



DOUANE

FLASH INFO

COMITÉ DE SUIVI DE L' ACCORD DU 4 AVRIL 2022 POINT À DEUX ANS DE L'ACCORD DIRECTIONNEL

Valorisation des carrières, Fonds d'Amélioration du Cadre de Vie des Agents (FACVA), Retraite de service actif de la Surveillance, Accompagnement du transfert des missions fiscales sont les quatre items à suivre pour l'application de l'accord du 4 avril 2022 signé par la CFDT, la CGT, l'USD-FO, l'UNSA, la CFTC et la CGC.

LA VALORISATION DES CARRIÈRES

L'accord a permis, pour les années 2022 et 2023, de doubler les taux de promotion entre les corps (C en B et B en A) ainsi qu'une augmentation de 1 à 3 points des taux de promotion de grades dans les corps (ACP2 / ACP1 / C1 / CP / IR3 / IR2).

La Douane a bien tenu son engagement sur cette promesse mais les effets de l'accord sont aujourd'hui éteints.

La CFDT Douane a rappelé sa revendication de voir massivement les taux de promotion ré-évalués et ce de manière pérenne.

En cette période de disette budgétaire, d'inflation et de perte de pouvoir d'achat, les taux de promotion sont une réponse rapidement opérationnelle, encore faut-il qu'il y ait une volonté politique de répondre aux attentes des agents.

Et si la DG cherche d'autres pistes la CFDT a rappelé qu'elle était favorable à un repyramidage massif de l'ensemble des douaniers de toutes les branches. **Cela pourrait se faire par la promotion en catégorie B de l'ensemble des agents de constatation, cette opération aurait pour corollaire de créer un 4^e grade de "Major" en catégorie B (sur la base d'une grille d'inspecteur) et par la même occasion, il faudrait banaliser le grade d'IR1 pour qu'il soit le grade de fin de carrière de tous les A.**

Des solutions existent, les idées ne manquent pas, il suffit désormais de les mettre en débat.

FONDS D'AMÉLIORATION DU CADRE DE VIE DES AGENTS (FACVA)

Ce fonds de 5 millions d'euros (3 millions pour le FACVA et 2 millions pour ma Masse), est une idée innovante issue de l'accord.

Concrètement, cela représente 180 euros par agent qui doivent être utilisés pour améliorer leur vie quotidienne au sein de leurs unités de travail. Bien sûr, au début nous avons constaté des ratages, certaines directions se sentant investies du pouvoir de divination pour choisir les opérations FACVA à la place des agents.

Pour la campagne 2022/2023, 748 projets ont été recensés. L'analyse de ces projets est forte d'enseignement.

En premier lieu les demandes des agents démontrent la volonté massive d'orienter le FACVA sur des équipements sportifs et ou de lutte contre la sédentarité. Pour tout ce qui est sportif la DG a mis un veto, la responsabilité de l'employeur étant engagée en



cas de blessure lors d'une activité non encadrée, en revanche pour la lutte contre la sédentarité, les projets ont été validés.

Cela démontre bien la nécessité de remettre à l'honneur les heures de sport en douane, revendication historique de la CFDT douane qui fait aujourd'hui l'objet d'un consensus au sein des Organisations Syndicales douanières.

La deuxième orientation massive des projets FACVA concerne les demandes liées au collectif de travail (machine à café à grains, journée de cohésion, espace détente ou relaxation...), là aussi cela vient battre en brèche l'idée que le collectif de travail n'est plus une « priorité » des agents, et **cela remet en question aussi la politique immobilière de l'État qui voudrait réduire les espaces de travail personnel pour s'orienter vers des espaces de co-working.**

Pour finir, 1,7 million d'euros ont été utilisés, **reste donc 1,3 million d'euros pour un deuxième tour** et une campagne 2024/2025 qui va être lancée dans les jours qui viennent.

Nous sommes d'ailleurs un peu inquiets sur le timing puisque la DG réclame les projets pour le 10 juillet, un délai qui nous semble impossible pour : consulter massivement les agents et réunir les représentants du personnel.

LA CFDT INVITE TOUS LES AGENTS QUI N'ONT PAS PU BÉNÉFICIER DANS LEUR SERVICE DE LA PREMIÈRE CAMPAGNE À SAISIR LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU LOCAL (OU NATIONAL).

RETRAITE DE SERVICE ACTIF DE LA SURVEILLANCE

C'est là la grande victoire des Organisations Syndicales signataires. Les plafonds de 60 et 62 ans qui entraînaient une décote et une suppression de la bonification retraite pour service actif sont abolis.

Cette revendication portée depuis plus de 20 ans par la CFDT Douane vient de sauver le régime de retraite de tous les agents des douanes qui ont commencé à travailler après l'âge de 22 ans et qui auront fait plus de 17 années de service en Surveillance.

En effet, sans cette mesure, ces agents auraient surcotisés inutilement pour finalement être obligés de continuer à travailler jusqu'à 65 ou 67 ans pour avoir une pension complète.

Un seul point de précision manque, il s'agit des règles de portabilité de cette bonification d'une administration à une autre (exemple, portabilité entre la pénitentiaire et la douane). Le principe de la portabilité est inscrit dans la nouvelle loi, mais les détails restent à être fixés.

La DG nous a informés qu'une réunion venait d'avoir lieu entre la DGDDI, le SRE (Service de retraite de l'État) et la DGAFP (Direction de la Fonction Publique), le relevé de décisions devrait être consolidé rapidement.

Nous reviendrons donc vers vous dans les semaines qui viennent pour vous apporter les dernières précisions sur ce point.

REVENU ET POUVOIR D'ACHAT

L'accord de 2022 a prévu une augmentation du régime indemnitaire de 40 euros pour tous les douaniers. Cette augmentation faisait suite à celle de 70 euros de l'accord de 2019 ainsi que de la revalorisation des heures de nuit, de dimanches et de jours fériés.

Or un point sur la reconnaissance indemnitaire de l'engagement des agents des douanes n'était malheureusement pas à l'ordre du jour du COSUI.

Pourtant depuis 2022 le pouvoir d'achat des douanières et des douaniers n'a fait que baisser. Les quelques pourcentages d'augmentation du point d'indice ne compensent quasi pas la crise inflationniste.

Le ministre ferme les portes une à une à toute idée de revalorisation indemnitaire et essaie de nous vendre une soupe amère sur l'individualisation du salaire. Un véritable non-sens pour une administration comme la Douane pour laquelle le collectif prime avant tout.

Faudra-t-il dans les mois à venir un mouvement de colère massif des douanières et des douaniers pour être entendu ?

La balle est désormais dans le camp de la DG et du ministère.

TRANSFERT DE CHORUS DT À METZ

Pour ceux qui ont raté les 1er épisodes. Le Transfert des Missions fiscales a pour conséquence le passage de la DGDDI à la DGFIP du remboursement de la TICPE au 1er janvier 2025. Les collègues de Metz sont donc une fois de plus restructurés et la Directrice Générale sortante a décidé unilatéralement de transférer à Metz la gestion centralisée de Chorus DT.

Les enjeux sont les suivants :

● Comment gérer la queue de comète du remboursement de la TICPE ?

En effet, les opérateurs ont 3 ans pour demander ce remboursement et il faut ajouter à l'équation le fait que le calendrier programmé du transfert à la DGFIP a déjà du plomb dans l'aile... L'opération pourrait prendre du retard.

● La DG estime à 30 ETP la **charge finale de travail du futur pôle Chorus DT**, un chiffre qui nous semble sous-estimé et ce d'autant plus que le projet DG était initialement de réingénier l'application pour que l'ensemble de l'intégration des chorus DT soit faite par les collègues de Metz ! Finalement le flou sur le périmètre réel de la future mission reste entier.

● Le Calendrier !

La CFDT Douane a rappelé au Directeur Général que les collègues dans les PLI qui aujourd'hui gèrent chorus DT sont des futurs restructurés. La DG réussit l'exploit de créer des restructurations pour compenser une restructuration ! Il est donc urgent d'avoir dans les meilleurs délais un calendrier des bascules DI par DI. À ce stade on sait que deux DI vont expérimenter ce transfert : la DI Grand Est et la DI Bretagne Pays de Loire, la montée en charge Chorus se fera au rythme des diminutions de la charge du pôle fiscalité TICPE, les vagues suivantes ne sont donc pas encore définies.

La CFDT a insisté sur le fait que les agents des PLI doivent être considérés comme restructurés et avoir donc accès à toute la panoplie de l'accompagnement social et notamment à l'IAMF (Indemnité d'Aide à la Mobilité Fonctionnelle) qui compense financièrement le fait d'avoir à se former pour occuper un nouveau poste.

PRIME D'ADAPTABILITÉ

Il s'agit là aussi d'un droit nouveau qu'ont obtenu les Organisations Syndicales signataires de l'accord. Cette prime que nous appellerons "prime multi-restructurés", a vocation à être attribuée aux agents qui ont subi une restructuration dans le cadre du PSD et du TMF.

Elle concerne aujourd'hui potentiellement 81 agents et pourrait être de 4800 euros par personne.

La CFDT demande à la Direction Générale d'élargir le périmètre de cette prime en y intégrant l'ensemble des agents qui entre 2016 et 2026 ont ou auront une restructuration TMF et une restructuration autre que celle du PSD (fermeture de bureau ou de brigade, restructuration Brexit...).

Le Directeur Général ne ferme pas la porte mais souhaite maîtriser le budget. Il invite donc les organisations syndicales signataires à faire remonter les noms des collègues concernés. Ainsi, nous vous invitons, si vous êtes dans ce cas, c'est-à-dire : restructuré TMF et restructuré PSD ou autres (sur la période 2016 2026) à nous interpeler pour porter votre dossier à la DG.

