

***Version mise à jour : 12 juin 2023
à l'issue du Comité de suivi du 31 mai 2023***

Issu de la négociation conduite avec les représentants des personnels (version diffusée par notes SDRH du 12 juillet 2021 et du 25 novembre 2021) puis enrichie des dispositions de l'accord du 4 avril 2022 portant accompagnement et reconnaissance de l'engagement professionnel des agents des douanes.

Sommaire

I. Le périmètre d'application

- I. 1 Les agents concernés
- I. 2 Calendrier d'application

II. Les mesures de reclassement des agents restructurés

- II. 1 Reclassement au sein du département
- II. 2 Reclassement au niveau national
- II. 3 Dispositif particulier de reclassement à la DGFIP et à la DAM
- II. 4 La formation professionnelle
- II. 5 Suivi et droit de retour

III. Les mesures financières destinées à accompagner les agents restructurés

- III. 1 Bénéfice de la prime de restructuration de service
- III. 2 Aide à la mobilité du conjoint de l'agent restructuré
- III. 3 Accompagnement à la mobilité fonctionnelle par la formation professionnelle
- III. 4 Prise en charge des frais de changement de résidence
- III. 5 Versement du complément indemnitaire d'accompagnement
- III. 6 Indemnité de départ volontaire en cas de départ de la fonction publique
- III. 7 Rupture conventionnelle

IV. Prestations d'action sociale

V. Accompagnement individuel

- V. 1 Accompagnement local et personnalisé
- V. 2 Mobilisation des acteurs de prévention
- V. 3 Démarche globale d'information et de communication auprès des agents

Entre 2022 et 2026, la douane se renforce sur ses missions de protection du territoire, de population et de l'environnement et de soutien à l'économie.

Elle poursuit le transfert d'une partie de ses missions fiscales vers la direction des affaires maritimes (DAM) et la direction générale des finances publiques (DGFIP). L'activité de certains de ses agents évolue, de ce fait, significativement.

Dans cette perspective, la direction générale des douanes et des droits indirects et les organisations syndicales représentatives ont souhaité définir un cadre d'accompagnement social de haut niveau pour les douaniers qui seront concernés par ces évolutions.

Le présent cadre d'accompagnement scelle ainsi des engagements à la hauteur de l'esprit de responsabilité et d'exigence des parties, avec plusieurs objectifs :

- favoriser le reclassement des agents en douane au plus près de la résidence douanière ;
- leur donner une visibilité maximale sur l'ensemble des mesures financières, organisationnelles et sociales ;
- définir un haut niveau d'accompagnement individuel et collectif.

I. Le périmètre d'application

I. 1 Les agents concernés

Les agents pour lesquels les mesures inscrites dans le présent accord s'appliquent sont ceux dont l'emploi est supprimé ou qui connaissent, de manière subie, une évolution significative de leurs conditions de travail impliquant, notamment, une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Les services auxquels ils appartiennent sont repris dans la liste des services concernés par une opération de restructuration figurant à l'annexe de l'arrêté interministériel du 16 juin 2020 modifié.

Par extension et pour faciliter les opérations de reclassement, tous les agents des services concernés par une opération de restructuration sont potentiellement bénéficiaires des mesures d'accompagnement.

I. 2 Le calendrier

Les mesures d'accompagnement s'appliquent à toute opération de restructuration reprise dans l'arrêté du 16 juin 2020 modifié dont l'annexe fait l'objet de mises à jour régulières examinées en comité social d'administration.

La durée de l'accompagnement lié à chaque opération de restructuration inscrite dans l'arrêté est de 36 mois. Cette durée a pour objet d'offrir aux agents une visibilité sur le temps dont ils disposent pour obtenir une mutation. Celle-ci permet en particulier aux agents de s'inscrire à plusieurs mouvements de mutation.

II. Les mesures de reclassement des agents restructurés

II. 1 Reclassement au sein du département

La « bourse de mutation départementale en douane » permet de faciliter le reclassement des agents au plus près de leur résidence administrative, en :

- offrant une vision claire et complète des opportunités de reclassement au sein du département,
- réservant ces postes aux seuls agents du département,
- permettant un reclassement en changement de fonction, de branche d'activité ou de qualification tant au sein de la circonscription que des SCN.

Ainsi, en amont des campagnes annuelles de mutation, les postes douaniers vacants que le directeur interrégional juge pertinent de pourvoir dans le département de résidence douanière, que ce soient ceux de la Direction Interrégionale (DI) de rattachement ou ceux des Services à Compétence Nationale (SCN) disposant d'une implantation dans le département concerné (DNRFP, DNSCE, CID, SEJF, etc.) sont identifiés et réservés aux agents concernés par une opération de restructuration.

Dans le cadre de la constitution de la bourse départementale, certains principes de gestion sont aménagés, tels que :

- une gestion souple des surnombres par le biais de la prise en compte anticipée des mouvements (retraites, réussites aux concours, etc.) ;
- la possibilité de globaliser ponctuellement les catégories B et C pour compenser un surnombre éventuel dans une catégorie par un déficit dans une autre.

II. 2 Reclassement au niveau national

Dans l'hypothèse où il n'y a pas de poste vacant dans le cadre de la bourse départementale ou que les postes vacants :

- entraînent pour l'agent une modification substantielle de ses conditions de vie (changement du bassin d'emploi, obligation de déménager, abandon d'un covoiturage, etc.), ou
- nécessitent un changement de branche ou de qualification, ou
- impliquent des sujétions particulières (travail de nuit par exemple),

l'agent concerné par une opération de restructuration bénéficie d'une priorité nationale au tableau des mutations sur tout poste vacant, priorité qui prévaut sur toute autre priorité légale existant éventuellement par ailleurs.

La mutation des conjoints des agents concernés par une opération de restructuration est facilitée :

- les lignes directrices de gestion « mobilité » sont modifiées pour instaurer une priorité subsidiaire à leur bénéfice de 200 points ;
- un surnombre est accepté par catégorie et par résidence dans le cadre de leur mobilité.

Les agents sous le régime de l'union libre, et justifiant d'une adresse fiscale commune, bénéficient des dispositions ci-dessus.

Dans le cadre des affectations, si la mutation conduit à une mobilité géographique significative et si l'agent le demande, un aménagement des modalités de travail dans d'autres locaux administratifs sera étudié avec bienveillance. Un projet devra être élaboré en lien avec les parties prenantes et, s'il est validé, un protocole d'adaptation individuel sera établi.

II. 3 Dispositif particulier de reclassement à la DGFIP et à la DAM

Dans le cadre du transfert programmé en loi de finances de certaines missions fiscales entre 2022 et 2024, des dispositifs spécifiques d'accueil des agents des douanes concernés par ces opérations de restructuration ont été négociés.

Les agents concernés souhaitant rejoindre la DGFIP ou la DAM dans leur département de résidence douanière se voient réserver des postes dans les services de ces directions au sein de ce département. Les deux directions sont en effet pleinement mobilisées pour permettre l'accueil prioritaire des agents des douanes concernés par une opération de restructuration.

Cette implication se traduit par des engagements forts qui figurent dans les deux protocoles

- Protocole d'accord entre la DGDDI et la DGFIP du ministère de l'économie, des finances et de la relance sur les modalités RH de transfert de certaines missions fiscales de la DGDDI vers la DGFIP du 15/07/2021 ;
- Convention-cadre relative au transfert de la fiscalité de la plaisance entre la DGDDI du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, le Secrétariat général et la Direction des affaires maritimes du ministère de la Mer du 20/07/2021.

En application de ces protocoles, ces deux administrations s'engagent à prendre en compte les situations spécifiques des agents concernés pour les accueillir dans leurs services au plus près de leur résidence douanière.

II.4 Le reclassement des agents au plus près de leur résidence douanière actuelle

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'État, situé dans le département de leur résidence douanière.

II.5 Une démarche spécifique sera mise en oeuvre pour les agents du SND2R, à Metz

Compte tenu du nombre d'agents concernés, des activités seront implantées localement pour garantir le reclassement sur place des agents qui le souhaitent.

II. 6 La formation professionnelle

Les agents concernés par une opération de restructuration bénéficient d'un parcours individuel de formation de haut niveau équivalent aux parcours définis dans le cas de changement de branche en douane (20 jours). Organisé par la douane, la DGFIP ou la DAM, il doit favoriser l'intégration et l'adaptation à la prise de poste et permettre les acquisitions de connaissances nécessaires.

Les agents bénéficient d'un accompagnement personnalisé et d'un accès prioritaire aux actions de formation. Ces conditions doivent permettre de définir un plan individuel de formation et une mise en œuvre dans les meilleurs délais. Les modalités de formation (formations à distance, hybrides, etc.) sont autant que possible adaptées à la situation personnelle de l'agent, notamment dans un souci d'égalité professionnelle. Les formations de proximité disponibles seront recensées. Le tutorat est également recherché pour faciliter, dans toute la mesure du possible, l'intégration de l'agent dans son nouvel environnement de travail.

L'accès à l'ensemble des dispositifs de formation est facilité pour assurer la transition professionnelle : congé de transition professionnelle, bilan de compétences, compte personnel de formation, congé formation, VAE, etc.

II. 7 Suivi et droit de retour

Les agents reclassés dans une autre administration font l'objet d'une attention particulière et d'un suivi spécifique par la cellule nationale d'accompagnement (cf. V) tant qu'ils sont en position de détachement et non intégrés dans l'administration d'accueil.

Dans ce cadre, de manière exceptionnelle, ils bénéficient d'un droit de retour à tout moment, en respectant un délai de préavis de trois mois. Cette réintégration a lieu sur un poste vacant selon les règles de mobilité applicables en douane.

III. Les mesures financières destinées à accompagner les agents restructurés

La douane choisit un haut niveau d'accompagnement financier en ouvrant l'ensemble des dispositifs financiers et consacre le budget nécessaire aux mesures suivantes.

III. 1 Bénéfice de la prime de restructuration de service

Les agents concernés par une opération de restructuration et contraints à un changement de résidence administrative peuvent percevoir une prime de restructuration de service destinée à les accompagner financièrement dans leur nouvelle installation (PRS)¹. Cette prime, composée de deux parties, est fonction, d'une part, de la distance entre la nouvelle et l'ancienne résidence administrative et, d'autre part, de la situation familiale de l'agent. La part de PRS relative au premier montant (distance entre les résidences administratives) peut être cumulée par les agents mariés, concubins ou partenaires d'un PACS faisant l'objet de la même opération de restructuration.

III. 2 Aide à la mobilité du conjoint de l'agent restructuré

Le conjoint d'un agent restructuré perçoit une allocation forfaitaire, versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS le contraint à cesser son activité professionnelle (allocation d'aide à la mobilité du conjoint).

III. 3 Accompagnement à la mobilité fonctionnelle par la formation professionnelle

L'agent restructuré perçoit une indemnité si le changement de fonctions induit par l'opération de restructuration nécessite la mise en œuvre d'une formation professionnelle d'adaptation de ses compétences à son nouvel emploi d'une durée minimale de 5 jours (indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle²). Le montant maximum versé correspond à 20 jours de formation.

III. 4 Prise en charge des frais de changement de résidence

En cas de nécessité de mobilité géographique, un agent restructuré bénéficie du remboursement des frais de changement de résidence, se composant des frais de transport de l'agent (ainsi que de sa famille, sous certaines conditions) entre les deux résidences administratives, et d'une indemnité forfaitaire de transport de mobilier ou d'une indemnité forfaitaire de transport de bagage si un logement meublé est fourni par l'administration³.

1 Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

2 Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État ; arrêté du 23 décembre 2019 pris en application de son article 2.

3 Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 relatif aux frais de changement de résidence pour le territoire métropolitain. Décret n°89-271 du 12 avril 1989 pour les mouvements avec les DOM. Décret n°98-844 du 22 septembre 1998 pour les mouvements avec les COM.

III. 5 Versement du complément indemnitaire d'accompagnement

Les agents reclassés dans un autre emploi suite à une opération de restructuration perçoivent la rémunération correspondant au grade, à l'échelon et au poste dans lequel ils sont détachés ou affectés. Dans l'hypothèse où cette rémunération est inférieure à celle perçue dans le précédent poste, les agents éligibles au versement du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)⁴ en bénéficient.

III. 6 Indemnité de départ volontaire en cas de départ de la fonction publique

Les agents restructurés, désireux de quitter définitivement la fonction publique à l'occasion d'une opération de restructuration de service, peuvent se voir verser une indemnité de départ volontaire (IDV)⁵.

III. 7 Rupture conventionnelle

L'ensemble des agents de la douane peuvent souhaiter bénéficier d'une rupture conventionnelle. Par rapport au cadre expérimental actuel, les conditions d'accès sont facilitées et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle modulé⁶. Ce dernier atteint le plafond pour les agents restructurés.

Les agents intéressés bénéficient de toute l'information nécessaire auprès de l'administration pour se déterminer. Ils sont conseillés et accompagnés dans leur projet professionnel.

IV. Prestations d'action sociale

Les services sociaux du MEFR et les correspondants sociaux de la DGDDI sont pleinement mobilisés au profit des agents concernés par une opération de restructuration.

Le correspondant social assure auprès des agents un rôle d'information et de conseil. Il se tient à leur disposition pour les renseigner sur les aides et prestations financières auxquelles ils peuvent prétendre au titre de l'accompagnement social, pour procéder à une évaluation des situations familiales ou encore pour une mise en relation avec d'autres acteurs sociaux (correspondant social de la direction d'accueil, délégués départementaux de l'action sociale du ministère, assistants de service social, ALPAF, EPA Masse, etc.).

En matière d'aide au logement et dans le respect des procédures de mise en place des prestations, les agents restructurés pourront bénéficier des mesures plus favorables suivantes :

- Aide à la première installation (API) versée par l'ALPAF, y compris pour les agents qui en auraient déjà bénéficié⁷ ;
- Aide à la propriété et prêt immobilier complémentaire sur la base de montants revalorisés, y compris lorsque les agents en ont déjà bénéficié⁸ ;
- Aide exceptionnelle possible sans condition de ressources pour les agents restructurés (3.000 € max.).

Les personnes en situation de handicap pourront bénéficier du prêt pour l'adaptation du logement des personnes handicapées, prestation de l'Alpaf destinée à financer, dans la résidence principale, des travaux d'accessibilité, d'aménagement et d'adaptation liés au handicap.

4 Modalités de calcul et de versement fixées dans le décret 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, application du CIA dans la limite de 6 années.

5 Décret 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire.

6 Décret 2019-1996 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

7 Montant minimum 1500 €, maximum 4 600 €.

8 De 3 090 € à 8 460 € pour l'aide à la propriété, de 11 000 € à 22 000 € pour le prêt immobilier complémentaire, selon la zone d'installation et le revenu fiscal de référence.

V. Accompagnement individuel

V. 1 Une approche plus individualisée et anticipée

La mise en œuvre d'un accompagnement RH de qualité constitue une obligation de résultat, qui implique les principes suivants :

- 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 ;
- 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 ;
- la disponibilité des personnes en charge de ces dispositifs et leur bonne coordination constituent une priorité.

Pour atteindre cet objectif, l'organisation suivante est mise en place :

- Dans chaque DI ou SCN, un réfèrent restructuration est désigné pour assurer l'accueil et l'orientation des agents, répondre à leurs questions relatives aux modalités de reclassement et d'accompagnement des opérations de restructuration. L'administration veille à ce que le réfèrent se rende disponible vis-à-vis des agents, soit formé à l'accompagnement individuel et qu'il bénéficie de toutes les informations à même de lui permettre d'offrir un accompagnement individuel de qualité ;
- Une cellule locale d'accompagnement à la disposition des agents est spécialement constituée dans chaque DI pour suivre et faciliter les solutions de reclassement individuelles. Elle reçoit l'agent et le suit tout au long de son parcours de reclassement. Elle est constituée de toute personne pertinente ou utile à l'accompagnement des agents (réfèrent restructuration, correspondant formation, manager, correspondant social, assistant de prévention, psychologue du travail, etc.). Le DR territorialement compétent ou l'adjoint du DI en assurent la présidence. La cellule se réunit en tant que de besoin.
- Au cours de ces entretiens, il peut se faire accompagner, s'il le souhaite, par un représentant du personnel de son choix, qui bénéficie pour la durée de cet entretien d'une autorisation spéciale d'absence (ASA 15).

L'agent peut solliciter, en amont des entretiens, certains membres de la cellule (réfèrent restructuration, conseiller formation, assistant de prévention, psychologue du travail ou correspondant social) pour échanger sur ses vœux de reclassement, ses besoins de formation et exposer en toute discrétion ses contraintes personnelles.

- La cellule nationale d'accompagnement est la correspondante des référents restructurations et des cellules locales d'accompagnement. Elle met en place et anime des formations à l'attention du réseau des référents et alimente les ressources documentaires mises à leur disposition.

Une boîte aux lettres fonctionnelle dédiée (balf) est mise à disposition des agents. Par ailleurs, cette cellule constitue le point d'entrée pour les agents des douanes détachés dans une autre administration.

Elle assure par ailleurs un suivi global des opérations de restructuration (entretiens réalisés, postes proposés dans les bourses départementales, agents ayant bénéficié de la priorité nationale au tableau des mutations, reclassements réalisés, mise en œuvre des plans de formation etc.).

Ce dispositif d'accompagnement s'applique à l'ensemble des agents concernés par une opération de restructuration, qu'ils soient agents des douanes ou fonctionnaires détachés et mis à disposition en douane.

Il permet également de renseigner les agents en amont sur les modalités d'accueil et d'intégration hors douane, la cellule locale faisant le lien en tant que de besoin avec les structures d'accueil (processus d'intégration, environnement de travail, démarches administratives nécessaires, perspectives de parcours et de déroulement de carrière, etc.). Celle-ci reste leur interlocuteur une fois la mobilité hors douane effectuée.

V.2 La mobilisation des acteurs de prévention

La forte mobilisation des acteurs de la prévention est déterminante pour l'accompagnement des agents restructurés.

La réactivité de l'ensemble de la chaîne de prévention est indispensable pour accompagner les agents restructurés et les aider à se situer dans les changements d'organisation à travers des actions individuelles et collectives. Les médecins du travail, les assistants de service social, les psychologues du travail et les assistants et conseillers de prévention sont impliqués pour répondre de manière coordonnée aux besoins des agents dans le cadre des opérations de restructuration engagées.

Dans une logique d'approche globale, les psychologues du travail apportent leurs soutien et expertise. Ils interviennent pour faciliter l'expression collective des agents, pour accompagner les collectifs de travail (que les agents soient concernés directement ou indirectement), et pour déceler le cas échéant toute situation individuelle nécessitant des actions adaptées au contexte local.

En complément, tout agent qui souhaite bénéficier d'un accompagnement individuel a la possibilité de solliciter une consultation soit auprès du médecin du travail, soit auprès d'un psychologue clinicien via la plateforme Pros-Consulte accessible 24/7 ou par téléphone au 0800 738 290 depuis la métropole et 09 78 46 10 depuis les DOM COM - numéros gratuits.

Les différentes actions mises en œuvre visant à prévenir les risques professionnels induits par les opérations de restructuration sont coordonnées par les assistants et les conseillers de prévention, qui assurent une vigilance renforcée sur les situations individuelles et collectives. Ils exercent notamment une veille sur la manifestation ou l'expression de risques psychosociaux en lien avec les évolutions d'organisations ou de périmètres d'activité, et s'assurent de la mise en œuvre de réponses adaptées en coordination avec les autres acteurs de prévention.

V.3 Démarche globale d'information et de communication auprès des agents

Compte tenu des enjeux portés par les axes stratégiques de la douane, l'ensemble des mesures d'accompagnement inscrites dans le présent accord font l'objet d'une communication renforcée sur le plan national et local. A ce titre, le référent restructuration dans chaque DI ou SCN concerné met en œuvre toutes les initiatives nécessaires à son niveau, avec l'appui de la direction générale.

L'objectif est de donner une visibilité accrue aux informations permettant aux agents de se situer et de se déterminer en toute connaissance de cause par une communication interne soutenue et l'organisation de réunions dédiées.

La direction générale et les services concernés s'efforcent de diffuser aussi régulièrement que possible le maximum d'informations fiabilisées en amont des évolutions aux agents, afin de leur donner un maximum de visibilité à court et moyen termes.