



Montreuil, le 30/03/21

Des exigences sociales de haut niveau

Les discussions sur un éventuel protocole d'accompagnement social douanier ne doivent impérativement pas occulter la nécessaire discussion sur les missions et sur l'avenir de celles-ci, maintenant réaffirmées dans le courrier du Ministre du 24/03/21.

La priorité n'est donc pas au reclassement dans un premier temps, mais au maintien, voire au renforcement, de certaines de nos missions, y compris dans les structures a priori fortement impactées par le transfert des missions fiscales.

Rappelons que le transfert de ces missions s'inscrit dans un calendrier parlementaire qui laisse encore des marges de discussion pour un arbitrage favorable au maintien de l'assiette et du contrôle de certaines de ces taxes au sein de la DGDDI.

Ainsi, les négociations autour d'un accompagnement social des agents restructurés et réorganisés ne donnent absolument pas quitus aux réformes. Nous réitérons que les activités douanières sont la priorité, la restructuration et le reclassement ne doivent être mise en œuvre qu'en ultime recours. **Préserver et renforcer les missions et les moyens de la douane offrent les meilleures garanties sociales qui soient pour les douaniers.**

Toutefois, il n'y a pas de tabou et le bien-être des agents est aussi une priorité. **Défense, promotion du service public et situation sociale des agents vont de pair.** C'est pourquoi la CGT met en avant, comme elle l'a toujours fait, des propositions d'accompagnement qui peuvent être qualifiées d'exigences sociales de haut niveau, offrant d'avantage de garanties pour nos collègues.

La CGT réaffirme que si la mobilité n'est pas un fait nouveau, **elle doit être choisie et non contrainte.** En tout état de cause, des éléments de souplesse doivent permettre de limiter cette contrainte.

La CGT réaffirme également que l'unité syndicale est absolument nécessaire pour peser dans la négociation et ainsi élever le niveau de garantie pour nos collègues. C'est pourquoi cette expression a été envoyée à l'ensemble des organisations syndicales pour travailler sur une plate-forme revendicative commune.

Quelques préalables :

- la signature éventuelle d'un protocole doit s'inscrire dans le cadre d'un cycle de discussions qui doit respecter le texte sur la négociation dans la Fonction Publique
- la question des conditions de travail, respect des guides de prévention des RPS et conduite de projet doivent être inclus dans les discussions. A ce titre, l'État employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art L421-1 et suivants du code du travail)
- les points soumis à l'approbation ne se limitent pas à des indemnités ou des modalités spécifiques d'affectation (en douane, au sein des MEFR ou autres)
- savoir si l'enveloppe budgétaire allouée au PAS est contrainte et si oui, quel est son niveau d'engagement.

Les engagements des autres administrations devront être formalisés et annexés à un protocole quand bien même celui-ci ne dépasserait pas le niveau directionnel.

Quelques remarques sur les droits des agents, existants dans le texte ou à conquérir :

- **le droit d'être entendus** sur les missions et l'avenir de leur métier pourrait être inscrit comme garantie, pour maintenir une activité douanière partout sur le territoire (y compris en travail déporté ou télétravail)
- **le droit au choix réel**, un peu moins rigide que le texte sur l'accompagnement dans la Fonction Publique. Notamment la possibilité de s'inscrire au tableau de mutation avec un nombre de points supplémentaires. Cette possibilité devrait être étendue au conjoint douanier pour un changement de résidence familiale.
- **le droit à la sérénité** : pour les collègues SU mis à disposition en CO temporairement (ne pas ignorer leur situation), pour les agents les plus âgés (conserver sa bonification, pouvoir mettre en place un départ anticipé financé et facilité)
- **le droit à la réflexion** doit remplacer le droit de remords, plus culpabilisant
- **le droit de prendre son temps** : instauration d'un préavis minimal
- **le droit d'être accompagné** : il faut remettre en place une cellule d'accompagnement social locale, avec la possibilité pour l'agent de se faire assister d'un représentant du personnel (sur ASA15)
- **le droit pour tous** : les garanties et engagements doivent s'appliquer quels que soient le grade ou la fonction. Il n'est pas envisageable qu'une catégorie de personnel soit exclue d'une partie du dispositif

Propositions nouvelles qui pourraient faire l'objet de la négociation :

- Nous pourrions réfléchir à une indemnité fonctionnelle ou géographique de préjudice pour ceux qui seront contraints de quitter la douane ou quitter leur région
- De même, tout comme pour de nombreux salariés dans le privé, une indemnité de préjudice moral pourrait être mise en place pour les agents ayant subi plusieurs restructurations ou réorganisations
- Un plan de formation professionnelle de haut niveau doit être proposé dans tous les cas, que le reclassement soit fait sur place mais sur d'autres fonctions, en douane sur une autre résidence, à FIP ou ailleurs
- La question immobilière est de fait très importante pour nos collègues qui subissent des restructurations, en particulier dans des villes, régions ou secteurs ayant subi économiquement de fortes disparitions d'emplois et/ou de services publics. Il faut travailler à l'octroi de prêts supplémentaires, au financement de prêt relais, au rachat par les domaines (cf accord d'accompagnement social pour les employés civils des armées en 2013/2014)
- Tous les acteurs locaux de la prévention doivent être sollicités par la cellule locale d'accompagnement qui doit être mise en place : assistant de prévention, correspondant social, psychologue du travail, etc
- Au cours de négociations, il serait important de pouvoir faire le retour d'expérience factuel du ressenti ou du bilan des agents restructurés par le passé : sur la mobilité, les indemnités, les reclassements à FIP, etc. L'idée étant de tirer les enseignements de ce qui a ou n'a pas fonctionné

- Si l'agent opte pour ne pas déménager sa famille, le temps de trajet doit être inclus dans le temps de travail. Cette organisation du travail avait été préconisée par l'Inspection du Travail des Côtes d'Armor au moment de la fermeture de la brigade de Lannion.
- Tous les DUERP doivent être mis à jour, prenant en compte les risques liés à la restructuration, la réorganisation et le déménagement
- La question de la vacance d'emploi figurant dans le texte Fonction Publique doit être aménagée à la DGDDI. Elle ne peut être une obligation, sauf à vouloir créer systématiquement les conditions de la contrainte pure et dure.
- Il faut inscrire la possibilité de gestion des sureffectifs quand la situation l'exige. Cette mesure sociale est absolument capitale pour les agents.
- Le maintien des rémunérations doit être bien entendu garanti, primes comprises
- Tous les droits doivent s'appliquer à tous les agents d'un service touché par la restructuration
- Il faudrait envisager d'accepter toutes les demandes de ruptures conventionnelles faites par les agents, systématiquement sur la base des indemnités maximales
- L'obligation de reclassement incombe à l'employeur, pour chaque agent individuellement, avec proposition de financement d'un bilan des compétences, l'octroi de l'indemnité maximale de formation individuelle et proposition d'une VAE. Les formations possibles dans le cadre du CPF doivent par ailleurs être beaucoup moins restrictives.
- Toutes les mesures doivent être rétroactives au 01/01/21
- Inclure les conditions de travail dans l'accord impérativement
- A l'instar de l'accord signé en 2015, une revalorisation de l'IMT doit être envisagée pour terminer le rattrapage de l'IMT à 106,76 € (actuellement à 94,26 € pour la DGDDI)