



COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD DU 4 AVRIL 2022

COMPTE RENDU de la réunion du 28 juin 2022

Reconnaissance indemnitaire de l'engagement des agents

En préambule, la Directrice Générale rappelle que le versement de la paye est un processus complexe techniquement et juridiquement, ce qui explique les délais entre les décisions actées et leur mise en application, ainsi qu'un calendrier de versement différencié selon le statut des agents.

↳ 3 catégories d'agents sont concernés :

- les douaniers, dont la gestion relève essentiellement du CSRH ;
- les contractuels ;
- les agents en poste dans les autres administrations (PNA).

Pour les douaniers, l'augmentation négociée est appliquée sur la paye du mois de juin avec effet rétroactif au 1^{er} mai.

Le versement s'est mis en place avec un léger retard par suite de problèmes logistiques à la DGFIP.

Le délai supplémentaire pour les contractuels s'explique, notamment, par la nécessité de refaire les contrats, qui devront tous être signés à nouveau par chaque agent concerné.

↳ Les organisations syndicales ont salué le travail de tous les collègues qui ont œuvré pour que l'augmentation indemnitaire soit versée à tous le plus rapidement possible.

Point d'étape sur la mise en œuvre du dispositif indemnitaire 2022 renforcement des promotions internes

77 promotions de C en B, dont 38 au titre de la LA et 39 au titre de l'examen professionnel.

⇒ Par rapport à 2021, le volume de promotions 2022 est **augmenté de + 32 de C en B** en 2022 (pour mémoire, 45 promotions réalisées en 2021) : soit + 18 postes au titre de la LA (de 20 à 38) et + 14 au titre de l'EP (de 25 à 39).

35 promotions de B en A, dont 17 au titre de la LA et 18 au titre de l'examen professionnel.

⇒ Par rapport à 2021, le nombre de promotions est **augmenté de 14 postes en 2022** : soit + 8 postes pour la LA et + 6 postes pour l'EP.

Les promotions intra-catégorielles 2022 en attente de confirmation CSRH/RH2

• **la catégorie B, 14 %** (soit 273 promotions), contre 11 % en 2021 (217 promotions) pour le grade de contrôleur principal (CP) ;

18 % (soit 234 promotions) contre 17 % en 2021 (243 promotions) pour le grade de contrôleur de 1^{re} classe (C1).

• **la catégorie C**, en 2022, les taux de promotion conduisent aux volumes de promotion suivants :

reconduit à 16,5 % pour le grade d'agent de constatation principal de 1^{re} classe (ACP1), soit 180 promotions (contre 177 en 2021) ;

en augmentation à 28 % (soit 30 promotions), contre 26 % en 2021 (33 promotions), pour le grade d'agent de constatation principal de 2^e classe (ACP2).

⇒ Au total pour les catégories B et C, cela conduit pour 2022 à **une augmentation de +47 promotions** par rapport à 2021.

S'agissant de la catégorie A, la détermination des volumes de promotions pour 2022 est en cours.

⇒ **Pour 2023**, et conformément à l'engagement pris dans l'accord, un effort significatif de revalorisation sur les grades d'inspecteurs régionaux de 2^e et 3^e classe a été obtenu.

L'arrêté du 21 avril 2022 portant l'évolution des taux de promotion pour l'accès aux grades d'IR2 et d'IR3 a ainsi été publié au Journal officiel du 24 avril dernier, actant **+5 points pour l'accès au grade d'IR3** (de 23 à 28 %) et **+ 2 points pour l'accès au grade d'IR2** (de 28 à 30 %).

Principes qui seront mis en œuvre : une attention renouvelée à la situation des agents non promus dans la période de transition

Les principes suivants ont été rappelés :

- ❶ à qualité de dossier équivalente, l'ancienneté restera le critère de départage entre les candidats à une promotion ;
- ❷ les agents doivent disposer d'une expérience suffisante dans leur grade actuel ;
- ❸ les agents qui occupent déjà des fonctions correspondant au grade de promotion devront être valorisés par un examen systématique de leur dossier.

⇒ **L'USD-FO fait remarquer que certains postes liés au grade de la Cat A ont disparu des organigrammes tels que les Inspecteurs Mécaniciens dans certaines directions et donc la reconnaissance de la fonction semble difficile pour les agents de catégorie B qui occupent déjà des fonctions de cat A . En conséquence, nous demandons que les implantations soient revues en tant que besoin.**

La directrice générale note un recul dans le dialogue social local et souhaite que celui-ci soit renoué au niveau des DI par la présentation d'un bilan sur les promotions et par des bilatérales entre les directions et les OS.

Elle indique également que la sous- direction RH se déplacera dans les interrégions afin d'harmoniser les pratiques des Conseils de Direction Restreints (CDR), instances qui classent les candidats à une promotion au niveau local.

Enfin, elle ajoute qu'une attention particulière doit être portée aux candidats qui auraient dû être promus avec le système *ante LDG* et qui ne l'ont toujours pas été.

Présentation du projet de note d'orientation et de fonctionnement du fonds dédié à l'amélioration du cadre de vie et de l'environnement de travail des agents.

Fonds pour l'amélioration du cadre de vie des agents prévu par l'accord d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI du 4 avril 2022 - Modalités de fonctionnement de l'appel à projets.

L'accord d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGDDI du 4 avril 2022 a acté la création d'un fonds pour l'amélioration du cadre de vie des agents. Ce fonds, qui porte sur la période 2022 à 2025, est doté de cinq millions d'euros. Deux millions d'euros seront affectés au doublement de la subvention accordée à l'EPA Masse.

Les thématiques concernées :

Les projets élaborés doivent s'inscrire dans l'une des quatre thématiques fixées par l'accord d'accompagnement.

- ① Formation / prévention en matière de conditions de travail et de santé ;
- ② Amélioration du cadre de travail des agents ;
- ③ Équipement et habillement des douaniers ;
- ④ Amélioration du cadre de vie des agents.

↳ **L'USD-FO propose d'examiner la possibilité de reconduire les stages de formation en matière de conduite des véhicules.**

À la demande des organisations syndicales, Mme la directrice générale confirme que :

- les projets ayant vocation à être financés par une autre enveloppe budgétaire ne doivent pas entrer dans ce cadre (crédits CHS, projets immobiliers...) ;
- il convient de privilégier des projets collectifs qui touchent le plus grand nombre d'agents.

Les projets doivent être échangés avec les agents localement.

Des RMI vont être organisées dans ce sens.

L'élaboration des projets sera établie au niveau des directions interrégionales, des services à compétence nationale, des directions régionales ou des services des DOM-COM et à la direction générale. Les directions interrégionales veilleront à l'information et à la centralisation des projets des directions régionales de leur ressort. Pour la direction générale, le pôle de soutien général (PSG) assurera ce rôle d'information et de centralisation. Les acteurs de prévention et les représentants du personnel devront être associés à la réflexion.

⇒ **Les organisations signataires de l'accord seront associées à la réflexion au niveau local, avec un groupe de travail dédié.**

Le calendrier sera détendu afin de laisser le temps à une réflexion convenable.

Sur la méthode

La présentation des dossiers

↳ les dossiers sont déposés via un formulaire.

La sélection des projets

↳ Un comité de pilotage est chargé de procéder à la sélection des projets qui feront l'objet d'un financement. Ce dernier est présidé par la sous-directrice des ressources humaines et des relations sociales. Il est composé de représentants des bureaux RH4 (qualité de vie au travail et action sociale) et FINI (finances et immobilier) ainsi que de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord du 4 avril 2022 (un représentant par organisation syndicale).

À l'issue des travaux du comité de pilotage, l'administration prend la décision de financement et en informe les services concernés. Les crédits sont ensuite délégués par le bureau FIN1.

À la demande de **PUSD-FO**, une présentation chiffrée des projets par direction sera réalisée, afin de s'assurer que l'enveloppe budgétaire est équitablement répartie pour tous les agents.

Le calendrier

↳ Les appels à projets devront être organisés de façon annuelle.

Pour 2022, le calendrier initial a été délayé dans le temps afin de permettre aux directions d'appréhender le nouveau dispositif et de mettre en place la concertation locale.

Pour les années 2023 à 2025, les réunions du comité de pilotage seront organisées au cours des mois d'avril et de septembre.

Le suivi de la mise en œuvre des projets

↳ Le bureau FIN1 réalise le suivi de la consommation de l'enveloppe globale comme des crédits alloués dans le cadre de la mise en œuvre de chaque projet.

Le bureau RH4 rend compte au comité de pilotage et devant le CTR en formation HSCT (et, à partir de 2023, devant la formation spécialisée du CSA R). Au niveau local, le CSA est tenu informé de la mise en œuvre des projets et de leur avancement.

Formalisation de propositions de mesures spécifiques à l'appui de l'évolution du régime de retraite des douaniers :

Une note a été envoyée au ministre afin de mettre en exergue les fonctions très spécifiques de notre métier.

Les sujets soulevés portent notamment sur :

- ❶ Le sujet de la bonification et sa portabilité d'une administration à l'autre mais aussi la dégressivité et l'âge de départ.
 - ❷ Le souhait exprimé par les agents des douanes concernés et leurs représentants est la suppression des freins (dégressivité, écrêttement) à l'atteinte du taux plein de cotisation, pour permettre un départ à la retraite dans des conditions équitables.
- ↳ La directrice générale reste en contact avec le ministère sur ce sujet. Nous serons tenus informés.

L'USD-FO réaffirme que le sujet peut être examiné en dehors du sujet sociétal sur les retraites d'autant que les situations des agents des douanes de la surveillance qui ont sur cotisé durant des années sans pouvoir pour autant bénéficier de la bonification pourraient faire de ce sujet une question juridique plus que généraliste. Ceci est une belle porte d'entrée pour examiner le sujet indépendamment du sujet généraliste sur les retraites.

Enrichir l'accompagnement RH proposé aux agents

Bilan d'étape des reclassements en cours et des actions entreprises pour favoriser une approche individualisée et anticipée des situations individuelles des agents concernés par le transfert des missions fiscales.

↳ Au total, 20 agents seront accueillis à la DGFIP en 2022 :

1 agente (B) de la DI Aura, reclassée en avance de phase,

3 agents (2 IR de la DI BPL et une inspectrice de la DI PACAC) ayant déjà déposé leur demande de détachement,

Il est indiqué que sur les 27 agents, une dizaine doivent prochainement partir à la retraite. Le cas des derniers collègues doit être traité lors des prochains mouvements de mutation et autres bourses départementales.

La directrice générale indique que le nouvel arrêté de restructuration - qui doit être voté lors du Comité technique du 6 juillet - va étendre la durée du préavis de juillet 2022 à juin 2025.

L'ensemble des agents affectés dans les structures concernées vont pouvoir bénéficier - s'ils le souhaitent- du dispositif d'accompagnement dès à présent, quelle que soit la date de transfert effectif de la mission. Le nouveau dispositif va favoriser un départ anticipé, lorsque cela correspond au souhait de l'agent, tout en reconnaissant qu'il faudra s'organiser pour traiter l'activité jusqu'à son transfert réel. Elle souligne que tous les agents de la structure pourront en bénéficier, même s'ils ne sont pas affectés sur la matière transférée.

Les transferts de fiscalité 2023 et 2024 impacteront de façon importante la DI de Metz

En particulier sur le SND2R et la RI où 60 agents sont concernés. Les besoins de reclassement à Metz.

NOTA BENE :

- Plusieurs pistes de relocalisation de services, sont à l'étude.

Pour le site de Metz, Mme la directrice générale reconnaît l'ampleur des reclassements à opérer et indique :

- qu'un ou plusieurs projets de « démétropolisation » seront nécessaires et qu'elle recherche toujours des activités qui pourraient être concernées. Elle précise que les agents sur ces fonctions en Île-de-France seront les premiers informés lorsque la décision sera prise, afin d'éviter de reproduire le schéma des dernières annonces relatives au SGC ou à l'UIP. Les décisions devraient être prises à la rentrée ;

- sans être plus précise à ce stade, elle ajoute que des nouvelles missions pourraient également être créées et confiées au site de Metz, sans pour autant que cela corresponde à une nouvelle activité centralisée ;

- que la direction générale des finances publiques s'est montrée ouverte à accueillir quelques agents, à compter de 2023.

Un accompagnement RH spécifique et ceci compte tenu du nombre d'agents concernés. L'équipe en charge de l'accompagnement RH des agents au sein de la SDRH se déplacera à Metz, dès septembre, afin d'accompagner la direction dans l'organisation et la conduite des entretiens avec les agents concernés.

Les organisations signataires étaient présentes à ce comité de suivi : USD-FO, CGT, CFDT, UNSA, CFTC et CGC. Ces mêmes organisations seront sollicitées au niveau local.

Pour l'USD-FO, ont participé : Marie-Jeanne Catala, Salvatore Lunesu et Nicolas Tremollet.

