

Indemnité de risques

Reconnaissance de la pénibilité

Régime indemnitaire

Heures de nuit, de dimanche et de jours fériés

Vous êtes en présence d'un premier document concernant la branche de la surveillance qui traite des revendications relatives aux conditions de travail et de rémunération des agents. Elles font suite au recensement, à l'analyse et à la synthèse des questionnaires que la CGT Douanes a diffusés il y a quelques mois dans l'ensemble des services. Ces aspirations fortes ont été mises sur la table du groupe de travail relatif à « ***l'évolution des fonctions de la chaîne hiérarchique en surveillance*** » du 8 avril 2010. Ce flash info sera suivi d'une seconde réflexion relative au dispositif d'organisation et à l'exercice des missions en surveillance. Il s'agira en effet de soumettre au débat des principes fondateurs de la place et du rôle de la surveillance dans le dispositif global d'intervention de la DGDDI.

L'objectif de la CGT au travers de ces Flash-Infos est de donner une nouvelle lisibilité à tous sur notre avenir. Il répond au constat que nous faisons du poids des incertitudes et des inquiétudes qui pèsent sur les agents, dans un contexte où la hiérarchie déploie un maximum d'efforts pour les convaincre de leur inutilité en invoquant les ratios coût/agent, l'absence de résultats probants.

Convaincus de l'importance déterminante de leurs missions de service public dans la lutte contre la fraude, les agents ne doivent plus se laisser impressionner. De nombreux cas nous ont été signalés par les personnels, à propos de directeurs régionaux qui annoncent les décisions de fermetures d'unité lors de CTPSDI qui se tiendront en 2011 (DI de Nantes et de Lille par exemple). Cette campagne d'abandon, délibérément menée, a pour objectif de déstabiliser les agents, d'entretenir un climat malsain. Elle est indigne et n'honore pas ses acteurs. Nous demandons à tous les agents de nous faire connaître ces situations afin d'intervenir comme nous l'avons déjà fait dans certains cas (DR de Bretagne entre autres). Il faut chasser ces destructeurs de la douane et les mettre hors jeu.

Risques et pénibilité du travail en douane

En douane, les risques inhérents aux conditions d'exercice des missions en Surveillance et la pénibilité du travail dans cette branche d'activité sont reconnus de façon distincte. Les risques font l'objet d'une contrepartie par le versement d'une indemnité de risque (IR), tandis que la pénibilité du travail est reconnue au travers de la possibilité de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite et d'un dispositif de bonification. Le SNAD CGT est favorable à ce système qui identifie et qui « indemnise » distinctement les risques inhérents aux conditions d'exercice des missions et la pénibilité du travail.

L'indemnité de risques (IR)

L'indemnité « de risque » a été instituée en 1948. Elle est versée mensuellement à tous les agents exerçant leurs fonctions dans la branche Surveillance. Cette indemnité a subi plusieurs évolutions depuis sa mise en place, la dernière datant de 2002, à l'issue du « conflit de la Surveillance ».

Considérant en effet que les risques inhérents aux conditions d'exercice des missions en Surveillance devaient faire l'objet d'une indemnisation identique pour chaque agent, indépendamment de sa catégorie (C, B ou A) ou de son ancienneté de services, les douaniers sont parvenus à imposer à l'administration une réforme de l'IR. D'un système différencié de l'indemnité de risques¹, nous sommes passés à une IR identique pour tous les agents exerçant en Surveillance, traduite en équivalent de points d'indices.

À l'époque, une des difficultés auxquelles nous avons été confrontés a été d'en évaluer le montant. Le SNAD CGT a fait le choix de regarder ce qui existait dans d'autres administrations, notamment la police nationale et l'administration pénitentiaire. Nous avons alors constaté l'originalité que représente l'indemnité « de risques » en douane. En effet, cette indemnité n'existe pas dans les autres administrations. Les fonctionnaires de police et de la pénitentiaire perçoivent une indemnité de sujétions².

L'indemnité de sujétions spéciales police (ISSP) s'élevait en 2002 à 22% du traitement brut. Pour obtenir un niveau comparable,

nous avons estimé que l'IR devait être égale à 80 points d'indice. C'est devenu depuis le niveau revendiqué de l'indemnité de risques.

Huit années ont passé et l'indemnité de risque sera équivalente à 65 points d'indices au 15 mars 2010 et à 67 points d'indices au 1^{er} juillet 2011. Dans le même temps l'ISSP représente 25% du traitement brut des fonctionnaires de police depuis le 1^{er} juillet 2009³. Dès lors, le SNAD CGT considère qu'il y a lieu de réévaluer la revendication concernant le montant de l'indemnité de risque.

Nous avons donc fait le choix de prendre comme référence la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B qui devrait être mise en place en douane dans le second semestre 2010. Le 1^{er} échelon du premier grade représentera 310 points (indice majoré), tandis que le dernier échelon du 3^{ème} grade représentera 551 points (indice majoré). Ainsi nous pouvons établir une correspondance avec la grille cat B de la police nationale. Le 3^{ème} échelon du premier grade représente 310 points (indice majoré), tandis que l'échelon unique du 5^{ème} grade représente 551 points (indice majoré).

Dans la police nationale, à l'indice 310, l'ISSP intégrée au traitement soumis à retenue pour pension représente l'équivalent de 79 points. A l'indice 551, l'ISSP intégrée au traitement soumis à retenue pour pension représente l'équivalent de 141 points. La moyenne de ces deux niveaux d'ISSP se situe à 110 points.

Le SNAD CGT propose donc de porter la revendication d'une indemnité de risque équivalente à 110 points d'indice.

¹ Jusqu'à la réforme de 2002, l'indemnité de risques à taux indexé (IRTI) représentait 9% du traitement brut en Cat C, 7% du traitement brut en cat B, 5% du traitement brut en cat A.

² Dans la police nationale, cette indemnité de sujétions spéciales police (ISSP) est considérée comme représentant la compensation financière des risques et des contraintes du métier de policier. Elle constitue une contrepartie au statut spécial mis en place en 1948 qui interdit « toute cessation concertée du service et tout acte collectif d'indiscipline caractérisée ».

³ Décret 2009-441 du 20/04/2009 relatif à l'ISSP : Cat B (corps d'encadrement et d'application, responsable d'unité locale) ISSP = 25% du traitement brut au 01/07/2009.

Concernant l'IR, nous rappelons que nous revendiquons :

- Une cotisation-retraite identique au taux de cotisation prévu par le code des pensions civiles et militaires, soit 7,85% sur l'assiette élargie correspondant au traitement brut augmenté du montant de l'IR.
- Un calcul différent du niveau de complément de pension : seule la durée des services effectués en Surveillance (donc la durée de cotisation) doit être prise en compte pour le calcul du complément de pension sur l'indemnité de risques. Aujourd'hui le mode de calcul du complément de pension rapporte la durée des services en Surveillance sur la durée totale de services, ce qui impacte défavorablement le montant du complément de pension en cas de carrière incomplète en Surveillance.

La pénibilité du travail

En douane, la pénibilité du travail est reconnue pour les emplois de catégorie C, B et A de la branche Surveillance sous la forme d'un droit au départ anticipé à la retraite d'une part (retraite entre 55 et 60 ans) et sous la forme d'une bonification du cinquième du temps de service accompli en Surveillance d'autre part.

Conformément aux dispositions prévues par le code des pensions civiles et militaires, les emplois relevant de la branche Surveillance sont classés en catégorie B (retraite à forme active). Moyennant 15 ans de services effectifs en surveillance, un douanier peut prendre sa retraite et jouir de sa pension immédiatement dès l'âge de 55 ans, l'âge limite de la retraite étant fixé à 60 ans⁴.

L'intérêt d'un départ anticipé à la retraite entre 55 et 60 ans est de pouvoir bénéficier d'une pension d'un bon niveau. Or il est évident que compte-tenu de l'entrée de plus en plus tardive en douane (entre 26 et 29 ans selon les catégories) et de l'allongement des durées de cotisation exigé (41 annuités annoncées dès 2012), rares sont les agents, ayant gagné ce droit en effectuant 15 ans en Surveillance, qui prendront leur retraite entre 55 et 60 ans faute d'un niveau de pension leur permettant de vivre décemment.

C'est ce qui a motivé pour une large part la volonté d'obtenir une bonification pour les années passées en Surveillance. Le dispositif institué le 1^{er} janvier 2004, permettant de totaliser 5 années maximum de bonification au bout de 25 ans d'exercice en Surveillance, n'est pas suffisant pour régler le problème des conditions de départ anticipé à la retraite.

Les douaniers en font le constat : il ne suffit pas d'avoir des droits si un ensemble de conditions n'est pas réuni pour permettre d'en user dans de bonnes conditions. Au moment où, avec le débat sur les retraites, vont s'ouvrir des discussions sur la reconnaissance de la pénibilité du travail, le SNAD CGT a engagé une réflexion qui s'inscrit dans la

recherche d'un cadre de garanties individuelles et collectives bénéficiant à l'ensemble des salariés. C'est le sens de la démarche revendicative qu'a décidé d'initier la confédération CGT sur ce dossier.

Dans un premier temps, il convient de rappeler que la CGT revendique pour l'ensemble des salariés le droit à la retraite à 60 ans et le droit à une retraite anticipée entre 55 et 60 ans. Ensuite il est nécessaire d'identifier de manière transversale des éléments générateurs de pénibilité au travail. Nous pouvons définir des critères autour de trois grands axes :

- Les contraintes liées aux rythmes de travail. C'est le cas du travail alterné, décalé, du travail de nuit.
- Les contraintes physiques qualifiées plus communément de contraintes posturales et articulaires.
- L'environnement agressif. C'est le cas lorsque l'on est exposé aux poussières et fumées, le bruit, les intempéries.

La CGT réfléchit sur un dispositif de bonification d'ancienneté visant à permettre aux salariés concernés de bénéficier dans de bonnes conditions du droit à la retraite anticipée. La bonification pourrait être par exemple d'un trimestre par année de travail identifié comme « pénible ».

Enfin, il s'agit d'identifier les populations qui pourront bénéficier des dispositions permettant un départ anticipé à la retraite en contrepartie des pénibilités subies pendant la durée d'activité. Si dans beaucoup de secteurs, notamment dans le privé, le travail ou la fonction exercée semblent le critère le plus adéquat, en douane et plus largement dans la fonction publique, nous avons déjà aujourd'hui une construction de la reconnaissance des pénibilités du travail à partir de critères statutaires, de cadres d'emplois. Par exemple en douane, c'est l'ensemble des emplois et fonctions de catégorie C, B et A repris dans la branche Surveillance qui bénéficie du droit à la retraite anticipée et de la bonification. Au niveau de la Fonction Publique, la CGT est favorable au maintien d'une construction statutaire, par cadres d'emplois, pour identifier les populations qui

⁴ Le décret 2009-1744 du 30/12/2009 prévoit que les agents appartenant à la Surveillance, lorsqu'ils atteignent la limite d'âge et sous réserve de leur aptitude physique, peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'à l'âge de 65 ans.

pourront bénéficier d'un dispositif de compensation des pénibilités subies au travail.

Par contre, nous considérons qu'il nous faut saisir l'occasion d'examiner des situations nouvelles créées à l'intérieur des administrations. Le cas de l'unité dédiée au dédouanement Roissy-nuit (l'UDD) ouverte en 2004 en fait partie. Ce service OPCO traite le dédouanement du fret express sur la plateforme de Roissy. Les vacations s'effectuent de nuit de 20^h00 à 8^h00 du lundi au dimanche et de 8^h00 à 20^h00 les dimanches et jours fériés. Selon nous, sans devoir forcément être intégrés à la branche Surveillance - qui suppose d'autres contraintes (port d'arme etc...) - les emplois de

l'UDD devraient être répertoriés dans les emplois ouvrant droits, dans les conditions définies, au départ anticipé à la retraite en compensation des pénibilités évidentes que génèrent ces conditions de travail.

Le SNAD CGT soumet aux douaniers les réflexions et propositions formulées dans ce document en matière de reconnaissance de la pénibilité du travail en douane. Il proposera prochainement aux syndicats douaniers un échange de vue sur ce sujet, dans la perspective de dégager des positions convergentes voire communes, permettant un affichage revendicatif unitaire.

Concernant la bonification, nous rappelons que nous revendiquons :

- Le rétablissement du droit de grève, sans condition, pour tous les agents qui exercent en surveillance.
- La suppression de la surcotisation-retraite de 1,5%.
- L'ouverture des droits à bonification dès le premier trimestre d'exercice en Surveillance.
- L'abandon de la mesure de réduction des bonifications acquises, en cas de prolongement de l'activité au-delà de l'âge de 58 ans.
- Dans les cas de prolongement de l'activité au-delà de l'âge de 60 ans, les agents doivent conserver l'intégralité des bonifications qu'ils avaient acquises avant 60 ans.

Régime indemnitaire

L'allocation complémentaire de fonction

L'indemnité de risque (l'IR) ne fait plus partie du régime indemnitaire. Les agents de la surveillance perçoivent, comme tous les autres personnels douaniers, l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF). Son montant, pour la branche surveillance, n'est pas identique à celui des personnels de la branche AG/CO à grade et échelon équivalents.

Cette différence s'est encore accrue à l'issu de l'accord des 13, 14 et 15 octobre 2008 (conditions d'accompagnement social des modernisations de

la DGDDI) que la CGT n'a pas signé. En effet, au 1^{er} juillet 2011 les agents AG/CO bénéficieront de 15 points supplémentaires (valeur du point au 01/10/2009 : 28,24 euros).

Exemples : Montants mensuels ACF

Grade	AG/CO	SU	différence
Contrôleur principal	312,99€	54,13€	258,86€
ACP2	181,21€	28,24€	152,97€

Ces différences sont injustifiées. C'est pourquoi nous demandons l'alignement par le haut du régime indemnitaire.

Indemnisation du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

La CGT revendique la **suppression du Supplément Rendement Brigade (SRB)**. Ce système est inique, archaïque et injuste. Nous considérons que la pénibilité du régime de travail n'est pas une question de catégorie.

Dans ce cadre, nous proposons que :

1) le montant de l'heure effectuée les dimanches, jours fériés et la nuit soit de **6,42 euros**.

Explication : nous avons établi le montant moyen de l'heure travaillée entre un A/C en début de carrière (indice 290 - traitement brut indiciaire de 1336 euros : 144 heures mensuelles, soit 9,27

euros de l'heure) et un CP en fin de carrière (indice 514 - traitement brut indiciaire de 2368 euros : 144 heures mensuelles, soit 16,44 euros de l'heure).

$16,44 + 9,27 = 25,71$ euros : 2 = 12,85 euros avec application d'un taux de majoration de 50% soit un montant horaire équivalent à **6,42 euros**. Ce montant sera revalorisé dans le même temps que le sera le traitement brut indiciaire.

2) les heures dites « pénibles » doivent donner lieu à une double récupération comme c'est le cas actuellement pour les heures travaillées les jours fériés