

GROUPE DE TRAVAIL DU 23 JANVIER 2012 SUR LE « RETOUR CATEGORIEL »**SYNTHESE DES PROPOSITIONS ET AVANCEES OBTENUES**

Un groupe de travail (GT) sur le « retour catégoriel » s'est tenu le 23 janvier 2012, sous la présidence du Directeur général, assisté de ses collaborateurs.

En vertu des nouvelles règles de représentativité seules les 5 organisations syndicales représentatives ont pu négocier pour les personnels (USD-FO, CGT-Douane, CFDT-Douane, SOLIDAIRES-Douane, alliance UNSA/CFTC Douane).

Parmi les 5 organisations syndicales habilitées à négocier sur les problèmes statutaires (des catégories A, B et C) et les « retours catégoriels » en C, B et A de chaque contrat pluriannuel de performance, seule l'USD-Douane dispose d'un syndicat dédié à la catégorie A, le SNCD-FO.

L'USD-FO était représentée par Michèle Boutonnet, Jacques Deffieux, Edgar Escavi et Emmanuel Fournigault.

L'objet principal de cette journée de négociations était de **débattre de la restitution aux personnels des gains de productivité résultant du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite** (plus de 60 %, en pratique, au sein de notre ministère).

Chaque organisation syndicale avait été reçue en audience bilatérale par le directeur général et ses services en amont du GT afin qu'elle formule ses propositions. Cette méthode de négociation, quelles qu'en soient les limites, a permis incontestablement d'accélérer les discussions et de les organiser autour de quelques grandes mesures.

L'USD-FO a rappelé que, si elle contestait depuis toujours le fondement même du « retour catégoriel », à savoir la réduction drastique des effectifs, elle estimait utile de faire en sorte que le maximum de personnels puissent bénéficier du retour d'une partie des économies réalisées, soit sous forme de mesures généralistes, soit sous forme de mesures plus ciblées.

L'USD-FO estime, en effet, que les mesures généralistes, de caractère forfaitaire ne peuvent répondre totalement aux souhaits de l'ensemble des personnels. En effet, celles-ci posent un problème de fond dans la mesure où elles n'assurent pas une augmentation en pourcentage mais un gain fixe indépendant de la rémunération actuelle (un même nombre points d'ACF ou d'IR pour tous). En résumé ces mesures ont un intérêt particulier pour les douaniers de catégorie C, mais n'assurent pas une augmentation proportionnelle pour les douaniers de catégorie B et A qui sont largement majoritaires.

L'USD-FO a donc maintenu, dans toute la mesure du possible, une double revendication : mettre en place des mesures bénéficiant à tous les agents (mesures

générales) en les complétant de quelques mesures plus ciblées (mesures catégorielles). Elle a également veillé à ce que celles-ci tiennent compte des avancées déjà négociées pour certaines catégories de personnels lors des négociations précédentes pour la période 2009-2011.

Au terme de discussions denses et d'interruptions de séance afin d'examiner les projets successifs proposés par l'administration, les principales mesures qui suivent devraient être mises en œuvre au cours de la période 2012-2013.

I – PRINCIPALES MESURES GENERALES

1/ ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES D'ACF (allocation complémentaire de fonctions) POUR LES OP-CO/AG

8 points au 1^{er} mars 2012 (+18,82 euros brut par mois),

6 points au 1^{er} avril 2013, (+ 14,12 euros brut par mois),

soit 14 points supplémentaires sur la période 2012-2013, ce qui représente à partir du 1^{er} avril 2013 un gain global brut de 32,94 euros par mois, soit 395,28 euros par an.

2/ ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES D'IR (indemnité de risques) POUR LA SURVEILLANCE

4 points au 1^{er} mars 2012 (+18,52 euros brut par mois),

3 points au 1^{er} avril 2013 (soit + 13,89 euros brut par mois),

Soit 7 points supplémentaires sur la période 2012-2013 (le point d'IR étant supérieur à celui de l'ACF), ce qui représente à partir du 1^{er} avril 2013 un gain global brut de 32,41 euros par mois, soit 388,92 euros par an.

↳ L'USD-FO estime que ce résultat permettra à chaque agent de bénéficier d'une augmentation non négligeable de son régime indemnitaire sur une année. En ce sens, il s'agit bien d'une mesure généraliste (elle bénéficie à tous les agents, selon leur branche d'appartenance) qui demeure lisible par chacun sur sa fiche de paie.

Si l'USD-FO regrette évidemment que la valeur du point d'indice, élément essentiel de la rémunération des fonctionnaires, soit toujours gelé pour la 2^e année consécutive, elle estime que l'abondement d'ACF/IR dans les conditions rappelées ci-dessus est une mesure positive.

* * * * *

* * *

*

II – PRINCIPALES MESURES CATEGORIELLES

1/ CREATION D'UN 8^e ECHELON d'ACP 1

Cette mesure attendue par les personnels concernés permet aux bénéficiaires d'obtenir **un gain moyen brut annuel de 850 €**.

↳ Cette mesure de justice ne peut qu'être approuvée par l'USD-FO.

2/ EXAMEN PROFESSIONNEL (EXA-PRO)

Augmentation du nombre de postes offerts à l'exa-pro de B en A, selon le calendrier suivant :

Rappel : 20 postes étaient offerts en 2011, 40 postes seront offerts en 2012 et 40 en 2013.

↳ Si l'USD-FO avait proposé dans la phase bilatérale avec l'administration de porter le nombre de promotions par exa-pro de B en A à 60 par an (par abondement supplémentaire de 40 postes par an) afin de tenir compte du nombre important de candidats et donc du taux de sélectivité particulièrement élevé.

Elle estime cependant que, au terme de la période (2012-2013), le socle moyen obtenu (40 postes), qui pourra être augmenté lors des futures négociations, fera de cette voix d'accès à la catégorie A, un réel vecteur de promotion tout en préservant, dans le même temps, les autres modes d'accès (concours interne et liste d'aptitude – LA).

L'USD-FO regrette d'avoir été la seule organisation syndicale à avoir plaidé longuement pour un abondement supplémentaire en postes de B en A en « exa pro ». Cette revendication s'inscrivant dans la suite de son action de 2008 qui avait permis la création de cette nouvelle voix d'accès.

L'action spécifique sur cet exa-pro de B en A tient compte du fait que la population des douaniers de catégorie B n'est pas en baisse (à la différence de la catégorie C).

3/ ACF DES INSPECTEURS

En l'absence de refonte de la grille du A et en particulier des premiers échelons d'inspecteurs, l'USD-FO a formulé des propositions pour simplifier le régime de l'ACF des inspecteurs et améliorer sensiblement l'ACF des premiers échelons et des échelons intermédiaires.

2 tranches d'ACF seront maintenues (au lieu de 4 actuellement) : une tranche unique pour les échelons 1 à 10 au niveau évidemment le plus élevé (8^e-10^e échelon) et le maintien de l'actuelle tranche des inspecteurs 11^e-12^e échelon.

En résumé, tous les inspecteurs jusqu'au 10^e échelon bénéficieront de l'ACF la plus élevée (celle du groupe des inspecteurs 8^e-10^e échelon).

Dans la mesure où un nombre croissant d'inspecteurs sont promus IR3 à partir du 9^e échelon (y compris dans la filière « expertise ») et, au plus tard, au début du 10^e échelon (sauf cas particuliers), **cette mesure permet de rééquilibrer l'ACF des inspecteurs et de compenser, même imparfaitement, l'absence de revalorisation des premiers échelons d'inspecteurs.**

Calendrier : à partir du 1^{er} septembre 2012 (période d'affectation des nouveaux inspecteurs).

↳ L'USD-FO s'est sentie souvent seule dans la défense de cette revendication alors même que les inspecteurs n'ont bénéficié d'aucune mesure catégorielle spécifique lors des négociations précédentes (période 2009-2011). Les autres organisations syndicales ont, dans le meilleur des cas, manifesté une indifférence polie, ou dans le pire des cas, renvoyé les inspecteurs, y compris débutants, à leur « statut privilégié » !

Une fois la campagne électorale passée, les mêmes OS qui portaient, dans leur plate-forme électorale, des revendications pour les personnels inspecteurs les ont vite oubliées, alors même qu'un nombre croissant d'agents accède et accédera à la catégorie A par les différentes voies internes.

Cette attitude d'hostilité d'une partie des organisations syndicales à l'égard des inspecteurs devrait faire méditer celles et ceux qui doutent encore de l'importance de soutenir l'USD-FO - qui dispose d'une branche « catégorie A » (SNCD-FO)- et qui estime légitime de porter des revendications concrètes pour l'encadrement, en particulier pour les premiers échelons et les échelons intermédiaires.

C'est ainsi que l'USD-FO devant le peu d'enthousiasme d'une majorité d'OS n'a pu faire avancer le calendrier avant le 1^{er} septembre prochain. Chacun appréciera.

De plus, avec le repyramidage en cours et l'augmentation mathématique des promotions de B en A, les revendications portées pour la catégorie A bénéficient par

ricochet aux personnels de catégorie B, voire C (concours interne), qui accèdent au grade d'inspecteur.

4/ AMELIORATION DES DEBOUCHES DE CARRIERE LONGUE EN CATEGORIE A

Cette revendication de l'USD-FO trouve son origine dans le blocage des IP1-IR1 au dernier échelon de leur grade alors que la durée des carrières s'allonge sensiblement suite aux réformes successives des retraites et dans la comparaison qui peut être facilement effectuée avec les améliorations mises en œuvre (avec l'aval de nombre d'organisations syndicales) à la DGFIP.

Face au refus du ministère d'accéder à la revendication de l'USD-FO - qui souhaite l'indice terminal 1015 (brut) pour ces grades - **une solution, insuffisante mais néanmoins constructive, a été dégagée, grâce à l'opiniâtreté des représentants de l'Union : créer progressivement un volant de postes dits de CSC3 « défonctionnalisés ».**

En clair, il s'agit de permettre à un nombre croissant de personnels, selon une doctrine d'emploi à définir, d'atteindre le statut d'emploi de chef de service comptable de 3^e classe sans exercer pour autant des fonctions comptables. **Si le régime indemnitaire des futurs promus ne correspondra évidemment pas à celui des CSC3 comptables d'aujourd'hui, l'indice, pris en compte dans le calcul des droits à pension, permettra d'atteindre « le 1015 », voire dans le futur la Hors échelle A.**

Il convient de rappeler que cette solution « alternative », mesure comparable aux solutions mises en œuvre à la DGFIP, n'a reçu en séance, comme lors des GT du 14 novembre 2011, du CT-R du 12 décembre 2011 et du CTM du 15 décembre 2011, que le seul soutien complet de l'USD-FO. Il est à noter qu'à la DGFIP, une majorité d'organisations ont soutenu des mesures dynamiques largement comparables pour l'équivalent de IR et IP1. **Manifestement, la « doctrine » de certaines organisations varie selon les directions d'un même ministère...**

L'USD-FO rappelle que cette mesure, loin d'être réservée à quelques-uns, est destinée à offrir des améliorations de fin de carrière aux agents de catégorie A qui optent pour la carrière longue (inspecteurs régionaux), soit près de 90 % de la catégorie A ...

Enfin, **d'autres mesures plus techniques et très ciblées** (forfaitisation de l'ISA, alignement de l'heure de nuit sur l'heure du dimanche et jours fériés, octroi de points de NBI supplémentaires pour certains agents ou bien encore augmentation de certaines indemnités particulières, etc.) devraient également être adoptées.

↪ Un détail des mesures sera communiqué ultérieurement, après leur adoption définitive.

Un prochain **Comité technique de Réseau – CTR (ex-CTPC)** doit en effet se tenir le **6 février** prochain afin que les représentants du personnel se prononcent formellement sur les différentes mesures dites de « retour ».

Si l'USD-FO est consciente que certaines de ces mesures sont insuffisantes ou incomplètes et qu'elles ne sauraient effacer la perte de pouvoir d'achat liée notamment au gel prolongé du point d'indice, elle estime néanmoins que, dans le périmètre très contraint de l'enveloppe qui était soumise à discussion, les résultats obtenus rappelés ci-dessus ne doivent pas être rejetés.

L'USD-FO a souhaité combiner :

- des mesures généralistes (ACF/IR) bénéficiant à chaque agent de façon forfaitaire et qui représentent la part principale de l'enveloppe négociable,
- des mesures catégorielles ciblées : 8^e échelon d'ACP1, abondement des postes offerts à l'exa-pro de B en A, ACF des premiers échelons et échelons intermédiaires d'inspecteurs, débouchés pour les carrières longues,
- des mesures sectorielles de type ISA, NBI, revalorisation des heures de nuit, doublement de l'indemnité de bicyclette, etc.

L'approche de l'USD-FO est la seule en capacité de porter des revendications réellement en phase avec l'objet de la négociation portant officiellement sur le « retour catégoriel » du contrat annuel de performance 2012-2013. L'USD-FO est en effet la seule organisation effectivement représentative de toutes les catégories de personnels.