



Audience M.IENTILE, Directeur de Cabinet  
de M.DUSSOPT, Ministre chargé des comptes publics

## PROPOS LIMINAIRES

Monsieur le directeur de Cabinet,

Tout d'abord, la CGC souhaite rappeler que les agents des douanes n'ont pas demandé cette réforme relative au transfert de missions fiscales car nous estimons qu'il y avait **une cohérence et une efficacité** à ce que la douane soit l'administration de la fiscalité environnementale et énergétique, des accises, de la TVA à l'importation, missions fiscales qu'elle assumait avec des coûts de collecte étaient particulièrement réduits, notamment comparés à la dgfip.

Mais la Cour des comptes et un Ministre en ont jugé autrement en affirmant à l'inverse que les missions fiscales de la Douane représentaient un coût trop élevé et qu'il fallait, en conséquence, aller vers une unification de la collecte des impôts et taxes. Il a été décidé ensuite que ce transfert devrait être plus large encore en incluant la gestion, l'assiette et le contrôle de ces taxes.

Mais, même si nous sommes opposés à ce transfert, la CGC, comme les autres syndicats, s'est associée **en responsabilité** à tous les travaux qui ont été menés depuis le début, avec la volonté de construire un plan d'accompagnement ambitieux des agents des douanes.

Et pourtant le chemin du dialogue social sur ce sujet fut long et tortueux. Car nous avons commencé, en septembre 2019, il y a plus de 2 ans, par un cycle de discussion bidirectionnel, présidé par M.GARDETTE. Après la crise sanitaire, en septembre 2020, ce cadre bidirectionnel a été interrompu et on nous a expliqué que le cadre directionnel était plus adapté pour discuter de la mise en oeuvre de ce transfert des missions fiscales.

Après une période de refroidissement du dialogue social en douane à l'hiver 2020-2021, nous avons repris langue avec l'administration début février 2021 **en posant comme préalable que la négociation d'un accord soumis à la signature des représentants des personnels, ne pourrait se faire qu'à la seule condition que celui ci porte sur 4 volets indissociables**: accompagnement des agents restructurés, formation, redéfinition des missions exercées par la douane **ET un volet indemnitaire comportant une prime accordée de façon pérenne, et non pas en « one shot » à tous les agents des douanes.**

Nous avons avancé sur les 2 thèmes, accompagnement et la formation, dans un calendrier pourtant très contraint qui ne satisfaisait pas les organisations syndicales. Les sujets relatifs aux missions et à l'indemnitaire devant être abordés à la rentrée.

Lors du GT dit de reprise de négociations le 23 septembre 2021, madame la directrice générale nous a indiqué que l'aspect budgétaire ne pourrait pas être discuté immédiatement, nous renvoyant à des discussions à la fin de l'année dans un cadre interdirectionnel, alors que, quelques mois auparavant, on nous avait expliqué que le cadre inter-directionnel n'était plus adapté.

Face à tous ces atermoiements et revirements, nous avons eu le sentiment d'être dupés.

De même, lors de cette rencontre de reprise des négociations, madame la directrice générale, nous a également indiqué **notre demande sur une mesure indemnitaire de portée générale n'avait pas, à date, trouvé d'écho chez le Ministre**".

Raison pour laquelle nous avons demandé à rencontrer Monsieur DUSSOPT pour essayer de donner de l'écho à notre demande...

Au delà des mesures indemnitaires ciblées sur les agents restructurés, principalement prévues par la loi, ou sur les agents poly-restructurés, **la CGC DOUANES demandent une mesure indemnitaire de portée générale, c'est à dire une prime pérenne, d'un même montant, pour tous les agents des douanes, quelque soit leur fonctions, leur résidence ou leur grade.**

### **Pourquoi ?**

- **Car nous estimons que la douane est une administration qui s'est déjà beaucoup réformée** lors des 30 dernières années, peut être même comme aucune autre. Et chaque fois, les douaniers, tous les douaniers, ont su accompagner les changements liés à ces réformes, pour permettre à leur administration de se transformer, en démontrant ainsi leur polyvalence et leur capacité d'adaptation.

- **Cette réforme va également induire des gains de productivité par l'adaptation de son organisation, la modernisation des processus, la dématérialisation des procédures et l'ajustement du réseau comptable douanier.**

**La CGC estime que les personnels qui prendront leur part dans la modernisation des processus, doivent également prendre leur part dans les gains de productivité obtenus.**

- **Il y a également un prix de la transformation** à payer pour accompagner les agents dans ce changement car ils vont subir les effets de cette transformation dans leur projets professionnels.

**Car une douane qui se transforme et qui réduit ses missions et son réseau, c'est une douane qui offre moins de perspectives professionnelles à ses agents, moins de mobilités géographiques, moins de mobilités fonctionnelles, moins de possibilités de promotion et d'évolution de carrière. Cette transformation aura donc un cout pour les agents, tous les agents, y compris ceux de l'encadrement.**

- **Il y a aussi une situation propre à la douane qu'il faut prendre en compte.**

Le collectif douanier est très fragilisé et en perte de sens.

**Le dernier Observatoire de la dgddi, réalisé par Ipsos au début de l'année 2021 a notamment révélé l'ampleur de la situation.**

Les agents des douanes estiment à **69 % que la direction des douanes n'évolue pas dans le bon sens**, mise à part 2019, année de conflit lié au retraite, c'est le chiffre le plus élevé depuis 5 ans !

Les agents des douanes de catégorie A et les A + sont encore plus sévères car 64 % (contre 47 % pour l'ensemble des agents) estiment que les évolutions sont trop rapides.

**Le taux d'engagement positif**, qui mesure la satisfaction de travailler à Bercy, l'optimisme de travailler dans sa direction et la motivation, est de 40 % en douane alors qu'il est en moyenne de 73 % dans la FPE et 43 % à Bercy.

**Pire, l'optimisme des agents, sur leur avenir au sein de la douane, est de 29 %, alors que la moyenne est de 71 % dans la FPE !!!**

En terme d'engagement, et notamment d'optimisme quant à leur avenir, la catégorie d'agents qui baisse le plus, est celle des A+.

Mais les chiffres les plus éloquentes sont ceux concernant **l'augmentation de la charge de travail. En moyenne, 42 % des agents disent constater que leur charge de travail augmente, mais si l'on distingue par catégorie:**

**30 % des C disent que leur charge de travail a augmenté ,**

**40 % des B,**

**60 % des A,**

**70 % des A encadrants ,**

**et 74 % des A+) !!!**

**En conclusions, de façon générale, bien des agents ont le sentiment que cette réforme signe la fin de la douane comme administration pérenne, efficace et reconnue. Et, bien des agents ne croient plus à l'avenir de la douane, ni à leur avenir au sein de la douane.**

**Raison pour laquelle, la CGC demande un geste fort à l'adresse des agents des douanes, de tous les agents des douanes, y compris les cadres.**