

Résultats intermédiaires des négociations entre les partenaires sociaux

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

La délégation de négociation des partenaires sociaux (Garanto, APC, transfair, Association des officiers gardes-frontière AOG et AFD) souhaite vous informer de ses conclusions intermédiaires sur les résultats des trois groupes de travail constitués.

Pour rappel, les négociations ont commencé début mai. Les discussions concernent principalement les règlements relatifs au passage des professions actuelles vers le nouveau profil professionnel de spécialiste en douane et sécurité des frontières (voir [Bulletin d'information du 5 mai 2021](#)).

Groupe de travail Salaires (structure salariale et classes de salaire)

Le premier groupe de travail a élaboré le nouveau descriptif de poste pour les spécialistes en douane et sécurité des frontières avec les spécialisations dans les domaines des marchandises, des personnes et des moyens de transport. À cette fin, les partenaires sociaux ont été soutenus par une représentante de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Le descriptif de poste se trouve actuellement à l'OFPER pour l'évaluation de la classe de salaire.

Parallèlement, le groupe de travail a pu clarifier une question qui revient fréquemment: la fixation de nouvelles classes de salaire n'entraîne pas de changements immédiats pour les employés. Seules les modifications contractuelles individuelles et écrites sont décisives. Ces modifications seront échelonnées et ne seront pas mises en œuvre pour l'ensemble de l'AFD

à une date butoir. La garantie de salaire commencera à courir seulement à partir de cette date individuelle. La même règle s'applique en cas d'augmentation de la classe de salaire. Selon la planification actuelle, ces modifications contractuelles ne commenceront pas avant le milieu de l'année 2023 pour les employés. Les cadres qui ont repris un poste avec une réserve concernant la classe de salaire au cours de ces derniers mois recevront plus tôt leur nouveau contrat avec une réajustement analogue concernant la garantie de salaire.

Groupe de travail Passage du personnel au nouveau profil professionnel («Allegra»)

Le groupe de travail note que la transformation impliquera une phase de transition de plusieurs années. Pendant cette phase de transition, l'activité professionnelle individuelle (fonction) ne changera pas pour la majorité des employés dans un premier temps. Les collaborateurs seront préparés progressivement à assumer de nouvelles tâches et qualifiés de manière adéquate grâce à des mesures de perfectionnement spécifiques (Allegra).

Les partenaires sociaux s'efforcent de trouver ensemble de bonnes solutions pour l'ensemble des employés. La transformation n'entraînera pas de licenciements. De plus, on veillera à ce que les employés qui souhaitent travailler jusqu'à leur départ ordinaire à la retraite disposent d'un poste de travail adéquat et approprié.

Groupe de travail Autres conditions de travail (règlement des frais, etc.)

Les partenaires sociaux s'accordent sur le



fait que le règlement des frais doit être adapté à l'avenir. Cependant, une discussion approfondie sur ce sujet complexe et à multiples facettes - en tenant compte des conditions cadres juridiques et financières - prend du temps. La délégation de négociation est arrivée aux mêmes conclusions en ce qui concerne les «dispositions relatives au temps de travail et planification de l'engagement», la «santé» et l'«ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (ORCPP)».

Les partenaires sociaux ont donc décidé de poursuivre ces discussions dans le cadre de groupes de travail et ont adopté un mandat correspondant. Les travaux devraient durer jusqu'à la fin de 2022. Dans certains domaines (p. ex. l'ORCPP), la compétence décisionnelle incombe au département ou au Conseil fédéral. L'accent sera donc mis sur l'élaboration de bases de décision pour les services com-

pétents. Les résultats des groupes de travail seront à nouveau communiqués en interne au moment opportun.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des résultats intermédiaires à ce jour sous forme d'annexe au présent bulletin.

Même si toutes les questions n'ont pas pu être clarifiées avec certitude, les partenaires sociaux tirent un bilan intermédiaire positif du travail effectué jusqu'à présent et souhaitent poursuivre les discussions constructives au sein des groupes de travail.

Les associations et syndicats présenteront et analyseront ces résultats intermédiaires au sein de leurs organes respectifs dans les semaines à venir.

Meilleures salutations

Au nom des partenaires sociaux

Garanto, APC, transfair, AOG et AFD



Résumé des résultats des négociations entre les partenaires sociaux à ce jour

État au 6.9.2021

Sujet	Résultats intermédiaires
Descriptif de poste et évaluation de la fonction	<ul style="list-style-type: none">• Les partenaires sociaux ont élaboré le descriptif de poste «spécialiste en douane et sécurité des frontières». Celui-ci est en cours d'évaluation à l'OFPER.• Le descriptif de poste contient une partie commune pour les compétences «de base» (60 %) et différentes activités prioritaires en fonction des spécialisations «marchandises», «personnes» ou «moyens de transport» (30 %). Les 10% restants comprennent d'autres tâches telles que des engagements internationaux ou la collaboration à des projets.• La classification (classe de salaire) sera la même pour les trois spécialisations.
Sécurité salariale	<ul style="list-style-type: none">• La classification du poste «spécialiste en douane et sécurité des frontières» n'entraîne pas de modification salariale immédiate et individuelle. La nouvelle classe de salaire ne s'applique aux employés concernés qu'au moment de la modification écrite et individuelle du contrat.• Les modifications individuelles du contrat seront échelonnées; selon la planification actuelle, elles n'interviendront pas avant le milieu de l'année 2023 (exception: postes de cadres pourvus avec une réserve concernant la classe de salaire).• La garantie de salaire de deux ans commence individuellement au moment de la modification du contrat.• Les employés qui atteindront l'âge de 55 ans d'ici au 31 décembre 2021 seront concernés par la disposition transitoire: ils obtiendront un contrat de travail avec la nouvelle classe de salaire, mais leur salaire restera inchangé jusqu'à ce qu'ils quittent l'AFD.
Sécurité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none">• Il n'y aura aucun licenciement en raison de la transformation.• Les employés qui ne peuvent être qualifiés pour le nouveau profil professionnel pour des raisons personnelles et objectives se verront offrir une fonction adéquate.• L'AFD continuera à proposer des fonctions qualifiées et exigeantes qui ne nécessitent pas le port d'une arme à feu.
Sécurité de la formation	<ul style="list-style-type: none">• Les modules de formation Allegra sont conçus de manière à ce que les objectifs puissent être en principe réalisés par tous les collaborateurs concernés.• Il n'y aura pas d'examen final. Le domaine de la formation SIT (techniques de sécurité et d'intervention) constitue une exception: il est obligatoire d'appliquer et de prendre en compte les normes de performance correspondantes.• L'AFD fournira le soutien nécessaire au personnel qui pourrait avoir plus de difficultés ou besoin de plus de temps pour appliquer les normes (p. ex., au moyen de formations individuelles).

Sécurité du site	<ul style="list-style-type: none"> • La restructuration du domaine de direction Opérations et les transferts nécessaires ont eu lieu. D'autres transferts ne seront organisés que dans des cas exceptionnels. Là aussi, l'AFD tiendra compte de la situation personnelle des employés. • En cas de changement du lieu de travail à cause de la transformation, l'AFD participera financièrement aux frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, aux frais de déménagement ou au loyer dans le cadre du droit du personnel de la Confédération applicable ou du plan social pour l'administration fédérale.
Assouplissements à partir de 50 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel qui souhaite travailler jusqu'à 65 ans et qui peut le faire selon l'ORCPP devrait en principe pouvoir travailler jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite. • De nouvelles formes de planifications du service seront testées dans le cadre de projets pilotes. • Les partenaires sociaux se sont entendus sur le fait que des améliorations significatives peuvent également être obtenues pour le groupe cible du personnel âgé de plus de 50 ans grâce à une meilleure planification des engagements. • Concernant la formation SIT, un soutien plus important sera fourni si cela s'avère nécessaire (voir ci-dessus).
Cas de rigueur	<ul style="list-style-type: none"> • L'AFD s'efforce de trouver de bonnes solutions. La définition de l'art. 104a OPers sert de base pour définir les exigences minimales d'un autre travail réputé raisonnablement exigible. • Le plan social pour l'administration fédérale continue d'être en vigueur à l'AFD.

Les sujets suivants seront approfondis au sein des quatre groupes de travail mentionnés ci-dessus:

- Frais/indemnités: l'objectif est de réaliser une analyse approfondie qui servira de base aux nouvelles réglementations en matière de frais et d'indemnités.
- Dispositions relatives au temps de travail et planification de l'engagement: l'objectif est de développer des principes et des règles concrètes pour une nouvelle planification des engagements.
- Santé: l'objectif est d'élaborer une stratégie en matière de santé pour l'AFD.
- ORCPP: l'objectif est de décrire le problème et les solutions possibles pour constituer une base aux négociations à l'échelon fédéral.