RÉPARTITIONS CONTENTIEUSES
DU FLOU AU FLOP ?

LE DISPOSITIF, SUPPRIMÉ PAR LE NOUVEAU CODE DES DOUANES, NE POUVAIT ÊTRE MAINTENU CAR IL DEVENAIT ILLÉGAL LA DIRECTION PRÉSENTE LE NOUVEAU SYSTÈME

Ce 4 novembre 2026 se tenait à la Direction générale une réunion de travail sur les répartitions contentieuses, supprimées par le nouveau code des douanes entré en vigueur au 1er mai 2026. Ce dispositif ne pouvait être maintenu car il était en fait tout simplement illégal, les règles de comptabilité publique ne permettant pas l'affectation directe d'une ressource à une dépense (versement d'une partie de l'amende recouvrée aux agents ayant pris une part directe ou indirecte au dossier).

Soyons francs, l'ancien système de répartitions contentieuses n'était pas idéal : opaque et peu lisible pour les agents qui ne savaient jamais si, quand et combien ils toucheraient. Inégalitaire aussi car les délais de recouvrement puis de répartition étant variables d'un dossier et d'une direction à une autre, certains dossiers n'étant jamais répartis ou très tardivement. Si elles concernaient environ 9000 agents, les répartitions bénéficiaient surtout aux agents SU pour les dossiers avec paiement immédiat et de manière beaucoup plus anecdotique aux agents AG-OPCO-VITI-CI. La moyenne des répartitions perçues était de 58€ annuels et seule une vingtaine d'agents atteignait le plafond annuel de 1900€.

La direction générale a donc planché sur la mise en place d'un nouveau système, tout d'abord transitoire du 01/05 au 31/12/2026 afin d'éviter un décrochage indemnitaire pour les agents, puis pérenne à compter du 01/01/2027. L'intention est louable et nous tenons malgré tout ce qui va suivre à saluer cette démarche, dans un contexte social très tendu et dans lequel la reconnaissance du travail et les questions de rémunération sont très sensibles.

RÉUNION DE TRAVAIL RÉPARTITIONS CONTENTIEUSES, NOVEMBRE 2026



UN TRAVAIL DE TITANS ACCOMPLI PAR LES COLLÈGUES DES SERVICES CONTENTIEUX

Saluons tout d'abord l'énorme travail d'apurement réalisé dans les services des DR, pour solder les dossiers recouvrés au moins partiellement avec un délai contraint jusqu'au 05/08/2026, pour une mise en paiement sur la paie de septembre 2026 (la dernière comportant des répartitions contentieuses).

La CFDT remercie les collègues des services contentieux car c'est leur implication, y compris en période estivale et en pleine canicule, qui a permis de sauver les répartitions sur bon nombre de dossiers parfois restés en déshérence pendant des mois ou des années faute d'effectifs suffisants dans ces services surchargés.

L'administration a reconnu en séance leur investissement et a indiqué que les collègues de ces services seraient à prendre en compte pour les modulations de fin d'année, afin qu'une reconnaissance financière vienne ponctuer leur engagement.
La CFDT réclame une prime pour cette surcharge de travail exceptionnelle.



La chaine WhatsApp

UN DISPOSITIF TRANSITOIRE MAIS QUI REPRODUIT LES DISPARITÉS ANTÉRIEURES

Pour les amendes recouvrées sur la période du 01/05 au 31/12/2026, les répartitions contentieuses ne sont plus possibles. La Direction générale a prévu le dispositif de compensation suivant pour 2026, prévu fort inopportunément seulement pour les agents ayant perçu des répartitions en 2025 :

- une comptabilisation des répartitions perçues de 2023 à 2025 pour établir une moyenne annuelle ;
- une comptabilisation des répartitions perçues en 2026 (au titre des sommes recouvrées du 01/01/2026 au 30/04/2026) ;
- un solde compensatoire à verser sur la paie de décembre 2026 = moyenne annuelle 2023-2025 moins répartitions perçues au titre de 2026.

Sont donc objectivement lésés voire carrément exclus du dispositif les agents qui :

- n'ont pas perçu de répartitions en 2025 soit qu'ils n'aient pas été verbalisateurs cette année-là ou les précédentes (autres fonctions, CMO/CLM, congé parental, etc.) soit que leur service contentieux n'ait pas été en mesure de procéder à des répartitions cette année-là ;
- n'ont pas ou peu perçu de répartitions entre 2023 et 2025 pour les mêmes raisons qu'auparavant, ce qui induira une moyenne annuelle de répartitions basse.
- ont perçu en 2026 des répartitions se rapportant à des recouvrements antérieurs à 2026 qui, en cas de mauvaise interprétation par la DG de sa propre doctrine, viendraient en déduction pour le calcul du solde compensatoire.

Par conséquent, à dossiers antérieurs équivalents, selon sa situation personnelle et/ou celle de son service contentieux, un agent X va toucher des répartitions en 2023, 2024 ou 2025 et une compensation en 2026 alors qu'un agent Y touchera seulement une répartition en 2026, voire rien du tout. Autrement dit, un agent déjà pénalisé en 2023, 2024 et 2025 continuera de l'être en 2026.

IL N'EST PIRE SOURD QUE CELUI QUI NE VEUT ENTENDRE

Malgré notre insistance, la Direction générale n'a pas répondu sur les ajustements nécessaires concernant le dispositif transitoire. Les éléments de rémunération pour la paie de décembre 2026 ont certainement déjà été transmis au CSRH et la Direction Générale n'entend plus y revenir, s'abritant derrière le fait que les répartitions seraient désormais non seulement illégales, mais impossibles techniquement.

La CFDT demande que la Direction Générale procède à des extractions du SILCF et présente :

- un état des lieux des dossiers recouvrés -au moins partiellement- avant le 01/05/2026 mais non répartis au 05/08/2026, afin d'identifier les agents lésés et de mettre en place une régularisation dans le cadre de l'ajustement du dispositif transitoire
- une analyse des dossiers répartis en 2026 pour distinguer :
  - ceux recouvrés entre le 01/01 et le 30/04/2026 : qui seuls doivent venir en déduction du solde versé en décembre 2026 au titre du dispositif transitoire
  - ceux recouvrés avant le 01/01/2026 qui doivent le cas échéant être pris en compte au titre des répartitions 2023, 2024 et 2025 pour le calcul de la moyenne 2023-2025 (permettant la détermination du solde à verser en décembre 2026)
  - dont ceux recouvrés entre 01/01 et le 31/12/2025 : qui doivent être pris en compte au titre des répartitions 2025 pour déterminer les agents pouvant bénéficier du dispositif transitoire 2026

La CFDT demande qu'il soit ensuite procédé à des régularisations sur la paye de janvier 2027 sous forme de rappels du dispositif transitoire.

La CFDT a demandé en outre qu'il soit mis en place un dispositif transitoire pour les collègues de Polynésie française, où existait un dispositif spécifique propre à leur code des douanes, également non conforme d'un point de vue juridique. Ces collègues qui n'ont rien touché depuis .... 2022, se retrouvant une fois de plus exclus du dispositif transitoire puisque n'ayant pas touché de répartitions en 2025 (!). Nous avons demandé une indemnité de compensation pour la période 2022-2026, à l'instar de ce qui avait été mis en place en 2021 pour la période antérieure.

L'administration fait pour l'instant la sourde oreille, considérant qu'elle est quitte et insiste sur le fait que les collègues de Polynésie sont intégrés dans le dispositif applicable à partir de 2027. La CFDT ne se satisfait pas de cette réponse et exige qu'un dispositif transitoire de compensation 2022-2026 soit mis en place rapidement pour tenir compte de la situation particulière de la Polynésie française.

UN NOUVEAU DISPOSITIF À POINTS, A PRIORI PLUS TRANSPARENT ET RÉACTIF MAIS ENCORE MAL DÉFINI VOIRE INCOMPLET

A partir du 01/01/2027, un système de points en fonction du montant de l'amende infligée sera mis en place selon le barème suivant (valeur du point 2,5 € bruts) :

- Pénalité inférieure à 500 € : 1 point soit 2,50 €
- Pénalité de 500 à 999 € : 3 points soit 7,50 €
- Pénalité de 1 000 à 9 999 € : 4 points soit 10,00 €
- Pénalité de 10 000 € et plus : 5 points soit 12,50 €

Les dossiers judiciarisés se verraient attribuer d'office 5 points.

Les agents percevront ainsi une indemnité de participation à l'activité contentieuse qui sera versée 2 à 3 fois par an.

Montant de l'enveloppe largement insuffisant

L'enveloppe globale actuellement prévue pour les quelques 9300 agents des douanes concernés (projection DG à partir des données 2025) est de 1,2 millions d'euros, équivalente à ce qui a été versé jusqu'ici au titre des répartitions contentieuses.

La CFDT alerte d'ores-et-déjà sur ce montant global qui semble faible dans le principe et qui risque de s'avérer rapidement insuffisant en 2027 en fonction du nombre et de l'importance des contentieux réalisés.
Quelle sera alors la position de l'administration ? Va-t-on dire aux agents au mois de juillet ou septembre 2027 que l'enveloppe est épuisée et qu'ils ne recevront plus rien pour les contentieux réalisés jusqu'à la fin de l'année ?
Ce serait un bien mauvais message à envoyer aux agents, qui trouvaient dans les répartitions non seulement une reconnaissance financière mais aussi la valorisation de leur activité et de leurs résultats.

DÉFINITION DU PARTICIPANT

La Direction générale, malgré les demandes unanimes de toutes les OS, n'a pas réussi à repondre à cette question fondamentale : quelle est la définition de la « participation à l'activité contentieuse » ? Qui sont les « participants » ?

Des réponses partiellement apportées, on déduit néanmoins que l'administration veut rester au plus près de ce qui se pratiquait avant : saisissants, intervenants, etc.

Dans l'ancien système, des agents extérieurs aux constatations (y compris PAE, CRPC, Contentieux ou RI) pouvaient être repris lorsqu'ils avaient apporté une aide décisive avant, pendant ou après la réalisation du contentieux.

Dans un premier temps, les données utilisées pour désigner les agents bénéficiaires de la nouvelle indemnité seront issues du SILCF, ce qui aura le mérite de permettre l'identification des agents non directement apparents en procédure.

Dans un second temps si le calcul des bénéficiaires est automatisé dans les nouveaux outils, ce qui semble devoir être le cas afin de décharger les services contentieux et la direction générale de cette tâche, rien n'est défini. L'hypothèse de lister les tâches permettant le bénéfice de l'indemnité pourrait être retenue, sachant qu'il restera toujours à valider au coup par coup les agents ayant exercé ces tâches, avec nécessité accrue de fiabilisation des données.

La CFDT sera vigilante pour qu'aucun collègue qui aurait pris même indirectement part à un contentieux ne soit oublié et s'associe aux demandes faites pour un décompte individuel communiqué aux agents, leur permettant de vérifier qu'ils n'ont été oubliés dans aucun dossier. Un contrôle interne est également prévu dont on ignore encore les modalités.



RÉPARTITIONS CONTENTIEUSES – PROPOSITION DE BARÈME

COMPARAISON DU BARÈME PRÉVISIONNEL DE L'ADMINISTRATION ET DE LA PROPOSITION CFDT DOUANE	
Catégorie de contentieux Barème administration	**PROPOSITION CFDT DOUANE**
Pénalité inférieure à 500 € : 1 point soit 2,50 €	5,00 €
Pénalité de 500 à 999 € : 3 points soit 7,50 €	15,00 €
Pénalité de 1 000 à 9 999 € : 4 points soit 10,00 €	30,00 €
Pénalité de 10 000 € et plus : 5 pointssoit 12,50 €	250,00 €

Cette simulation constitue une base de discussion et de revendication.
Elle vise à mieux valoriser les contentieux les plus importants.

L'administration nous informe que cette prime "Participation à l'activité contentieuse" qu'elle propose sera indéxée pour les COM suivants : Nouvelle - Calédonie, Polynésie Française et Wallis et Futuna, à l'instar de ce qui vient d'être fait pour les primes Chefs d'Equipe et Encadrements SURV suite à notre courrier CFDT (Lire ici) à M. Le Directeur Général le 22 juillet 2026 auquel ce dernier a répondu positivement il y'a quelques semaines.

MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITÉ DE PARTICIPATION À UN CONTENTIEUX EXCEPTIONNEL ?

Le barème de points proposés ne permet clairement pas la valorisation des contentieux exceptionnels (12,50 € à partir de 10 000€ d'amende) et pourrait même s'avérer démotivant, en particulier pour les services OPCO-VITI-CI ou les SRE pour qui ces dossiers représentent des semaines ou des mois de travail.

A l'instar des anciennes répartitions exceptionnelles, la CFDT demande la mise en place d'une indemnité de participation à un contentieux exceptionnel ainsi que la revalorisation nette du barème envisagé (voir encadré). Seul un dispositif mieux-disant permettra en effet de montrer la reconnaissance de l'action des services et des collègues.

LA CFDT DEMANDE QU'UNE VÉRITABLE ÉVOLUTION DU DISPOSITIF SOIT ENVISAGÉE POUR 2027 ET SE DIT PRÊTE À DES DISCUSSIONS/NÉGOCIATIONS EN CE SENS AVEC L'ADMINISTRATION.
A DÉFAUT, CETTE RÉFORME RISQUE FORT DE FAIRE UN FLOP...

