



Un plan désolant ?

Mesdames et Messieurs,

Nous voici officiellement réunis pour la nouvelle version du plan probité et protection.



Pavé de bonnes intentions ?

I) Introduction : les Douanes exposées ?



Un problème peu commun dans notre Administration...

Débutons par notre appréciation de la situation :

- la Direction générale des Douanes et Droits indirects (D.G.D.D.I.) n'est pas entachée par une corruption structurelle, du fait d'un profond attachement des personnels aux missions de service public.
- De sorte que les cas de corruption rencontrés sont extrêmement limités.

C'est un *conquis* de l'histoire.

- Pour éviter au sein du ministère des Finances la corruption des personnels, leur rémunération a été fixée à un seuil supérieur à la moyenne des autres corps de fonctionnaires.
- En sus, pour encourager à la lutte contre la fraude (LCF), un dispositif d'abondement indemnitaire a été mis en place afin que les personnels aient un intérêt financier à lutter contre la fraude.



... Mais une précarité grandissante !

Mais comme tous les *conquis*, cette situation est soumise à son environnement et aux forces sociales.

- D'abord, le dispositif d'abondement indemnitaire en cas d'amendes, forfaitaire jusqu'en 1957 est devenu dégressif ensuite¹ (sauf en Polynésie française, voir annexe page 4). Ceci a pour effet de dissuader les personnels de lutter contre la grande fraude fiscale.
- Ensuite, depuis une génération, la précarité se développe (tout particulièrement en catégories C et B, et dans une moindre mesure en début de catégorie A), par le non alignement des rémunérations sur l'inflation².
- Enfin, le sous-effectif, amplifié d'année en année (16 500 agents contre 48 000 en Allemagne), favorise l'isolement.

1 Source : Arrêté du 18 avril 1957 fixant les modalités d'application de l'article 391 du code des douanes relatif à la répartition du produit des amendes et confiscations (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000838561>)

2 Source : notre guide sur la rémunération : <https://solidaires-douanes.org/guide-remuneration>



II) Un plan corseté, triplement inapproprié



Un plan dépassé en termes de moyens

Que répond à cela la nouvelle version du plan probité et protection ? Rien ou quasi !

- Il n'y a ainsi aucune mention de la faiblesse des rémunérations.
- Sur l'effectif, hormis une mention bienvenue en fin de fiche 2 (« *Le collectif est une condition indispensable à la protection des douaniers face aux organisations de fraude* »), il n'est jamais fait mention d'une nécessaire redensification du maillage territorial.

Un mois et demi après la réunion du 11 décembre ayant fait l'objet d'un boycott de la part de la représentation des personnels, la nouvelle version du plan probité ressemble donc fâcheusement à l'ancienne !



Une méthodologie opaque voire retorse !

Exposons la méthodologie pour le ciblage de risques particuliers.

- 1 à 2 ateliers de cartographie par métier : avec un ou deux ateliers, au sein d'une ou deux Directions interrégionales (DI), il n'y aura que quelques collègues à peine autorisés à y participer !
- Un outil d'auto-évaluation individuelle « sur la fragilité personnelle face à un risque d'approche » : *c'est à la fois un instrument d'aliénation et un maigre expédient, faute de moyens engagés en matière d'effectif et de rémunération.*



Des recommandations déjà tracées

Pour ce qui est des recommandations à en attendre, celles-ci sont déjà tracées et ne répondent aucunement à la situation.

- Contrôle des consultations des fichiers : *Autrement dit le flicage des utilisations faites par les personnels.*
- Rotation des personnels, par l'instauration de durées maximales sur poste : *Nous voyons là une grossière justification des lignes directrices de gestion (LDG) imposées par la « haute » administration et rejetées par la grande majorité de la représentation des personnels !*

Ouf, il est mentionné dans les documents de travail qu' « *il n'y aura pas de mobilité imposée au-delà des lignes de gestion* »...

...Mais il est aussitôt ajouté « *d'autres actions du plan permettront de répondre, en complément, aux risques liés à l'ancienneté sur un poste* ».

Ah oui, lesquels ? En menant la vie dure aux anciens ?

En Espagne, l'approche est toute autre : afin de fidéliser les personnels sur leur poste, ceux-ci ont une prime d'ancienneté d'une 30^{aine} d'euros supplémentaire tous les 3 ans (60 € après 6 ans, 90 € après 9 ans, etc.).



III) Alerte & protection, les parents pauvres ?



L'alerte : trop souvent l'omerta !

Poursuivons sur les actions d'alerte. Pour qu'une action d'alerte soit possible, il faut qu'il y ait une réelle confiance envers l'outil mis en place.

Malheureusement la DGDDI se distingue par une certaine omerta.

Nous en voulons pour preuve la doctrine nationale vis-à-vis du traitement des fiches de signalement (FS), où depuis 2023 aucune de celles rédigées par nos collègues ne sont examinées en instance représentative du personnel (IRP).

Le contre-pouvoir syndical se voit ainsi seulement transmettre en formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) un bilan statistique annuel, sans que les problématiques et les modalités de règlement mises en œuvre par la « haute » administration ne soient exposées.³

La poussière restant sous le tapis, trop peu de choses sont entreprises, notamment en cas de management peu scrupuleux.

Or, la fiche est muette (et pour cause?) à ce sujet.

Nous serons donc attentifs à la publication du futur rapport de l'inspection des services (IS) sur les mécanismes d'alerte et de signalement.

En attendant, en cas de doute des collègues, nous proposons la maison des lanceurs d'alerte (MLA)⁴, collectif d'organisations de la société civile dont l'Union syndicale SOLIDAIRES est membre.



La protection : du mieux, mais trop peu.

Avant de conclure, faisons un point sur la protection. Celle-ci fait l'objet de quelques progrès ces dernières années. C'est bienvenu, mais sur la ligne, on ne saurait se satisfaire de la politique des petits pas.

Sur l'anonymisation, il est fait mention de l'article 55 bis du Code des douanes, modifié par l'article 13 de la loi 2023-610 du 18 juillet 2023.

Pour SOLIDAIRES, le contenu actuel de cet article ne constitue nullement un satisfecit.

- *la version initiale de l'article 55 bis, instauré en 2017⁵ ne faisait pas de limitation des fonctions exercées pour le bénéfice de l'anonymisation.*
- *Or l'anonymisation est désormais prévue si mise en œuvre des seuls pouvoirs de recherche, de constatation et de poursuite !*

Le législateur est d'ailleurs pour partie conscient des manquements, puisqu'un amendement (n°I-3696)⁶ au projet de loi de Finances pour 2025 prévoit l'intégration des « procédures de recouvrement ».

Mais même si cette intégration est confirmée, il manque d'autres pans du métier : à commencer par l'enquête.

Par ailleurs, il importe d'anonymiser les recueils des actes administratifs (RAA) et autres bulletins d'information administrative (BIA) présents sur les sites internet des préfectures !

Face aux risques, nous demandons que ces données ne soient accessibles qu'à certaines professions (avocats, magistrats).

3 Source : voir notre communiqué du 25/01/2025 : *Fiches de signalement enterrées ? Déterrions la hache de guerre !* Disponible ici : <https://solidaires-douanes.org/signalement-violences>

4 Source : <https://mlalerte.org/>

5 Source : Article 3 de la loi 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique Disponible ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000034107698/2017-03-02/>

6 Source : <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/amendements/0324A/AN/3696.pdf>



Conclusion : un plan contraire à l'objectif annoncé !

Bref, comment se caractérise ce plan ? Par un machin pompeux :

- mobilisant des collègues avec une méthodologie opaque voire retorse ;
- pour une finalité somme toute d'affichage ;
- toutes choses alimentant la défiance entre les personnels et la « haute » administration et, ce qui est contraire à l'objectif annoncé ! D'ailleurs quid du pantouflage de certains cadres supérieurs dans le privé ou de leur exposition à la corruption ? CHUT, dans les documents, c'est circulez...

Il y aurait bien des choses pourtant à faire, car cette problématique apparaît au grand jour. Y compris par des moyens détournés, telle qu'une œuvre cinématographique de fiction.

Ainsi une comédie, récemment sortie sur écran⁷, nous donne à voir la vulnérabilité de deux membres de l'encadrement, un de la Gendarmerie nationale, l'autre de la Police nationale, quant à une forte somme d'argent issue du narcotrafic atterrissant entre leurs mains.

En l'occurrence, cela nous montre un major et une commissaire ponctionnant dans le magot avant que le reliquat ne soit récupéré par la Police judiciaire.

Par le dénuement des services publics et la faiblesse de leurs salaires, ce qui est un manquement déontologique grave, apparaît alors presque excusable, sur la base du proverbe : *voler un voleur n'est pas voler*. Certes, mais voler l'argent sale qui aurait dû revenir à la Collectivité, c'est voler celle-ci.

C'est pourquoi il importe de définir des effectifs, rémunérations, allocation du produit des amendes, alertes et protections à même d'empêcher cela.

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le lundi 27 janvier 2025

Annexe : Tableau d'allocation des produits des amendes et confiscations

Typologie	Montant recouvré de l'amende en « base nette » (après déduction de la rémunération des avisateurs, cette dernière ne pouvant excéder 3100€)	Montant allocation (à répartir entre personnels concernés : c.-à-d. entre saisissants et intervenants)		
		DGDDI depuis 1957 (sauf DRPF)	Direction Régionale de Polynésie Française (DRPF)	
			Jusqu'au 10/12/2024	Post 10/12/2024
Barème	15 € ≤ X ≤ 30 €	4,5 € (30,00% ≤ montant amende ≤ 15,00%)	Forfait unique de 35% (ancien article 263 du Code des douanes de Polynésie française) ⁸	Forfait unique de 0% ! (nouvel article 263, dont les personnels de la DRPF n'ont pas été associés à la réécriture) ⁹
	30,01 € ≤ X ≤ 75 €	6 € (20,00% ≤ montant amende ≤ 8,00%)		
	75,01 € ≤ X ≤ 150 €	12 € (16,00% ≤ montant amende ≤ 8,00%)		
	150,01 € ≤ X ≤ 300 €	18 € (12,00% ≤ montant amende ≤ 6,00%)		
	300,01 € ≤ X ≤ 450 €	23 € (7,67% ≤ montant amende ≤ 5,11%)		
	450,01 € ≤ X ≤ 600 €	27 € (6,00% ≤ montant amende ≤ 4,50%)		
	600,01 € ≤ X ≤ 750 €	32 € (5,33% ≤ montant amende ≤ 4,27%)		
	750,01 € ≤ X ≤ 900 €	37 € (4,93% ≤ montant amende ≤ 4,11%)		
	900,01 € ≤ X ≤ 1 200 €	41 € (4,55% ≤ montant amende ≤ 3,42%)		
	1 200,01 € ≤ X ≤ 1 500 €	45 € (3,75% ≤ montant amende ≤ 3,00%)		
	1 500,01 € ≤ X ≤ 2 300 €	53 € (3,53% ≤ montant amende ≤ 2,30%)		
	2 300,01 € ≤ X ≤ 3 000 €	61 € (2,65% ≤ montant amende ≤ 2,03%)		
	3 000,01 € ≤ X ≤ 4 500 €	69 € (2,30% ≤ montant amende ≤ 1,53%)		
	4 500,01 € ≤ X ≤ 6 000 €	77 € (1,71% ≤ montant amende ≤ 1,28%)		
	6 000,01 € ≤ X ≤ 7 500 €	85 € (1,42% ≤ montant amende ≤ 1,13%)		
	7 500,01 € ≤ X ≤ 9 000 €	93 € (1,24% ≤ montant amende ≤ 1,03%)		
9 000,01 € ≤ X ≤ 10 500 €	101 € (1,12% ≤ montant amende ≤ 0,96%)			
10 500,01 € ≤ X ≤ 12 000 €	109 € (1,04% ≤ montant amende ≤ 0,91%)			
12 000,01 € ≤ X ≤ 13 500 €	117 € (0,97% ≤ montant amende ≤ 0,87%)			
13 500,01 € ≤ X ≤ 15 000 €	125 € (0,93% ≤ montant amende ≤ 0,83%)			
Par tranche de 1500 € supplémentaire	+ 8 €			
Remarques	Complexité, avec une base de calcul progressive	Système d'allocation dégressif, décourageant à la lutte contre la grande fraude (« à forts enjeux »)	Système d'allocation simple, plus facilement calculable	Plus aucune gratification, ni allocation complémentaire de fonctions (ACF) compensatrice. RIEN !

7 Un ours dans le Jura.

8 Source : <https://lexpol.cloud.pf/LexpolAfficheContenuPdf.php?texte=2754&version=11278>

Notre communication sur le sujet : <https://solidaires-douanes.org/repartitions-contentieuses>

9 Source : <https://lexpol.cloud.pf/LexpolAfficheTexte.php?texte=581573>