



## Déclaration Préalable CGT-SOLIDAIRES Douanes

Madame la Présidente,

Nous tenons d'emblée à préciser, que contrairement à ce qui a été évoqué ici et là, aucun document n'a été fourni à nos organisations syndicales par quelque membre de la hiérarchie locale que ce soit. Nous regrettons que les agents concernés n'aient eu qu'une semaine pour être associés au projet de l'administration.

Ce GT Viticulture intervient après pas moins de deux diagnostics de la DI et la DG. Il semblerait que l'actualité récente ait quelque peu pollué ces documents; la lecture de certains arguments de l'administration pourrait laisser penser qu'un parfum de corruption, utilisons le terme sous-entendu, planerait au-dessus des services viticultures de l'interrégion. Assumer à la fois la gestion et le contrôle au sein d'un même service induirait le risque accru d'être corrompus par les viticulteurs. Vous vous en êtes vous-même étonnée, Mme la Présidente, lors du CSA du 16/02/24. Ce type d'organisation a pourtant longtemps donné satisfaction, étant le reflet de la polyvalence et de l'expertise large des agents douaniers.

Par ailleurs, si ce risque de corruption est si prégnant, pourquoi n'est-il pas évoqué pour les bureaux (*agents PGP et pôle douane par exemple*) ou pour les directions, voire pour les services DG (*cf. les soucis rencontrés par un ancien chef du bureau Accises qui vouait une grande passion pour les loges Philip Morris à Roland-Garros*) ?

Disons-le, ces allusions de corruption sont blessantes voire insultantes pour nos collègues.

Nous notons que votre « réflexion personnelle » formulée à l'occasion du CSA du 16/02 dernier n'en était nullement une, puisque la réflexion engagée était déjà plus qu'aboutie.

D'ailleurs nous nous interrogeons sur le but de cette réorganisation. Toute architecture peut être améliorée à l'usage, c'est évident. Mais modifier quelque chose signifie que l'on a un but précis.

En premier lieu, vous semblez admettre le poids de la gestion et de l'accompagnement des usagers, pour ensuite proposer une meilleure communication mais surtout un report d'une partie de ce poids sur les services informatiques, IDS et les PAE, services qui peinent parfois déjà. Toutefois, rien sur des simplifications réglementaires ou des évolutions des applicatifs. Pire, vous semblez reprocher aux collègues l'accompagnement des usagers alors que ce que vous qualifiez d'assistanat est pour partie le fait de l'administration (*applicatifs inaboutis, procédures complexes...*).

Il est aussi confirmé ici que les missions de gestion pèsent sur les capacités opérationnelles de contrôle, raison pour laquelle nous réclamons, pour tous les services, un dimensionnement adapté des effectifs (*point non développé dans les documents*), des évolutions métiers et dans cette attente des choix explicites de priorisation des missions. La question des effectifs est prioritaire et

aucune discussion ne peut être engagée sur la réorganisation sans faire le point sur le calibrage des effectifs réels par service Viticulture.

Face aux constats réalisés grâce à la participation dynamique des services de l'interrégion, la principale réforme décrite se traduit cependant par des schémas, présentés comme documents de travail, qui ne reflètent comme « gain » que de créer des pôles avec à leur tête un agent de catégorie A et une séparation des tâches de gestion et de contrôle. Rappelons que nous savons toutes et tous ce qui est parfois advenu du schéma bureau principal/bureaux de contrôle au niveau du dédouanement.

À terme, et si nous étions amenés à suivre vos plans, nous pourrions donc imaginer quelques agents ne faisant que du contrôle (*avec une connaissance moins pointue des opérateurs et de leur fonctionnement*), tandis que d'autres ne gèreraient que des dossiers d'opérateurs toute la journée. Quid de l'attractivité ? Quelle égalité devant l'évolution de carrière à l'heure ou les LDG font la Loi ? Les agents en gestion pourront-ils prétendre à la même reconnaissance que leurs collègues ? Nous connaissons déjà tous autour de cette table la réponse (*les E8 ne changeront pas la donne*), car nous n'avons jamais croisé de MIP portant sur une gestion exceptionnelle d'un portefeuille opérateur.

Alors non, vraiment nous ne voyons pas la plus-value apportée par ces nouveaux schémas de réorganisation sur lesquels nous notons que les agents n'ont même pas été consultés. Ce qui est gênant pour rendre attractive une réforme, vous en conviendrez.

Par contre, nous notons que le contrôle est un élément assez peu développé dans tous ces documents, ce qui est extrêmement dommageable pour une administration en charge du contrôle des opérateurs. « Agir pour protéger » c'est aussi veiller à la traçabilité des produits et assurer ainsi une mission de santé publique. Rien ne garantit aux services d'avoir réellement les moyens d'en faire plus ou mieux.

Nos organisations syndicales, dans un esprit constructif, ont une alternative à présenter dans le cadre de ce GT. Nous vous proposons de laisser les structures actuelles telles qu'elles sont, afin de maintenir la souplesse et la polyvalence adaptées, mais en y apportant quelques ajustements :

- rédiger et/ou actualiser des fiches métiers pratiques amenant une uniformisation dans le traitement des dossiers (*contentieux y compris*) entre toutes les structures,
- créer un cadre d'échanges entre services viti et PAE pour mutualiser les bonnes pratiques, et définir des orientations communes dans la gestion et l'accompagnement des usagers,
- intégrer les acteurs du ciblage, la Surveillance ou encore les SRE dans un vrai réseau de contrôle. Des résultats vous en aurez et vous rendrez attractif le métier, mais là encore cela suppose des effectifs suffisants,
- préconiser, que l'agent à l'initiative du contrôle et/ou de la notification d'infraction ne soit pas son interlocuteur privilégié en gestion.
- s'assurer que les effectifs soient réellement aptes à mener des campagnes de contrôles, effectuer leur préparation, faire les procédures qui s'y rattachent, tout en conservant les moyens d'assumer le fardeau de la gestion quotidienne (*courriels, appels téléphoniques, conséquences de la dématérialisation du NCVI qui ne diminue en rien la charge de travail...*) qui est à la base de leur ciblage.

Parce que, malheureusement, cette nouvelle réforme en Douane met de côté un élément fondamental : c'est l'agent qui fait tourner la machine et non la forme que prend la structure. C'est l'agent qui, ayant instruit un dossier, en connaît les forces et les faiblesses ainsi que les fraudes potentielles. C'est l'agent qui est le premier interlocuteur de l'opérateur qui le sollicite. C'est l'agent

qui, de par sa polyvalence, peut encore exercer ce métier. Spécialiser à outrance dans un contexte de vacances d'emplois pérennes revient à empêcher les agents d'assurer correctement leurs missions, et à les mettre en position de faiblesse, en fragilisant in fine la structure.

Votre réforme, sans garantir la prise en compte du poids de la gestion, laisserait des services de petite taille à la merci des départs qui risquent de se produire face à l'ampleur de la tâche. Difficile alors pour vos successeurs de vanter l'attractivité de ces résidences. Avec des effectifs en baisse constante, ne restera alors à l'administration qu'à fermer ces services... pour le bien des agents et parce que plus aucun douanier ne souhaitera y travailler grâce à vous.

À moins bien sûr que cette mission n'ait pas vocation à rester dans le giron douanier et que, tout comme pour le Transfert des Missions Fiscales, nous ne soyons là que pour toiletter les dossiers avant de les transférer à moyen terme aux Finances Publiques, à l'Agriculture voire aux Organismes de défense et de gestion (*ODG*).

Dijon, le 4 avril 2024  
Les délégations CGT-SOLIDAIRES Douanes