



L'envol

N°47
Août 2022

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



ALTIMÈTRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): **4,85 €**
- SMIC mensuel brut : **1.678 €** soit **11,06 €** de l'heure
- Inflation sur une année entre juillet 2021 et juillet 2022 : **+6,1%**
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : **75,20 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HL : **34,81 €**
- Taux mensuel de l'ISA - HA : **52,22 €**



PLAN DE VOL

Balise n° 1

CTSD Compte rendu

Balise n° 2

Nouvelles Grilles indiciaires des catégories C, B & A

Balise n° 3

Restauration collective du nouveau au 1^{er} septembre

AGENDA

Mercredi 21 septembre 2022

À l'occasion de la Saint-Matthieu, patron des Douaniers, l'UNSA Douanes section DIPA organise son Assemblée Générale

• Voir affiche à l'intérieur de ce numéro

« 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

Maquette : Michel Alméras
Crédit photos : Adobe Stock



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



Section UNSA DIPA
Mercredi 21 Septembre

9h30

Salle de réunion du 3520 B
Roissy CDG-cargo fret 4

En présence des Secrétaires Généraux Adjoints
en charge des Opérations Commerciales
et de la Surveillance

Thèmes abordés :

- Réformes et évolutions des missions douanières :
le rôle de la douane aux frontières.
 - Actualités locales
- La Douane sur la DIPA, attractivité, revendications
 - Actualités nationales



*À l'occasion de la Saint Matthieu, Patron des Douaniers,
la section offre le pot de l'amitiés à l'issu de l'AG*

CTSD du 19 juillet 2022

Les organisations syndicales étaient réunies pour un CTSD avec à l'ordre du jour deux points soumis à vote. Nous avons donné lecture de notre déclaration liminaire. (À la suite du compte rendu)

Nous avons rappelé que pour une fois, nous votons pour des créations de service et non de suppressions, et que notre interrégion souffre du sous-effectif persistant, qui impacte des services et les agents. Qu'il faut une véritable politique d'attractivité.

Création d'un bureau de contrôle en zone Cargo 7.

Le groupe DHL a souhaité relocaliser ses infrastructures sur CDG, tout en écartant un nouveau bureau de Douane au sein des nouveaux locaux DHL.

– Le bureau **sera situé au bâtiment 3520A au rez-de-chaussée sur une surface de 280 m² et sur le site de DHL un espace de 160 m² avec banc de visite**. Il s'intégrera dans la structure du bureau Principal Sud, et n'exercera pas la fonction de bureau centralisateur, les opérateurs seront rattachés à Sodexi et au PGP d'autre part pour les régimes particuliers. Il sera ouvert du lundi au samedi de 08 h à 20 h.

– Concernant **l'environnement de travail**, 3520A avec un accès parking par un code modifié chaque mois, des arrêts de bus "rue de la jeune fille", "Aérovill-rue des Buissons". Pour la restauration 3 cartes de restauration par agent dont une carte ADP, une carte AIR FRANCE et une pour restaurant Eurest

– Les effectifs, **à son ouverture**, le bureau sera calibré dans un premier temps pour 19 agents, la structure sera de 1A+(IR3), 3A dont un adjoint, 12B et 3C. L'effectif de 19 est une première approche, puisque pour le moment il y a Dhl mais d'autres opérateurs de fret express pourraient s'y agréger. Concernant les effectifs, le Directeur Interrégional ne touchera pas aux effectifs du BC de Banal

La montée en compétence va s'effectuer sur les premiers agents qui répondront à l'enquête. Précisément, elle sera ouverte sur une longue période jusqu'au 15 septembre **compte tenu** des vacances **d'été**.

Nous avons débattu du sous-effectif chronique, pour l'UNSA Douanes DIPA, il faut une véritable politique de **réflexion** sur l'attractivité de la DIPA.

L'attractivité doit nécessairement passer par deux notions :

Comment attirer les agents et comment les garder.

Ainsi, nous avons rappelé nos revendications en termes d'attractivité :

- un recrutement massif de collègues par concours de tout grade, avec possibilité du recrutement par un concours à affectation locale.
- un déploiement de l'Indemnité temporaire de mobilité (ITM) instaurée par le décret n°2008-369 du 17 avril 2008. Afin de favoriser le pourvoi des postes sur des territoires peu attractifs ou difficiles par des fonctionnaires expérimentés.

Le concept est l'octroi d'une indemnité dont le montant maximum est fixé à 10 000 €, payée en 3 fois :

- **40 %** lors de votre installation dans votre nouvel emploi
- **20 %** à la moitié de la période de référence
- **40 %** à la fin de la période de référence

L'arrêté ministériel fixe également la période de référence pendant laquelle vous devez rester sur votre nouveau poste pour avoir droit à l'indemnité. Cette période de référence est comprise entre 3 et 6 ans. Si vous demandez à quitter l'emploi pour lequel vous touchez l'indemnité avant la fin de la période de référence, vous ne touchez pas les fractions de l'indemnité non encore versées.

- Une réflexion sur l'offre de logement, par des propositions dans des villes moyennes et non des cités, des zones d'habitation que de fonctionnaires de l'État travaillant sur la plateforme aéroportuaire.
- Création d'une prime de fidélisation par DI et non par département.
- Des concours locaux pour les examens pro et concours interne.
- Attribution plus généreuse de postes offerts en Liste d'Aptitude et voir même d'une LA interne DIPA.

Sur le point de création de Cargo 7, l'UNSA Douanes DIPA s'est abstenue, on ne peut que saluer la création d'un service avec des effectifs de référence à hauteur de 19, avec de nouveaux locaux encore faut-il disposer des moyens humains suffisants, sachant qu'en ce moment, la direction de Roissy Fret se situe bien en deçà de ses capacités en la matière, avec un sous-effectif prégnant dans de très nombreux services.

Création d'une cellule de supervision des contrôles.

Le second point à l'ordre du jour est la création d'une cellule de supervision sur Roissy Fret. Certains aspects avaient été débattus lors du groupe de travail, dont voici quelques rappels

- **- Concernant l'environnement de travail.** Physiquement implanté, au 1er étage de la darse A du bâtiment 3520, un accès parking par un code modifié chaque mois, des arrêts de bus "rue de la jeune fille", "Aéroville-rue des Buissons" Pour la restauration, 3 cartes de restauration par agent dont une carte ADP, une carte AIR FRANCE et une pour restaurant Eurest. Les locaux seront spacieux avec à disposition, un open-space, une salle de réunion équipée visioconférence et d'un local social.

- **- La structure sera rattachée au POC**, calibrée à 12 effectifs réels (en termes d'ER, c'est un transfert de 12 ER inspecteurs en provenance des bureaux ayant des superviseurs vers le POC), soit le chiffre total de superviseurs. Selon l'administration ce positionnement au sein du POC aura également du sens, puisque le POC a également sous son giron le SCEP et la CRPC. Les superviseurs ne seront pas en compétence géographique ou bien par portefeuille de bureau, le DI souhaite une répartition par catégorie d'activité.

- **- Impact sur les bureaux** • De fait, d'un éloignement avec les vérificateurs du terrain, le DI propose que les superviseurs de la cellule aillent faire des tournées dans les bureaux afin d'assurer une continuité.

- **Mise en place d'un chef de visite à l'intérieur des bureaux** dont le rôle sera pour coordonner la veille écran – les vérificateurs et la cellule supervision. Le chef de visite sera de catégorie A, les fiches de postes n'ont pas été présentées au CTSD.

- **Nous avons interpellé le Directeur sur la gestion avec les Bureaux Principaux des Dédouanements Centralisés National (DCN)**, elle sera assurée par la cellule de supervision. Sur le fait qu'également, les bureaux sont énormément mis à contribution dans l'établissement des statistiques, le DI confirme notre intervention qu'il y a trop de strate dans les statistiques.

- **Mise en place d'un chef de visite à l'intérieur des bureaux** dont le rôle sera pour coordonner la veille écran

- **- les vérificateurs et la cellule supervision.** Ce chef de visite sera de catégorie A. Nous regrettons que les fiches de postes n'aient pas été proposées au CTSD.

- **- La montée en compétence se fera progressivement** à compter du second semestre. Elle débutera par une enquête interne, les agents qui composeront la cellule seront en horaire administratif. Pour rendre attractif la cellule de supervision, le Directeur Interrégional annonce que les superviseurs auront

jusqu'à deux jours possible de télétravail selon la nécessité de service, assistons-nous à un desserrement du sujet du télétravail à la DIPA? Puis cerise sur le gâteau les agents qui composeront cette cellule auront la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), *Qui consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. Les emplois ouvrant droit à la NBI et le nombre de points d'indice accordés sont fixés, dans chaque fonction publique, par décrets, [Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'État].*

La NBI est versée mensuellement, surtout elle est soumise à cotisation retraite donc donne droit à un supplément de pension. Les agents de catégorie A bénéficient de 20 points et ceux de catégorie B de 10 points de NBI.

Nous avons interpellé le Directeur sur le sujet de la NBI, ainsi sur Orly une agente est superviseuse donc effectue les mêmes tâches, si elle aura la NBI, l'administration répond par la négative. Mais aussi, nous avons rappelé à l'administration le mouvement social des agents de l'UDD Nuit, qui se sont mis en grève avec perte d'argent sur les aspects immobiliers, la pénibilité et la NBI et enfin sur la reconnaissance des collègues dans les BC qui effectuent cette mission jusqu'à l'ouverture de la cellule. Quelle injustice, pour les collègues !!!!

L'UNSA Douanes continuera à porter le dossier de la NBI mais également de la prise en compte de la pénibilité pour les agents de l'UDD Nuit, sujet que nous avons défendu lors des négociations et puis via le COSUI en tant qu' OS signataire des accords d'avril 2022. On abandonnera pas les collègues !!!

Sur le point de création de la cellule de supervision, l'UNSA Douanes DIPA s'est abstenue, on ne peut que saluer la création de la cellule de supervision, ainsi le projet va permettre la professionnalisation de la fonction de superviseur, d'harmoniser la pratique de la supervision, d'assurer la transversalité, et que certaines tâches ne soient plus à la charge des BC, nous allons être attentifs à la situation. Avec certains éléments avancés par le DI, ce service répondra aux défis de demain lancés par la DG en matière d'analyse de risque en liaison avec le SARC. Mais nous martelons l'injustice engendrée par la NBI.



Questions diverses posées par l'UNSA Douanes DIPA

Nous avons posé deux questions,

■ La première porte sur l'expérimentation débutant en octobre dans le cadre de certaines procédures stupéfiants, et une possible déclinaison sur Roissy ?

Cette expérimentation concernera le process des remises, dans le but de réduire la pression sur l'OFAST, puisque ce service de police traite 70 % des remises. Le Procureur de Créteil souhaite inscrire les services d'Orly dans un nouveau protocole de remise sur les constatations de cocaïne.

Celui-ci sera applicable à la condition que l'infracteur soit francophone, majeur et n'ayant pas ingéré de produits stupéfiants.

Les futures remises se feront en trois paliers selon la quantité

- **Constatation de cocaïne inférieur à un poids de 2Kg**, l'infracteur fera l'objet d'un traitement judiciaire immédiat
- **Constatation de cocaïne entre 2Kg et 5Kg**, l'infracteur fera l'objet d'une remise à un service de police du 94
- **Constatation supérieure à 5Kg**, remise au service de l'OFAST.

Des groupes de travail ont lieu avec les services de la Justice sur les incidences de cette expérimentation.

La nouveauté sera un procès verbal d'audition de la personne mise en cause, où ils récolteront le maximum d'informations.

Concernant la procédure administrative du dossier, il y aura deux aspects distincts,

- la première sera une remise de la personne mise en cause en dépôt
- la seconde remise au greffe du tribunal des scellés et des procédures.

Tout cela reste à cadrer pour une mise en place au 1^{er} octobre 2022 pour 4 mois, à l'issue de cette période, un bilan sera tiré.

Pour Roissy, du fait que ce n'est pas le même tribunal, appliquer un protocole similaire ne paraît pas à l'ordre du jour. Alors que des années en arrière la Douane sur Roissy, a eu à pratiquer les comparutions immédiates.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, au titre qu'il faut « soulager » l'OFAST, le parquet de Créteil souhaite une modification du protocole de remise avec des implications sur nos services mais qu'il est encore trop tôt pour connaître réellement l'impact. Encore une fois, on va s'adapter mais quand est-ce que les autres vont s'adapter à nous ???? De plus les constatations sur des ingérés sont de plus en plus prégnantes et les agents commencent à être exaspérés.

Voici ce que nous avons écrit en avril 2022, dans l'envol 45, sur le sujet :

« Les partenaires institutionnels ne sont pas à la hauteur faute de moyen, l'OFAST ne souhaite pas apporter de solutions et souvent la prise en charge ne se fait que le lendemain, aux UMJ fermetures de lits (15 lits à 7 lits), les conditions d'exercice ne sont pas adéquates, les locaux et les moyens dont

disposent les agents sont dérisoires et inconfortables, du côté du ministère de la Justice, chaque changement de procureur entraîne une sensibilisation sur la méthodologie, le process douanier, donc on perd du temps à chaque fois... L'idéal est de trouver des structures sanitaires au plus près des plateformes pouvant traiter ce type de procédure. Pour cela, il faut des unités médicales judiciaires qui doivent être gardées par des policiers pour éviter que le temps de remise soit tout aussi long.

Il est clair qu'il y a des carences de l'ÉTAT quand on veut lutter contre un fléau il faut donner les moyens aux acteurs, des moyens humains, matériels, des procédures plus simples. Ce dossier doit évoluer positivement, avec une convergence du ministère de l'Intérieur, de la santé et de la justice.

Nos partenaires doivent nous entendre en tant qu'administration de la frontière donc un partenaire important, nous devons affirmer qu'il ne faut pas laisser l'opportunité à d'autres de faire nos missions. Nous devons être à l'initiative et s'assurer d'aucune récupération notamment en termes de résultat, de trop nombreuses fois les chiffres des saisies de stupéfiants sont repris pour le compte de la police et/ou gendarmerie.

■ **La seconde question concerne le bâtiment domanial 3701**, ainsi le Service National des Données de Voyage devra quitter Roissy pour être implanté à Châlons en Champagne en 2024. L'espace libéré sera de 880 mètre carrés, **nous voulons savoir si la Direction a des projets, celle-ci, nous a répondu qu'elle étudiera l'opportunité de réaffecter la superficie libérée à des services de la DR Fret.**



Déclaration liminaire lors du CTSD du 19 juillet :

Attention au coup de chaleur...

Monsieur le Président,

Ce 19 juillet, nous sommes réunis pour un CTSD DIPA, avec pour ordre du jour deux points soumis à vote, la création d'un service Cargo 7 et la création de la cellule de supervision.

Dans l'esprit, nous ne pouvons que saluer la création de services au lieu de la suppression ou bien du transfert de mission(s) vers une autre administration, **ouf cela nous change !!!**
On pourrait presque s'en réjouir, si l'administration avait fait le travail jusqu'au bout.

En effet, la DIPA devra créer ces deux services avec les ressources humaines disponibles, à savoir un sous-effectif chronique, autant dire, sans avoir les moyens de ses ambitions, **car la situation réelle des effectifs est inquiétante. En clair, ces créations vont au final, peser sur tous les autres services de la DI en termes d'effectifs. Mais que fait l'administration ??**

Dans certains services, les agents sont déjà en surchauffe !!! **Non pas par les canicules, qui sont plus intenses, précoces et fréquentes, mais par le sous-effectif prégnant dans les deux branches et aussi par un manque de lisibilité sur certains terminaux** (fermeture-ouverture, désorganisations, incertitudes sur les cotes de services).

Sur le sujet du jour, Monsieur le Président, la création de Cargo 7 engendre de l'ambiguïté sur l'avenir dans certains services et la création de la cellule de supervision pourrait se traduire par une montée en charge de travail réellement importante voir même des reports de charge, dixit le rapport de la psychologue du travail.

L'UNSA DOUANES vous le dit : Attention aux conditions de travail, attention au bien-être au travail !! Thèmes chers à notre organisation syndicale.

Nous vous le répétons Monsieur le Président, pour L'UNSA DOUANES : Il faut une embauche massive de fonctionnaires titulaires de tous grades et attirer des agents dans la DI.

Il existe également des leviers administratifs que nous avons évoqués en avril, et que réitère notre organisation syndicale ce jour

- **L'indemnité temporaire de mobilité** dans le but de favoriser le comblement de vacances de postes sur des territoires peu attractifs ou difficiles par des fonctionnaires expérimentés, comme la DGFIP y réfléchit déjà.
- **Une attribution plus généreuse de promovables en Liste d'Aptitude** et en concours pour notre direction,
- **Un concours national fléché** pour un recrutement dit local et pour cela s'inspirer de l'expérimentation conduite dans les Hauts de France avec le concours d'agents de constatation.

Pour finir, l'UNSA Douanes DIPA tient à remercier les agents du service du PLI, pour la partie immobilière, pour l'investissement et l'implication sur ces deux dossiers, avec les contraintes inhérentes. Les conditions de travail des agents, dans leurs nouveaux bureaux seront d'une qualité bien supérieure à celle que peuvent connaître d'autres collègues.

Nouvelles grilles indiciaires

Nouvelle Grille AC

(date d'application : 1er juillet 2022 en tenant compte de la hausse de la valeur du point d'indice de 3,5%)

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
11	432	382		1852,71
10	419	372	4 ans	1804,21
9	401	363	3 ans	1760,56
8	387	354	3 ans	1716,91
7	382	352	3 ans	1707,21
6	382	352	1 an	1707,21
5	382	352	1 an	1707,21
4	382	352	1 an	1707,21
3	382	352	1 an	1707,21
2	382	352	1 an	1707,21
1	382	352	1 an	1707,21

Valeur du point d'indice : 4.85003 €

Nouvelle Grille ACP2

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
12	486	420		2037,01
11	473	412	4 ans	1998,21
10	461	404	3 ans	1959,41
9	446	392	3 ans	1901,21
8	430	380	2 ans	1843,01
7	416	370	2 ans	1794,51
6	404	365	1 an	1770,26
5	396	360	1 an	1746,01
4	387	354	1 an	1716,91
3	382	352	1 an	1707,21
2	382	352	1 an	1707,21
1	382	352	1 an	1707,21

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Nouvelle Grille ACP1

Échelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
10	558	473		2294,06
9	525	450	3 ans	2182,51
8	499	430	3 ans	2085,51
7	478	415	3 ans	2012,76
6	460	403	2 ans	1954,56
5	448	393	2 ans	1906,06
4	430	380	2 ans	1843,01
3	412	368	2 ans	1784,81
2	397	361	1 an	1750,86
1	388	355	1 an	1721,76

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Grade C2

- à partir du 1er juillet 2022 et à partir du 1er septembre 2022 pour les quatre premiers échelons

Pour les quatre premiers échelons, la durée dans l'échelon est réduite à un an. La durée dans le grade passe de 30 ans à 26 ans. L'indice des quatre premiers échelons est revalorisé.

Échelon	Avant		Après		
	Indice majoré	Durée en années	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
13	503		503		2439,57
12	477	4	477	4	2313,46
11	457	3	457	3	2216,46
10	441	3	441	3	2138,86
9	431	3	431	3	2090,36
8	415	3	415	3	2012,76
7	396	2	396	2	1920,61
6	381	2	381	2	1847,86
5	369	2	369	2	1789,66
4	361	2	363	1	1760,56
3	355	2	361	1	1750,86
2	352	2	359	1	1741,16
1	352	2	356	1	1726,61

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Pour les deux premiers échelons, les traitements de juillet et août 2022 seront ceux du minimum de traitement à l'indice 352, soit 1707,71 €.

Grade C1

- à partir du 1er juillet 2022 et à partir du 1er septembre 2022 pour les deux premiers échelons (trois premiers actuels)

Le premier échelon est supprimé. Le 2^{ème} échelon est revalorisé d'un point. La durée dans l'échelon pour les 2^{ème} et 3^{ème} échelons est réduite de deux à un an. La durée dans le grade passe de 30 ans à 26 ans.

Échelon	Avant		Après		
	Indice majoré	Durée en années	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
13	534		534		2594,77
12	504	4	504	4	2444,42
11	480	3	480	3	2328,01
10	461	3	461	3	2235,86
9	452	3	452	3	2192,21
8	436	3	436	3	2114,61
7	416	2	416	2	2017,61
6	401	2	401	2	1944,86
5	390	2	390	2	1891,51
4	379	2	379	2	1838,16
3	369	2	369	1	1789,66
2	362	2	363	1	1760,56
1	356	2			

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Grade CP

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
11	587		2846,97
10	569	3	2759,67
9	551	3	2672,37
8	534	3	2594,77
7	508	3	2463,82
6	484	3	2347,41
5	465	2	2255,26
4	441	2	2138,86
3	419	2	2032,16
2	404	2	1959,41
1	392	1	1901,21

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Catégorie A Inspecteur

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
11	673		3 264,07
10	640	4	3 104,02
9	605	3	2 934,27
8	575	3	2 788,77
7	545	3	2 643,27
6	513	3	2 488,01
5	480	2,5	2 328,01
4	450	2	2 182,51
3	430	2	2 085,51
2	410	2	1 988,51
1	390	1,5	1 891,51

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Catégorie A IR3

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
3	690	-	3 346,52
2	650	3	3 152,52
1er	605	3	2 934,27

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Catégorie A IR2

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
3	768	-	3 724,82
2	730	3	3 540,52
1er	690	3	3 346,52

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Catégorie A IR1

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
4	821		3 981,87
3	806	3	3 909,12
2	768	3	3 724,82
1	730	3	3 540,52

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Catégorie A IP2

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
6	690		3 346,52
5	650	2	3 152,52
4	605	2	2 934,27
3	575	2	2 788,77
2	535	2	2 594,77
1	500	2	2 425,02

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Catégorie A IP1

Échelon	Indice majoré	Durée en années	Traitement mensuel brut en euros
4	821		3 981,87
3	806	3	3 909,12
2	768	3	3 724,82
1	730	2.5	3 540,52

Valeur du point d'indice : 4,85003 €

Indice brut, indice majoré, point d'indice : kesako ?

Indice brut, indice majoré, point d'indice, il est parfois difficile de s'y retrouver.

Les deux indices sont nécessaires à la carrière et à la rémunération de l'agent :

- L'indice brut est l'indice de carrière (échelon, grade...).
- L'indice majoré est l'indice de traitement (calcul de la rémunération).

Un fonctionnaire reçoit un traitement qui dépend :

- De son corps ou de cadre d'emploi,
- De son grade,
- De l'échelon qu'il a atteint dans son grade.

À chaque échelon, dans un grade et un corps donnés, correspond un indice brut. Cet indice évolue lors des avancements de grade ou d'échelon, lors des changements de corps ou de cadre d'emploi.

À chaque indice brut correspond un indice majoré. Cet indice majoré permet de calculer le traitement indiciaire brut du fonctionnaire. Ce traitement indiciaire brut ne comprend pas les différentes indemnités auxquelles il peut prétendre dans le cadre de son emploi. Le traitement net reçu par le fonctionnaire est fait après déduction des charges sociales du traitement indiciaire brut.

La multiplication de l'indice majoré par la valeur du point d'indice a pour résultat le traitement indiciaire brut. Au 1^{er} juillet 2022, la hausse de la valeur du point d'indice de **3,5% le porte à un montant de 4,85003 € brut.**

Les autres fonctions du point d'indice :

- Le point d'indice permet de calculer les rémunérations des agents contractuels lorsque leur contrat y fait référence.
- Certaines primes, indemnités, compléments indemnitaires ou bonifications peuvent être exprimés en point d'indice.
- Le calcul des pensions des fonctionnaires

Le traitement indiciaire brut permet également de calculer le montant de la pension au moment du départ en retraite. Celui-ci sera un pourcentage du même traitement indiciaire brut détenu pendant les six derniers mois de carrière pour les fonctionnaires. En clair, il faut être resté six mois dans le même échelon, sinon la pension de retraite est calculée sur l'échelon détenu précédemment.

Prestation InterMinisteriel (PIM) restauration : évolutions au 1^{er} septembre 2022

Le montant de la PIM restauration ainsi que l'indice plafond y ouvrant droit vont être modifiés au 1^{er} septembre 2022. L'UNSA Fonction Publique a demandé ces évolutions. Elle continue à revendiquer une dégressivité de cette prestation, une fois l'indice plafond dépassé.

■ Les bénéficiaires

Tous les agents en activité dont le traitement brut est inférieur à celui déterminé par un indice plafond ont droit à la PIM :

- les fonctionnaires,
- les fonctionnaires stagiaires,
- les contractuels, quelle que soit la durée du contrat,
- les apprentis,
- les personnes effectuant un stage dans le cadre d'un cursus universitaire ou d'une formation professionnelle.

Les contractuels rémunérés sans référence à un indice peuvent bénéficier de cette prestation, si leur rémunération brute mensuelle (équivalent temps plein) est inférieure ou égale au traitement brut de l'indice plafond concerné, augmenté de l'indemnité de résidence de la zone au taux le moins élevé.

Le repas doit être pris dans un restaurant administratif, un restaurant inter-administratif ou un restaurant conventionné.

La prestation est versée au restaurant, l'agent qui bénéficie de la PIM voit le prix de son repas diminué de son montant sans que le reste à charge de l'agent ne puisse être inférieur à 2,50 €.

■ Montant de la PIM

Le niveau de la prestation interministérielle va passer de 1,29 € à 1,38 € au 1^{er} septembre 2022. L'UNSA Fonction Publique a demandé cette hausse, pour faire face à l'inflation qui touche la restauration.

L'UNSA Fonction Publique revendique une hausse régulière de cette prestation, basée sur l'élévation réelle du coût des repas et non sur l'indice des prix à la consommation, hors tabac, de l'année N-2.

■ Indice plafond

L'indice majoré plafond ouvrant droit à la prestation sera de 534 au 1^{er} septembre, au lieu de 480. Cette prestation est ouverte à tous les agents de catégorie C. Pour les agents de catégorie B, seuls ceux qui sont aux 9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} échelons du dernier grade ne pourront y accéder.

L'UNSA Fonction Publique revendique que tous les agents de catégorie B aient accès à cette prestation.

■ Dégressivité de la PIM

L'effet de seuil doit être atténué. Un avancement au-delà de l'indice 534 provoquera la suppression brutale et immédiate de cette prestation, diminuant le gain de pouvoir d'achat obtenu par l'agent grâce à son avancement.

L'UNSA Fonction Publique revendique a minima une dégressivité de la PIM au-delà de l'indice 534.



Les cotisations UNSA Douanes 2022

Grades ou situation	Montant annuel 2022	Montant annuel réel 2022*	Coût mensuel réel 2022*
Primo adhérent	25,00 €	8,33 €	0,69 €
Contractuel(le) »	29,00 €	9,67 €	0,81 €
Agent de Constatation	68,00 €	22,67 €	1,89 €
ACP2	81,00 €	27,00 €	2,25 €
ACP1	89,00 €	29,67 €	2,47 €
Contrôleur 2 nd classe	93,00 €	31,00 €	2,58 €
Contrôleur 1 ^{ère} classe	99,00 €	33,00 €	2,75 €
Contrôleur Principal	105,00 €	35,00 €	2,92 €
Inspecteur	122,00 €	40,67 €	3,39 €
IR3	136,00 €	45,33 €	3,78 €
IR2	141,00 €	47,00 €	3,92 €
IR1	146,00 €	48,67 €	4,06 €
IP1/IP2	154,00 €	51,33 €	4,28 €
DSD2/DSD1	164,00 €	54,67 €	4,56 €
DI/DR/DF	187,00 €	62,33 €	5,19 €
Administrateur civil	232,00 €	77,33 €	6,44 €
Retraité (URD)	40,00 €	13,33 €	1,11 €

* après déduction pour crédit d'impôts de 66%

unsa.dipa@douane.finances.gouv.fr
www.unsadouanes.fr