



Refonte du dispositif de compensations : « Tout pareil, mais auditable »



Introduction

Le nouveau dispositif vise à fusionner les compensations annuelles et les compensations au coup par coup en un seul paiement à l'année N+1, en se basant sur 15 indicateurs de performance choisis par la Direction Générale. Peu de changement en somme...

A) Présents

a) La « haute » administration est représentée par :

- M. Gil LORENZO (sous-directeur D),
- M^{me} Gisèle CLÉMENT (cheffe du bureau D3),
- M^{me} Françoise BUREAUD (cheffe du bureau A1).

b) organisations syndicales (OS) : toutes les OS étaient représentées (CFDT, CGT, SOLIDAIRES, UNSA, USD-FO), même les non représentatives (CFTC, CGC).

B) Préalables

1°) Syndicales

a) Déclaration

Tout d'abord lecture de notre préalable. La seule (voir la déclaration de SOLIDAIRES en annexe, page 4).

b) Propos

Puis des propos préalables de remerciement (CFDT).

2°) Réponses de la « haute » administration

a) Calendrier

Il n'y a pas de plan caché. Ce genre de réunion d'information n'existait pas dans le passé.

Ce thème sera d'ailleurs inscrit au prochain Comité Technique de Réseau (CTR), probablement début octobre.

b) RIFSEEP ?

Ce thème n'est pas relié à la rémunération au mérite.

c) Transparence

Document de travail fourni sur table, au début de la séance (voir annexe en page 5).



Ordre du jour



A) Présentation

Il existe actuellement trois systèmes :

- Répartitions SILCF (dispositif pas concerné, il perdure).
- Compensations annuelles.
- Compensations au coup par coup (affaire).



1°) Système projeté

Il a été estimé plus transparent et plus efficace de fusionner les deux derniers. Pourquoi ?

Simplification calendaire

« Car il y a trop de lourdeurs pour les deux (certains dossiers de 2015 ont été traités en 2017 par la DG). »

« Le nouveau dispositif sera payé une seule fois par an. Pas d'enjeu budgétaire, on fusionne les deux sommes. » ; « C'est une simplification car il y a aura un seul moment de paiement par une enveloppe attribuée à chaque DI. »

Gestion par indicateurs

« Actuellement, personne ne peut dire comment l'enveloppe est déterminée. Désormais, il y aura une batterie d'indicateurs sensés permettre de valoriser d'autres agents que ceux valorisés aujourd'hui. ».

Cela implique également de prendre en compte les indicateurs à N-1 et leur variation avec N-2.



2°) Objectifs envers les services

Gestion affermie

« Ce système se veut transparent et auditable. »

La DG souhaite être en capacité d'expliquer la répartition agent par agent. Il en découle une simplification du traitement dans les services et à la DG.

Les DI se verront adresser une note explicative (avec un mode d'emploi) et devront répartir les sommes auprès des personnels en fonction des indicateurs.

Monsieur LORENZO ne fait pas le lien avec une rémunération au mérite.

Réhabilitation de la chaîne de contrôle, surtout en OPCO

Tous les agents qui concourent à un résultat doivent être intégrés : Cibleurs, agents en poste au Service d'Analyse de Risque et de Ciblage (SARC) et en Cellules Régionales de Programmation des Contrôles (CRPC)...

Monsieur LORENZO fait remarquer qu'aujourd'hui les indicateurs sont quantitatifs et qu'on y ajoute des indicateurs de qualité (P17 et P8). *Il semble dire que cela permet d'intégrer plus d'agents de la branche Opérations Commerciales (OP-CO).* Il souhaite aussi voir se développer une compensation qui intègre une logique de chaîne de contrôle par opposition à une rémunération du seul agent qui est en bout de chaîne. La chaîne s'entend alors sur tout le territoire national.

Cela allant en correspondance avec la multiplication des outils de ciblage. Le nouveau dispositif veut couvrir tous les métiers de la Lutte Contre la Fraude (LCF). Par exemple : les contrôles ex-post 1 et ex-post 2 étaient jusqu'à maintenant sous-valorisés.



B) Réactions syndicales



1°) Budget et disparités...

a) Question

La CFDT s'inquiète de disparités.

A1 répond que le cadre juridique est ancien et qu'il sera probablement un jour revu. Pas de refonte du système indemnitaire, même si cela pourrait se faire plus tard. Il faut noter que l'enveloppe est constante et reconduite chaque année.

b) Précision

SOLIDAIRES a interrogé la cheffe du bureau A1 : il s'agit de 1,2 millions d'euros.

4500 agents touchent en moyenne une somme de 250 euros. Pour mémoire si les 16800 agents des Douanes touchaient, cela ferait 71 euros chacun.



2°) Renseignement... et management

a) Problématique

Le texte qui prévoit tout cela est très ancien : Article 13 de l'arrêté du 18/04/1957¹. Notons que ce texte prévoit aussi la rémunération des aviseurs, ce qui semble beaucoup les inquiéter en cas de refonte du texte.

La CGC s'inquiète que le Système d'Information de Lutte Contre la Fraude (SILCF) ne prévoit qu'une seule personne à l'origine d'un renseignement alors que parfois celui-ci est collectif.

b) Précision

Notons que la frontière est tenue avec le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Monsieur LORENZO note que le sujet est déjà par essence inégalitaire. Néanmoins, on ne remet pas à plat le système car il s'agirait d'une autre philosophie avec d'autres primes. Renvoi une nouvelle fois au fait de ne pas toucher au texte de 1957.

Un syndicat fait remarquer que si on intègre plus de personnes à enveloppe constante, cela baisse la moyenne.

b) Conclusion

La DG souhaite que cela soit un outil pour les chefs de service.

La somme **minimale** de 50 euros est retenue car en dessous les frais de gestion sont trop élevés. La note cadrera le **maximum**, probablement autour de 1000 euros.

La DG note également que cela tient à l'article 391 du Code des douanes national (CDN)² qui mérite un toilettage mais ne veulent surtout pas perdre la rémunération des aviseurs (encore).

Le but recherché est de pousser les agents d'encadrement vers plus de pilotage et progresser collectivement en renseignement. Plus de pilotage du renseignement par CRPC.

■ ■ ■ C) Dernières remarques



1°) Syndicales

CODT & Paris-spé

La CFDT s'interroge sur la place des agents des Centres Opérationnels Douaniers Terrestres (CODT) et des Paris Spécial.

La DG insistera sur la prise en compte des Paris Spé dans le nouveau dispositif.

Mutés

L'UNSA demande ce qu'il en sera des agents mutés.

La DG répond qu'ils seront valorisés.

DNRED

L'USD-FO note les problèmes pour évaluer la DNRED suite à sa refondation et s'interroge sur la logique à voir augmenter les objectifs mais pas l'enveloppe.

La DG les rassure pour la DNRED et ne peut s'engager quant à l'évolution de l'enveloppe pour les années à venir.

Services centraux

L'USD-FO fait remarquer que les agents des services centraux attendent aussi une évolution indemnitaire.

La DG ne répond pas.



2°) « Haute » administration

Lettres de félicitation

La DG fait remarquer que le même type de travail a déjà été fait au sujet des lettres de félicitation.

Calendrier

Il n'y aura pas de communication sur les enveloppes par direction. Il y aura un point d'info au prochain CT.

Pour conclure

SOLIDAIRES pense que ce système était flou et que ça va peut-être être auditable mais **cela restera flou**. Et comme on dit : « Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup ».

Le dispositif restera pour le moins discrétionnaire, avec un pouvoir décisionnel qui reviendra à chaque DI. Cet ajustement rendra les choses transparente pour la DG, mais pas pour les agents.

Nous aurions trouvé **plus juste de fusionner les trois systèmes de compensations en une prime unique d'un montant égal pour chaque agent des Douanes**. Cela permettrait de prendre en compte l'investissement des 12300 agents aujourd'hui écartés de ce dispositif.

1 Arrêté du 18 avril 1957 portant fixation des modalités d'application de l'article 391 du code des douanes relatif à la répartition des produits des amendes et confiscations : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000838861>

2 Art 391 CDN : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071570&idArticle=LEGIARTI000006615919>

Annexe : notre déclaration préalable



Réunion d'information
**compensations
exceptionnelles**
du mardi 10 juillet 2018



Carrière

préalable

Monsieur le Président,

Nous nous étonnons de cette convocation en plein coeur de l'été.

Il s'agit là d'une période où vous n'êtes pas sans ignorer qu'il pourrait être difficile de mobiliser pour certaines organisations syndicales.

À moins que cela ait été fait à dessein, le sujet du jour étant pour le moins sensible pour nos collègues.

De plus, aucun document préparatoire à cette réunion, ni aucun ordre du jour détaillé ne nous a été transmis en amont.

Convenons que cela a de quoi inquiéter quant à la considération portée par la Direction Générale à ce sujet, en particulier, et à la représentation des personnels, en général.

Espérons que les annonces de ce jour démontreront un plus grand respect pour les agents...

Par ailleurs, il nous semblait, selon nos informations, sans doute lacunaires, que la rémunération « au mérite », avec le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ne toucherait pas notre administration, du moins pas avant 2019.

Nous serons donc vigilants, vous le comprendrez aisément, à ce que le sujet de ce jour ne soit pas un faux-nez pour une rémunération « dissociée » des agents...

Montreuil, le mardi 10 juillet 2018

La délégation SOLIDAIRES Douanes

 **SOLIDAIRES Douanes** était représenté par **Élie AUDOIN** et **Hervé CHANCEL**. Pour plus de précisions, les contacter.

Annexe : le document de travail fourni sur table, au début de la séance

DIRECTION GÉNÉRALE DES DOUANES
ET DROITS INDIRECTS

Date : 9 juillet 2018
Rédigé par : Bureau D3

Bureau D3

Note d'information

Objet : Refonte du dispositif des compensations exceptionnelles

À la suite de la présentation de l'exercice 2017 des compensations annuelles au titre des résultats 2016, il a été décidé qu'un nouveau dispositif d'attribution de récompenses pécuniaires aux agents, fruit de la fusion des compensations au coup par coup et des compensations annuelles, serait mis en œuvre à compter de l'exercice 2018.

Ce nouveau dispositif permet une simplification de l'ensemble du système de récompense pécuniaire des agents, à la fois pour les directions régionales et pour la DG, les compensations ne faisant plus l'objet d'un traitement au fil des affaires mais d'une enveloppe unique.

Le versement unique des enveloppes de compensations assure un paiement l'année N sur l'ensemble des résultats de l'année N-1, sans risque de retard de traitement.

L'outil de calcul, élaboré par la CCG en concertation avec le bureau D3, se base désormais sur trois grandes thématiques :

- les résultats LCF de l'année N-1 ;
- la progression des résultats entre les années N-2 et N-1 ;
- les affaires exceptionnelles.

Ces thématiques se déclinent en 15 indicateurs de performance établis dans les domaines identifiés comme prioritaires de la lutte contre la fraude dans la note de cadrage :

- stupéfiants : P1.1 et P6.01
- contrefaçons : P2 et P6.03
- tabacs : P1.2.1 et P6.02
- MOD et blanchiment : P3 et P6.04
- droits et taxes redressés : F1 et F2
- armes : P4 et P6.05
- renseignement : P17
- coopération opérationnelle : P8
- protection du consommateur : P5.2

Cet outil assure la transparence et l'auditabilité du système. La prise en compte d'aspects qualitatifs, ainsi que de la progression des résultats LCF, permettent de récompenser les agents non plus seulement selon l'importance des saisies, mais également au vu de la participation de chacun à l'amélioration des performances locales sur une période de deux ans.

**Refonte du dispositif de compensations :
« Tout pareil, mais auditable »**



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org