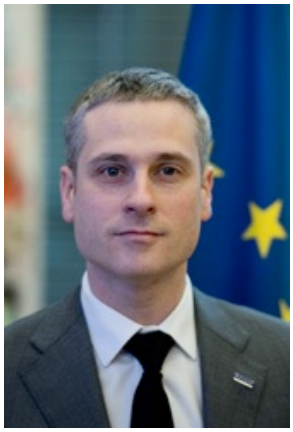
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

BILAN SOCIAL DE LA DOUANE 2016

DOUANES
& DROITS
INDIRECTS

ÉDITORIAL



« La grandeur d'un métier est avant tout d'unir les hommes ; il n'est qu'un luxe véritable et c'est celui des relations humaines. » (Antoine de Saint-Exupéry, Terre des hommes).

Le bilan social de la douane rappelle chaque année l'attention de notre administration pour les femmes et les hommes qui remplissent avec compétence et engagement nos missions.

Comme pour les éditions précédentes, le bilan social 2016 contient un large éventail de données relatives aux ressources humaines et aux relations sociales : l'évolution des effectifs, la formation, les conditions de travail, la déontologie et la discipline, le dialogue social et l'action sociale.

Pour inscrire le bilan social dans la durée, il conserve la même structure que les deux précédentes éditions, avec toutefois l'ajout d'éléments nouveaux sur les rémunérations.

Pour la première fois depuis 1995, les effectifs de la douane augmentent. Pour la première fois depuis 1919, un bataillon douanier a défilé le 14 juillet sur les Champs-Elysées. Ces deux faits soulignent à eux seuls à quel point les missions de la douane sont jugées primordiales et essentielles à la Nation par les plus hautes autorités du pays.

Au sein de la direction générale des douanes et droits indirects, la sous-direction des ressources humaines, des relations sociales et de l'organisation, le centre des services ressources humaines, la direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle et l'ensemble des pôles ressources humaines des directions interrégionales ont engagé une démarche ambitieuse d'amélioration du pilotage et de l'animation de la fonction « ressources humaines ». La finalisation du pilotage et de l'organisation de la « chaîne gestion administrative / paie » en est l'objectif prioritaire.

Je vous invite à lire et à partager ce bilan social pour comprendre, accompagner et mettre en valeur cette richesse qu'est notre ressource humaine.

Bonne lecture !

Rodolphe Gintz
Directeur général des douanes et droits indirects

SOMMAIRE

Éditorial 3
Les faits marquants des ressources humaines 6

1 LE PERSONNEL 8

1.1 Les effectifs 9
1.2 La structure démographique 14
1.3 Les cadres supérieurs et dirigeants 17
1.4 Carrière et rémunération 18
1.5 Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap 21
1.6 Les contractuels 22
1.7 L'apprentissage 23

2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 26

2.1 Les recrutements 27
2.2 Les départs 29
2.3 La mobilité 32

3 LA FORMATION 36

3.1 Les données générales 37
3.2 La formation statutaire 39
3.3 La formation continue (formation de perfectionnement) 40
3.4 Les préparations aux concours et examens professionnels 42
3.5 Les autres dispositifs 43
3.6 La formation à distance ou e-formation 44
3.7 Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement 46

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL 48

4.1 La durée et l'organisation du travail 49
4.2 Les risques professionnels : les accidents de service 51
4.3 Les maladies professionnelles 54
4.4 Les congés maladie 54
4.5 Les autres congés 55
4.6 La santé, la sécurité et le bien-être au travail 56

5 LA DÉONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE 62

5.1 La déontologie 63
5.2 La discipline 64

6 LE DIALOGUE SOCIAL 68

6.1 La concertation sociale en 2016 69
6.2 Les mouvements sociaux 71
6.3 Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015 71

7 L'ACTION SOCIALE 74

7.1 La politique d'action sociale des ministères économique et financier (MEF) 75
7.2 Les spécificités de l'action sociale douanière 80

Le glossaire 86

LES FAITS MARQUANTS RH EN 2016

Sur l'année

Mise en œuvre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*[1]) suite à l'annonce présidentielle du 16 novembre 2015 d'un renforcement de 1000 postes en douane sur 2016 et 2017. Les recrutements au titre de l'année 2016 ont été abondés de 500 postes et le seront d'autant en 2017.

1er janvier

Application du protocole sur la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (**PPCR***) pour les personnels de catégorie B ; revalorisation de la grille de rémunération, mise en place en parallèle du dispositif de transfert primes/points (passage de points d'indice majoré du régime indemnitaire vers la rémunération indiciaire permettant d'accroître la base de calcul du régime des retraites) (*nb : mise en œuvre au 1er juin avec effet rétroactif au 1er janvier*).

Février

Décret n° 2016-151 du **11 février 2016** relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du **télétravail** dans la fonction publique et la magistrature applicable, à compter du **13 février 2016**, aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

25 février

Clôture de la **1ère session mixte** (OP-CO*/SU*) de contrôleurs stagiaires (promotion « Pascal Robinson ») à l'école nationale des douanes de La Rochelle (ENDLR*).

Mars

Décret n° 2016-357 du **25 mars 2016**, publié au Journal officiel du 27 mars 2016, modifiant le décret n° 2007-1665 du 26 novembre 2007 relatif à l'organisation des services déconcentrés de la DGDDI*. Le directeur interrégional est désormais identifié comme le dépositaire des compétences douanières déconcentrées.
Le nouveau texte met également en cohérence, à compter du 1er janvier 2017, la cartographie douanière avec celle des régions administratives issues de la loi du 16 janvier 2015 s'agissant notamment de la direction régionale de Poitiers rattachée à la DI* Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes et de la direction régionale de Toulouse rattachée à la DI Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

[1] Les acronymes et termes marqués d'un astérisque « * » font l'objet d'un développement et/ou d'une définition dans le glossaire placé en fin de document

Avril

Loi du **20 avril 2016** relative à la **déontologie** et aux **droits et obligations des fonctionnaires**. Parmi les nouveautés introduites par la loi figurent notamment :

- la modification de l'article 25 de la loi n° 83-634 du **13 juillet 1983 (dite loi Le Pors) portant droits et obligations des fonctionnaires : introduction dans les obligations du fonctionnaire du respect du principe de laïcité et de neutralité ;**
- la modification de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 : introduction d'une priorité nouvelle de mobilité pour les fonctionnaires dont le centre des intérêts matériels et moraux (**CIMM***) est reconnu en outre-mer ;
- l'introduction d'un **délai de prescription**, **limitant à 3 ans le délai d'engagement par l'administration d'une procédure disciplinaire** contre un fonctionnaire, à compter du jour où elle a eu connaissance des faits passibles de sanction ;
- la mise en place **d'obligations déclaratives** pour diverses catégories de fonctionnaires (déclaration d'intérêt et de situation patrimoniale, notamment).

Juillet

Participation de la douane au **défilé du 14 juillet** à Paris (la dernière participation remontait à 1919).

4 octobre

Lancement du chantier « **finalisation du pilotage et de l'organisation de la chaîne gestion administrative/paie** » (Ambition DG).

Décembre

Loi du **9 décembre 2016** relative à la **transparence**, à la **lutte contre la corruption** et à la **modernisation de la vie économique**, dite loi Sapin II. Le texte crée notamment un statut général protecteur des lanceurs d'alerte (définition et procédure de signalement).

Décrets n°s 2016-1967 et 2016-1968 du **28 décembre 2016** relatifs aux obligations de transmission de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

1 LE PERSONNEL

1.1. Les effectifs

1.1.1 La répartition des effectifs par catégorie et par type de service
1.1.2 La répartition géographique des effectifs
1.1.3 La répartition des effectifs par branche d'activité
1.1.4 Les effectifs de spécialistes
1.1.5 Les agents Paris-spécial*

1.2. La structure démographique

1.3. Les cadres supérieurs et dirigeants

1.3.1 La répartition des effectifs par fonction
1.3.2 L'accession des femmes aux emplois de direction

1.4. Carrière et rémunération

1.4.1 Les promotions de corps
1.4.2 Les avancements de grade
1.4.3 La rémunération en douane en 2016
1.4.4 La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP*)
1.4.5 La composition et la formation des jurys de concours et examens professionnels

1.5. Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap

1.5.1 L'évolution du taux d'emploi légal
1.5.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

1.6. Les contractuels

1.6.1 Situation au 31 décembre 2016
1.6.2 L'évolution de carrière des contractuels

1.7. L'apprentissage

1.7.1 Rappel du cadre règlementaire
1.7.2 Les volumes cibles
1.7.3 Situation au 31 décembre 2016

1.1. Les effectifs

Évolution des effectifs	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Plafond autorisé d'emplois (PAE*) en ETPT*	17 435	17 063	16 870	16 662	16 396	16 473
Taux d'évolution	-2,03 %	-2,13 %	-1,13 %	-1,23 %	-1,60 %	+ 0,47 %
Effectifs physiques	17 414	17 159	17 057	16 702	16 497	16 821
Taux d'évolution	-1,85 %	-1,46 %	-0,59 %	-2,08 %	-1,23 %	+1,97 %

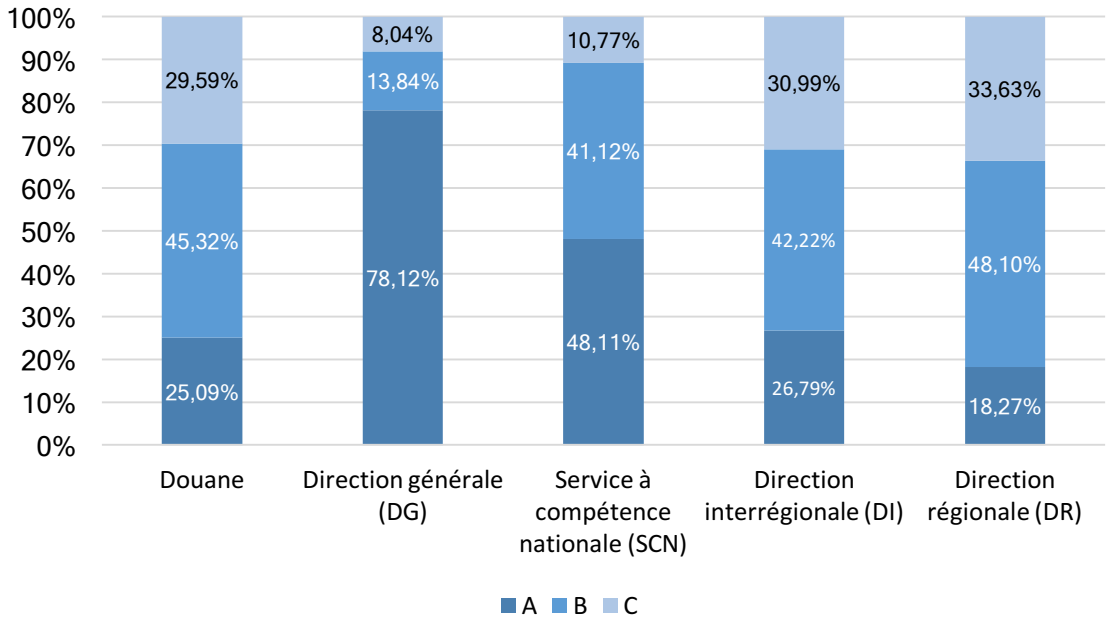
En diminution continue sur la période 2011-2015 (- 5,96 %), **le plafond autorisé d'emplois (PAE*) est en légère progression** en 2016 (+ 77 ETPT par rapport à 2015, soit + 0,47 %). Les effectifs physiques sont également à la hausse (+ 1,97 % par rapport à 2015), en lien avec la politique de recrutement dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*).

Effectifs physiques	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Titulaires (dont stagiaires)	36	117	153	1 632	2 435	4 067	2 768	4 855	7 623	1 905	3 073	4 978	16 821
Âge moyen	54 2 mois	56 8 mois	56 1 mois	45 2 mois	48 1 mois	46 11 mois	46 9 mois	46 5 mois	46 6 mois	46 7 mois	44 3 mois	45 2 mois	46 4 mois
Âge médian	55	57 1 mois	56 9 mois	45 3 mois	48 5 mois	47 2 mois	47	46 3 mois	46 6 mois	49 1 mois	45	46 3 mois	46 8 mois

Globalement, l'âge moyen* des personnels douaniers baisse légèrement par rapport à l'année 2015. C'est notamment le cas pour les effectifs masculins de catégorie C. On peut légitimement analyser cette évolution comme l'effet d'un recrutement plus important d'agents de constatation de la branche surveillance dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT).

L'âge médian* est homogène pour les catégories A, B et C, à savoir entre 46 et 47 ans. Les agents de catégorie A+ sont, en moyenne, de neuf à dix ans plus âgés que les catégories A, B ou C. Cela s'explique par le fait que les agents atteignent les grades et emplois les plus élevés en fin de carrière.

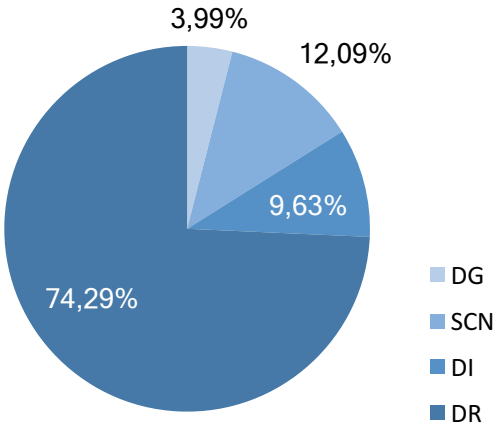
1.1.1. La répartition des effectifs par catégorie et par type de service



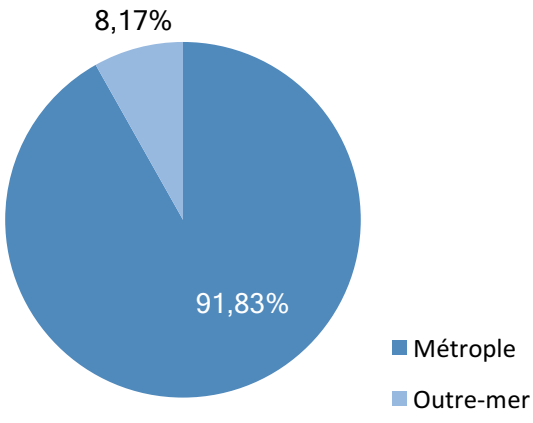
Graphique 1: répartition des effectifs par catégorie

Plus des trois quarts (78,13 %) des postes de la direction générale (DG*) et près de la moitié (48,11 %) des postes en services à compétence nationale (SCN*) sont pourvus par des personnels de catégorie A, lesquels représentent 25,09 % des effectifs totaux (cf. graphique 1).

Les personnels douaniers travaillent majoritairement dans les services déconcentrés (83,92 % des effectifs) et en métropole (cf. graphiques 2 et 3).

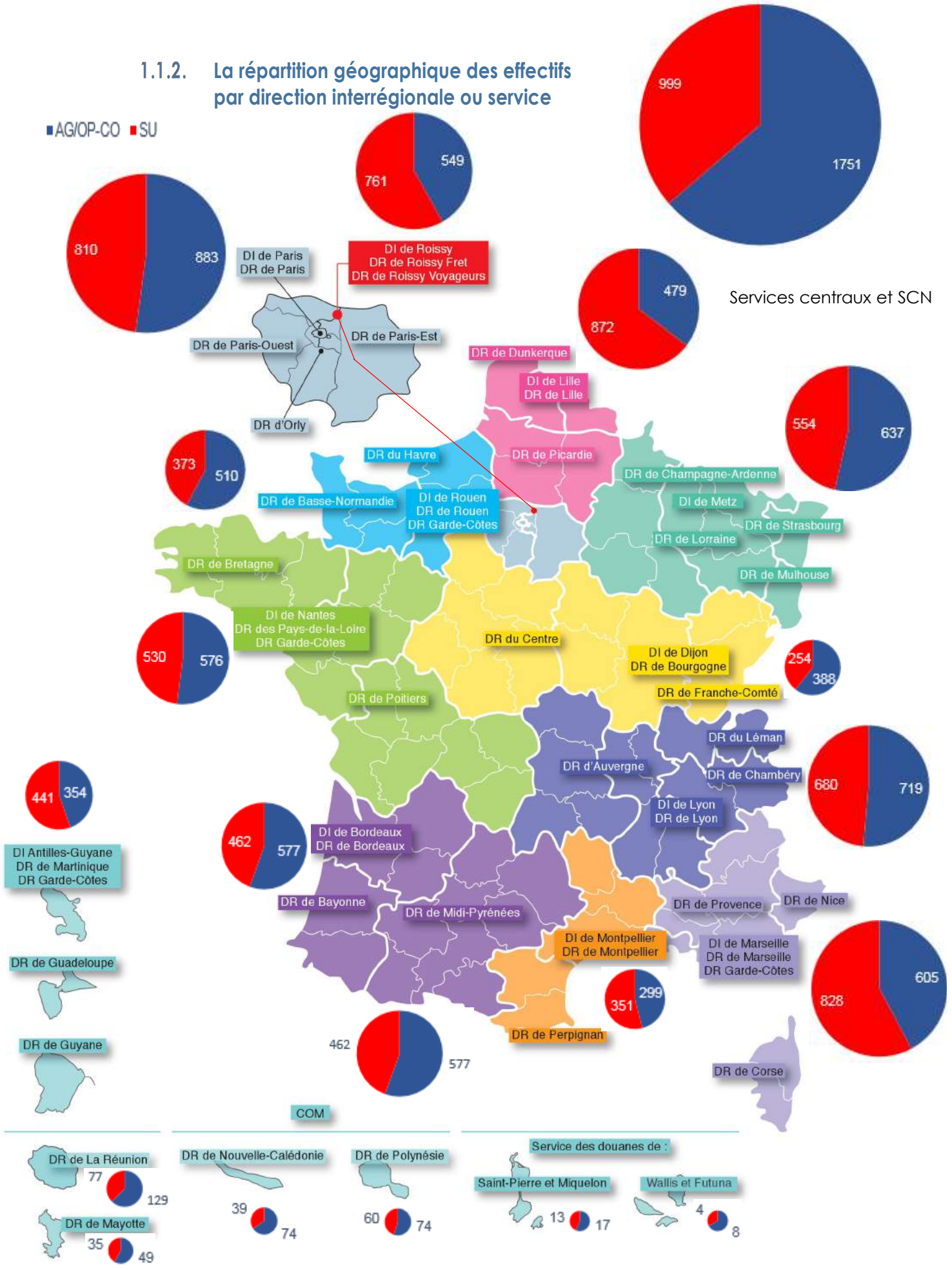


Graphique 2 : répartition des effectifs par service



Graphique 3 : répartition des effectifs entre la métropole et l'outre-mer

1.1.2. La répartition géographique des effectifs par direction interrégionale ou service



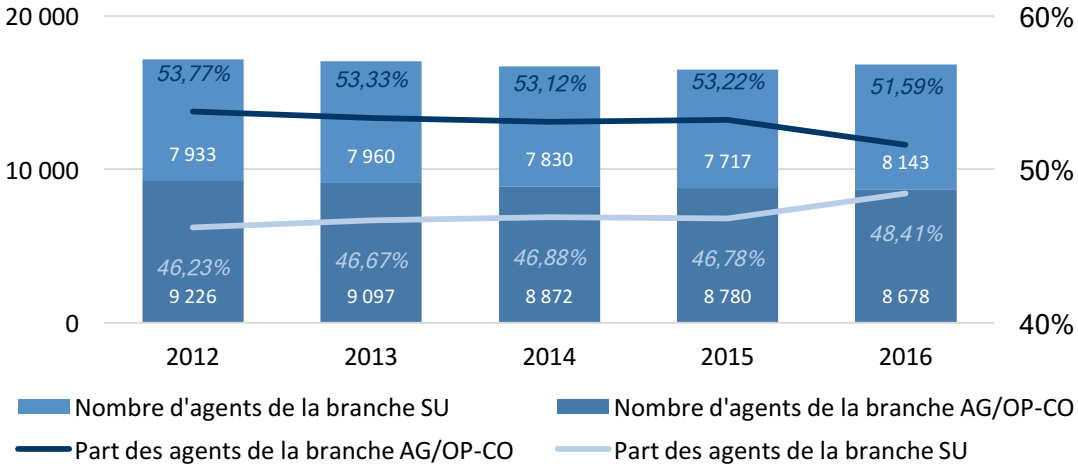
Cartographie des services avant l'entrée en vigueur au 1er janvier 2017 de l'annexe 1 du décret n°2016-357 du 25 mars 2016 modifiant le décret n°2007-1665 du 26 novembre 2007 relatif à l'organisation des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects.

Surveillance
48,41 %
des effectifs *dont*
25,22 %
de femmes

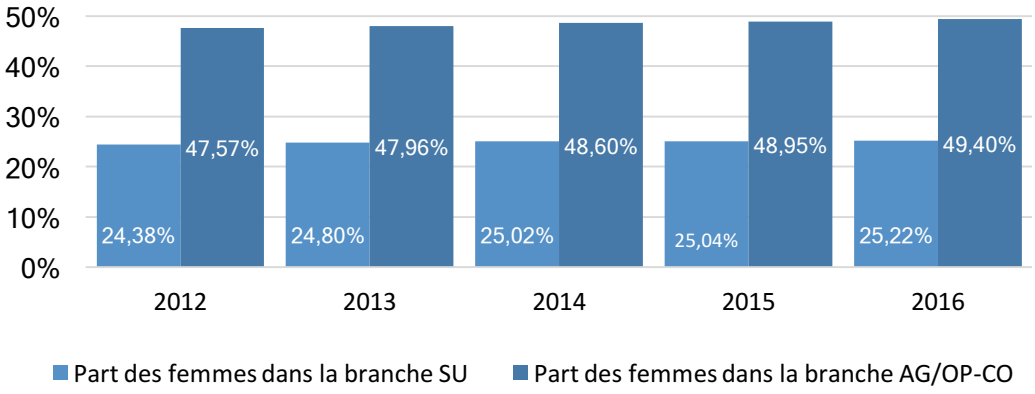
1.1.3. La répartition des effectifs par branche d'activité

La répartition des effectifs entre les deux branches d'activité tend à s'équilibrer (cf. graphique 4). Les agents de la branche administration générale - opérations commerciales (AG/OP-CO*) demeurent un peu plus nombreux que les agents de la branche surveillance (SU*). Toutefois le différentiel de volumétrie s'estompe progressivement. **La création de nouveaux postes en 2016, essentiellement dans la branche surveillance, a réduit de moitié l'écart entre les deux populations** (de 1 063 agents en 2015 à 535 agents en 2016).

Graphique 4 : répartition des effectifs par branche d'activité (en nombre d'agents et en pourcentage)



Graphique 5 : part des femmes dans chacune des branches d'activité



Le taux de féminisation global en douane est de 37,70 % (37,76 % en 2015).

La **légère augmentation de la proportion de femmes dans chacune des branches d'activité** constatée sur les dernières années se confirme en 2016. On dénombre toutefois toujours moitié moins de femmes dans la branche surveillance (25,22 %) que dans la branche administration générale – opérations commerciales (près de 50 %) (cf. graphique 5). C'est la raison pour laquelle le taux de féminisation sur l'ensemble des effectifs de la douane est en très légère baisse, le poids de la branche surveillance s'étant renforcé au détriment de la branche administration générale – opérations commerciales.

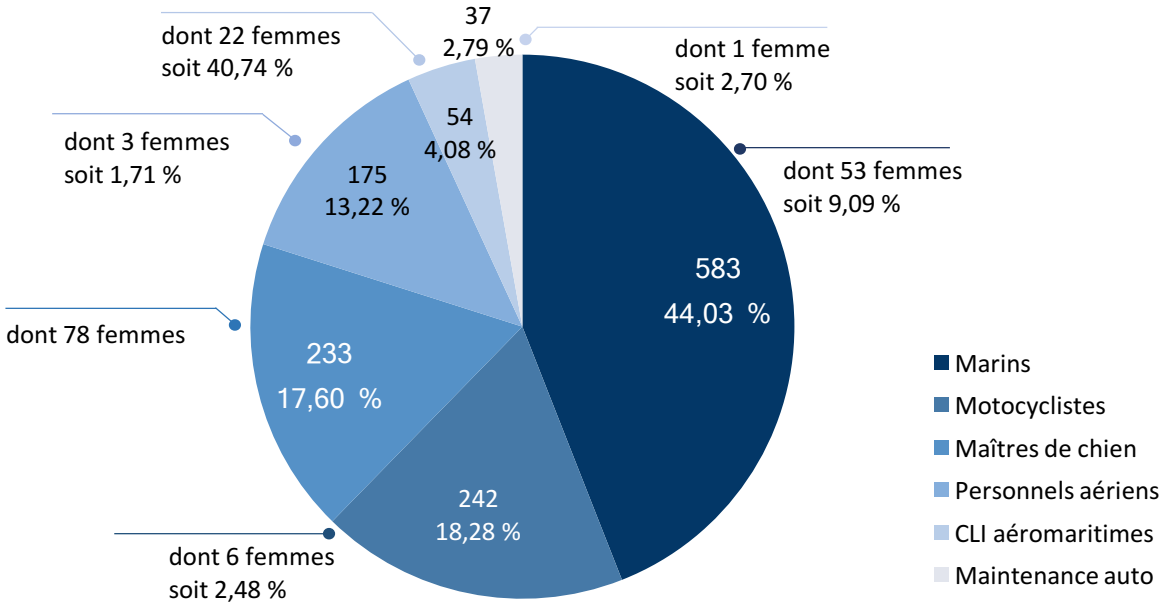
1.1.4. Les effectifs de spécialistes

Certains personnels de la branche surveillance de la douane exercent des fonctions dites de « spécialistes » requérant des compétences et des qualifications spécifiques.

La douane compte 1 324 spécialistes (7,87 % des effectifs globaux) répartis en cinq familles (marins,

motocyclistes, maîtres de chien, personnels aériens, centres de liaison inter-services (CLI*) aéromaritimes et maintenance automobile) (cf. graphique 6), chacune déclinée en une ou plusieurs spécialités (ex : la famille des marins rassemble officiers navals, inspecteurs mécaniciens navals, chefs de quart, électrotechniciens navals, mécaniciens navals et marins pont).

Les marins représentent près de la moitié des effectifs totaux de spécialistes (44,03 %). Les CLI aéromaritimes et les maîtres de chien comptabilisent les plus fortes proportions de personnels féminins (respectivement 40,74 % et 33,48 %).

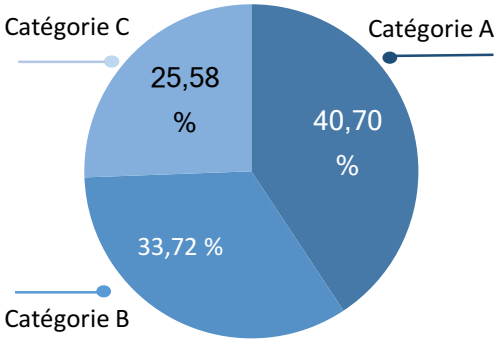


Graphique 6 : répartition des effectifs de spécialistes par spécialité et part des femmes dans chaque spécialité

1.1.5. Les agents Paris-spécial*

Répartition par branche et catégorie	A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Surveillance	1	2	3	6	37	43	10	27	37	83
Administration générale - opérations commerciales	34	51	85	23	53	76	12	15	27	188
Total	35	53	88	29	90	119	22	42	64	271

La douane compte **271 agents mobiles dits « Paris-spécial »** affectés pour des missions de renfort sur des postes temporairement vacants, majoritairement dans la branche administration générale – opérations commerciales (69,37 %). Le service Paris-spécial compte globalement 18 agents de plus (+ 7,11 %) par rapport à 2015, répartis comme suit : + 2 agents en catégorie A, + 7 agents en catégorie B et + 9 agents en catégorie C.

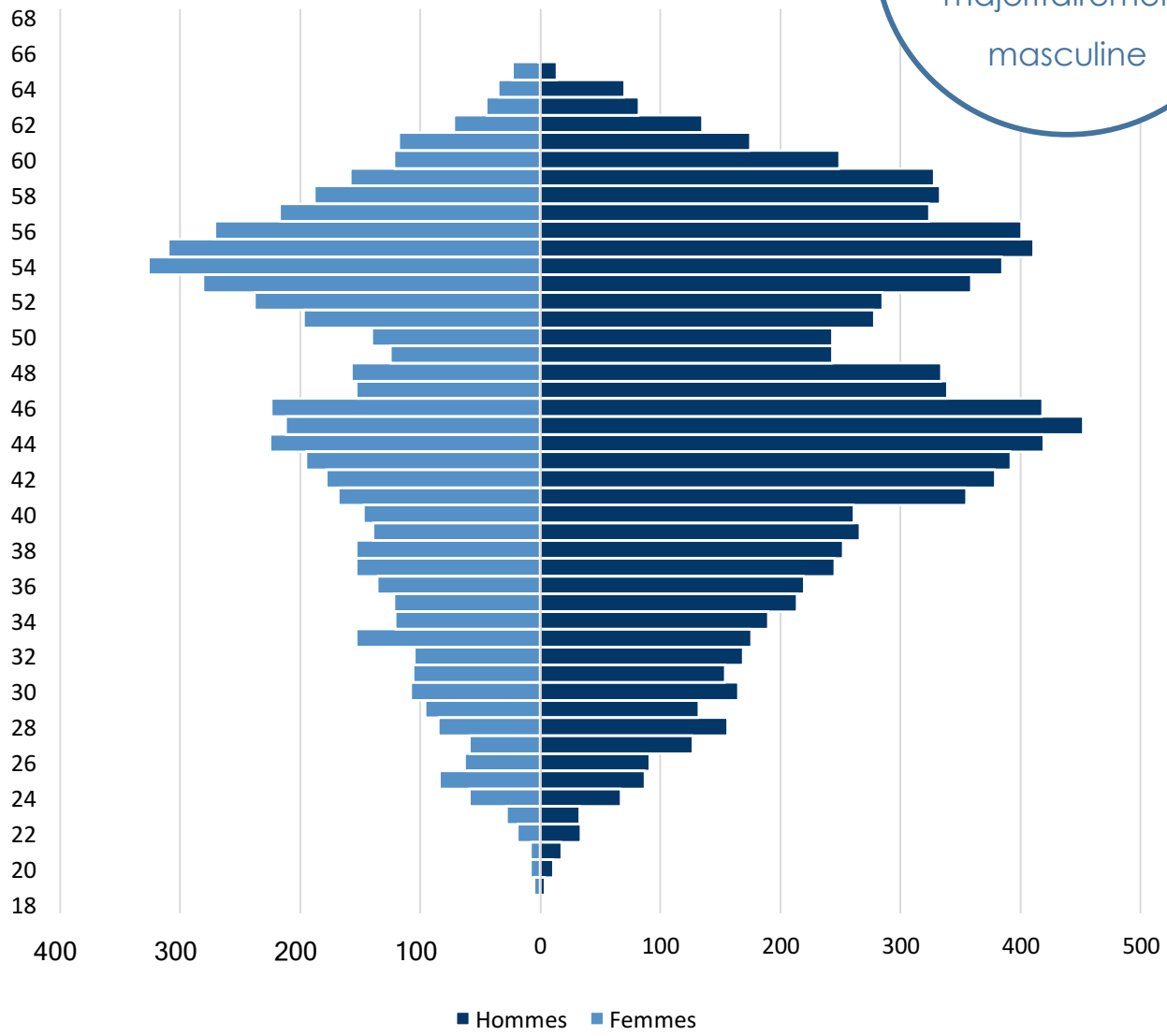


Les femmes représentent 31,73 % des effectifs « Paris-spécial ». Elles appartiennent pour 80,23 % à la branche administration générale – opérations commerciales. Leur répartition par catégorie, toutes branches confondues, est plus nuancée (cf. graphique 7).

Graphique 7 : répartition catégorielle des effectifs féminins Paris-spécial

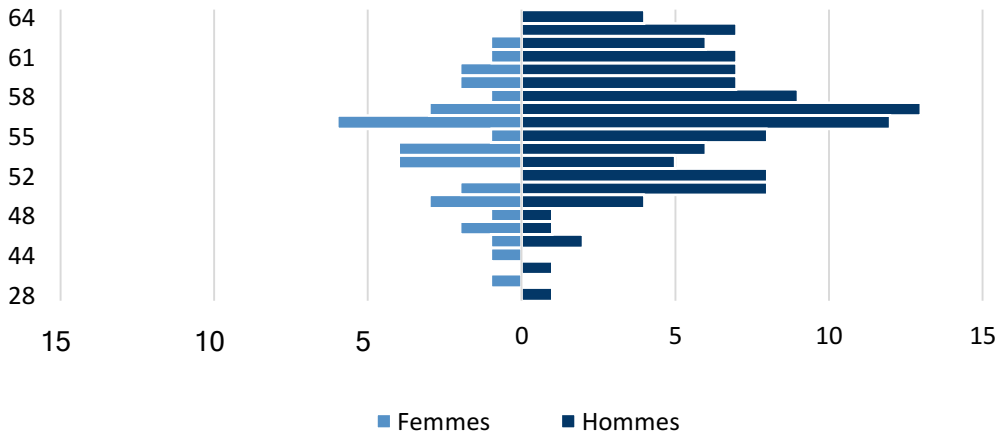
1.2. La structure démographique

Une population vieillissante, majoritairement masculine



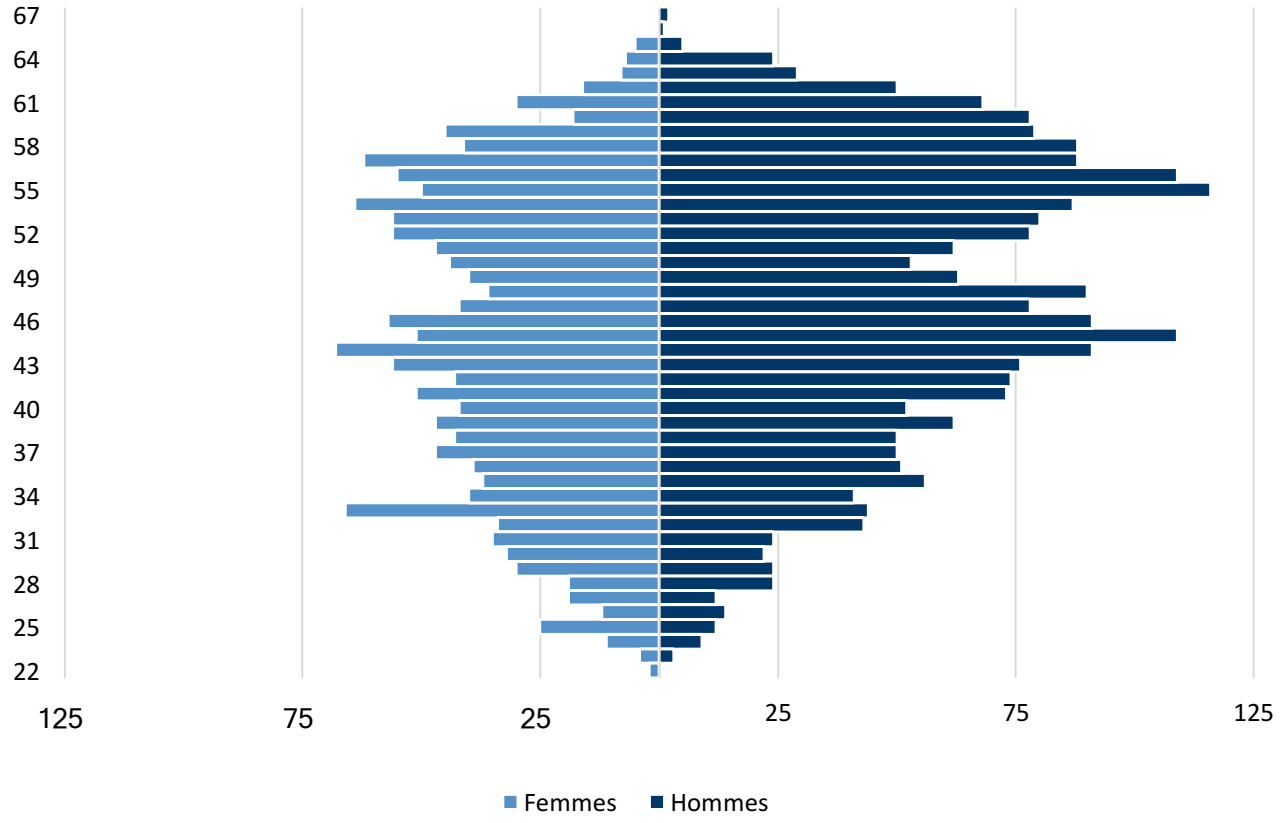
Graphique 8 : structure démographique globale

La pyramide des âges de l'effectif global des personnels douaniers présente **un profil relativement symétrique entre les hommes et les femmes.** La base étroite, le milieu et le sommet équivalents sont caractéristiques d'une **population vieillissante**. Elle présente des pics de population sur la tranche d'âge 41-46 ans et celle de 53 - 56 ans, entrecoupés d'un décrochage de population, pour les deux sexes, pour la tranche d'âge 47 – 51 ans.



Graphique 9 : structure démographique de la catégorie A+

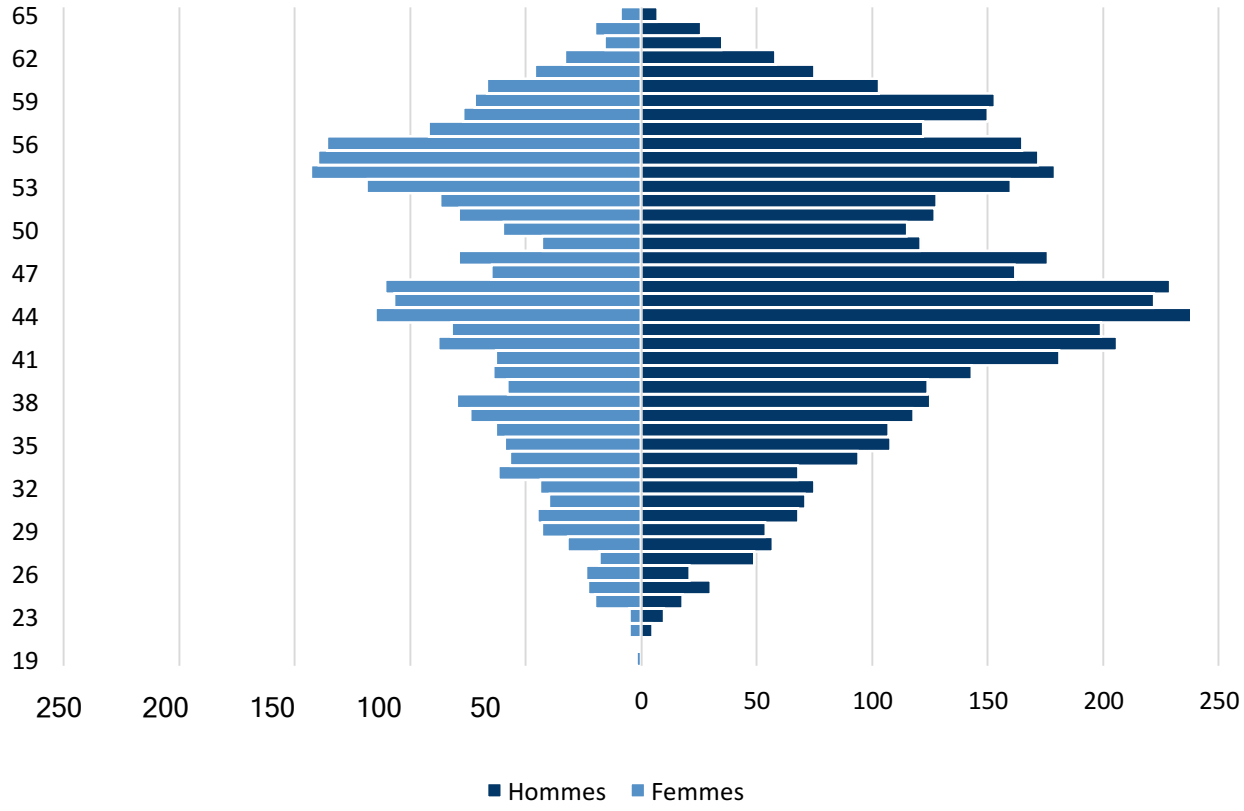
La structure démographique de la catégorie A+* met en évidence un déséquilibre prononcé entre la population masculine et la population féminine chez les plus de 50 ans (qui représentent 7/8e des effectifs) avec une **prédominance des personnels masculins** (79,85 %). La répartition par sexe s'équilibre parmi les personnels de moins de 51 ans, avec un taux de féminisation de 47,37 %. Cette évolution découle notamment de l'application du décret n° 2010-601 du 30 avril 2012 et de la loi n° 2014-8873 du 4 août 2014 (cf. point 1.3.2), ainsi que de la **progression de la féminisation du cadre supérieur** issu de la carrière dite « courte » (cf. point 1.4.2 : sélection d'inspecteur principal).



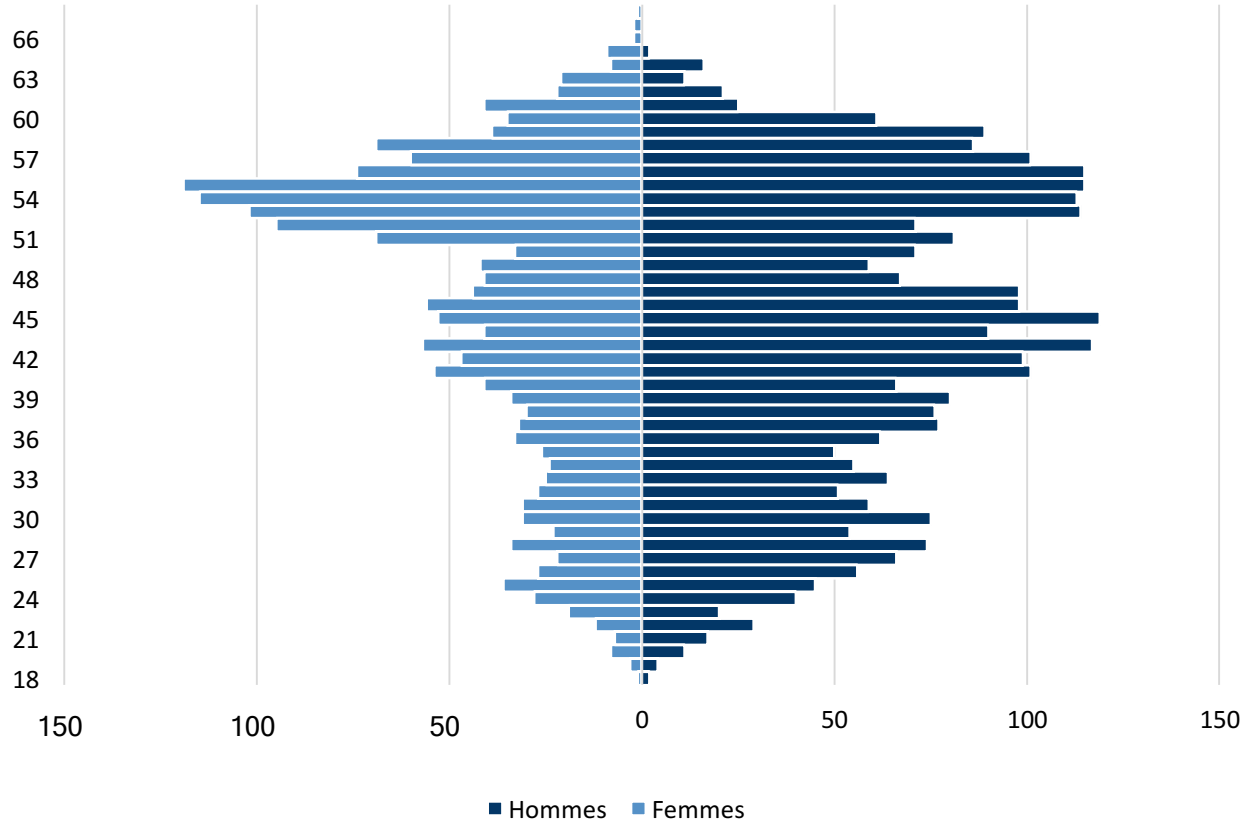
Graphique 10 : structure démographique de la catégorie A

La pyramide des âges de la catégorie A présente un profil plus compact chez les femmes en raison d'une représentation par tranche d'âge plus homogène par rapport aux hommes. Les femmes représentent 40,13 % des effectifs de la catégorie, qui, pour plus de 85 %, appartiennent à la branche administration générale – opérations commerciales. Le rééquilibrage entre hommes et femmes

amorcé ces dernières années parmi les plus jeunes générations de cadres transparait à la base de la pyramide.



Graphique 11 : structure démographique de la catégorie B



Graphique 12 : structure démographique de la catégorie C

La catégorie B rassemble 45,32 % des effectifs de la douane. Elle est constituée pour plus de la moitié (53,06 %) de personnels de la branche surveillance et présente un taux de féminisation de 36,11 % toutes branches confondues. Les effectifs de catégorie C appartiennent pour 70,31 % à la branche de la surveillance. Le taux de féminisation au sein de la catégorie est de 38,27 %. Les graphiques 11 et 12 présentent des similitudes de profil avec la pyramide globale (cf. graphique 8). Le différentiel numérique entre les femmes et les hommes est plus marqué dans ces deux catégories (cf. graphique 10) qui comptent davantage d'agents de la branche surveillance (dans laquelle les femmes sont moins nombreuses) que la catégorie A.

1.3. Les cadres supérieurs et dirigeants

1.3.1. La répartition des effectifs par fonction

153
cadres supérieurs
dont 62,75 %
en service
déconcentré

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des agents de la catégorie A+* telle que définie par la DGAFP* et les ministères économique et financier (MEF*) et précise les fonctions exercées.

Fonctions exercées par les cadres supérieurs	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Directeur général	1	-	1	100,00 %
Chef de service	-	1	1	0,00 %
Chef de service à compétence nationale (SCN)[1]	2	11	13	15,38 %
Sous-directeur	4	2	6	66,67 %
Chef de bureau, de service ou de mission DG	14	19	33	42,42 %
Chef de circonscription interrégionale (DI)	1	11	12	8,33 %
Chef de circonscription régionale (DR)	7	39	46	15,22 %
Chef de recette régionale (RR)	5	24	29	17,24 %
Autres fonctions[2]	3	9	12	25,00 %
Total	37	116	153	24,18 %

Les 153 emplois de cadres supérieurs et/ou dirigeants en douane sont occupés à 75,81 % par des hommes. Les chefs de service déconcentré (directeurs interrégionaux, directeurs régionaux et receveurs régionaux) représentent 62,75 % des effectifs de cadres supérieurs/dirigeants.

1.3.2. L'accession des femmes aux emplois de direction

Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle

[1] *Comprend les directeurs des écoles de la DNRFP* et les chefs des directions de la DNRED*
[2] *Adjoint d'un chef de circonscription interrégionale, adjoint d'un chef de service ou bureau, attaché ou conseiller douanier, chargé d'étude, etc.*

entre les femmes et les hommes prévoient une obligation de nomination équilibrée d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat.

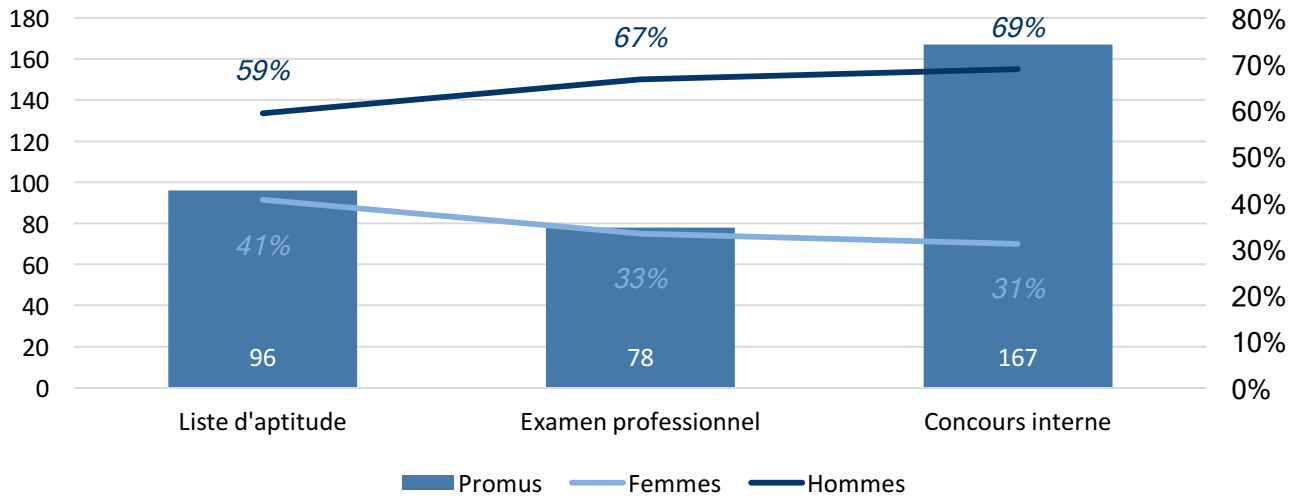
La douane s'attache à appliquer les dispositions prévues par le décret n° 2012-601 et à respecter l'évolution des taux de féminisation des nominations, fixés à 30,00 % pour 2016 et à 40,00 % à partir de 2017.

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

1.4. Carrière et rémunération

1.4.1. Les promotions de corps

La liste d'aptitude et l'examen professionnel, fondés sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des agents, constituent une alternative à la promotion de corps par concours.



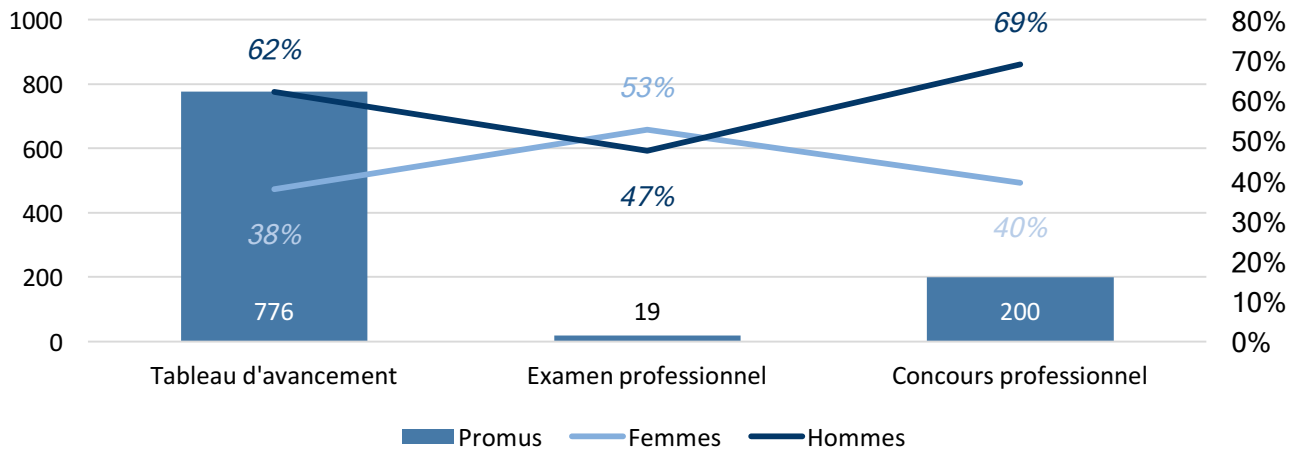
Graphique 13 : répartition des promotions de corps par mode de promotion et par sexe des promus

Sans atteindre les résultats de 2014 (407 promus), les promotions sont en hausse en 2016 (341) par rapport à 2015 (+ 18,82 %). Cette évolution est principalement liée à l'augmentation des promotions par voie de concours interne (+ 73,96 % par rapport à 2015).

La liste d'aptitude constitue, en 2016, la voie de promotion qui compte la part de femmes la plus importante (40,63 %). Le taux de féminisation des promotions par voie d'examen professionnel est en net recul par rapport aux deux années précédentes.

1.4.2. Les avancements de grade

L'avancement de grade peut se faire par tableau d'avancement, examen professionnel[3] ou concours professionnel[4].



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

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement par grade (77,99 % des bénéficiaires d'un avancement de grade en 2016). Deux facteurs peuvent expliquer cette très forte proportion de promus par ce mode d'avancement :

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

En 2016, les taux de féminisation de la sélection d'inspecteur principal dépassent ceux de 2015 et atteignent ceux constatés en 2014, avec :

- 37 % de candidates parmi les inscrits,
- 45 % de femmes parmi les admissibles,
- et 60 % de femmes parmi les lauréats (9 sur15).

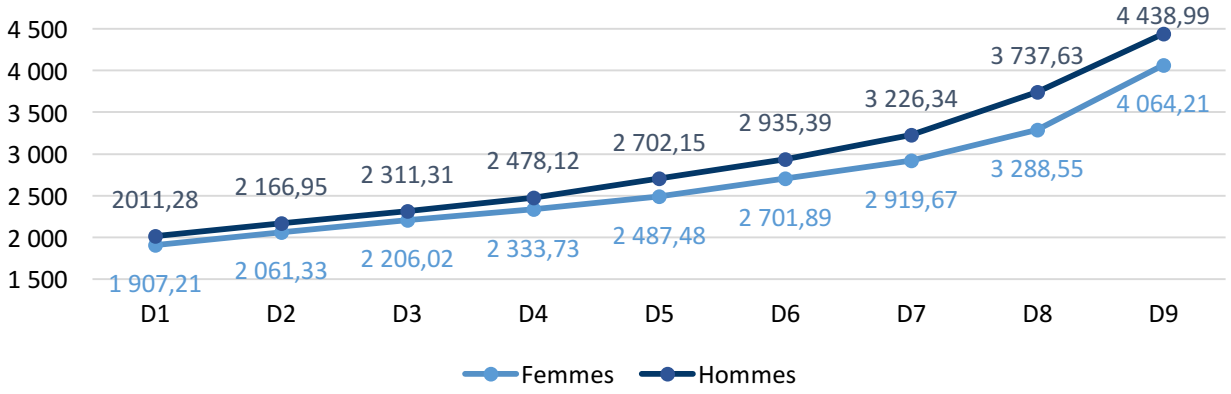
1.4.3. La rémunération en douane en 2016

Rémunération (€) nette[5] moyenne mensuelle par statut, catégorie et sexe	Titulaires				Non titulaires	
	A+*	A	B	C	A	C
Femmes	8 647,93	3 819,77	2 663,32	2 318,90	2 207,84	1 373,12
Hommes	9 651,15	4 169,03	2 825,36	2 408,41	2 839,65	1 179,34
Global	9 428,37	4 032,21	2 767,04	2 375,36	2 625,12	1 314,09

Le tableau ci-dessus fait apparaitre des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, particulièrement notables au sein de la catégorie A, et plus encore au sein de la catégorie A+. Le traitement d'un fonctionnaire est lié à son statut et à sa fonction et ne comporte bien évidemment

[3] Voie d'accès aux grades d'agent de constatation de 1ère classe et d'inspecteur principal de 2e classe
[4] Voie d'accès aux grades de contrôleur 1ère classe et de contrôleur principal
[5] La rémunération nette correspond à la rémunération brute, déduction faite des cotisations salariales.

aucune mesure discriminatoire selon le sexe ou selon tout autre critère étranger aux missions exercées. La différence de rémunération s'explique notamment par l'ancienneté dans le corps, les primes et indemnités liées aux fonctions et au régime horaire, la résidence d'exercice des fonctions.

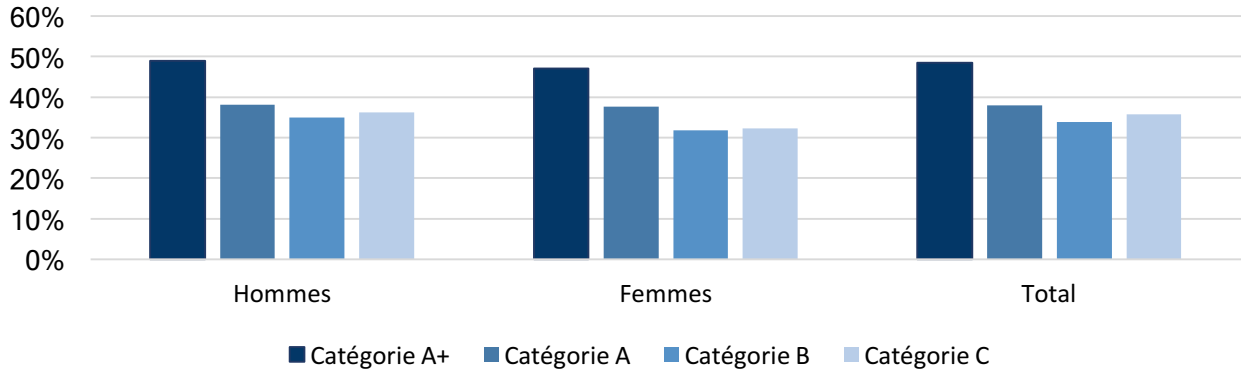


Graphique 15 : rémunération nette mensuelle moyenne (€) par décile (voir ci-dessous) et par sexe

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

- le premier décile (D1) correspond à la rémunération nette mensuelle moyenne (car calculée sur une base annuelle) au-dessous de laquelle se situent 10 % des salaires (et de manière équivalente, au-dessus de laquelle se situent 90 % des salaires) ;
- le neuvième décile (D9) correspond à la rémunération nette mensuelle au-dessous de laquelle se situent 90 % des salaires (ou au-dessus de laquelle se situent 10 % des salaires).
- Ce graphique indique, par exemple, que 50 % des agents gagnent plus de 2 702,15 € net par mois en moyenne (2 487,48 € pour les agentes) ou encore que 10 % des agents gagnent entre 2 702,15 € et 2 935,39 € (entre 2 487,48 € et 2 701,89 € pour les agentes)

Le différentiel de rémunération entre femmes et hommes s'accroit pour les déciles représentant les rémunérations les plus élevées. Toutefois, comme évoqué précédemment, ces variations de rémunération sont liées à certains effets de structure (moins de femmes aux postes les mieux rémunérés) ou de carrière (ancienneté dans les fonctions).



Graphique 16 : part des primes dans la rémunération globale[6] par catégorie et par sexe

Les primes, liées aux fonctions et au régime de travail, représentent en douane plus de 30 % de la rémunération globale des agents, et jusqu'à près de 50 % pour de catégorie A+. La part des primes dans la rémunération est légèrement inférieure chez les femmes.

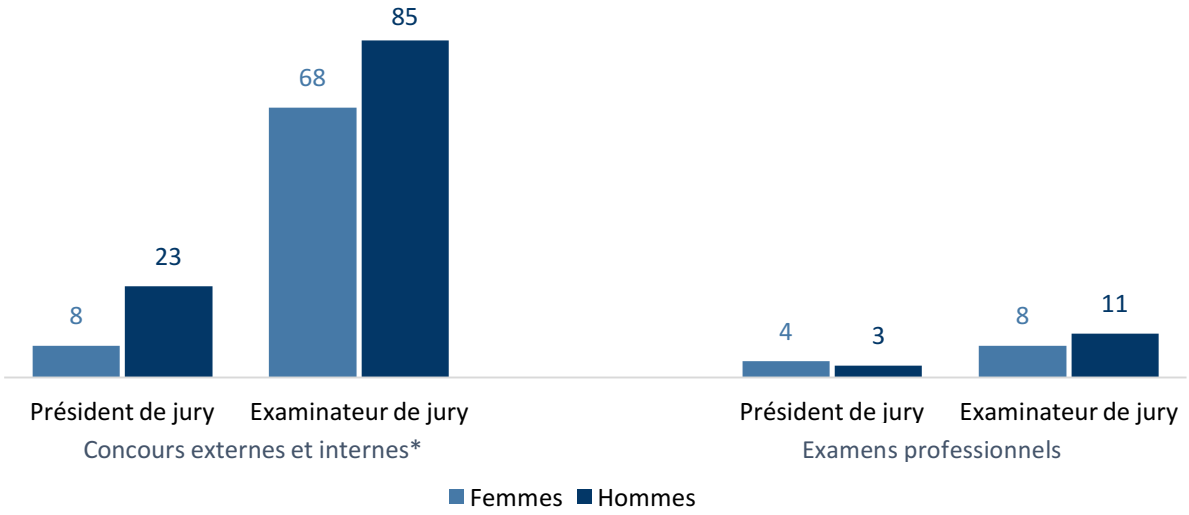
[6] La rémunération globale correspond à la rémunération brute

1.4.4. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP*)

Le dispositif de RAEP est basé sur des modalités récentes de sélection visant à valoriser les compétences et les savoir-faire acquis par l'agent tout au long de son parcours professionnel. Il a été mis en œuvre dans 50 % des concours et examens professionnels organisés en 2016 (5/10).

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

210 membres de jury (présidents ou examinateurs) ont été recensés en 2016, soit une évolution de + 14,13 % par rapport à 2015, liée à l'augmentation des recrutements dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme. Tous ont bénéficié d'une formation visant à favoriser l'acquisition des mécanismes d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes des candidats fondés sur des critères professionnels.



Graphique 17 : composition des jurys de concours et examens professionnels

Le taux de féminisation des présidents de jury est en nette augmentation par rapport à 2015. Pour la première fois, la part des femmes présidentes de jury dépasse 30 %.

Taux de féminisation	Président de jury	Examinateur de jury	Global
Concours internes et externes	25,81 %	44,44 %	41,30 %
Examens ou sélection professionnels	57,14 %	42,11 %	63,16 %
Global	31,58 %	44,19%	41,90 %

1.5. Le recrutement spécifique de personnes en situation de handicap

1.5.1. L'évolution du taux d'emploi légal

L'article L5212-2 du code du travail fixe à 6 % le taux d'emploi légal (à temps plein ou à temps partiel*) de travailleurs handicapés ou assimilés par rapport à l'effectif total des salariés.

- Le **taux d'emploi direct** est défini par le rapport entre les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/N et l'effectif total rémunéré au 01/01/N
- Le calcul du **taux d'emploi légal** diffère légèrement : le numérateur est augmenté des unités déductibles, qui correspondent à la conversion en effectif du montant des dépenses consacrées au handicap (cf. 1.5.2)

Le taux d'emploi légal de la DGDDI s'élève en 2016 à 5,35 % des effectifs totaux. La prise en compte des effectifs de la branche de la surveillance (qui ne peut accueillir d'agents en situation de handicap) dans la base de calcul de ce taux rend l'objectif de 6 % plus difficile à atteindre.

Taux d'emploi légal	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	4,81 %	5,42 %	5,47 %	5,35 %	5,31 %	5,35 %

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, pour favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap, une formation relative à l'intégration de ces agents est dispensée en interne à l'ensemble des managers primo-accédants à la fonction d'encadrant. L'objectif est de développer les bons réflexes et les bonnes pratiques, tant vis-à-vis de la personne accueillie que du collectif de travail. Les correspondants sociaux/handicap nouvellement nommés sont également systématiquement formés par la CRIPH*, généralement dès leur prise de poste.

1.5.2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'article L5212-13 du code du travail dresse la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés, des titulaires d'une pension d'invalidité, des bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou encore des emplois réservés* (liste non exhaustive).

En 2016, la douane dénombrait 831 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces données tiennent uniquement compte des agents qui ont fait spontanément état de leur qualité de travailleur handicapé. Cette démarche relevant du volontariat, tous les bénéficiaires de cette obligation ne se manifestent pas systématiquement et ne peuvent donc pas tous être comptabilisés de façon fiable.

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

1.6. Les contractuels

1.6.1. Situation au 31 décembre 2016

Comme l'y autorise le statut général des fonctionnaires, la douane fait appel à des contractuels pour l'exercice de fonctions spécifiques pour lesquelles elle ne dispose pas des ressources suffisantes ou des compétences en interne. C'est notamment le cas en informatique, domaine prioritaire au vu des ambitions de l'administration en matière de dématérialisation et de sécurisation d'un nombre croissant de données.

Par ailleurs, sur la base d'une convention entre le ministère chargé du budget et celui chargé des sports, l'administration propose une trentaine de contrats à des sportifs de haut niveau qui concourent, dans leurs disciplines respectives, à véhiculer, à travers une image positive et dynamique, les valeurs de notre administration.

Contractuels (hors contractuels de droit local et agents « Berkanis* »)	Par type de contrat		Par catégorie			Total
	CDI	CDD	A+ et A	B	C	
Sportifs	-	33	-	13	20	33
Informaticiens	19	12	30	1	-	31
Spécialistes aériens et marins	6	11	13	4	-	17
Imprimerie nationale	4	-	-	-	4	4
Autres spécialistes	5	10	13	-	2	15
Total	34	66	56	18	26	100

Par ailleurs, 69 agents « Berkanis » (hors Masse des douanes et agents « Berkanis » titularisés en 2015 dans le cadre de la loi Sauvadet), tous contractuels de catégorie C, travaillent en douane. 68,12 % d'entre eux (61 femmes et 8 hommes) travaillent à temps incomplet*[7].

1.6.2. L'évolution de carrière des contractuels

En 2016, les deux derniers lauréats du dispositif Sauvadet initial nommés en 2015 ont été titularisés[8]. Au total, 23 agents ont été titularisés en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dont cinq agents dans un corps douanier. Les 18 autres agents sont des contractuels « Berkanis » titularisés dans un corps technique du secrétariat général faute d'un corps technique similaire en douane. En pratique, ces 18 agents sont restés sur leur poste en douane.

A titre général, la réglementation impose un passage en contrat à durée indéterminée (CDI*) si le contrat à durée déterminée (CDD*) est prolongé après six années. Le nombre de passage de CDD en CDI est relativement stable sur les quatre dernières années et concerne, en 2016, sept personnels de catégorie A, dont une femme.

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

1.7. L'apprentissage

Réussir l'insertion professionnelle des jeunes est l'une des priorités du gouvernement et l'apprentissage l'une des voies pour y parvenir.

1.7.1. Rappel du cadre réglementaire

L'apprentissage est un mode de formation en alternance combinant formation théorique en établissement de formation (centres de formation d'apprentis (CFA*), universités, lycées, etc.) et formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

[7] *En douane, les agents « Berkanis » sont les seuls à pouvoir être recrutés à temps incomplet.*
[8] *Cf. Bilan social de la douane 2015 p. 23*

Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, qui bénéficient ainsi d'un contrat de travail rémunéré le temps de leur formation, le contrat d'apprentissage ne constitue en aucun cas un pré-recrutement en douane et n'ouvre droit à aucune priorité d'embauche à son terme.

1.7.2. Les volumes cibles

Dès 2014, le gouvernement se fixait comme objectif de recruter 10 000 apprentis au sein de la fonction publique d'Etat, sur deux années (4 000 en 2015 et 6 000 en 2016).

Déclinaison ministérielle et directionnelle de l'objectif national	2015	2016	Total
Ministère de l'économie et des finances	262 dont 35 TH[9]	394 dont 56 TH	656 dont 91 TH
Direction générale des douanes et droits indirects	29 dont 4 TH	44 dont 6 TH	73 dont 10 TH

1.7.3. Situation au 31 décembre 2016

Avec 32 apprentis (dont un travailleur handicapé) accueillis à la direction générale, dans 14 directions interrégionales ou régionales et trois services à compétence nationale, la douane est à 43,84 % de la cible fixée par la déclinaison directionnelle de l'objectif national. La part des femmes s'élève à 40,63 % (13 apprenties).

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

- fonctions informatiques ;
- fonctions supports ;
- fonctions techniques de mécaniciens dans les services techniques automobiles ;
- fonctions maintenance/logistique.

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

Niveau de formation envisagé par les apprentis		
Niveaux I et II	Master, licence, etc.	4 apprentis
Niveau III	DUT, BTS, etc.	11 apprentis
Niveau IV	Bac pro, techno, général, etc.	8 apprentis
Niveau V	CAP, BEP	9 apprentis

[9] *TH : travailleur handicapé*

2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2.1. Les recrutements

2.1.1 Les concours externes

2.1.2 Les autres voies de recrutement

2.2. Les départs

2.2.1 Les départs à la retraite

2.2.2 Les autres motifs de départ

2.3. La mobilité

2.3.1 La mobilité intradirectionnelle

2.3.2 L'accompagnement de la mobilité

2.1. Les recrutements

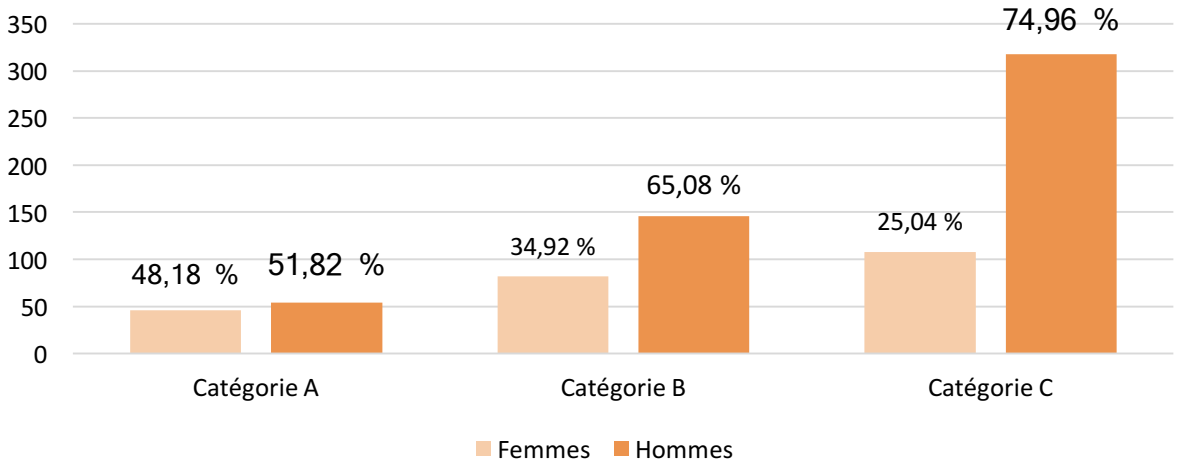
CONCOURS EXTERNES
+ 173,19 %
places offertes
en 2016

Conformément à l'annonce gouvernementale du 16 novembre 2015 d'une augmentation du nombre des recrutements de 1000 postes en douane sur 2016 et 2017, **les recrutements au titre de 2016 ont été abondés de 500 postes et le seront d'autant en 2017**.

2.1.1. Les concours externes

Les différents concours externes organisés en 2016, auxquels plus de 15 000 personnes se sont présentées, ont débouché sur l'admission de 754 candidats. Le taux de réussite aux concours externes (moins de 5 % des candidats ayant effectivement concouru) confirme la forte sélectivité à l'entrée dans l'administration.

Concours externes catégories A, B et C	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	12 032	18 507	30 539
Présents	5 684	9 746	15 430
Admissibles	574	1 301	1 875
Admis[1]	236	518	754



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

Le concours externe de catégorie C constitue la principale voie d'entrée en douane, avec 426 lauréats recensés en 2016, soit 56,50 % des recrutements par concours externe, toutes catégories confondues. Les lauréats du concours externe d'agent de constatation recensés ci-dessus appartiennent exclusivement à la branche de la surveillance, aucun concours externe de catégorie C n'ayant été organisé en 2015 pour la branche administration générale-opérations commerciales.

La proportion de femmes admises aux concours externes de catégorie B et C se situe entre 25 % et 35 % de l'ensemble des lauréats. C'est le concours externe de catégorie A qui réunit la part la plus importante de femmes parmi les lauréats (48,18 %).

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

2.1.2. Les autres voies de recrutement

D'autres voies de recrutement coexistent avec le recrutement par concours externe : emplois réservés, recrutement sans concours d'agents de constatation, recrutement de contractuels, PACTE, personnels mis à disposition*/détachés d'autres ministères, etc.

Voie d'accès	A+ et A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Global
Accueil en détachement[2] suite à concours interne pour les agents non issus des MEF*	2	4	10	24	11	38	23	66	89
Affectation en provenance d'un autre ministère : MAD*	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Affectation en provenance d'un autre ministère: accueil en détachement	3	7	3	8	4	3	10	18	28
Contractuel en CDD*	9	3	1	2	1	-	11	5	16
Contractuel en CDI*	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Emploi réservé*[3]	-	-	9	37	8	38	17	75	92
PACTE*	-	-	-	-	6	9	6	9	15
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées[4]	6	-	1	2	1	-	8	2	10
Position normale d'activité (PNA*)	-	1	-	-	-	1	-	2	2
Recrutement sans concours[5]	-	-	-	-	2	8	2	8	10
Recrutement sur titres, nomination à la décision du gouvernement, militaire, autres mesures	-	-	1[6]	4	-	-	1	4	5
TOTAL	20	15	25	77	33	97	78	189	267

[2] Agents non issus des MEF lauréats d'un concours interne, détachés de leur administration d'origine, de leur nomination jusqu'à leur titularisation en douane.
[3] Article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
[4] Recrutement par contrat de droit commun et ouvrier de l'Etat, article 27 de la loi n° 84-16, par concours externe de droit commun.
[5] Recrutement de fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22 de la loi n° 84-16).
[6] Article L4139-2 du code de la Défense

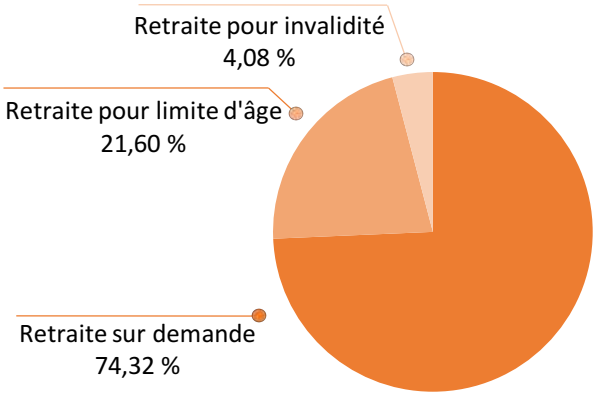
2.2. Les départs

518
départs en retraite

2.2.1. Les départs à la retraite

On dénombre **518 départs en retraite** sur l'année 2016, dont 514 départs d'agents titulaires, soit 3 ,12 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2015 (16 497) et 3,06 % de l'effectif recensé au 31 décembre 2016 (16 821). Les quatre autres départs à la retraite concernent des contractuelles de catégorie C.

Nombre de départs en retraite de titulaires	A+*			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Global
AG/OP-CO	1	5	6	27	75	102	62	86	148	27	36	63	117	202	319
Surveillance	-	-	-	-	22	22	8	75	83	18	72	90	26	169	195
TOTAL	1	5	6	27	97	124	70	161	231	45	108	153	143	371	514



Graphique 2 : répartition des départs en retraite par type

Comme en 2015, les départs à la retraite en 2016 concernent majoritairement des personnels exerçant leurs fonctions dans la branche administration générale – opérations commerciales (62,06 %). Par ailleurs, les hommes représentent 72,18 % des départs (contre 27,82 % de femmes).

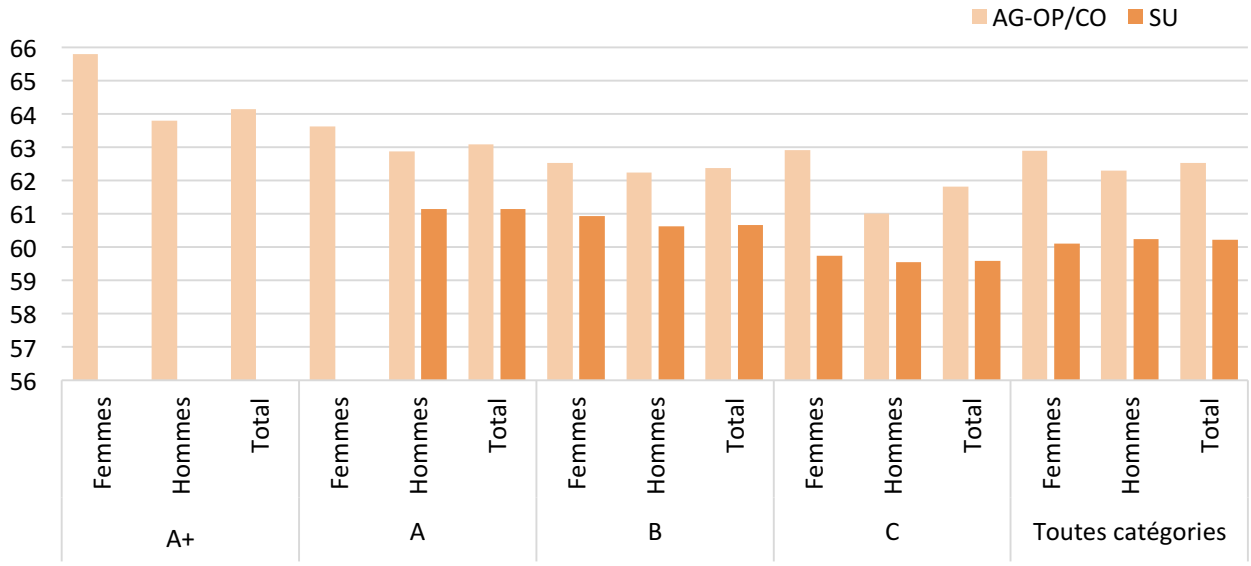
Les départs à la retraite découlent majoritairement d'une demande de l'agent (74,32 % des cas, soit une évolution de 3,84 % par rapport à 2015).

L'âge moyen de départ à la retraite en 2016, toutes branches/catégories et sexes confondus est de **61 ans et 8 mois**. Il est en augmentation par rapport aux deux années précédentes.

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

Globalement, les femmes partent à la retraite à un âge plus avancé que les hommes. Cela peut notamment s'expliquer du fait d'un taux de féminisation plus important dans la branche administration générale - opérations commerciales (49,44 %) que dans la branche surveillance (25,22 %) (cf. chapitre 1 graphique 5). Or, les personnels de la branche de la surveillance partent plus tôt à la retraite que les agents de la branche administration générale - opérations commerciales (cf. graphique 3). Ils relèvent, en effet, de la catégorie active et peuvent bénéficier à ce titre d'une retraite anticipée.

Comme en 2015, c'est en catégorie A+* que l'âge de départ à la retraite est le plus élevé et en catégorie C qu'il est le plus bas.

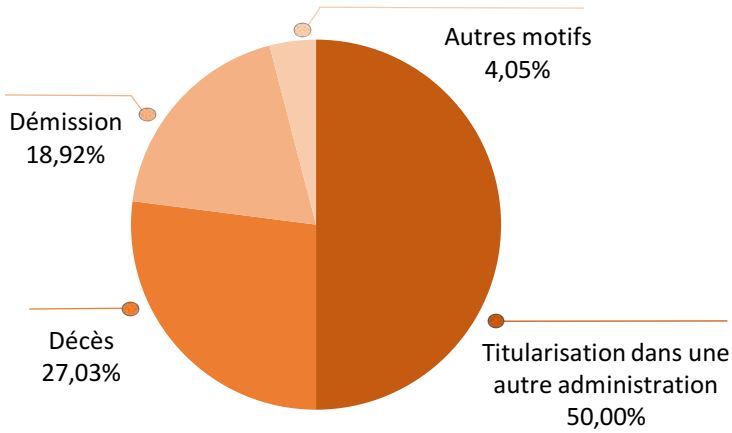


Graphique 3 : âge moyen de départ à la retraite

2.2.2. Les autres motifs de départ

2.2.2.1. Les agents titulaires sortants

Au cours de l'année 2016, 74 agents titulaires ont quitté définitivement l'administration des douanes. La titularisation dans une autre administration arrive en tête (un cas sur deux) des principales raisons de ces départs définitifs. Parmi les autres motifs, figurent la révocation ou la radiation des cadres sans que la raison soit précisée.



Graphique 4 : nombre de départs définitifs par motif de départ.

Par ailleurs, 82 cas de départs temporaires d'agents titulaires - détachement, mobilité en position normale d'activité (PNA*) ou mise à disposition (MAD*) - ont également été recensés.

Départs temporaires	A+* et A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Global
Détachement	**10**	**14**	**24**	**8**	**17**	**25**	**1**	**2**	**3**	**19**	**33**	**52**
PNA*	**9**	**4**	**13**	**2**	**2**	4	**-**	**-**	**-**	**11**	**6**	**17**
dont PNA sortants internes	8	3	11	2	2	4	-	-	-	10	5	15
dont PNA sortants externes	1	1	2	-	-	-	-	-	-	1	1	2
MAD*	**3**	**6**	**9**	**2**	**1**	**3**	**-**	**1**	**1**	**5**	**8**	**13**
dont MAD sortants internes	-	-	0	2	-	2	-	-	0	2	0	2
dont MAD sortants externes	3	6	9	-	1	1	-	1	1	3	8	11
TOTAL	22	24	46	12	20	32	1	3	4	35	47	82
Part de l'effectif total										0,55 %	0,45 %	0,49 %

Le détachement constitue le principal motif de départ temporaire (63,41 % des cas recensés). Les agents placés en position normale d'activité (PNA) restent majoritairement au sein des ministères économiques et financiers (MEF*), tandis que les personnels mis à disposition (MAD) le sont plus fréquemment hors du ministère.

Les départs temporaires concernent majoritairement des hommes (57,32 % des cas). Pour autant les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à effectuer une mobilité temporaire (0,55 % de l'effectif féminin total contre 0,45 % de l'effectif masculin total pour les hommes).

La mobilité temporaire reste toutefois très limitée, avec à peine 0,49 % de l'effectif total concerné, hors cas de disponibilité et de congés parentaux.

52 agents en détachement

76,92 % des agents détachés appartiennent à la branche administration générale – opérations commerciales.

17 agents en PNA*

Les effectifs en PNA sont, pour près de la moitié (8 sur 17), affectés en poste à TRACFIN*.

13 agents en MAD*

Dont 11 agents mis à disposition auprès d'autres ministères.

2.2.2.2. Les agents contractuels sortants

En 2016, quatre contractuels ont quitté l'administration pour des motifs autres qu'un départ à la retraite : deux ont démissionné (un homme et une femme, tous deux de catégorie A) et deux ont été licenciés pour inaptitude physique définitive (deux femmes de catégorie C, agents « Berkanis »).

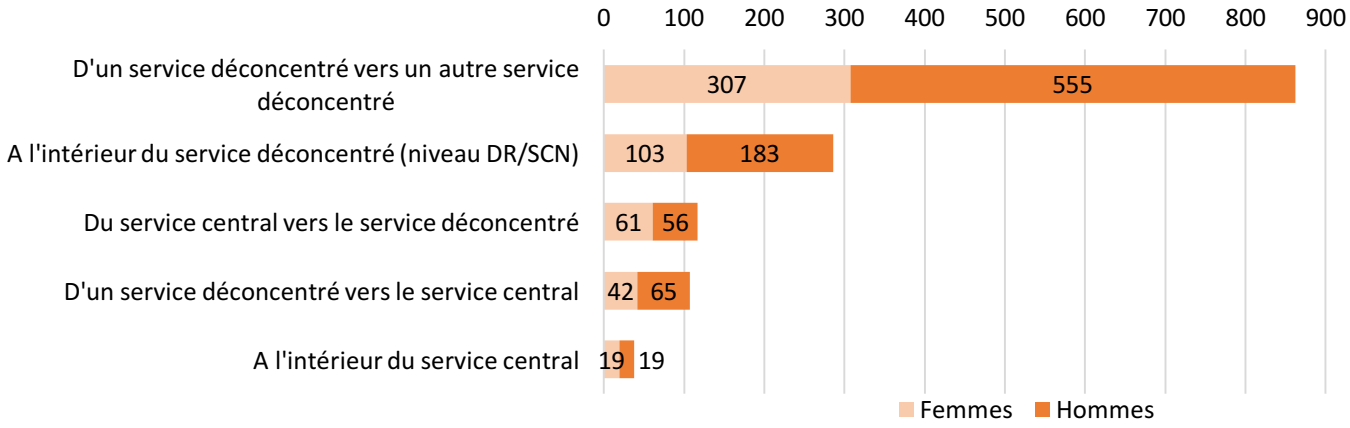
2.3. La mobilité

2.3.1. La mobilité intradirectionnelle

La mobilité intradirectionnelle en 2016 concerne 8,38 % des effectifs totaux de la douane, soit 1 410 cas recensés (+ 139 cas par rapport à 2015). Les hommes sont majoritairement concernés (62,27 % des cas), toutefois, rapportés aux effectifs totaux de chaque sexe, les taux sont équivalents (8,38 % des effectifs pour les hommes et 8,39 % des effectifs pour les femmes). C'est au sein de la direction générale (2,70 % des cas de mobilité) que la répartition hommes/femmes est la plus équilibrée.

Hausse de
11 %
de la mobilité intradirectionnelle
par rapport à 2015

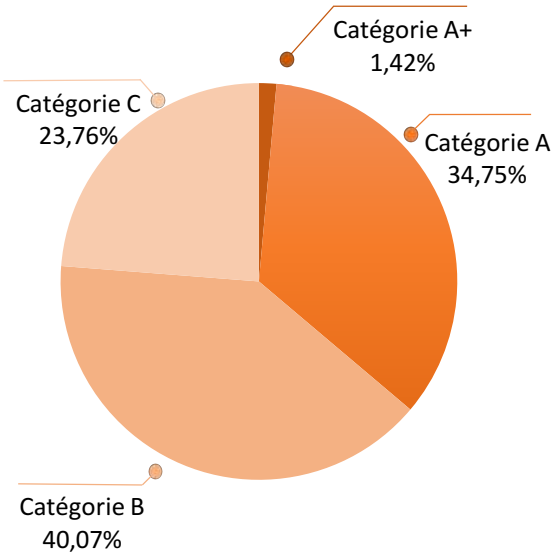
Nombre d'agents ayant effectué une mobilité intradirectionnelle	A+*[7]	A	B	C	Total		
					F	H	Global
A l'intérieur du service central (direction générale)	1	33	2	2	19	19	38
A l'intérieur d'un service déconcentré (niveau DR*/SCN*)	-	94	98	94	103	183	286
Du service central vers un service déconcentré	1	74	34	8	61	56	117
D'un service déconcentré vers le service central	4	42	47	14	42	65	107
D'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	14	247	384	217	307	555	862
TOTAL	20	490	565	335	532	878	1 410



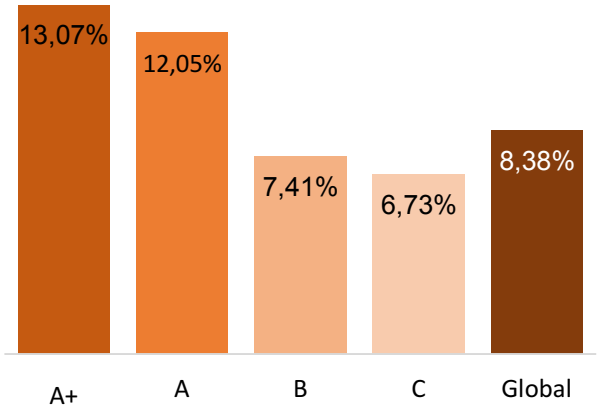
Graphique 5 : répartition des agents ayant effectué une mobilité au cours de l'année 2016 par type de mobilité

La mobilité concerne majoritairement les services déconcentrés - qui, pour mémoire, concentrent 83,92 % des effectifs douaniers (cf. chapitre1) - avec 81,42 % des mouvements, dont 61,13 % d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré et 20,29 % au sein d'un même service déconcentré.

[7] La catégorie A+ s'entend ici telle que définie par la DGAFP* et le SG*



Graphique 6 : répartition catégorielle des agents ayant effectué une mobilité en 2016



Graphique 7 : part des agents de la catégorie ayant effectué une mobilité

Les personnels de catégorie A et B recouvrent près de 75 % des cas de mobilité intradirectionnelle en 2016. La catégorie A+*, davantage soumise à des obligations de mobilité en lien avec une évolution de carrière, présente logiquement le taux de mobilité le plus élevé (13,07 % d'agents de la catégorie concernés).

2.3.2. L'accompagnement de la mobilité

Au cours de sa carrière, un agent est amené à changer de fonctions, de service, parfois de métier, d'administration, de ministère, etc. Il dispose de différents moyens et vecteurs pour s'informer sur ses perspectives en matière d'évolution professionnelle et communiquer sur ses souhaits en la matière.

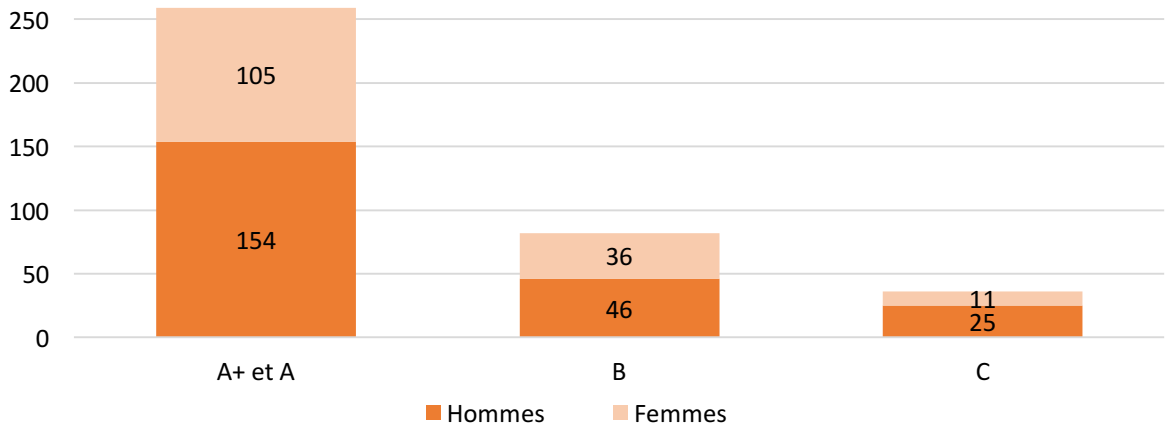
L'**entretien professionnel** annuel est, par exemple, l'occasion pour lui de revenir avec son supérieur hiérarchique sur l'année écoulée et d'évoquer les objectifs et perspectives pour l'année à venir. Il doit permettre à l'agent d'exprimer ses souhaits et projets d'évolution de carrière ou de fonctions.

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

- à l'agent de s'informer sur les déroulements et perspectives de carrière, d'exprimer ses besoins en formation et ses attentes quant à l'évolution de ses fonctions ;
- au cadre supérieur d'identifier et de proposer des orientations professionnelles à l'agent en fonction de son profil, de ses qualifications ou compétences et des besoins de l'administration.

En 2016, 377 agents (2,22 % des effectifs) ont bénéficié d'un entretien de carrière avec un cadre supérieur de leur direction. Ces agents appartiennent majoritairement à la catégorie A (A+ inclus), au sein de laquelle 6,14 % des effectifs sont concernés. Les hommes, toutes catégories confondues, sont les bénéficiaires les plus nombreux (59,68 % contre 40,32 % de femmes).

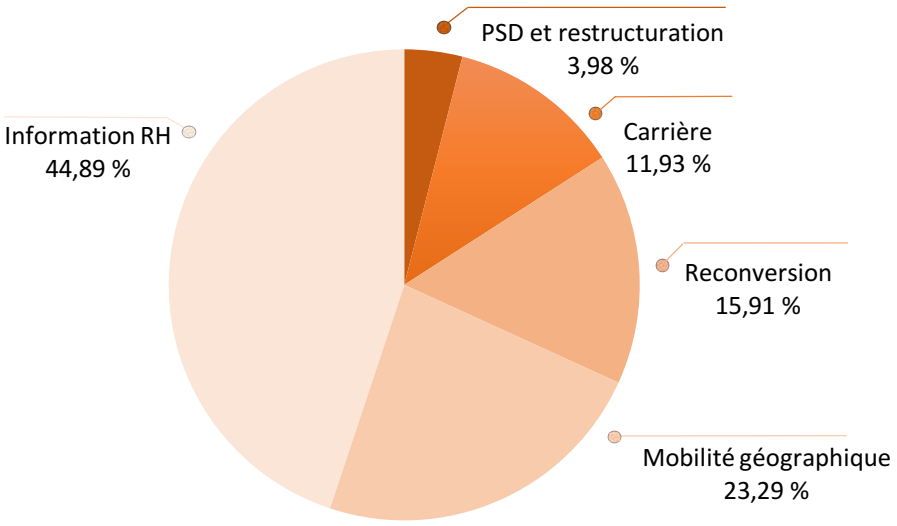
Rapportés aux effectifs totaux de chaque sexe, la proportion de bénéficiaires d'un entretien de carrière est plus équilibrée (2,15 % des effectifs masculins et 2,44 % des effectifs féminins).



Graphique 8 : répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'un entretien de carrière

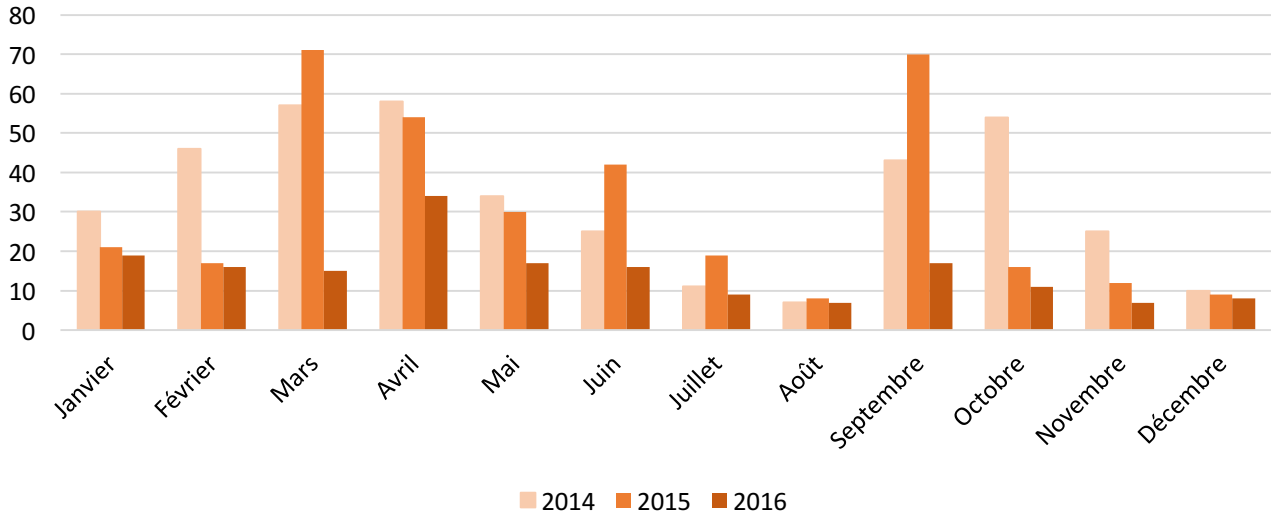
Depuis 2014, les personnels peuvent également prendre l'attache de la **cellule conseil, mobilité et parcours professionnels** (CMPP*) (Bureau A2-Gestion du personnel) pour valoriser leur parcours et présenter leurs projets de carrière, s'informer sur les opportunités d'évolution et envisager de nouvelles orientations.

En 2016, 176 agents (1,05 % des effectifs), en service central, mais également dans les services déconcentrés, ont bénéficié d'un entretien avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels (DG-A2). Ces entretiens concernent majoritairement les agents de la branche AG/OP-CO* (71,59 %) et les femmes représentent 52,27 % des bénéficiaires.



Graphique 9 : répartition des entretiens par motif de consultation

L'information RH se classe en tête des motifs de consultation et thématiques d'échanges avec la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels, suivie des questions relatives à la mobilité géographique, puis à la reconversion et à la carrière. Les entretiens sont régulièrement l'occasion d'aborder plusieurs thématiques. Les interrogations découlant du PSD* et des restructurations, qui paraissaient déjà moins prégnantes l'année passée, ne concernent en 2016 que 3,98 % des consultations. L'automne (campagne d'inscription au tableau de mutation) et le printemps (parution des postes vacants, classement au tableau de mutations et radiations, campagne d'entretiens professionnels) restent les deux périodes pendant lesquelles la cellule enregistre un pic de consultations.



Graphique 10 : répartition mensuelle des entretiens

3 LA FORMATION

3.1. Les données générales

3.2. La formation statutaire

3.2.1 La répartition des stagiaires par type de formation

3.2.2 La répartition par école des stagiaires en formation initiale

3.3. La formation continue (formation de perfectionnement)

3.4. Les préparations aux concours et examens professionnels

3.5. Les autres dispositifs

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

3.5.2 Le bilan de compétences

3.5.3 Les congés de formation

3.5.4 Le droit individuel à la formation (DIF*)

3.6. La formation à distance ou e-formation

3.6.1 Le dispositif de formation à distance en quelques chiffres

3.6.2 Les principales directions interrégionales utilisatrices de formations à distance

3.6.3 Les formations à distance les plus suivies en 2016

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

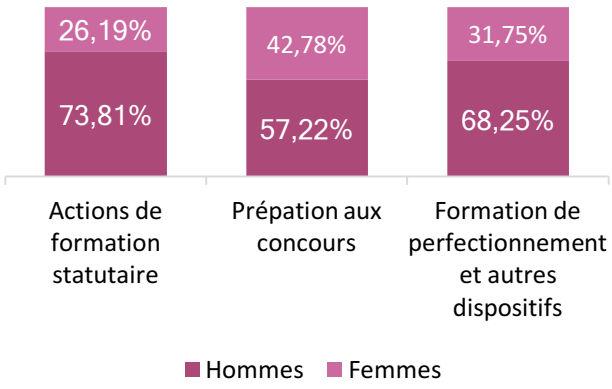
3.1. Les données générales

210 891
journées de formation statutaire et continue en 2016
+ 26,51 % par rapport à 2015

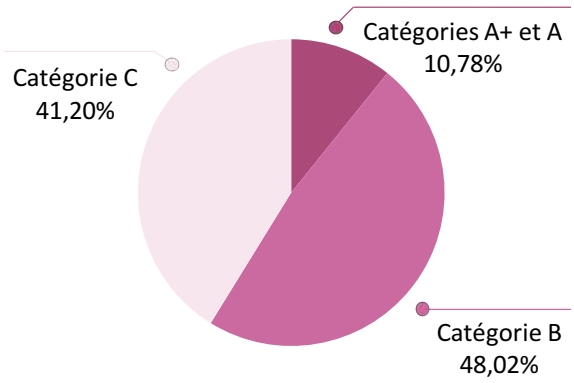
La formation professionnelle recouvre :

- **les actions de formation statutaire** (dont la formation initiale) **:** formations obligatoires prévues par le statut et formations organisées au bénéfice des lauréats de concours ou de promotion de corps ;
- **la préparation aux concours et examens professionnels ;**
- **les actions de formation de perfectionnement** (formation continue), qui visent à :
  – l'adaptation immédiate au poste de travail,
  – l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
  – l'acquisition de nouvelles qualifications.
- **les autres dispositifs** (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience –VAE*, congés de formation).

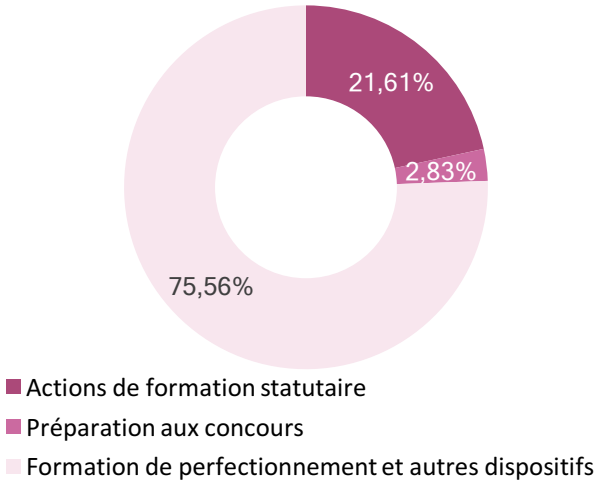
Il convient de noter la distinction entre **« bénéficiaire »** de formation (l'agent n'est comptabilisé qu'une fois, quel que soit le nombre de formations suivies) et **« stagiaire »** ou **« inscrit »** (l'agent formé est comptabilisé autant de fois que le nombre de formations suivies).



Graphique 1 : répartition des stagiaires par sexe



Graphique 2 : répartition des stagiaires par catégorie



Graphique 3 : répartition des stagiaires par type de formation

Nombre de jours de formation (Formation professionnelle)	
Catégorie A+	132
Catégorie A	43 239
Catégorie B	93 885
Catégorie C	73 635
Total	210 891

En 2016, **210 891 journées de formation professionnelle** ont été dispensées (cf. périmètre détaillé ci-dessus). Les personnels de catégorie B représentent près de la moitié des stagiaires (48,02 %). Globalement, le nombre de jours de formation dédié à chaque catégorie est proportionnel à la part des effectifs par catégorie (ex : les agents de catégorie B, qui représentent 45,32 % des effectifs, ont bénéficié de 93 885 jours de formation, soit 44,52 % du nombre total de jours de formation recensés).

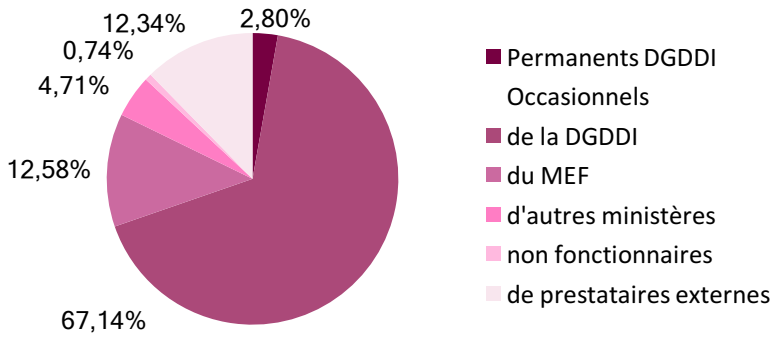
Nombre moyen de jours de formation par agent	2015		2016	
	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/ agent	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation/ agent
Actions de formation statutaire	64 025	3,88	102 423	6,09
Préparation aux concours	3 655	0,22	1 618	0,10
Formation de perfectionnement	93 889	5,69	104 366	6,20
Autres dispositifs (bilan de compétences, VAE*)	5 124	0,31	2 484	0,15
TOTAL	166 693	10,10	210 891	12,54

Le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est passé de 10,10 en 2015 à 12,54 en 2016. Cette augmentation découle des recrutements exceptionnels de personnels dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*), ce qui a généré autant de formations initiales longues (entre trois et six mois).

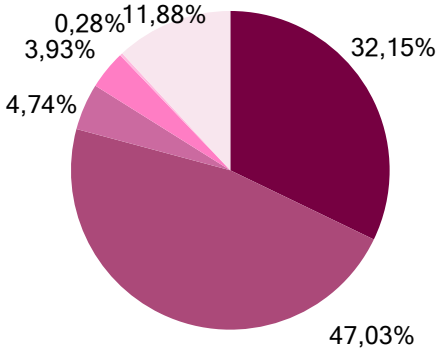
2 568
formateurs
permanents et occasionnels

La douane s'appuie à la fois sur une équipe de formateurs permanents et sur un vivier de formateurs occasionnels pour dispenser des formations à ses personnels, dans ses écoles ou au sein des services déconcentrés. Certaines formations spécifiques et/ou techniques nécessitent le recours à des formateurs extérieurs à la douane.

En 2016, la DNRFP* a recensé **2 568 formateurs, permanents** (2,80 %) **ou occasionnels** (97,20 %), pour une durée globale de formation dispensée (statutaire ou continue) équivalant à 18 745 jours (dont plus des 2/3 sont assurés par des formateurs occasionnels) (cf. graphiques 4 et 5). Le nombre de formateurs occasionnels douaniers a légèrement diminué, en lien notamment avec la mise en œuvre de plans de formation nécessitant une coopération avec d'autres administrations (ex : formations sur la fraude documentaire, sur la radicalisation, etc.).



Graphique 4 : répartition des 2 568 formateurs selon leur origine



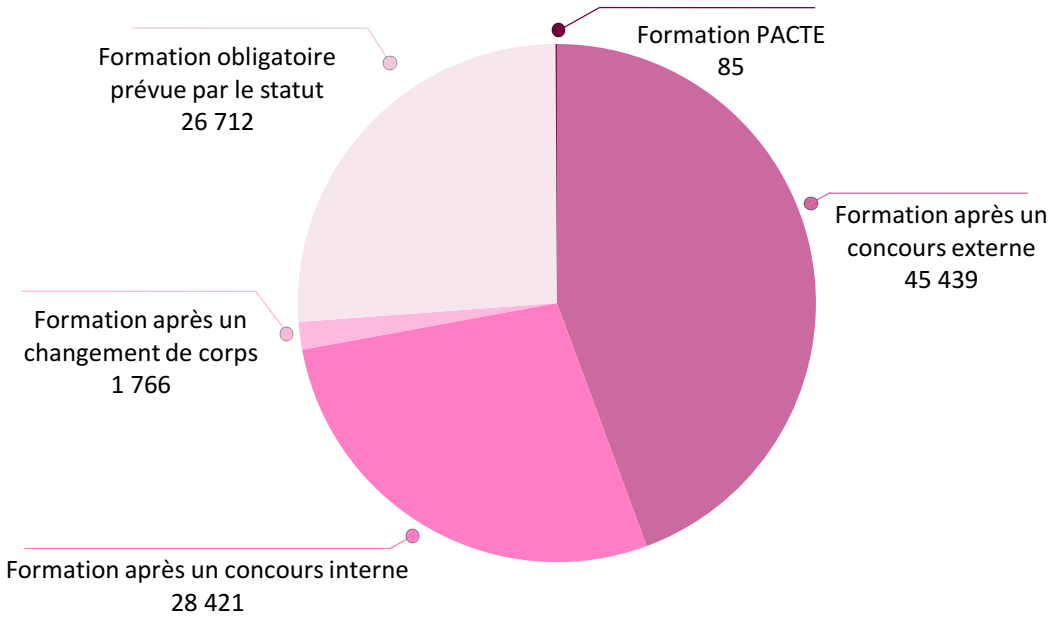
Graphique 5 : répartition des 18 745 jours de formation, selon l'origine des formateurs

3.2. La formation statutaire

Au sein de la formation statutaire, les formations obligatoires (tir et sécurité pour les agents de la branche surveillance) concernent 95,59 % des stagiaires recensés en 2016. Les formations post concours (formations initiales) sont les plus longues. Les agents PACTE* recrutés en 2015 ont été formés début 2016.

3.2.1. La répartition des stagiaires par type de formation

Répartition des stagiaires	A	B	C	Total stagiaires			Total
				F	H	Global	Jours
Après un concours externe	138	289	379	263	543	806	45 439
Après un concours interne	98	288	98	150	334	484	28 421
Après un changement de corps	63	101	-	67	97	164	1 766
Formation obligatoire prévue par le statut	1 243	14 482	15 889	8 178	23 436	31 614	26 712
Formation PACTE	-	-	5	3	2	5	85
Total	1 542	15 160	16 371	8 661	24 412	33 073	102 423
						Moyenne jours/agent	6,09



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

3.2.2. La répartition par école des stagiaires en formation initiale

Ecoles	Stage	Sessions	Stagiaires	Jours de formation
Tourcoing	Inspecteur principal Inspecteur	1 2	35 242	560 16 521
La Rochelle	Contrôleur mixte (AG/OP-CO et SU) Agent de constatation SU* PACTE* + AC2[1]	2 2 1	577 474 8	31 017 23 463 136
	Total	8	1 336	71 697

Suite au renforcement des recrutements dans le cadre du plan de lutte anti-terrorisme (PLAT*), le nombre de stagiaires accueillis en formation initiale dans les écoles de la douane a pratiquement doublé en 2016 par rapport à 2015 (1 336 en 2016 contre 668 en 2015).

3.3. La formation continue (formation de perfectionnement)

Chaque année, la sous-direction A élabore le Plan National de Formation (PNF*) en lien avec les orientations stratégiques définies pour la DGDDI. Elle s'appuie sur le recueil des attentes stratégiques, collectives et individuelles des bureaux métier de la direction générale, des chefs de services déconcentrés et des agents.

En 2016, de nouvelles thématiques ont été inscrites au PNF en vue de satisfaire les besoins identifiés. Au total, 204 stages (265 sessions) ont été offerts en école.

Parmi les différents dispositifs d'envergure mis en œuvre au cours de l'année, l'accent a notamment porté sur le développement de connaissances et compétences en matière de :

- **sécurité des contrôles et lutte contre le terrorisme** : formations gardes-frontières (constitution d'un réseau d'agents référents Schengen), formations des moniteurs de tir dans le cadre du déploiement de l'arme longue UMP HK, formations au contrôle ferroviaire embarqué, formations chef d'équipe à vocation opérationnelle pour les agents de la surveillance, formation des équipes cynophiles à la détection de billets de banque, etc. ;
- **fondamentaux douaniers** (dédouanement, lutte contre la fraude, etc.) : formations ambulatoires sur le code des douanes de l'Union, formations de formateurs sur les infractions financières, formations des personnels affectés dans les futures recettes interrégionales dans le cadre de la centralisation comptable, etc. ;
- **ressources humaines** : formations de formateurs en matière de déontologie, formations pour les agents du CSRH* et des pôles RH.

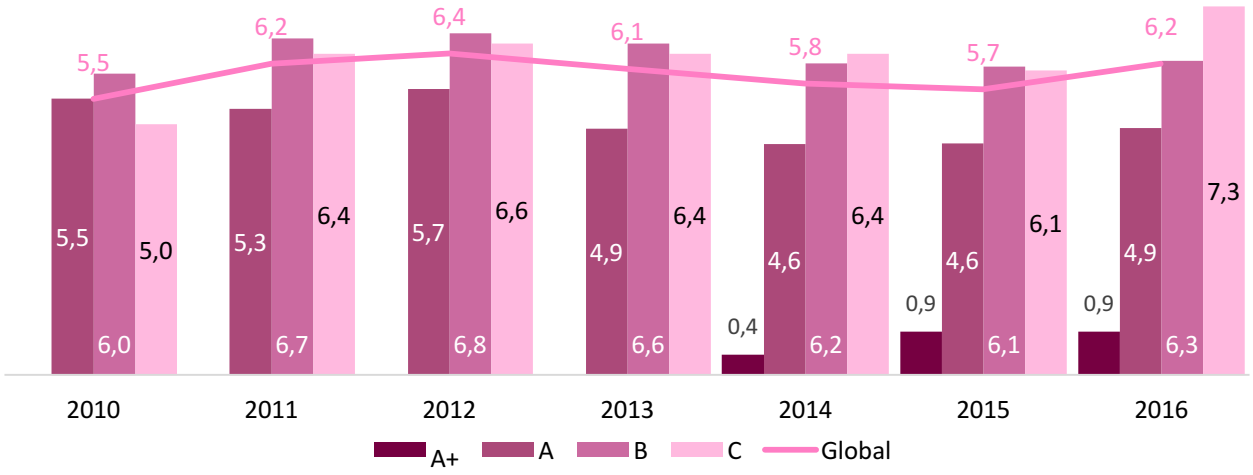
Formation continue	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Stagiaires	19	55	74	6 563	9 958	16 521	16 066	37 531	53 597	14 053	31 375	45 428	115 620
Jours	36	96	132	8 184	11 818	20 002	13 827	33 866	47 693	11 197	25 342	36 540	104 366
Moyenne jours/agent	1,00	0,82	0,86	5,01	4,85	4,92	5,00	6,98	6,26	5,88	8,25	7,34	6,20

[1] Agent de constatation des douanes de 2ème classe

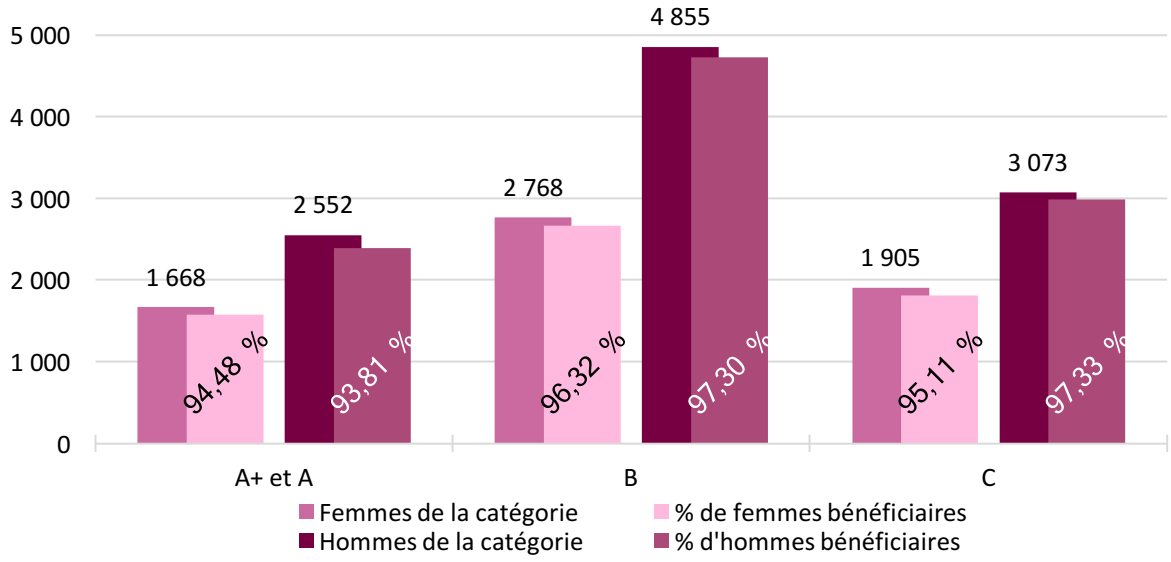
Le nombre moyen de jours de formation de perfectionnement, toutes catégories confondues, est en légère augmentation en 2016 par rapport aux deux années précédentes. Cette évolution est plus particulièrement marquée au sein de personnels de catégorie C (cf. graphique 7).

96,08 % des agents (sans distinction de sexe, ni de catégorie) ont bénéficié d'une formation de perfectionnement au cours de l'année 2016. On ne constate pas de distorsion majeure entre les bénéficiaires selon leur catégorie ou leur sexe (plus de 90 % de bénéficiaires dans chaque cas) (cf. graphique 8).

6,2
jours de formation de perfectionnement
par agent en 2016



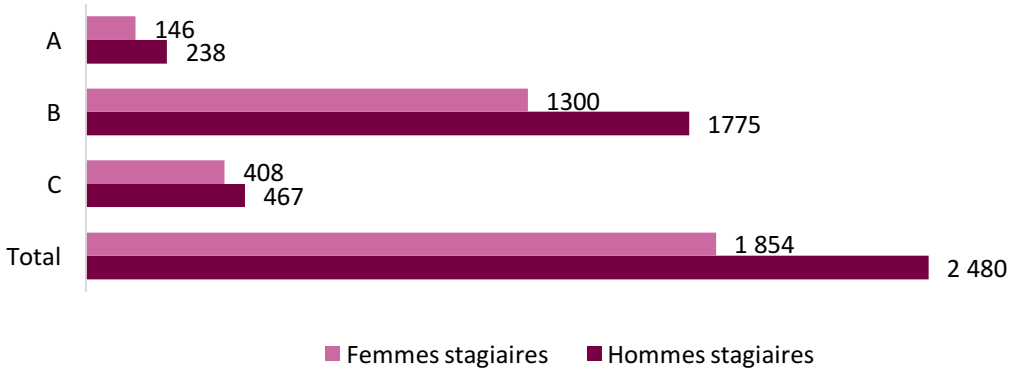
Graphique 7 : nombre moyen de jours de formation de perfectionnement (formation continue) par agent et par catégorie



Graphique 8 : répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'une formation de perfectionnement (formation continue)

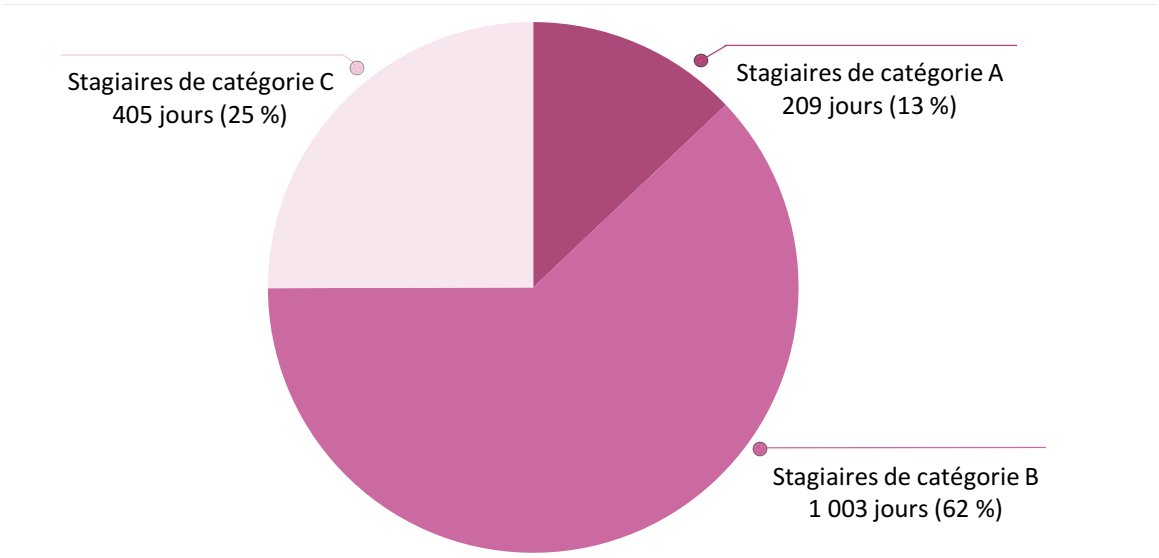
3.4. Les préparations aux concours et examens professionnels

Le nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels (4 334) est en baisse par rapport à 2015 (diminution de 871 stagiaires). Cette évolution peut découler d'une perte d'attractivité des examens professionnels, liée notamment à la baisse du ratio promus/promouvables. On constate par ailleurs une modification des modalités de préparation aux concours et examens professionnels qui se manifeste par une augmentation des préparations par correspondance (concours) et une diminution des préparations en présentiel (galops d'essais notamment). Les stagiaires de la catégorie B (qui concentre, pour mémoire, 45,32 % des effectifs) sont les plus nombreux et représentent 70,95 % de l'ensemble des bénéficiaires de préparation aux concours et examens professionnels. 57,22 % des stagiaires sont des hommes. Toutefois, les femmes stagiaires représentent 29,24 % des effectifs féminins de la douane, tandis que les hommes stagiaires représentent 23,66 % des effectifs masculins (cf. graphique 9).



Graphique 9 : nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels par catégorie et par sexe

Plus des 2/3 des stagiaires (71,64 %) suivent des actions de préparation aux concours et examens professionnels par correspondance. Pour cette population, il n'est pas possible d'évaluer la durée des formations préparatoires. Parmi les stagiaires ayant suivi des actions de formation en présentiel, les stagiaires de catégorie B cumulent la durée de formation la plus importante.



Graphique 10 : répartition par catégorie des 1 617 jours de préparation aux concours et examens professionnels

3.5. Les autres dispositifs

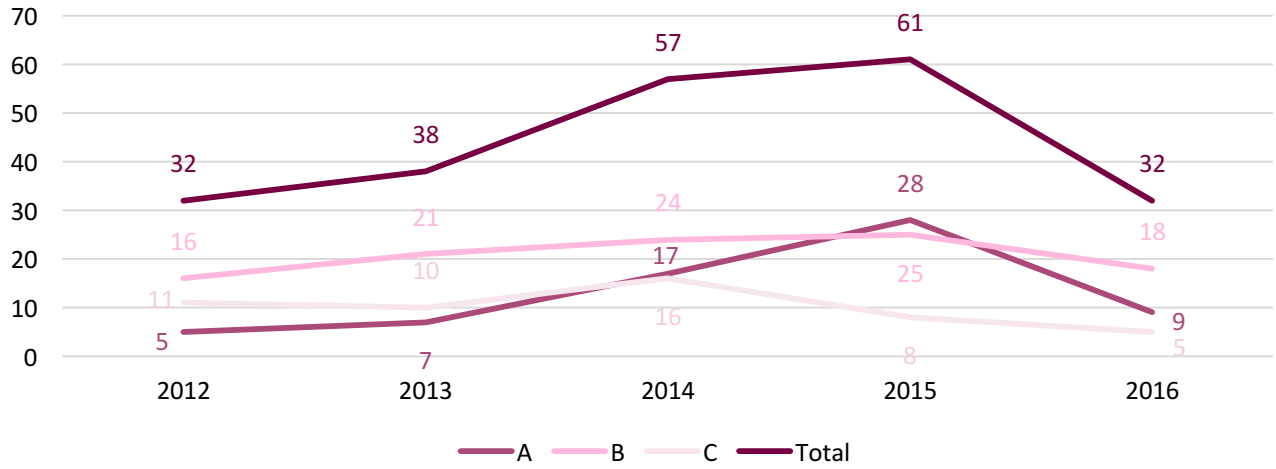
3.5.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

Une agente de catégorie B a bénéficié de ce dispositif en 2016.

3.5.2. Le bilan de compétences

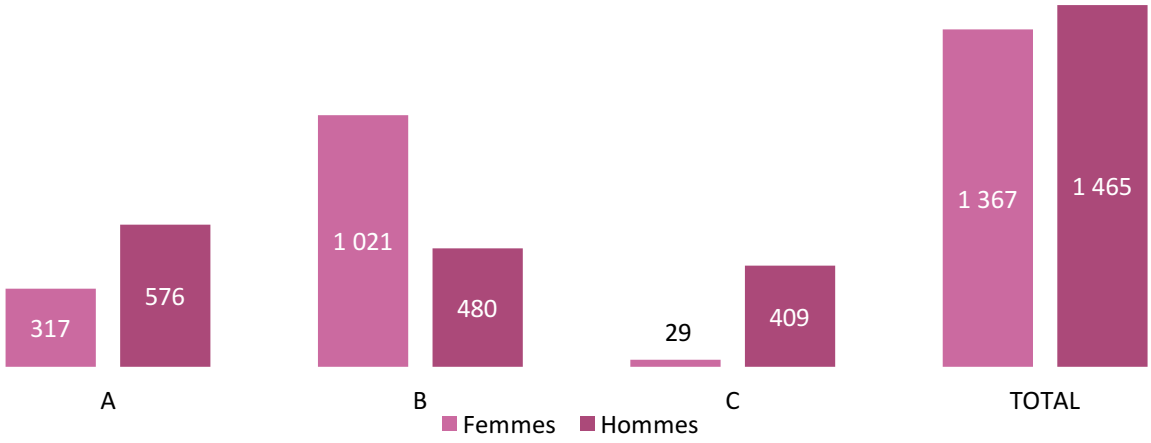
Le bilan de compétences a concerné deux agentes (catégorie B et catégorie C) en 2016.

3.5.3. Les congés de formation



Graphique 11 : nombre de bénéficiaires de congés de formation, par catégorie

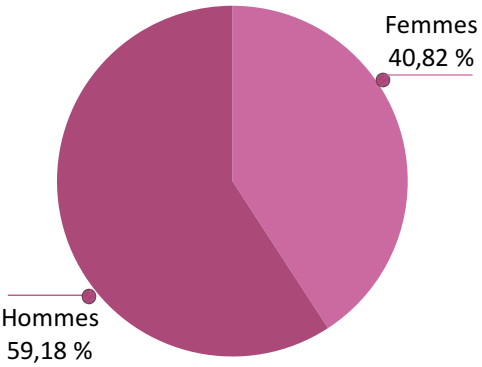
Le nombre de bénéficiaires de congés de formation a diminué de moitié par rapport à 2015.



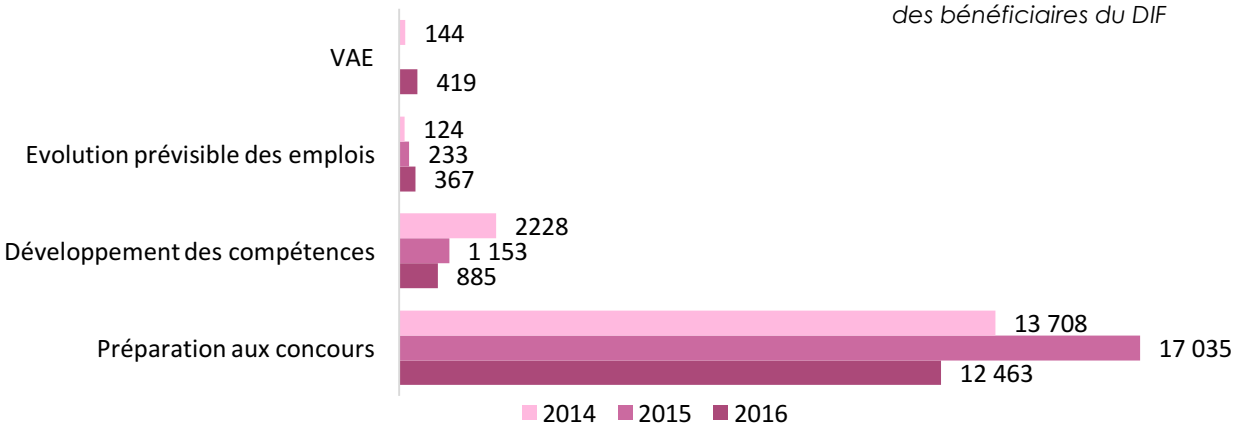
Graphique 12 : nombre de jours de congés de formation, par catégorie et sexe de bénéficiaires

3.5.4. Le droit individuel à la formation (DIF*)

316 agents (1,88 % des effectifs globaux) ont utilisé leur DIF en 2016 pour un total de 14 134 heures sur temps de travail. On note une augmentation sensible de l'utilisation du DIF dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE*) résultant de l'utilisation cumulée de ce droit au titre des VAE 2015 et 2016. A l'inverse, le nombre d'heures de DIF consacrées à la préparation aux concours et au développement des compétences est en baisse. Pour autant, ces deux secteurs représentent respectivement 88,18 % et 6,26 % des heures consommées au titre du DIF.



Graphique 13 : répartition par sexe des bénéficiaires du DIF



Graphique 14 : répartition des heures de DIF consommées par objectif de formation

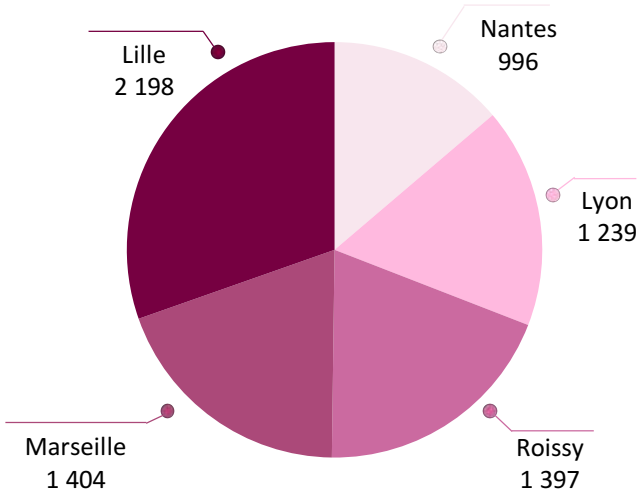
3.6. La formation à distance ou e-formation

3.6.1. Le dispositif de formation à distance en quelques chiffres

La DNRFP* met à la disposition des personnels des modules de formation à distance accessibles via la plateforme dédiée Mélusine 2, permettant aux apprenants de se former en ligne dans le cadre d'un parcours individualisé.

On constate en 2016 une diminution notable du nombre d'inscrits et de la durée de connexion à la plateforme Melusine 2. La mise en œuvre, en 2015, d'un vaste plan de formation au contrôle interne à destination de l'ensemble des personnels avait conduit à recourir à l'e-formation de manière à toucher la totalité du public concerné. Le déploiement du premier module (généraliste) en 2015 a été ensuite complété par un second module (contrôle interne comptable), majoritairement suivi en tout début d'année 2016, expliquant cette évolution à la baisse.

3.6.2. Les principales directions interrégionales[2] utilisatrices des formations à distance



Les directions interrégionales de Lille, Marseille, Roissy, Lyon et Nantes comptent le plus grand nombre d'inscriptions à la plateforme Melusine 2. Elles totalisent 7 234 inscrits, soit 58,96 % de l'ensemble des utilisateurs de l'e-formation.

3.6.3. Les formations à distance les plus suivies en 2016

En 2016, certains modules de formation à distance proposés sur la plateforme Melusine 2 ont été particulièrement suivis et appréciés par les agents, parmi lesquels :

- Contrôle interne (modules 1et 2) ;
- Code des douanes de l'Union – contexte général ;
- Démarche zéro défaut dans les procédures en douane ;
- Langues (anglais, espagnol, notamment).

La plateforme de formation à distance héberge également des kits pédagogiques* (déontologie, garde-frontières, contrefaçons, etc.) servant de supports lors des formations nationales de formateurs et utilisés ensuite par les formateurs pour la déclinaison des formations au niveau local.

[2] Le périmètre géographique des DI* de Nantes, de Bordeaux et de Montpellier a été modifié en 2016, en application du décret n° 2016-357 du 25 mars 2016. Par ailleurs, la plupart des DI ont changé de dénomination au 1er janvier 2017.

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

96,08 %
des agents ont bénéficié d'une formation de perfectionnement
en 2016

Les 659 agents recensés comme n'ayant suivi aucune formation, ni aucune préparation aux concours ou examens professionnels sur l'année considérée représentent moins de 4 % des effectifs totaux (3,92 %).

Agents concernés	A+*			A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
< ou = 30 ans	-	-	-	4	8	12	2	2	4	3	6	9	25
31 - 35 ans	-	-	-	11	13	24	3	6	9	4	3	7	40
36 – 40 ans	-	-	-	17	10	27	8	7	15	1	1	2	44
41 – 45 ans	-	-	-	23	8	31	22	10	32	9	14	23	86
46 – 50 ans	1	-	1	16	10	26	16	10	26	13	11	24	77
51 – 55 ans	9	2	11	22	15	37	20	25	45	20	28	48	141
56 – 60 ans	11	5	16	27	15	42	41	30	71	25	20	45	174
> 60 ans	4	1	5	13	5	18	19	12	31	7	11	18	72
TOTAL	25	8	33	133	84	217	131	102	233	82	94	176	659

C'est parmi les personnels âgés de 51 à 60 ans que l'on décompte le plus grand nombre d'agents n'ayant participé à aucune formation de perfectionnement (53,26 % de l'ensemble des agents non-inscrits à une formation en 2016). Les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes à n'avoir bénéficié d'aucune formation sur l'année.

La diversité de l'offre de formation de perfectionnement, tant sur le fond que dans la forme (stages en école, formations régionales ou locales ou e-formations) permet de répondre à la majeure partie des besoins des personnels, tout en tenant compte des contraintes éventuelles, individuelles ou collectives, budgétaires ou de disponibilité.

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. La durée et l'organisation du travail

4.1.1 La répartition des effectifs selon la durée de travail

4.1.2 Le temps partiel : flux des demandes

4.1.3 Le télétravail

4.2. Les risques professionnels : les accidents de service

4.2.1 Les données globales

4.2.2 Les incidents dans le cadre des missions de contrôle des agents de la surveillance

4.3. Les maladies professionnelles

4.4. Les congés maladie

4.5. Les autres congés

4.5.1 Le compte-épargne temps (CET)

4.5.2 Les congés maternité, d'adoption et autres

4.5.3 Le congé paternité et d'accueil du jeune enfant

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

4.6.1 La médecine de prévention

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

4.6.3 Les conseillers et assistants de prévention

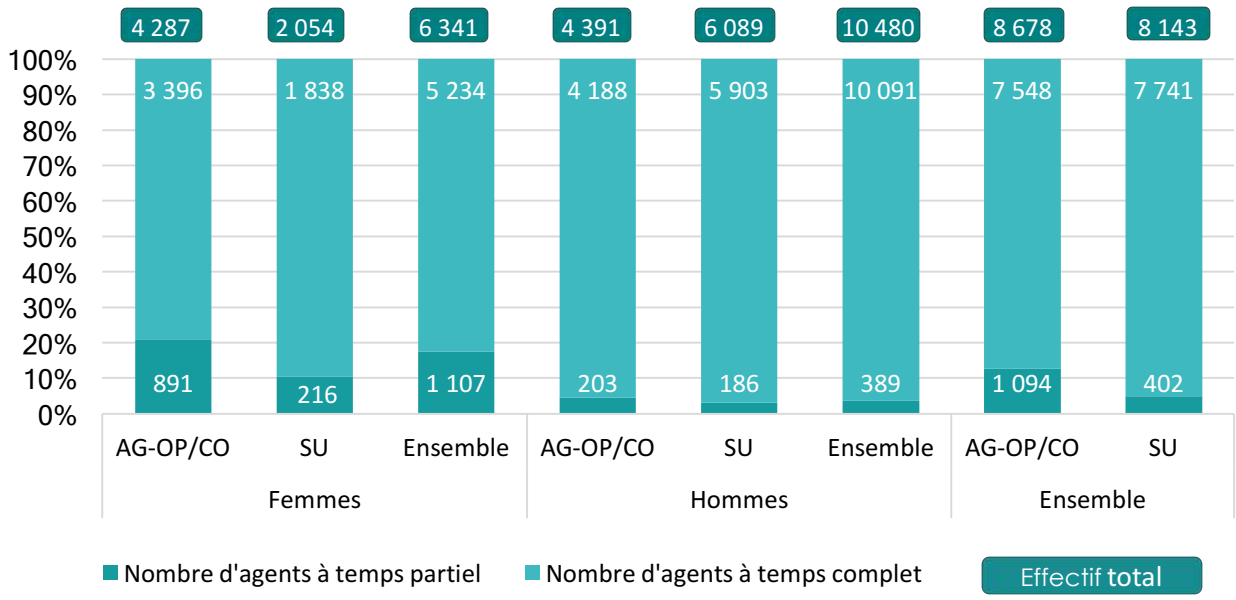
4.6.4 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

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

4.1. La durée et l'organisation du travail

8,89 % des agents **travaillent** à temps partiel

4.1.1. La répartition des effectifs selon la durée de travail



Graphique 1 : répartition des effectifs par branche d'activité et par sexe selon la durée de travail.

Au 31 décembre 2016, 1 496 agents de la douane (soit 8,89 % des effectifs totaux) travaillaient à temps partiel*. L'adoption du régime horaire à temps partiel n'est pas homogène entre les sexes et les branches d'activité (cf. graphique 1) :

- 17,46 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 3,71 % des hommes ;
- la branche AG/OP-CO* compte 12,61 % de travailleurs à temps partiel contre seulement 4,94 % dans la branche SU*.

4.1.2. Le temps partiel : flux des demandes

Flux des temps partiels en 2015	Catégorie A						Catégorie B						Catégorie C						Total
	AG/OP-CO			SU			AG/OP-CO			SU			AG/OP-CO			SU			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Mises en temps partiel (cas 1)	14	50	64	2	4	6	32	66	98	30	43	73	8	21	29	36	37	73	343
Reprises à temps plein (cas 2)	14	36	50	1	2	3	19	53	72	25	29	54	3	16	19	15	20	35	233
Autres cas[1]	13	88	101	-	1	1	35	157	192	23	28	51	8	43	51	18	30	48	444
Total	41	174	215	3	7	10	86	276	362	78	100	178	19	80	99	69	87	156	**1 020**

[1] Comprend les cas 1 et 2 intervenus au cours de la même année ainsi que les renouvellements de position (cf. 4.1.2)

En 2016, 1 020 agents (6,06 % des effectifs totaux) sont passés d'un régime horaire de plein temps à un régime à temps partiel* ou inversement. Les flux de demandes de mise en temps partiel, de renouvellement de temps partiel ou de reprise à temps plein sont stables par rapport à 2015 (1 023 agents).

4.1.3. Le télétravail

Le télétravail désigne une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'administration, est effectué par un agent hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a posé le fondement légal du télétravail dans la fonction publique. Son décret d'application, publié le 12 février 2016, concerne à la fois les fonctionnaires et les contractuels.

L'arrêté ministériel du 22 juillet 2016, soumis à la concertation sociale dans le cadre du CTM* du 4 juillet 2016, puis présenté en CHSCTM* le 12 juillet 2016, organise le déploiement du télétravail au sein des ministères économique et financier. Il précise notamment les activités éligibles, les modalités de prise en charge, de contrôle et de sécurité, etc.

En douane, quelques protocoles ont été conclus depuis 2008, tous fondés, jusqu'en 2016 inclus, sur les problèmes de santé avérés des bénéficiaires (13 agents en 2016).

Nombre d'agents en télétravail au 31/12/2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes	1	1	2	2	2	3
Femmes	2	3	4	5	6	10
Total	3	4	6	7	8	13

L'instruction cadre fixant les modalités d'application du télétravail en douane a été publiée le 2 janvier 2017 et une première campagne de demande de télétravail ouverte dès le 1er trimestre 2017.

Une rubrique "Télétravail" sur Aladin dans l'onglet "Personnel et organisation" fournit :

- la base juridique avec les informations correspondantes ;
- tous les liens vers l'instruction-cadre et ses différentes annexes, dont les imprimés à remplir ;
- un question/réponse qui sera mis à jour chaque fois que nécessaire.

4.2. Les risques professionnels : les accidents de service

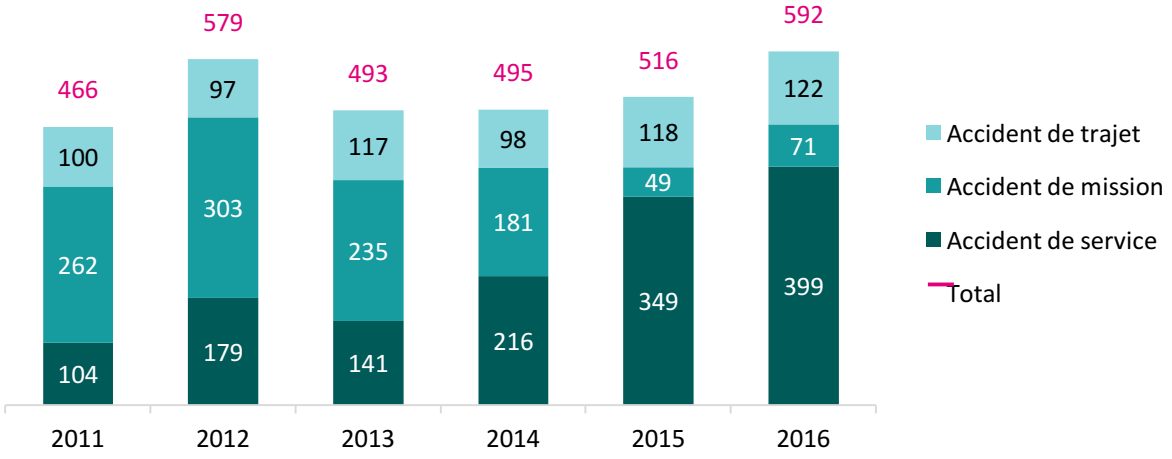
4.2.1. Les données globales

Le nombre d'accidents s'élève à 592 en 2016, ce qui représente une augmentation de 14,73 % par rapport à 2015. Le taux de fréquence (nombre d'accidents / effectif total) des accidents est de 3,52 % (contre 3,13 % en 2015).

Les accidents en 2016	Nombre d'accidents de service			Nombre de jours d'arrêt[2]	
	H	F	Total	Total	Moyen
Accident de service	256	143	399	3 160	7,92
Accident de mission	48	23	71	652	9,18
Accident de trajet	53	69	122	1 282	10,51
Total	357	235	592	5 094	8,60
Taux de fréquence des accidents	3,41 %	3,71 %	3,52 %	-	-

Les définitions retenues pour les différents types d'accident sont les suivantes :

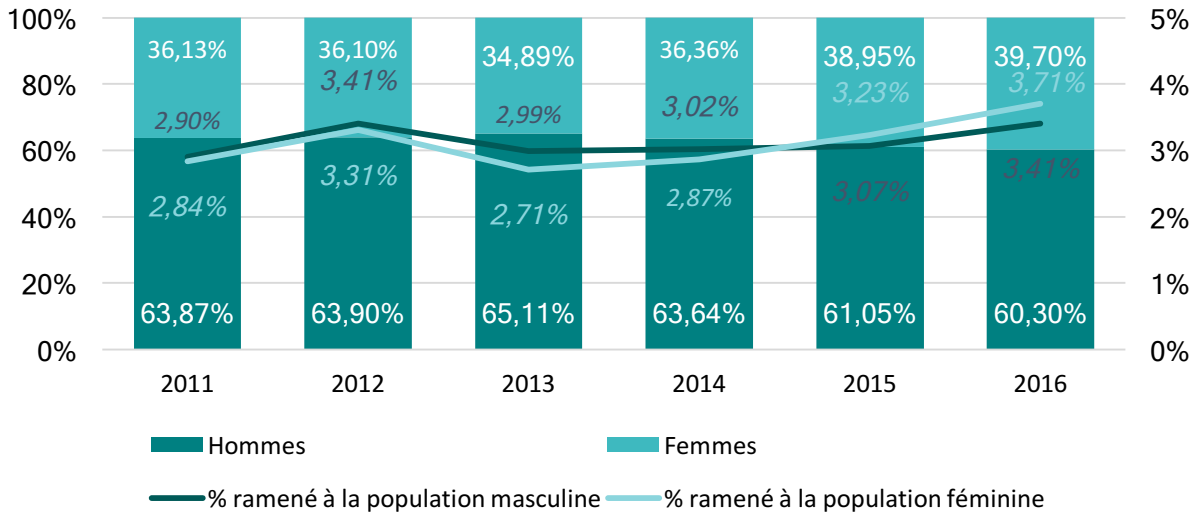
- **Accident de service** : accident qui survient alors que l'agent est sous l'autorité de son employeur, pendant et sur le lieu de son travail (y compris lors d'actions de contrôle, séances de TPAI*/TPCI* s'agissant des agents de la surveillance, stage de formation initiale, etc.)
- **Accident de mission** : accident qui survient lors d'un déplacement professionnel dans le cadre des obligations professionnelles (à l'occasion d'épreuves de concours, de stages de formation continue, y compris motards, marins, maîtres de chien, ou de contrôles par les agents des services régionaux d'enquêtes (SRE*), des services régionaux d'audit (SRA*) ou des bureaux, en dehors de leur lieu de travail habituel, etc.)
- **Accidents de trajet** : accident qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile.



Graphique 2 : nombre d'accidents/accidentés selon le risque

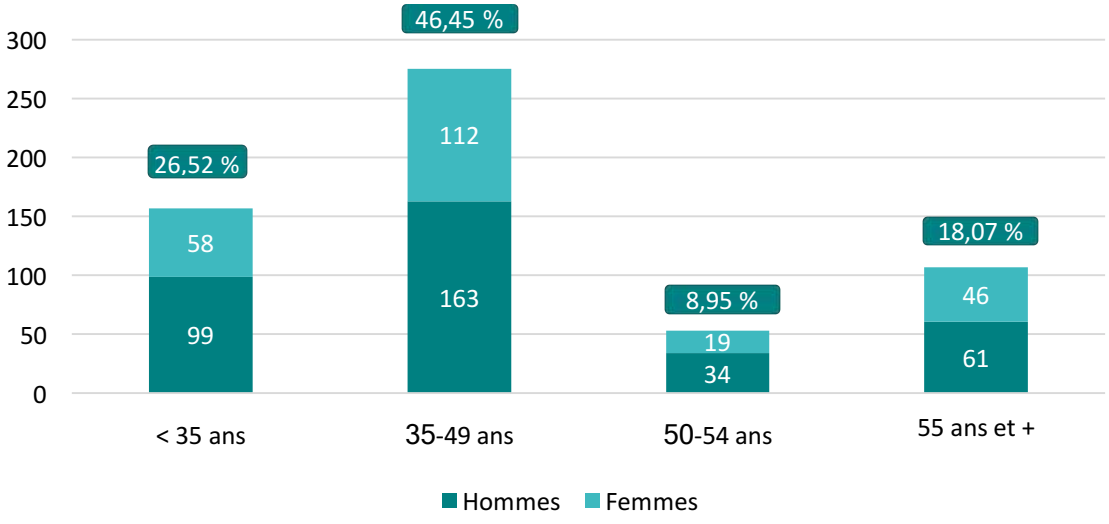
[2] Nombre de jours d'arrêt déclarés au moment du dépôt de la déclaration d'accident par les agents victimes d'un accident, **hors éventuels arrêts de travail postérieurs au dépôt de la déclaration**.

La forte évolution entre 2014 et 2015 des statistiques relatives aux accidents de service et accidents de mission découle en fait d'une redéfinition précise par le CSRH* des périmètres de ces deux indicateurs, auparavant sujets à confusion.



Graphique 3 : répartition des accidentés par sexe et taux de fréquence

Comme en 2015, les femmes sont, en 2016, proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être victimes d'un accident. Cet écart se concentre sur les accidents de trajet, dont les femmes sont proportionnellement deux fois plus souvent victimes que les hommes (1,09 % contre 0,51 %).

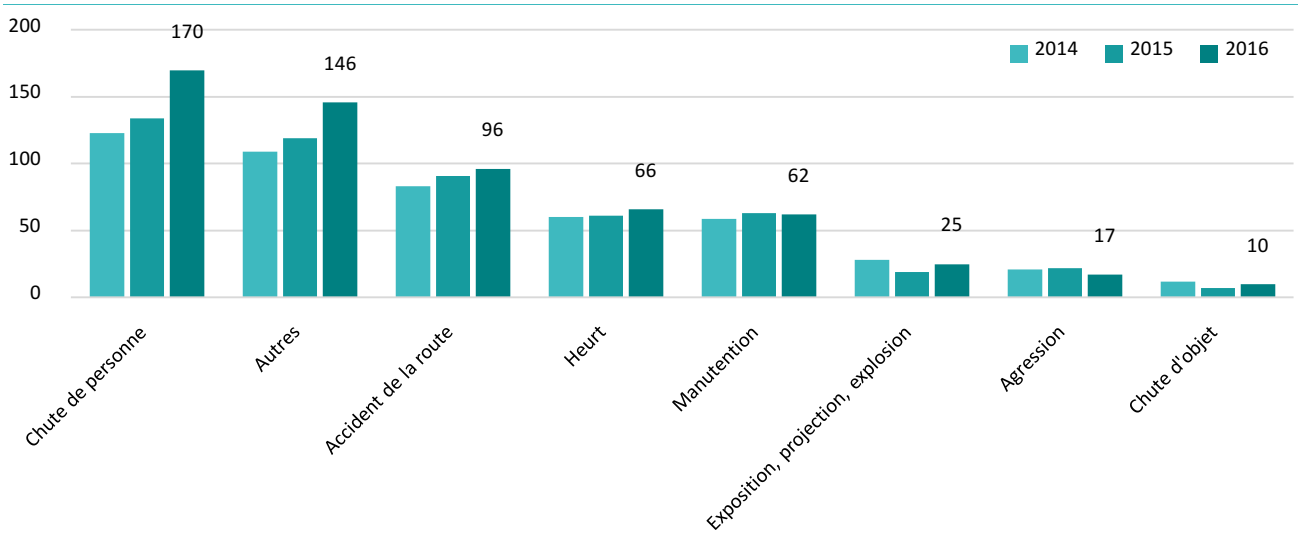


Graphique 4 : nombre d'accidentés par âge et par sexe

Les accidents concernent, pour près de la moitié, des agents âgés de 35 à 49 ans. Ils résultent principalement :

- de chutes de personne : 28,72 % ;
- de mouvements naturels, torsions ou coincements (chevilles, doigts, etc.)(cf. « Autres » du graphique 5) : 24,66 % ;
- d'accidents de la route : 19,51 %.

Le nombre de dossiers d'accident de service faisant suite à une agression[3] transmis au CSRH en 2016 est en légère diminution par rapport à 2015, passant de 22 à 17.



Graphique 5 : nombre d'accidentés selon la cause de l'accident

4.2.2. Les incidents dans le cadre des missions de contrôle des agents de la surveillance

Les agents de la surveillance disposent de l'application MATHIEU[4] pour rendre compte des incidents survenus dans le cadre de l'exercice de leurs missions de contrôle[5].

Les principales tendances observées en 2016 (en comparaison avec celles de 2015) sont les suivantes :

- diminution des agressions, notamment physiques (- 17,9 %) ;
- diminution des fuites en véhicule (- 4,2 %) et à pied (- 2,9 %) et, consécutivement à la baisse du nombre de passages de vive force, usage moins fréquent de la herse ;
- prééminence des cas de sortie à titre dissuasif du bâton de défense sur son usage effectif.

A l'appui des éléments chiffrés qui lui sont transmis et de l'analyse des incidents signalés, le bureau A3 élabore des instructions ou doctrines d'emploi des moyens de défense (herses, bombes incapacitantes, gilets pare-balles, etc.). Un plan d'action sécurité a été lancé visant à réduire l'occurrence et l'impact des incidents dans le cadre des contrôles en professionnalisant les modalités de préparation et d'engagement des contrôles et en faisant évoluer l'organisation et les modes de pilotage de structures dédiées. Divers chantiers ont été ouverts : redynamisation des Observatoires Régionaux de Sécurité (ORS*), déploiement de Centres Opérationnels Douaniers Terrestres (CODT*), création du référent « sécurité dans les contrôles », acquisition du Système d'Aide à la Décision (SAD*), développement et modernisation des formations (chef de bord, chef d'équipe, chef de service de la surveillance et adjoint).

Par ailleurs, dans le cadre du plan de renforcement de l'action de la douane en matière de lutte contre le terrorisme, la capacité de riposte des services douaniers a été renforcée avec la dotation expérimentale, dès mars 2016, de nouveaux armements (arme d'épaule HK UMP 9mm) dans 14 unités, la définition d'une doctrine d'emploi et d'un plan de déploiement.

[3] Toutes les agressions ne donnent pas lieu à un accident de service.
[4] Management automatisé des travaux, horaires, indemnités et écritures des unités.
[5] A l'instar de la fiche « incident » dans le rapport Matthieu pour les agents de la surveillance, la fiche de signalement permet aux agents de la branche administration générale - opérations commerciales de signaler les agressions (depuis 2014).

4.3. Les maladies professionnelles

En 2016, le pôle spécialisé du CSRH* a reçu cinq dossiers de déclaration de maladie professionnelle. Pour trois d'entre eux, la maladie professionnelle a été reconnue par la commission de réforme et une allocation temporaire d'invalidité attribuée.

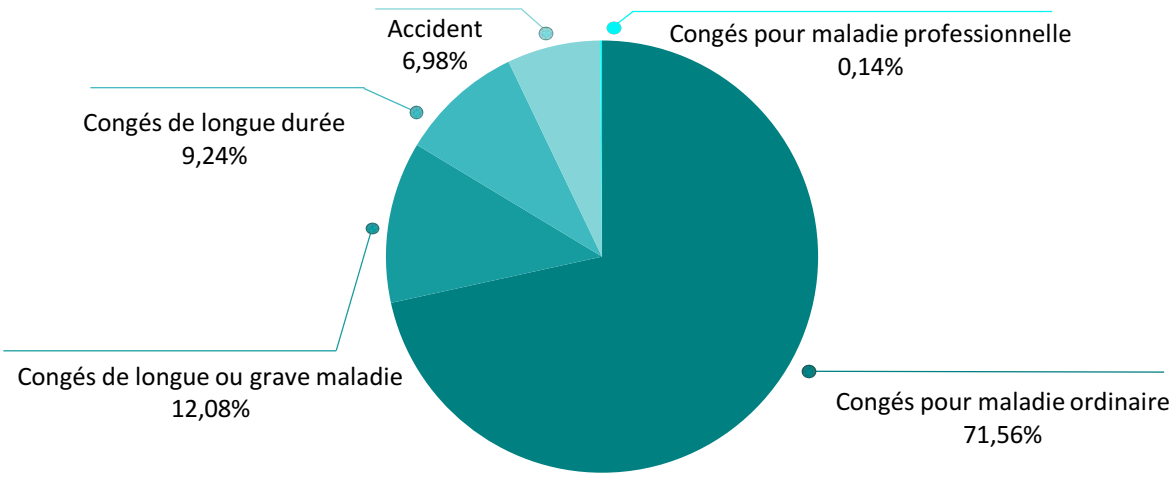
4.4. Les congés maladie

Nombre de jours d'arrêt pour maladie	Nombre total de jours			Nombre de jours par agent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Ensemble
Congé pour maladie ordinaire	80 977	94 156	175 133	12,77	8,98	10,41
Congé de longue ou grave maladie	14 909	14 653	29 562	2,35	1,40	1,76
Congé de longue durée	13 578	9 027	22 605	2,14	0,86	1,34
Accident	6 949	10 140	17 089	1,1	0,97	1,02
Maladie professionnelle	-	336	336	-	0,03	0,02
Total	116 413	128 312	244 725	18,36	12,24	14,55

En 2016, le nombre de jours d'absence pour raison de santé rapporté au nombre total d'agents des douanes était de 14,55 dont 10,41 jours pour maladie ordinaire. A titre de comparaison, au sein des ministères économique et financier, le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire rapporté au nombre total d'agents est de 10,24[6].

En douane, tout comme au niveau ministériel, les femmes sont davantage concernées puisqu'elles totalisent en moyenne 18,36 jours d'absence sur l'année contre 12,24 jours d'absence pour les hommes. Ces données sont stables par rapport à 2015 (18,05 jours d'absence pour les femmes et 12,54 jours d'absence pour les hommes).

Les congés pour maladie ordinaire représentent 71,56 % des absences (cf. graphique 6).



Graphique 6 : répartition du nombre total de jours d'absence selon le motif

[6] Source : bilan social ministériel 2016

4.5. Les autres congés

4.5.1. Le compte-épargne temps (CET*)

Données relatives au compte-épargne temps (CET)	Femmes	Hommes	Total	% total des effectifs
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2016	5 428	8 782	14 210	84,48 %
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2016	3 280	5 833	9 113	54,18 %
Nombre de jours de CET consommés en 2016	-	-	19 486	NA[7]
Nombre de jours disponibles sur le CET au 31/12/2016	141 687	272 973	414 660	NA[6]

L'article L1225-65 du code du travail prévoit, sous conditions, la possibilité pour un salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don, anonyme et sans contrepartie, permet au salarié qui en bénéficie, d'être rémunéré pendant son absence. Sur les 19 486 jours de CET consommés en 2016, 284 jours l'ont été sous forme de don au profit de collègues, parents d'enfant(s) malade(s).

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

Nombre de jours pris au titre des congés[8]	Femmes	Hommes	Total
Maternité	17 732	-	17 732
Adoption	70	38	108
Autres	10 087	13 435	23 522

Au cours de l'année 2016, 176 femmes ont bénéficié de jours de congés de maternité. Par ailleurs, une femme et trois hommes ont bénéficié de congés pour l'accueil d'un enfant adopté. Enfin, 8 515 agents (57,16 % d'hommes) ont pris 23 522 jours de congés pour divers motifs tels que garde d'enfants malades, congés de fin de vie, autorisations d'absence, congés de formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (agents de moins de 25 ans).

4.5.3. Les congés de paternité et d'accueil du jeune enfant

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant	2014	2015	2016
Nombre d'agents ayant bénéficié de ce congé	226	210	175
Nombre de jours de congés pris	2 470	2 249	1 844
Nombre de jours de congés théoriques[9]	2 507	2 310	1 925
Nombre de jours de congés pris/nombre de jours de congés théoriques	98,52 %	97,36 %	95,79 %

[7] Non applicable.
[8] Décomptés en jours calendaires, c'est-à-dire y compris les jours non travaillés et les jours fériés.
[9] Le nombre de jours théoriques de congés de paternité est de 11 par naissance et par agent.

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

4.6.1. La médecine de prévention

Assurée par le service de la médecine de prévention, la surveillance médicale a pour objet de :

- vérifier que la santé des agents n'est pas altérée du fait de leur travail ;
- apprécier l'intégrité physique, sensorielle et psychique nécessaire à l'exercice des missions ;
- dépister des pathologies qui ne sont pas forcément en relation avec le travail.

La fréquence et les modalités de la surveillance médicale obligatoire varient selon l'activité exercée par l'agent :

- **la surveillance médicale quinquennale (SMQ*)** : tous les agents sont soumis obligatoirement à un examen médical au moment de leur prise de poste et à un examen médical périodique au minimum tous les cinq ans ;
- **la surveillance médicale spéciale (SMS*)**, au minimum annuelle, s'adresse aux agents soumis ou exposés à des risques professionnels :
  - risques majeurs faisant l'objet d'une réglementation : travail en milieu hyperbare, risque radioactif, exposition au plomb et divers composés chimiques, travail en ambiance sonore élevée, etc.
  - conditions de travail pouvant avoir des incidences sur le plan de la santé : travail en horaires décalés, etc.
  - fonction nécessitant une intégrité physique, sensorielle et psychique : conduite automobile et moto, travail en hauteur, etc.
- **la surveillance médicale particulière (SMP*)** s'adresse aux agents se trouvant dans une situation particulière ou dans un contexte évènementiel personnel (femmes enceintes, agents en situation de handicap, agents réintégrés après un congé de longue maladie, etc.)
- **la surveillance médicale non obligatoire** : alerté par l'administration en dehors des aspects réglementaires de la surveillance médicale ou par d'autres tiers, le médecin de prévention peut proposer à l'agent de le rencontrer. Un agent a également la possibilité de solliciter spontanément le médecin de prévention.

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

A ce nombre, s'ajoutent 184 visites effectuées au titre de l'article 22 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (obligation d'organiser une visite annuelle à la demande de l'agent), 2 visites dans le cadre du suivi médical post-professionnel, 2 visites de fin d'activité et 25 urgences, portant à 7 915 le nombre total de visites médicales recensées pour l'année 2016.

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

Seules les informations relatives aux six CHSCT spéciaux sont ici prises en compte. Les données relatives aux réunions tenues par les 38 CHSCT (métropolitains et ultramarins) où la DGDDI* est représentée relèvent, quant à elles, du secrétariat général des ministères économique et financier et sont en ligne sur Alizé.

CHSCT DGDDI	Nombre de séances plénières	Nombre de groupes de travail
DRGC* Rouen	3	1
DRGC Antilles	4	4
DRGC Marseille	3	3
DRGC Nantes	4	0
SAT*/SMS*	3	3
DNRED*/SNDJ*	3	1

En 2016, la douane a assuré la présidence de 11 CHSCT.

4.6.3. Les conseillers et assistants de prévention

Le réseau de prévention de la DGDDI se structure autour de conseillers de prévention exerçant au niveau interrégional et dont la mission principale consiste à animer et coordonner l'action des assistants de prévention, positionnés auprès des directeurs régionaux. Cette organisation, pérenne depuis 2012, n'a pas connu de modification au cours de l'année écoulée.

Le réseau des assistants et conseillers de prévention (AP*/CP*) de la DGDDI est animé par la cellule nationale Santé, Sécurité au travail (SST*) rattachée au bureau A3 de la sous-direction des ressources humaines, des relations sociales et de l'organisation de la DGDDI.

4.6.3.1. Le bilan d'un point de vue quantitatif

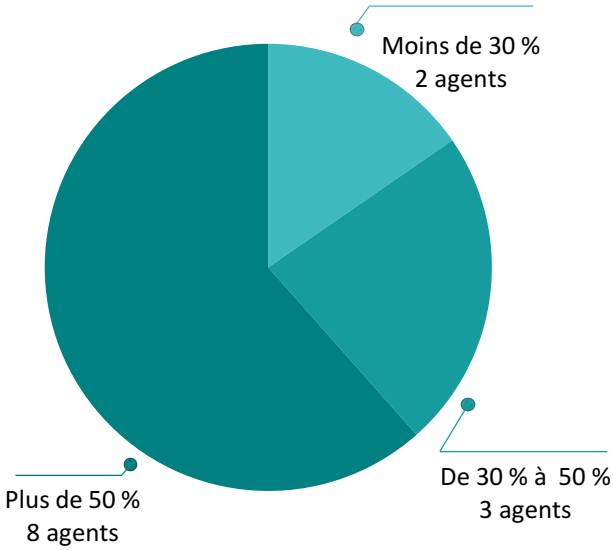
La DGDDI compte :

- 13 conseillers de prévention (un par DI* – sauf DI Antilles Guyane – et un à la DNRED et au SNDJ) ;
- 57 assistants de prévention[10] (un par DR* – sauf DR de Polynésie - auxquels il faut ajouter les conseillers de prévention de la DNRED, du SNDJ et des DI de Bordeaux, Nantes, Rouen et Roissy qui font également office d'assistants de prévention, fonction initiale conservée – choix local - lors de la création des postes de conseillers de prévention en 2012).

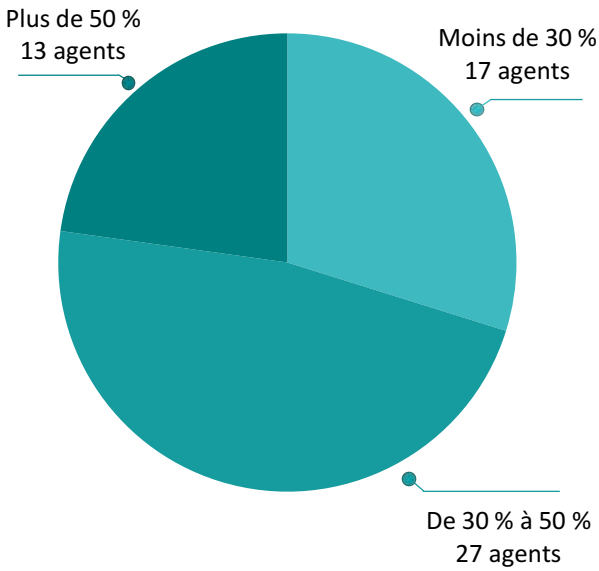
Les conseillers et les assistants de prévention sont tous destinataires d'une lettre de mission précisant :

- le nombre de services entrant dans leur champ de compétence ;
- le nombre de CHSCT auxquels ces services et leurs personnels sont rattachés ;
- la quotité de travail dédiée à leurs missions selon la répartition ci-après :

[10] Les assistants de prévention désignés par la DNRED et le SNDJ dans chacun de leurs échelons, dont la quotité de temps de travail dévolue à cette mission est de 20 % ne sont pas comptabilisés.



Graphique 7 : quotité de temps de travail consacré aux fonctions de conseiller de prévention



Graphique 8 : quotité de temps de travail consacré aux fonctions d'assistant de prévention

Quand ils ne sont pas uniquement dédiés à cette mission de prévention, les **conseillers de prévention** occupent des fonctions de secrétaire général interrégional (SGI), de catégorie A+*, rattaché au chef de circonscription interrégional (DI*). Les conseillers de prévention participent aux comités techniques (CTSD* au niveau interrégional) de présentation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP*) et des programmes annuels de prévention (PAP*) de la circonscription. Ils établissent le bilan Santé, sécurité et condition de travail (SSCT*) annuel.

Les **assistants de prévention** sont souvent secrétaire général (de catégorie A+) ou rattachés à ce service. La quotité de temps de travail dévolue aux fonctions d'assistant de prévention est déterminée par le directeur régional en fonction du nombre de départements que compte la DR* et du nombre d'agents. Elle n'est pas corrélée au nombre de services ou de bâtiments gérés. En moyenne, les missions d'assistant de prévention occupent 40 % de leur temps de travail (minimum 10 % / maximum 100 %).

Chaque assistant de prévention participe à un seul CHSCT* (interdirectionnel, dit « de proximité », ou spécial, c'est-à-dire spécifique à la DGDDI*) depuis la mise en place de la cartographie des CHSCT de 2011 (participation de la DGDDI au CHSCT du département où se trouve le siège de la DR). Il assiste aux séances plénières du CHSCT (trois par an au moins) et à tous les GT* préparatoires ou spécifiques.

Au sein de sa direction, l'assistant de prévention est l'interlocuteur privilégié des cadres de proximité pour l'élaboration des DUERP et PAP. À ce titre, il exerce une mission d'orientation et d'animation des travaux. A l'issue de ce processus, il organise le GT d'actualisation des DUERP et PAP.

4.6.3.2. Le bilan d'un point de vue qualitatif

En mai 2016, un séminaire réunissant les assistants et les conseillers de prévention (AP*/CP*) du réseau a été organisé. Il a été l'occasion d'un dialogue nourri entre le réseau de prévention et la cellule Santé, sécurité au travail (SST*). Le secrétariat général (SG*) y a été étroitement associé et a présenté un point d'actualité sur les dossiers ministériels en cours.

Organisée auparavant selon un rythme annuel et sur une journée, la tenue d'un séminaire AP/CP de deux jours sur un rythme bisannuel a été actée afin de laisser davantage de place aux échanges d'expériences. La première journée sera désormais consacrée à une présentation des instructions SSCT les plus marquantes. La seconde donnera lieu à des travaux en groupes et des restitutions sur différentes thématiques SSCT, ainsi qu'à des interventions extérieures (psychologue du travail par exemple).

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

Comme prescrit, la campagne d'évaluation des risques professionnels 2016 s'est accompagnée d'une phase de mise à jour des référentiels, ainsi que d'une note de lancement de campagne et d'accompagnement émanant du bureau A3 (cellule Santé, sécurité au travail).

Toutes les directions (DI*/DR*) et services à compétence nationale (SCN*) élaborent un DUERP et un PAP* grâce à l'outil DUERPAP* dans le cadre de la campagne. Les collectivités d'outre-mer, où le code du travail ne s'applique pas et qui sont hors du périmètre des CHSCT des MEF, utilisent le fichier Excel anciennement en vigueur. En amont, les directions et services ont communiqué sur l'exercice auprès des agents par note ou courriel. La totalité des directions a organisé un GT* pluridisciplinaire dédié à l'actualisation du DUERP. L'examen des DUERP 2015 et PAP 2016 de la DGDDI* a été inscrit à l'ordre du jour des CHSCT* de proximité ou spéciaux compétents.

Les assistants de prévention sont très sollicités par l'actualisation des DUERP et l'élaboration des PAP, de la phase de mise à jour des référentiels jusqu'au suivi de la mise en œuvre des actions inscrites dans le PAP.

Les **six principaux risques recensés** en 2015 / 2016 sont les suivants, classés en ordre décroissant par nombre de situations d'exposition recensées :

- risques psycho-sociaux (RPS*), en particulier « Exigences du travail » et « Exigences émotionnelles », en majorité cotés C[11] ;
- risques liés à l'activité physique en majorité cotés D[10] ;
- risque routier en majorité coté B[10] ;
- travail sur écran en majorité coté C[10] ;
- risques d'agression des agents en contact avec le public en majorité cotés C[10] ;
- risques de chute de hauteur et/ou de plain-pied en majorité côtés C[10].

Dans le prolongement des conclusions du rapport ministériel 2016 d'audit sur la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la santé et la sécurité au travail au sein des MEF*, la DGFiP* et la DGDDI ont porté à la connaissance du secrétariat général (SG*) des propositions de simplification et d'allègement du référentiel des risques professionnels, base du recueil des risques auprès des agents. Ce souci de simplification, qui pourrait s'étendre également à la méthodologie d'évaluation des risques, s'appuie sur le constat partagé avec les auditeurs et le SG que l'information recueillie dans le cadre du DUERP n'est pas nécessairement à la hauteur de la mobilisation qu'elle requiert.

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

4.6.5.1. *La démarche « Bien-être au travail » (BEAT*)*

4.6.5.1.1. *Une démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS)*

La démarche, initiée à la DGDDI en 2013-2014, s'inscrit dans le cadre d'une action participative locale de prévention des RPS, incluant un cadre d'expression pour l'agent. Elle est adaptée aux caractéristiques et contraintes de fonctionnement de chaque service.

Pilotée au niveau interrégional, elle est déjà lancée dans sept circonscriptions, dont trois l'ont menée dans son intégralité. Une note de service d'avril 2016, complétée d'une note de cadrage, a informé les directions interrégionales qu'elles devraient toutes s'inscrire dans la démarche BEAT* au plus tard fin 2017.

L'implication forte des acteurs dans la démarche BEAT* a été constatée dans les DI* engagées, qui ont

[11] Echelle de cotation des risques : A = risque intolérable ; B = risque substantiel ; C = risque modéré ; D = risque faible.

souligné l'adhésion des agents et leur participation active. La qualité des travaux des psychologues de travail tout comme l'investissement des équipes locales sont reconnues. Les échanges constructifs au sein des comités de pilotage locaux témoignent d'une implication avérée des membres de cette instance, dans une recherche collective d'amélioration des conditions de travail.

4.6.5.1.2.*Perspectives d'évolution d'une démarche pérennisée*

- Adaptation de la démarche aux spécificités des DI et des services d'administration centrale

La démarche sera pérennisée dans les directions qui se sont engagées, les premières, dans ce dispositif, sous réserve de certains allègements de procédure, en particulier pour les situations où une démarche plus curative que préventive est menée, nécessitant une plus grande réactivité. Le déploiement de la démarche BEAT au sein des bureaux et services de la direction générale a également été décidé en 2016 pour une mise en place effective début 2017.

- Mise en place d'un réseau de prévention rénové et étoffé

La désignation d'un inspecteur principal de 1ère classe dédié à la démarche BEAT dans certaines DI est de nature à répondre à certaines attentes. En effet, la capacité de mobilisation et d'animation du réseau de prévention (assistants et conseillers de prévention, médecin de prévention, psychologue du travail, assistant social, CHSCT*) apparaît comme un élément-clé de la réussite de la démarche BEAT en tant qu'outil de prévention. Dans le même esprit, un espace collaboratif a été ouvert en 2016 afin de mutualiser la documentation utile et favoriser les échanges entre les DI engagées ou sur le point de s'engager dans la démarche BEAT.

4.6.5.2. *Formations dédiées à la santé, sécurité au travail*

4.6.5.2.1. *La formation « Sensibilisation à la santé, sécurité au travail » (SST)*

Cette formation d'une demi-journée, à destination des agents de toutes catégories, en formation initiale ou à leur prise de fonctions, est proposée et animée par le bureau A3. Cette sensibilisation a pour objet de créer une culture commune en matière de santé et sécurité au travail (cadre juridique, connaissance des acteurs de prévention, démarche d'évaluation et de prévention des risques). Elle est complétée par une demi-journée de formation aux RPS* et au rôle de l'encadrant à destination des inspecteurs-élèves. Trois sessions ont été organisées au cours de l'année 2016, à destination des inspecteurs-élèves (5h), des chefs de services (3h) et des IPIS*/IPAC* (3h).

4.6.5.2.2. *La formation « Qualité de vie au travail » (QVT*)*

Depuis mars 2015, un dispositif de formation sur la qualité de vie au travail (QVT*) à destination des encadrants (cadres supérieurs et agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement) est animé par l'Institut du management douanier (IMD*). La formation poursuit plusieurs objectifs, notamment la détection des signaux faibles liés à une dégradation des conditions de vie au travail, et propose des leviers permettant aux encadrants d'intégrer la prévention des RPS dans leur activité de pilotage et d'animation des services. D'une durée de deux jours, cette formation est dispensée au niveau interrégional.

En 2016, le déploiement s'est poursuivi et achevé : 19 sessions ont été conduites au bénéfice de 188 stagiaires.

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

De nombreuses formations relevant de la thématique santé, sécurité au travail sont dispensées sur l'ensemble du territoire, parmi lesquelles celles proposées par les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT*). Leur durée varie entre une heure et deux jours selon l'objet.

Formations SST*	A+* et A			B			C			Global
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Nombre de stagiaires	369	478	847	525	839	1 364	318	483	801	3 012
Nombre de jours	463	599	1 092	599	1 005	1 604	331	589	920	3 616

A titre d'exemple, quelques-unes des thématiques d'action proposées par le CHSCT-C (centrale) en 2016 :

- sensibilisation aux gestes élémentaires de premiers secours ;
- prévention incendie et évacuation ;
- prévention des risques liés au port et à la manutention de charges ;
- prévention des pathologies mécaniques.

5 LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE

5.1. La déontologie

5.1.1 Le plan national de déontologie

5.1.2 Les avancées législatives en matière de moralisation de la vie publique

5.2. La discipline

5.2.1 Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires

5.2.2 Les sanctions disciplinaires en 2016

5.1. La déontologie

Réaffirmer les valeurs collectives et la responsabilité individuelle

5.1.1. Le plan national de déontologie

RAPPEL : Le plan national de déontologie, initié en 2013, vise à moderniser l'action de la DGDDI* en matière déontologique et disciplinaire. Il a pour objectif le comportement exemplaire des cadres et des agents dans leur travail au quotidien, la promotion des valeurs collectives et du principe de responsabilité individuelle, et la réaffirmation du rôle des managers dans la maîtrise de l'environnement professionnel.

Deux des quatre axes principaux sont déjà achevés. Pour mémoire, **la modernisation de la politique disciplinaire et déontologique** a été mise en œuvre, ainsi que **la cartographie des risques déontologiques.**

L'année 2016 a été marquée par la mise en place d'**actions de formation et de communication**.

- **Les actions de formation à la déontologie** ont été initiées. Ainsi, deux sessions de formation de formateurs se sont tenues à Tourcoing. Plus de 60 participants, issus de toutes les directions interrégionales (DI*) et des services à compétence nationale (SCN*), ont ainsi été formés de manière approfondie aux obligations des fonctionnaires et à la procédure disciplinaire. Une présentation du plan national de déontologie et du rapport annuel de la discipline leur a également été faite.
  Les premières formations aux agents se sont tenues en fin d'année et doivent se poursuivre en 2017 et 2018, l'objectif étant à terme que l'ensemble des agents des douanes en ait bénéficié.
- **En matière de communication**, un point annuel présentant les avancées du plan national de déontologie est fait dans le rapport de la discipline, ainsi que dans un numéro du journal interne, Douane Infos.

Par ailleurs, un deuxième groupe de travail relatif à la déontologie s'est tenu le 28 septembre 2016 en présence des organisations syndicales. Plusieurs points ont été abordés : la cartographie des risques disciplinaires qui doit être encore affinée, la modernisation de la politique déontologique, l'harmonisation des pratiques entre les différentes directions interrégionales (par exemple, via les rapports annuels ou le rôle des pôles RH), la formation en cascade assurée en matière déontologique, les nouveautés de la loi du 20 avril 2016 (par exemple concernant les lanceurs d'alerte, la déclaration patrimoniale, la notion de laïcité réaffirmée).

L'année 2017 verra se poursuivre les actions de formation et devrait voir aboutir la rédaction d'une **charte solennelle** interne à la DGDDI visant à réaffirmer le socle commun de valeurs fondamentales inhérent à l'exercice des missions douanières.

5.1.2. Les avancées législatives en matière de moralisation de la vie publique

Le législateur a poursuivi en 2016 les modifications législatives en vue de moraliser la vie publique. Les agents des douanes sont concernés au même titre que l'ensemble des agents publics.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires consacre ainsi l'exemplarité des fonctionnaires dans l'exercice quotidien de leurs missions au service de l'intérêt général.

Les valeurs fondamentales de la fonction publique, telles que le respect de la laïcité, le devoir d'exercer ses fonctions avec impartialité, probité et dignité, sont réaffirmées. Le cadre juridique relatif à la déontologie est également renforcé dans le but de faire de tout agent public le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

De cette approche découle le principe selon lequel le fonctionnaire veille à prévenir et à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver, dans la mesure où une telle situation est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

La loi précise, en outre, que tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter des conseils utiles quant au respect des obligations et des principes déontologiques.

La loi du 20 avril 2016 instaure enfin une garantie visant à protéger le lanceur d'alerte éthique qui relate ou témoigne, de bonne foi, de faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II, entend, pour sa part, consacrer de nouvelles avancées en matière de respect des règles éthiques. En particulier, elle crée, pour la première fois, un statut unique du lanceur d'alerte quel que soit le domaine concerné.

Enfin, **les décrets n° 2016-1967 et 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatifs aux obligations de transmission de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale** prévoient leur entrée en application effective courant 2017, après la parution des arrêtés ministériels correspondants.

5.2. La discipline

5.2.1. Le rappel sur l'échelle des sanctions disciplinaires

Premier groupe

- l'avertissement
- le blâme

Deuxième groupe

- la radiation du tableau d'avancement
- l'abaissement d'échelon
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours
- le déplacement d'office

Troisième groupe

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

Quatrième groupe

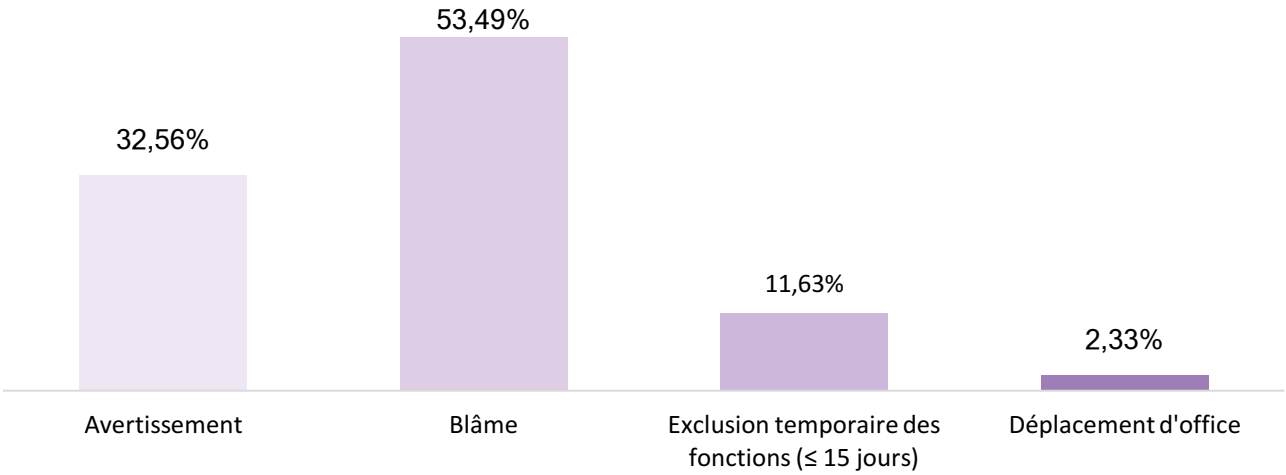
- la mise à la retraite d'office
- la révocation

La commission administrative paritaire compétente, qui prend l'appellation de conseil de discipline lorsqu'elle siège en formation disciplinaire, doit obligatoirement être consultée avant le prononcé des sanctions autres que l'avertissement ou le blâme. Seules six CAP discipline se sont réunies en 2016, en raison, notamment, de la vacance du poste de sous-directeur A, président de séance, au cours du 1er semestre.

5.2.2. Les sanctions disciplinaires en 2016

En 2016, **43 sanctions disciplinaires** ont été prononcées. Plus de **86 % relèvent du premier groupe,** au sein duquel on recense, comme les années passées, une grande majorité de blâmes (23 contre 14 avertissements), manquements d'une gravité déjà certaine.

Toutes les sanctions infligées suite à un conseil de discipline relèvent du deuxième groupe (13,95 %).

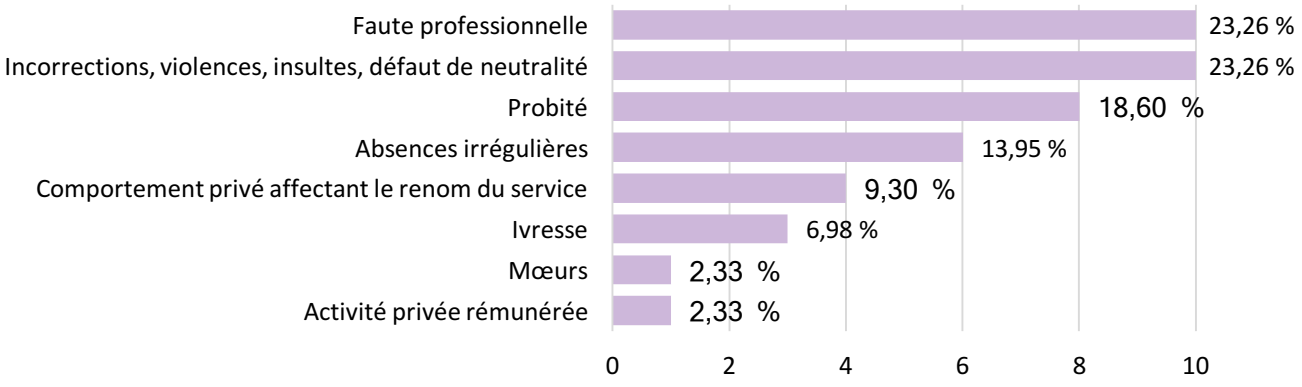


Graphique 1 : sanctions disciplinaires prononcées par type

Les manquements propres à l'exécution du service ont essentiellement visé :

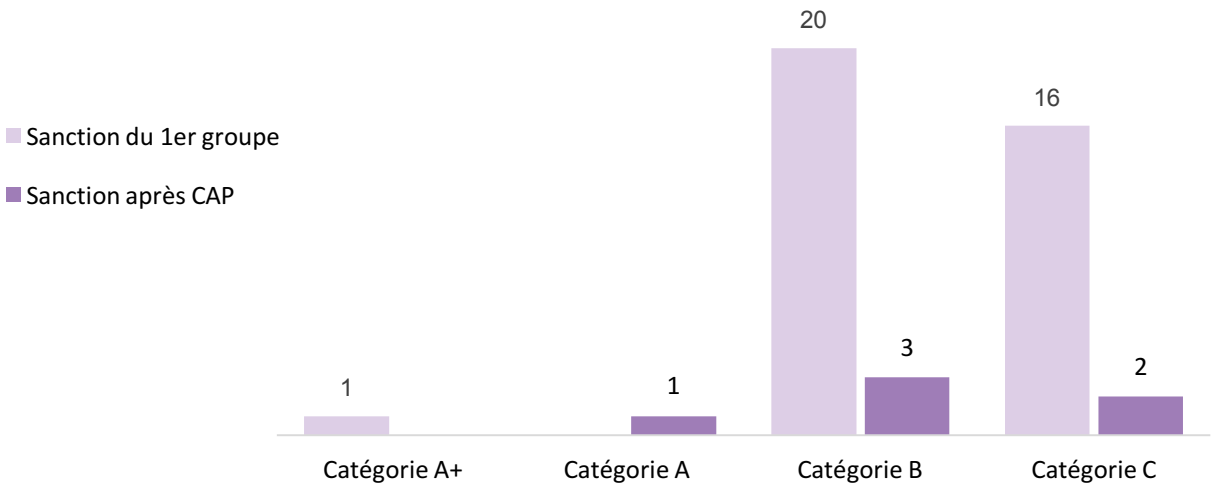
- les fautes professionnelles,
- la probité,
- le non-respect des instructions de base relatives au maniement des armes (nouvelle tendance).

Les problèmes comportementaux, en service ou hors service (harcèlement, manque de correction vis-à-vis des collègues, de la hiérarchie, problèmes liés à l'alcool), constituent cette année encore une part importante des dossiers disciplinaires.



Graphique 2 : nature des manquements constatés

Sur les 43 sanctions disciplinaires prononcées, 23 concernent des agents de catégorie B, 18 concernent des agents de catégorie C et 2 des agents de catégorie A+ ou A. Parmi les 43 agents sanctionnés, on recense 36 hommes et 7 femmes.



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

Le **rapport annuel de la discipline** pour l'année 2016 est accessible sur Aladin NG, onglet « Personnel et organisation », rubrique « Déontologie et discipline ».

6 LE DIALOGUE SOCIAL

6.1. La concertation sociale en 2016

6.1.1 Les principales instances de concertation

6.1.2 Les thématiques abordées dans le cadre de la concertation sociale

6.2. Les mouvements sociaux

6.3. Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015

6.3.1 Rappel du dispositif

6.3.2 L'accompagnement social des agents concernés par une restructuration

6.3.3 L'accompagnement financier des mobilités liées aux restructurations

6.1. La concertation sociale en 2016

6.1.1. Les principales instances de concertation

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

- les commissions administratives paritaires (CAP*), qui traitent des décisions individuelles relatives à la carrière du fonctionnaire ;
- les comités techniques (CT*), qui examinent les questions et projets collectifs relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Par ailleurs, des groupes de travail (GT*) réunissant l'administration et les organisations syndicales favorisent l'échange d'informations et la concertation dans différents domaines, notamment en amont des comités techniques.

6.1.1.1. *Le dialogue social au niveau local*

	CAP	CT	GT
CID	18	3	4
DNRED	25	3	1
DNRFP	27	4	13
DNSCE	19	6	3
SNDJ	Sans objet[1]	1	-
DI Bordeaux	25	8	-
DI Dijon	35	5	13
DI IDF	39	5	4
DI Lille	23	4	2
DI Lyon	34	5	1
DI Marseille	29	3	11
DI Metz	25	3	8
DI Montpellier	29	3	2
DI Nantes	26	2	20
DI Roissy	13	2	6
DI Rouen	34	4	18
DI Antilles/Guyane	28	5	4
DR Guadeloupe	38	5	11
DR Guyane	10	2	1
DR Mayotte	8	3	4
DR Nouvelle Calédonie	16	2	1
DR Polynésie française	24	6	6
DR La Réunion	25	5	5
Total	550	89	138

[1] Le SNDJ* dépend des CAPL de la direction interrégionale d'Ile-de-France.

En 2016, 550 commissions administratives paritaires, 89 comités techniques et 138 groupes de travail se sont tenus au niveau local.

Par ailleurs, la douane participe aux comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT*) interdirectionnels locaux.

Enfin, les directions de la douane mènent régulièrement des entretiens individuels avec les agents ou accordent des audiences aux organisations syndicales.

944
instances de concertation tenues en 2016
(CT, CAP, CCP, GT)
+ 13,73 % par rapport à 2015

6.1.1.2. *Le dialogue social au niveau central*

En 2016, **167 instances de concertation avec les organisations syndicales** se sont tenues à la direction générale, réparties comme suit :

- commissions administratives paritaires (CAP*, y compris les instances de commandement, par assimilation, et les conseils de discipline) : 66
- commissions consultatives paritaires (CCP*) : 5
- groupes de travail (GT*) : 19
- comités techniques de réseau (CTR*) : 6
- comités techniques de service central de réseau (CTSCR*) : 3
- comités de suivi de l'accord du 2 mars 2015 : 3
- audiences syndicales : 63
- autres (réunions d'information ou de travail) : 2

A compter du 1er octobre 2016, le bureau A1 est devenu centralisateur des saisines syndicales et projets de réponse établis par les bureaux de la direction générale concernés. Sur les 75 saisines reçues en 2016, 53 réponses ont été apportées, soit par courrier, soit dans le cadre d'une réunion bilatérale ou au cours d'un comité technique de réseau (taux de réponse de 70,67 % contre 52,83 % en 2015).

6.1.2. Les thématiques abordées dans le cadre de la concertation sociale

Les commissions administratives paritaires (CAP), locales ou centrales, ainsi que les commissions consultatives paritaires (CCP) dédiées spécifiquement aux agents non titulaires (ANT*), aux agents « Berkanis* » ou aux personnels navigants, ont permis de traiter des situations d'ordre individuel : promotion (liste d'aptitude, tableau d'avancement), mutation, changement de branche d'activité, mise en disponibilité*, recours aux entretiens professionnels ou titularisation (liste non exhaustive).

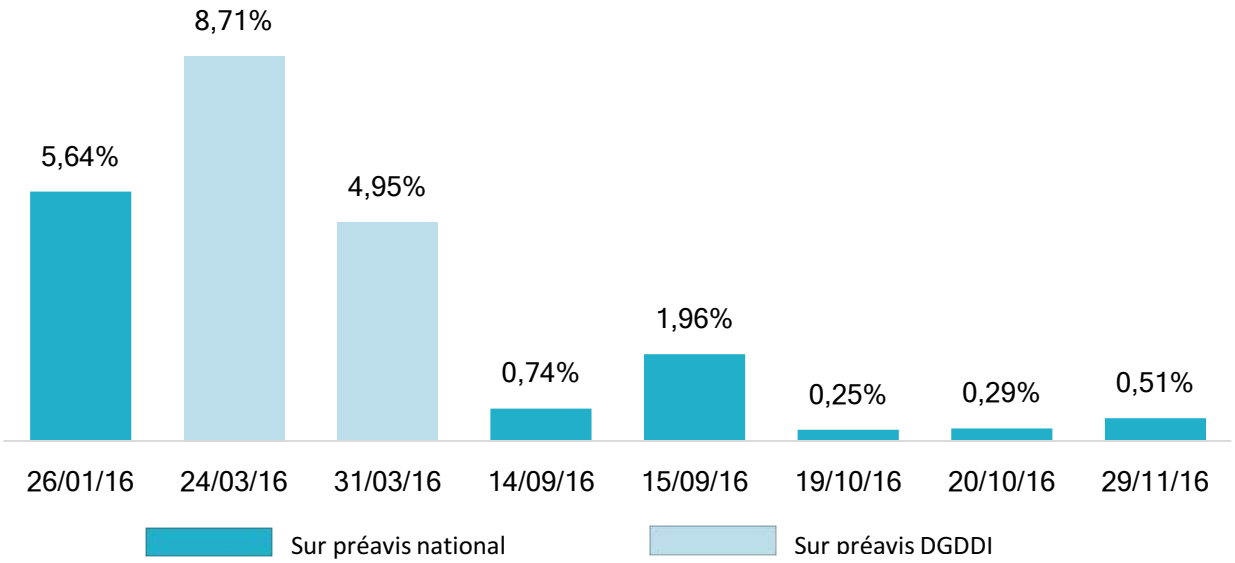
Sur le plan collectif, des comités techniques ont été notamment consacrés à la détermination des effectifs (ER*, PAE*), aux différents bilans (document unique d'évaluation des risques professionnels, programme annuel de prévention, formation professionnelle), à l'information sur l'organisation, le fonctionnement et les évolutions dans les services (résultats, ressources budgétaires, transferts de missions, regroupements régionaux, créations de pôles, etc.).

Les groupes de travail réunis en 2016 ont concerné les thématiques majeures suivantes :

- la surveillance terrestre, l'aéroterrestre, l'aéromaritime
- les renforts d'effectifs pour les contrôles aux frontières et la lutte contre le terrorisme
- l'instruction-cadre astreinte
- la santé et la sécurité au travail
- le Centre de services ressources humaines (CSRH*)
- les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR*)
- le télétravail
- la réforme de la chaîne hiérarchique

- la formation
- les règles de gestion et les mutations

6.2. Les mouvements sociaux



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

Parmi les principaux mouvements sociaux répertoriés en 2016, six ont été lancés sur préavis national et ont rassemblé de 0,25 % à 5,64 % de grévistes en douane. Les appels à la mobilisation dans toute la fonction publique contre le projet de loi El Khomri au printemps 2016 n'ont eu aucun écho au sein de l'administration des douanes (moins de 0,5 % de mobilisation).

L'appel à la grève du 24 mars 2016 sur préavis DGDDI* (3e Printemps douanier) a été le plus suivi avec un taux de mobilisation de 8, 71 % (contre 32,39 % au printemps 2015 et plus de 45 % au printemps 2014).

6.3. Les suites de l'accord majoritaire du 2 mars 2015

6.3.1. Rappel du dispositif

L'accord relatif au renforcement de l'accompagnement social et financier des personnels de la douane signé le 2 mars 2015 par les ministres de l'économie et des finances et trois organisations syndicales (USD-FO*, CFDT* Douanes et UNSA* Douanes) définit un **cadre général d'accompagnement des mobilités** liées aux mesures de réorganisation.

L'article 10 de l'accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi, chargé d'évaluer la bonne mise en œuvre de l'accord. **Trois réunions du comité de suivi ont été organisées en 2016**, auxquelles les organisations syndicales signataires ont participé, dans une démarche de dialogue et de concertation avec l'administration sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement spécifiques pour les agents directement concernés par l'évolution de leur environnement professionnel.

6.3.2. L'accompagnement social des agents concernés par une restructuration

La note administrative n°16000547 du 30 mars 2016 du bureau A2 précise les attributions des cellules sociales dans le cadre du dispositif d'accompagnement des restructurations.

Créées **au niveau local (régional ou interrégional)** dès lors que des mesures de réorganisation ont été entérinées en comité technique de service déconcentré (CTSD*), les cellules sociales régionales (ou interrégionales) constituent le **point d'entrée des démarches d'information et d'accompagnement des agents concernés par une restructuration**. Structures de proximité, elles répondent à leur besoin de visibilité sur l'évolution de leur situation tant professionnelle que personnelle, ainsi que sur les solutions qui leur sont proposées. En 2016, 304 agents ont bénéficié d'un entretien individuel avec une cellule sociale régionale dans le cadre de l'accompagnement social des restructurations (cf. chapitre 7 point 7.2.1.1).

La cellule sociale (inter)régionale est composée du directeur qui conduit la réorganisation, assisté du correspondant social, d'un agent désigné pour coordonner la cellule, et, lorsque la situation le nécessite, du chef divisionnaire. Outre son rôle d'information, de conseil et de suivi des agents pour une prise en charge rapide et efficace de leur situation et de leurs questions, elle assure, au besoin, l'interface avec l'assistant(e)de service social du ministère, les services de la direction interrégionale (pôles RH) ou encore la **cellule sociale nationale**. Cette dernière est placée sous la responsabilité de la sous-directrice des ressources humaines, animée par le chef du bureau A2 et composée de référents des bureaux A1 et A2, ainsi que d'un représentant extérieur à l'administration des douanes. Elle n'intervient que lorsqu'une réponse à une question n'a pu être apportée par la cellule sociale (inter)régionale, ou comme instance de recours en cas de problèmes particuliers, et enfin, dans le cadre des reclassements au sein des ministères économique et financier.

Au titre de l'accompagnement des restructurations, une veille sur les postes proposés dans le cadre des mobilités interdirectionnelles et interministérielles est notamment assurée par les conseillers mobilité de la **cellule conseil, mobilité et parcours professionnels (CMPP*)**, qui peuvent aider les agents à faire un point sur leur carrière et leurs compétences, à rédiger leur curriculum-vitae, à préparer un entretien ou à trouver des offres d'emploi (cf. chapitre 2 point 2.2.2). Des **priorités de mutation** sont par ailleurs accordées (sous conditions) aux agents concernés par les restructurations.

6.3.3. L'accompagnement financier des mobilités liées aux restructurations

Plusieurs dispositifs financiers d'accompagnement à la mobilité (sous conditions d'attribution) sont également prévus, tels que le dispositif ministériel de **garantie de rémunération**, le versement d'une **prime de restructuration de service (PRS*)** et l'allocation d'une **aide à la mobilité du conjoint (AAMC*)**, ou encore le versement d'un **complément spécifique de restructuration (CSR*)**.

Le montant total des versements (PRS, AAMC et CSR) réalisés en 2016 en lien avec des restructurations intervenues entre 2014 et 2016 s'élève à 810 550 euros. **17 agents ont bénéficié en 2016 d'une prime de restructuration des services au titre des restructurations** intervenues dans l'année. Certains d'entre eux ont également bénéficié d'un complément spécifique de restructuration ou d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, voire des deux.

Les agents concernés par une restructuration peuvent également solliciter un **secours exceptionnel** dans des conditions particulières de souplesse afin de faire face aux premières dépenses liées à une mobilité (cf. chapitre 7 point 7.2.1.2).

7 L'ACTION SOCIALE

7.1. La politique d'action sociale des ministères économique et financier (MEF)

7.1.1 Les crédits de l'action sociale ministérielle en 2016

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

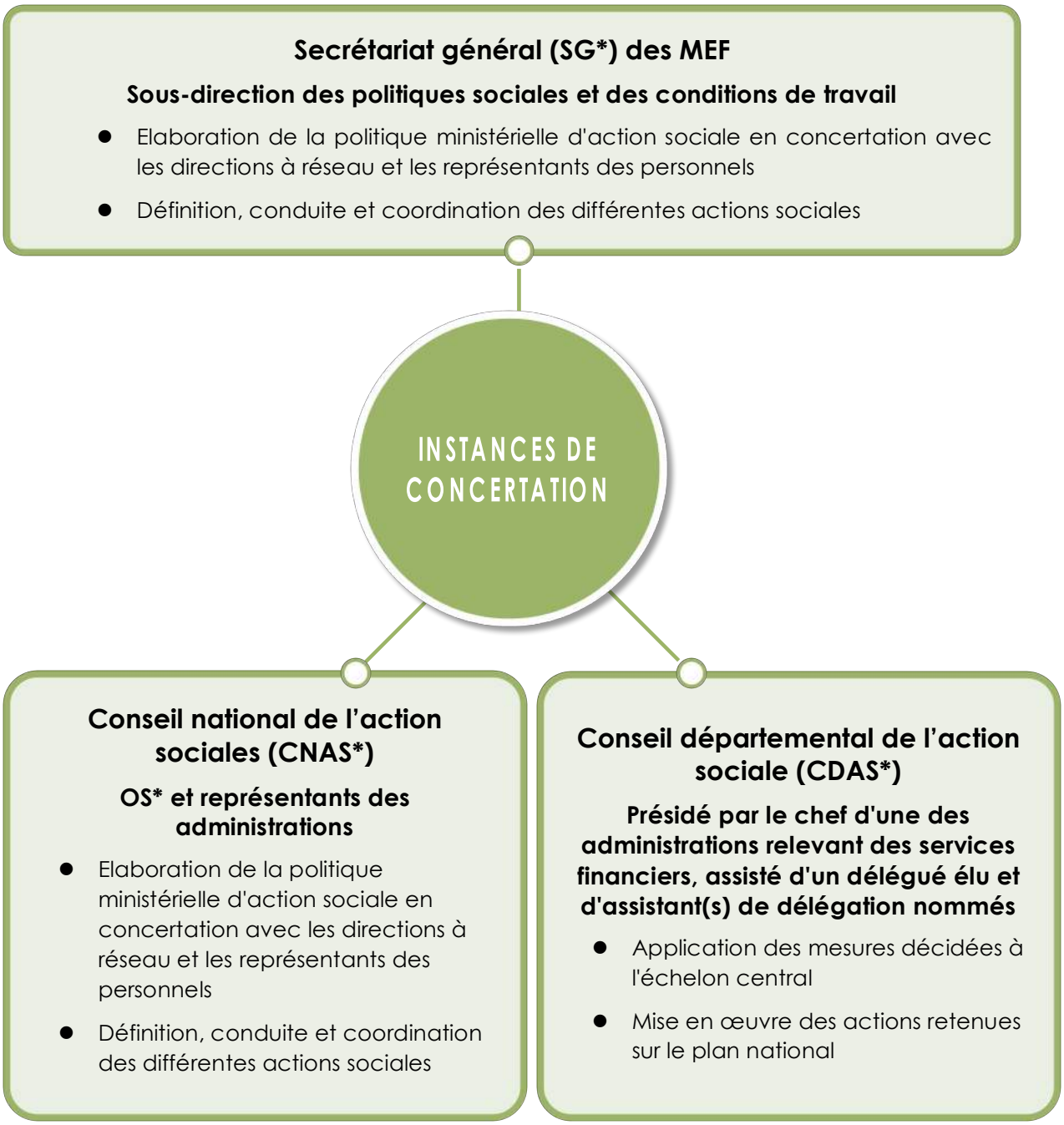
7.2. Les spécificités de l'action sociale douanière

7.2.1 Le réseau des correspondants sociaux

7.2.2 La mutuelle des douanes Atlas (MDD Atlas)

7.2.3 L'Œuvre des orphelins des douanes (ODOD)

7.1. La politique d'action sociale des ministères économique et financier (MEF*)



— La DGDDI est représentée par le bureau A2 – Gestion du personnel.

— Chaque direction à réseau met à la disposition des délégations départementales de l'action sociale les personnels et les locaux nécessaires. Ainsi, fin 2016, on comptabilise pour la douane :

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

7.1.1. Les crédits de l'action sociale ministérielle en 2016

A compter de l'année 2016, le secrétariat général établit la construction du budget sur la base des crédits consommés à partir desquels sont définies les tendances, les mesures d'économie possibles et, le cas échéant, les mesures nouvelles.

Pour 2016, le montant des crédits d'action sociale ministérielle (hors masse salariale) s'élève à 133 M€ (hors réserve budgétaire), répartis comme suit : 55 % pour la restauration, 22 % pour le tourisme social et 23 % pour les autres prestations (aides et secours aux personnes en difficulté, parentalité, crédits d'actions locales, protection sociale complémentaire).

Pour sa part, **la DGDDI*** est la direction à réseau qui **consacre le budget le plus élevé à son action sociale** avec, en 2016, un peu plus de 10 M€ de crédits dédiés aux aides aux familles et autres actions sociales.

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

7.1.2.1. *La restauration, priorité de la politique sociale des MEF*

Elle comporte deux volets : la restauration collective et, à titre palliatif, le titre-restaurant. Toutefois, l'effort porte principalement sur la restauration collective et se traduit par la création, la rénovation ou l'équipement de structures de restauration.

7.1.2.1.1 La restauration collective

Près de 900 structures de restauration collective offrent aux agents de toutes les directions des administrations financières et sur l'ensemble du territoire la possibilité de bénéficier d'un repas à prix raisonnable, à proximité de leur lieu de travail. Les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 466 bénéficient d'une aide supplémentaire, **la subvention interministérielle,** d'un montant de **1,22 € par repas.**

Trois restaurants sont gérés par la douane (direction nationale des statistiques et du commerce extérieur à Toulouse : gestion concédée ; école nationale des douanes de Tourcoing et école nationale des douanes de La Rochelle : gestion directe) et **un restaurant est géré par le comité social des douanes de Marseille.**

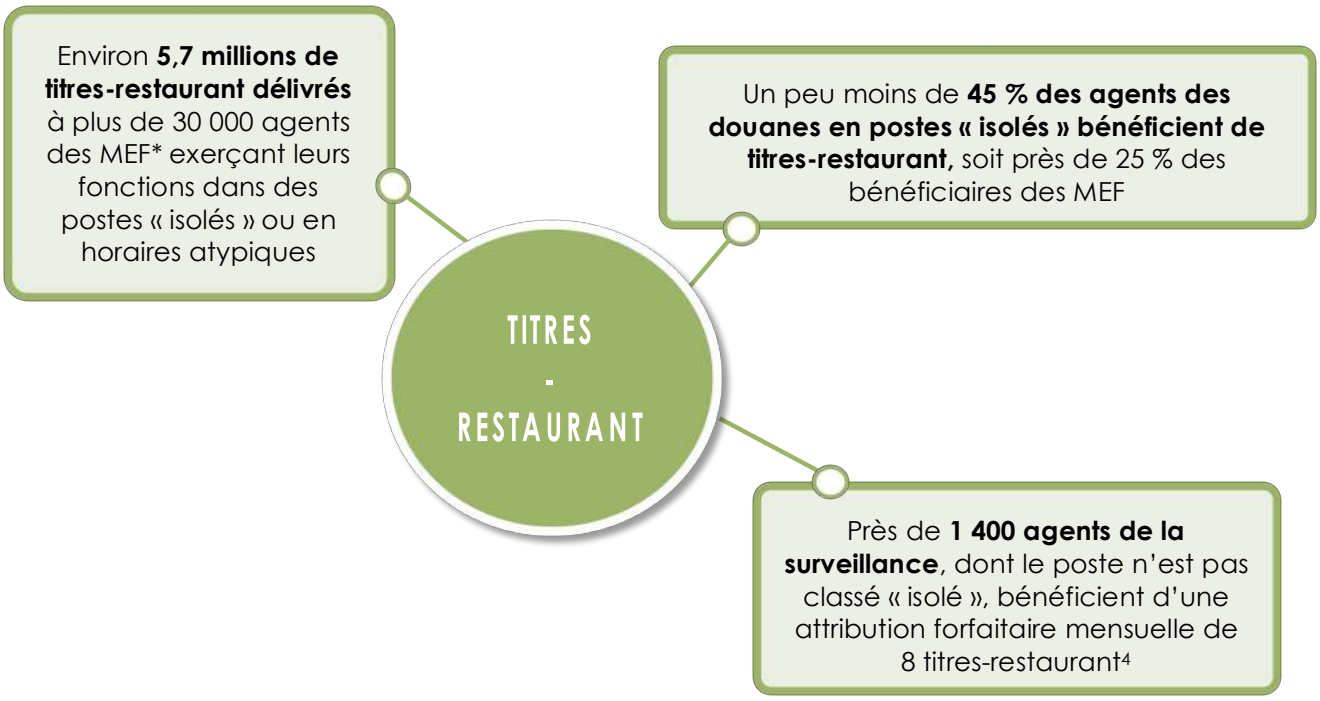
Repas servis selon les sites	2014	2015	2016
Nombre de repas servis par jour			
END* Tourcoing[1]	132	152	155[2] 171[3]
END* La Rochelle	290	292	533
DNSCE* Toulouse	146	142	143
Marseille	62	59	54
Nombre de repas servis par an			
END* Tourcoing[1]	29 200	33 201	19 635[2] 13 099[3]
END* La Rochelle	65 524	67 269	123 159
DNSCE* Toulouse	37 102	35 858	36 000
Marseille	13 622	12 976	11 633

8,3 M€
de repas consommés
892 structures
78,02 %
de taux d'**accès**

493 coins repas sont installés dans les unités de travail, dont **14 nouveaux** mis en place au cours de l'année 2016.

7.1.2.1.2 Les titres-restaurant

Afin d'étendre la prise en charge partielle du coût du repas aux agents qui n'ont pas la possibilité de déjeuner dans une structure de restauration collective, un système palliatif a été mis en place : le titre-restaurant.



[1] Le restaurant de l'école nationale des douanes de Tourcoing est en gestion directe depuis le 1er septembre 2016.
[2] Du 1er janvier au 31 août 2016.
[3] A compter du 1er septembre 2016.
[4] Cette dotation est destinée à couvrir les frais de restauration des agents côtés de service sur les périodes de travail – soirées, samedis, dimanches, jours fériés – pendant lesquelles les restaurants collectifs sont fermés.

7.1.2.2. *Le logement, 2e priorité des MEF*

68,12 %
des demandes de logement satisfaites

Les réservations de logement demeurent un axe prioritaire de l'action sociale, notamment pour l'Ile-de-France. Le parc de l'ALPAF* (11 264 logements, dont 9 678 en Ile-de-France et 1 586 en province au 31 décembre 2016) est maintenu à un haut niveau dans les zones de forte pression immobilière, pour répondre notamment aux besoins des nouveaux arrivants.

Au sein de ce parc, l'ALPAF dispose de 734 logements en foyers situés dans Paris ou en proche banlieue pour un séjour d'un an maximum, en priorité pour les nouveaux affectés, ainsi que cinq en province, dans le département des Alpes-Maritimes.

100 % des agents des MEF ayant demandé une place en foyer et confirmé leur demande ont trouvé une solution de logement temporaire par l'ALPAF (foyers meublés ou autres solutions).

La direction générale des douanes et droits indirects dispose par ailleurs d'un parc de 3 179 logements dédiés, géré par l'EPA Masse*.

7.1.2.2.1 Focus sur les attributions de logement aux agents de la DGDDI

Demandes et attributions de logements aux agents de la DGDDI			
Gestionnaire	ALPAF		EPA MASSE
Parc immobilier	11 264 logements (dont > 85 % en Ile-de-France)		3 179 logements (2 234 domaniaux et 945 locatifs)
Nombre de demandes de logement par des agents de la DGDDI*	Logements vides	Studios meublés	576
	125	99	
Part des demandes DGDDI sur l'ensemble des demandes	8,95 %	13,16 %	73,56 %
Taux de satisfaction des demandes	68 %	100 %	62,67 %
Nombre d'attributions de logement prononcées et acceptées	85	99	361
Nombre d'attributions refusées par les bénéficiaires	-	-	79

A l'automne 2016**, l'EPA Masse** a mené, avec le concours de l'IFOP[5], une enquête élaborée en concertation avec les représentants du personnel, auprès de l'ensemble des agents des douanes, retraités ou locataires tiers de logements de la MASSE, en vue de mieux connaître la population destinataire de son offre de logement et d'améliorer l'attractivité de son parc immobilier.

Présentés aux organisations syndicales lors du groupe de travail du 22 novembre 2016, les résultats de cette enquête, qui a recueilli 5 109 réponses, mettent en évidence les éléments suivants :

- les occupants des logements sont majoritairement âgés de plus de 40 ans (68 %), pour moitié en couple et sans enfant mineur (67 %);
- les catégories B et C y sont représentées à part égale (45 %), la catégorie A restant nettement

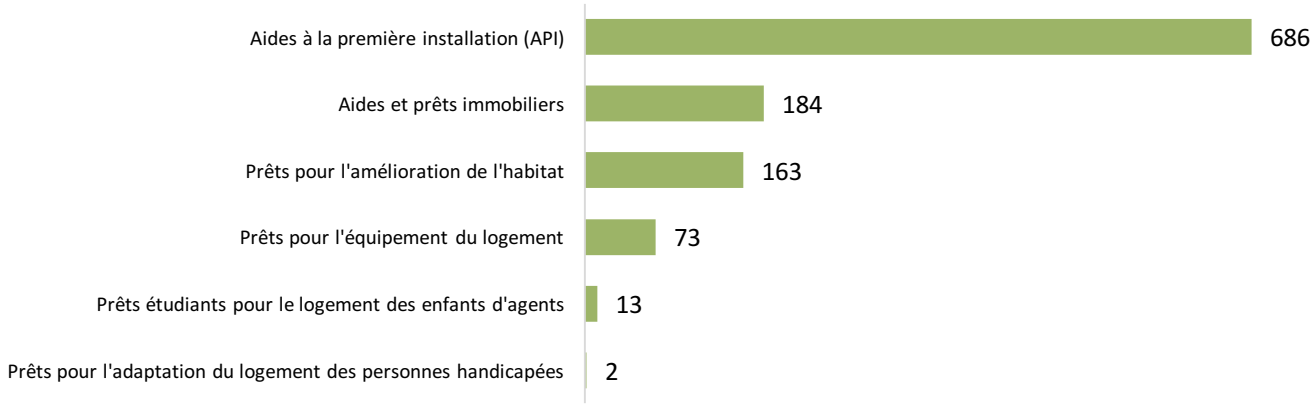
[5] Institut français d'opinion publique

minoritaire (10 %). La branche de la surveillance est par ailleurs plus présente (58 %) ;

- 66 % des foyers ont un revenu mensuel inférieur à 3 000 € et 14,1 % inférieur à 2 000 €. Pour autant, seule une fraction minime (3 %) perçoit une aide financière au logement (allocation logement, par exemple) ;
- 80 % des occupants bénéficient de « grands » logements (T3 et plus), ce qui correspond à la structure de l'offre de logement de la Masse. Le loyer mensuel, charges comprises, est de 400 à 600 € pour une majorité (52 %), 25 % supportant une charge de plus de 600 € et 23 % acquittant moins de 400 € ;
- la population occupante présente une stabilité remarquable : 43 % des résidents occupent leur logement depuis plus de 5 ans et 37 % depuis 1 à 5 ans ; 33 % seulement sont des primo-occupants.

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

La DGDDI* représente environ 15 % des demandes déposées dans le cadre de ces aides et prêts. Plus de 90 % de ces demandes (1 121 sur 1 232) ont été acceptées. Ces données sont restées stables par rapport à celles de l'année 2015.



Graphique 1 : nombre d'aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF en 2016

Les aides à la première installation (API*) constituent plus de la moitié des aides versées : 65 % d'entre elles sont accordées dans une zone 1, c'est-à-dire là où les prix des biens immobiliers privés ou loués sont les plus élevés. On note une légère progression de l'API (+ 12 %) par rapport à 2015, probablement due aux recrutements supplémentaires de la douane en 2016.

Les aides et prêts immobiliers représentent 16 % des aides versées, répartis à 55 % pour les aides à la propriété (102) et 45 % pour les prêts immobiliers complémentaires (82). La délivrance de ces prestations est restée stable.

7.1.2.3. L'aide à la parentalité

7.1.2.3.1 La réservation des places en crèches

EN 2016, les MEF* disposaient de 504 berceaux hors SRIAS*, soit une offre équivalente à celle des deux années précédentes.

7.1.2.3.2 Le chèque-emploi service universel « aide à la parentalité 6-12 ans »

Les MEF ont mis en place une aide financière à destination des parents d'enfants âgés de 6 à 12 ans, sous la forme d'un chèque-emploi service universel (CESU*).

Ce chèque, préfinancé par les MEF*, permet de rémunérer un intervenant pour les activités relatives à :

- la garde à domicile et/ou hors domicile ;
- l'accompagnement des enfants sur le trajet domicile-école ;
- le soutien scolaire et/ou les cours à domicile.

L'aide est attribuée sous conditions de ressources aux agents actifs et pensionnés des MEF et étendue au mois de juillet 2015 à l'ensemble du territoire. Sur l'année 2016, 3 713 demandes ont été validées, dont 376 pour des agents de la douane, soit 10,12 % des bénéficiaires.

7.1.2.4. *Le dispositif de secours mis en place au niveau ministériel*

Le montant plafond des aides et des prêts sociaux a été revalorisé à 3 000 euros au 1er janvier 2015 et ses critères d'intervention élargis.

Dispositif de secours au bénéfice de la DGDDI	2013	2014	2015	2016	Evolution 2013-2016
Nombre de demandes d'aide pécuniaire déposées	180	198	203	200	+ 11,11 %
Nombre d'aides accordées	159	180	185	188	+ 18,24 %
Montant total des aides accordées	168 892 €	223 262 €	291 114 €	314 042 €	+ 85,94 %
Montant moyen des aides accordées	1 062 €	1 240 €	1 573 €	1 670 €	+ 57,25 %
Nombre de dossiers de prêts sociaux déposés	18	18	18	21	+ 16,67 %
Nombre de prêts accordés	16	16	14	18	+ 12,50 %
Montant total des prêts accordés	28 400 €	29 500 €	34 300 €	45 800 €	+ 61,27 %

Par ailleurs, le dispositif du fonds permanent de solidarité permet de venir en aide aux agents victimes de sinistres immobiliers ou de catastrophes naturelles (aide exceptionnelle de 2 000 € et prêt immobilier ou mobilier à court terme de 8 000 €). En 2016, huit agents des douanes ont obtenu une aide exceptionnelle pour un montant total de 13 400 €, et cinq autres ont bénéficié d'un prêt pour sinistres immobiliers, liés notamment à des inondations (sur un total de 27 prêts consentis pour l'ensemble des personnels des MEF*).

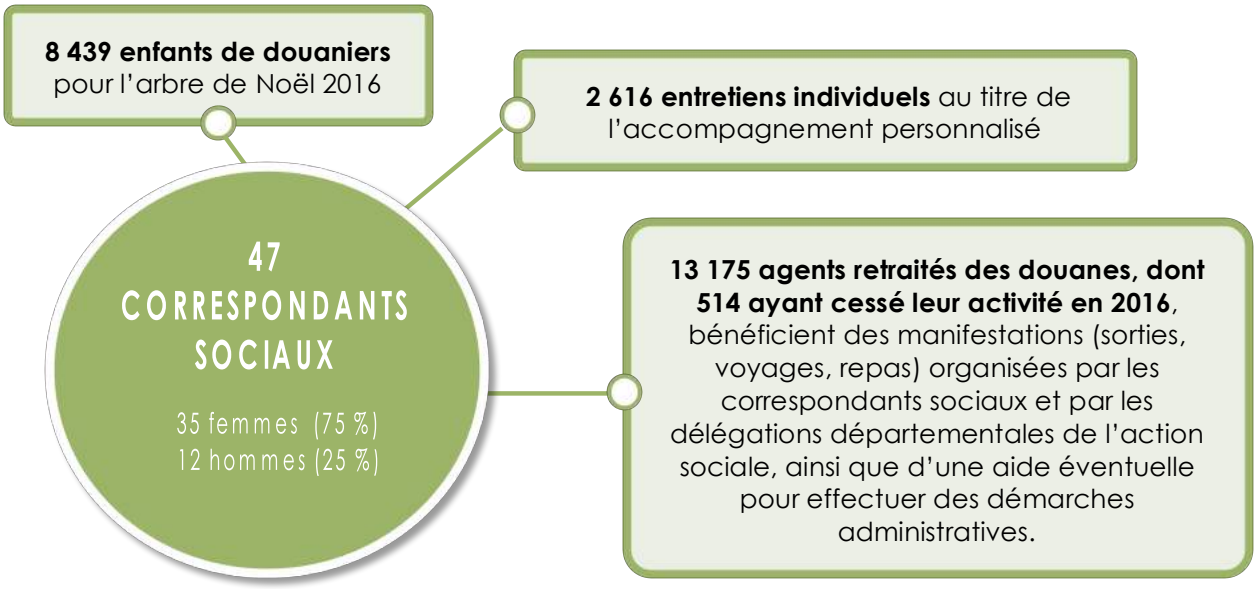
7.2. Les spécificités de l'action sociale douanière

7.2.1. Le réseau des correspondants sociaux

La douane dispose depuis plus de cinquante ans d'un réseau structuré exclusivement dédié à l'action sociale, expérience sur laquelle le Secrétariat général s'est appuyé pour élaborer une doctrine d'emploi ministérielle du correspondant social en 2014.

47
correspondants sociaux
1 par DR*
1 par SCN*

Le réseau des correspondants sociaux douaniers est constitué d'agents en poste dans les directions régionales (DR*) et dans les services à compétence nationale (SCN*) qui, du fait de leur proximité géographique avec les agents, ont une bonne connaissance de la population de leur direction. Ils sont en liaison directe avec la cellule action sociale du bureau A2, qui assure l'interface avec eux dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de la politique d'action sociale au sein de la douane.



Les 47 correspondants sociaux sont chargés de faciliter la mise en œuvre de la politique sociale des MEF* auprès des agents, lors des demandes concernant des prestations sociales. Ils participent activement aux activités des délégations départementales de l'action sociale.

En 2016, le bureau A2 a organisé deux formations à l'intention du réseau :

- **la formation initiale des nouveaux correspondants sociaux** s'est déroulée du 14 au 23 novembre dans les locaux de la direction générale à Montreuil. Cette session a réuni 13 nouveaux correspondants sociaux, soit plus du quart du réseau. Une trentaine d'experts sont intervenus sur huit jours et cette formation a donné lieu à des échanges riches et constructifs ;
- **les journées bisannuelles d'étude** des correspondants sociaux se sont tenues du 31 mai au 1er juin. Différents thèmes ont été abordés, complétés de présentations effectuées par le CSRH*, l'agence comptable de l'EPA Masse*, et d'un point sur le handicap psychique. Des échanges fructueux et une réflexion approfondie sur les différents aspects des thèmes abordés ont été menés.

7.2.1.1. *L'accompagnement personnalisé des agents*

Les correspondants sociaux ont également la charge de l'accompagnement personnalisé des agents (cf. tableau ci-dessous).

Accompagnement personnalisé des agents en 2016	Femmes	Hommes	Total
Entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales, dans le cadre de l'accompagnement social mis en place pour les restructurations	123	181	304
Entretiens hors champ des restructurations, pour répondre aux situations de détresse sur le lieu de travail ou au sein de la structure familiale	1 157	1 459	2 616
Nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé (dont entretiens de carrière et entretiens individuels de formation)	1 562	1 986	3 548

304

entretiens individuels avec les cellules sociales régionales

(6 fois plus qu'en 2015)

Si le nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé est relativement stable (3 548 entretiens en 2016, contre 3 376 en 2015, soit une augmentation d'environ 5 %), **le nombre d'entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales dans les cas de restructuration a été quasiment multiplié par 6** (de 52 en 2015 à 304 en 2016). Cette forte demande, alors que les mutations dans le cadre des réorganisations au cours de l'année 2016 représentent moins de 10% des cas de mutation (87 agents sur 1 211 mutés au total), peut être liée au délai de préavis de deux ans dont bénéficient les agents concernés par une restructuration et expliquer que ces agents aient eu un entretien en 2016 pour une mutation envisagée en 2018.

7.2.1.2. *Les aides financières en cas de restructuration*

Les correspondants sociaux **instruisent également les demandes de secours exceptionnels, qui sont des aides financières spécifiquement accordées par la douane dans le cadre des restructurations**.

En 2016, 28 des 29 demandes de secours exceptionnels adressées aux correspondants sociaux ont abouti, pour un montant cumulé de 25 975 €.

7.2.1.3. *La prise en charge du handicap*

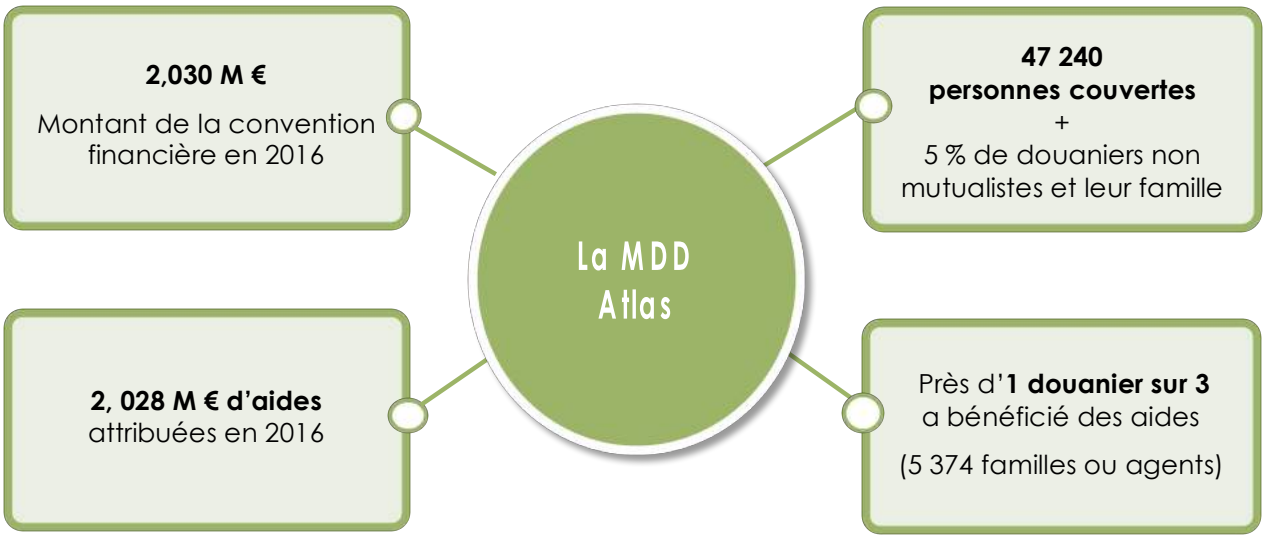
Les correspondants sociaux sont associés à la prise en charge du handicap. De par leur fonction de correspondant « handicap », ils sont chargés, en liaison avec la cellule action sociale du bureau A2, de l'instruction des aménagements des postes de travail des agents en situation de handicap.

[6] Au titre de l'année 2016, les dépenses de la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH*) concernant l'aide directe aux agents des MEF se sont élevées à 2 040 305 € dont 232 932 € attribués à des agents de la DGDDI, soit un peu plus de 11 % du total des aides :
- transports spécialisés : 134 850 € (15 dossiers)
- prothèses auditives : 86 902 € (34 dossiers)
- aménagement spécifique de véhicule : 4 101 € (4 dossiers)
- auxiliaire de vie : 2 979 € (1 dossier)
- fauteuil roulant : 4 100 € (1 dossier)

[7] La DGDDI a pris en charge 510 € sur ce coût total.

7.2.2. La mutuelle des douanes Atlas (MDD* Atlas)

La MDD* Atlas s'est vue confier, par arrêté du 21 novembre 2007, la gestion de prestations et activités sociales au profit de l'ensemble des agents des douanes, actifs ou retraités, et de leurs ayants droit. Leur financement est prévu par une convention financière.



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

En 2016, cinq agents des douanes (4,4 ETP*) sont mis à disposition de la MDD Atlas. Une convention de mise à disposition* de ces personnels, contre remboursement, a été signée le 31 janvier 2012.

7.2.2.1. *Les aides et les secours d'action solidaire*

La MDD Atlas fournit de nombreuses aides à destination de différents publics, notamment :

- les aides liées à la santé et au handicap qui, en 2016, représentent 427 079 € (1 585 dossiers) ;
- les aides à la famille : elles se sont élevées à 48 592 € pour 185 dossiers ;
- les aides aux seniors qui ont atteint la somme de 1 105 250 € (1 360 dossiers), avec notamment 755 243 € pour l'aide ménagère à domicile ;
- les aides à la maternité qui se sont élevées à 27 515 € (149 dossiers) ;
- les aides aux stagiaires des écoles des douanes qui ont représenté 39 454 € (276 dossiers).

Au total, les aides et secours solidaires se sont élevés à 1 912 647 € (4 421 dossiers traités).

7.2.2.2. *Les loisirs-vacances*

Les vacances contribuent à la préservation de la santé. Aussi, la MDD Atlas propose-t-elle à la population douanière un dispositif d'aide aux vacances.

En 2016, 953 familles ont bénéficié d'une aide aux vacances, pour un montant total de 114 994 €.

7.2.2.3. *Les cautionnements*

Grâce à ses partenaires, la MDD* Atlas propose également des solutions logement :

- la caution immobilière, qui évite le paiement des frais d'hypothèque ;
- la caution locative, qui couvre les impayés de loyers ;
- l'avance de dépôt de garantie, qui permet d'emménager sereinement.

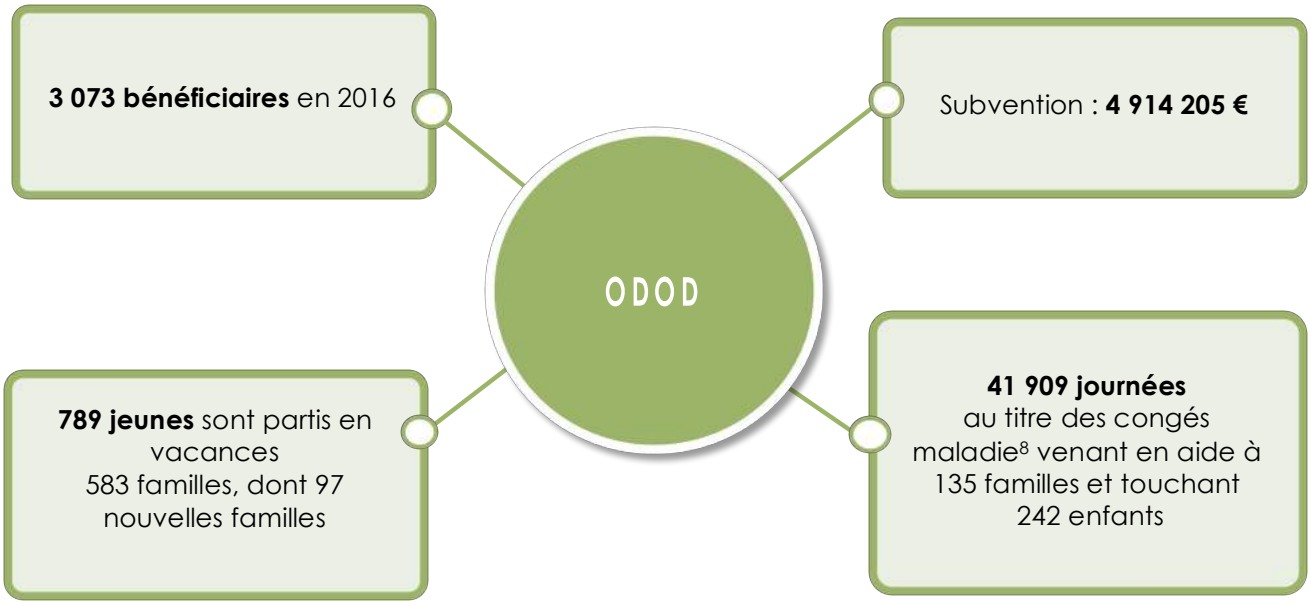
7.2.2.4. *La prévention*

Afin de préserver le capital santé de chaque personne qu'elle couvre, la MDD Atlas organise et met en œuvre différentes actions de prévention :

- pour les seniors : le stage « retraite et santé » ;
- pour les stagiaires des écoles des douanes : l'action de lutte contre le SIDA ;
- pour les enfants et adolescents, en partenariat avec l'œuvre des orphelins des douanes (ODOD*), des actions sur des thématiques identifiées annuellement (nutrition, tabac, etc.).

7.2.3. L'Œuvre des orphelins des douanes (ODOD)

L'ODOD s'est vue confier par l'arrêté du 21 novembre 2007 la gestion de prestations sociales en faveur des enfants des agents des douanes et assimilés. Ce texte prévoit que la subvention versée à l'ODOD est prélevée sur les ressources budgétaires de la douane. Trois agents des douanes sont mis à disposition de l'ODOD (une convention de mise à disposition* des personnels, contre remboursement, a été signée le 28 février 2013).[8]



[8] Ce secours est attribué pour les enfants d'agents placés en congé de maladie à demi-traitement et s'élève à 3,23 €/jour pour toute la durée du congé de maladie.

Budget de l'ODOD	2015	2016	Evolution 2015-2016	Bénéficiaires
SECOURS, dont	2 445 579 €	2 436 432 €	- 0,37 %	-
Orphelins	1 535 814 €	1 520 664 €	- 0,99 %	360
Commission nationale du handicap - CNH	628 324 €	631 323 €	+ 0,48 %	498[9]
Rente survie, aide à l'acquisition des fondamentaux, vacances (handicap et maladies invalidantes)	46 056 €	32 114 €	- 30,27 %	48
Maladie et invalidité	222 272 €	223 573 €	+ 0,59 %	268
Secours exceptionnels	13 113 €	28 758 €	+ 119,31 %	30
EDUCATION				
Internat et accompagnement suite à sa fermeture[10]	4 492 €	-	-	-
Soutien à la réussite scolaire et accès à l'emploi	114 047 €	175 580 €	+ 53,95 %	215
Dont soutien scolaire individuel	8 342 €	12 593 €	+ 50,96 %	55
VACANCES, dont	1 187 000 €	1 212 596 €	+ 2, 16 %	789
Sorties éducatives organisées par les comités	29 945 €	25 120 €	- 16,11 %	865[11]

[9] Dont 32 nouveaux dossiers, chiffre le plus important depuis 8 ans
[10] Il n'y a plus de jeunes suivis dans le cadre du post-internat
[11] Annulations de dernière minute dues à un trop faible nombre de participants

LE GLOSSAIRE

A

A+ (Catégorie)

« Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur ». (Source : Rapport annuel de la fonction publique, édition 2015 DGAFP).

Pour la DGDDI, la catégorie A+ ainsi définie regroupe les agents nommés dans les emplois d'administrateur général des douanes, d'administrateur supérieur des douanes et d'administrateur des douanes, ainsi que les agents d'un corps de centrale non nommés dans un emploi fonctionnel douanier (notamment les administrateurs civils, ingénieurs des mines, ingénieurs des ponts, eaux et forêts et administrateurs INSEE).

AAMC — Allocation d'aide à la mobilité du conjoint

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

Âge médian — L'âge médian partage une population en deux sous-parties numériquement égales telles que 50 % des effectifs ont moins de cet âge et 50 % ont cet âge ou plus.

Âge moyen — Moyenne de l'âge des effectifs.

ALPAF — Association pour le logement des personnels des administrations financières ayant pour objet de faciliter le logement des agents des ministères économique et financier et leur famille.

ANT — Agent non titulaire

AP — Assistant de prévention

API — Aide à la première installation

B

BEAT (Démarche) — Bien-être au travail

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

C

CAP	Commission administrative paritaire
CCP	Commission consultative paritaire : commission de consultation pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (agents non titulaires, agents Berkani*). Historiquement, une CCP existe également pour les agents relevant du statut d'emploi des personnels navigants.
CDAS	Conseil départemental de l'action sociale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque-emploi service universel
CET	Compte-épargne temps
CFA	Centre de formation d'apprentis : les centres de formation d'apprentis donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CHSCT	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHSCTM	Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIMM	Centre des intérêts matériels et moraux
CLI aéromaritime	Centre de liaison inter-services : rattaché à une DRGC*, le CLI aéromaritime, en plus de ses fonctions d'assistance aux unités terrestres, assure la communication entre la DRGC et les unités à la mer et dans les airs, dans le cadre des missions aériennes et terrestres.
CMR (Risque)	Risque cancérogène, mutagène ou reprotoxique
CNAS	Conseil national de l'action sociale
CODT	Centre opérationnel douanier terrestre
Concussion	Infraction commise par un représentant de l'autorité publique ou une personne chargée d'une mission de service public qui, sciemment, reçoit, exige ou ordonne de percevoir une somme qui n'est pas due.
CP	Conseiller de prévention
CRIPH	Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées
CSDS	Chef des services douaniers de la surveillance
CSR	Complément spécifique de restructuration
CSRH	Centre de services ressources humaines
CT	Comité technique

CTM	Comité technique ministériel
CTR	Comité technique de réseau
CTSCR	Comité technique de service central de réseau
CTSD	Comité technique de service déconcentré

D

DG	Direction générale
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DI	Direction interrégionale / directeur (ou directrice) interrégional(e)
DI-IDF	Direction interrégionale Ile-de-France
DIF	Droit individuel à la formation : l'agent bénéficie d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle qu'il peut utiliser à son choix : adaptation à l'évolution des métiers, développement ou acquisition de nouvelles qualifications, préparations aux concours et examens professionnels, bilans de compétences ou VAE*.
Disponibilité	Situation de l'agent qui se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.
DNRED	Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières
DNRFP	Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle
DNSCE	Direction nationale des statistiques du commerce extérieur
DR	Direction régionale / Directeur (ou directrice) régional(e)
DRGC	Direction régionale garde-côtes
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
DUERPAP	Application informatique ministérielle qui agrège automatiquement les éléments relatifs au DUERP recueillis par les cadres de proximité, propose différents tableaux de bord et offre une vision synthétique du DUERP et du PAP.

E

ENBD	Ecole nationale des brigades des douanes
ENDLR	Ecole nationale des douanes de La Rochelle
Emploi réservé	Permet l'accès à la fonction publique aux pensionnés de guerre civils ou militaires et aux personnes assimilées, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants, ainsi que les enfants de Harkis, aux militaires en activité ou libérés depuis moins de 3 ans.

EPA (MASSE)	Etablissement public administratif ayant pour mission de pourvoir au logement des agents des douanes en activité.
ER	Effectifs de référence : cible à atteindre pour les effectifs d'un service dans une perspective de moyen terme
ETP	Equivalent temps plein : mesure la capacité de travail à un instant T des effectifs physiques en tenant compte de l'effet du temps partiel* ou incomplet*.
ETPT	Equivalent temps plein travaillé : Volume de travail réellement disponible sur l'année, tenant compte de l'effet de la quotité du temps de travail et de la période d'activité dans l'année des effectifs physiques. *ETPT= effectifs physiques x quotité de travail x période d'activité dans l'année*

F

FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FPE	Fonction publique d'Etat

G

GT	Groupe de travail

I

IMD	Institut du management douanier
IPAC	Inspecteur principal au choix
IPIS	Inspecteur principal issu de la sélection
IS	Inspection des services

K

Kit pédagogique	Utilisé dans le cadre de formations de formateurs, le kit pédagogique hébergé sur Mélusine 2 rassemble la documentation (supports de cours, diaporamas, guides, cas pratiques, exercices et corrigés, tutoriels) utile aux formateurs pour la déclinaison locale dans les services déconcentrés de la formation nationale.

M

MAD	Mise à disposition : situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, est considéré comme occupant son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d 'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

MDD (ATLAS)	Mutuelle des douanes
MEF	Ministères économique et financier
MGEFI	Mutuelle générale de l'économie, des finances et de l'industrie

O

ODOD	Oeuvre des orphelins des douanes
ORS	Observatoire régional de sécurité
OS	Organisation syndicale

P

PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat : mode de recrutement sans concours, permettant à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, de bénéficier d'un contrat de droit public d'un à deux ans, durant lesquels ils reçoivent une formation en alternance. Au terme de leur contrat, sous réserve de la vérification des aptitudes acquises, ils peuvent accéder à un emploi de catégorie C de la fonction publique en tant que fonctionnaire titulaire.
PAE	Plafond autorisé d'emplois : conformément à l'article 7 de la LOLF, les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnel (Titre 2) sont assortis de plafonds d'autorisation d'emplois (PAE). Exprimé en "équivalent temps plein travaillé" (ETPT), le PAE correspond au niveau moyen annuel des effectifs.
PAP	Programme annuel de prévention
Paris-spécial (agent)	Agent appartenant au service Paris-spécial affecté en mission temporaire de renfort dans un service en sous-effectif.
PLAT	Plan de lutte anti-terrorisme
PNA	Position normale d'activité : position du fonctionnaire affecté sur un poste dont les fonctions répondent aux missions de son corps mais dans un emploi relevant d'un autre service (ministère, établissement public, autorité administrative indépendante…) que le sien. Le fonctionnaire reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par l'administration, l'établissement ou l'autorité indépendante qui l'emploie effectivement.
PNF	Plan national de formation
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PRS	Prime de restructuration des services
PSD	Projet stratégique douane 2018 : document stratégique s'inscrivant dans la démarche de modernisation de l'action publique engagée par le gouvernement et visant à donner de la visibilité sur les projets d'évolution de l'administration.

Q

QVT	Qualité de vie au travail

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.
Ressource en ligne	Ressources (e-formation, kit pédagogique ou tutoriel) proposées en « libre-service » sur Mélusine, également appelées auto-formations, mises à disposition de l'agent sans nécessiter l'aval préalable du service FP.
RPS	Risques psycho-sociaux : risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Les manifestations de ce risque sont notamment le stress, le mal-être ou la souffrance au travail, les incivilités, les agressions physiques ou verbales, les violences.

S

SAD	Système d'aide à la décision
SAT	Service aéroterrestre
SCN	Service à compétence nationale
SG	Secrétariat général des MEF
SIRHIUS	Système d'information des ressources humaines interministériel
SMP	Surveillance médicale particulière
SMQ	Surveillance médicale quinquennale
SMS	Surveillance médicale spéciale
	Scanner mobile spécial (service)
SNDJ	Service national de douane judiciaire
SRA	Service régional d'audit
SRE	Service régional d'enquête
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
SSCT	Santé, sécurité et conditions de travail
SST	Santé et sécurité au travail
SU	Branche de la surveillance de la douane

T

TBIS	Tableau de bord des indicateurs sociaux
Temps incomplet	Un agent à temps non complet ou incomplet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. La durée, fixée par l'administration, ne peut être supérieure à 70 % d'un temps complet. Le temps incomplet diffère du temps partiel (cf. définition ci-après).
Temps partiel	Mis en place à l'initiative de l'agent recruté sur un emploi à temps plein, le temps partiel implique une durée de travail inférieure à la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires). Il peut être de droit, ou sur autorisation, selon la situation du demandeur, et celui-ci peut y mettre fin et reprendre son activité à temps plein.
TPAI	Techniques professionnelles d'amener et d'immobilisation
TPCI	Techniques professionnelles de contrôle et d'intervention
TRACFIN	Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins
TSI	Technicien du système d'information
Tutoriel	Guide d'apprentissage permettant d'aider l'utilisateur novice à se former de manière autonome. Cet outil peut se présenter sous la forme d'une vidéo, d'un document textes/images électronique ou papier, constitué d'instructions détallées (le pas à pas). Il s'agit le plus souvent d'un ensemble de capture d'écrans commentées.

U

UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USD-FO	Union syndicale des douanes - Force ouvrière

V

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

DIRECTION GÉNÉRALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS
Sous-direction Ressources humaines, relations sociales et organisation
Bureau A1 — Politique générale du personnel
11, rue des Deux Communes
93558 MONTREUIL Cedex

douane.gouv.fr

@douane_france

douanefrance.mobi

INFOS DOUANE SERVICE
0811 20 44 44 Service 0,06 € / min + prix appel

DOUANES & DROITS INDIRECTS

OCTOBRE **2017**