

COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD DU 4 AVRIL 2022

Suite au conflit de 2022, et après un long cycle de négociations, un accord avait été signé.

Comme le prévoit cet accord, les organisations syndicales signataires sont convoquées pour faire le bilan de chaque point figurant à l'accord. Vous trouverez ci-dessous le détail des échanges du 31/05/23 avec la DG.

1- BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES INDEMNITAIRES

Pour les agents douaniers gérés par le CSRH

Au 01/05/2022 (paye de juin 2022)

⇒ Revalorisation de l'IMT de 8,81€ nets par mois pour tous les agents

⇒ Surv. Revalorisation de l'IRTI de 10,81€ nets par mois

⇒ OP/CO. Revalorisation de l'ACF de 10,65€ nets par mois.

Au 01/01/2023 (paye de janvier 2023)

⇒ Surv. Revalorisation de l'IRTI de 21,61€ nets par mois

⇒ OP/CO. Revalorisation de l'ACF de 21,30€ nets par mois.

Pour les agents issus d'un corps douanier en mobilité externe (hors ministère des finances)

Les mises à jour des fiches financières ont été notifiées aux administrations concernées.

Pour les agents affectés en douane et rémunérés sur un régime indemnitaire non douanier

Les éléments de revalorisation ont été notifiés aux administrations concernées.

Pour les contractuels

Au 01/05/2022 (paye de juin 2022)

⇒ Revalorisation de l'IMT de 8,81€ nets par mois

⇒ Prime complémentaire d'engagement professionnel (13,50€ brut)

Au 01/01/2023 (paye de janvier 2023)

⇒ Prime complémentaire d'engagement professionnel (40,50€ brut)

2- LE RENFORCEMENT DES PROMOTIONS INTERNES

Les promotions inter-catégorielles

⇒ 77 promotions de C en B (38 au titre de la LA, et 39 au titre de l'exa pro) soit + 32 promotions

⇒ 35 promotions de B en A (17 au titre de la LA et 18 au titre de l'exa pro) soit + 14 promotions

Ce qui est prévu pour 2023

⇒ 83 promotions de C en B (41 au titre de la LA et 42 au titre de l'exa pro)

⇒ 37 promotions de B en A (18 au titre de la LA et 19 au titre de l'exa pro)



Les promotions intra-catégorielles

La catégorie A

- ⇒ IR1: 11% des promouvables soit 59 promotions
- ⇒ IR2: 28% des promouvables soit 87 promotions
- ⇒ IR3: 23% des promouvables soit 102 promotions

La catégorie B

- ⇒ CP: 14% des promouvables soit 273 promotions
- ⇒ C1: 18% des promouvables soit 240 promotions

La catégorie C

- ⇒ ACP1: 16,5% des promouvables soit 206 promotions
- ⇒ ACP2: 28% des promouvables soit 30 promotions

Ce qui est prévu pour 2023

Le niveau de promotions est maintenu pour les catégories B et C ainsi que pour les IR1.

**IR2: 104 promotions
IR3: 118 promotions**

Le niveau de promotion sera maintenu pendant encore deux ans

Le constat est fait que si le nombre de promotions était supérieur le climat serait plus serein dans les services.

Du fait du calendrier et de la multiplication des convocations dans les GT, les RT, les CSA, les CAP...

les élus et représentants du personnel sont quasi sortis des services. Comment peut-on faire pour que l'engagement dans le dialogue social soit reconnu en local ?

Il reste également le cas de tous nos collègues qui sont hors douane et qui de fait sont sous les radars pour les LA et les TA.

Réponses DG :

⇒ pour les représentants en décharge d'activité totale ou absents des services à + de 70% , c'est l'avancement moyen qui s'applique.

pour les élus qui sont en dessous des 70% d'absence, une attention particulière par la DG est portée et la même demande est faite aux DI.

⇒ Pour les douaniers hors douane, c'est un peu plus compliqué, ils dépendent de leur hiérarchie locale (par exemple à la DRI demande a été faite de renforcer le suivi des douaniers)

En amont des CDR les organisations syndicales peuvent aller voir les directeurs pour alerter sur les situations particulières.

Les discussions riches ont abouti à la programmation de plusieurs GT:

⇒ 1 GT qui présentera les taux de promotions et de mobilités

⇒ 1 GT sur le parcours de carrière

⇒ 1 GT sur le bilan des CDR , au niveau local et au niveau national

⇒ 1 GT bilan des LDG, qui sera aussi l'occasion de faire une actualisation des LDG (problématique de l'outre-mer, ré écrire des doctrines plus claires par exemple).



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

Ce fonds est historique et a bousculé les agents comme la hiérarchie. Comme déjà indiqué, cette enveloppe de 3 millions (correspondant à environ 180 euros par agent), est concertée dans les services, par les agents, qui font remonter leurs idées pour améliorer leur cadre de vie.

La consultation n'a pas fonctionné partout pareil et nous demandons que là où l'exercice n'a pas été mené, dans la mesure où il reste de l'argent dans les DI, les agents puissent faire remonter leurs projets.

Certains ont décidé de garder du budget pour plus tard.

Pas moins de 745 projets ont été remontés à la DG. C'est une excellente nouvelle. Au vu des nombreuses demandes de matériel de sport, le SNAD CGT revient sur les 2h00 de sport en surveillance.

Pour les petites DI pourquoi ne pas mettre en place un système de solidarité afin de permettre à ces DI d'avoir des projets plus ambitieux ?

Afin que les agents puissent commencer à recevoir leur dotation, tous les projets ont été validés sauf le matériel de sport qui sera rediscuté au 2e semestre.

Des gourdes isothermes sérigraphiées seront par ailleurs fournies à tous les douaniers par l'administration, hors FACVA.

4. ÉVOLUTION DU RÉGIME DE RETRAITE DES DOUANIERS EN SURVEILLANCE

Le SNAD CGT a tenu à rappeler le déni de démocratie qui a abouti à l'adoption de la loi sur les retraites et qui aura un impact sur l'ensemble des douaniers.

Le SNAD CGT a rappelé également que, alors que personne n'y croyait, sa proposition de rencontre avec le service des retraites de l'État (SRE) et la DGAFP a permis de corriger enfin cette anomalie législative et gagner sur la portabilité des droits d'une administration à catégorie active à l'autre.

Le SNAD CGT attire l'attention de la DG sur les OP/CO avec des horaires atypiques ainsi que le travail de nuit. Ils doivent bénéficier de la bonification. Les discussions devront se poursuivre dès que possible conformément à l'engagement pris dans l'accord. La DG est d'accord et nous présentera de nouveaux éléments chiffrés.

Il faut informer les collègues le plus rapidement sur les nouvelles règles. Un Président qui promulgue une loi (que 75 % ont refusé et combattu) dans la précipitation, la nuit, dans le plus grand mépris et la plus grande provocation, doit se donner les moyens à minima d'informer !

Réponse DG : nous sommes dans l'attente forte de communication de la part du SRE et de la DGAFP, nous n'avons aucune information pour l'instant...



5. ENRICHIR L'ACCOMPAGNEMENT RH

La DG nous annonce que localement les CSA devront discuter de la réalité des charges impactées par le transfert des missions fiscales dans les services concernés. Dans chaque service concerné, tous les agents, restructurés ou non, doivent bénéficier d'un entretien ?

L'accent est mis sur un accompagnement individualisé de qualité. Le switch entre deux agents est possible. La CGT a insisté sur les surnombres à la résidence qui tiennent compte du recul de l'âge de départ à la retraite. La DG s'engage à avoir une approche individuelle en ce sens.

Le SNAD CGT a tenu à signaler que la composition de la cellule locale d'accompagnement posait problème dans certaines DI, « les personnes pertinentes, ou utiles à l'accompagnement des agents » ne sont pas intégrées.

Les représentants du personnel sont souvent exclus de ces réunions. La DG va rappeler ces engagements aux DR/DI.

Le SNAD CGT a demandé la mise à jour des fiches sur Aladin.

6- LES STRUCTURES DOUANIÈRES « ISOLÉES »

Le SNAD-CGT a mis en garde la DG sur les fermetures à marche forcée des bureaux. Les déserts douaniers se multiplient, et la référence à 5 ER pour désigner une structure fragilisée est choquante (le PSD en était à 2 ER). La DG doit se battre pour maintenir toutes les structures.

Il faut travailler sur le besoin de douane de proximité, le tissu économique, la situation géographique, etc.

La preuve, grâce à notre dossier sur Ajaccio, le bureau a été maintenu et il mériterait même d'être renforcé. Il faut le faire pour toutes les structures ciblées.

A cette heure seuls les bureaux de Nevers et de Vesoul n'ont plus d'agent dans les structures. La fermeture va être proposée.

Nous avons rappelé que l'accord prévoit de travailler sur les missions, les effectifs et la cartographie. Nous attendons toujours ce début de concertation pour la défense et le renforcement du service public douanier.

7- LE SND2R

C'est la résidence la plus impactée en nombre d'agents par le TMF (54 agents dont 10 sont susceptibles de partir en retraite). Les agents sont très inquiets de leur avenir. Des entretiens vont avoir lieu avec les collègues pour recueillir leurs desiderata.

Le choix leur sera donné entre rester en douane, partir à la DGFIP ou partir à la Préfecture. Et ensuite seulement on étudiera les solutions possibles pour transférer des services centralisés de l'IDF ou créer une nouvelle mission liée aux enjeux (ex : e-commerce).

A ce stade, la DG réfléchit toujours à cette question mais privilégie le maintien de l'activité sur place.



8- CRÉATION DE LA « PRIME D'ADAPTABILITÉ »

Le SNAD CGT est revenu sur le terme employé, car il s'agit bien d'une prime de préjudice subi, mais juridiquement le terme ne peut pas être employé.

Lors des négociations, la CGT avait proposé à l'intersyndicale d'intégrer une prime dite « de préjudice » dans sa plateforme revendicative. Cette demande intersyndicale était historique.

La DG a accepté cette demande, qui ne s'adresserait qu'aux agents victimes de plusieurs restructurations (ils seraient environ 120 à 130 concernés).

Son montant est toujours à l'étude, car le périmètre n'est pas définitivement déterminé.

Le SNAD CGT regrette que ce préjudice ne soit pas reconnu dès la 1ère restructuration.

Le Comité de suivi se réunira donc dans les mois à venir.

Nous continuons de faire vivre cet accord comme nous avons fait vivre celui de 2019, et serons très vigilants. Parce que notre priorité, c'est vous !



NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !