

**Accord d'accompagnement et de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de  
la Direction Générale des douanes et droits indirects.**

**Avril 2022**

Entre

La Directrice Générale des douanes et droits indirects,

Et

La CFDT,

Le SNAD-CGT,

L'USD-FO

L'UNSA DOUANES

La CFTC

La CGC DOUANES

## PREAMBULE

Entre 2022 et 2024, la loi de finances prévoit que la douane transfère une partie de ses missions fiscales vers la DGFIP et la DAM.

Parallèlement, la Douane doit se renforcer sur ses missions de protection du territoire, de la population et de l'environnement, de contrôle des marchandises et de soutien à l'économie.

La Douane sait qu'elle peut s'appuyer sur l'engagement, la compétence et le professionnalisme de ses agents.

La direction générale et les organisations syndicales de la CFDT, le SNAD-CGT, l'USD-FO, Solidaires, l'UNSA, la CFTC et la CGC se sont engagées dans un processus de négociation encadré au préalable par un accord de méthode signé le 16 mars 2022.

L'intersyndicale des douanes ne lie pas cette discussion à un quelconque accord implicite ou explicite sur ces transferts, passés ou à venir.

La négociation a permis de faire émerger un accord sur les cinq points suivants :

- un accompagnement indemnitaire pérenne pour l'ensemble des agents ;
- un renforcement du volume des promotions internes pour les catégories A, B et C ;
- la mise en place d'un fonds de 5 millions d'euros dédié à l'amélioration du cadre de vie et de l'environnement de travail des agents ;
- la formalisation de propositions de mesures spécifiques à l'appui de l'évolution du régime de retraite des douaniers, dans la continuité du protocole d'accord du 17 mai 2019 ;
- l'enrichissement du cadre d'accompagnement RH associé aux transformations pour mieux prendre en compte la temporalité et la notion de résidence des reclassements des agents concernés par le transfert des missions fiscales.

SL MJC MN  
SR  
Doc  
STI  
B

## 1. Reconnaissance indemnitaire de l'engagement des agents

Les réorganisations se traduisent par un effort important des personnels en fonctions en Douane. La reconnaissance de leur engagement conduit au versement d'un montant de l'ordre de 500€ nets par an, soit 40€ nets par mois, qui sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- un alignement de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT), sur les montants versés aux agents de la DGFIP ;
- une revalorisation de l'indemnité de risque (IR) pour les agents de la branche SURV et des allocations complémentaires de fonctions (ACF) pour les agents de la branche AG/CO et les cadres supérieurs ;
- une revalorisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les personnels à statut d'administration centrale ;
- un avenant au contrat pour les agents non titulaires (hors occasionnels), y compris les agents « Berkani », dans une proportion comparable à celle des agents AG/CO.

Sont concernés l'ensemble des agents en activité en Douane, qu'ils soient affectés, détachés ou en position normale d'activité, et par extension les agents mis à disposition dans une autre administration.

L'augmentation d'environ 40€ nets par mois sera atteinte en deux paliers :

- **1<sup>er</sup> 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

=> la revalorisation de 3 points d'IR : gain brut mensuel de 14,06 € et net mensuel de 10,81 € pour la branche SURV,

=> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2023, le gain global sera de 54,68 € bruts mensuels et de 41,23 € nets mensuels pour les agents de la branche SURV, et de 47,81 € bruts mensuels et 40,76 € nets mensuels pour les agents de la branche AG/CO et commandement.

Les autres personnels concernés par l'accord connaîtront la même évolution avec la revalorisation de l'IFSE pour les agents en détachement, de leur régime indemnitaire particulier pour les agents en position normale d'activité et des avenants au contrat pour les agents contractuels.

MJC  
SL JR  
DOC  
SM  
MB  
IB

## 2. Valorisation de l'engagement de l'ensemble des agents à travers le renforcement des promotions internes

### 2.1 Un effort de promotions inter-catégorielles

Le volume des promotions inter-catégorielles en 2022 (« C en B » et « B en A »), à la fois par liste d'aptitude et par examen professionnel, sera porté à des niveaux qui n'étaient plus atteints depuis 2019 :

- **77 promotions de catégorie C en B**, soit 32 promotions supplémentaires par rapport à 2021 (dont 14 au titre de l'examen professionnel et 18 au titre de la liste d'aptitude) ;
- **35 promotions de catégorie B en A**, soit 14 promotions supplémentaires par rapport à 2021 (dont 8 au titre de l'examen professionnel et 6 au titre de la liste d'aptitude).

L'amélioration très sensible du volume des promotions inter-catégorielles permettra une meilleure reconnaissance des parcours de carrière.

Dans une volonté de poursuite de l'effort engagé, les volumes pour les années 2023 et 2024 feront l'objet d'une discussion dédiée à la fin 2022 et 2023.

### 2.2 Une amélioration des volumes de promotions intra-catégorielles (dits « pro-pro »)

La conférence salariale du 6 juillet 2021 a conduit à revaloriser et à harmoniser les taux de promotion au sein des corps type de catégories B et C. Le taux de promotion, revalorisé en 2022 et reconduit à ce niveau en 2023-2024, se décline comme suit :

- **Au sein de la catégorie B**, les taux de promotion sont revalorisés en 2022 à hauteur de :
  - o 14 %, contre 11 % en 2021 pour le grade de contrôleur principal (CP) ;
  - o 18 %, contre 17 % en 2021 pour le grade de contrôleur de 1<sup>re</sup> classe (C1).
- **Au sein de la catégorie C**, en 2022, le taux est :
  - o reconduit à 16,5 % pour le grade d'agent de constatation principal de 1<sup>re</sup> classe (ACP1) ;
  - o en augmentation à 28 %, contre 26 % en 2021, pour le grade d'agent de constatation principal de 2<sup>e</sup> classe (ACP2).

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

**Au sein de la catégorie A**, un effort de revalorisation sur les grades d'inspecteurs régionaux de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> classe sera réalisé en 2023 :

- une revalorisation très significative de +5 points du taux de promotion pour l'accès au grade d'inspecteur régional de 3<sup>ème</sup> classe (IR3, de 23 à 28 %),
- de + 2 points au grade d'inspecteur régional de 2<sup>ème</sup> classe (IR2, de 28 à 30 %).

Cette augmentation des volumes de promotions permettra de renforcer l'attractivité et le vivier des cadres susceptibles d'accéder aux fonctions managériales, notamment de chefs de service.

Pour l'ensemble des promotions intra-catégorielles, l'administration s'engage à communiquer les éléments relatifs aux viviers de promouvables 2023 et 2024. Ils pourront être finalisés avec certitude respectivement au dernier trimestre 2022 et 2023.

### 2.3 Une attention renouvelée à la situation des agents non promus dans la période de transition.

La mise en œuvre des LDG « Promotions » a modifié les perspectives des agents qui étaient en attente d'une promotion au regard des règles de gestion antérieures.

L'administration, dans les conseils de direction restreints (CDR), sera attentive à la situation individuelle de ces agents et introduit le principe selon lequel les agents, pour être promus, devront notamment disposer d'une expérience suffisante dans leur grade actuel.

Les principes suivants seront également rappelés :

- à qualité de dossier équivalente, l'ancienneté restera le critère de départage entre les candidats à une promotion ;
- les agents qui occupent déjà des fonctions correspondant au grade de promotion devront être valorisés par un examen systématique du dossier.

### 3. Améliorer le cadre de vie et l'environnement de travail des agents avec un fonds dédié

Le contrat d'objectifs et de moyens de la douane (2022 à 2025) finance des investissements en grands et petits équipements, systèmes d'information et infrastructures de la douane.

En complément, un fonds de 5 millions d'euros est créé de sorte à renforcer les actions d'amélioration du cadre de vie et de l'environnement de travail des agents. Ce montant comprend 2 millions d'euros correspondant au doublement de la subvention octroyée à l'EPA Masse sur la période 2022 à 2025.

Ce fonds, labellisé « fonds pour l'amélioration du cadre de vie des agents », couvre les thématiques suivantes :

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

Cette enveloppe financière constitue un fonds libre d'emploi, elle est gérée au niveau national. Un comité de pilotage, associant les organisations syndicales parties au présent accord, examinera les projets concertés avec les agents localement. Ce comité se réunira deux fois par an.

A l'issue du comité, l'administration validera les projets retenus et engagera les dépenses nécessaires à leur réalisation.

Une note d'orientation et de fonctionnement sera rédigée rapidement pour lancer les appels à projets.

#### **4. La formalisation de propositions de mesures spécifiques à l'appui de l'évolution du régime de retraite des douaniers**

Dans la continuité des travaux préparatoires au protocole d'accord du 17 mai 2019, l'évolution de la durée d'assurance (réalisée en 2003 et 2014) et l'instauration du mécanisme de décote (introduit en 2003) ne semblent pas cohérents avec la possibilité de bénéficier à plein du dispositif de la bonification du cinquième du temps de service sur des fonctions de surveillance (article 93 de la loi de finances rectificative du 30 décembre 2003).

Pour permettre d'introduire des modifications au système actuel, les parties conviennent des étapes techniques suivantes :

- une audience des organisations syndicales, parties au présent accord, avec un représentant de la DGAFP et du SRE, présidée par le Secrétariat général sera organisée ;
- le Ministre formalisera un courrier à son successeur en vue de sa prise de fonctions, afin de corriger possiblement les « anomalies » relevées par les représentants du personnel.

#### **5. Enrichir l'accompagnement RH proposé aux agents dans le cadre du transfert d'une partie des missions fiscales de la DGDDI vers la DGFIP**

La mise en œuvre d'un accompagnement RH de qualité constitue une obligation de résultat.

Elle implique les avancées suivantes :

##### **5.1 Une approche plus individualisée et anticipée**

Le reclassement des agents doit se faire en portant une attention soutenue à leur situation familiale et personnelle. Il s'agit notamment de prendre en compte l'âge, la situation familiale, le handicap éventuel des agents ou de proches. Cela doit se faire également le plus en amont possible pour permettre à ces agents de trouver une solution de reclassement préalablement à l'entrée en vigueur du transfert.

Tout d'abord, les agents concernés pourront dès à présent solliciter les cellules locales d'accompagnement, qui seront professionnalisées et appuyées par la direction générale, afin d'échanger sur leurs souhaits individuels de reclassement.

Ensuite, une analyse d'impact sera conduite pour identifier les services et les agents concernés par les transferts sur l'ensemble de la période (2023 et 2024). Les résultats seront présentés au niveau national en CTR puis, localement, lors de CTSD organisés à la fin du premier semestre 2022. A l'issue, après consultation du CTR, l'arrêté du 16 juin 2020 ouvrant le bénéfice des mesures d'accompagnement aux agents concernés sera modifié.

L'organisation précise des services en 2024 sera présentée dans une analyse d'impact ultérieure.

##### **5.2 Le reclassement des agents au plus près de leur résidence douanière actuelle**

Les agents concernés bénéficient de priorités de mutation, que ce soit à la résidence, au département et au niveau national décrites dans le cadre d'accompagnement diffusé par note RH3 n° 1517 du 12 juillet 2021, actualisée par note RH3 n° 212435 du 25 novembre 2021.

Il est rappelé que l'administration met en œuvre les mesures de gestion suivantes en vue de faciliter

les reclassements :

- une gestion souple des surnombres par le biais de la prise en compte anticipée des mouvements (retraites, réussites aux concours, changement de position statutaire...);
- la possibilité de globaliser ponctuellement les catégories B et C pour compenser un surnombre éventuel dans une catégorie par un déficit dans une autre ;
- l'acceptation d'un surnombre par catégorie et par résidence pour favoriser la mutation conjointe d'agents dont le poste est restructuré.

Malgré ces différentes mesures, des agents pourraient se trouver dans un département sans service douanier de la même branche d'appartenance. L'analyse du transfert des missions fiscales a montré que ces cas seront en faible nombre. Dans ces situations, l'administration prend l'engagement d'assurer aux agents, qui le souhaiteraient, un reclassement dans un service des ministères économiques et financiers ou de la fonction publique d'Etat, situé dans leur résidence douanière.

### 5.3 Mettre en œuvre une démarche spécifique pour les agents du SND2R, à Metz

Compte tenu du nombre d'agents concernés, des activités seront implantées localement pour garantir le volume suffisant d'emplois au reclassement sur place des agents qui le souhaitent. Un accompagnement spécifique sera bâti dans le courant de l'année 2022.

### 5.4 Une prime d'adaptabilité pour les agents concernés par plusieurs restructurations.

Certains agents qui avaient subi une opération de restructuration dans le cadre du PSD sont concernés par une nouvelle opération de restructuration avec le transfert des missions fiscales.

Cette adaptabilité mérite d'être reconnue par le versement d'une prime ponctuelle spécifique, selon des critères qui seront définis et concertés en 2022 (éligibilité, montant, modalités de versement). Une enveloppe de 500.000€ est réservée à cet effet.

Ce dispositif pourra, si nécessaire, être étendu.

## 6. Mise en œuvre et suivi de l'accord

La mise en œuvre de cet accord est subordonnée à la reprise, à la normalisation du dialogue social et à la participation active des représentants du personnel aux instances.

Cet accord achève les travaux sur l'accompagnement des agents dans le cadre du transfert des missions fiscales.

En application des dispositions de l'article 1 de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021, modifiant l'article 8bis de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un comité de suivi réunissant les signataires de l'accord est institué. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord. Il se réunit deux fois par an pour évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Le présent accord fera l'objet d'une diffusion aux agents via l'intranet douanier. Il sera enfin porté à la connaissance du SG MEFR et de la DGAFP.

MJ  
SL  
DOC  
MJC  
SR  
IB  
SM

Cet accord ne porte pas sur les thématiques relatives au périmètre des missions, à la cartographie des services douaniers et la répartition des emplois. Ces dernières feront l'objet de consultations dans le cadre de l'agenda social avant le 31 décembre 2022. Par ailleurs une réflexion sera initiée rapidement sur la pénibilité du travail dans les services OP/CO ayant des régimes de travail atypiques.

Fait à Montreuil, le **04 AVR. 2022**

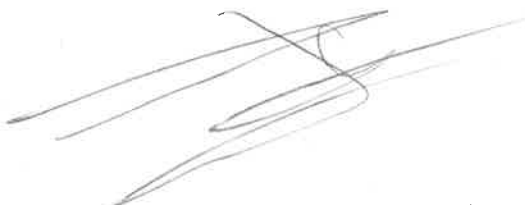
**Pour la Direction de la DGDDI :**

Isabelle Braun-Lemaire,  
Directrice générale



**Pour les organisations syndicales représentatives :**

Pour la CFDT Douanes, Monsieur David-Olivier CARON, secrétaire général



Pour la CFTC Douanes, Madame Isabelle REYJAL, secrétaire générale



Pour le SNAD-CGT, Madame Manuela DONA, secrétaire générale

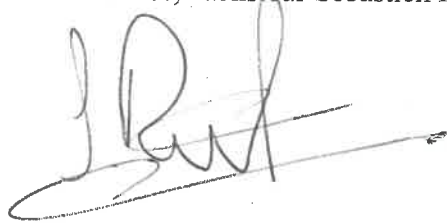


Pour l'USD-FO, Madame Marie-Jeanne CATALA, secrétaire générale et Monsieur Salvatore LUNESU, secrétaire général adjoint





Pour l'UNSA Douanes, Monsieur Sébastien RUCART, secrétaire général



Pour la CGC Douanes, Monsieur Stéphane MAGRÉAULT, président

