



Reclassement & suivi individuel : Des paroles, à quand les actes ?

Ce mardi 8 juin, organisations syndicales (OS) et direction générale (DG) ont (encore) passé la journée ensemble. Les réunions se succédant, on va bientôt appeler ce joli monde les « inséparables »...

Essayons de rester sérieux : les échanges, assez soutenus au demeurant, ont porté sur les questions de reclassement des agents, sujet particulièrement crucial s'il en est.



Relancée de façon coordonnée par l'ensemble de l'intersyndicale, la directrice générale se résout oralement à réécrire ici et là le premier jet du protocole qui a été soumis aux organisations syndicales le 28/05.

Un préalable important devrait être posé, avec le fait qu'une personne dont le poste est supprimé en raison des transferts devra en tout premier lieu se voir proposer une **solution de reclassement au sein de la DGDDI** et, dans la mesure du possible, dans son bassin d'emploi actuel.

Sommaire	
Tract/résumé :	pp 1-2
Communiqué unitaire	p3

Pour être précis, sur ce point, c'est un engagement général. Cependant, la DG indique qu'il ne s'agit pas d'une garantie à 100 %, qu'elle ne serait pas en mesure de prendre sérieusement.

Ensuite, lors du GT les échanges procèdent par une déclinaison successive visant à esquisser des pistes pour les agents touchés.

- Dans l'hypothèse où le **reclassement de proximité** ne fonctionnerait pas, l'agent se verrait proposer une **solution, toujours intra DGDDI, au niveau du département** (cadre normal de la Loi de Transformation de la Fonction Publique – LTFP).
- Si ces deux possibilités sont un échec, l'agent peut s'inscrire au tableau de mutations. Dans ce cas - et seulement s'il n'a pu lui être proposé de solution viable -, en tant qu'agent restructuré, ce dernier bénéficie d'une **priorité absolue** (« super priorité »), ainsi que prévu par les lignes directrices de gestion (LDG) mobilités.

Nota : Reclassement intra DGDDI
Pour les reclassements en douane, la DG était partie sur une hypothèse assez rigide, en n'envisageant que des mouvements vers des postes vacants (au sens budgétaire). Mais touchée par la grâce (ou l'opposition unanime des organisations syndicales...), elle a validé oralement le principe d'une politique plus pragmatique (jeu sur les B-C, prise en compte des retraitables d'ici 2025), permettant de dénouer un certain nombre de situations.

- En plus de ces possibilités, l'agent peut se voir proposer un **reclassement au sein de la DGFIP ou de la Direction des Affaires Maritimes** (administration recueillant le droit annuel de francisation et de navigation – DAFN).

Dans ce cas, l'affaire est gérée par des protocoles en voie de signature avec ces deux DG (toujours non transmis aux organisations syndicales à ce jour).

La personne concernée sera placée en situation de **détachement** et pourra faire valoir un droit au retour si elle le souhaite. Dès la 1^{ère} année, toujours à son initiative, elle pourra choisir d'intégrer l'administration d'accueil (mais là, en cas d'intégration, le droit au retour n'est plus possible). À défaut, ce choix d'intégration sera à nouveau proposé au bout de cinq ans. Mais il est également possible de demeurer en situation de détachement. L'intersyndicale, elle, plaide pour un suivi régulier de chaque personne concernée, via plusieurs points d'étapes : 3, 6 et 9 ans.

S'agissant des métiers concernés, il convient de préciser qu'à de rares exceptions, les agents des Douanes détachés à la DGFIP ne resteront pas dans les mêmes secteurs d'activité (et avec une refonte des processus) qu'ils avaient côté DGDDI.

Remarque à portée générale : toutes les procédures décrites ci-dessus sont au choix de l'agent la personne restructurée.

Autre remarque générale : toutes ces démarches devront être accompagnées et, en aucun cas, on la personne restructurée ne pourra connaître d'entretien de recrutement ou sélection analogue.

Commentaire libre (mais vigilant...) sur ce dernier point : oui, sinon, ce serait tout simplement scandaleux, s'agissant d'agent touché par une restructuration ! C'est pourquoi l'intersyndicale insiste sur la possibilité pour nos collègues d'être accompagnés par un ou une représentante du personnel lors desdits entretiens.

Au demeurant, les cellules d'accompagnement sont actuellement réduites à la portion congrue :

au national : 1 cadre, soutenue par 2 personnes rédactrices ;

au niveau local : 1 membre du service FRHL + le/la correspondante sociale + le/la psychologue du travail.

Pour l'accompagnement financier, la DG prévoit uniquement le dispositif basique

Fonction publique :

- versement du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), en cas d'écart entre la rémunération passée et nouvelle ;
- « prime » de restructurations ;
- aide à la mobilité du conjoint ;
- indemnité pour formation professionnelle liée à la restructuration ;
- prise en charge des frais de changement de résidence.

Histoire de faire bonne mesure, la DG a fait oralement droit à plusieurs demandes de l'intersyndicale, sur le reclassement intra DGDDI, dont notamment :

- l'extension des possibilités de reclassement limitrophe (cas d'une résidence plus proche, mais située dans un autre département).
- la mise en place éventuelle de travail à distance
- une bonification de points pour un conjoint douanier.

S'agissant de la lettre ...

On va prudemment attendre de voir si tout ce qui a été dit ce jour sera transposé dans le texte. Toutefois, on semble s'orienter vers une mouture moins mauvaise que le premier jet qui nous avait été proposé (ou infligé à la dernière minute, si on veut être un peu cinglants...).

Nous serons notamment exigeants sur le fait que pour un agent des Douanes, son avenir soit largement tracé... à la DGDDI ! Et bien évidemment pas dans des conditions qui peuvent faire voler en éclat sa vie familiale et personnelle. Là-dessus, sur le « besoin de Douane » et les moyens concrets alloués, nous serons fixés le 30 juin lors du GT *Perspectives sur les missions de la géographie de la Douane*.

Nous considérons l'ensemble du dispositif comme un vecteur potentiel de garanties pour nos collègues (l'autorité politique pouvant rebattre les cartes en 2022). Si ces dernières ne sont qu'une simple transcription de la LTFP, l'exercice serait dénué d'intérêt.

C'est là tout l'enjeu qui doit guider la plume de la direction générale. Et nous espérons avoir été compris sur ce point.

Restructurations hors transfert missions fiscales menées de concert (et hors accord) : cas du CSP !

Parallèlement au GT, nous apprenons le projet de fermeture du Centre des services partagés (CSP) de Lyon en 2023 voire dès mi 2022 !! Celui-ci serait potentiellement fusionné avec le Service facturier (SFACT) pour devenir un Centre de gestion financier (CGF), mais rien n'est moins sûr.

Ce qui est sûr par contre c'est qu'il y a ici 37 collègues restructurés non concernés par l'accord discuté ce mois de juin.

S'agissant du fond ...

On peut le prendre comme on veut et malgré tous les engagements de bonne volonté, il s'agit de restructurations relatives au transfert des missions fiscales.

Ces dernières vont s'étaler sur plusieurs années et continuent de soumettre la DGDDI à un horizon incertain. Donc, ce qui nous attend est tout, sauf un chemin pavé de pétales de roses ! D'autant que d'autres restructurations sont menées de concert (*voir encadré sur le CSP plus haut*).

Pour faire face à tout cela, **l'affaire doit s'engager puissamment sur la question des missions** (et du maillage géographique qui en découle), avec des clarifications et des garanties fermes sur le périmètre des restructurations (le cas du CSP n'est pas acceptable). Si nous n'avons que le premier aspect développé plus haut (ce qui reste encore à matérialiser), nous serons que des gestionnaires d'un plan social.

Or, nous demeurons convaincus que cette administration (et, au passage, ses agents) mérite mieux que cela en termes de perspectives d'avenir.

Paris, le 9 juin 2021



Pour la délégation SOLIDAIRES participaient Philippe Bock, Florence Godot et Fabien Milin.
Pour plus de précisions, les contacter.

Annexe : communiqué intersyndical post réunion



GT Accompagnement social du 08/06/2021 : communiqué commun Des personnels accompagnés, mais vers où ?

Après le GT du vendredi 4 juin (voir notre communiqué commun *Remise des clés à la fin juin?*), nos organisations syndicales (OS) étaient à nouveau réunies ce jour.

En préalable, nous avons demandé communication du protocole DGDDI-DGFIP et de la convention cadre avec la Direction des Affaires Maritimes (DAM).

Pour la DG, ils ne sont pas soumis au débat. Après relance, la DG a procédé à une présentation des documents, sans nous les communiquer. Le protocole et la convention s'imposent quelle que soit l'issue des discussions OS-DG.

Des postes sont d'ores et déjà proposés par la DAM (54) aux collègues, principalement sur Saint-Malo. Avec ensuite un « saupoudrage » sur les façades méditerranéenne, atlantique et antillaise : hormis le Var (4 à Toulon) et l'Hérault (2 à Sète), 1 seul poste est prévu dans les autres départements.

Pour la DGFIP, le protocole ne concerne que les agents restructurés en 2022.

Ceux-ci auront à la DGFIP une situation examinée en 1^{er} dans le calendrier des mouvements de cette administration. Mais cela ne leur donne pas une garantie de priorité. *Seront intégrés à la DGFIP les collègues restructurés qui ne prennent pas la place d'autres agents DGFIP.*

Rien n'est prévu pour nos 380 collègues restructurés en 2023 et 2024.

Des postes *seraient* (le conditionnel est de mise) proposés à la DGFIP :

- au pôle national de soutien du réseau (PNSR) à Pau, mais c'est un service d'une vingtaine de personnes (dont 5 douaniers, réservés à la catégorie A) ;
- en régions, dans le réseau public de recouvrement
- en Île-de-France, au sein de la Direction des grandes entreprises (DGE), sise à Pantin.

Exit la création à la DGFIP de centres d'expertise (CE) sur la fiscalité énergétique. Il n'y en aura aucun, y compris dans les régions hébergeant actuellement de grands pôles douaniers dédiés à la thématique.

Nous avons demandé de la souplesse dans le reclassement sur des postes (B-C et vice-versa, tenir compte des retraitables jusqu'en 2025, du temps de transport, intégrer des notions comme la « zone de vie »). Nous avons également demandé un suivi personnalisé avec de réels moyens et une extension des délais en matière de préavis, de suivi et de « droit au retour ».

Nous avons rappelé l'ambition d'un reclassement douanier à proximité. Ce n'est que si cela n'est pas possible que le protocole DGFIP doit jouer, ainsi que la priorité nationale en Douanes.

La DG doit nous communiquer ces prochains jours un projet d'accord révisé sur ces différents points. Nous jugerons sur pièces.

Nous voulons avoir une visibilité sur la cartographie des services.

Nous réitérons notre opposition au transfert des missions fiscales. Il nous faut trouver un devenir de haut niveau pour notre Administration et nos collègues.

Les organisations CFDT-CFTC – CGT – SOLIDAIRES – UNSA-CGC – USD-FO
Paris, le mardi 08 juin 2021

Reclassement & suivi individuel : Des paroles, à quand les actes ?



Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : <http://solidaires-douanes.org>
courriel : contact@solidaires-douanes.org
adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-