L'envol

N°42
Décembre 2021

Le bulletin d'informations de la section UNSA Douanes Paris Aéroports

ALTIMÈTRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut) : **4,69 €**
- SMIC mensuel brut : **1.589,47 €** soit **10,48 €** de l'heure
- **En octobre 2021, les prix à la consommation ont augmenté de 2,6 % sur un an**
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : **75,20 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HL : **34,81 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HA : **52,22 €**

AGENDA

INSTANCES LOCALES ET NATIONALES :

07 décembre : CTSD DIPA

13 décembre : GT national Bilan des Lignes Directrices de Gestion

16 décembre : GT national sur le Télétravail

PLAN DE VOL

Balise 1
Grogne à l'UDD Nuit

Balise 2
Sécurisation des locaux

Balise 3
Rencontre avec le DR d'Olry

Balise 4
Lignes directrices de gestion Promotion

Balise 5
Pouvoir d'achat prime de **100 euros**

Balise 6
Attractivité de la Fonction Publique

Balise 7
CET 2021/2022

« **L'envol** » est le bulletin d'informations de la **Section UNSA Douanes Paris Aéroports**
Imprimé au local UNSA Douanes,
rue des Voyelles à Roissy CDG.
Courriel : **unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr**

L'UDD Nuit en grogne

L'UNSA Douanes section DIPA et ses deux partenaires que sont la CGT Douanes et Solidaires Douanes, ont lancé un préavis de grève couvrant plusieurs vacations durant la période de novembre et de décembre.

UNE PRISE EN COMPTE DE LA SPÉCIFICITÉ DE RYTHME DE TRAVAIL

Du fait, d'un cycle de travail mensuel spécifique (service des opérations commerciales effectuant des vacations de nuit de 12H au nombre d'environ 12 mois), **les agents de l'Unité de Dédouanement Nuit revendique une prise en compte de la pénibilité de leur spécificité.** Puisque celle-ci se caractérise par une exposition au-delà de certains seuils (par les contraintes physiques ; de rythme de travail, travail répétitif). Cette exposition peut laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Celle-ci doit passer par une bonification basée sur celle de nos collègues de la branche en Surveillance, à savoir un nombre d'années dans le service permet un départ anticipé, ou bien bénéficier à l'instar des salariés du Compte Professionnel de prévention. Ce compte permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques supportés par un travailleur au-delà de certains seuils et au final, de partir plus tôt à la retraite ou de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire.

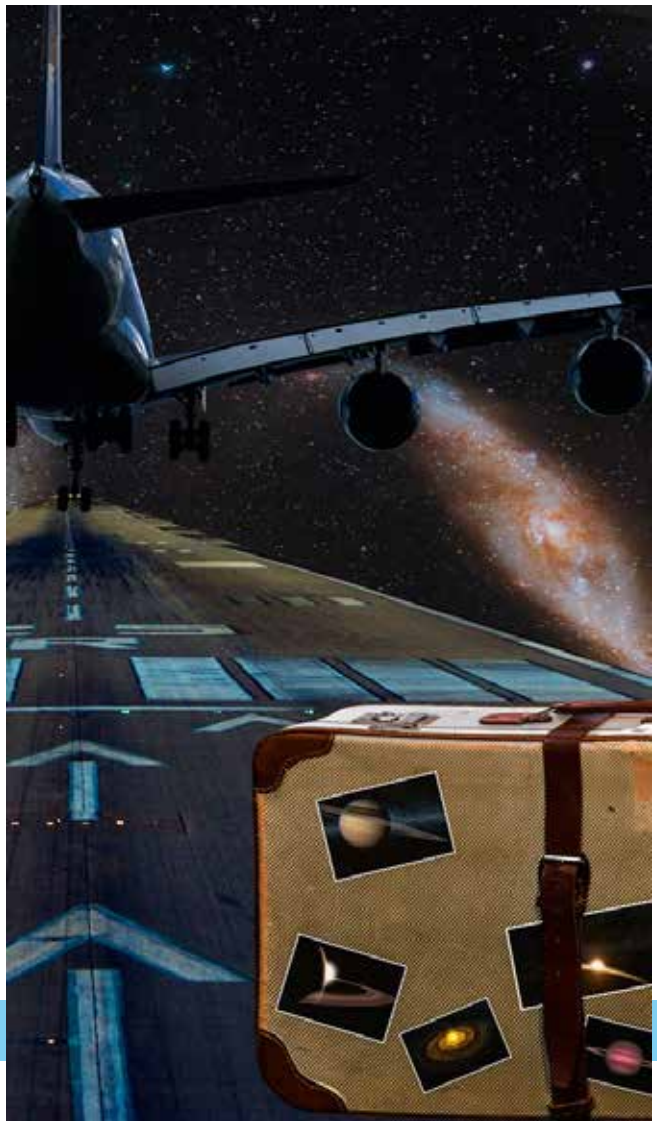
DES SURCHARGES DE TRAVAIL LIÉES AU DÉDOUANEMENT CENTRALISÉ NATIONAL

Depuis l'instauration du Dédouanement Centralisé National, **les agents de l'UDD ont vu leur charge de travail s'accroître sans cesse,** par une hausse des déclarations en douane dans le fret express. À ce jour, le service prescrit des contrôles sur de nombreux bureaux de province. Cette surcharge de travail doit passer par une reconnaissance par l'ouverture de la fonction d'agent cibleur aux agents de l'UDD Nuit, au titre du Décret n°91-1060 du 14 octobre 1991, qui porte sur l'attribution d'une nouvelle bonification indiciaire à différents emplois du ministère de l'économie, des finances et du budget dans l'annexe tableau V ligne 27 : agent exerçant au sein d'une unité de ciblage des grands ports et aéroports.

L'UDD Nuit service crée en 2004 était adapté à son environnement de travail mais cet environnement a fortement changé, application du Code des Douanes Communautaire, multiplication des process de dédouanement, des opérateurs et des nouvelles méthodes de travail.

DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au lendemain du printemps douanier, l'ensemble des agents du service UDD, s'est vu doté d'équipements individuels (polaire, chasuble...) mais pour autant des problématiques subsistent notamment en matière de locaux, des problèmes de prestation de ménages. **Nous souhaitons l'ouverture d'un Groupe de Travail sur la DIPA, sur les problématiques l'UDD Nuit.**



BSERI : Sécurisation, l'UNSA Douanes DIPA entendue

Les portes d'entrée de la BSERI sont actuellement non verrouillées et donc accessibles par tous.

L'UNSA Douanes est intervenue durant la période estivale pour porter à la connaissance du DI de la problématique de sécurisation d'accès des locaux de la BSERI, brigade située sur la plateforme aéroportuaire dans une zone de grand passage à l'instar des terminaux en espace réservé. De plus, le bâtiment héberge la BSERI mais aussi des opérateurs de la plateforme. L'accès au bâtiment se fait via un digicode après ce point de passage, c'est open bar...

L'actualité a eu raison de nos préoccupations.

Même si cela s'est passé en dehors de la plateforme aéroportuaire, du fait d'un mouvement de grogne social aux Antilles, des pillards ont investi des locaux de notre administration à Pointe à Pitre. Ces locaux administratifs sont ceux appartenant à la BGC de Pointe à Pitre. Les individus ont profité pour dérober des armes, des munitions, commis un saccage des locaux et incendié un véhicule de service.

La BSERI possède des équipements propres à assurer des missions de LCF. Ainsi, un ou des individus peuvent se glisser dans les locaux durant l'absence des agents et de la hiérarchie et les utiliser à des fins autres que celles dédiées dans le cadre de son activité normale.

Nous avons été entendus

L'UNSA Douanes DIPA a souhaité qu'une solution soit apportée avec un dispositif de sécurisation. Nos remarques ont été prises en compte puisque lors du CTSD du 07 décembre, la Direction présentera un projet de sécurisation pour la BSERI.

Bilatérale

avec le Directeur Régional d'Orly

Le 08 novembre, la section locale d'Orly UNSA Douanes DIPA a rencontré le Directeur Régional d'Orly .

La rencontre avec le Directeur a été l'occasion de faire un point sur des thématiques précises

L'activité aérienne sur l'aéroport : le Directeur a expliqué que le maintien de lignes aériennes notamment avec les Antilles a permis de ne pas connaître le même sort que l'aéroport Charles de Gaulle même si Orly 4 a dû fermer temporairement sans pour autant désorganiser l'activité douanière.

Résultat contentieux. Il salue le professionnalisme et les résultats LCF des agents Surv et Op/Co de la plateforme aéroportuaire, malgré le contexte Covid, car pour le Directeur « les résultats d' Orly sont notre meilleure arme face à des arbitrages défavorables que la DIPA pourrait tenter de nous soumettre ».

Les effectifs, le DR a dit avoir transmis à la Direction Interrégionale ses propositions et qu' il attend un arbitrage.

Nous l'avons interpellé sur les effectifs actuellement d'**Orly 4** qui sont sous le seuil d'un effectif de TGU (pour rappel 50 agents). Il sera attentif pour 2022 à abonder les effectifs là où est le besoin. En 2020, du fait de création et du calibrage de la BSEOI, les affectations en mutations et sorties d'école étaient fléchées vers cette nouvelle entité.

Sur Orly 3, prochainement la Direction rencontrera les postulants pour le poste CSDSA dans l'encadrement, laissé vacant depuis le 1er septembre 2021.

Pour les effectifs Op/Co, sur le bureau et la DR, le Directeur regrette des carences de postes sur la DR. Toutefois, s'il doit rendre des postes, cela serait vers le bureau, (en 2021, 2 départs à la retraite). Ces postes seront-ils pourvus en 2022 ?. Nous allons être attentifs quant aux arbitrages de la DIPA concernant les effectifs Op/Co de la Direction d'Orly

Les bouletteux, les agents des terminaux constatent en matière de stupéfiant une baisse des quantités dites vrac et une augmentation de personnes transportant in corpore des produits illicites. Le DR a fait la même analyse, nous lui avons rappelé les conditions de travail difficiles lors de la constatation, mission chronophage, conditions d'exercice précaires sur le site de l'hôtel Dieu (manque réel d'espace et de mobiliers pour rédiger les PV, les longues attentes pour examens et autres. Sans oublier la pression de l'OFAST pour la remise des infracteurs avant 18 h. Les OPJ demandent aux agents explicitement d'arrêter de ramener des bouletteux !!! **l'infracteur est mieux traité que les agents de l'État. (confort et repas)**

L'administration prend note de nos doléances. Le DR a conscience des conditions d'exercice. Il essaye de trouver des solutions avec les services de la justice, de l'intérieur et de la santé. Si certains partenaires jouent le jeu, d'autres ont une réelle méconnaissance de la réalité peu reluisante de notre travail. Il rencontrera prochainement les différents interlocuteurs dans le but de trouver des pistes de travail et renforcer la collaboration entre les différents services. **Concernant l'espace de travail sur le site de l'Hôtel Dieu, l'UNSA Douanes DIPA portera le dossier sur ce sujet au DI.**

Transfert de la mission fiscale, en 2024 la Douane perd la fiscalité sur les produits pétroliers au détriment de la DGFIP. Sur le bureau d'Orly, cela concerne 4 agents directement et le PAE indirectement. Le DR va étudier prochainement l'impact de la perte de cette mission.

La TPCI sur Orly, les agents de la branche Surv n'ont plus de lieu où se voir dispenser les séances de TPCI. Il est urgent que l'administration trouve un lieu adéquat. Une piste a été évoquée : celle du lieu de stockage des archives sur la plateforme aéroportuaire. **Il faut qu'une solution soit trouvée au plus vite, car le retard s'accumule en besoin de formation de TPCI.**

La sécurisation des bâtiments 548 et celui de la Direction Régionale. Nous regrettons l'absence d'un rideau métallique au niveau de la porte d'accueil à la Direction Régionale. Quant au bureau Op/Co (bât 548), n'y aurait-il pas possibilité d'un éclairage plus fort ou l'installation des lampadaires détecteurs de mouvement ? La faible intensité des lampadaires actuels est clairement insuffisante et ne rassure pas les agents une fois la nuit tombée.

Lignes Directrices de Gestion Promotions

Les promotions sont des moments forts dans la carrière d'un agent. Jusqu'en 2020, les syndicats pouvaient apporter leur soutien aux personnels concernés afin de les éclairer sur leur classement, mais surtout en défendant leur dossier face à l'administration durant les CAP. Lors des instances nationales L'UNSA Douanes a été la seule organisation syndicale à refuser cette mascarade sur l'élaboration des LDG.

Le constat semble amer pour nombre d'agents. Malheureusement, cette situation était redoutée par l'UNSA Douanes. Au moment de la préparation des LDG, nous n'avions eu de cesse de dénoncer les manœuvres de la DG et de prévenir sur les risques à venir.

l'UNSA Douanes avait alerté sur cette révolution administrative :

« L'administration choisira, seule, les candidats selon des décisions managériales fondées sur l'entre soi, avec un risque majeur d'excès de pouvoir et sans un regard extérieur. Il n'y aura plus aucun contre-pouvoir permettant de ne pas exposer les agents à des pressions quelconques. » La DG, qui souhaitait réaliser une « écriture conjointe » avec les syndicats, a pourtant jugé irrecevable l'ensemble de nos demandes. Au final, il n'y avait donc rien à négocier (déjà à l'époque), ni à écrire conjointement.

C'est pourquoi, l'UNSA Douanes avait refusé de préparer les LDG promotions avec l'administration. Notre participation aurait eu pour seule valeur de cautionner un système inique, que nous rejetons encore plus aujourd'hui.

Pour rappel, **Les conséquences majeures des nouvelles règles de promotions :**

- **l'inscription aux Tableaux d'Avancement (TA) n'est plus automatique ;** c'est à l'agent de solliciter son inscription à la liste des promouvables ;
- **les tableaux de classement à l'ancienneté ne sont plus connus ;** ainsi les agents ne peuvent plus évaluer leur possibilité de promotion à venir ;
- **·l'administration, organisée en Conseil de Direction Restreint, établit seule un classement** selon la qualité retenue des dossiers, où l'ancienneté est un critère secondaire visant à départager ceux jugés les plus méritants. De plus, rien ne l'empêche d'établir des intérêts spécifiques, locaux ou nationaux, venant primer sur tous les autres ;
- **toutes les CAP ont été supprimées ;** ce qui empêche toute intervention des représentants des personnels dans la préparation des listes. Il est désormais impossible de vérifier les motivations de la DG quant aux dossiers retenus pour les promotions ;
- **le dialogue social est bâillonné** et se résume désormais à une simple présentation des statistiques de promotions des TA et LA.

Dernièrement sont tombés les résultats des Tableaux d'avancement de C2 à C1 et de C1 à CP.
Dont voici des indications chiffrées.

- Concernant le TA de C2 à C1 de 2021

Au niveau national 728 agents concernés 535 ont candidaté pour 143 promus
DI PARIS AÉROPORTS sur les 138 agents à vocation devenir C1 27 ont été promus

- Le TA de C1 à CP de 2021

Au niveau national 1808 agents concernés 1334 ont candidaté pour 116 promus
DI PARIS AÉROPORTS sur les 197 agents à vocation devenir CP 12 ont été promus

La section adresse les félicitations aux promus aux TA, si vous n'avez pas été promu, sachez qu'il existe des modalités

Dans un premier temps l'administration a mis en place un dispositif Ainsi, à l'issue de la campagne (c'est-à-dire après publication officielle des résultats à cette promotion) concernée.

Les agents qui le souhaitent devront expressément formuler, leur demande de consultation de la fiche de proposition les concernant.

à l'occasion de cette communication, il conviendra que le service RH propose à l'agent, s'il le souhaite, un entretien de carrière avec son supérieur hiérarchique ou le pôle RH de la FRHL dont il dépend afin de lui expliciter les conditions et les éléments ayant conduit à son classement par le CDR, les marges de progression attendues et l'accompagnement RH qui peut lui être proposé afin de lui permettre de progresser vers ses attendus.

À la suite des éléments obtenus vous pouvez effectuer un recours dont voici un modèle de lettre de recours VH :

DIRECTION INTERREGIONALE
DES DOUANES DE xxxx
DIRECTION REGIONALE DE xxxxx
BUREAU PRINCIPAL ou BUREAU DE.....
ou DIVISION DE.....
ou BRIGADE de SURVEILLANCE DE.....

A ....., le ..../..../202x

Mme/M. xxx
Agent / Contrôleur / Inspecteur xxx
à
Mme la Directrice Interrégionale
ou M. le Directeur Interrégional
Administrateur des Douanes
(Voie Hiérarchique)

Objet :
Référence : Recours administratif contre la décision individuelle défavorable relative à ma promotion interne LDG Promotion et valorisation des parcours de carrière de la DGDDI

Mme la Directrice Interrégionale **ou** M. le Directeur Interrégional,

Je me suis inscrit(e) à la liste d'aptitude ou le tableau d'avancement au grade de....., dont les résultats ont été publiés le ..../..../2021. Je ne figure pas sur cette liste.

Pourtant, la qualité de mon dossier individuel met clairement en évidence, l'excellence de mon travail, mon niveau d'engagement, ma manière de servir, la maîtrise de mon poste de travail, etc. *(détaillez)*

C'est pourquoi, je dépose un recours hiérarchique contre cette décision individuelle. Afin de pouvoir étayer mon recours, je demande que les éléments relatifs à celle-ci, querellée au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion, me soient communiqués.

Facultatif: Je vous informe que j'ai sollicité Mme/M. ....., désigné par l'UNSA Douanes, afin de m'assister dans l'exercice de ce recours.

Signature

Pour 100 balles, t'as plus rien !

Face à une inflation galopante qui, selon les économistes, devrait atteindre +2,5%, en 2021 couplée à une hausse des prix vertigineuse (essence, gaz, consommation courante, etc.), les fins de mois sont de plus en plus difficiles pour les fonctionnaires.

Le gouvernement sort l'artillerie lourde !!! (sic)

A défaut d'une véritable politique de revalorisation globale des salaires de la fonction publique, le gouvernement poursuit son saupoudrage. C'est devenu la marque de fabrique sous ce dernier quinquennat, un dispositif bien rôdé, à savoir celui de la prime « one shot » !

Celle-ci s'intitule « indemnité inflation » et son montant sera de 100€. Selon le gouvernement, 38 millions de Français sont concernés. Parmi eux, on compte 1 million d'agents de la fonction publique d'État. **Waouh**, enfin un bel effort pour soutenir le pouvoir d'achat nous direz-vous ?

- si nous rapportons cette somme sur 12 mois, ça fait 8,33 euros mensuels sur 1 an ;
- si nous envisageons que cette somme sera bien destinée à payer les factures d'énergie, les taxes restant inchangées, vous rendrez d'une main, une bonne partie de ce que le gouvernement vous a donné dans l'autre !
- cela n'a aucun effet durable sur l'inflation qui continuera de pénaliser le budget des ménages.

Le gouvernement fait dans l'exclusion, encore une fois !

Cette indemnité sera versée aux salariés, aux retraités, aux étudiants et aux apprentis, sous couvert d'un plafond de ressources fixé à 2 000 euros nets mensuels.

Pour les agents publics actifs, les revenus seront comptabilisés par l'employeur du 1er janvier 2021 au 31 octobre. Ils ne devront pas dépasser 26 000€ bruts, primes et indemnités incluses.

L'inflation et la hausse des prix touchent tout le monde, mais les « autres », nantis par définition du gouvernement, n'ont qu'à se taire et subir les coups de com' d'un gouvernement en pré-campagne pour son président.

Un versement au 1er janvier 2022

Cette indemnité sera versée aux salariés, aux retraités, aux étudiants et aux apprentis, sous couvert d'un plafond de ressources fixé à 2 000 euros nets mensuels.

Pour les agents publics actifs, les revenus seront comptabilisés par l'employeur du 1er janvier 2021 au 31 octobre. Ils ne devront pas dépasser 26 000€ bruts, primes et indemnités incluses.

L'inflation et la hausse des prix touchent tout le monde, mais les « autres », nantis par définition du gouvernement, n'ont qu'à se taire et subir les coups de com' d'un gouvernement en pré-campagne pour son président.

Un versement au 1er janvier 2022

Aucune démarche n'est à faire, si vous êtes éligible, elle sera versée en janvier 2022 automatiquement. Les agents à temps partiel ne verront pas cette indemnité calculée au prorata de leur temps de travail. Les agents en congés pour raison de santé, en congés parental, de proches aidant, etc. percevront également cette indemnité. En dehors des conditions de revenus, ils n'y a pas de règle particulière liée à l'utilisation d'un système de chauffage ou d'un véhicule thermique.

Pendant ce temps,

Mais pendant ce temps, les prix grimpent… Peut être que le gouvernement aurait pu bloquer les prix, voire diminuer les taxes, mais là c'est une autre histoire. Il faut du courage pour s'attaquer aux pénuries déguisées, orchestrées par les grands groupes, et que « la reprise est bien là » comme se félicite notre ministre dans les médias, il est encore nécessaire d'aider des dizaines de millions de français face à l'inflation galopante.

A quand des mesures durables ?

Nous n'allons certainement pas stigmatiser les populations aidées, et ces 100 euros seront bien sûr une (petite) bouffée d'air pour leur budget de fin d'année.

Mais ce ne sont pas des mesurettes de ce type que nous attendons de la part de nos dirigeants, mais bel et bien un effort supplémentaire de redistribution et de partage des richesses produites en France, au profit de tous les consommateurs, actifs ou retraités, et notamment des fonctionnaires qui n'ont reçus que 1,2% d'augmentation en 10 ans, soit 0,12% par an.

Attractivité de la Fonction Publique

La conférence sur les perspectives salariales s'est poursuivie en octobre par une réunion sur l'attractivité de la Fonction Publique. L'UNSA a développé ses conceptions pour la renforcer.

L'attractivité est un véritable enjeu pour l'avenir de la fonction publique. Pour l'UNSA, cet enjeu passe obligatoirement par une amélioration des rémunérations de tous les agents de la fonction publique, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires, qu'ils exercent dans une collectivité, un établissement hospitalier ou dans la fonction publique de l'État.

Augmenter toutes les rémunérations

Dans le contexte actuel de forte reprise de l'inflation, une autre politique salariale est indispensable. Pour l'UNSA, elle passe par la revalorisation régulière de la valeur du point d'indice afin de garantir les revenus des agents, lutter contre le déclassement et mieux les reconnaître.

Pour l'UNSA, les travaux de cette conférence doivent concerner les trois versants. Ainsi, par exemple, nous mesurons les difficultés pour recruter ou fidéliser des agents dans les hôpitaux ou les établissements médico-sociaux.

Le constat est simple : sur certains métiers ou fonctions, il y a une forte concurrence entre les secteurs public et privé car il n'y a pas assez de personnes formées sur le marché du travail. L'UNSA rappelle que la

rémunération et les conditions d'emploi et de travail deviennent, alors, des facteurs déterminants. Il y a donc nécessité et urgence à améliorer les traitements ainsi que les déroulements de carrière des agents publics.

Quelles sont les raisons qui font qu'un jeune choisisse d'exercer dans la fonction publique ? Qu'un plus ancien entre ou reste dans la fonction publique ?

Évidemment, les réponses seront différentes selon les catégories des agents (C, B ou A), selon les lieux d'affectations et selon les rémunérations servies au moment du recrutement ou en milieu. de carrière. Elles reposent aussi sur une amélioration de l'image de la fonction publique et des conditions d'exercice.

Pour l'UNSA, les employeurs de la fonction publique doivent offrir des perspectives de carrières, les expliquer aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels. Cela passe donc par une autre politique de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), par un renforcement des politiques de ressources humaines et par un meilleur accompagnement des agents tout au long de leur carrière.

Toutes les enquêtes montrent que la grande majorité des agents sont fiers de leur mission au service de l'intérêt général. Par contre, souvent ils constatent qu'ils ne sont pas assez soutenus et reconnus.

Pour améliorer l'attractivité de la fonction publique, l'UNSA propose d'agir, également :

- sur les conditions et l'organisation du travail
- sur la qualité de vie au travail,
- sur les moyens donnés aux agents pour exercer leurs missions,
- sur la qualité des locaux professionnels,
- sur l'autonomie donnée pour accomplir leurs missions,
- sur l'égalité professionnelle,
- sur le renforcement de l'action sociale (accueil des jeunes enfants, par exemple).

Elle propose une réflexion sur l'organisation hiérarchique afin de renforcer les équipes et les collectifs de travail.

Une nécessité : pourvoir tous les postes, partout, sur tous les territoires

L'UNSA estime qu'une réflexion doit s'ouvrir pour aborder la fidélisation sur les postes. Le service public doit être accessible facilement et partout.

Les réponses sont probablement statutaires et financières. Elles devront être adaptées selon les zones géographiques. Elles pourraient aussi s'appuyer sur une nouvelle politique de logement pour les agents publics et d'accompagnement lors de leur nomination ou prise de poste.

De plus, l'UNSA demande un bilan des dispositifs mis en place récemment comme les concours nationaux à affectation locale ou comme le versement de fortes primes dans le département de la Seine-St-Denis.

Tout en sachant qu'aucune mesure immédiate n'en résultera, l'UNSA Fonction Publique participera à ces groupes de travail. Elle portera à nouveau ses revendications sur les rémunérations qui doivent être fortement augmentées et les carrières de la fonction publique qui doivent offrir de meilleures perspectives.

Elle ne cautionnera pas une restitution des travaux qui ne tiendrait pas compte de ses propositions et serait a contrario un recueil de pistes pour affaiblir la fonction publique. Les 5,5 millions d'agents publics et les Français attachés aux services publics le valent bien

CET 2021/2022

Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver, durant plusieurs années, des jours de congés non utilisés. Ce compte est ouvert à la demande de l'agent et l'administration l'informe annuellement des droits épargnés et ceux consommés. En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'État, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

Qui peut ouvrir un CET

Il est réservé au fonctionnaire titulaire. Toutefois, les agents en situation de « stagiaire », s'ils ne peuvent pas encore ouvrir de CET, se verront accorder par l'administration l'ouverture d'un CET à compter de leur date prévisionnelle de titularisation.

La règle de l'alimentation d'un CET

Afin de pouvoir alimenter son CET, l'agent doit avoir consommé au moins 20 jours de CA entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Le dispositif exceptionnel concernant le CET de 2020 est suspendu, ainsi le plafond du CET est de nouveau fixé à 60 jours. De même, le plafond du nombre de jours d'alimentation maintenus en CA est de 10 jours.

L'utilisation du CET

Attention : dès lors que vous possédez au moins 16 jours sur votre CET, vous devez opérer un choix, avant le 31 janvier 2022, sur le maintien et/ou l'indemnisation de ces jours. A défaut, ils sont d'office versés sur votre RAFP.

<table>
<tr><th>Solde du CET : 15 jours ou moins</th><th>Solde du CET : de 16 à 60 jours</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Maintien obligatoire des jours sous forme de congé.

L' indemnisation ou le versement au RAFP sont impossibles.</td><td>si vous avez alimenté votre CET de 10 jours ou moins :
=> maintien sous forme de congé
ou
=> indemnisation ou versement au RAFP.</td></tr>
<tr><td>si vous avez alimenté votre CET de plus de 10 jours :
=> maintien de 10 jours maxi sous forme de congés
=> indemnisation ou versement au RAFP des autres jours.</td></tr>
</table>

Conditions d'indemnisation des jours épargnés

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

- 75€ par jour pour les agents de catégorie C, soit environ 67,85€ nets

- 90€ par jour pour les agents de catégorie B, soit environ 81,42€ nets

- 135€ par jour pour les agents de catégorie A, soit environ 122,13€ nets

Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle

Les jours épargnés donnent lieu au versement d'indemnités sur la base desquelles le fonctionnaire cotise chaque année au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Site internet du RAFP : Page d'accueil | RAFP