisations syndicales de la fonction publique : la DGDDI a connu une forte mobilisation pour la journée nationale de grève contre la mise en place des trois jours de carence et la baisse de l'indemnisation en congé maladie des fonctionnaires et en faveur de plusieurs demandes salariales et de création d'emplois. Ainsi, il a été comptabilisé, le 5 décembre 2024, 960 grévistes (15,93% des personnels susceptibles de faire grève).

Chapitre 9 : Action sociale



L'action sociale constitue un levier majeur d'accompagnement de la politique des ressources humaines de la DGDDI. Avec un budget dédié, elle s'adapte en permanence aux besoins des agents et de leurs familles, ainsi qu'aux évolutions des conditions de travail et d'organisation des services.

Elle complète utilement l'action sociale ministérielle, permettant aux agents de bénéficier d'un large éventail de prestations dans les domaines du logement, de la restauration, de la famille, des loisirs, des vacances et de l'accompagnement social.

La sous-direction des ressources humaines participe activement aux instances de concertation ministérielles pilotées par le Secrétariat général, en lien avec les représentants du personnel, contribuant ainsi à la définition des priorités et des orientations de la politique sociale. La DGDDI prend part régulièrement aux réunions du Conseil national de l'action sociale (CNAS) ainsi qu'aux groupes de travail thématiques. Au niveau local, le Conseil départemental de l'action sociale (CDAS) constitue également un lieu de dialogue privilégié, auquel la douane contribue pleinement : 18 CDAS sont actuellement présidés par un représentant de l'administration douanière.

La politique d'action sociale est mise en œuvre par le bureau RH4 (Qualité de vie au travail et action sociale), qui anime le réseau des 49 correspondants sociaux / référents handicap. Ce réseau constitue un relais essentiel de proximité, chargé de faire connaître et de déployer les prestations sociales et les dispositifs d'accompagnement destinés à améliorer les conditions d'emploi, de travail et de vie des agents.

D'autres opérateurs interviennent également aux côtés de la douane : l'EPA Masse, la Mutuelle des douanes, l'Œuvre des orphelins des douanes, l'AGRENAD...

En lien avec ces acteurs, la DGDDI développe une offre sociale complète, diversifiée et solidaire, au service de la qualité de vie et du bien-être de ses agents.

Le réseau des correspondants sociaux /référents handicap

Animation du réseau

La douane dispose d'un réseau de 49 correspondants sociaux – référents handicap 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.

Le correspondant social a pour mission de faciliter la mise en œuvre de la politique d'action sociale des ministères et l'accès des agents aux prestations sociales ministérielles et directionnelles. Cette mission s'inscrit dans le cadre d'un travail de réseau avec les acteurs de l'action sociale des MEF, et en interne, avec ceux de la santé et de la sécurité au travail et de la cellule conseils, mobilité et parcours professionnels.

Les missions du correspondant social sont :

- Relais d'informations auprès des personnels de sa direction,
- Participation aux CDAS,
- Mise en œuvre des prestations sociales,
- Accompagnement vers le ou le retour à l'emploi,
- Soutien, accompagnement et orientation des agents lors de situation de vulnérabilité ou d'évènement grave.

En 2024, 8 nouveaux correspondants sociaux-référents handicap ont pris leurs fonctions à Dunkerque, en Corse, à Annecy, à l'école de Lille, à Mayotte, à Nancy, à Dijon et à Bordeaux. Dans le cadre du nouveau dispositif d'accueil mis en place, ils ont été formés par le pôle action sociale et handicap du bureau de la qualité de vie au travail, ainsi que par des correspondants sociaux expérimentés lors de stages pratiques au sein d'autres directions.

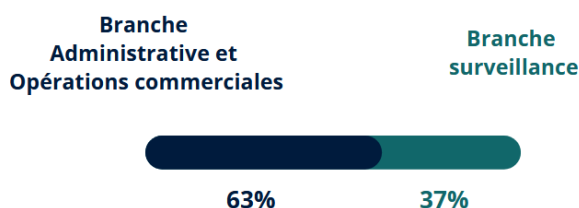
Politique Handicap

En 2024, La DGDDI compte 1 090 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'établit à **6,59 %**, supérieur au seuil légal de 6 %. Ce résultat est le fruit d'une politique volontariste de sensibilisation et d'identification des bénéficiaires.

Répartition par genre : homme femme



Répartition par branche : AG/OPCO SURV



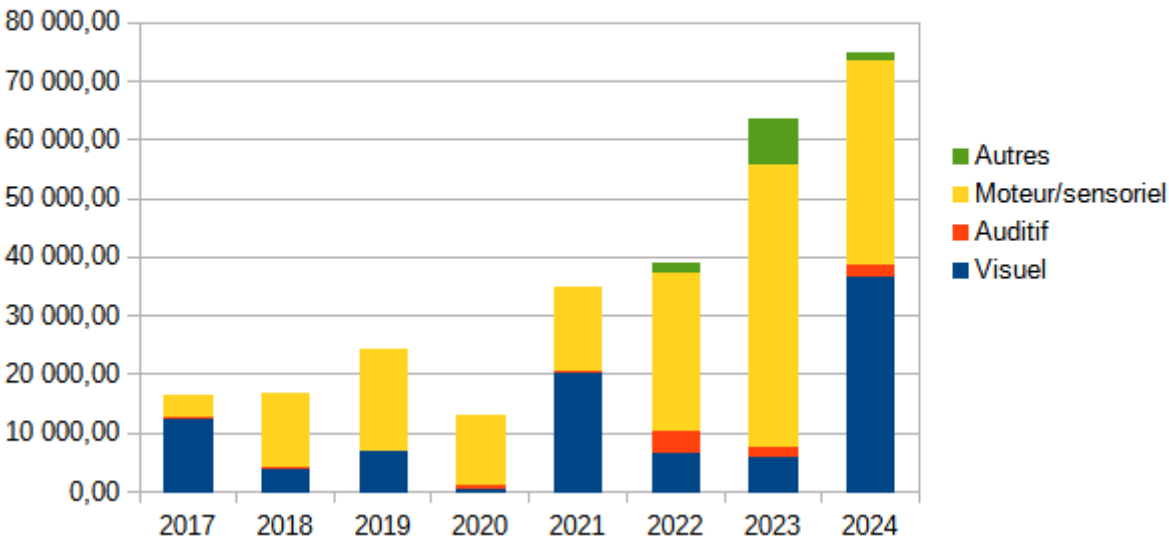
En matière de handicap, les correspondants sociaux – également référents handicap – constituent des interlocuteurs privilégiés pour les agents et leurs encadrants. Ils assurent l’instruction des demandes d’aménagements de poste ou d’aides financières (transport adapté, prothèses auditives, adaptation de véhicule, matériel ergonomique, etc.), en lien étroit avec les médecins de prévention, les services RH et les assistants de prévention.

Sur le plan opérationnel, 64 aménagements de poste ont été financés, pour un montant global de plus de 84 000 €.

Répartition des crédits délégués au titre des aménagements de poste

Coût total des crédits délégués	84 496,44 €
Crédits FIPHFP	74 873,32 €
Crédits DGDDI	9 623,12 €

Répartition par type de handicap des crédits délégués au titre du FIPHFP pour les aménagements de postes



Les correspondants sociaux/référents handicap instruisent également les demandes d’aide financière proposées par la Mission handicap du Secrétariat général des ministères économiques et financiers. Ces prestations financées par les crédits du FIPHFP (Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) sont délivrées aux agents des douanes en situation de handicap reconnu. Ainsi la Mission handicap ministérielle, avec l’appui du FIPHFP, a pris en charge 22 dossiers d’agents de la DGDDI en 2024, couvrant des besoins variés (appareillages auditifs, prestations d’appui spécifiques, transport adapté, accompagnement à la mobilité professionnelle...):

Prestations 2024	Nombre d'agents	Montant des prestations	Montant Prise en charge FIPHP	Montant Prise en charge MEF	Accord Handicap
Prothèses auditives	11	32 761 €	13 764 €	/	/
Fauteuils	3	20 549 €	14 330 €	/	/
Autres dispositifs (auxiliaire de vie, bilan de compétence)	/	/	/	/	/
Transports adaptés	7	34 560 €	19 326 €	15 234 €	
Immobilier	1	0 €	0 €	0 €	10 000 €
TOTAL	22	87 870 €	47 421 €	15 234 €	10 000 €

L'action de la douane s'inscrit également dans une logique de maintien durable dans l'emploi. Les agents peuvent bénéficier de dispositifs multiples : aides matérielles et humaines, télétravail dérogatoire pour raisons de santé, prestations d'appui externe (ergonomes, psychologues du travail), ou encore formations adaptées. L'accord ministériel du 16 novembre 2023 a renforcé le cadre, en permettant notamment de déroger au plafond de trois jours de télétravail hebdomadaire sur prescription médicale.

En matière de déroulement de carrière et de mobilité, la DGDDI veille à garantir l'égalité de traitement et à promouvoir les dispositifs spécifiques issus de la loi de 2019 (détachement promotionnel, titularisation contractuelle). En 2024, un agent a ainsi accédé au corps des contrôleurs (catégorie B) par la voie du détachement promotionnel. Par ailleurs, la Mission Handicap a financé plusieurs actions ciblées, comme des bilans de compétences ou des formations individualisées, facilitant l'évolution ou la reconversion de certains agents.

Enfin, la douane continue de participer activement aux actions de communication et de sensibilisation. Elle s'est mobilisée dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), en organisant des actions locales (interventions d'associations, ateliers de sensibilisation, événements DUODAY). Ces initiatives contribuent à développer une culture d'inclusion durable et à renforcer la place du handicap dans les politiques RH de la DGDDI.

FOCUS- Accord ministériel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (2024-2026)

Le 21 juin 2024, les ministères économiques et financiers ont conclu, avec les fédérations syndicales ministérielles, un accord triennal relatif au recrutement, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, couvrant la période 2024-2026.

Cet accord a pour objectif de renforcer la politique inclusive portée par les ministères. Il repose sur un financement annuel dédié et prévoit un ensemble de mesures complémentaires et nouvelles, parmi lesquelles :

- L'accompagnement des encadrants et des collectifs de travail, à travers un renforcement de la sensibilisation et de l'information pratique, ainsi que le recours possible à un prestataire spécialisé lorsque la situation le nécessite ;

- Le développement de la professionnalisation du réseau des référents handicap ;
- Un appui renforcé aux recruteurs et le recours à des dispositifs d'insertion professionnelle diversifiés ;
- La mise en place de nouvelles prestations d'accompagnement matériel et humain ;
- Une meilleure prise en compte de la situation des proches aidants ;
- Un soutien accru aux parcours professionnels et aux déroulements de carrière des agents en situation de handicap.

La protection sociale complémentaire

En 2023, la DGDDI a poursuivi sa participation aux travaux pilotés par le Secrétariat général des ministères économiques et financiers, en lien avec les organisations syndicales représentatives, afin de préparer la réforme de la protection sociale complémentaire.

Après la mise en place en 2022 du remboursement forfaitaire de 15 € pour les agents ayant souscrit une complémentaire santé, ces travaux ont conduit à la signature, le 21 juin 2024, d'un accord ministériel avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cet accord prévoit la mise en place, à compter du 1er janvier 2026, d'un dispositif collectif obligatoire de couverture santé et prévoyance pour l'ensemble des agents du ministère.

La réforme se traduira notamment par :

- une adhésion obligatoire au contrat collectif Santé et Prévoyance ;
- une participation employeur renforcée ;
- **une couverture renouvelée** des risques maladie, invalidité et décès.

Le déploiement du dispositif repose sur un calendrier progressif : sélection des opérateurs par marché public en 2025, actions d'information et d'accompagnement auprès des agents (articles intranet, FAQ, webinaires, permanences), puis affiliation individuelle à l'automne 2025 en vue d'une entrée en vigueur au 1er janvier 2026.

L'aide sociale exceptionnelle pour les agents restructurés

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 depuis le 1er juillet 2021.

Les demandes sont instruites localement par les correspondants sociaux, puis transmises à la direction générale pour décision. Le montant maximal de l'aide exceptionnelle est fixé à 3 000 €.

En 2024, ce dispositif a connu une montée en charge avec 35 dossiers traités, représentant un montant global d'environ 89 000 €.

DIRECTION DEPART	Montant total octroyé	Nombre de dossiers
DI AURA	14 301,55 €	6
DI Grand Est	5 066,21 €	2
DI Hauts de France	6 530,40 €	4
DI IDF	38 063,66 €	14
DI Occitanie	8 102,57 €	3
DI PACA-Corse	1 707,00 €	1
DNGCD	15 000,00 €	5
Total Résultat	88 771,39 €	35

Par ailleurs, une décision du Secrétariat général en date du 29 décembre 2023 a ouvert aux agents du ministère concernés par une opération de restructuration l'accès aux aides et prêts en matière de logement proposés par l'ALPAF (aide à la première installation, prêt immobilier complémentaire et aide à la propriété).

Dans ce prolongement, la DGDDI a décidé d'étendre, à compter du 1er janvier 2024, l'aide exceptionnelle à l'ensemble des opérations de restructuration.

Les partenaires de l'action sociale :

La mutuelle des douanes (MDD)⁷

La Mutuelle des Douanes poursuit sa mission d'action sociale au bénéfice de l'ensemble de la communauté douanière. Elle accompagne aujourd'hui **43 004 personnes**, grâce à un réseau dense de **44 comités régionaux** animés par des bénévoles, actifs et retraités, qui assurent un relais de proximité sur tout le territoire.

En 2024, la MDD a mobilisé un total de **2,04 M€ d'aides et de secours**, attribués dans le cadre de **7 384 dossiers**. Fidèle à sa vocation solidaire, la mutuelle concentre son action sur les publics les plus exposés : les familles, les seniors, les étudiants et les stagiaires. Ces quatre catégories représentent l'essentiel des demandes d'appui social et constituent le cœur des interventions mutualistes.

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

Les aides portent sur un large spectre de besoins : soutien financier ponctuel pour les familles et les étudiants, prises en charge de dépenses liées à la santé ou au handicap, accompagnement du vieillissement et du maintien à domicile, aides à la formation et à la mobilité pour les stagiaires des écoles des douanes.

La mutuelle a également déployé en 2024 plusieurs dispositifs ciblés répondant à des besoins identifiés, comme l'aide à la garde d'enfants dans certaines situations professionnelles, le soutien aux étudiants pour le logement ou les frais de vie courante, ainsi que les interventions en faveur des retraités confrontés à la perte d'autonomie.

L'Œuvre des orphelins des douanes (ODOD)⁸

En 2024, l'Œuvre des Orphelins des Douanes (ODOD) a poursuivi sa mission de soutien aux enfants des agents décédés ou confrontés à des accidents de la vie, confirmant sa place d'acteur central de la solidarité douanière.

L'association a versé plus de 2,5 M€ aux orphelins et 762 K€ aux enfants porteurs de handicaps, et investi 133 K€ dans les apprentissages (soutien scolaire, bourses d'études, aide au permis de conduire). Elle a également permis à 773 enfants de partir en colonies et séjours de vacances. L'ODOD intervient sur plusieurs volets :

- Soutien financier et éducatif (allocations, fournitures scolaires, bourses d'études, aides au permis de conduire) ;
- Accompagnement éducatif et professionnel (soutien scolaire, orientation, stages) ;
- Soutien moral et social (accompagnement psychologique, organisation de rencontres entre familles) ;
- Aides exceptionnelles en cas de situation d'urgence ou de crise (ex. cyclone Chido à Mayotte en 2024 : 78 K€ versés à 156 enfants).

L'année 2024 a marqué une étape importante dans son développement, avec une refonte de ses moyens d'action lui permettant de mieux répondre aux besoins des familles et de renforcer ses dispositifs solidaires.

La convention d'objectifs et de moyens conclue avec la DGDDI consolide ce partenariat historique et garantit la pérennité de l'ODOD au service des familles douanières.

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

La Masse des douanes : un outil collectif d'action sociale, un vecteur d'attractivité de la Douane

Une inspiration bicentenaire, une réponse à des besoins actuels :

La Masse a été créée par les agents à la fin du XVIII^e siècle, établissant alors un modèle d'inspiration mutualiste pour subvenir à leurs besoins en équipements, uniformes et armes, en logement et à couvrir leurs frais de santé. Poursuivant sa mission sociale dans le secteur du logement, la Masse a pris en 1997 la forme d'un établissement public administratif (EPA), doté d'une personnalité morale et financière et placé sous la tutelle du ministre chargé des douanes.

Aujourd'hui, pour répondre aux besoins d'agents célibataires et de familles, la Masse des douanes propose à la location des logements de typologies variées (chambres de célibataires à T5) sur tout le territoire métropolitain et dans certains DOM (Guadeloupe, Guyane et Martinique).

Elle assure la gestion et l'entretien de bâtiments de l'État mis à sa disposition, qui constituent son parc domanial, comprenant plus de 2 000 logements. L'établissement opère également des réservations auprès de bailleurs sociaux, afin d'adapter son offre aux besoins des agents, constituant un parc locatif complémentaire de près de 800 logements.

En raison des prix élevés des loyers et d'une offre locative rare dans de nombreuses régions, la Masse constitue un vecteur d'attractivité de notre administration. Deux cents ans après sa création, alors que les tensions autour du logement sont fortes, l'objet social de la Masse des douanes est plus que jamais d'actualité.

Une organisation en réseau, une gestion paritaire :

L'établissement est organisé autour d'un service central, d'une agence comptable et de 14 services territoriaux, et s'appuie sur un réseau de responsables de cité.

Les organes de direction de la Masse des douanes sont paritaires, tant au niveau central qu'au niveau local. Le conseil d'administration de l'établissement, présidé par le directeur général des douanes examine et vote l'ensemble des orientations stratégiques de l'établissement.

Des réalisations concrètes pour les agents :

L'établissement réalise de nombreux travaux de rénovation et de modernisation du parc domanial pour valoriser le patrimoine de l'État et répondre au besoin de logements des agents des douanes.

Stratégie immobilière d'investissements. Une nouvelle trajectoire pluriannuelle, pour la période 2025-2028 a été adoptée par le conseil d'administration en novembre 2024 (pour un total prévisionnel de travaux de 12,76 M€ – investissements hors rénovations d'appartements).

Transition écologique. La programmation immobilière intègre des projets destinés à améliorer les performances énergétiques des cités douanières

(systèmes de production de chaleur, isolation thermique par l'extérieur, remplacement de menuiseries extérieures, chauffe-eau solaires).

Rénovation d'appartements et amélioration des conditions de vie. Un budget de 500 000 € est spécifiquement alloué, pour 2024, à des rénovations d'appartements. Une autre enveloppe, issue du Fonds d'amélioration des conditions de vie des agents (FACVA), est dédiée à l'amélioration des conditions de vie des locataires du parc domanial de la Masse (34 projets notifiés en 2024).

La Masse des douanes en quelques chiffres (2024)

- > 81 cités douanières (parc domanial)
- > Taux de remplissage des logements domaniaux : 84,7 %
- > 404 locataires entrants et 417 locataires sortants
- > 14,765 millions d'euros de dépenses (CP) au budget rectificatif 2 2024
- > 42 chambres meublées totalement rénovées pour accueillir des renforts douaniers dans le cadre des JOP 2024

Glossaire

A

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

B

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 (projet)

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 cancérigène, mutagène ou reprotoxique

CNAS Conseil national de l'action sociale

CODT Centre opérationnel douanier terrestre

CP Conseiller de prévention

CPA/CPF Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle : **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 d'Administration

CSR Complément spécifique de restructuration

CSRH Centre de services en matière de ressources humaines

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.

F

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

FS Formation spécialisée du CSA (**FSS** Formation spécialisée de service)

G

GT Groupe de travail

I

IGPDE Institut de gestion publique et du développement économique

IMI Inspecteur mécanicien inter-régional

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.

MATHIEU Management automatisé des travaux, horaires, indemnités et écritures des unités. Ce téléservice permet la consultation des données d'activité et d'absence des agents des unités de surveillance et des bureaux opérations commerciales BREXIT

MDD ATLAS Mutuelle des douanes Atlas

MEF Ministères économiques et financiers

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

O

ODOD Œuvre des orphelins des douanes

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 et aux personnes de plus de 45 ans en chômage de longue durée (ou allocataire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ..). 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.

RT Réunion technique

S

SCN Service à compétence nationale

SEJF Service d'enquêtes judiciaires des finances

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

T

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

V

VAE Validation des acquis de l'expérience : dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat

Conception – rédaction
DGDDI – Sous-direction des ressources humaines

Conception graphique
DGDDI – Sous-direction des ressources humaines

Crédits photos
DGDDI – Bureau de la communication

Date de publication
Décembre 2025

ISSN - 3098-873X



DIRECTION GÉNÉRALE
DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS
11, rue des deux communes
93558 Montreuil Cedex
www.douane.gouv.fr