

—
Sous-direction des ressources
humaines et des relations sociales

GT du 24 mars 2021

Transfert des missions fiscales : Mise en œuvre de la réforme

La présente fiche expose les mesures d'accompagnement prévues pour les agents des douanes qui seront concernés par le transfert des TIC et du DAFN à la DGFIP et à la DAM en 2022. Cet accompagnement concerne à la fois les mesures de reclassement et les dispositifs d'aide auxquels ils seront éligibles dans le cadre de cette réforme.

1. Les règles de reclassement général

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a institué un nouveau cadre statutaire pour favoriser le reclassement des fonctionnaires dont l'emploi est supprimé. Cette loi a introduit dans le statut (loi 84-16 du 11 juillet 1984) un nouvel article 62 bis qui précise les priorités d'affectation applicables.

1.1. L'arrêté interministériel

La signature de l'arrêté interministériel constituera le point de départ pour la mise en œuvre de l'accompagnement RH et financier des agents concernés par la réforme. L'arrêté précisera les services qui sont concernés par le transfert des TIC et du DAFN ainsi que la durée de la période d'accompagnement.

Compte tenu des calendriers, il devrait idéalement être signé à la fin du 1^{er} semestre.

1.2. Les priorités de reclassement

Les agents dont l'emploi est supprimé peuvent bénéficier des priorités de reclassement prévues à l'article 62 bis. Ces priorités priment sur toutes les autres priorités légales prévues par le statut.

Les priorités de reclassement s'organisent de la manière suivante :

- une affectation prioritaire sur les emplois vacants dans la même catégorie au sein des services du MEFR (douane, DGFIP ou autres directions) implantés dans le même département géographique ;

Ainsi, si un agent voit son poste supprimé en raison du transfert des TIC ou du DAFN, il bénéficie d'un reclassement prioritaire sur tous les postes vacants dans sa catégorie en douane ou au sein d'un autre service du MEFR.

Si l'agent refuse ce poste, il ne pourra pas bénéficier de la priorité suivante. S'il n'y a aucun poste vacant, l'agent peut solliciter directement la priorité suivante.

Dans le cadre des tableaux de mutation, la DGDDI ne réalise pas d'affectation au département (en douane les mutations sont prononcées à la résidence ou au poste). Aussi, afin de permettre aux agents qui le souhaitent de pouvoir bénéficier de cette priorité, le directeur interrégional proposera aux agents impactés, en amont des campagnes de mutation nationale, les emplois vacants dans le département (ou susceptibles de l'être dans un avenir proche).

- une affectation prioritaire sur les emplois vacants au sein de la DGDDI (ou une priorité de détachement pour les emplois vacants au sein des autres administrations MEFR), sur l'ensemble du territoire, à la demande de l'agent

Ainsi un agent dont le poste a été supprimé en raison du transfert des TIC ou du DAFN et qui n'a pas pu être reclassé sur un poste vacant en douane ou au sein d'un service du MEFR pourra solliciter un reclassement prioritaire au niveau national sur tous les postes vacants de sa catégorie qu'il souhaite. S'agissant des mutations en douane cette priorité absolue s'appliquera dans le cadre des tableaux de mutation.

Si l'agent ne parvient pas à trouver un poste de reclassement à sa convenance dans le cadre de cette priorité nationale, il pourra bénéficier de la dernière priorité de reclassement.

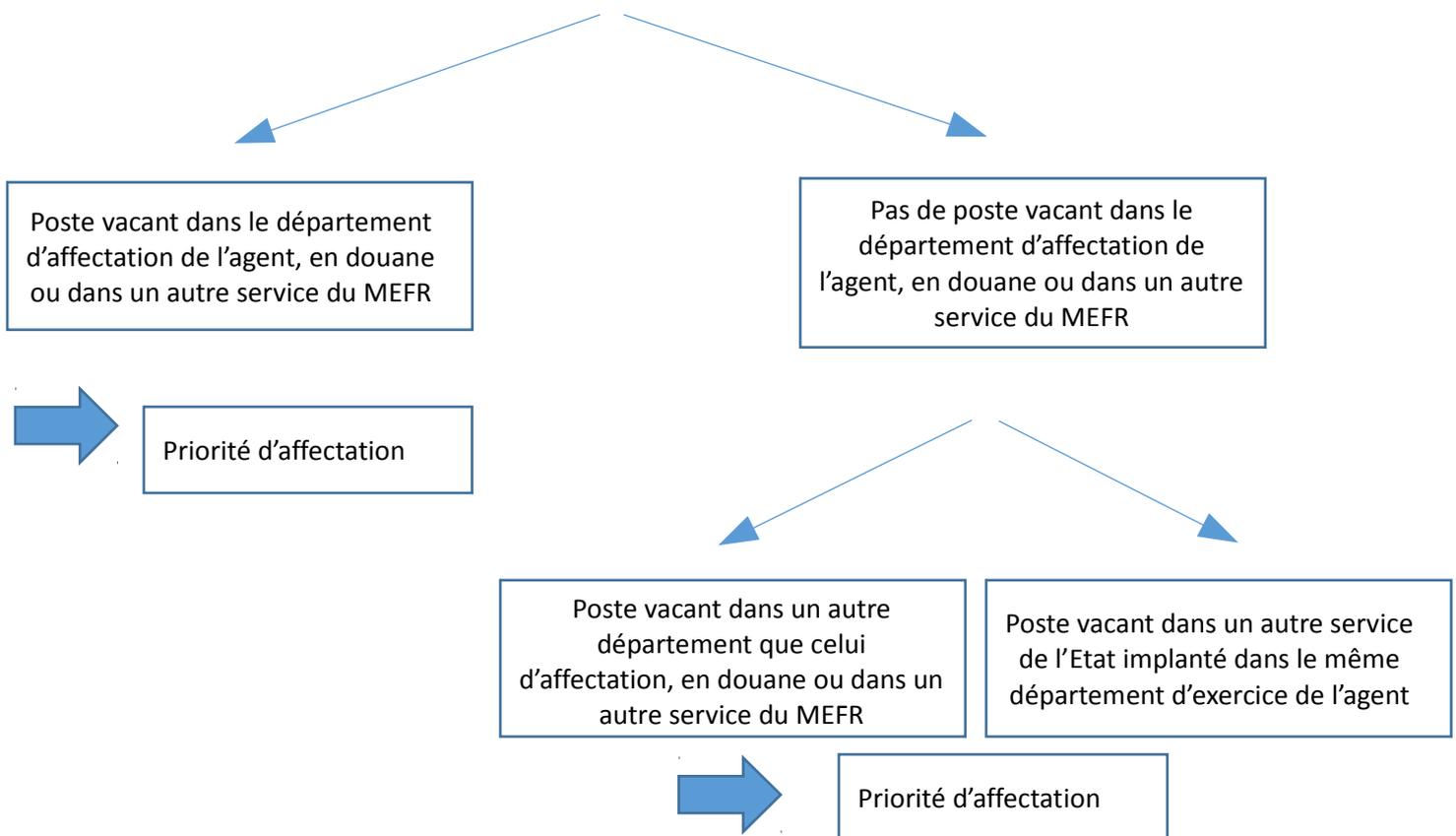
Dans certains départements, le reclassement à la résidence est facilité par l'existence de vacances de poste ; dans d'autres, la situation est moins favorable. Aussi, il est proposé que de manière générale, tous les agents en fonction dans une structure impactée par le transfert des missions fiscales soient considérés comme restructurés. Ainsi, les agents souhaitant une mobilité géographique au sein de ces structures pourront bénéficier des règles de priorités et permettre, par leur mouvement, le maintien à résidence de leurs collègues qui le souhaitent.

- une affectation prioritaire sur les emplois vacants des autres services de l'Etat implantés dans le même département (ou à défaut de la région).

Ainsi un agent qui n'aura pas obtenu de reclassement sur un poste vacant au sein de la douane ou d'un service du MEFR et qui ne souhaite pas quitter ce département, pourra bénéficier d'un reclassement prioritaire dans un autre service de l'État qui dispose d'une vacance dans ce département. Il pourra s'agir par exemple d'un poste de la même catégorie dans les services du Ministère de l'Intérieur ou de la Justice.

Cette dernière priorité suppose l'intervention du Préfet. Elle constitue une opportunité supplémentaire de maintien dans la géographie pour les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé.

En synthèse, l'application des priorités peut se résumer de la manière suivante :



Enfin, dans le cas où un agent n'aurait exprimé aucun vœu de reclassement pendant la période d'accompagnement (septembre 2021-décembre 2022) ou s'il n'a pas été possible de le satisfaire en appliquant les priorités prévues par l'article 62 bis, l'administration lui soumettra trois propositions de postes vacants au niveau national et prononcera son affectation sur l'un d'entre eux.

2. Un reclassement dans le réseau de la DGFIP

Les deux directeurs généraux ont souhaité, dans le cadre de cette réforme, proposer, en complément des nouvelles dispositions de reclassement prévues par la loi, un dispositif spécifique qui permette aux agents des douanes qui le souhaitent de rester dans leur zone d'implantation géographique au sein du réseau de la DGFIP.

2.1. Le mécanisme spécifique

La DGFIP ouvrira des postes dans chaque département pour accueillir les agents des douanes concernés par le transfert de taxes au plus près de leur lieu d'affectation.

En première analyse, la DGFIP est en capacité d'accueillir tous les agents de catégorie C concernés par la réforme et la majorité des catégories B (des difficultés sont observées néanmoins dans les départements des Bouches-du-Rhône, de la Gironde et de la Seine-Maritime).

L'offre de reclassement à la DGFIP sera adaptée en volume au nombre d'agents ayant manifesté le souhait de la rejoindre.

Par ailleurs, la DGFIP ouvrira une trentaine de postes d'expertise, au sein du Pôle National de Soutien au Réseau (PNSR), de la Mission de Rationalisation des Réseaux Publics de Recouvrement (MRRPR) et de la Direction des Grandes Entreprises (DGE) qui seront à pourvoir dès septembre 2021. Les agents affectés au PNSR seront maintenus dans leur résidence d'origine et dans un service de la DGFIP. Ils auront la possibilité s'ils le souhaitent de solliciter une affectation au siège du PNSR à Pau. S'agissant de la MRRPR et de la DGE, les agents seront affectés de manière privilégiée à Paris ou à Pantin.

2.2. La procédure

Une procédure dédiée sera mise en place et articulée avec les campagnes de mutations des deux directions.

En septembre 2021, la DGFIP organisera des journées « portes ouvertes » dans les départements concernés pour permettre aux agents qui le souhaitent de découvrir les services où ils pourraient être accueillis.

En fin d'année 2021 la DGFIP précisera les emplois vacants qui seront réservés aux agents des douanes dans chaque département. Le nombre de postes réservés et la nature des fonctions pouvant être exercées seront portés à la connaissance des agents des douanes en début d'année 2022.

Les agents qui souhaiteront bénéficier de ce dispositif spécifique de reclassement devront faire acte de candidature auprès du DDFiP qui est compétent pour prononcer les affectations au sein du département. Il leur proposera un entretien qui aura pour finalité de rechercher un reclassement au plus près de leurs vœux. La procédure d'affectation se terminera en juin 2022 au plus tard (notification du service d'affectation) pour une prise de poste au 1^{er} septembre 2022.

2.3. La formation

Les agents qui opteront pour une affectation à la DGFIP bénéficieront d'un parcours de formation dédiée, à compter de leur prise de fonctions en septembre 2022 qui comprendra un socle de connaissances pour mieux appréhender la nouvelle administration, complété par des formations personnalisées selon l'emploi occupé. Ces formations courtes seront dispensées localement, ainsi les agents n'auront-ils pas à rejoindre les écoles de la DGFIP à Clermont-Ferrand ou Noisiel. La prise de poste en sera facilitée.

2.4. Les modalités d'accueil

2.4.1. Le cadre statutaire

Les agents de la DGGDI seront accueillis en position de détachement pour une durée de 3 ans renouvelable.

- Le détachement :

Les agents seront détachés dans un corps de la DGFIP à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans leur grade d'origine en douane. Ils bénéficieront du principe de la double carrière, c'est-à-dire le droit à l'avancement et les possibilités de promotion dans les deux corps (douanier et finances publiques). La DGFIP assurera la gestion des missions, du régime horaire, de l'évaluation annuelle et des actions de formation.

- L'intégration :

Dans le cadre de ce mécanisme spécifique de reclassement, la DGFIP s'engage, dès le terme de la première année de détachement (au lieu des 5 ans prévus par les textes) à intégrer les agents qui le souhaiteront. L'intégration est prononcée en prenant en compte la situation dans le corps de détachement à la DGFIP, ou, si celle-ci est plus favorable, dans le corps.

2.4.2. Le droit de remords

Les agents bénéficieront d'un « droit de remords », c'est-à-dire de la possibilité de retour en douane, sous réserve d'une période de préavis de trois mois. Ils seront affectés sur un emploi vacant correspondant à leur catégorie au sein des résidences de la DGGDI. Une modification des LDG sera proposée afin de prévoir la conservation des points de résidence pour les agents exerçant leur droit de remords.

3. Le reclassement à la DAM

La Direction des Affaires Maritimes s'est également engagée à proposer des reclassements aux agents des douanes concernés par le transfert du DAFN et de la francisation. Une quinzaine d'emplois devrait être proposée sur le littoral, au sein des directions départementales du territoire et de la mer, pour les activités liées à la francisation, ainsi qu'une quinzaine d'emplois à Saint-Malo, au Guichet Unique Fiscalité Plaisance pour la gestion du DAFN.

Les modalités pratiques d'accueil seront similaires à celles de la DGFIP.

4. L'accompagnement financier

4.1. La rémunération

Les agents reclassés dans une autre administration percevront la rémunération correspondant au grade et à l'échelon dans lequel ils seront détachés, et au poste occupé. Dans l'hypothèse où cette rémunération serait inférieure à celle perçue en douane, les agents seront éligibles **au versement du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)**.

Son montant correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle effectivement perçue par l'agent dans les douze mois précédant son changement d'affectation et la rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil. Il est versé mensuellement pendant trois ans, renouvelable éventuellement une fois. À l'issue de la première période de trois ans, il est procédé à une réévaluation du montant du CIA au regard de la différence entre la rémunération effectivement perçue par l'agent dans l'emploi d'accueil et celle perçue dans l'emploi d'origine.

Ce complément de rémunération est versé par la douane.

4.2. Les autres dispositifs financiers

L'ensemble des mesures contribuant à un accompagnement RH de qualité pour les agents reclassés sera activé dans le cadre de cette réforme.

4.2.1. La prime de restructuration de service (PRS)

Le barème comprend deux montants cumulables qui dépendent de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et de la situation personnelle de l'agent.

Distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative	< à 10 km (1)	1 250 €
	Entre 10 et 19 km	2 500 €
	Entre 20 et 29 km	5 000 €
	Entre 30 et 39 km	7 500 €
	Entre 40 et 79 km	9 000 €
	Entre 40 et 79 km (2)	12 000 €
	Entre 80 et 149 km	12 000 €
	Entre 80 et 149 km (2)	15 000 €
	> à 150 km	15 000 €
Situation personnelle de l'agent	Changement de résidence familiale sans enfant à charge	10 000 €
	Pris à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	12 500 €
	Changement de résidence familiale avec enfant à charge	15 000 €

1) : si la distance entre la résidence familiale et la nouvelle résidence administrative augmente ;

(2) : si l'agent change pas de résidence familiale et a un ou plusieurs enfant(s) à charge.

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.

4.2.2. L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)

Cette allocation est versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration de l'agent oblige son conjoint ou partenaire de PACS de cesser l'activité professionnelle qu'il exerçait, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité.

Le montant de l'AAMC est de 7 000 €.

4.2.3. L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)

Cette indemnité vise les agents restructurés dont le changement de fonctions nécessite une formation permettant d'adapter leurs compétences à leur nouvel emploi. Son montant dépend de la durée de la formation professionnelle : 500 € pour une formation professionnelle d'une durée de 5 et 9 jours, 1 000 € pour une formation professionnelle d'une durée de 10 et 19 jours ou 1 500 € pour une formation professionnelle d'une durée supérieure à 20 jours.

4.2.4. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Cette indemnité peut être versée aux agents qui quittent définitivement la fonction publique à l'occasion d'une restructuration de service et qui ont satisfait à l'engagement à servir l'État (5 ans pour les agents de catégorie B, 8 ans pour les agents de catégorie A) et qui sont à plus de deux ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à pension. Son montant est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle (comprenant certaines primes et indemnités) perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite toutefois de vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle.

L'IDV, soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales, est versée en une seule fois. En outre, si dans les cinq années consécutives à sa démission, l'agent est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, il est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'IDV.

Par ailleurs, l'IDV ouvre également le droit aux allocations chômage, conformément à l'article 72 IV 3° de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

4.2.5. Les frais de changement de résidence (FCR)

Les FCR se composent des frais de transport de l'agent (ainsi que de la 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'administration. Les agents concernés par les restructurations bénéficient d'une prise en charge à 100 % des frais de transport et à 120 % de l'indemnité forfaitaire, sans aucune condition d'ancienneté sur le poste précédent. En outre, l'indemnité forfaitaire n'est pas imposable et est exonérée de CSG et CRDS.

5. Les autres accompagnements

5.1. La mobilisation des acteurs RH

Les pôles RH des directions interrégionales constituent les interlocuteurs naturels des agents pour répondre aux interrogations sur les conditions de reclassement et les processus RH. Afin de permettre aux agents concernés d'identifier un interlocuteur privilégié, un référent restructuration sera désigné au sein de chaque pôle RH. Il constituera le premier niveau d'accueil et d'information personnalisé des agents concernés. Ce référent et plus largement l'ensemble des agents des pôles RH pourront pour les questions les plus complexes (régime indemnitaire, positions statutaires, application du protocole avec la DGFIP ou la DAM...) s'appuyer sur la cellule d'accompagnement des transformations à la direction générale.

Sa boîte mail est dg-rh3-accompagnement-transformations@douane.finances.gouv.fr

La cellule d'accompagnement animera le réseau des référents restructuration et a vocation à organiser des séances d'information et d'échanges avec les agents localement.

5.2. L'action sociale douanière et ministérielle

5.2.1. L'action sociale ministérielle

Les services sociaux du MEFR seront mobilisés pour accompagner les agents des douanes et leur famille dans leurs mobilités géographique ou fonctionnelle dans le cadre des dispositifs d'action sociale existant (logement, restauration, famille...). Les agents pourront notamment solliciter l'ensemble des aides délivrées à matière de logement par l'Association pour le logement des personnels des administrations financières (ALPAF).

5.2.2. L'action sociale douanière

Les correspondants sociaux des douanes assureront un rôle d'information et de conseil sur les dispositifs d'action sociale auxquels pourront accéder les agents concernés par les restructurations.

Ils pourront orienter les agents vers les dispositifs ministériels et directionnels selon les besoins identifiés et les assister dans l'accomplissement des démarches correspondantes. Dans ce cadre, l'EPA Masse pourra être sollicité pour aider à trouver des solutions d'hébergement pour les agents reclassés dans les services douaniers. Les correspondants renseigneront également les agents sur le dispositif de secours exceptionnel et se chargeront de l'instruction de premier niveau des demandes présentées.

Cette intervention des correspondants sociaux sera supervisée par la cellule action sociale du bureau RH4.

5.2.3. La mobilisation des acteurs de prévention

Les réseaux d'acteurs de prévention seront également mobilisés pour un soutien individuel et collectif.

Les psychologues du travail auprès des directions interrégionales interviendront à la fois pour faciliter l'expression et le recueil des interrogations des agents et assurer une vigilance sur les risques d'isolement ou de perte de sens. L'action des psychologues du travail aura également pour objet d'accompagner la mise en place de nouvelles organisations du travail et le développement des nouveaux collectifs de travail.

Une plateforme d'écoute et de soutien psychologique est en complément mise à disposition des agents et leur permet, via un numéro vert accessible 24h/24 et 7jours/7 et gratuit, de s'entretenir à tout moment avec un psychologue clinicien de manière anonyme et totalement confidentielle.

Les coordonnées des médecins du travail et la possibilité pour les agents de solliciter à tout moment une consultation auprès de ces derniers sera très régulièrement rappelée.

6. Le calendrier

6.1. Le calendrier RH

Le calendrier RH pour les reclassements en 2022 débutera avec la mise à jour de l'arrêté interministériel. Les mécanismes du reclassement spécifique à la DGFIP et à la DAM seront articulés avec les campagnes de mutations internes de la DGDDI sur la période couverte, de septembre 2021 à décembre 2022.

Le calendrier prévisionnel des mouvements couvert par l'arrêté interministériel s'établit comme suit :

- septembre 2021 à mars 2022 : 1^{ère} campagne de mutation interne
- juillet 2021 à juin 2022 : campagne spécifique d'affectation à la DAM ;
- janvier 2022 à septembre 2022 : campagne spécifique d'affectation à la DGFIP ;
- mars 2022 à septembre 2022 : 2^e campagne de mutation interne ;
- septembre 2022 à mars 2023 : 3^e campagne de mutation interne

6.2. Le calendrier du dialogue social

Dans la continuité du GT du 24 mars, les mesures d'organisation et d'accompagnement liées au transfert de fiscalité devront être déclinées au niveau local. Il est prévu d'organiser des groupes de travail locaux avant un passage en CTSD au printemps.

Une fois les mesures examinées en CTSD, un CTR permettra de mettre à jour les arrêtés de restructuration ouvrant ainsi aux agents concernés le bénéfice des mesures d'accompagnement.

Ces mêmes arrêtés fixeront le bornage des mesures de restructuration qui s'étendra de septembre 2021 à décembre 2022 afin de couvrir deux TAM (affectations en mars 2022 et septembre 2022). La fermeture des structures TIC et DAFN sera programmée au plus tard en septembre 2022 afin de permettre aux agents d'assurer le cas échéant les activités résiduelles en suite de transfert de la mission.

Par ailleurs, tout au long de la période, un comité de suivi réunira la direction générale et les organisations syndicales, permettant de rendre compte régulièrement de la mise en œuvre des protocoles DGDDI/DGFIP et DGDDI/DAM et de l'évolution des reclassements (nombre, localisations).