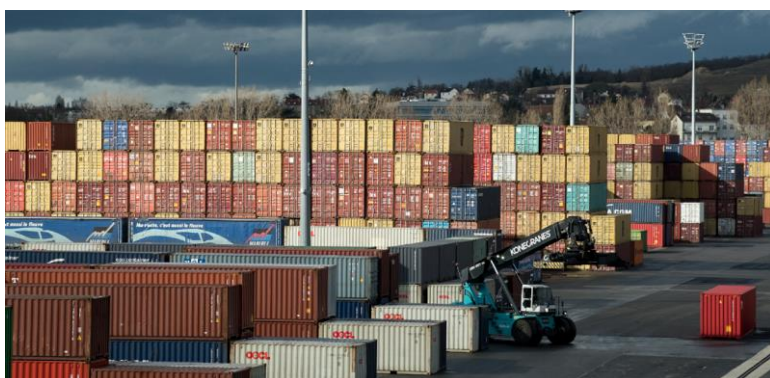
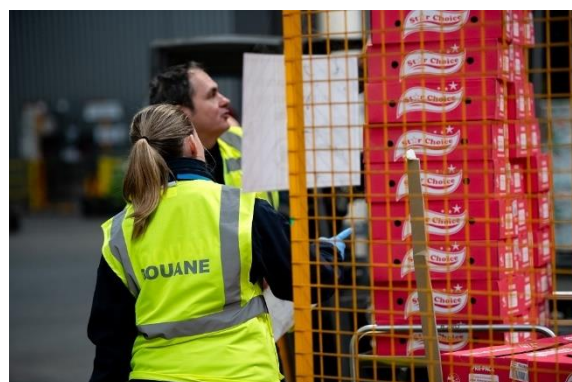
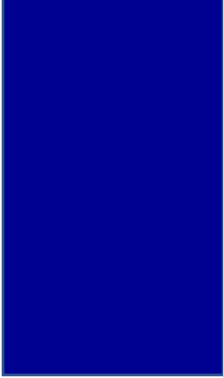


RAPPORT SOCIAL UNIQUE

de la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects

2023





Editorial

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

En 2023, l'activité de la direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) a été riche et dense, ce que traduit le rapport social unique qui rassemble les données chiffrées, les informations et la photographie sociale de notre administration.

16 546 douanières et douaniers assurent leurs missions au quotidien, exercent des métiers concrets d'une très grande diversité, qui impliquent de s'adapter et de se former pour faire face à des enjeux complexes.

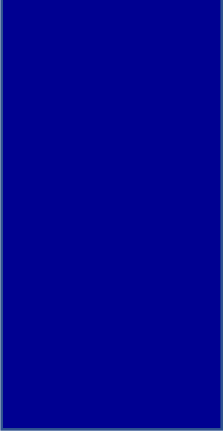
Dans ce contexte, afin d'accueillir les meilleurs talents, la douane a intensifié, en 2023, ses actions en faveur de l'attractivité de ses concours et a poursuivi, plus largement, sa stratégie de diversification des recrutements. Les actions favorisant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations ont été renouvelées.

La DGDDI s'attache également à préserver sa légitimité et son professionnalisme dans l'exercice de ses missions, grâce à une prévention affirmée des manquements à la probité et à la déontologie, au service du collectif de travail de l'ensemble des agents des douanes.

Les données chiffrées permettant de construire le rapport social unique seront à terme ouvertes et consultables par les représentants du personnel, dans une base de données sociales ministérielles, en projet. Afin de répondre à cette obligation issue de la loi portant transformation de la fonction publique, les équipes des ressources humaines de la douane se sont particulièrement mobilisées autour de ce projet, pour enrichir la collecte et la mise à disposition des données disponibles.

Bonne lecture !

Florian COLAS
Directeur général



SOMMAIRE

Actualités de l'année 2023	1
Chapitre 1 : les effectifs de la DGDDI.....	10
Les effectifs physiques rémunérés	
La répartition géographique des agents gérés/payés par la douane	
La structure démographique par catégorie	
Les agents mobiles du service « Paris spécial »	
Les spécialistes	
Les agents contractuels	
Les apprentis	
Les stagiaires accueillis au cours de l'année	
Les agents en mobilité en dehors de la douane	
Les rémunérations	
Chapitre 2 : le recrutement	25
Le recrutement par concours	
Les affectations de stagiaires à l'issue du cursus de formation initiale	
Le recrutement d'agents titulaires non issus de corps douaniers	
Le recrutement des agents contractuels	
Le recrutement d'apprentis	
Le recrutement des personnes en situation de handicap	
Chapitre 3 : les parcours professionnels	33
Les promotions de corps	
Les promotions de grades	
La mobilité interne	
Les départs définitifs	
Chapitre 4 : la formation	39
Chapitre 5 : l'organisation, le temps et la sécurité au travail	47
Cycles de travail et temps partiels	
Le télétravail	
Les risques professionnels	
Les incidents	
La santé et la sécurité au travail	
Les congés liés à la santé	
Les autres congés	

Chapitre 6 : la déontologie et la discipline.....	59
La déontologie	
Les sanctions disciplinaires	
Chapitre 7 : le dialogue social.....	63
Les instances de représentation et de concertation	
Les moyens à disposition	
Les mouvements sociaux	
L'actualité des élections professionnelle	
Chapitre 8 : l'action sociale	69
Le réseau des correspondants sociaux	
Le réseau des référents handicap	
La protection sociale complémentaire	
La restauration collective et les titres-restaurants	
La mutuelle des douanes (MDD)	
L'œuvre des orphelins des douanes (ODOD)	
Glossaire.....	75

Précision méthodologique : les pourcentages et moyennes sont arrondis aux unités les plus proches, ce qui peut générer de légers écarts dans les totaux.

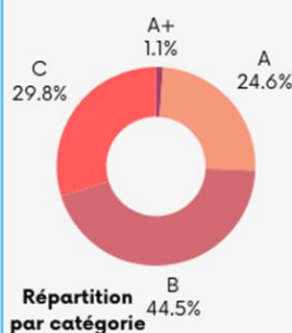
Les références aux indicateurs de la base de données sociales sont indiqués ainsi [BDS XXX].

CHIFFRES CLÉS 2023

LES EFFECTIFS

La douane compte **16 546** agents au 31 décembre 2023

La branche surveillance : **7945** agents
La branche administrative : **8601** agents
et opérations commerciales



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

L'âge moyen des agents est
45 ans et 11 mois

Statut des agents :

■ Fonctionnaires ■ Contractuels

98 %



68 personnes en contrat
d'apprentissage

LE RECRUTEMENT

457 agents recrutés par concours

122 fonctionnaires recrutés
hors corps douaniers

141 agents recrutés sous
contrat

DES MÉTIERS VARIÉS

589 marins

144 personnels aériens

230 motocyclistes

261 maîtres de chiens

256 officiers de douane
judiciaire

22 agents en poste à l'étranger

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Agents
à temps partiel



Agents autorisés
à télétravailler

LES FAITS MARQUANTS 2023

Séminaire du réseau des
Conseillers et Assistants de
Prévention
10 & 11 JANVIER

1er colloque universitaire
international relatif à
l'administration des douanes
co-organisé DGDDI / Université
Reims Champagne Ardennes
9 & 10 MARS

Loi retraite : adaptation du
régime de retraite des agents de
la surveillance.
14 AVRIL

**1er Comité de Suivi de
l'accord du 4 avril 2022
31 MAI**

Séminaire des chefs de
pôles RH à Montreuil
19 & 20 JUIN

Diffusion du guide pratique
Gestion des événements graves
29 AOÛT

**Signature du règlement
intérieur du Comité Social
d'Administration de réseau
de la DGDDI
28 SEPTEMBRE**

**2ème Comité de Suivi de
l'accord du 4 avril 2022
9 NOVEMBRE**

Séminaire des chefs de
pôles RH à Roissy
14 & 15 NOVEMBRE

**Signature de l'accord
directionnel sur le télétravail
16 NOVEMBRE**

Opération DUODAY
23 NOVEMBRE

Séminaire du réseau des
psychologues du travail
22 au 24 NOVEMBRE

Actualités sociales de l'année 2023

La mise en œuvre de l'accord majoritaire du 4 avril 2022 relatif à l'accompagnement et la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI s'est poursuivie en 2023

Ainsi, deux comités de suivi des engagements de l'accord du 4 avril 2022 *portant accompagnement et reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI*, associant l'administration et les représentants du personnel, ont été organisés successivement en mai et novembre 2023 avec :

- **La poursuite du déploiement du fonds innovant dédié à l'amélioration du cadre de vie et des conditions de travail**

L'accord d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI du 4 avril 2022 a acté la création d'un **fonds pour l'amélioration du cadre de vie des agents (FACVA) doté de trois millions d'euros sur la période 2022 à 2025**. Après concertation au plan national et local avec les représentants des personnels signataires de l'accord et les agents, **748 projets ont été recensés pour un montant de 2,48 M€ au titre de la campagne FACVA 2022/2023**.

La réalisation des projets a représenté une dépense d'environ 1,7 million d'euros. Au total, fin 2023, ce sont plus de 70 % des projets qui avaient été financés.

Une nouvelle consultation sera lancée en 2024 afin d'identifier et de financer de nouveaux projets.

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

Les agents des douanes qui exercent dans la branche de la surveillance bénéficient du classement en catégorie active, dispositif prévoyant un départ anticipé, une limite d'âge et une bonification d'ancienneté dite du « cinquième » qui permet d'augmenter la durée d'assurance dans la limite d'un plafond de cinq ans. La réforme des retraites de 2023 a amplifié les bénéfices tirés de l'application de la bonification dite du « cinquième » en supprimant la dégressivité et l'écèlement qui s'y appliquaient jusque-là. Ces mécanismes consistaient à diminuer à partir de 60 ans le nombre d'année auxquelles pouvait donner droit la bonification d'ancienneté (dégressivité) jusqu'à disparaître totalement pour les agents partant au-delà de la limite d'âge (écèlement).

- **Un accompagnement RH renforcé pour les agents concernés par les opérations de restructurations, notamment dans le cadre du transfert des missions fiscales vers la DGFIP**

Cette concertation a permis d'enrichir et de diffuser le cadre d'accompagnement RH des réformes en douane, consultable sur l'intranet (<https://intranet.douane/espace-rh/je-souhaite-minformer-sur-les-restructurations>), qui forme un accompagnement social de haut niveau pour les douaniers qui seront concernés par ces évolutions.

Ce cadre d'accompagnement négocié poursuit plusieurs objectifs :

- définir un haut niveau d'accompagnement individuel et collectif.
- favoriser le reclassement des agents en douane, au plus près de la résidence douanière ;
- fournir une visibilité maximale sur l'ensemble des mesures financières, organisationnelles et sociales accompagnant le reclassement.

Chaque comité de suivi s'accompagne d'une présentation sous forme de point d'étape, qualitatif et statistique, du reclassement des personnels concernés par le TMF sur la période 2023-2026.

La signature d'un accord unanime sur la mise en œuvre du télétravail en douane

La Direction générale des douanes et droits indirects et les organisations syndicales représentatives s'étaient engagées à ouvrir des négociations visant l'adoption d'un accord directionnel sur le télétravail.

Un cycle de réunions techniques a permis la signature d'un accord unanime, le 16 novembre 2023, par la CFDT, le SNAD-CGT, Solidaires, l'USD-FO, l'UNSA Douanes, la CFTC Douanes et la CGC Douanes.



Cet accord remplace l'instruction directionnelle sur le télétravail du 19 juillet 2021, en intégrant les évolutions portées par l'accord interministériel du 13 juillet 2021 et l'accord ministériel du 11 juillet 2022. Il s'appuie également sur les enseignements tirés de la pratique du télétravail au sein de la douane depuis 2021.

Quelques avancées majeures de l'accord :

→ L'amélioration des équipements mis à disposition des télétravailleurs

Un engagement fort est acté par l'administration pour renforcer la qualité, le confort au travail et contribuer à prévenir les risques liés à la santé des télétravailleurs.

Ainsi, l'amélioration du « kit du télétravailleur » permettra aux agents concernés de bénéficier d'équipements additionnels comme un second écran, un casque audio, un multi port USB ou encore un fauteuil de travail destiné au lieu de télétravail.

L'accord garantit également aux agents en situation de handicap ou ayant des besoins d'aménagement spécifiques, la duplication sur leur lieu de télétravail des équipements dont ils disposent sur site.

→ L'importance de préserver les collectifs de travail

Afin de garantir un échange régulier au sein de l'équipe, visant la recherche d'un équilibre collectif entre le respect du cadre juridique du télétravail, les exigences des impératifs du service et les situations individuelles, l'accord fixe des temps de réunion, en présentiel, de l'équipe de travail (au moins une fois par quinzaine) et de l'ensemble du service (au moins une fois par mois).

→ De nouveaux droits mis en évidence

Les femmes enceintes, les proches aidants et les personnes en situation de handicap ou ayant des contingences médicales spécifiques peuvent bénéficier de modalités de télétravail dérogatoires au droit commun (3 jours maximum par semaine), selon les critères et conditions explicités dans l'accord.

L'ensemble des guides et pas-à-pas SIRHIUS ont été mis à jour afin d'accompagner les agents souhaitant mobiliser ces dispositifs.

→ L'affirmation du droit à la déconnexion

L'accord préconise un ensemble de bonnes pratiques contribuant au respect du droit à la déconnexion, qui relève tant de la responsabilité collective que de la responsabilité individuelle de chaque agent.

Des dispositifs d'évaluation des pratiques sont mis en place pour s'assurer de l'effectivité des recommandations formulées (enquête de l'observatoire interne notamment).

Toutes ces évolutions figurent sur l'espace intranet dédié au télétravail :

<https://intranet.douane/fiche/teletravail>

L'installation des nouvelles instances de dialogue social : les comités sociaux d'administration (CSA) et les formations spécialisées (FS)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié les modalités de concertation en vigueur, organisées autour de deux principales instances - les CT et les CHSCT - et a prévu la création d'une instance unique à compter du 1^{er} janvier 2023, le CSA, issu de la fusion du CT et du CHSCT.

La mise en œuvre des nouvelles instances du dialogue social s'est déroulée en plusieurs étapes, aboutissant au vote du règlement intérieur (RI) du CSA de réseau de la douane le 28 septembre 2023, à la suite duquel les directions interrégionales et les services à compétence nationale ont décliné ce RI à l'échelle des CSA locaux.

Pour la douane, il a été décidé d'instaurer, au sein de chaque CSA, une formation spécialisée (FS) en santé, sécurité et conditions de travail. Afin de traiter les risques professionnels au plus près des agents, des formations spécialisées de service ont été créées au niveau de chaque direction régionale¹.

La sous-direction des ressources humaines a accompagné la mise en place de ces nouvelles instances en mettant à disposition de leurs présidents un « kit documentaire » complet. De nombreuses visioconférences ont également été organisées au cours du 1^{er} trimestre 2023 afin de présenter les principales nouveautés de cette réforme et de répondre aux questions des présidents d'instance, des chefs de pôle RH ainsi que des assistants et conseillers de prévention.

¹ Une seule FS de service pour les DR d'Aix-en-Provence et Marseille, de Lille et de Dunkerque, de Rouen et du Havre ainsi que pour l'ensemble de la DIPA

L'accompagnement des agents et des réorganisations

En 2023, la douane a poursuivi activement les actions engagées en matière d'accompagnement individuel, touchant à la fois au déroulé de carrière des agents et à la prise en compte des opérations de réorganisation.



A ce titre, les deux conseillères mobilité carrière de la DGDDI, affectées au sein de la sous-direction des ressources humaines, ont réalisé 335 entretiens individuels au cours de l'année 2023.

Visant un accompagnement personnalisé dans un cadre privilégié et neutre, ces entretiens permettent notamment d'aborder avec les agents concernés les perspectives qui leur sont offertes en termes de déroulé de carrière et de perspectives professionnelles.

Par ailleurs, pour faciliter la mobilité professionnelle, la diversification des parcours et renforcer l'attractivité de certains postes, un marché d'accompagnement à la mobilité géographique des cadres a été conclu avec un prestataire externe, qui propose des aides au déménagement, à la recherche de logement ainsi qu'à l'accompagnement à la mobilité du conjoint. Ces prestations s'inscrivent en complémentarité de l'offre de service proposée par l'action sociale ministérielle. Expérimenté pour les cadres supérieurs, il a vocation à être étendu à l'ensemble des chefs de service.

Enfin, le processus d'accompagnement des agents concernés par une opération de restructuration, notamment dans le cadre du transfert des missions fiscales, est resté au cœur des préoccupations de l'équipe constituée au sein de la sous-direction RH, en étroite concertation avec le réseau des référents locaux, chacun s'attachant à répondre le plus précisément possible et dans les meilleurs délais aux souhaits et attentes des agents reclassés.

Ainsi, la première période ouvrant droit à accompagnement pour les 191 agents concernés par le transfert des missions fiscales en 2022, s'est achevée le 28 février 2023. Au terme de cette période, la totalité des agents a pu bénéficier d'une solution de reclassement.

La seconde période du transfert des missions fiscales (2023-2026) ouvrant droit à accompagnement, a d'ores et déjà permis de reclasser 53 agents en 2023.

Enfin, la DGDDI a assuré l'accompagnement et le suivi de 14 autres opérations de restructuration. Sept d'entre elles ont effectivement débuté en 2023 et 3 se sont achevées au cours de l'année.

La Douane renforce ses actions en faveur de l'attractivité du recrutement

Depuis 2019, sous l'effet des dispositions de la loi portant transformation de la fonction publique, l'ouverture aux recrutements externes² s'est sensiblement améliorée. En 2023, ceux-ci représentent 34 % des recrutements réalisés.

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

En matière de concours, la DGDDI souhaite continuer à attirer et fidéliser les candidats au concours douaniers.

Dans ce cadre, elle a adopté, dès 2022, une stratégie de communication visant à favoriser sa visibilité en tant qu'employeur au niveau national via les réseaux sociaux, les salons de recrutement et événements porteurs, en Île-de-France et en région. La douane a également renoué avec la sphère scolaire et universitaire pour s'adresser notamment davantage aux lycéens, étudiants, stagiaires ou apprentis.

La DGDDI a, enfin, renforcé la qualité de sa relation aux candidats, tout au long du processus du concours, depuis l'inscription jusqu'à l'entrée en formation (par exemple, via des messages aux candidats pour rappeler les échéances du concours ou la diffusion des supports d'information relatifs à la scolarité en école). D'autres actions à l'étude visent à les aider à préparer les épreuves.

En 2023, la DGDDI a nommé au titre des concours externes et internes :

- 148 inspecteurs stagiaires (catégorie A) ;
- 252 contrôleurs stagiaires de catégorie B (32 % dans la branche surveillance et 68 % dans celle des opérations commerciales) ;
- 261 agents de constatation de catégorie C (dont 95 % dans la branche surveillance) ;

résultats en très nette progression par rapport à 2022, soit respectivement + 40 % de recrutement en catégorie A, - 3 % en catégorie B et + 6 % en catégorie C.

Renouveler le « modèle » du concours à travers l'expérimentation d'un concours national à affectation régionale (CNAR)

En parallèle, la DGDDI expérimente un concours national à affectation régionale (CNAR) en catégorie C (branche de la surveillance) qui présente l'avantage de permettre de combler de façon ciblée des vacances d'emploi dans des directions structurellement déficitaires. Il participe du renforcement de l'attractivité en offrant une visibilité dès l'ouverture du concours sur l'affectation géographique proposée. Il a également pour objectif de résorber les vacances structurelles dans la région Hauts-de-France, où le besoin de douane est très fort post-Brexit.

La DGDDI a pu recruter 58 agents de catégorie C dans cette région et pourvu ainsi l'intégralité des postes offerts au concours externe. L'expérimentation se poursuivra l'année prochaine avec des postes proposés en affectation régionale dans le Grand Est.

² Autres agents titulaires de la Fonction publique et contractuels recrutés en CDD/CDI de droit public.

Diversifier les voies de recrutement

En 2023, la diversification des voies de recrutement se poursuit, en activant l'ensemble des possibilités offertes par les dispositifs de mobilité des fonctionnaires titulaires et le recours aux agents contractuels. Cette stratégie permet notamment de toucher de nouveaux viviers de candidats ainsi que de faire appel à des profils externes, essentiels au fonctionnement de la DGDDI (métiers du support en général, des systèmes d'information, du numérique, de la data ou encore dans les domaines très spécialisés comme le secteur aéromaritime).

Ainsi en 2023, 267 agents ont été recrutés par la voie externe (soit 122 titulaires, 141 contractuels et 4 recrutements sans concours), soit une progression de 34 % par rapport à 2022.

Entre 2022 et 2023, l'effectif des contractuels en fonctions en douane a ainsi augmenté de 46 %, pour s'établir à 329 agents. Parallèlement, 359 agents titulaires affectés en Douane sont issus d'autres administrations ou relèvent de corps à gestion interministérielle.

La fidélisation des agents recrutés constitue également un enjeu majeur, que ce soit par l'investissement dans la formation initiale et continue, le tutorat des nouveaux entrants selon leur mode de recrutement ainsi que la mise en place de parcours d'acculturation à la douane à destination des agents recrutés par la voie externe (passage de deux à quatre sessions annuelles à l'Ecole Nationale des Douanes de Tourcoing).

L'amélioration des processus RH

L'automatisation des options de rachat et de versement au RAFP des jours de CET pour les agents de la branche surveillance

Des travaux majeurs ont été menés en 2023 afin de permettre un échange automatisé entre le télé-service de gestion de l'activité des agents de la surveillance (MATHIEU) et SIRHIUS. Ainsi, pour la campagne d'alimentation annuelle du CET au titre de l'année 2023, les options de rachat et de versement au RAFP soumises par les agents dans MATHIEU ont été transmises directement, sous format dématérialisé dans SIRHIUS, pour la mise en paiement et l'alimentation du compte RAFP.

Cette évolution a permis de supprimer le circuit papier existant et des opérations de saisie dans SIRHIUS, impliquant le chef d'unité, le pôle RH puis le CSRH, et ce pour chaque agent ayant posé une option, au bénéfice d'une procédure totalement automatisée et d'une qualité de service augmentée.

La mise en place des demandes d'autorisations de temps partiel dématérialisées

Les travaux menés en 2023 permettront de déployer le processus guidé de demande de temps partiel dans SIRHIUS en 2024, et ainsi supprimer le traitement par formulaire papier.

L'agent déposera désormais sa demande dans son espace agent SIRHIUS, validée par son manager de manière dématérialisée, ce qui mettra à jour directement le dossier agent.

Cette fonctionnalité allégera également la charge de travail de la sphère RH, et permettra de raccourcir les délais de mise en œuvre.



En 2020, la DGDDI a présenté un plan triennal consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre de ce plan a été prolongée en 2023, afin de consolider un bilan des actions et de dégager les premières pistes de réflexion sur l'architecture du prochain plan.

En 2023, les engagements en faveur de la mixité se sont notamment traduits par la mise en application de la Charte JamaiSansElles, soit l'attachement de l'ensemble des services à veiller à la visibilité des femmes dans l'ensemble des espaces de communication publics.

Dans sa volonté de mesurer les résultats des travaux entrepris en matière d'égalité professionnelle, dans toutes ses composantes, la DGDDI a participé à l'enquête BVA conduite par l'association #StOpe (association qui réunit 250 entreprises privées et institutions publiques). Celle-ci avait pour but de mesurer la perception du sexisme ordinaire dans le milieu professionnel. Les résultats de cette première édition ont conforté les orientations retenues par la DGDDI et la nécessité de poursuivre les actions de prévention et de sensibilisation.

L'audit de l'AFNOR, visant à renouveler les labels ministériels « Égalité » et « Diversité », a également permis d'évaluer les politiques de la DGDDI, dont le niveau d'engagement stratégique et la structuration performante des processus RH ont été soulignés. Outre l'égalité professionnelle, ces labels attestent du fort investissement de la DGDDI en matière de promotion de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations.

Tout au long de l'année, des communications régulières ont été proposées aux agents. Les journées internationales, le 8 mars (journée des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes), ont été l'occasion de rappeler les engagements et les valeurs de la douane, mais aussi d'informer sur les dispositifs de signalement et de réaffirmer le principe de tolérance zéro en matière de comportements inappropriés.

La formation et la sensibilisation sont également au cœur des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. À ce titre, des formats de sensibilisation innovants s'appuyant sur l'immersion en réalité virtuelle ont été expérimentés.



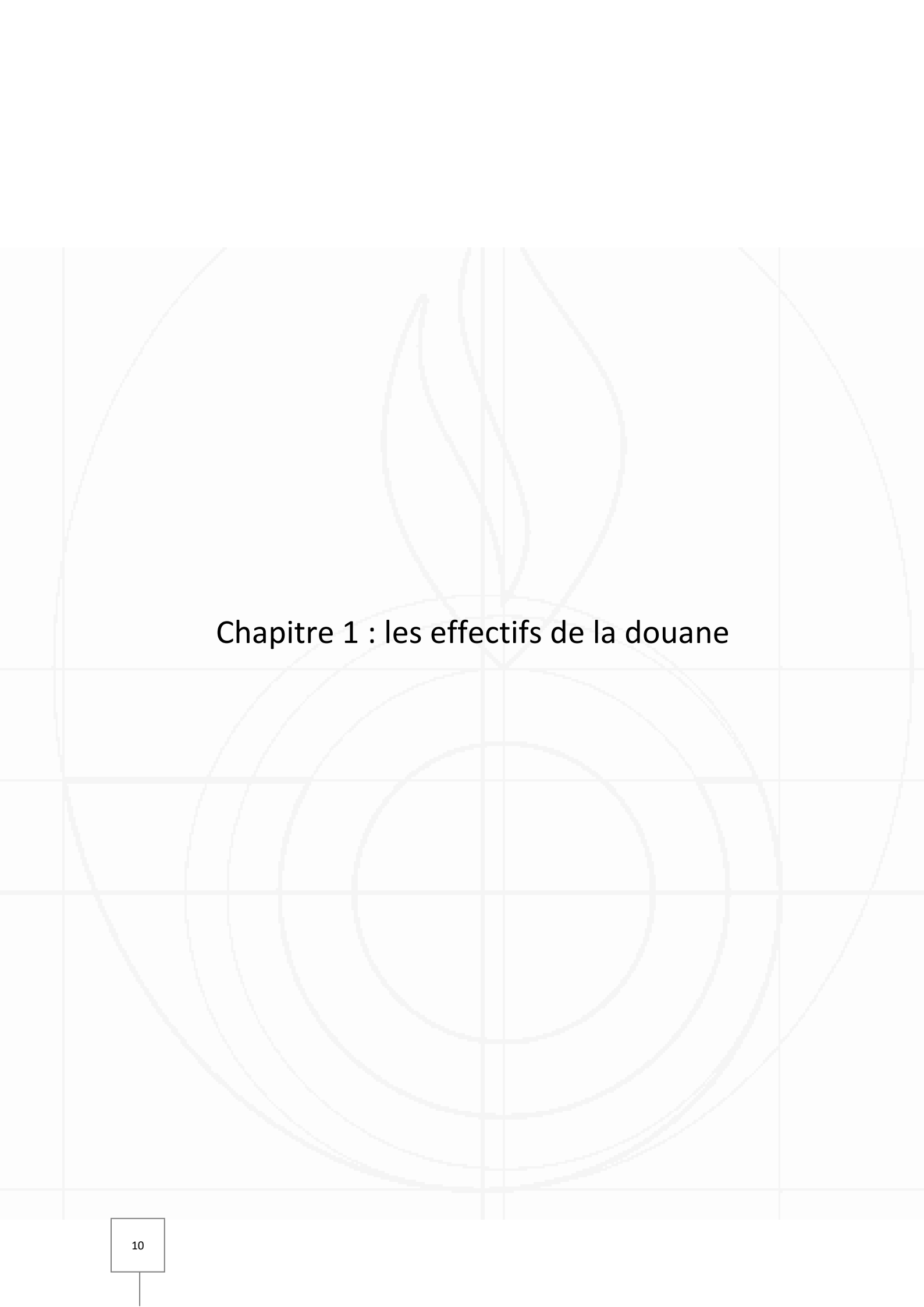
Par ailleurs, à l'occasion du changement de titulaire de la cellule externe de signalement (Qualisocial remplace Allodiscrim depuis le 1^{er} septembre 2023), l'ensemble des dispositifs de signalement et de traitement a fait l'objet d'une communication à travers la diffusion d'une infographie, également accessible sur l'intranet douanier³.

Qualisocial est un cabinet, composé de psychologues et de juristes, qui a pour vocation de recueillir la parole et de traiter les cas de discrimination et de violences sexistes et sexuelles (VSS), en lien avec l'administration.

Des actions ciblées, notamment sur le terrain, ont également permis d'améliorer le recrutement des personnes en situation de handicap avec une sensibilisation aux méthodes de recrutement et un renforcement de la fiabilisation des données en matière de handicap, à la suite de l'audit du FIPHFP. La DGDDI est résolument engagée dans la lutte contre les stéréotypes associés au handicap, notamment à travers sa participation active à l'opération annuelle *Duoday*, qui s'est déroulée le 23 novembre.

Grâce aux nombreuses propositions d'accueil de personnes en situation de handicap, formulées par des agents ou services des douanes, ce sont 53 duos qui ont été composés (contre 40 duos en 2022), témoignant de l'engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

³ https://intranet.douane/sites/default/files/2024-06/Fiche_lutte_discrim_nov2023_3.pdf



Chapitre 1 : les effectifs de la douane

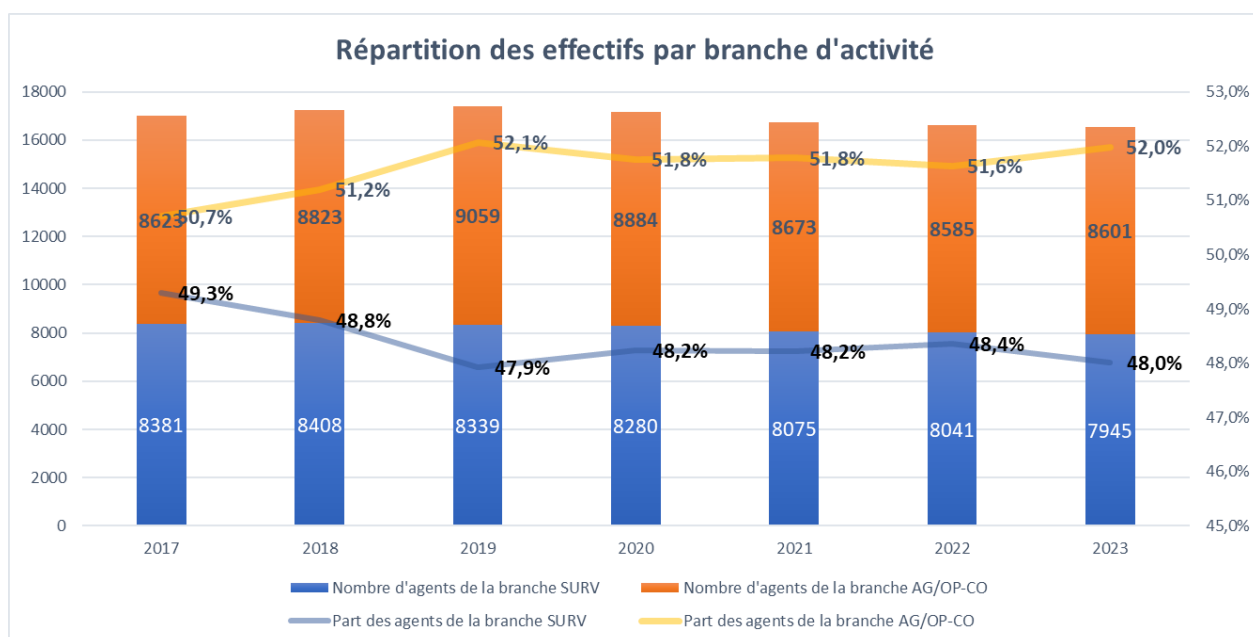
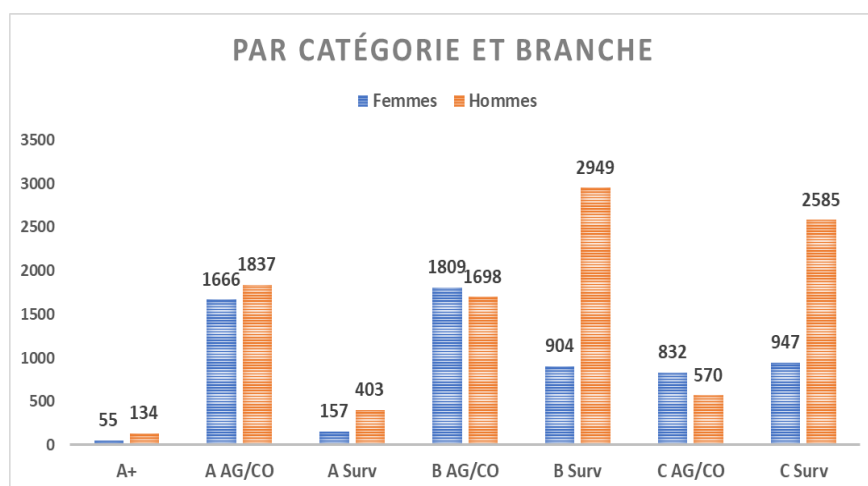
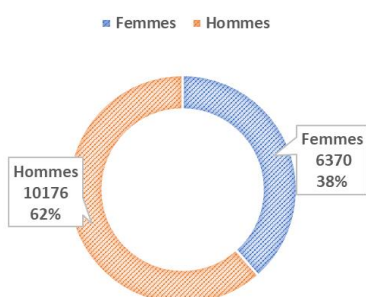
La DGDDI compte 16 546 agents au 31 décembre 2023 (donnée exprimée en effectifs physiques rémunérés)

En 2023, la DGDDI compte 16 546 agents dont 6 370 femmes et 10 176 hommes. Le taux de féminisation reste stable à 38,5 % (38 % en 2022).

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

- la branche AG-OPCO compte 8 601 agents dont 51 % de femmes ;
- la branche de la surveillance emploie 7 945 agents, soit un taux de féminisation de 25 %.

Le taux de rotation, en 2023, est de 5,3 % (contre 3,6 % en 2021 et 5,2 % en 2022) et se décompose en 894 départs et 883 arrivées.



Source : SIRHIUS - 31/12/2023

	EFFECTIFS REMUNERES [BDS 003]											
	A+			A			B			C		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
AG-OPCO	134	55	189	1 897	1 666	3 503	1 698	1 809	3 507	570	832	1 402
SURV	-	-	-	403	157	560	2 949	904	3 853	2 585	947	3 532
TOTAL ⁴	134	55	189	2 240	1 823	4 063	4 647	2 713	7 360	3 155	1 779	4 934
Âge moyen [BDS 007]	56 ans 2 mois	55 ans	55 ans 10 mois	48 ans 3 mois	45 ans 1 mois	47 ans 1 mois	47 ans 2 mois	47 ans 5 mois	47 ans 2 mois	42 ans 9 mois	43 ans 6 mois	43 ans
Âge médian [BDS 007bis]	58 ans 2 mois	56 ans 3 mois	57 ans 8 mois	49 ans 8 mois	46 ans 5 mois	48 ans 7 mois	48 ans 4 mois	48 ans 10 mois	48 ans 8 mois	43 ans	43 ans 6 mois	43 ans 1 mois

TOTAL			
	H	F	TOTAL
AG-OPCO	4 239	4 362	8 601
SURV	5 937	2 008	7 945
TOTAL	10 176	6 370	16 546
Âge moyen [BDS 007]	46 ans 2 mois	45 ans 9 mois	45 ans 11 mois
Âge médian [BDS 007bis]	47 ans 9 mois	46 ans 10 mois	47 ans 6 mois

	EFFECTIFS EN FONCTION [BDS 004]								
	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
AG-OPCO	141	58	2 010	1 818	1 809	1 931	615	942	9 324
SURV			420	163	3 021	930	2 659	981	8 174
TOTAL	141	58	2 430	1 981	4 830	2 861	3 274	1 923	17 498

	EFFECTIFS GERES [BDS 002]								
	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
AG-OPCO	141	58	2 010	1 818	1 809	1 931	615	942	9 324
SURV			420	163	3 021	930	2 659	981	8 174
TOTAL ⁴	141	58	2 430	1 981	4 830	2 861	3 274	1 923	17 498

Données issues de SIRHIUS – 31/ 12/2023

⁴ Sont compris titulaires et élèves stagiaires en écoles d'application

La répartition géographique des agents rémunérés par la douane



Répartition des effectifs physiques rémunérés au 31 décembre 2023 (Source SIRHIUS)

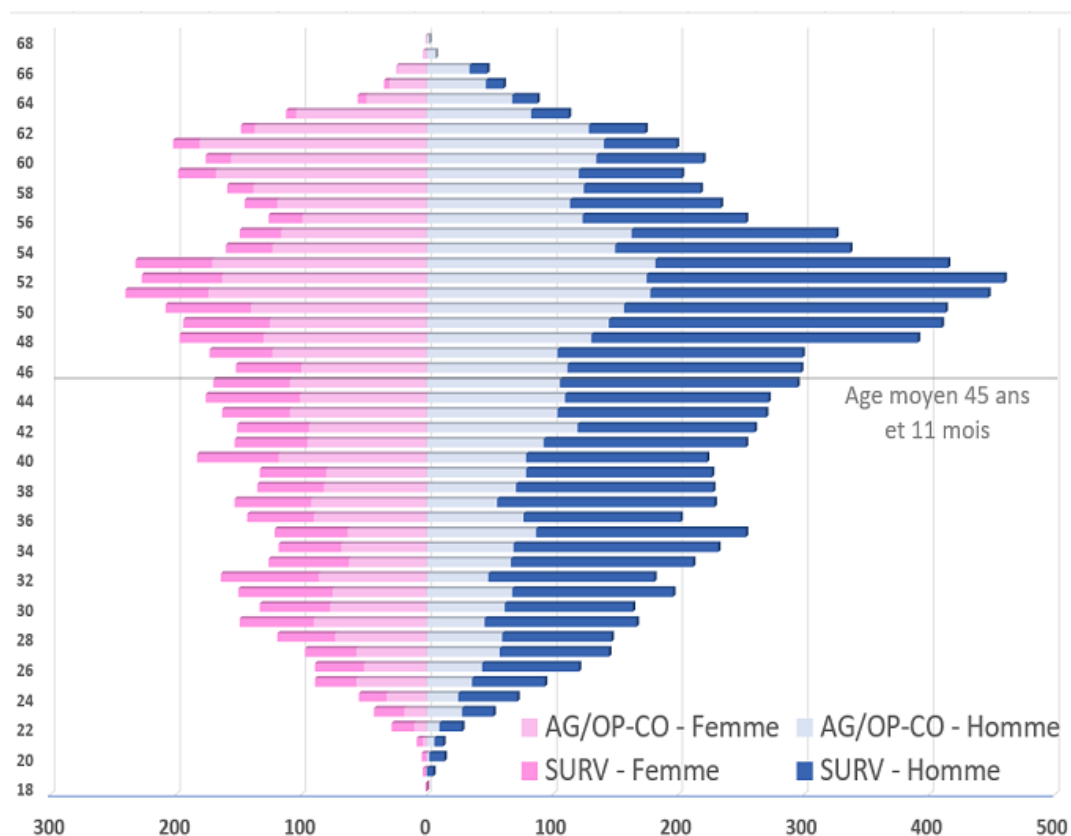
95 % des agents de la DGDDI (soit 15 773 personnes) exercent leurs missions au sein d'un service déconcentré ou dans un service à compétence nationale. Parmi eux, 50 % exercent dans la branche surveillance. 766 agents (5 %) sont en poste à la direction générale au 31 décembre 2023.

9 % des agents (soit 1 411 personnes) travaillent en outre-mer (dans des directions d'outre-mer, des directions de garde-côtes, des échelons de la DNRED et des unités locales du SEJF). Ces agents ultramarins sont affectés à 52 % au sein de la branche surveillance.

La structure démographique

En 2023, l'âge moyen des agents est proche de **46 ans** avec une différence de 4 ans entre les branches : respectivement près de 44 ans en SURV et près de 48 ans en AG-OPCO, soit un léger vieillissement des effectifs (respectivement 43 ans et 47 ans en 2022).

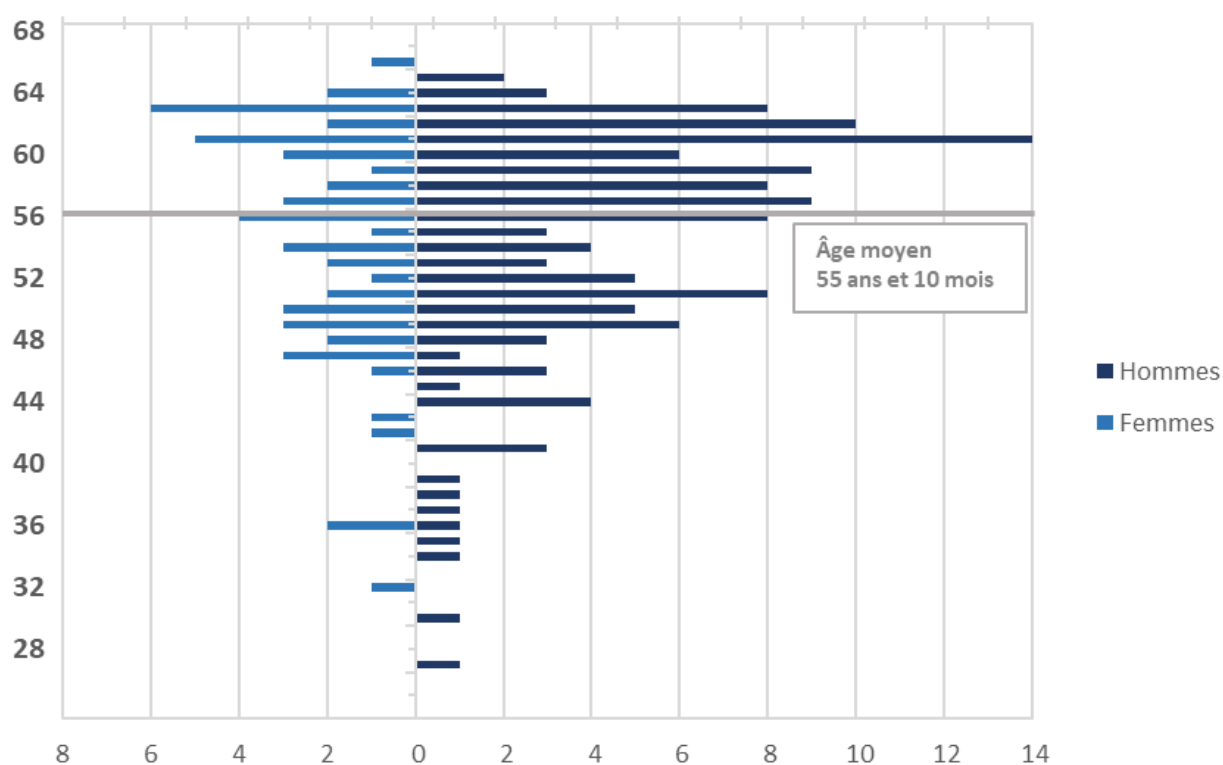
Pyramide des âges au 31 décembre 2023



Source : SIRHIUS - 31/12/2023

1. Encadrement supérieur et dirigeant

En 2023, la DGDDI compte 189 cadres supérieurs et dirigeants dont 55 femmes (soit 29 % des effectifs de la catégorie A+)⁵.



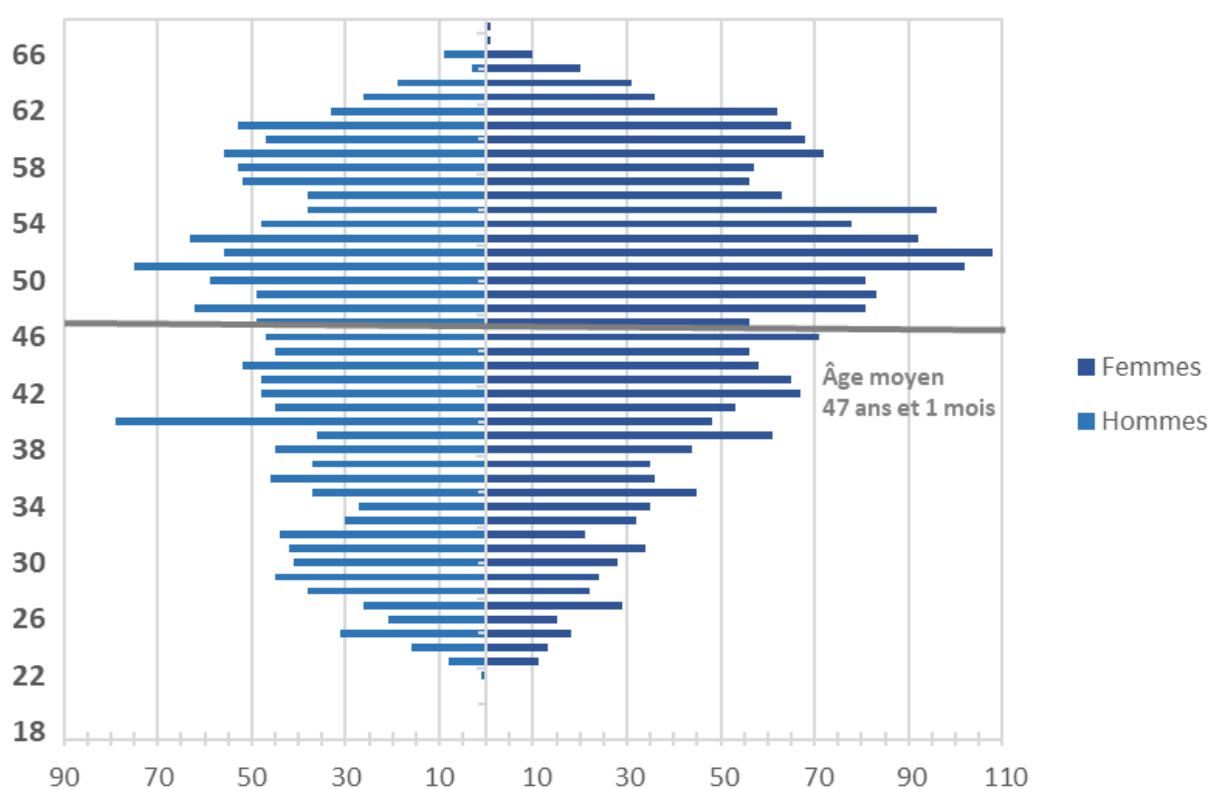
Source : SIRHIUS - 31/12/2023

⁵ La catégorie A+ regroupe les corps ou emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle B (indice majoré strictement supérieur à 963) selon la définition donnée par la DGAFP.

2. Catégorie A

Les agents de catégorie A représentent 24,6 % des effectifs, soit 4 063 personnes.

L'âge moyen est de 47 ans et 1 mois, ce qui est stable. La part des femmes est de 45 %, en légère progression (44 % en 2022). 86 % des agents de catégorie A relèvent de la branche AG-OPCO. À la direction générale, les agents de catégorie A sont majoritaires (497 agents).

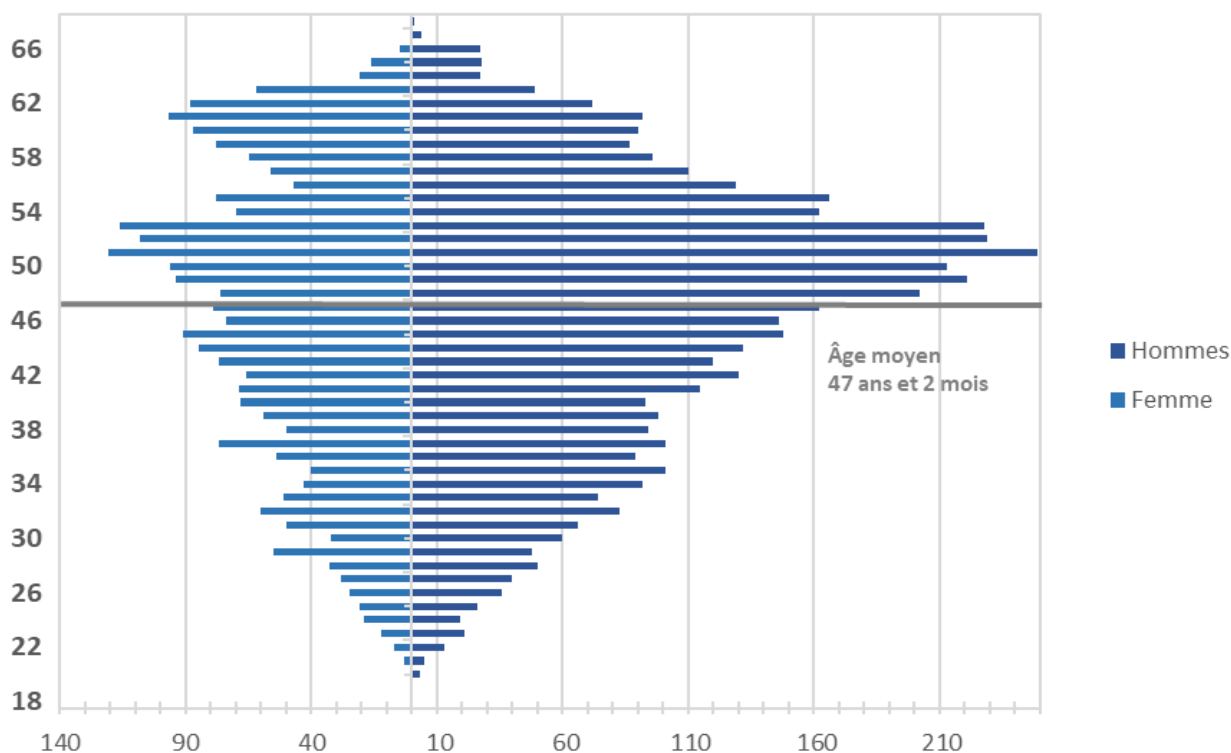


Source : SIRHIUS - 31/12/2023

3. Catégorie B

Les agents de catégorie B restent majoritaires et représentent 44,5 % des effectifs, soit 7 360 agents, en baisse par rapport à 2022 (45 % des effectifs).

L'âge moyen reste stable à 47 ans et 2 mois. La part des femmes est de 36,9%, en légère hausse par rapport à 2022. 52,3 % des agents de catégorie B relèvent de la branche Surveillance.



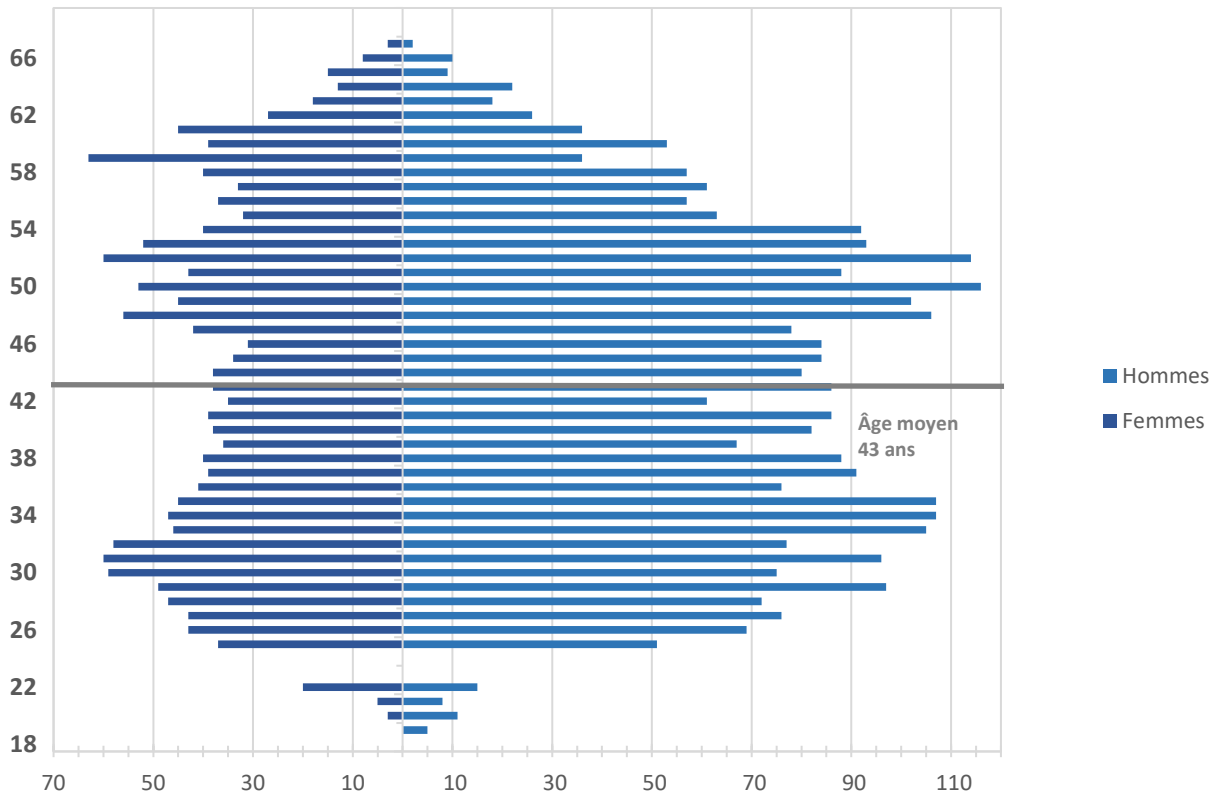
Source : SIRHIUS - 31/12/2023

4. Catégorie C

Les agents de catégorie C représentent 29,8 % des effectifs, soit 4 934 agents.

L'âge moyen est de 43 ans. La part des femmes est de 36 %, stable par rapport à 2022 (36,7 %).

71,6 % des agents de catégorie C relèvent de la branche surveillance, en légère hausse par rapport à 2022 (70 %).



Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Les agents mobiles du service « Paris spécial »

En 2023, la DGDDI compte **314 agents mobiles**, affectés à des missions de renfort ou sur des postes temporairement vacants, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2022 (282 agents).

Répartition par branche et catégorie	A			B			C			GLOBAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administration générale – opérations commerciales	38	35	73	37	59	96	13	15	28	89	110	197
Surveillance	3	1	4	14	53	67	11	35	46	28	89	117
Total	41	36	77	51	112	163	24	50	74	116	198	314

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

La part des femmes affectées sur des missions Paris-spécial est de 37 %, respectivement de 24 % dans la branche Surveillance et de 45 % dans la branche AG/OPCO.

La répartition par catégorie évolue : si les catégories B et C sont stables par rapport à 2022, les effectifs en catégorie A ont augmenté en 2023 (+53 %). La catégorie B reste majoritairement représentée (52 %).

En plus de ses missions classiques de renfort et d'intérim sur l'ensemble des activités de la Douane, cette ressource reste fortement mobilisée dans le cadre de l'accompagnement du transfert des missions fiscales de la douane.

Répartition géographique des agents de Paris spécial au 31/12/2023								
Direction	A+	A		B		C		Total
		CO	SU	CO	SU	CO	SU	
Direction Générale	5	17		8		3		33
Auvergne Rhône-Alpes	2	2		9	14	3	18	48
Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire	1	1	1	6	5	3		17
Bretagne Pays de la Loire	1	2		4	2	1	2	12
Grand Est	3	2		6	5	4	2	22
Hauts de France	1	4		13	5	2	6	31
Ile-de-France		4		12	14	4	11	45
La Réunion		1						1
Normandie	1	1	1	8	4	1	2	18
Nouvelle Aquitaine	2	2	1	5	3	1	1	15
Occitanie	3	4	1	7	9		1	25
PACA-Corse	2	7		8	6	2	2	27
Paris Aéroport	1	1		6		2		10
DNGCD				2				2
DNRED		1				1	1	3
DNRFP	1	1		2				4
SEJF						1		1
Total	23	50	4	96	67	28	46	314

Les spécialistes

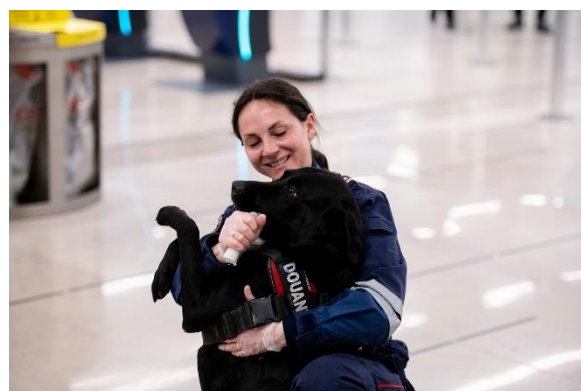
Au sein de la branche de la surveillance, 1 273 agents, dont 262 femmes (21 %) exercent des fonctions dites de « spécialistes » nécessitant des compétences et des qualifications spécifiques. En 2023, ces agents représentent 16 % de la branche de la surveillance.

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



Les marins se répartissent au sein de plusieurs spécialités et regroupent les officiers navals, les inspecteurs mécaniciens navals, les chefs de quart, les électrotechniciens navals, les mécaniciens navals et les marins de pont. Ils représentent l'effectif le plus important des spécialistes (47 %) avec 589 agents, dont 67 femmes (11 % des marins).

Les maîtres de chiens exercent dans les domaines de la lutte contre les explosifs, les stupéfiants, le tabac et l'argent. Ils représentent la deuxième population de spécialistes avec 261 agents (21 %), dont 107 femmes (41 % des maîtres de chiens).



Viennent ensuite les agents motocyclistes (230 agents, dont 6 femmes), le personnel aérien (144 agents, dont 3 femmes), les mécaniciens automobile/IMI (33 agents, dont 2 femmes) et les opérateurs radio (16 agents dont 5 femmes).



Les agents contractuels

Au 31 décembre 2023, la DGDDI emploie **329** agents contractuels (contre 225 au 31 décembre 2022), dont 103 sont affectés à la direction générale, 147 dans les services à compétence nationale et 79 dans les services déconcentrés.

33 % des contractuels exercent dans le domaine du numérique (soit 107 agents).

Entre 2022 et 2023, l'effectif des contractuels en fonction en douane a augmenté de 46 %.

Effectifs des agents contractuels ^[BDS 004]									
	A+		A		B		C		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
CDD	2	2	88	83	22	23	5	17	242
CDI	3	1	17	57	1	5	0	3	87
Total	5	3	105	140	23	28	5	20	329
	8		245		51		25		

Source : SDRH - bureau RH2

Au 31 décembre 2023, la DGDDI compte par ailleurs :

- 35 agents dits « Berkani », contractuels de catégorie C en CDI,
- 11 volontaires internationaux en administration (VIA) et 6 agents de droit local en soutien aux attachés douaniers à l'étranger.

Les sportifs de haut niveau

Sur la base d'une convention avec le ministre chargé des sports, l'administration des douanes finance **40 contrats de sportifs de haut niveau en 2023**, dont 19 attribués à des femmes, qui portent sur 9 disciplines (athlétisme, escrime, gymnastique, handisport, judo, natation, ski, tir et voile).

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



Les apprentis

L'apprentissage est un mode de formation en alternance combinant enseignement théorique en établissement et formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme. Il est ouvert aux personnes âgées de 16 à 29 ans (voire 35 ans sous certaines conditions) qui bénéficient ainsi d'un contrat de travail rémunéré le temps de leur formation. Aucune limite d'âge n'est applicable aux apprentis en situation de handicap.

Au 31 décembre 2023, la DGDDI comptait **68 contrats d'apprentissage dont 3 concernent des personnes en situation de handicap (PSH).**

Niveau de formation des apprentis						
	3 CAP	4 Bac	5 BTS	6 Licence - M1	7 Ingénieur-M2	Total
Hommes	2	6	6	8	13	35
Femmes	0	3	10	11	9	33
TOTAL	2	9	16	19	22	68

Source : bureau RH2

Au 31 décembre 2023, 41,5 % des contrats d'apprentissage étaient d'une durée de 1 an, 44,6 % des contrats d'apprentissage en douane étaient de 2 ans et 13,8 % de 3 ans.

En 2023, 24,62 % des apprentis avaient pour domaine de formation le numérique, l'informatique ou les réseaux. 16,92 % se formaient aux métiers des ressources humaines et 13,85 % à celui du renseignement.

Répartition géographique des apprentis au 31/12/2023								
	Direction Générale	Antilles- Guyane	Auvergne Rhône- Alpes	Bourgogne Franche-Comté Centre Val de Loire	Bretagne Pays de la Loire	Hauts de France	Ile-de- France	Normandie
Hommes	5	0	2	0	0	2	3	2
Femmes	11	1	2	3	1	1	5	2
Total	16	1	4	3	1	3	8	4
	Occitanie	Paris Aéroports	PACA	La Réunion	CID	DNSCE	DNGCD	DNRED
Hommes	0	1	1	0	2	2	4	7
Femmes	3	2	0	1	0	0	1	4
Total	3	3	1	1	2	2	5	12

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

La douane accueille pour des périodes temporaires des stagiaires afin de leur permettre d'évoluer en milieu professionnel. Ces stages permettent à l'élève ou l'étudiant de développer des compétences professionnelles et de mettre en œuvre les acquis de sa formation, et à l'administration de faire découvrir l'étendue de ses métiers dans le cadre de sa politique d'attractivité.

La DGDDI a accueilli 167 stagiaires en 2023, soit près du double par rapport à 2022 (86), dont 67 femmes. 25 stagiaires ont été accueillis pour une période supérieure à 2 mois.

Les agents en mobilité en dehors de la douane

Les agents en mise à disposition (MAD)

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

47 agents douaniers étaient, en 2023, en MAD dont 26 hommes. Les agents en MAD étaient à 49 % de catégorie A, 36 % de catégorie B et 15 % de catégorie C. La mise à disposition est moins courante pour la branche surveillance (6 agents). Ces agents occupent des fonctions stratégiques pour la douane, comme celles d'officiers de liaison au sein, par exemple, de TRACFIN, de l'Office Anti-Stupéfiants, de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) ou, encore, de la Commission Européenne.

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

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

Au 31 décembre 2023 :

- 266 agents étaient en position de détachement sortant⁶, majoritairement des agents de catégorie A (45 %) puis B (36,5 %), dont 55 % d'hommes. Cet effectif est en légère augmentation par rapport à l'année 2022 (239 agents).

- 78 agents douaniers étaient en PNA hors douane au 31/12/2023, affectés pour moitié à TRACFIN et au sein des ministères économiques (services du secrétariat général majoritairement et à la DGFIP), le reste étant affecté dans diverses autres administrations. Une majorité de ces agents était de catégorie A (74 %), dont 56 % de femmes.

Les agents en disponibilité

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

Au 31 décembre 2023, 239 agents des douanes étaient en disponibilité, majoritairement de catégorie C (95) et B (90).

Les agents en congé parental

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

Au 31 décembre 2023, 23 agents étaient en position de congé parental, dont 3 hommes. 33 agents ont déposé un congé parental au cours de l'année 2023, dont 24 pour une durée supérieure ou égale à 6 mois.

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

Les rémunérations

La **masse salariale** ^[BDS 032] de la DGDDI en 2023 est de 904,45 millions d'euros (en hausse de 3,5 % par rapport à l'année précédente).

Le tableau ci-dessous présente la **rémunération nette moyenne mensuelle des agents** en douane.

	Femmes	Hommes	Ecart H/F en €	Ecart en %
Catégorie A+	7 412 €	8 168 €	-756 €	-9,3
Catégorie A	3 966 €	4 274 €	-308 €	-7,2
Catégorie B	2 951 €	3 093 €	-142 €	-4,6
Catégorie C	2 583 €	2 702 €	-119 €	-4,4

Source : SD FIN - bureau FIN1

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

Les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes varient en fonction des catégories, des grades et des branches métiers.

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

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

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

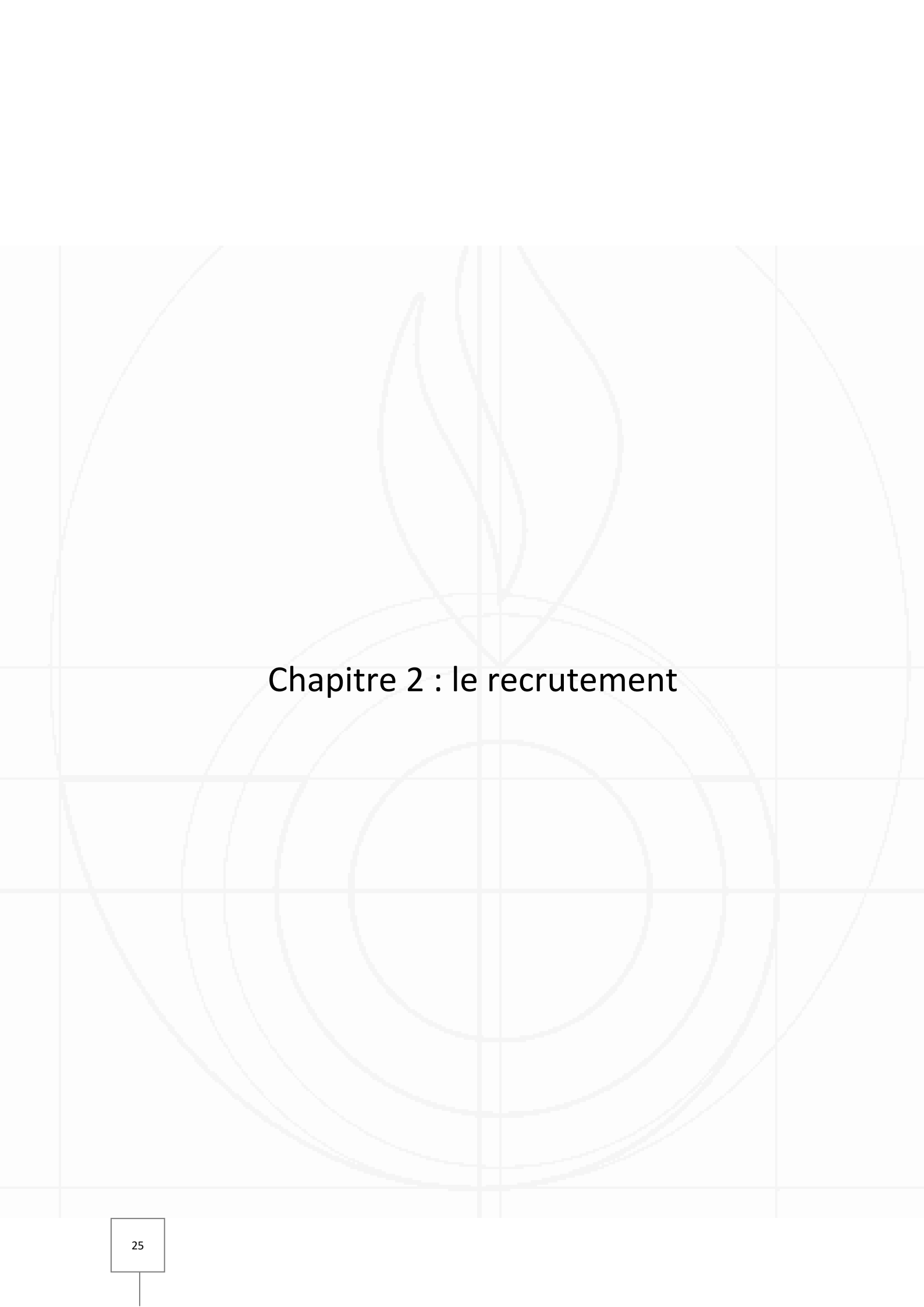
En 2023, 4 112 agents (dont 1 490 femmes) ont pu bénéficier de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour un montant total de 2 271 529 €.

Total des rémunérations annuelles brutes versées ^[BDS 036]

Le total des rémunérations brutes versées en 2023 par la DGDDI⁷, sur le programme 302, s'élève à 784 333 574 €, réparti ainsi :

- Titulaires : 766 621 476 €
- Contractuels : 17 712 098 €

⁷ Hors Nouvelle-Calédonie et Polynésie Française, dans lesquels la rémunération est versée par le territoire.



Chapitre 2 : le recrutement

Le recrutement par concours



Au titre des recrutements 2023, 30 750 personnes se sont inscrites aux différents concours externes organisés par la DGDDI, soit 11 % de moins qu'en 2022. 457 candidats ont été admis. La sélectivité à l'entrée en douane est élevée avec un taux de réussite global, toutes catégories confondues, de 1,48 %. Le rapport entre le nombre d'admissibles et le nombre de présents est de 55 % (1 chance sur 2 d'être déclaré admissible pour les présents aux épreuves écrites), contre 33 % en 2022.

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

Concours externes 2023						
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis		Total
				Hommes	Femmes	
Inspecteurs	1 720	591	219	41	54	95
Inspecteurs PSE ⁸	382	46	14	2	1	3
Contrôleurs CO	4 597	546	270	47	59	106
Contrôleurs SU	4 918	385	141	28	17	45
Contrôleurs programmeurs	592	66	16	3	1	4
Contrôleurs maintenance navale	199	24	9	2	1	3
Concours commun C 2022	18 342	6 277	3 719	139	62	201
TOTAL	30 750	7 935	4 388	262	195	457

Source : SDRH - bureau RH2

Pour mémoire, le concours commun de catégorie C organisé avec la DGFIP au titre de l'année 2022 est repris au titre du bilan 2023, dès lors que les nominations interviennent en 2023.

Pour la première fois en 2022, le concours commun de catégorie C ouvrait une voie de recrutement national à affectation régionale (CNAR) dans les Hauts-de-France.

⁸ Programmeur des systèmes d'exploitation

L'expérimentation de ce CNAR, qui s'inscrit dans une démarche de recherche d'une plus forte attractivité, permet aux candidats de disposer d'une visibilité plus grande sur leur future affectation lors de l'inscription et, pour l'administration, d'espérer fidéliser les agents nouvellement recrutés dans l'interrégion, en escomptant l'inscription de candidats ayant des attaches dans ce bassin d'emploi.

Cette première expérience a été fructueuse avec un taux de pré-admissibles et admissibles au concours national à affectation locale supérieur à celui du concours national, ainsi qu'un taux de présence des admissibles aux concours plus élevés que sur le concours national.

Au niveau national, pour l'ensemble du concours, le taux d'absentéisme aux épreuves écrites demeure toujours très élevé (74 % en 2023, contre 65,5 % en 2022) et implique une forte mobilisation des services du recrutement dans l'ensemble du territoire. En 2023, pour organiser ses concours, la DGDDI a fait appel à 58 examinateurs de jury (dont 29 femmes) et 11 présidents de jury (dont 3 femmes)^[BDS 011].



Un levier pour accroître la visibilité sur les concours de la douane : la Classe « Prépas Talents » de l'École Nationale des Douanes

Depuis 2009, les Classes Préparatoires Intégrées permettaient à des personnes répondant à des critères sociaux de bénéficier d'une préparation écrite et orale aux concours A de la fonction publique. La CPI douane faisait ainsi profiter les étudiants les moins favorisés et les demandeurs d'emploi titulaires d'un bac +3 minimum d'une préparation renforcée aux concours.

En 2021, le dispositif a évolué en Classe Prépa Talents (CPT). L'objectif n'est plus uniquement fondé sur la réussite d'un concours de catégorie A de la fonction publique mais sur l'obtention concomitante d'un diplôme d'études supérieures de type Master. Une bourse d'un montant de 4.000€ est octroyée à chaque élève.

La scolarité de la plupart des écoles du service public n'étant pas diplômantes, le dispositif s'est logiquement orienté vers un partenariat avec une université. Avec l'accord de la DGAFP, qui a jugé particulièrement innovant ce projet de mise en place d'une CPT spécifique « douane » démetropolisée, dans le cadre du renforcement de l'égalité des chances dans les territoires, la DGDDI s'est associée au Master Droit public-Parcours Administration publique de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA).

La CPT « douane » s'est ainsi ouverte pour l'année universitaire 2023/2024, avec un effectif de 10 élèves qui se sont engagés à passer les prochains concours de la DGDDI.

L'Ecole Nationale des Douanes de Tourcoing s'est en outre engagée dans un partenariat avec l'association La Cordée, visant notamment à la mise en place d'un réseau de mentors au bénéfice des étudiants de la CPT et à une plus grande mise en visibilité des concours de l'administration des douanes et droits indirects.

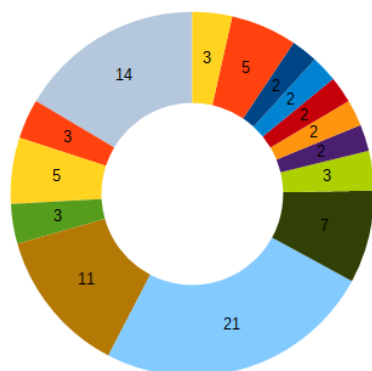
Quelques chiffres :

- 20 dossiers de candidature reçus pour 2023, 15 dossiers acceptés ;
- 10 élèves présents :
 - 5 admissibles aux concours d'inspecteur des douanes dont 3 admis + 1 inscrit sur liste complémentaire ;
 - 2 admis au concours de contrôleur des douanes

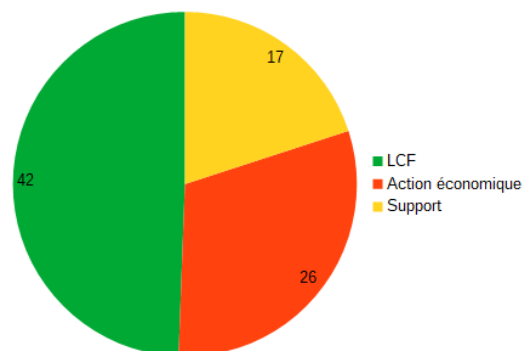
(Stagiaires lauréats des concours externe et interne)

Répartition par structure

(Outre-mer : **5 postes** dont 2 en Guyane, 2 en Guadeloupe et 1 à Mayotte
Autres : 3 postes situés respectivement au sein de la DI Bretagne, du CID et de la DNGCD)



- DG
- SEJF
- DNRED
- ARA
- IDF
- ROISSY
- HDF
- BFCCVL
- DIGE
- DINA
- NORMANDIE
- OCCITANIE
- PACA
- OUTRE MER
- AUTRES



Branche AG/OPCO

130 contrôleurs OPCO

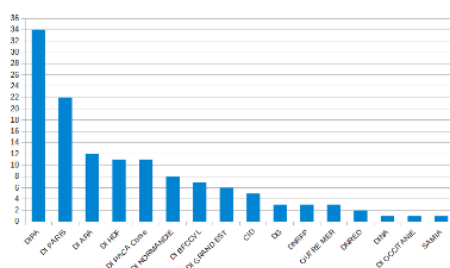
- dont 116 généralistes
- dont 3 issus du concours de programmeurs
- dont 9 contrôleurs PSH
- dont 2 recrutements CNDI

Branche SURV

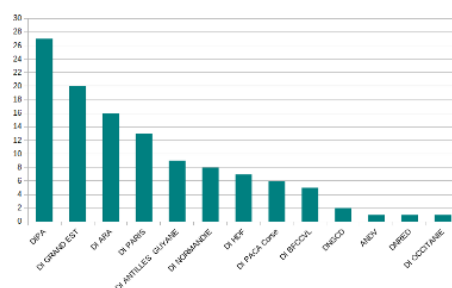
116 contrôleurs SURV

Spécialistes

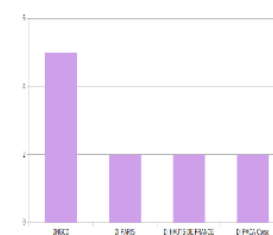
11 contrôleurs SURV Spécialistes
- dont 3 recrutements CNOI



Outre-mer (Mayotte : 2 : SPM : 1)

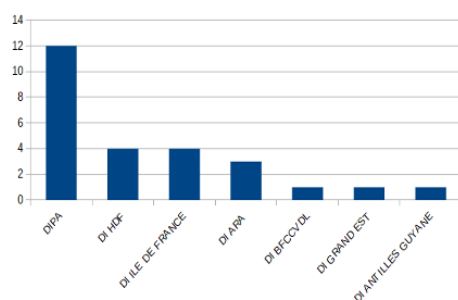


ANTILLES-GUYANE (Martinique : 4 ; Guyane : 5)



Branche AG/OPCO

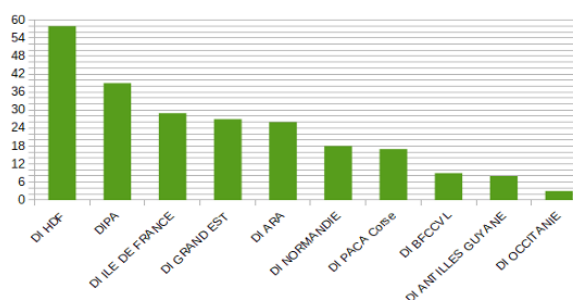
26 ACP2 OPCO
(dont 2 P SH affectés à la DI IDF)



Antilles-Guyane : 1 pour La Guyane

Branche SURV

235 ACP2 SURV
(dont 58 CNAR Hauts de France)



Antilles -Guyane (Martinique : 2 ; Guadeloupe : 1 ; Guyane : 5)

Le recrutement d'agents titulaires non issus de corps douaniers

En 2023, **122 agents titulaires ont été recrutés hors corps douaniers**, soit 16,8 % des recrutements effectués en 2023, parmi lesquels :

- 109 agents titulaires en mobilité, dont 8 cadres dirigeants (catégorie A+) ;
- 13 recrutements d'agents titulaires en première affectation, non issus d'un concours douanier (affectations en sortie de formation d'attachés d'administration, d'ingénieurs de l'industrie et des mines, d'ingénieurs des systèmes d'information et de communication ...).

Les recrutements en catégorie A/A+ représentent 57 % des recrutements, la catégorie B 29 % et la catégorie C, 14%.

Les profils recrutés exercent principalement dans la fonction ressources humaines (33 recrutements) et les fonctions budgétaires et financières (17 recrutements).

Près d'un quart des recrutements réalisés sont affectés au sein de la Direction générale. Les directions interrégionales recruteuses sont principalement celles d'Ile-de-France (18 recrutements) et de Paris-Aéroports (10 recrutements). S'agissant des services à compétences nationales, la DNRED a recruté 6 titulaires non issus de corps douaniers, la DNGCD et la DNRFP chacune 5 agents.

69 % des recrutements, soit une très large majorité, se concrétisent par la voie du détachement. Les affectations d'agents issus de corps interministériels tels que les attachés d'administrations (28 recrutements), les administrateurs de l'Etat (5 recrutements), et le recrutement en position normale d'activité (2 agents) constituent le reste.

La voie du recrutement sans concours

Dans le cadre de la diversification des voies de recrutement, la DGDDI utilise également la possibilité d'effectuer des recrutements sans concours de personnels qui intégreront une formation adaptée en vue d'une titularisation. **4 recrutements sans concours** ont été effectués au titre de l'année 2023.

Le recrutement des agents contractuels

- **141 agents contractuels* ont été recrutés en 2023.**

Depuis 2021, le recours aux contrats s'accélère, traduisant notamment l'effort de recherche de profils spécialisés dans des domaines d'activité en tension.

43 recrutements ont eu lieu dans le domaine numérique, 18 dans le domaine juridique et 26 dans celui des fonctions supports (ressources humaines, logistique ou affaires budgétaires).

36 recrutements ont rejoint les services centraux, 36 la DNRED et 18 les directions franciliennes.

* Non comptés 4 contrats de sportifs et 4 contrats PACTE

Recrutement d'agents contractuels ^[BDS 013]									
	A+		A		B		C		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
CDD	2	1	46	36	11	14	4	9	123
CDI	0	0	3	15	0	0	0	0	18

Source : SDRH – bureau RH2

La majorité des agents contractuels (88%) est recrutée sur la base d'un contrat à durée déterminée (CDD) renouvelable. 12 % des agents contractuels sont cependant exceptionnellement recrutés directement en contrat à durée indéterminée (CDI), dans certains domaines d'activité reconnus en « tension » (numérique et achat public notamment).

En 2023, 9 agents ont bénéficié d'une transformation de leur contrat à durée déterminée en CDI.

Nombre de CDD transformés en CDI ^[BDS 005]							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	-	1	-	2	2	5	4
Hommes	2	5	5	1	1	1	5
Total	2	6	5	3	3	6	9

Source : SIRHIUS – 31/12/2023

- **Auxiliaires** ^[BDS 014]

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

En 2023, 233 auxiliaires (63 % de femmes) ont été recrutés en douane sur des fonctions comparables à celles de la catégorie C.

Le recrutement d'apprentis

18 apprentis ont été recrutés au titre de l'année scolaire 2022-2023. 3 d'entre eux sont en situation de handicap.

Le recrutement des personnes en situation de handicap

L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) est prévue aux articles L.351-1 à L351-15 du code général de la fonction publique (CGFP).

Le CGFP renvoie aux dispositions du code du travail prévues pour le secteur privé en ce qui concerne le taux d'emploi (6%) et la liste des bénéficiaires. Dans la fonction publique, cette liste est étendue aux agents reclassés en raison de leur état de santé, les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les personnels recrutés par la voie des emplois réservés.

Le taux d'emploi des PSH correspond à l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif total rémunéré. Tout employeur qui n'atteint pas le taux légal d'emploi est redevable d'une contribution auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cependant, le taux d'emploi et la contribution éventuelle sont déterminés au niveau ministériel par agrégation des données directionnelles. Le taux d'emploi au sein du ministère dépasse ainsi les 6 % (6,67 % en 2022).

A la DGDDI, il **est de 6,35 % en 2023**, supérieur pour la première fois au taux légal de 6 %. Les conditions de santé particulières (anciennement nommées conditions d'aptitude physiques) requises pour les agents de la branche de la surveillance, rendaient plus difficile l'atteinte de ce taux. Cependant, une campagne de recensement et de fiabilisation des attestations handicap recueillies, initiée en 2023, a permis d'identifier de nouveaux bénéficiaires et d'améliorer le suivi du nombre d'agents en situation de handicap employés au sein de la DGDDI.

Taux d'emploi direct	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	5,14%	5.13%	5.12%	5,06%	4,72%	5,17%	6,35%

Source : SDRH - bureaux RH1/RH2/RH3

En 2023, en douane, **777 agents** bénéficient de l'obligation d'emploi.

L'identification des agents en situation de handicap relevant d'une démarche volontaire, tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent donc ne pas être comptabilisés.

L'anticipation des départs à la retraite pour ajuster les recrutements

Les retraites représentent environ 65 % des sorties définitives des effectifs douaniers.

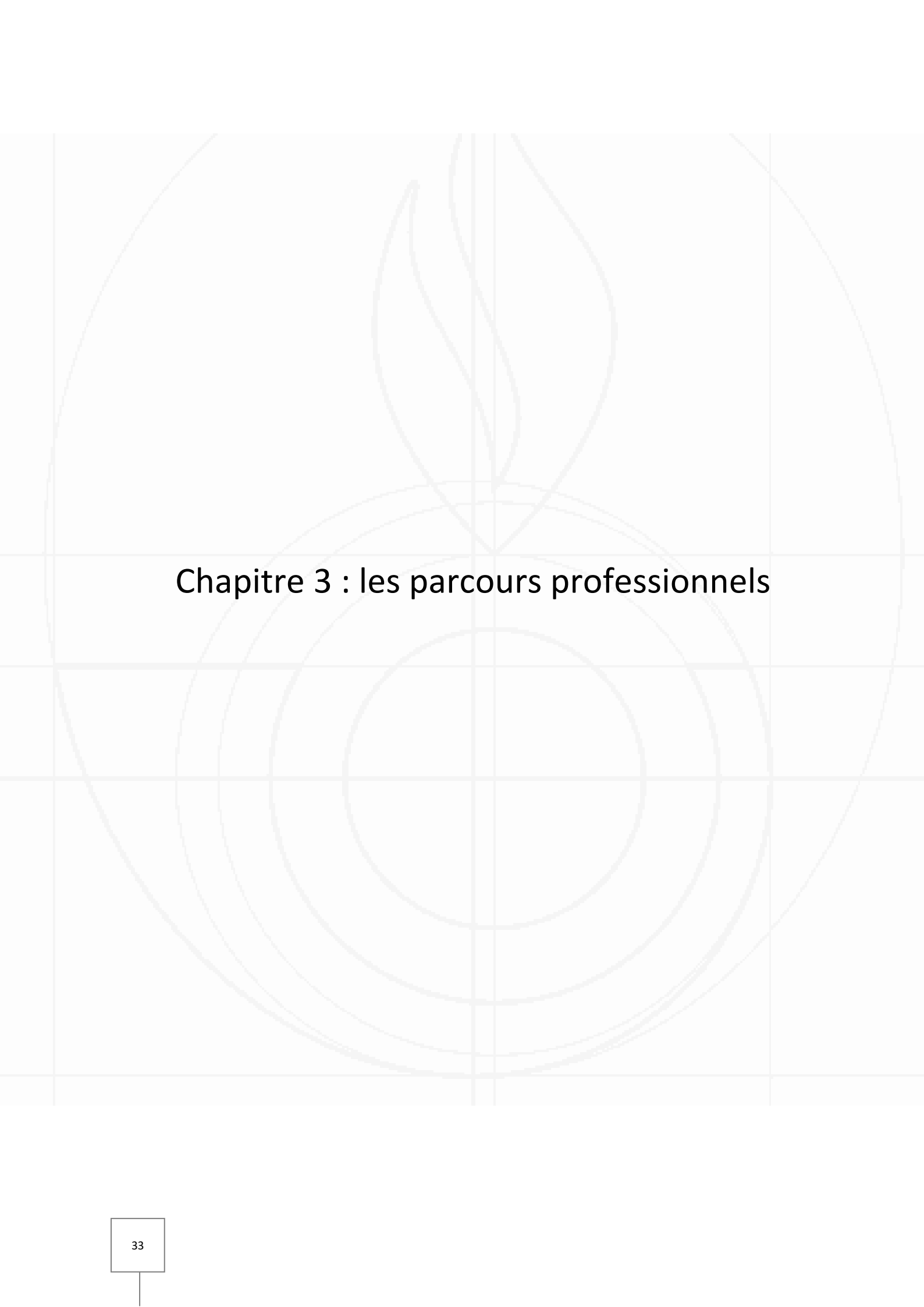
L'anticipation des départs en retraite constitue donc un enjeu important pour la Douane. Pour les estimer, la DGDDI applique aux populations douanières en âge de partir à la retraite un taux de départ par âge constaté la ou les années précédentes. Cette méthodologie statistique, appliquée depuis plusieurs années, permet de réaliser des estimations assez proches du nombre de départs en retraite effectivement réalisés :

Retraite (en ETP)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Moyenne 2017-2023
Prévision	518	494	526	542	561	563	567	539
Réalisation	499	539	548	522	530	561	555	536
Écart	-19	45	22	-20	-31	-2	-12	3

Toutefois, ce modèle prévisionnel présente quelques limites. La projection demeure nationale et n'est pas déclinée au niveau interrégional. En outre, la décision de partir en retraite relève d'arbitrages individuels difficilement traduisibles en chiffres : elle peut être influencée par les déterminants propres au futur retraité (âges, état de santé ou contraintes familiales par exemple) ou bien encore par les évolutions législatives en matière de retraite.

Aussi, en 2023, la DGDDI a procédé, par le biais d'une enquête nationale, à un recensement nominatif des intentions de départ en retraite, dans un horizon de projection triennal. Cette enquête repose sur un questionnaire adressé à environ 4 000 agents. Elle a pour objectif de compléter le dispositif prévisionnel actuel, en offrant une vision pluriannuelle des intentions de départ, à différentes échelles. Au niveau national, 2 076 agents ont répondu à l'enquête, ce qui représente un taux de participation moyen de 52,34 %. Malgré des résultats partiels, les premiers résultats d'exploitation permettent de préciser, au niveau national comme au niveau local, la localisation géographique et les services de rattachement des agents qui émettent une intention de départ en retraite. En outre, les fonctions impactées par ces départs sont identifiées, permettant d'initier une gestion prévisionnelle des emplois.

Dans une démarche d'amélioration continue, s'agissant notamment de la participation, l'enquête retraite sera reconduite chaque année. Elle contribuera à ajuster les recrutements aux besoins de la Douane



Chapitre 3 : les parcours professionnels

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

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

Ainsi, dès 2022, le volume des promotions inter-catégorielles (« C en B » et « B en A »), à la fois par liste d'aptitude (LA) et examen professionnel, a été porté à des niveaux qui n'étaient plus atteints depuis 2019.

Dans ce cadre, le volume des promotions intra-catégorielles a également été plus élevé en 2022 puis en 2023, avec notamment, un effort de revalorisation très significatif du taux de promotion pour l'accès au grade d'inspecteur régional de 3^e classe, porté à 28 % et du taux de promotion pour l'accès au grade d'inspecteur régional de 2^e classe, porté à 30 %.

Les promotions de corps

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

En 2023, 241 promotions de corps ont été prononcées :

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

Les promotions de corps ont promu plus d'agents en 2023 qu'en 2022 (+36 agents).

La voie de la liste d'aptitude

61 agents, dont 29 femmes, ont été promus sur liste d'aptitude en 2023, **soit + 6 agents promus par rapport à 2022.**

Liste d'aptitude 2023			
	Hommes	Femmes	Total
B en A	11	7	18
C en B	21	22	43
Total	32	29	61

Source : SDRH – bureau RH3

Répartition des promouvables et des promus par branche :

Répartition des promouvables et des promus par branche 2023 et comparatif 2022 [BDS 023] et [BDS 023bis]												
	AG			SU			Total			Total 2022		
	Promouv.	Candidats	Promus	Promouv.	Candidats	Promus	Promouv.	Candidats	Promus	Promouv.	Candidats	Promus
LA de C en B	912	509	24	2 155	979	19	3 067	1 488	43	3 131	1 536	38
dont CEAPF	2	0	0	0	0	0	2	0	0	32	0	0
LA de B en A	2 790	202	8	2 937	230	10	5 727	432	18	5 769	459	17
Total	3 704	711	32	5 092	1 209	29	8 796	1 920	61	8 932	1 995	55

Source : bilan des lignes directrices de gestion 2023

La voie des examens professionnels

Deux examens professionnels ont permis en 2023 un changement de corps^[BDS 025] :

- de B en A : 19 agents, dont 10 femmes
- de C en B : 43 agents, dont 17 femmes.

La voie des concours internes

Avec 118 promus dont 54 femmes, le concours interne reste toujours la voie la plus importante de promotion.

Les promotions de grade

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

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

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

En 2023, 1 132 promotions de grade ont été prononcées (+ 67 promotions par rapport à 2022) :

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

Promotions par examens professionnels

Examens professionnels intra-catégoriels 2023 ^[BDS 025]			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Inspecteur principal	6	10	16
Contrôleur principal	43	67	110
Contrôleur 1 ^{re} classe	34	86	120
Agent de constatation principal de 2 ^e classe	20	16	36
TOTAL	103	179	282

Source : SDRH - bureau RH2

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

Promotions par tableaux d'avancement

850 agents (dont 3 CEAPF) ont pu bénéficier d'une promotion par tableau d'avancement contre 821 (dont 5 CEAPF) en 2022, dont 36 % de femmes.

Tableaux d'avancement 2023			
Grade cible	Femmes	Hommes	TOTAL
Directeurs principaux des services douaniers	3	1	4
Directeur des services douaniers de 1 ^e classe	6	8	14
Directeurs des services douaniers de 2 ^e classe	6	6	12
Inspecteurs principaux de 1 ^e classe	8	12	20
Inspecteurs régionaux de 1 ^e classe	12	26	38
Inspecteurs régionaux de 2 ^e classe	42	62	104
Inspecteurs régionaux de 3 ^e classe	43	75	118
Contrôleurs principaux	50	88	138*
Contrôleurs de 1 ^e classe	52	100	152*
Agent de constatation principal de 1 ^e classe	73	159	232*
Agent de constatation principal de 2 ^e classe	12	6	18
TOTAL	307	543	850

Source : SDRH - bureau RH3

*dont une promotion CEAPF pour chacun de ces grades

Répartition des promouvables et des promus par branche 2023 et comparatif 2022 [BDS 021] et [BDS 021bis]												
Grade cible	AG			SU			Total			Total 2022		
	Promouv.	Candidats	Promus	Promouv.	Candidats	Promus	Promouv.	Candidats	Promus	Promouv.	Candidats	Promus
DPSD	164	5	4				164	5	4	163	8	5
DSD1	47	42	14				47	42	14	48	40	14
DSD2	39	19	12				39	19	12	44	18	15
IP1	780	52	17	93	7	3	873	59	20	866	54	20
IP2	68	0	0	19	0	0	87	0	0	119	2	0
IR1	452	94	31	26	14	7	478	108	38	530	136	59
IR2	289	217	87	59	43	17	348	260	104	314	246	87
IR3	322	226	83	102	87	35	424	313	118	443	341	102
CP	855	571	74	856	558	63	1 711	1 129	137	1 841	1 167	153
CP CEAPF	4	3	0	4	3	1	8	6	1	9		1
C1	325	219	71	423	293	80	748	512	151	806	509	140
C1 CEAPF	2	2	0	1	1	1	3	3	1	5		2
ACP1	216	116	39	1 318	857	192	1 534	973	231	1 242	772	206
ACP1 CEAPF	3	1	1	4	3	0	7	4	1	9		2
ACP2	16	14	13	8	5	5	24	19	18	24	18	15
Total	3 582	1 581	446	2 913	1 871	404	6 495	3 452	850	6 463	3 311	821

Source : bilan des lignes directrices de gestion 2023

La mobilité interne

En 2023, hors cadres dirigeants, 1 143 agents, soit 7 % des effectifs, ont effectué une mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, que ce soit suite à une inscription au tableau de mutations, une candidature sur avis de vacance de postes (AVP) ou en suite de promotion de grade le cas échéant. La mobilité géographique est la plus courante (70 %).

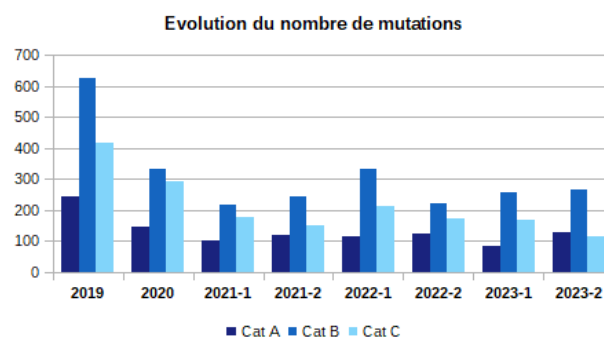
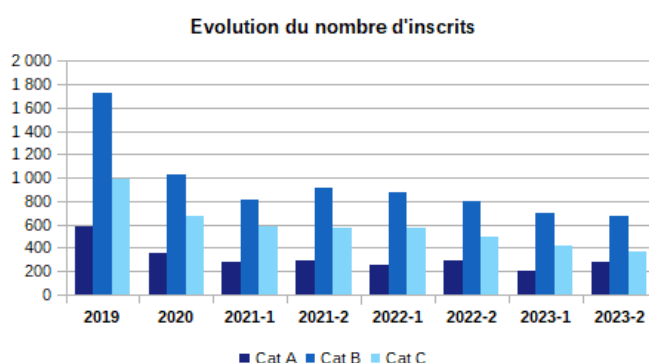
Toutes mobilités internes confondues, ce sont majoritairement des hommes qui en bénéficient (64,5 %). Les agents de catégories B sont les plus nombreux (46 %).

Nombre d'agents							
Type de mobilité	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Fonctionnelle	62	92	57	81	20	33	345
Géographique	93	88	130	255	83	149	798
TOTAL	155	180	187	336	103	182	1 143

Source : SDRH - bureau RH3

Pour la campagne de mobilité 2023 seule (tableau de mutations et mobilité sur AVP prononcée dans ce cadre), 1 023 agents ont effectué une mobilité, pour 2 646 inscrits.

Evolution du nombre d'inscriptions et de mutations, par catégorie									
Campagne	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Inscrits	Mutés	Taux	Inscrits	Mutés	Taux	Inscrits	Mutés	Taux
2021	562	234	42 %	1713	465	27 %	1146	328	29 %
2022	549	240	44 %	1682	552	33 %	1072	385	36 %
2023	485	215	44 %	1376	523	38 %	785	285	36 %



Le nombre de mouvements connaît une baisse depuis plusieurs années, en corrélation avec la diminution du nombre de candidatures.

Agents reclassés ^[BDS 108]

En 2023, 27 agents ont été reclassés au titre de l'incapacité aux fonctions de la branche Surveillance, 14 en catégorie B (10 hommes, 4 femmes) et 13 en catégorie C (6 hommes et 7 femmes). 2 agents ont été déclarés inaptes à la spécialité. Enfin, 7 agents (2 catégorie A, 4 catégorie B et 1 catégorie C) ont été mutés dans l'intérêt du service.

Les départs définitifs^[BDS 026]

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

Les départs à la retraite

555 agents des douanes, dont 199 femmes, sont partis à la retraite en 2023 (soit 2,9 % de l'effectif de 16 546).

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

Les retraites pour invalidité^[BDS 113] représentent 21 départs (11 femmes, 10 hommes)

L'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires est de 63 ans en 2023, contre 61 ans et 7 mois en 2022, toutes branches, catégories, et genres confondus.

Historiquement, **les agents de la branche SURV**, catégorie active pouvant bénéficier d'une retraite anticipée, **partent plus tôt à la retraite que les agents de la branche AG-OPCO**, catégorie sédentaire, soit respectivement en moyenne à **61 ans** et à **63 ans et 4 mois**.

Âge moyen de départ à la retraite des titulaires							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	62 ans 3 mois	62 ans 2 mois	61 ans 3 mois	61 ans 4 mois	61 ans 3 mois	61 ans 9 mois	63 ans
Hommes	61 ans	61 ans 7 mois	61 ans 9 mois	61 ans 8 mois	61 ans 10 mois	61 ans 6 mois	63 ans 1 mois
Total	61 ans 5 mois	61 ans 9 mois	61 ans 7 mois	61 ans 6 mois	61 ans 7 mois	61 ans 7 mois	63 ans 1 mois

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Les départs hors retraites

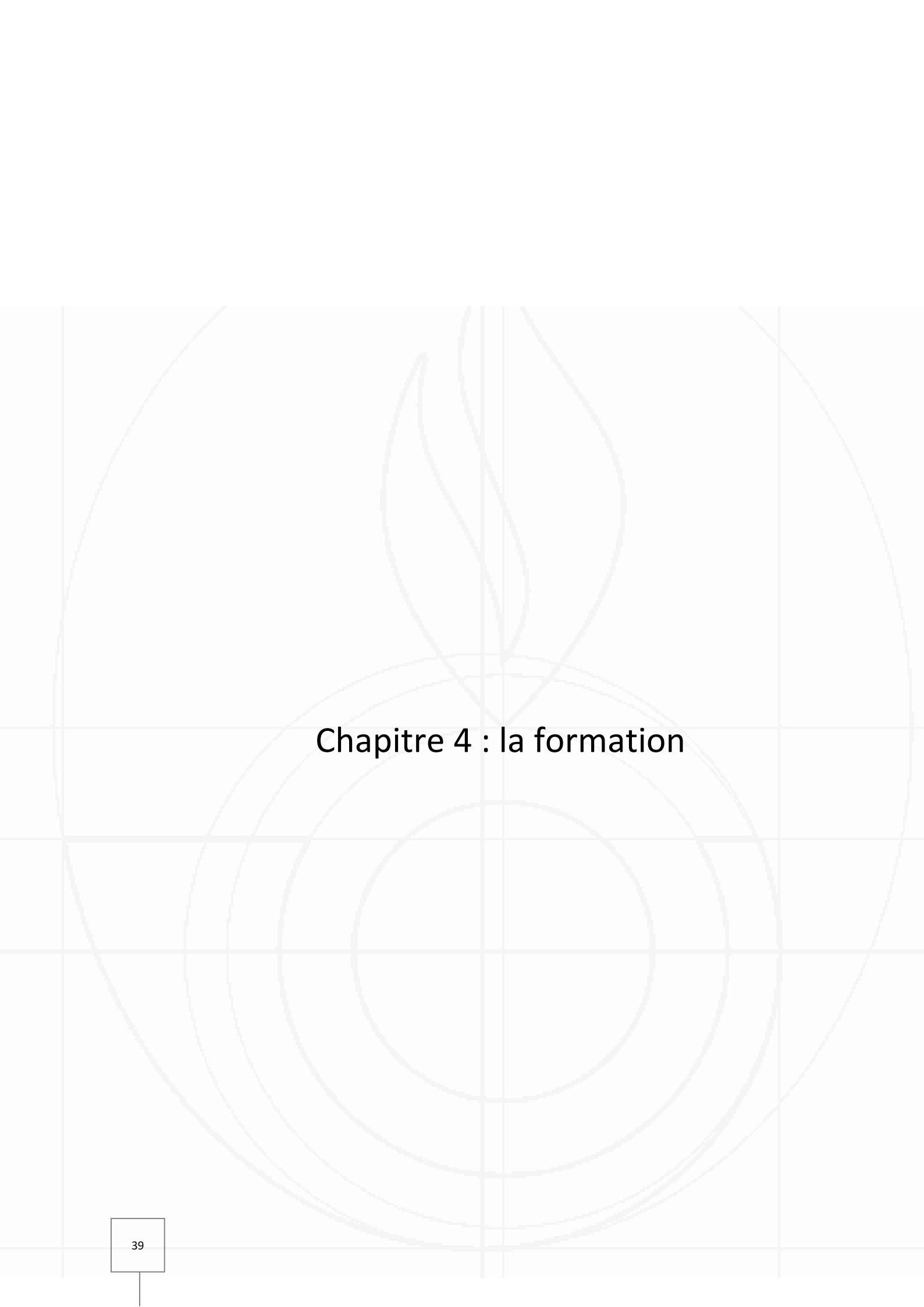
En 2023, 164 agents ont quitté l'administration des douanes hors motif de retraite : fins de contrat, démissions, révocations, réussite aux concours, licenciements ou décès.

Ces départs ont concerné 55 femmes et 109 hommes, répartis en 81 titulaires, 57 contractuels, 8 stagiaires en formation initiale et 18 apprentis.

9 départs correspondent à des ruptures conventionnelles (4 femmes et 5 hommes, 8 titulaires et 1 contractuel) contre 20 l'année précédente.

Le principal motif de départ des titulaires est la radiation des cadres (pour démission, révocation...) pour 51 cas, suivi du décès (21) et la rupture conventionnelle (8).

La fin de contrat demeure le premier motif de départ pour les contractuels (37) et les apprentis (15), le second étant la démission (19 contractuels, 3 apprentis).



Chapitre 4 : la formation

La réglementation en matière de formation tout au long de la vie, le comportement des apprenants, le développement du numérique et la formation à distance conduisent à renouveler les modèles de formation. Chaque école est confrontée à cette problématique et doit faire face à des questionnements liés au positionnement des professionnels de la formation, aux parcours individuels des élèves, à l'émergence de nouveaux métiers liés à la mise en œuvre technologique, à l'apprentissage de nouveaux outils...



Ces évolutions invitent les écoles à :

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

A terme, l'accent restera porté sur :

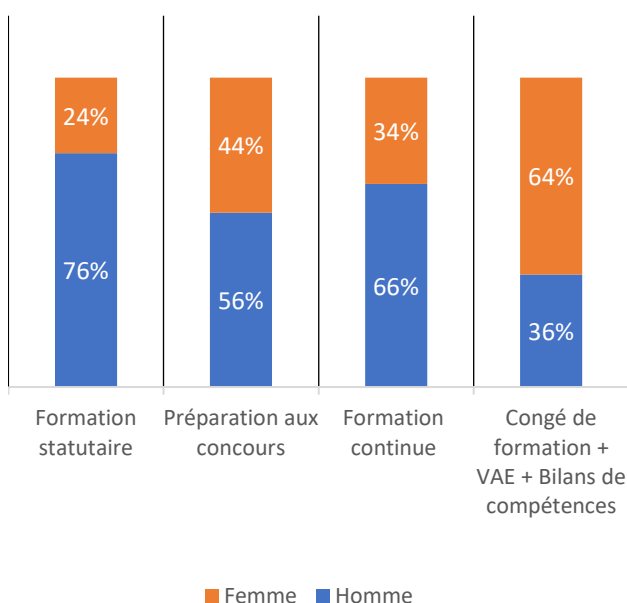
- l'enrichissement des kits (formations de formateurs)
- la création de MOOCs (Massive Open Online Course) basés sur le schéma universitaire et adaptés au public douanier : vidéos enrichies relatives aux prélèvements d'échantillons... ;
- le développement des supports numériques au sein des écoles ;
- l'usage du système d'aide à la décision (SAD) adapté aux techniques de tir et de défense ;
- la mise en place de « serious games » adaptés à la DGDDI et s'inspirant du modèle universitaire ;
- les classes virtuelles.

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

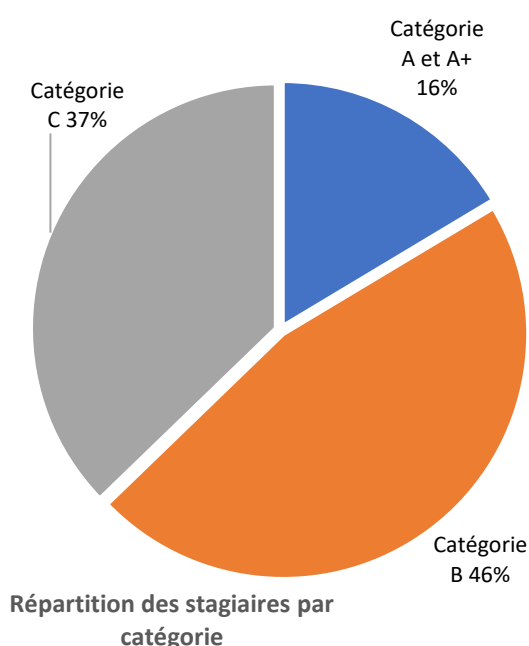
La formation professionnelle recouvre :

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

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



Répartition des stagiaires par sexe



Répartition des stagiaires par catégorie

En 2023, **199 704 journées de formation professionnelle ont été dispensées**, à 99 % des agents titulaires. Les stagiaires sont des personnels de catégorie A et A+ à 16 %, de catégorie B à 46 % et de catégorie C à 37 %.

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

- Formation continue : 80,2 %
- Formation statutaire : 17,4 %
- Préparation aux concours : 2,3 %
- Congé de formation, VAE, Bilan de compétence : 0,03 %

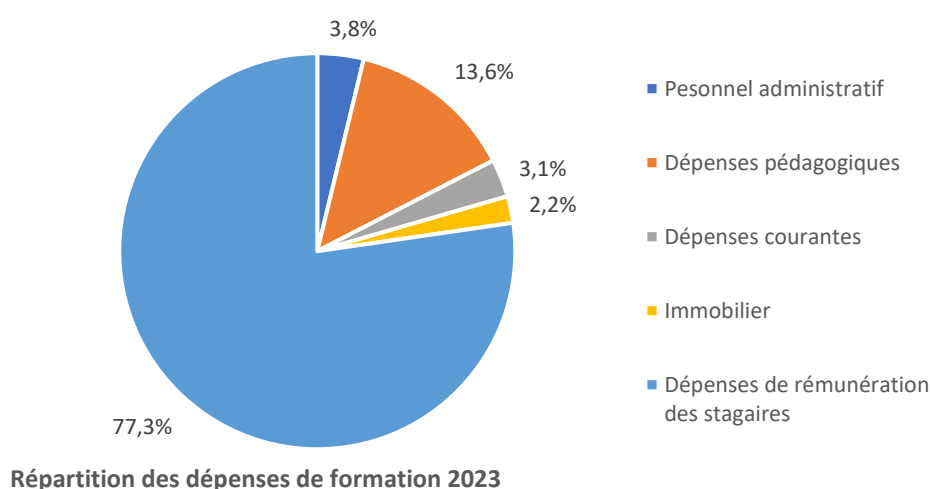
Nombre de jours de formation ^[BDS 030]	
Catégorie A/A+	42 214
Catégorie B	89 996
Catégorie C	67 368
Total	199 704

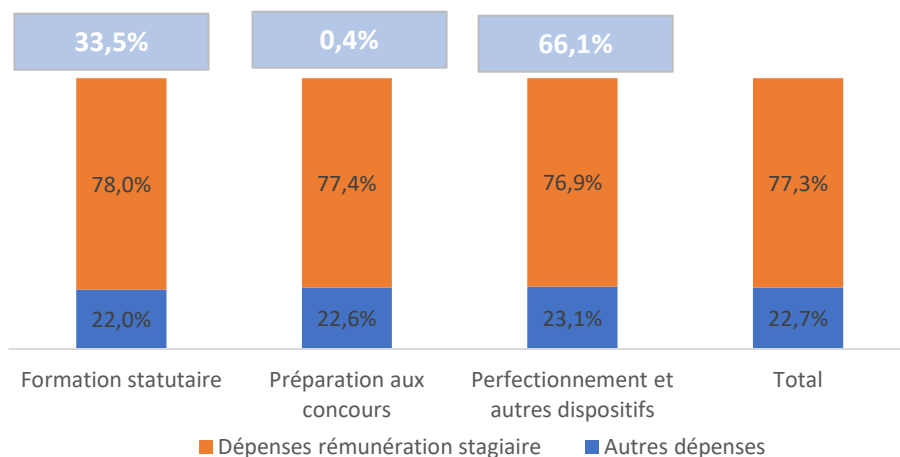
Sur un effectif de 16 546 agents, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 12.

Nb moyens de jours formation <u>par agent</u>	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/ agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/ agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/ agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/ agent	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation/agent
Formation statutaire	115 361	6,63	80 772	4,71	63 240	3,78	78 049	4,69	84 085	5,1
Préparation aux concours	909	0,05	1 168	0,07	595	0,04	1 238	0,07	687	0,04
Formation continue	118 543	6,81	78 147	4,55	107 616	6,43	97 830	5,88	111 933	6,8
Autres dispositifs	5 620	0,32	3 349	0,2	3 980	0,24	4 894	0,29	2 999	0,18
Total	240 433	13,82	163 435	9,52	175 430	10,47	182 011	10,93	199 704	12,07

Les dépenses de formation s'élèvent à **83 millions d'euros** pour l'année 2023. Elles financent :

- la **rémunération des stagiaires** (traitement et indemnités liées à la formation). Le traitement des stagiaires est calculé sur la base du coût de rémunération journalière établi par la DGAFP par catégorie statutaire et par type de formation ;
- la **rémunération du personnel administratif**, au sein des opérateurs de formation ou des autres structures en charge de la conception et de l'organisation des formations ;
- la **dimension pédagogique**, soit la rémunération des formateurs occasionnels au prorata des formations données, la rémunération des enseignants permanents, les frais de mission des intervenants et les dépenses de formation externes.
- les **frais de fonctionnement** courant des structures de formation (acquisition de matériels, entretien, etc...)
- l'**immobilier**, dont les loyers des immeubles





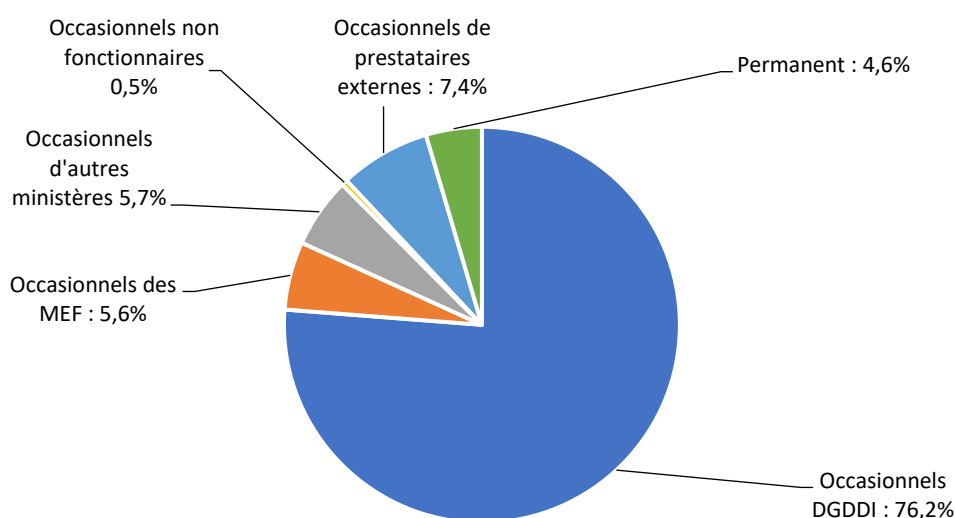
Répartition des dépenses par types de formation 2023

33,5 % des dépenses de formation correspondent aux dépenses liées aux formations statutaires. Les formations de préparation aux concours représentent 0,4 % des dépenses de formation. Les formations de perfectionnement et autres dispositifs représentent quant à elles 66,1 % de dépenses de formation.

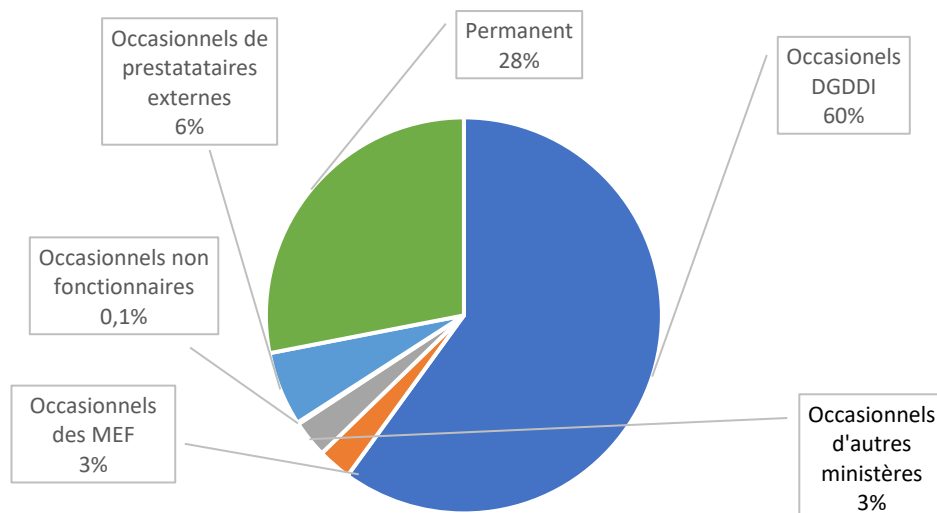
La majorité des coûts de formation est allouée à la rémunération des stagiaires, des formateurs et des personnels administratifs exerçant des fonctions liées à la formation.

Pour assurer la formation de ces personnels, la douane s'appuie sur une équipe de formateurs permanents, et sur un vivier de formateurs occasionnels sollicités tant en écoles qu'au sein des services déconcentrés. Certaines formations spécifiques et/ou techniques nécessitent le recours à des formateurs extérieurs à la douane. En 2023, la douane a recensé 2 478 formateurs, majoritairement occasionnels à 92 %.

La durée globale de formation dispensée cette année (statutaire ou continue) équivaut à 20 426 jours, dont 72 % réalisés par des formateurs occasionnels. Ces jours de formation sont assurés par l'ensemble des formateurs de la DGDDI (occasionnels et permanents). Il est à distinguer du nombre de 199 704 de jours de formation correspond au nombre cumulé de jours de formation suivis par les agents des douanes, tous dispositifs confondus.



Répartition des 2 478 formateurs par catégorie

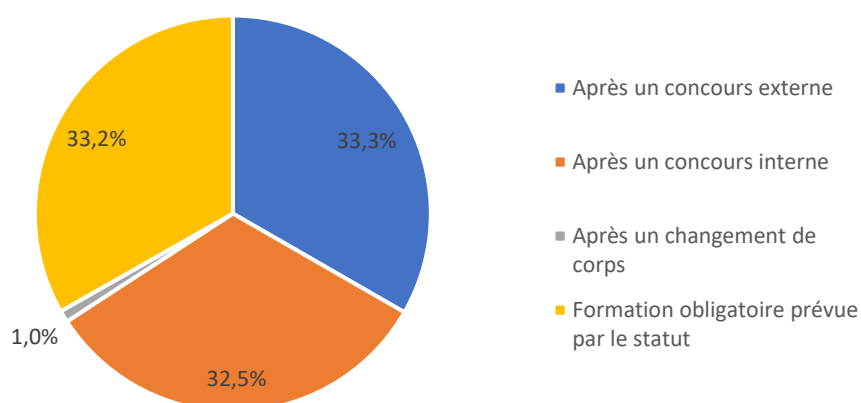


Répartition des 20 426 jours par catégorie

1 998 agents n'ont bénéficié d'aucune formation, ni préparation aux concours ou examens professionnels en 2023 (741 : catégorie A, 690 : catégorie B, 567 : catégorie C).

Formation statutaire

Comme chaque année, les formations statutaires obligatoires restent majoritaires et concernent 95,6 % des stagiaires.

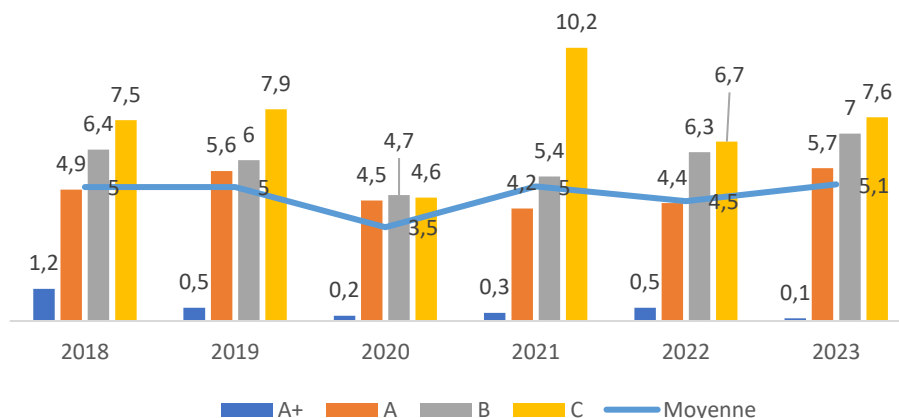


Jours de formation par type de formation

		A	B	C	H	F	TOTAL	JOURS
Après un concours externe		121	217	165	277	226	503	28007
Après un concours interne		152	296	103	316	235	551	27337
Après un changement de corps		17	68	0	53	32	85	812
Formation obligatoire		1838	11141	11922	19030	5871	24901	27930
Formation PACTE		0	0	4	3	1	4	0,2
Moyenne jours/agents : 3,22	Total	2128	11722	12194	19679	6365	26044	84085

Formation continue

La formation professionnelle vise à donner aux agents les moyens d'exécuter leurs missions et d'accompagner le changement. Le nombre moyen de jours de perfectionnement par agent, toutes catégories confondues est de 5,7 jours par agent.

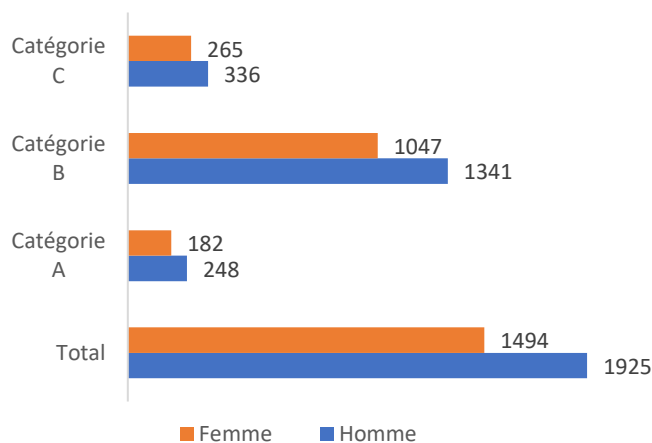
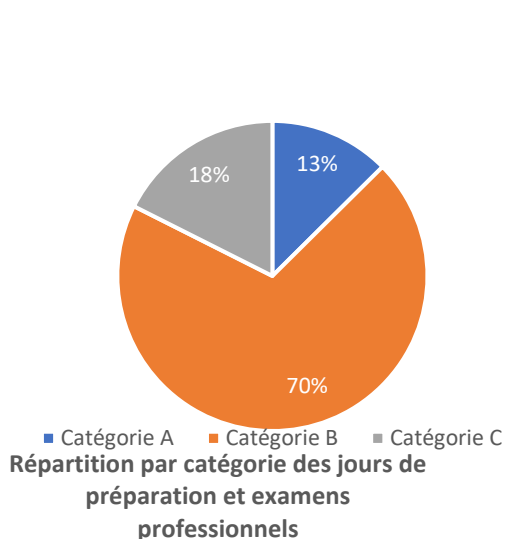


Nombre moyens de jours de formation de perfectionnement par agent et par catégorie

Formation continue												Total			
A+			A			B			C						
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	H	F	
Stagiaires	8	21	29	10 151	11 761	21 912	18 124	37 018	55 142	12 884	29 942	42 826	78 742	41 167	119 909
Jours	8	19	27	10 459	12 745	23 204	16 529	34 721	51 250	11 350	26 103	37 453	73 588	38 346	111 934

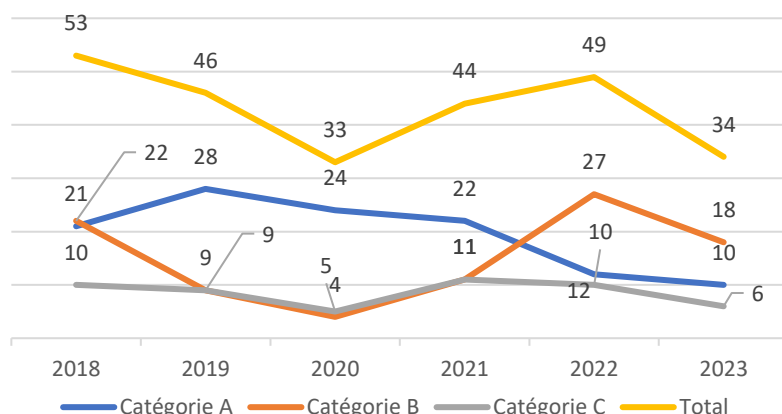
Préparation aux concours

En 2023, la douane comptabilise 3 419 stagiaires (dont 43,7 % de femmes) ayant préparé des concours et/ou examens professionnels. Les agents de catégorie B restent majoritaire (70 %) des préparations aux concours et examens professionnels.



Les actions de préparation aux concours et examens professionnels par correspondance restent majoritaire à 65 %.

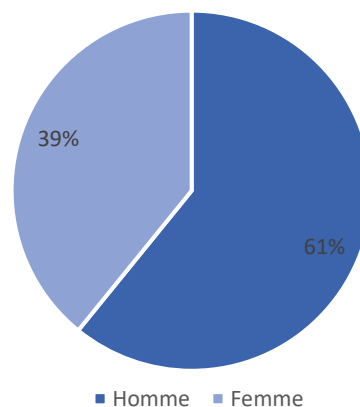
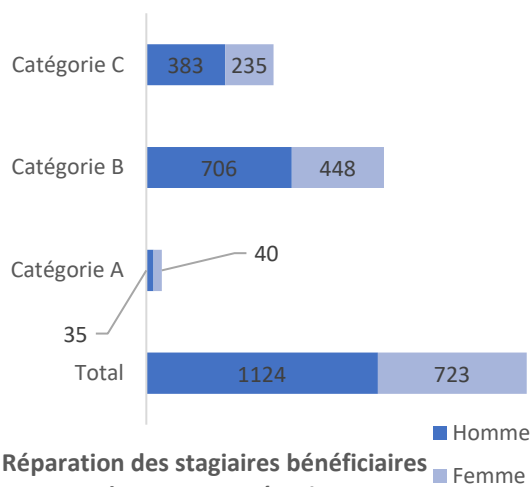
Autres dispositifs de formation



En 2023, 5 agents ont bénéficié d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), 5 agents ont effectué un bilan de compétences et 34 agents ont bénéficié d'un congé de formation (23 femmes/11 hommes), avec en moyenne 79 jours de formation pour les hommes et 90 jours pour les femmes.

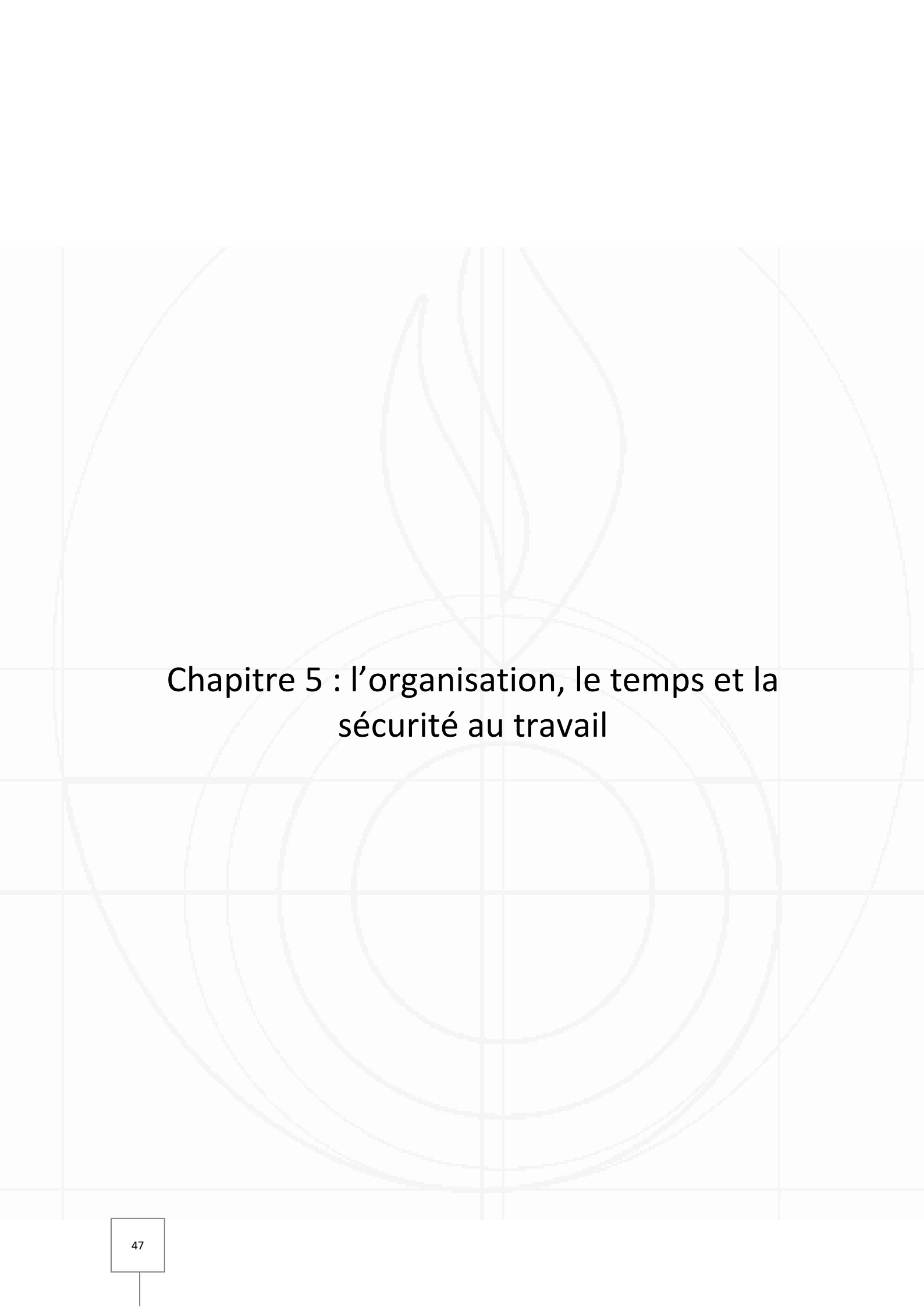
Nombre de bénéficiaire de congés de formation par catégorie

En 2023, 1 847 agents ont utilisé leur compte personnel de formation (CPF) pour un total de 52 089 heures sur temps de travail. La part de la préparation aux concours représente toujours l'essentiel (94,7 %) des heures consommées. Parallèlement, le temps de formation consacré à un projet d'évolution ou reconversion professionnelle représente 3,88% des heures consommées dans le cadre du CPF.



Répartition des bénéficiaires du CPF

Répartition des heures de CPF consommées par objectif de formation							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VAE	41	60	78	0	21	0	1
Développement des compétences	1 096	105	5 032	593	864	1 021	523
Evolution prévisible des emplois	460	292	463	1 884	1 280	2 899	2 024
Préparation aux concours	10 177	11 626	27 188	20 500	32 540	37 112	49 378
TOTAL	11 774	12 083	32 761	22 977	34 704	41 032	51 926



Chapitre 5 : l'organisation, le temps et la sécurité au travail

Organisation du travail et temps de travail

Les agents des douanes travaillent principalement selon des cycles hebdomadaires (90 %). Une partie d'entre eux est soumise au régime du forfait (majoritairement l'encadrement).

	Cycles de travail [BDS 140]				
Type de cycle	AG / OPCO		SU		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Forfait	627	821	56	145	1 649
Cycle hebdomadaire	3 735	3 418	1 952	5 792	14 897

Au 31 décembre 2023, 1 157 agents, dont 742 femmes (64 %), exercent une activité à temps partiel, soit 7 % des effectifs totaux, en légère hausse par rapport à 2022 (1 073 agents).

Le choix d'une quotité de 80 % d'un temps plein de travail reste le plus important, tant par les hommes que par les femmes, quelle que soit la branche d'activité (830 agents).

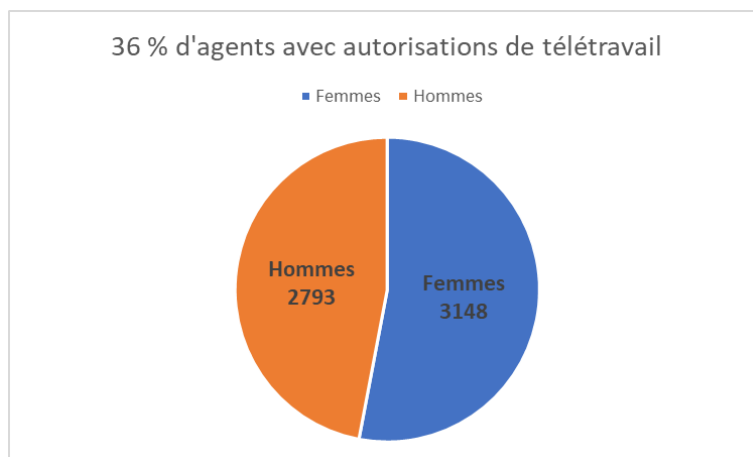
Le recours au temps partiel est plus fréquent dans la branche AG-OPCO (759 autorisations contre 398 en surveillance).

Typologie de temps partiels en douane :

Type de temps partiel	Quotité	AG		SU		TOTAL
		Femme	Homme	Femme	Homme	
De droit pour raisons familiales (naissance/adoption/proche aidant/soins conjoint, enfants/travailleur handicapé)	50 %	3	3	1	1	8
	60 %	2		1		3
	70 %	1				1
	80 %	103	27	54	61	245
Pour raisons thérapeutiques	50 %	38	29	20	23	110
	60 %	8	8	1		17
	70 %	4	2			6
	80 %	7	4	3		14
Sur autorisation (dont création/reprise entreprise)	50 %	7	5	3	6	21
	60 %	13	4	4	2	23
	70 %	7		1	2	10
	80 %	290	79	78	124	571
	90 %	88	27	5	8	128
TOTAL		759		398		1 157

Le télétravail

Sur l'année 2023, la douane comptabilisait 5 941 agents ^[BDS 147] disposant d'une autorisation de télétravail, soit un taux de télétravailleurs de 36 %.



Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Les agents de la DGDDI télétravaillent de manière régulière (jours fixes) ou ponctuelle (jours flottant) ou en combinant les deux modalités. Le télétravail ponctuel reste la modalité la plus pratiquée et représente 76,5 % des autorisations.

De façon stable depuis la mise en œuvre du télétravail en douane, en 2021, entre 3 500 et 3 900 agents télétravaillent au moins une fois par semaine. Cette modalité de travail est pratiquée par les femmes comme par les hommes, soit respectivement 53 % et 47 % des télétravailleurs. Compte tenu du périmètre des missions en douane pouvant être réalisées en télétravail, les agents de la branche surveillance sont moins représentés parmi les télétravailleurs (12 % contre 88 % d'agents de la branche AG/OP-CO).

Le vendredi est le jour de la semaine majoritairement choisi pour télétravailler (30 %) devant le mercredi (20 %).

La pratique du télétravail dérogatoire (entre 3,5 et 5 jours hebdomadaires) a concerné en moyenne 61 agents par semaine au sein de la DGDDI en 2023.

Durant l'année 2023, aucun recours en matière de télétravail n'a été introduit. Par ailleurs le nombre de refus d'autorisation de télétravail est d'environ 20 par mois, qui correspondent très majoritairement (81%) à une erreur matérielle de saisie de la demande.

Les résultats de l'enquête de l'Observatoire interne 2023 confirment un taux de satisfaction élevé des télétravailleurs en douane (94 % des répondants concernés).

Si 69 % des agents déclarent disposer d'une flexibilité suffisante dans l'organisation de leur travail, ils sont 57 % à exprimer le sentiment d'avoir des difficultés à se déconnecter du travail.

Les risques professionnels

Accidents de service et incidents

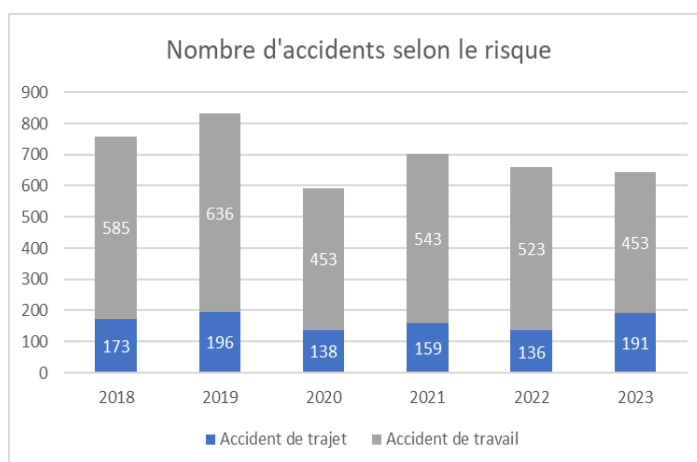
En 2023, il y a eu **644 dossiers d'accidents du travail imputables au service**, dont 462 ayant entraîné un arrêt de travail, pour un nombre total de jours d'arrêts de **26 500 jours**.

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

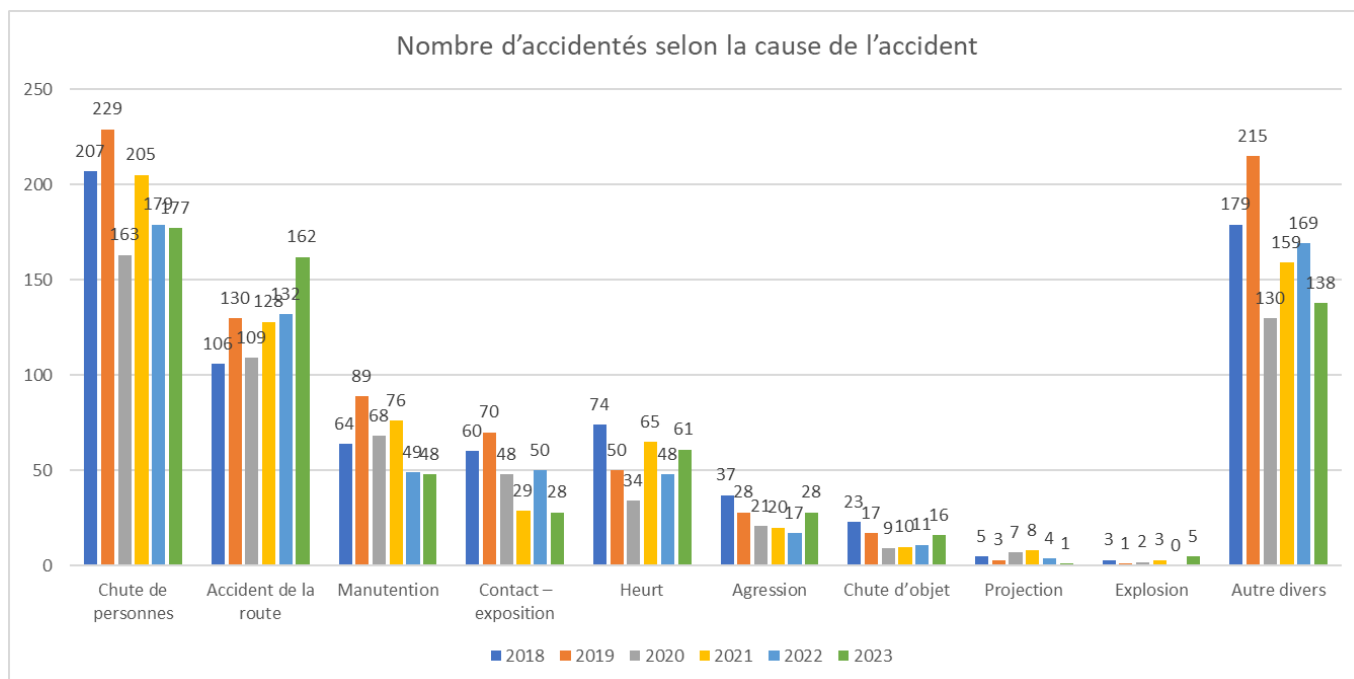
- Accident de travail : accident qui survient alors que l'agent est sous l'autorité de son employeur, pendant et sur le lieu de travail ;
- Accidents de trajet : accident qui survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile.

	Nombre d'accidents de service [BDS 043]		
	Femme	Homme	Total
Accident de travail	158	295	453
Accident de trajet	90	101	191
Total	248	396	644

Source : SIRHIUS – 31/12/2023



Source : SIRHIUS – 31/12/2023



Source : CSRH

Les incidents

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

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

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

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

Typologie des incidents								
	Passage de vive force	Fuites en véhicules	Fuite à pied	Résistance au contrôle	Insultes	Menaces verbales	Menaces physiques	Agressions physiques
2020	332	198	171	333	203	161	41	40
2021	353	235	234	400	215	173	35	51
2022	328	195	325	397	198	178	53	48
2023	307	196	215	289	236	180	45	39

Source : MATHIEU – 31/12/2023

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

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

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

Personnes		
	Nombre de cas où des personnes ont été appréhendées suite à un passage de vive force ou une fuite en véhicule	Nombre de cas où des personnes ont été appréhendées lors d'une fuite à pied
2021	251	114
2022	226	100
2023	140	99

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

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

Blessés					
	Agressions physiques	Passage de vive force	Fuite en véhicule	Fuite à pied	Autres cas (acc. circulation, TCPI, contrôle marchandises...)
2021	23	32	15	39	-
2022	18	30	11	44	-
2023	22	10	7	39	74

Sources : MATHIEU – 31/12/2023

Le nombre d'agents blessés s'accroît même si les blessures sont, dans la majorité des cas, sans gravité, essentiellement lors des interpellations dans le cadre de fuite à pied, des contrôles de marchandises, des séances TPCI ou encore des passages de vive force.

L'analyse des incidents survenus au titre de l'année 2023, par rapport à l'année précédente affiche une baisse globale, plus ou moins prononcée selon les types d'incidents :

- refus de contrôle : -28 %.
- agressions ou menaces physiques : - 17 %
- passage de vive force et fuite en véhicule : - 4 %
- fuite à pied : -4,5 %

Concernant plus spécifiquement les refus d'obtempérer (passage de vive force et fuite en véhicule) survenus en 2023, il convient toutefois de noter que ceux-ci se maintiennent à un niveau élevé (503 pour l'année 2023) en dépit de la baisse constatée par rapport à 2022 (- 4 % - 523 cas en 2022).

Par ailleurs, les menaces verbales restent stables et les insultes sont en augmentation de 19 %.

Plusieurs mesures ont été prises en 2023 et début 2024, après analyse des incidents, afin de renforcer la sécurité des agents, en particulier :

- rappel et simplification du circuit de remontée de l'information afin de fiabiliser et faciliter le circuit de recensement des incidents les plus significatifs ;
- transmission de consignes précises sur les conditions d'engagement des poursuites à vue suite à un passage de vive force ou une fuite en véhicule ;
- mise à jour de l'instruction-cadre sur l'armement des agents de la surveillance ;
- note à paraître prochainement sur le rappel des consignes de sécurité dans les locaux de la surveillance en présence d'un tiers.
- expérimentations sur des hermes télécommandées sont actuellement menées, ce type d'équipement constituant une garantie supplémentaire de sécurité pour les agents.

De plus, de nouvelles instances de gouvernance et de pilotage de la sécurité ont été mises en place au niveau central visant à marquer le fort engagement de la direction générale dans la prise en compte optimisée de l'ensemble des sujets et enjeux liés à la sécurité des agents de la surveillance au sein d'une instance décisionnelle nationale dédiée.

Ainsi, un Observatoire National de Sécurité (ONS), qui réunit un collège de l'ensemble des acteurs de la sécurité, a été créé. Il a réuni à deux reprises (le 21 novembre 2023 et le 11 juin 2024) les différents acteurs de la sécurité afin d'échanger sur les thématiques liées à la sécurité. De même, des précisions ont été apportées à l'articulation de l'ONS avec les Observatoires Régionaux de Sécurité (ORS), afin de renforcer le pilotage et la prise en compte des problématiques nationales liées à la sécurité.

Enfin, afin de dynamiser le réseau des référents sécurité, un Référent Armement et Sécurité dans les Contrôles (RASC) a été désigné au niveau central et un séminaire réunissant l'ensemble des référents sécurité s'est tenu à la direction générale le 27 mai 2024.

La santé et la sécurité au travail

En 2023, les formations spécialisées (FS) en santé, sécurité et conditions de travail ont remplacé les CHSCT (cf. actualités 2023). La DGDDI compte, en 2023, 25 formations spécialisées de CSA et 29 formations spécialisées de service. Ces nouvelles instances ont la particularité d'être directionnelles, contrairement aux anciens CHSCT dont le champ de compétence s'étendait à plusieurs directions.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouvelles instances, l'accompagnement des Présidents de formations spécialisées, des pôles RH ainsi que des conseillers et assistants de prévention a constitué une priorité.

L'année 2023 a également été l'occasion de finaliser les travaux entamés sur la gestion des événements graves. Un guide pratique relatif au renforcement de l'accompagnement des agents en cas d'événements graves, fruit d'un travail collectif mené avec les acteurs de prévention directionnels et plusieurs directeurs interrégionaux, a été diffusé en août 2023.

L'objectif de ce guide est de mettre à disposition de l'encadrement, des équipes des pôles RH et des acteurs de prévention, les outils et fiches pratiques permettant d'agir face à un événement grave. Présenté sous forme de fiches pratiques, il a vocation à être enrichi des travaux à venir sur la sécurité des agents.

En complément de ce guide, une fiche pratique a été diffusée à l'ensemble des services en octobre 2023 afin de donner des conseils méthodologiques sur la réalisation de l'enquête de la formation spécialisée en cas d'événement grave.

L'année 2023 a vu également la mise à jour du guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments. Diffusé par les bureaux Qualité de vie au travail et action sociale (sous-direction RH) et Finances et immobilier (sous-direction des finances), cette nouvelle version du guide, fruit d'un travail piloté par le Secrétariat général, est non seulement mis à jour des dernières évolutions réglementaires mais se veut aussi plus pédagogique grâce à des fiches pratiques et des infographies.

Enfin, l'année 2023 a marqué la fin de la crise liée au Covid-19 dans un contexte de baisse des contaminations. La note du bureau Qualité de vie au travail et action sociale du 31 janvier 2023 a ainsi communiqué les dernières consignes applicables, qu'il s'agisse des gestes barrières ou de la prise en charge des agents positifs et vulnérables.

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

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

En 2023, la DGDDI compte 14 conseillers et 85 assistants de prévention. 4 conseillers de prévention (DI) et 15 assistants de prévention (11 DR, 3 SCN et 1 EPA MASSE) ont pris leurs fonctions au cours de l'année 2023.

Le réseau des assistants et conseillers de prévention de la DGDDI est animé par la sous-direction des ressources humaines et des relations sociales. Un séminaire en présentiel a été organisé, après plusieurs années sans réunion de ce type du fait de la crise sanitaire, en janvier 2023. Les travaux conduits ont permis de dégager des axes de travail pour les prochains mois.

Plusieurs visioconférences ont également été proposées aux assistants et conseillers de prévention tout au long de l'année 2023 afin d'évoquer les thématiques d'actualité en santé et sécurité au travail.

Les assistants et conseillers de prévention ont par ailleurs conduit en 2023, en lien avec les directeurs, la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels, selon un format allégé, comme c'est le cas une année sur deux. Ainsi, en 2023, les assistants et conseillers de prévention ont procédé à la mise à jour de l'évaluation des risques sans sollicitation directe des agents et des cadres de proximité. Il leur a été demandé de porter une attention particulière aux risques liés aux projets de réorganisation et aux nouveaux modes de travail, notamment le télétravail.

L'année 2023 a également été l'occasion de les former au nouvel outil destiné à formaliser et à suivre l'évaluation et la prévention des risques professionnels, « Prévation », déployé par le Secrétariat général du ministère à compter de la fin de l'année 2023 pour la campagne 2023-2024.

Plusieurs webinaires ont ainsi été organisés par la sous-direction RH, à compter du mois de septembre 2023, afin d'accompagner les assistants et conseillers de prévention dans la prise en main de ce nouvel outil.

Les psychologues du travail ⁹

Depuis quatre ans, le développement de l'activité du réseau des psychologues du travail est un engagement collectif fort de la DGDDI pour répondre aux besoins et aux attentes en matière de recrutement, de santé au travail et d'accompagnement des transformations du travail.

Le réseau est constitué de 15 psychologues du travail :

> 11 psychologues du travail dans les DI d'Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté Centre Val de Loire, Bretagne-Pays-de-la-Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Normandie, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse, Paris-aéroports ;

> 1 psychologue du travail à la DNGCD ;

> 2 psychologues du travail chargées de l'animation du réseau à la direction générale.

Par ailleurs, une psychologue clinicienne est en poste à la DNRED.

Fin 2023, deux nouveaux postes ont été créés (pourvus début 2024) afin d'améliorer la couverture du territoire : l'un à la DI Antilles-Guyane-Nord Amériques et l'autre à la DNRFP dédié au soutien des équipes des deux écoles des douanes de La Rochelle et de Tourcoing.

Les missions des psychologues du travail s'articulent autour de trois champs d'intervention :

- La mise en œuvre de l'évaluation psychologique pour les concours B et C et les recrutements sans concours de la branche Surveillance. En 2023, 641 évaluations psychologiques ont été menées dans ce cadre ;
- L'intervention en santé et qualité de vie au travail : diagnostic et analyse des situations pour apporter un éclairage sur les facteurs relationnels et organisationnels et les leviers d'amélioration, conseil, accompagnement des plans d'actions, entretiens ponctuels à la demande des agents confrontés à une difficulté dans leur travail, animation d'ateliers, groupes d'échanges ou de co-développement, actions de sensibilisation ;
- L'appui à la mise en place du protocole national d'événement grave diffusé en 2023 : accompagnement post-immédiat coordonné avec les autres acteurs pour la prise en charge des personnes et des collectifs touchés, conseil aux équipes encadrantes, accompagnement à la sortie de crise.

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

L'année 2023 a été marquée en particulier par la sensibilisation du réseau des psychologues aux dimensions du harcèlement au travail.

Un webinaire d'une demi-journée, dispensé par la société Egidio, commun aux psychologues du travail, chefs de pôles RH, conseillers de prévention et sous-direction RH (66 participants) pour aborder le cadre conceptuel et légal, l'enjeu du repérage, l'impératif d'analyse préliminaire du signalement. Un apport de conseils a également permis de sensibiliser aux attitudes pour traiter une alerte et aux postures à éviter ou à favoriser.

Un séminaire d'approfondissement d'une journée et demi a permis aux psychologues du travail de prolonger la réflexion sur les dimensions individuelles et collectives du harcèlement au travail, à partir d'études de cas. L'accompagnement par les psychologues du travail de la réhabilitation individuelle et collective au travail après la phase d'enquête disciplinaire ou judiciaire a également été abordé.

⁹ Lien vers le rapport 2023 des psychologues du travail : <https://intranet.douane/actualites/rapport-annuel-2023-du-reseau-des-psychologues-du-travail>

Les congés liés à la santé

En 2023, 19 dossiers de déclaration de maladie professionnelle ont été reçus par le pôle spécialisé du CSRH, dont 10 concernent des femmes.

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

A nouveau cette année, comme au niveau ministériel, les femmes en douane totalisent en moyenne davantage de jours d'absence pour raison de santé que les hommes.

Congés ordinaires de maladie					
Tranches d'âge		Nombre de jours		Nombre d'agents	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	- 30 ans	11 460	11 750	253	208
	30-39 ans	31 915	36 377	785	659
	40-49 ans	37 051	28 138	1 021	716
	50-54 ans	23 666	21 119	667	441
	55-59 ans	17 148	14 836	391	325
	60 – 64 ans	11 731	12 823	301	321
	+ 65 ans	2 177	1 164	59	34
	Sous-total	135 148	126 207	3 477	2 704
	Total	261 355		6 181	

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Congés de longue maladie					
Tranches d'âge		Nombre de jours		Nombre d'agents	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	- 30 ans	730	1320	2	1
	30-39 ans	2 180	4 868	7	15
	40-49 ans	7 089	6 060	21	36
	50-54 ans	4 699	2 091	16	11
	55-59 ans	4 143	6 366	14	11
	60 – 64 ans	2 378	2 918	9	16
	+ 65 ans	362	365	2	1
	Sous-total	21 581	23 988	71	81
	Total	45 569		152	

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Congés pour grave maladie (agents non titulaires)				
	Nombre de jours		Nombre d'agents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	0		0	

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Congés de longue durée					
Tranches d'âge		Nombre de jours		Nombre d'agents	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	- 30 ans	730	0	2	0
	30-39 ans	1 782	2 651	6	8
	40-49 ans	2 824	2 390	10	9
	50-54 ans	3 843	2 987	12	10
	55-59 ans	5 242	4 270	16	12
	60 – 64 ans	4 514	6 484	12	20
	+ 65 ans	56	1 185	1	4
	Sous-total	18 991	19 967	59	63
	Total	38 958		122	

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Les autres congés

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

Comme les années précédentes, l'approche genrée et par branche d'activité des données relatives à la détention d'un CET, à son alimentation ainsi qu'à la consommation de jours de CET ne fait pas apparaître de distorsion majeure entre les populations, en relative cohérence avec le taux de féminisation en douane (38,39 %) ou avec la répartition de la population par catégorie.

Au 31 décembre 2023, 14 940 comptes épargne temps étaient ouverts à la DGDDI, représentant un stock global de 456 511 jours. 10 355 agents y ont déposé 109 308 jours en 2023.

Les demandes de rachat de jours de CET qui augmentaient depuis 2020 (49 216 en 2020, 56 513 en 2021, 64 787 en 2022) se stabilisent à la baisse à 59 145 en 2023.

24 159 jours de CET ont été consommés sous forme de congés en 2023, et 2 018 jours ont été versés au RAFF.

	AG/OP-CO	SU	Total
Nombre d'agents titulaires d'un CET	8 389	6 551	14 940
Nombre de jours stockés au 31/12/23	250 837	205 674	456 511
Nombre de jours déposés au titre de l'année 2023	52 774	56 530	109 304
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET au titre de 2023	5 518	4 837	10 355
Nombre de jours de CET consommés sous forme de congés	17 658	6 501	24 159
Nombre de jours indemnisés	21 250	37 895	59 145
Nombre de jours versés au RAFF	1 288	730	2 018

Source : SIRHIUS et MATHIEU - 31/12/2023

Maternité et adoption

	Nombre d'agents ayant pris un congé			Durée des absences (en jours)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
moins de 30 ans	30	0	30	5 387	0	5 387
de 30 à 39 ans	157	0	157	28 161	0	28 161
de 40 à 49 ans	24	1	25	2 772	68	2 840
Total	211	1	212	36 320	68	36 388

Source : SIRHIUS - 31/12/2023

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

	Nombre d'agents ayant pris un congé			Durée des absences (en jours)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
moins de 30 ans	0	19	19	0	636	636
de 30 à 39 ans	1	98	99	28	4 733	4 761
de 40 à 49 ans	1	40	41	7	1 355	1 362
de 50 à 54 ans	0	7	7	0	557	557
Total	2	164	166	35	7 281	7 316

Source : SIRHIUS - 31/12/2023



Chapitre 6 : la déontologie et la discipline

La déontologie

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

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

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

Une note relative aux cadeaux et invitations a été publiée en mars 2023 et a fait l'objet d'une présentation à tous les agents de la douane dans le cadre du plan de communication associé à la démarche « déontologie irréprochable en douane ». Cette note présente les consignes à suivre pour l'agent et sa hiérarchie en matière de cadeau ou d'invitation afin de limiter le risque de conflit d'intérêts, trafic d'influence, concussion.

A compter de janvier 2024, un recueil des cadeaux est mis en place par les directions inter-régionales pour assurer un suivi des cadeaux acceptés par les services.

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

En 2023, les demandes de cumuls d'activités (225, dont 205 demandes de cumul accessoire, 13 demandes de création d'entreprise à temps partiel, 5 poursuites d'activités et 2 décisions diverses) ont augmenté de 20 % par rapport aux demandes effectuées en 2022, ce qui confirme la tendance observée au cours des dernières années. Le nombre de demandes de créations d'entreprises et de départs temporaires ou définitifs vers le secteur privé restent relativement stables.

	Demandes de cumuls accessoires [BDS 008]	Demandes de créations d'entreprise	Activités privées suite à un départ temporaire ou définitif
2020	126	23	12
2021	139	10	42
2022	177	11	49
2023	205	13	44

Source : SDRH - bureau RH1

A titre général, 48 sanctions disciplinaires ^[BDS 189] ont été prononcées en 2023 ou faisant suite à un conseil de discipline tenu en 2023 :

- 67 % des sanctions relèvent du premier groupe, dont 19 % d'exclusion temporaire de fonction d'une durée de 1 à 3 jours ;
- 4 % des sanctions relèvent du deuxième groupe ;
- 19 % des sanctions relèvent du troisième groupe ;
- 10 % des sanctions relèvent du quatrième groupe.

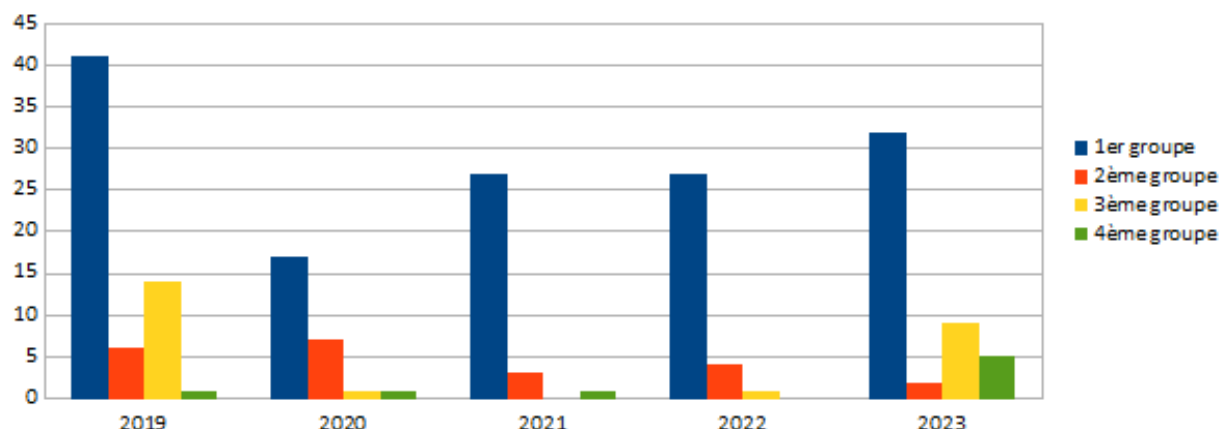
Parmi les sanctions soumises à l'avis du conseil de discipline (33 %), celles du 3^e groupe sont les plus fréquentes (19 %), alors que les sanctions du deuxième groupe avaient été plus fréquemment adoptées en suite de conseils de discipline tenus en 2022.

Plusieurs sanctions de révocation ont été prononcées en suite de l'avis du conseil de discipline en raison de faits particulièrement graves d'atteintes à la probité.

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

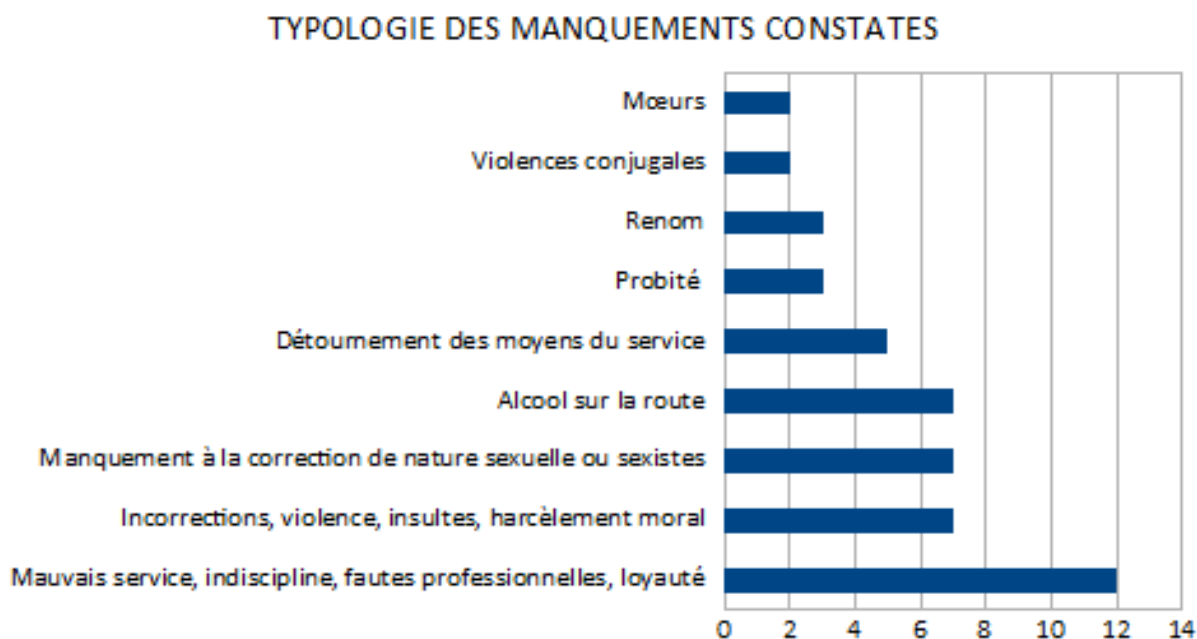
<u>Premier groupe</u> L'avertissement Le blâme L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	<u>Deuxième groupe</u> La radiation du tableau d'avancement L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours Le déplacement d'office
<u>Troisième groupe</u> La rétrogradation au grade immédiatement inférieur L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	<u>Quatrième groupe</u> La mise à la retraite d'office La révocation

EVOLUTION DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES



Ce graphique illustre le renforcement de l'action disciplinaire dans le cadre du plan « déontologie irréprochable » et une plus grande sévérité des sanctions pour l'année 2023. En effet, le nombre de sanctions du 3ème groupe est de 9 sanctions, contre 1 en 2022 et aucune en 2021.

S'agissant des sanctions du 4ème groupe, elles sont de 5 en 2023, contre seulement une en 2021 et aucune en 2022.



Source : bureau RH1

Le graphique ci-dessus recense les manquements principaux constatés par typologie d'actes¹.

En 2023, un grand nombre de manquements ont constitué des **infractions de droit commun**, donnant lieu à des sanctions pénales.

La problématique de la **consommation d'alcool sur la route** est présente dans plusieurs dossiers, parfois accompagnée d'un refus d'obtempérer ou d'outrage à agent de la force publique, engendrant une atteinte au renom de l'administration, et souvent des accidents et des blessures, aux tiers comme aux agents concernés eux-mêmes. Les **violences conjugales** ou les **détournements des moyens du service dans le cadre de conflits intrafamiliaux** sont également constatés. Deux cas de **consommation de stupéfiants** ont été sanctionnés.

Le **manque de correction**, notamment à travers des **comportements agressifs, sexistes ou à connotation sexuelle**, a fait l'objet de plusieurs sanctions et reste préoccupant.

La majorité des manquements sanctionnés au plan disciplinaire **impacte l'image de l'administration des douanes**.



Chapitre 7 : le dialogue social

Focus sur les élections de conseils médicaux & sur les nouvelles instances du dialogue social

1 – La mise en place des nouvelles instances du dialogue social

La mise en œuvre des nouvelles instances du dialogue social s'est déroulée en plusieurs étapes.

En premier lieu, au niveau du comité social d'administration, après une riche période de concertation et d'échanges entre la direction générale et les représentants des personnels, le vote du projet de règlement intérieur du CSA de réseau de la DGDDI s'est déroulé le 28 septembre 2023.

À la suite de ce vote, les directions interrégionales et les services à compétence nationale ont également procédé à l'adoption du règlement intérieur des différents CSA locaux.

S'agissant des commissions administratives paritaires, le processus s'est achevé en juin 2024 avec l'adoption du dernier règlement intérieur.

Tout au long de l'année 2023, les chefs des bureaux en charge du dialogue social et de la qualité de vie au travail ont organisé plusieurs webinaires afin d'accompagner et de former les chefs de circonscriptions aux nouvelles instances ainsi qu'à leur réglementation.

2 – Les élections des représentants du personnel siégeant aux conseils médicaux réunis en formation plénière

Pour mémoire, le conseil médical réuni en formation plénière (CMP) est une instance médicale consultative paritaire appelée à donner un avis notamment en cas de doute sur l'imputabilité au service d'un accident ou sur le caractère professionnel d'une maladie, sur le taux d'invalidité qui en résulte éventuellement ou sur l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité. Il est également consulté dans le cas d'une mise à la retraite pour invalidité.

La désignation des représentants du personnel siégeant aux CMP a eu lieu en 2023 selon une procédure nouvelle. Les représentants du personnel titulaires élus au CSA local ont ainsi élu quinze agents parmi les fonctionnaires appartenant au corps électoral de ce même conseil.

La DGDDI a organisé ces élections, dans les délais réglementaires, soit avant le 1er juillet 2023. Pour respecter ces délais très contraints, le bureau du dialogue social a travaillé en étroite collaboration avec les pôles RH afin de décliner en douane le dispositif prévu par la réglementation.

Les instances de représentation et de concertation

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

- Le Comité social d'administration (CSA) est l'instance unique de dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail au sein dans la fonction publique. Il s'agit notamment des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- La Formation Spécialisée est une émanation du comité social d'administration auquel elle est rattachée. Elle exerce donc ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au nom du comité. Ces attributions recouvrent à la fois les attributions consultatives sur lesquelles elle se prononce souverainement ainsi que les pouvoirs d'enquête, de visite et d'expertise ;
- La Commission Administrative paritaire (CAP) est une instance consultative paritaire, compétente pour connaître certaines décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires.

Répartition des représentants du personnels	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAP - CCP	15	7	12	10
CSA de réseau	8	3	6	5
CSA SD	119	55	93	81
Formation spécialisée de service	119	78	123	73
Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée auprès du CSA	108	60	107	61
CSA EPA MASSE	2	4	5	1

Source : SDRH - Bureau RH1

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

En 2023, des instances de concertation avec les organisations syndicales se sont tenues à la direction générale :

- comités social d'administration de réseau (CSA) : 5
- formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) : 1
- commissions administratives paritaires (CAP-CCP) : 32
- autres : 12 groupes de travail (GT), 19 réunions techniques (RT) et 2 comités de suivi (COSUI)

En services déconcentrés :

Instances de concertation au niveau des directions déconcentrées et SCN	CSA (hors reconvoction)	FS (hors reconvoction)	Nombre de reconvoctions		GT (et RT)
			CSA	FS	
CID	3	4	1	1	1
DNGCD	3	5	1	1	6
DNRED	3	3	2	0	6
DNRFP	3	2	1	/	4
DNSCE	4	4	1	0	10
SEJF	4	4	1	0	7
DI Auvergne-Rhône-Alpes	5	20	1	6	19
DI Bourgogne Fr. Comté Centre	5	10	1	-	
DI Bretagne-Pays de la Loire	3	12	2	0	5
DI Grand-Est	5	18	3	0	6
DI Hauts-de-France	7	10	4	0	5
DI IDF	6	15	2	0	10
DI Normandie	4	4	1	1	5
DI Nouvelle-Aquitaine	1	10	3	4	7
DI Occitanie	5	18	1	4	8
DI Paris Aéroports	6	4	3	1	6 (2)
DI PACA-Corse	4	13	3	5	9
DI Antilles/Guyane (dont SPM)	7	7	1	0	6
DR Guyane	3	3	2	0	4
DR Guadeloupe	4	3	2	0	4
DR La Réunion	5	2	1	0	0
DR Mayotte	5	3	0	0	0
DR Nouvelle Calédonie	3	2	0	0	1
DR Polynésie française	3	3	1	1	2
Total	101	179	38	24	131 GT et 2 RT

Source : Services déconcentrés

* Il y a reconvoction lorsqu'un quorum n'a pas été atteint (CSA/FS) ou un vote unanime est défavorable (CSA).

Les moyens à disposition

Le droit syndical permet aux représentants des personnels de disposer des moyens (locaux, informations, formations) et d'un temps suffisant pour exercer leur mission. Les facilités en temps dont ils sont susceptibles de bénéficier sont des crédits de temps syndical (CTS), soit sous forme de « Crédits d'heure », soit sous forme de décharges d'activité de service (DAS), totales ou partielles. Le contingent de crédit de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. Les organisations syndicales désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de décharges de service.

En 2023, le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence au titre de l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 pour siéger dans une instance de concertation s'élève à 17 464 demi-journées. Le nombre le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence pour participer à une instance officielle convoquée par l'administration ou à une négociation, au titre de l'article 15 du décret précité, est de 11 788 demi-

journées. Le nombre le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence pour participer à une instance officielle convoquée par l'administration ou à une négociation, au titre de l'article 13 du décret précité, est de 6 465 demi-journées.

Pour la DGDDI	Décharge d'activité de service [BDS 182] (En ETP)	Crédits d'heure (En ETP) [BDS 181]	Crédits de temps syndical effectivement utilisé [BDS 182] (décharges + crédits d'heures)
CFDT-Douanes	3,1	15,08	18,18
CFTC-Douanes	1,9	1,04	2,94
SNAD-CGT	4,5	11,8	16,3
USD-FO	10	6,42	16,42
SOLIDAIRES-Douanes	4	10	14
UNSA- Douanes	4,1	6,9	11
CGC-Douanes	2	1,4	3,4
Total	29,6	52.64	82,24

Source : SDRH - Bureau RH1

Le volume autorisé est calculé chaque année par le SG du ministère. Pour 2023 :

Fédération CFDT : 95.23 ETP dont 19.14 pour la CFDT-Douane

Fédération CFTC : 25.54 ETP dont 1.94 pour la CFTC-Douanes

Fédération CGT : 141,50 ETP dont 17.80 pour le SNAD-CGT

Fédération FO : 118.11 ETP dont 12.32 pour l'USD FO

Fédération SOLIDAIRES : 188.77 ETP dont 13.4 pour SOLIDAIRES-Douanes

Fédération UNSA : 30.65 ETP dont 10.6 pour l'UNSA-Douanes

Fédération CFE-CGC : 18 ETP dont 2.4 pour la CGC-Douanes

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

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

Source : Services déconcentrés

Les mouvements sociaux

En 2023, la DGDDI a comptabilisé 211 journées de grève nationale^[BDS 188] (= au moins 1 agent gréviste), pour un total de 5 074 grévistes (+14,77%). Les principaux constats sont les suivants :

- le nombre toujours élevé de journées de grève. Depuis 2019, l'Union syndicale SOLIDAIRES FP a déposé de manière continue des préavis de grève mensuels, générant un nombre de grévistes faible mais régulier. A titre de comparaison, on comptabilisait 281 journées de grève en 2019, 178 journées de grève en 2020 (année fortement marquée par la crise sanitaire) et 234 en 2021. En 2022, il y a eu 231 journées de grève. Ce chiffre est donc légèrement en baisse.
- un nombre de grévistes en hausse. Le nombre de grévistes croît en 2023 avec 5 074 grévistes, contre 4421 en 2022 alors que le nombre de journées de grève diminue.
- plusieurs journées de forte mobilisation. Les agents de la DGDDI se sont fortement mobilisés au début du mouvement d'opposition à la réforme des retraites. A ce titre, la journée du 19 janvier 2023 fut marquée par une mobilisation forte avec 28,32% de grévistes. Les agents se mobilisent plus de façon plus ponctuelle, sur l'année il y a eu quatre journées avec plus de 1000 agents grévistes (opposition à la réforme des retraites), en 2022 il n'y en avait qu'une seule.



8 - Action sociale

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

Elle s'adapte, dans son contenu comme dans son fonctionnement, à l'évolution des attentes et des besoins des agents et aux transformations des services et des conditions de travail.

La politique d'action sociale de la douane vient compléter celle du ministère et permet ainsi à ses agents de bénéficier de nombreuses prestations sociales, en matière notamment de logement, de restauration, de famille, de loisirs et de vacances ou d'accompagnement social.

La sous-direction des ressources humaines participe aux instances de concertation ministérielles, pilotées par le Secrétariat général du ministère et en lien avec les représentants du personnel, qui permettent de définir la politique d'action sociale ministérielle. Ainsi, en 2023, la douane a participé à deux réunions du Conseil national de l'action sociale (CNAS) et à six groupes de travail dédiés.

Au niveau local, le Conseil départemental de l'action sociale (CDAS) associe également les services déconcentrés de la douane. 18 CDAS sont d'ailleurs présidés par un douanier.

À la douane, la politique d'action sociale est pilotée et mise en œuvre par le bureau Qualité de vie au travail et action sociale (RH4), lequel anime un réseau de 49 correspondants sociaux/référents handicap chargés de faire connaître et de déployer l'ensemble des prestations destinées à améliorer, directement ou indirectement, les conditions d'emploi, de travail et de vie des agents et de leurs familles.

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

Le réseau des correspondants sociaux /référents handicap

La douane dispose d'un réseau de 49 correspondants sociaux en poste dans les directions régionales et dans les services à compétence nationale, animé par la sous-direction des ressources humaines. Du fait de leur proximité géographique avec les agents, les membres de ce réseau ont une bonne connaissance de la population de leur direction.

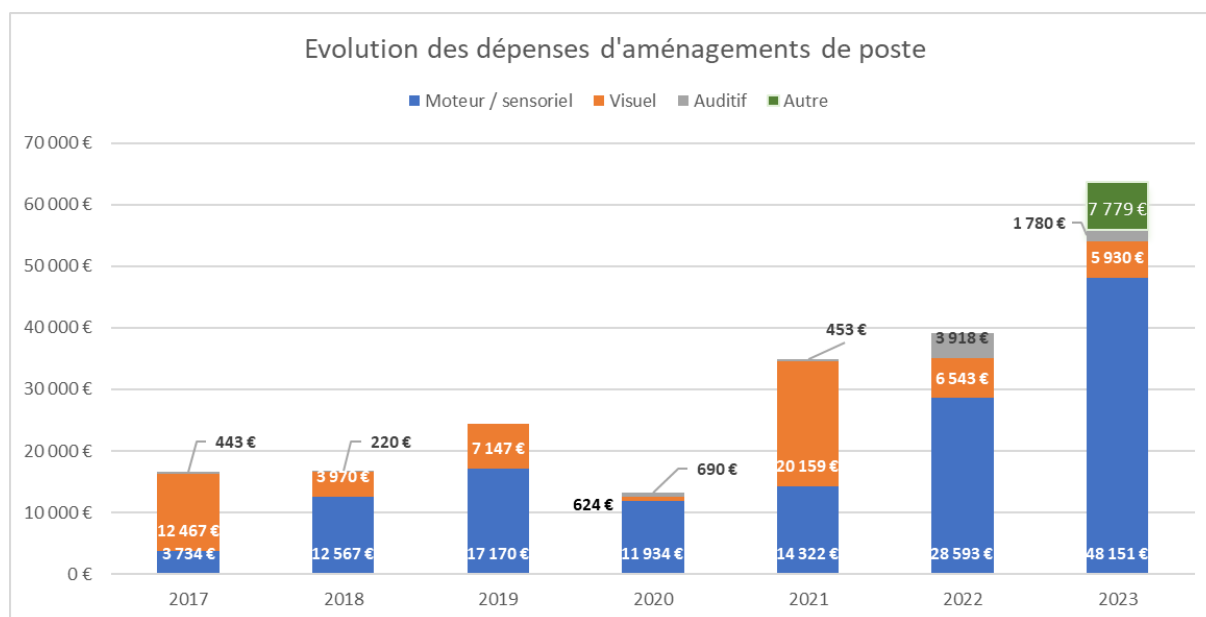
En 2023, 3 nouveaux correspondants sociaux/référents handicap ont pris leurs fonctions à Lille, à l'école de La Rochelle et au Centre informatique douanier (CID). Dans le cadre du nouveau dispositif d'accueil mis en place, ils ont été formés par la sous-direction RH ainsi que par des correspondants sociaux expérimentés lors de stages pratiques au sein d'autres directions. Ils ont également été accompagnés, via des visioconférences régulières, pendant les premiers mois de leur activité.

L'année 2023 a aussi été l'occasion de travailler sur les suites du séminaire qui s'était tenu à la fin de l'année 2022. Ainsi, afin de permettre aux correspondants sociaux de mieux faire face aux situations parfois complexes qu'ils rencontrent, des ateliers d'échange entre pairs, animés par les psychologues du travail, ont été mis en place localement. Ces séances ont pour objectif de permettre aux correspondants sociaux, environ une fois par trimestre, d'échanger autour de leurs pratiques professionnelles et de faire part de leurs difficultés.

Les correspondants sociaux sont également référents handicap. Leur formation est à ce titre assurée par la Mission handicap du Secrétariat général. En 2023, un webinaire animé conjointement par les équipes de la sous-direction RH ainsi que par les deux psychologues du travail de la direction générale a permis de les former à leur rôle dans les jurys de sélection pour le recrutement des personnes en situation de handicap.

Les référents handicap sont spécifiquement chargés de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ils instruisent notamment les demandes d'aménagements de postes de travail (en télétravail ou non) ou d'aides financières de la Mission Handicap liées à des transports spécialisés, de prothèses auditives, l'accompagnement de la vie personnelle, l'aménagement de véhicule personnel ou encore les petits achats immobiliers.

En 2023, 43 aménagements de poste ont ainsi été réalisés pour un montant total de plus de 63 000 €.



Source : bureau RH4

La Mission handicap du Secrétariat général des ministères économiques et financiers délivre aussi des prestations financées par les crédits du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) aux agents des douanes en situation de handicap reconnu.

En 2023, la Mission Handicap a ainsi pris en charge 27 dossiers d'agents des douanes :

Type de prestation	Nombre d'agents bénéficiaires	Montant prestations	Montant prise en charge FIPHFP	Montant prise en charge MEF
Prothèses auditives	15	46 262 €	18 418 €	0
Fauteuil	2	8 620 €	7 239 €	0
Transport adapté	6	24 615 €	12 875 €	11 739 €
Autres dispositifs (bilan de compétence)	2	3 850 €	3 850 €	0
Immobilier	2	4 352 €	0	4 352 €
Total	27	87 699 €	42 382 €	16 091 €

La protection sociale complémentaire

En 2023, la DGDDI a continué à participer et à suivre les travaux pilotés par le Secrétariat général des ministères économiques et financiers, en lien avec les représentants du personnel, en matière de protection sociale complémentaire.

Après la mise en place en 2022 du remboursement d'une somme de 15 € à l'ensemble des agents ayant adhéré à une protection sociale complémentaire en santé, l'année 2023 a vu se poursuivre les travaux destinés à aboutir à la publication d'un marché public destiné à sélectionner un prestataire pour l'ensemble des agents du ministère.

La restauration collective et les titres-restaurants

L'effort en matière de politique d'action sociale porte principalement sur la restauration, premier poste de dépense de l'action sociale ministérielle. La restauration collective en 2023 est assurée par 601 structures créées, renouvelées, équipées grâce au budget de l'action sociale.

Cependant, afin d'étendre la prise en charge partielle du coût du repas aux agents qui n'ont pas la possibilité de déjeuner dans une structure de restauration collective, des titres-restaurants sont délivrés sous forme dématérialisée. Cette dotation est destinée notamment à couvrir les frais de restauration des agents côtés de service sur les périodes de travail (soirées, samedis, dimanches, jours fériés) pendant lesquelles les restaurants collectifs sont fermés. Ainsi, en 2023, près de 5,5 millions de titres-restaurants ont été délivrés à 29 624 agents du ministère exerçant leurs fonctions dans des postes « isolés » ou « en horaires atypiques ». Afin de contribuer à une meilleure gestion des titres-restaurants, des travaux ont été engagés en 2023, visant à automatiser et dématérialiser la transmission des données nécessaires à la commande des titres-restaurant par les gestionnaires.

L'aide sociale exceptionnelle pour les agents restructurés

Afin d'accompagner les agents concernés par les opérations de restructuration effectuées dans le cadre du transfert des missions fiscales, vers la direction générale des finances publiques (DGFIP) et la direction des affaires maritimes (DAM), une aide sociale exceptionnelle a été mise en place depuis le 1^{er} juillet 2021. Les demandes des agents sont instruites localement par les correspondants sociaux qui les transmettent ensuite à la direction générale pour décision. Le montant maximal de l'aide exceptionnelle s'élève à 3 000 €.

Ainsi, en 2023, 16 aides exceptionnelles ont été versées pour un montant total de 42 000 €.

Une décision du Secrétariat général du 29 décembre 2023 a ouvert les aides et prêts en matière de logement proposés par l'ALPAF à l'ensemble des agents du ministère concernés par une opération de restructuration (aide à la première installation, prêt immobilier complémentaire et aide à la propriété). Suite à cette décision, la DGDDI a, pour sa part, décidé d'étendre l'aide exceptionnelle à toutes les opérations de restructurations à compter du 1^{er} janvier 2024.

La mutuelle des douanes (MDD)¹⁰ et l'Œuvre des orphelins des douanes (ODOD)¹¹

La MDD comptait 35 659 adhérents en 2023 (actifs et retraités). Elle a bénéficié, comme les années précédentes, d'une subvention versée par la douane d'un montant de 1 969 100 € (montant identique depuis 2017).

L'ODOD quant à elle comptait 12 762 adhérents en 2023 (actifs et retraités). Elle a bénéficié d'une subvention versée par la douane de 4,767 M€ (montant quasiment inchangé depuis 2017).



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

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

Glossaire

A

AG-OPCO Branche de l'administration générale et des opérations commerciales de la douane.

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

Agents titulaires Titulaires civils et militaires

ALPAF Association pour le logement des personnels des administrations financières

B

Berkani Agents contractuels relevant du droit public et exerçant, pour un service public à caractère administratif, des fonctions d'entretien, gardiennage ou participant au fonctionnement des restaurants administratifs.

C

CAMUS Base de données sociales du ministère (projet)

CDAS Conseil départemental de l'action sociale

CDD/CDI Contrat à durée déterminée/indéterminée

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

CET Compte-épargne temps

CFDT : Confédération française démocratique du travail

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

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT Confédération générale du travail

CI Contributions indirectes

CMC Cellule conseil, mobilité et carrière

CMR Risque cancérigène, mutagène ou reprotoxique

CNAS Conseil national de l'action sociale

CODT Centre opérationnel douanier terrestre

CP Conseiller de prévention

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

CPI Classe préparatoire intégrée

CRIPH Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées

CRPC Cellule de renseignement et de pilotage des contrôles

CSDS(A) Chef des services douaniers de la surveillance (adjoint)

CSA Comité Social d'Administration

CSR Complément spécifique de restructuration

CSRH Centre de services en matière de ressources humaines

D

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

DGFIP Direction générale des finances publiques

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

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

DNRED Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières

DNRFP Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle

DNSCE Direction nationale des statistiques du commerce extérieur

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

DUERP Document unique d'évaluation des risques professionnels

E

Effectif physique Personnes physiques rémunérées sur le budget de la DGDDI (Prog. 302) et constituant l'effectif réel de la DGDDI

END(T/LR) Ecole nationale des douanes (Tourcoing/La Rochelle)

Emploi réservé Permet l'accès à la fonction publique aux pensionnés de guerre (civils ou militaires) et aux personnes assimilées, leur conjoint, leurs orphelins et leurs enfants, ainsi que les enfants de Harkis, aux militaires en activité ou libérés depuis - de 3 ans.

EPA (MASSE) Etablissement public administratif ayant pour mission de pourvoir au logement des agents des douanes en activité.

ER Effectifs de référence ou cible à atteindre pour les effectifs d'un service dans une perspective de moyen terme

ETP Equivalent temps plein : mesure à un instant T les effectifs physiques en tenant compte du temps partiel ou incomplet.

ETPT Equivalent temps plein travaillé : Volume de travail réellement disponible sur l'année, tenant compte de l'effet de la quotité de temps de travail et de la période d'activité dans l'année des effectifs physiques.

F

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

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

G

GT Groupe de travail

I

IGPDE Institut de gestion publique et du développement économique

IMI Inspecteur mécanicien inter-régional

ISST Inspecteur santé et sécurité au travail

K

Kit pédagogique le kit rassemble les supports de cours, diaporamas, guides, cas pratiques, exercices et corrigés, tutoriels utiles aux formateurs pour la déclinaison locale dans les services déconcentrés de la formation nationale.

M

MAD Mise à disposition : situation du fonctionnaire restant dans son corps/cadre d'emploi d'origine (continuant à percevoir sa rémunération) mais exerçant des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

MDD ATLAS Mutuelle des douanes Atlas

MEF Ministères économiques et financiers

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

O

ODOD Œuvre des orphelins des douanes

OS Organisation syndicale

P

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

PAE Plafond autorisé d'emploi : les crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel sont assortis de plafonds d'autorisation d'emplois. Exprimé en "équivalent temps plein travaillé" (ETPT), le PAE correspond au niveau moyen annuel des effectifs.

PAP Programme annuel de prévention

PIF Plan interrégional de formation

PLF Projet de loi de finances

PNA Position normale d'activité : position du fonctionnaire affecté sur un poste dont les fonctions répondent aux missions de son corps mais dans un emploi relevant d'un autre service que le sien.

PNF Plan national de formation

PRS Prime de restructuration de service

R

RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle : mécanisme d'évaluation et de comparaison des savoirs, des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels.

Ressources libres Ressources (e-formation, kit pédagogique ou tutoriel) proposées en « libre-service » sur Mélusine, mises à disposition de l'agent sans nécessité d'un aval préalable du service FP.

RI Recette interrégionale

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

RT Réunion technique

S

SCN Service à compétence nationale

SEJF Service d'enquêtes judiciaires des finances

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

SMS Surveillance médicale spéciale / Scanner mobile spécial (service)

SNAD-CGT Syndicat national des agents des douanes CGT

SRA Service régional d'audit

SRE Service régional d'enquête

SRIAS Section régionale interministérielle d'action sociale

SSCT Santé, sécurité et conditions de travail

SST Santé et sécurité au travail

SURV Branche de la surveillance de la douane

T

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

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

TRACFIN Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins

TSI Technicien du système d'information

U

UNSA Union nationale des syndicats autonomes

USD-FO Union syndicale des douanes - Force ouvrière

V

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

Direction générale des douanes et droits indirects
11 rue des deux communes – 93558 MONTREUIL Cedex

www.douane.gouv.fr

Janvier 2025