

Comité de Suivi (COSUI) des accords d'avril 2022 à la DGDDI

mercredi 31 mai 2023 à Montreuil



La Direction générale va piloter un recensement exhaustif des services impactés par le TMF (quelle que soit la quotité) et s'engage à ce que tous les agents de ces services soient ensuite reçus individuellement pour un entretien personnalisé.

Les évolutions de la bonification en Surveillance prennent forme. Il reste à connaître les catégories d'agents concernés selon leur année de naissance. Il reste toujours à faire avancer la situation des OP/CO en horaires atypiques.

Le FACVA a été analysé, les dossiers relatifs aux activités sportives seront traités dans une réunion dédiée.



De quoi s'agit-il ?

Le comité de suivi (COSUI) des accords d'avril 2022 est réuni une à deux fois par an. Les cinq points inscrits à cet accord ont fait l'objet d'une étude : régime indemnitaire général, promotions, bonification (SU), mesures d'accompagnement et fonds d'amélioration des conditions de vie de l'agent (FACVA). Nos publications précédentes :

[Comité de suivi \(Cosui\) des accords du 04 avril 2022 - mardi 28 juin 2022](#)

L'accompagnement des agents dans le cadre du transfert des missions fiscales (TMF)

Concernant les restructurations, la situation demeure anxiogène par endroit, à cause d'une méconnaissance des accords ou, pire encore, par des actes possiblement volontaires de certains encadrants qui privent des agents de leurs droits. **Ce serait parfaitement inadmissible et relèverait de la Discipline.** Ainsi, la Directrice générale va missionner les DI afin qu'ils recensent de façon exhaustive les services impactés par le TMF et ce, quelle que soit la quotité. Cet inventaire sera ensuite présenté en CSAL et tous les agents de ces services seront reçus individuellement pour un entretien personnalisé.

La DG mène également une réflexion afin d'enlever les doutes possibles concernant l'avenir des structures isolées, dont les effectifs sont de 5 emplois de référence (ER) maximum. Il s'agit des bureaux de : Lorient, Rodez, Mont-de-Marsan, St Briec, Limoges, Niort, Montauban, Gueret, Vesoul et Nevers.

Pour l'UNSA Douanes, il est hors de question de fermer ces structures et il n'y a aucune ambiguïté de notre part. À l'heure actuelle, les besoins de service public douanier sont avérés afin de protéger et d'accompagner l'économie locale.

Sur le sujet sensible du SND2R, selon l'administration, il y aurait 44 agents à restructurer. La DG a parlé de démetropolisation, en évoquant les services de gestion des agents de Paris Spécial, de Chorus DT ou encore l'EPA Masse. Mais pour que cela puisse soulager effectivement la DI du Grand Est, il faudrait alors reclasser les franciliens (s'ils le souhaitent ?) déjà en poste, afin de transférer une « coquille vide ». **La méthode paraît délicate...**



Enfin, l'administration confirme qu'elle mène un travail de recensement afin d'identifier les agents pouvant prétendre à une **prime d'adaptabilité** (agents concernés par plusieurs restructurations, sous conditions).

Le Fonds d'Amélioration des Conditions de Vie de l'agent (FACVA)

Il a été doté de cinq millions d'euros pour la période 2022-2025. L'essence même de ce fonds est d'améliorer l'ordinaire des personnels douaniers. **L'ensemble des projets doit porter sur l'enrichissement des équipements pour les temps de pause (convivialité) ou bien l'aménagement du cadre de travail.**



Comité de Suivi (COSUI) des accords d'avril 2022 à la DGDDI

mercredi 31 mai 2023 à Montreuil



La première consultation réalisée en 2022 avait démontré un manque de maîtrise collective. Dans certaines directions, le processus n'avait pas été encore assimilé. Ainsi, ce COSUI est l'occasion de valider les projets conformes au principe du FACVA parmi les dossiers préparés en DI. Nous savons qu'il y a une très forte attente des agents plus d'un an après son lancement !

L'administration a fourni un tableau reprenant les **747 études pour un montant estimé à 2,48 millions d'euros**. Certaines directions dépassent l'enveloppe moyenne de 180€/agent, il avait donc des choix à faire pour cette année car il n'y aura pas de fongibilité (au moins cette année). La DG nous communiquera le bilan définitif du coût des projets validés en 2023, ainsi que le montant de l'enveloppe restant.

En séance, nous avons alerté l'administration : il y a encore des agents qui n'ont pas été sondés de façon constructive. Une dernière consultation sera réalisée en 2024. N'hésitez pas à vous renseigner auprès des syndicats signataires de l'accord.

Une large partie des projets a été validée durant ce COSUI, avec toutefois un **traitement attentif concernant l'acquisition de matériel de sport** qui a dû être différé. Une réunion a été sollicitée sur le thème du sport et plus généralement de l'activité physique en douane. **Pour l'UNSA Douanes, l'administration a l'obligation de maintenir en forme ses agents en SU, évidemment, mais aussi en AG/CO** (prévenir des risques cardio-vasculaires chez les sédentaires).

Enfin, nous avons rappelé que ce fonds ne doit pas faire doublon avec le plan « Bercy vert », dont les budgets sont destinés à financer des projets traitant d'éco-responsabilité tels que l'implantation d'un garage à vélo par exemple, mais ça ressemble un peu à l'Arlésienne jusqu'à là. L'administration dit prendre en compte notre remarque et définira un interlocuteur au sein de la Direction Générale.

La bonification des agents de la branche Surveillance.

Lors des négociations, **l'UNSA Douanes avait été la seule organisation à refuser de voir ce point retiré du projet.**

D'aucuns craignaient qu'il ne fasse capoter l'accord. **Notre opiniâtreté s'est révélée payante : l'accord a bien été validé dans sa globalité**, ce qui a permis d'organiser une réunion avec le Service Retraite de l'État et la DGAFP en novembre 2022, puis une conférence avec le ministre en janvier. Les principales dispositions sont :

1. **la stabilité de la condition de durée de services actifs** (17 ans). Cette mesure préserve la durée d'exercice requise pour reconnaître les risques particuliers en SU ;
2. **la suppression des mécanismes de dégressivité et d'écrêtement de la bonification** (à 60 et 62 ans), sources d'injustices, qui incitent aujourd'hui les agents à ne pas dépasser l'âge où ils peuvent capitaliser les droits à départ anticipé, au risque d'en perdre tout ou partie du bénéfice ;
3. **la portabilité des droits acquis** au titre de périodes actives, entre administrations concernées, pour faciliter les transitions professionnelles et la mobilité.

La réforme des retraites s'appliquera au 1^{er} septembre de cette année, néanmoins l'administration n'avait pas reçu les décrets d'application au moment de la réunion. Elle attend désormais des éclaircissements de la part de la DGAFP. **Il faut déterminer si ces nouvelles mesures seront applicables à tous les agents qui bénéficient d'une retraite à forme active à compter du 1^{er} septembre 2023** ou si elles ne concerneraient que les agents impactés par la réforme, c'est-à-dire ceux nés à compter du 1^{er} septembre 1966 ?

Il reste encore la problématique des agents CO, que nous portons sans relâche, pour intégrer dans la bonification, le régime particulier de ces personnels ayant des horaires atypiques. Nous faisons d'ailleurs le constat que de plus en plus de bureaux proposent ces rythmes, il faut donc une réflexion pour les agents de ces services. Afin de satisfaire aux accords, une cartographie est en cours d'élaboration par la DG, avec un inventaire des services, de leur pénibilité et des fonctions concernées.



Comité de Suivi (COSUI) des accords d'avril 2022 à la DGDDI

mercredi 31 mai 2023 à Montreuil



Les taux de promotion

Les accords ont également prévu un « bonus » sur les taux de promotions inter-catégorielles (listes d'aptitude) et intra-catégorielles (tableaux d'avancement) en 2022, avec un engagement de poursuivre ces mesures jusqu'en 2024. Selon les cas, ces gains de promotions compensent les baisses qui avaient été actées au niveau ministériel un an plus tôt, ce qui explique que certains taux resteront relativement stables en 2023 selon les grades.

Nous avons indiqué lors du précédent COSUI, que le ressenti des agents sur l'évolution de carrière offerte par l'administration est très mauvais. Lors des CDR, les niveaux d'évaluation maîtrise ou expertise sont en inadéquation avec la réalité...

Pour tenter d'y répondre, l'administration prépare un bilan plus complet des LDG. Son souhait est d'apporter un éclaircissement sur le fonctionnement des Comités des Directions Restreint. Elle espère ainsi faire diminuer ce sentiment de méritocratie et d'arbitraire.

Nous la « remercions » de partager enfin notre constat établi dès 2021 : [LDG Promotions : le saut dans le vide ... et sans protection !](#)

Mais face à la crise d'attractivité que connaît la Fonction Publique, et dans une moindre mesure notre administration, la douane se doit « d'attirer et de garder » ses agents. L'indemnitaire et les promotions sont des leviers d'attractivité, ainsi nous exigeons une véritable politique de reconnaissance indemnitaire et une réflexion intégrant pleinement ce levier promotion.

Le volet indemnitaire

Pour rappel les accords ont permis de reconnaître l'effort conséquent de tous les personnels face aux réorganisations connues pour la période 2022 et 2024,

par une augmentation des régimes indemnitaires réalisée en deux phases : la première en mai 2022 et la seconde en janvier 2023.

Parmi les différents dispositifs d'aide financière, l'UNSA Douanes avait également obtenu le triplement du plafond d'aide exceptionnelle (3 000€).

Alignement de l'IMT Douane sur l'IMT DGFIP :

→ gain mensuel de 8,81 € nets au 01-05-2022

(cette indemnité compte dans le calcul de la pension de la retraite, à condition de terminer sa carrière au sein du ministère).

Revalorisation de 9 points d'Indemnité de Risque en Surveillance :

→ gain mensuel de 10,81 € nets au 01-05-2022

→ gain mensuel de 21,61 € nets au 01-01-2023

Revalorisation de 15 points d'ACF en OP/CO-AG :

→ gain mensuel de 10,65 € nets au 01-05-2022

→ gain mensuel de 21,30 € nets au 01-01-2023

GAIN TOTAL au 1^{er} janvier 2023 :

- en Surveillance : 41,23 € mensuels, soit 494,76 € nets/an ;
- en OP/CO-AG : 40,76 € mensuels, soit 489,12 € nets/an.



SUIVEZ-NOUS SUR : WWW.UNSADOUANES.FR

