



COSUI DE L'ACCORD DU 4 AVRIL 2022

DES ÉCRITS AUX ACTES, OÙ EN EST-ON ?

Après plusieurs mois de conflits, l'accord du 4 avril 2022 a été une avancée pour l'ensemble des douaniers, en termes d'accompagnement et de reconnaissance de leur engagement. L'**USD-FO** a pris ses responsabilités et a eu un rôle déterminant dans l'atteinte de cet accord. Nous vous laissons juger des avancées obtenues.

LE POINT SUR LA RECONNAISSANCE INDEMNITAIRE DE L'ENGAGEMENT

Toutes les mesures indemnitaires prévues dans l'accord ont été réalisées : depuis 2023, 500 euros nets de plus par an et par agent jusqu'à la fin de la carrière de chaque douanier.

En revanche, en 2024, les grilles indiciaires et la valeur du point d'indice ne bougeront pas. Il s'agit d'une mesure gouvernementale que nous dénonçons avec la plus grande véhémence.

L'**USD-FO** soutient que l'actuel projet de loi du ministre de la fonction publique ne répond pas aux préoccupations des agents et aux besoins de la fonction publique.

LE POINT SUR LE RENFORCEMENT DES PROMOTIONS INTERNES

Promotions	B en A	C en B
2022	35	77
2023	37	86
Projection 2024	44	93

L'**USD-FO** alerte sur le nombre insuffisant de promotions de B en A. Le nombre des agents de catégorie C promus en B est 2 fois supérieur à celui des B en A.

Résultat : le vivier des CP explose, avec des agents qui n'ont aucune perspective de carrière et ont atteint très tôt le grade terminal de leur catégorie.

Si l'attractivité est l'objectif de la politique de ressources humaines à

la douane, alors l'**USD-FO** demande que ce verrou saute !

Les chiffres et prévisions des promotions intra-catégorielles (fixées par arrêté)

	DSD1	DSD2	IP1	IP2	IR1	IR2	IR3	CP	C1	ACP1	ACP2
2021	30%	33%	2,2%	1,1%	11%	28%	23%	11%	17%	16,5%	26%
2023	30%	33%	2,2%	1,1%	11%	30%	28%	14%	18%	16,5%	28%
2024 estimation maxi en nombre	30%	33%	2,20%	1,1%	11%	30%	28%	14%	18%	16,5%	28%
	14	15	19	17	52	104	120	230	257	259	43

L'**USD-FO** est satisfait de l'augmentation des taux pour les grades concernés et de leur respect dans la majorité des cas, **mais le compte n'y est pas pour le grade d'IR1.**

Des postes d'IR1 en promotion pour assurer des fonctions de chefs de service existent. L'USD-FO demande que les candidatures des IR2 / IR3 qui exercent dans les faits des fonctions d'encadrement d'un niveau supérieur soit largement ré-étudiée.

A titre plus général, l'USD-FO – constatant la désaffection grandissante pour les postes à responsabilité - renouvelle sa demande de revalorisation des primes de chef de service pour rendre plus attractifs ces postes et susciter des vocations de terrain.

Les 52 promotions au grade d'IR1 doivent effectivement être réalisées en 2024.

Le directeur général admet que cette situation nécessite une vigilance.

FACVA, À VOS PROJETS !

Le Fonds pour l'amélioration du cadre de vie des agents (FACVA) est doté de 3 M€. 740 projets ont été présentés, quasiment tous validés au COSUI du 31/05/2023 pour 1,7 M€.

Un nouvel appel à projet va être lancé pour 2024, avec un budget de 1,3 M€.

Pour l'USD-FO, cette enveloppe doit être intégralement consommée au profit de tous les services, sans distinction, dans la limite de l'enveloppe allouée par agent (180 euros).

Le sujet du sport pendant les heures de service a été remis sur le tapis.

Pour l'**USD-FO**, les brigades de surveillance ne sont pas des "salles de sport".

Si les conditions d'exercice des missions nécessitent une bonne condition physique, alors une activité sportive doit être proposée aux agents, de façon responsable par l'employeur public pendant le temps de service, avec des équipements et matériels adaptés, un accompagnement assuré par des professionnels du sport, dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail.

RÉGIME DE RETRAITE DES DOUANIERS DE LA SURVEILLANCE : À SUIVRE...

Grâce à l'accord du 4 avril, la direction générale a tenu une réunion avec le Service des retraites de l'État et la DGAFP. LA DG souligne que ce tour de force a pu être réalisé en raison de la force de cet accord Un relevé de conclusions sur le sujet est promis. L'**USD-FO** suit avec attention ces thématiques (modalités et combinaison de la portabilité des années à forme active d'une

administration à l'autre, décompte des services actifs pour les nouveaux douaniers...). Seules les OS signataires sont à créditer des avancées liées à cet accord.

PROJET DE TRANSFORMATION DU SND2R : LA BASCULE, C'EST L'ENJEU

Le transfert à la DGFIP des demandes de remboursement de TICPE est fixé au 1er janvier 2025. Le directeur général doit rencontrer son homologue de la DGFIP le 3 juin prochain. Un report de la date de transfert semble sérieusement envisagé.

Il reste à articuler le passage entre une activité de traitement des dossiers TICPE encore à charge et une activité nouvelle, la gestion des frais de déplacement (mission chorus-dt), progressivement transférée des PLI des DI vers le SND2R. Deux DI participeront à la 1ère phase de transfert des frais de déplacement : la DI Grand-Est et la DI des Pays de Loire.

Pour l'USD-FO, cet exercice d'équilibre demande un management de grande qualité afin d'accompagner les agents dans cette transition, sans léser les PLI et créer un véritable nouveau service pérenne, bien calibré en effectifs, qui facilitera la gestion et le remboursement des frais de déplacement de tous les douaniers : 48 000 dossiers de frais de déplacement sont en jeu (recensement douane 2022).

L'USD-FO plaide pour qu'une interface adaptée soit créée pour que les douaniers sur le terrain aient systématiquement un interlocuteur au sein du futur service de Metz.

PRIME D'ADAPTABILITÉ DES AGENTS TOUCHÉS PAR PLUSIEURS RESTRUCTURATIONS : DU CONCRET

L'accord promet la création d'une "prime d'adaptabilité" versée aux agents restructurés à la fois dans le cadre du projet stratégique douanier (PSD achevé en 2019) et lors du transfert des missions fiscales (TMF 2021 - 2026), avec une enveloppe de 500 000 €.

Les 81 agents actuellement recensés toucheront le montant de 4 850 €, en dédommagement du préjudice subi. Rappelons que certains agents des douanes ont subi 5 restructurations au cours des 10 dernières années.

Cette prime spécifiquement douanière doit compléter le dispositif interministériel d'accompagnement des restructurations (prime de restructuration, indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, allocation d'aide à la mobilité du conjoint, indemnité de départ volontaire, indemnité de rupture conventionnelle).

L'USD-FO veillera à ce que tous les bénéficiaires concernés reçoivent cette reconnaissance de leur engagement pour la douane et leur adaptabilité à des restructurations continues.

Le directeur général note que les organisations syndicales se projettent dans l'avenir mais que de nouvelles mesures pour la douane s'inscriront dans un cadre ministériel contraignant et une réforme de la fonction publique annoncée pour l'automne 2024.

Oui, l'USD-FO croit en l'avenir de la douane malgré le contexte actuel et demande de la visibilité pour la carrière et l'engagement sans faille des agents.

Stagnation des effectifs, gel du point d'indice et des grilles indiciaires, économies budgétaires, opacité des LDG, poursuite des réorganisations / restructurations... contre la morosité, l'USD-FO demande un nouveau plan triennal pour l'accompagnement et la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents au service de la douane.

Montreuil, le 24 mai 2024