

**LA CGT SIGNE L'ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT
ET DE RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL DES AGENTS**

**UNE PLATEFORME
RENDICATIVE COMMUNE:**

Avant toute chose, et parce que notre souci premier a été de mettre en place un rapport de force favorable, l'intersyndicale a bâti une plateforme revendicative commune, que nous nous sommes efforcés de maintenir à tout prix.

De nombreuses avancées ont été possibles que ce soit dans le domaine des mesures d'accompagnement, du volet indemnitaire, des conditions de travail, des promotions ou de la Masse.

La signature de cet accord ne fait pas évoluer la CGT dans son analyse : **le transfert des missions fiscales est un très mauvais coup porté à notre administration, probablement un mauvais coup pour les finances publiques, un coup contre l'intérêt général et nous continuerons par tous les moyens à nous y opposer.**

Notre organisation a d'ailleurs porté le fer jusqu'au Conseil d'État (anti-constitutionnalité du transfert du DAFN), et nous attendons ses conclusions. Enfin, nous restons convaincus que ce qu'une loi de finances a fait, une autre loi de finances peut le défaire.

On peut donc dire avec certitude que ce qui a permis ces avancées, ce n'est ni la gloire d'un-tel ou untel mais la construction unitaire.

C'est pourquoi la CGT se gardera bien de critiquer les positionnements des uns ou des autres.

Comme à l'accoutumée, la CGT a été très active pour la construction intersyndicale, pour la mobilisation du 10 mars bien entendu et dans ce cycle de négociations très intenses.

Nous avons consulté tous nos adhérents et c'est ce choix que nous portons aujourd'hui, dans la transparence et la démocratie.

La CGT a porté avec constance de nombreuses revendications. Il reste bien des combats à mener, l'avenir est plus que jamais incertain, mais cette construction doit nous inspirer pour porter haut les revendications légitimes des douaniers que ce soit en matière de pouvoir d'achat, de missions, d'effectifs ou de cartographie de nos implantations douanières.

Avant tout, la première pensée de la CGT va vers les personnels restructurés. Ils sont les premiers à être touchés et doivent faire l'objet de tout notre soutien et de toute notre attention.

La CGT est et sera à leurs côtés en répondant à leurs sollicitations.



MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Celles-ci ont largement évolué au cours de cette négociation. Ainsi, le projet de départ était basé sur le protocole fonction publique qui prévoyait un reclassement fonction publique sur des postes vacants dans le département. Inutile de dire la souffrance et l'incertitude qui auraient résulté d'un tel protocole pour nos collègues si on en était resté là. De nombreuses demandes portées par notre syndicat ont été entendues.

Si des protocoles avec la DAM et la DGFIP ont été actés, la priorité et le reclassement dans notre administration pour tous ceux qui le souhaitent. Les principes qui guideront les prochaines restructurations seront la gestion des surnombres, l'anticipation, l'échange avec les collègues restructurés sans timing imposé, et donc de la souplesse. La directrice générale a affirmé que c'est cet esprit qui devait prévaloir sur des contraintes réglementaires ou des interprétations locales. Par ailleurs, un avenant au protocole FIP, exigé par la CGT, prévoit un reclassement à la résidence FIP la plus proche de la résidence douanière.

De plus, un comité de suivi (COSUI) permettra de prendre la main sur toutes les situations compliquées qui ne trouvent pas de traitement satisfaisant. Cette garantie est de nature, selon nous, à apaiser certaines situations, à contraindre les directeurs qui ne feraient pas le maximum pour les agents victimes de restructuration. C'est pourquoi nous avons également fait inscrire une obligation de résultat pour les directeurs en matière de reclassement.

L'anticipation est actée par le principe de pluri-annualité, et non année par année. Cette garantie permettra à chaque agent concerné par une restructuration de pouvoir, s'il le souhaite, anticiper et se projeter dans de futures fonctions. Ainsi l'arrêté du 16 juin 2020 ouvrant le bénéfice des mesures d'accompagnement aux agents concernés sera modifié.

Par ailleurs, toute opération de restructuration dans la période 2022/2025 sera couverte par le présent protocole et bénéficiera des mêmes garanties. On a vu avec le transfert annoncé brutalement et sans concertation à Aix-en-Provence du service des grands comptes que le sol était particulièrement mouvant à la DGDDI...

Le rôle des cellules sociales est réaffirmé, elles doivent être à l'écoute et répondre aux sollicitations des agents à chaque fois qu'ils en font la demande et quel que soit le calendrier. Les agents restructurés doivent se saisir de

l'opportunité d'être accompagnés par un représentant syndical de leur choix. Trop peu l'ont demandé jusqu'à présent. C'est un droit que nous avons conquis, il ne faut pas hésiter à le faire valoir.

Concernant les collègues restructurés une enveloppe de 500 000 euros est actée. La CGT la porte depuis 2015 sous le nom d'indemnité dite « de préjudice » mais elle sera renommée car, si le principe est reconnu, l'appellation et le terme de préjudice avec sa connotation juridique gênait quelque peu l'administration. Le périmètre de cette enveloppe reste à définir avec les organisations syndicales signataires.

Le transfert des missions fiscales va, à terme, toucher beaucoup d'agents. Probablement, même si c'est de façon incidente, cela touchera toute la communauté douanière. C'est pour cela que des mesures à sa destination ont été possibles.

VOLET INDEMNITAIRE

Toute la corporation bénéficiera d'un abondement à hauteur d'environ 20 euros net à compter de mai 2022 et de 20 euros net en janvier 2023. La proposition initiale était un étalement en 3 versements mais à la demande des syndicats il a été ramené à deux.

Ainsi c'est un abondement de 490 euros net par an qui est retenu. Un abondement pérenne. On est loin de la première proposition d'une prime unique et « one shot » de 150 euros par agent. Loin aussi de la proposition suivante 400 bruts « one shot » et le rattrapage de l'IMT au niveau de FIP soit 8,80 euros net par mois (pris en compte dans le calcul de la retraite).

Certains diront que c'est insuffisant, mais le ministre avait affirmé qu'il n'y aurait jamais de pérenne sous cette mandature. L'engagement des militants CGT partout sur le territoire, la mobilisation des douaniers et le boycott des instances en intersyndicale a fait considérablement bouger les lignes.



En effet, l'accord porte dorénavant sur une mesure pérenne (IMT + IR/ACF) à hauteur de 41,23 euros net pour les SU et 40,76 euros nets pour les AG/CO par mois et par agent avec mise en place en deux fois, soit une mesure à environ 490 euros nets par an et par agent.

⇒ **1^{er} mai 2022 avec :**

⇒ **l'alignement de l'IMT Douane sur l'IMT DGFIP :** un maintien à 94,26 € bruts mensuels pour les emplois fonctionnels d'administration centrale et d'administrateur des douanes ; une augmentation à 106,76 € bruts mensuels pour tous les agents hors emplois fonctionnels d'administration centrale et d'administrateur des douanes, soit un gain brut mensuel de 12,50 € et un gain net mensuel de 8,81 € dans les conditions actuelles pour l'ensemble des agents.

⇒ **la revalorisation de 3 points d'IR :** gain brut mensuel de 14,06 € et net mensuel de 10,81 € pour la branche SU,

⇒ **la revalorisation de 5 points d'ACF :** gain brut mensuel de 11,77 € et net mensuel de 10,65 € pour la branche AG/CO et commandement.

⇒ **1^{er} janvier 2023 avec :**

⇒ **Revalorisation de 6 points d'IR :** gain brut mensuel de 28,12 € soit net mensuel de 21,61 €,

⇒ **Revalorisation de 10 points d'ACF :** gain brut mensuel de 23,54 € soit net mensuel de 21,30 €.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2023, le gain global sera de 54,68 € bruts mensuels et de 41,23 € nets mensuels pour les agents de la branche SU, et de 47,81 € bruts mensuels et 40,76 € nets mensuels pour les agents de la branche AG/CO et commandement.

Enfin, pour la CGT, il n'était pas question que les contractuels et les Berkanis soient les oubliés de cet accord. Un avenant au contrat ou un autre dispositif leur permettra de bénéficier de ces mesures à un niveau égal de ce qu'a obtenu toute la communauté douanière.

VOLET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET CADRE DE VIE

Une enveloppe globale de **5 millions d'euros** pour ce volet est budgétée.

La CGT a insisté sur la gouvernance et la méthode qu'il convient de retenir pour gérer ce fonds. L'expérience DGFIP qui laissait au niveau local le soin de

gérer ce fonds a montré ses limites et un cadrage au niveau central est nécessaire avant que les agents débattent de l'utilisation dans les services. Ce fonds sera géré en concertation avec l'administration, les organisations syndicales et les agents dans les services. Nous avons voulu que ce soit concerté.

Ainsi, un comité de pilotage devra commencer par valider une note d'orientation. Elle aura pour objectif de financer des projets locaux et concertés.

Par ailleurs, sur ce fonds de 5 millions, 2 millions sont réservés pour la Masse. La subvention annuelle pour la Masse de 500 000 euros sera donc doublée par ce fonds à hauteur de 500 000 euros de 2022 à 2025. L'état de nos cités nécessite cet effort sur le cadre de vie, qui bénéficiera aux collègues logés dans nos cités douanières.

Ces fonds supplémentaires devront faire l'objet de points réguliers lors des conseils d'administration de l'EPA Masse des douanes, composé pour moitié des organisations syndicales représentatives.

VOLET PROMOTIONS

Concernant l'augmentation des promotions, qui avaient été refusées par le ministre dans un premier temps, des abondements seront réalisés.

Le nombre de promotions inter-catégorielles de C en B est **abondé de 32** (14 exa pro et 18 LA) et passe ainsi à 77. Celui de B en A est **abondé de 14** (8 exa pro et 6 LA) et passe à 35.

En matière intra-catégorielle cela représente **une hausse moyenne de 7 %** des taux des promotions en catégorie C et B.

La lecture est cependant plus difficile, car ces taux sont assujettis au volume des promouvables : une augmentation du taux, avec une baisse du vivier de promouvables conduit mathématiquement à une baisse du nombre de promus. Les situations sont donc plus disparates pour chaque grade.

Concernant les catégories A et plus spécifiquement les IR, ils étaient au début de la négociation tout bonnement oubliés et la CGT a exigé qu'ils ne soient pas exclus de ce dispositif.



VOLET RETRAITE SURVEILLANCE

Très clairement, ce sujet a été un des points de crispation et le maintien en l'état des propositions de l'administration était un point de blocage définitif.

²En effet, la présentation faite de notre demande (faire sauter le verrou de la dégressivité (60 ans) et celui de l'écrêtement (62 ans) était subordonnée à une contrepartie inacceptable, inspirée de la réforme systémique des retraites massivement rejetée, à savoir le passage de 17 ans à 27 ans de service actif pour bénéficier de la bonification. Cette approche, absolument non conforme à ce que nous avons porté et qui était issue des cahiers revendicatifs du conflit 2019, a été abandonnée.

Pour nous, la « correction d'anomalies » (dixit Gérard Darmanin, ministre de tutelle de l'époque) est de l'ordre législatif et ne doit pas imposer de contreparties. La demande portée par la CGT était que nous puissions exposer ce sujet extrêmement technique auprès de la DGAFP et du SRE (Service des Retraites de l'État). Nous avons été entendus et nous serons auditionnés pour combattre cette injustice.

C'est donc tout l'esprit de la fiche qui évoquait cette particularité de la retraite en surveillance qui a été revu. Il n'est plus évoqué de contreparties puisqu'elles étaient inacceptables.

Pour conclure, la reprise du dialogue ne présage en rien de ce qui pourra se passer dans les mois futurs (négociations à ouvrir sur de nouveaux régimes indemnitaires non prévus initialement tels que la reconnaissance de la pénibilité pour nos collègues OP/CO assujettis aux horaires décalés, missions, cartographie, effectifs, corrections indemnitaires pour certains services, etc).

Ces sujets devant être abordés avant fin 2022. Cet engagement était très important pour notre syndicat.

Il est en effet urgent de clarifier les axes stratégiques évoqués par la DG, et de sortir du grand flou entretenu autour du e-commerce, de l'avenir du dédouanement, de notre rôle aux frontières, de l'avenir de la surveillance, etc

Cet accord est probablement imparfait, comme tous les accords, mais les adhérents de la CGT ont préféré considérer le verre à moitié plein, plutôt qu'à moitié vide, même si l'inquiétude demeure très grande.

C'est donc avec énormément d'exigences et de vigilance que nous attendrons la suite des événements conditionnés malgré tout par les résultats de l'élection présidentielle, par les résultats des prochaines législatives et surtout par notre détermination collective à nous battre pour renforcer le service public douanier au service des citoyens, des entreprises et de la lutte contre toutes les formes de fraude.



JE DÉFENDS MES DROITS, #FIERDETREDOUANIER