



L'ENVOL

n°59

Juin 2024



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

Agenda

DIPA

Le 18 juin CSA DIPA

Plan de vol

Balise 1

Compte rendu Formation Spécialisée DIPA

Balise 2

Réunion Technique sur les JOP 2024, la Douane sur la ligne de départ ?

Balise 3

Bilan de la Formation Professionnelle à la DIPA

Balise 4

Comité Départemental de l'Action Sociale du Val de Marne

Balise 5

Une nouvelle loi fonction publique? Est-ce bien utile ?



ALTIMETRE

- Valeur du point d'indice Fonction Publique (brut): 4,92 €
- SMIC mensuel brut : 1.766,92 € soit 11,65 € de l'heure
- Pass Navigo mensuel (5 zones) : 86,40 €
- Taux mensuel de l'ISA - HL : 34,81 €
- Taux mensuel de l'ISA - HA : 52,22 €

« 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

Formation Spécialisée DIPA

Une Formation Spécialisée s'est tenue. Pour rappel, cette instance est consultée sur :

- La teneur de tous les documents relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- Les projets de textes relatifs à la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents dans le cadre de leur travail, à l'organisation et à l'amélioration des conditions de travail ;

- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- L'approbation de dépenses dans des opérations d'initiatives locales (actions de formation, aménagement de postes, mesures de prévention locale).

Point à l'ordre du jour : l'approbation d'achats

Ce point est soumis à avis : il s'agit d'achats d'équipements pour l'amélioration des conditions de travail. La DIPA dispose d'un budget conséquent de 133 637 € et l'enveloppe régionale de formation est de 38 371 €.

Les demandes d'achat (fauteuils ergonomiques, réassort de trousse à pharmacie, souris verticales pour ordinateurs, bureaux assis-debout...) présentées ont reçu un avis favorable de l'ensemble des organisations syndicales.

Il est important de noter que, depuis le début de l'année, de nombreuses dépenses ont été présentées et validées. L'UNSA Douanes DIPA souhaite qu'un

rappel soit fait aux chefs des services de la circonscription. En effet, les chefs ne doivent pas hésiter à faire remonter TOUTES les demandes des agents dans le cadre des améliorations des conditions de travail. L'UNSA Douanes DIPA souhaite également que l'Administration mette en ligne un catalogue des achats de FS déjà validés.

Des achats pour les moniteurs du pôle tir et TPCI ont été présentés, car il n'y a pas d'équipements spécifiques dans Carnet à Point-GECCO, ce qui est une ineptie et grève le budget de la FS DIPA.

Présentation des fiches de signalement

Depuis la loi de transformation de la fonction publique (loi DUSSOPT), les fiches de signalement ne sont plus abordées au fil de l'eau et analysées individuellement, mais simplement sous la forme d'une synthèse, ce qui implique que nous n'avons connaissance que de ce que l'Administration veut bien nous montrer.

Pour ce qui concerne Orly, l'Administration va mettre en place un plan d'actions qui s'articulera autour de :

- Un état des lieux effectué par le pôle prévention ;
- Actions sur le métier (méthodologie des contrôles...);

- Actions sur le management avec une analyse de ce qui est fait localement et un échange entre les encadrants de Roissy et d'Orly avec un atelier « vie ma vie ».

Nous jugerons ce plan d'actions sur pièce. Néanmoins, nous estimons que le sujet est plus profond en Douanes, notamment en surveillance. Il faut une réflexion à la Direction Générale sur la réforme de la hiérarchie en Surveillance, peut-être revenir au chef de subdivision, revoir la formation des encadrants ainsi que le recrutement externe.

Recensement des registres hygiène et sécurité

Le registre hygiène et sécurité est destiné à signaler toutes les observations et/ou suggestions relatives à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans le service. Il reste à disposition des agents et, le cas échéant, des usagers, présent dans chaque service, accessible à tous. La mise à disposition de ces registres est une obligation légale. Avec la généralisation de PREVACTION, ce registre sera intégré dans cet applicatif.

Nous sommes intervenus pour que l'Administration se dote d'une application similaire à Sign@IFIP de la DGFiP. Ce dispositif permet à chaque agent de signaler une agression dont il a été victime de la part d'une personne étrangère au service.

La politique de tolérance zéro des agressions physiques ou verbales et des incivilités dont sont victimes les fonctionnaires, voulue par le Ministre de la Fonction Publique, doit se matérialiser et ce dispositif y répond.

Nous constatons que de nombreux collègues hésitent à signaler les agressions verbales et les accusations mensongères dont ils sont victimes au quotidien, ne voulant pas perdre de temps à signaler ces faits.

NE VOUS CENSUREZ PAS. DÉCLAREZ TOUTES LES AGRESSIONS VERBALES OU PHYSIQUES, ACCUSATIONS CALOMNIEUSES DONT VOUS ÊTES VICTIME. APPLIQUEZ LA TOLÉRANCE ZÉRO !

Autres sujets pour information

- Local syndical à Orly : une réunion est programmée prochainement.
- Travaux des locaux sociaux (CCF début des travaux en septembre, local au 3700 et brigade T2BD courant mai).
- Déploiement de PREVACTION : cet applicatif permet de rentrer les DUERP en format dématérialisé, la campagne a commencé.



Questions diverses

Sur ce point, nous sommes revenus sur l'équipement pour les agents des bureaux de contrôle. Lors d'un CSA de fin d'année, nous étions intervenus en question diverse sur le vestiaire Op-Co.

Concernant les vestiaires et les locaux, l'administration va généraliser le vestiaire des agents Op-Co avec une dotation socle et individuelle. Avec un impact sur la superficie, puisqu'il faut des modalités de stockage et mettre à disposition un espace ou un local permettant aux agents de se changer en respectant la distinction femmes-hommes. Cet impact est confirmé puisque la DI est en train de faire le recensement des besoins immobiliers, en lien avec les directeurs.

Qu'en est-il aujourd'hui de ce recensement ? À ce jour, le recensement est en cours et effectivement des difficultés apparaissent sur ce sujet.

En raison de la dotation individuelle et de son caractère obligatoire (le mot impératif est utilisé dans la note) pour son port, il n'y a pas de BOD tenue en Op/Co, ce qui implique un entretien aux frais de l'agent. Nous réclamons l'indemnité d'entretien/habillement, comme indiqué dans le décret n° 2000-153 du 21 février 2000 relatif à l'habillement des personnels de la DGDDI, modifié par le décret 2001-625 du 16 juillet 2001 et l'arrêté du 16 juillet 2001 fixant le taux de l'indemnité d'entretien.



Réunion Technique sur les JOP 2024, la Douane sur la ligne de départ ?

Une réunion technique s'est tenue afin de faire un point d'étape sur l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024. Voici les principaux points abordés :

Dispositif des Renforts ACP2 Stagiaires

Le Directeur d'Intervention (DI) a expliqué que les stagiaires ACP2 travailleront en horaires de 12 heures, uniquement de jour. Ils seront affectés exclusivement à la mission de filtrage et n'auront pas d'autres responsabilités. Le DI a assuré

qu'il n'y aura pas de déséquilibre lors des vacances entre les stagiaires renforts et les titulaires.

Transports

La station Gare du Nord est pressentie comme la «pire» station pendant les JO. La ligne du RER B, qui sera la seule ligne ferroviaire desservant les sites olympiques (le CDG Express n'étant pas prêt), risque d'être particulièrement sollicitée, d'autant plus que notre réseau est déjà en mauvais état et que le flux de spectateurs est imprévisible. Selon le DI, la prise de service des agents sur les terminaux ne devrait pas poser de problèmes. Cependant, sur la plateforme, tout

le monde ne travaille pas sur les terminaux et les horaires sont décalés.

Nous avons demandé la plus grande mansuétude dans la gestion humaine pour l'ensemble des services pendant les jours les plus critiques, que ce soit pour les agents mobilisés, les non-mobilisés ou ceux ayant des tâches non télétravaillables, en cas de retards dus aux transports.

Télétravail Exceptionnel

Le télétravail exceptionnel pourra être étendu jusqu'à cinq jours. Le DI estime qu'il pourra être mis en place au moment du départ des délégations, à compter du 11 août.

Cantines des Terminaux

Nous estimons qu'il est important de porter une attention particulière aux cantines des terminaux, étant donné que les services de l'État (douanes, police, gendarmerie) ainsi que le personnel d'ADP seront mobilisés.

Impact sur le Pouvoir d'Achat

Nous avons mentionné que le pouvoir d'achat de certains agents de la DIPA est impacté. Certains acteurs du transport (SNCF, Île-de-France Mobilités, etc.) en ont profité pour augmenter leurs tarifs. La tarification étant fluctuante en fonction de l'offre et de la demande, une hausse plus marquée encore est à

craindre dans les semaines à venir. Cette problématique n'a pas été traitée à ce jour. Nous sollicitons la mise en œuvre d'un secours exceptionnel afin d'aider les personnels mobilisés ou non, qui sont en double résidence, impactés par cette forte hausse temporaire.

Conclusion

Cette réunion a permis de faire un point d'étape, mais il est regrettable qu'aucune mesure n'ait été prise pour faciliter l'accessibilité des transports en commun gratuitement pendant cette période. Alors que des campagnes de

communication insistent sur l'utilisation des transports en commun pour le bien de la planète, sur la responsabilité écologique et surtout la fermeture des voies routières, il est décevant de constater que rien n'a été fait en ce sens.

Bilan de la Formation Professionnelle à la DIPA

Comme chaque année, la direction invite les organisations syndicales à participer à un groupe de travail dédié à la formation professionnelle à la DIPA.

Le service de la Formation Professionnelle (FP), en lien avec le secrétariat général de la DR Orly, est un des services supports essentiels pour les agents des plateformes de Roissy, Orly, et Le Bourget. Ce service connaît depuis de nombreuses années un sous-effectif plus ou moins important, d'où la réflexion sur la nécessité de rétablir certaines indemnités dans les fonctions supports. Fermons cette parenthèse.

Nous tenons à féliciter et remercier toute l'équipe pédagogique de la DI pour son investissement et son dévouement dans l'organisation et la transmission de son savoir à ses collègues. Nous remercions également les collègues qui dispensent des formations (formateurs occasionnels, moniteurs TPCI, de tir, et ceux qui se portent volontaires pour être membres de jurys blancs, entre autres).

Qualité des Formations à la DIPA

Quels sont les retours qualitatifs sur les formations professionnelles à la DIPA ? L'abondance de formations et le nombre d'heures ou de journées suivies par les agents ne donnent pas une visibilité claire sur l'efficacité de ces formations sur le terrain. L'offre est importante, la qualité de l'enseignement est indéniable, mais quels sont les effets sur le terrain ?

Bilan des Formations en 2023

L'année 2023 a été riche en formations dispensées. Nous pouvons citer :

- **Article 60** : À ce jour, 969 agents ont été formés (440 DRV, 390 DRF et 139 sur DRO),
- **Formation de chef d'équipe** : La cible à atteindre est de 300 agents, mais seulement 73 agents ont été formés, ce qui peut s'expliquer par un retard dans la déclinaison locale.
- **Formation ICS2 et GAMMA2** : Concernant un public plus restreint.

Perspectives pour 2024

Les perspectives pour 2024 incluent des formations sur les nouveaux applicatifs de dédouanement qui seront déployés au courant de l'année (ANTES, DELTA I/E...), ainsi que des formations sur AGNet.

Lors du dernier Groupe de Travail sur la Formation Professionnelle, nous avons exprimé notre souhait de développer une action de formation pour les

Il est important d'encourager et de valoriser tous les agents volontaires en tant que formateurs occasionnels, notamment lors des entretiens professionnels, car ils accomplissent cette tâche en plus de leurs activités professionnelles habituelles.

Nous constatons que l'offre de formation est intéressante et diversifiée, se renouvelant constamment, ce qui est un atout. Néanmoins, il y a des difficultés à remplir certains stages tandis que d'autres sont très prisés.

Pour l'UNSA Douanes DIPA, tout agent de notre administration doit être formé tout au long de sa carrière. L'administration doit lui offrir toutes les chances possibles pour en bénéficier, ce qui passe par des moyens humains, techniques, et financiers.

Si en matière de formation au tir ou TPCI il est aisé d'apprécier les progrès réalisés par les stagiaires et les agents, qu'en est-il lorsqu'un agent suit une formation dans un bureau ou une unité de surveillance (SURV) ? Connaît-on les bénéfices retirés par les agents après un stage dans leurs fonctions ?

La formation pour les primo-arrivants a accueilli 132 stagiaires toutes catégories en 2023, contre 96 stagiaires en 2022. Cette formation a fait l'objet d'une refonte de certains modules, proposition faite par le POC de Roissy. Il est regrettable que le POC de Roissy n'ait pas consulté celui d'Orly, car les contextes des deux aéroports sont différents.

encadrants supérieurs (divisionnaires, chefs de bureau, etc.) sur les thèmes des ressources humaines et sur les pratiques des contrôles, notamment en surveillance, afin d'éviter tout errement réglementaire. L'administration va mettre en place un accompagnement managérial sur les fondamentaux RH, ce qui constitue un premier pas dans la bonne direction et doit être poursuivi.



Comité Départemental de l'Action Sociale du Val de Marne

Cette réunion avait pour but de valider des actions de dépenses.

Pour rappel, le budget alloué pour les actions sociales de Val de Marne s'élève à 79 684 €.

Arbre de Noël 2024

Le premier poste de dépense du CDAS 94 est l'arbre de Noël. Ce budget est composé du spectacle et des e-cadeaux.

Le spectacle proposé aura lieu le 04 décembre à 13h30 sur la pelouse de Reuilly, la sortie retenue est le cirque Phénix avec « CIRKAFFRIKA ».

À cette occasion un pochon de friandises, confectionnée par la Maison Arc-en-Ciel sera distribué aux enfants.

La Maison Arc-en-Ciel emploie des travailleurs en situation de handicaps et participe aux financements d'associations qui œuvrent en faveur des enfants.

Nous saluons grandement l'esprit de cette association, nous souscrivons à la démarche du CDAS 94 de travailler avec des sociétés d'utilités publiques.

Les agents peuvent bénéficier soit des chèques cadeaux d'une valeur faciale de 30 euros, à destination des jeunes de 0 à 16 ans et les enfants handicapés de moins de 20 ans.

Grâce au Secrétariat Général de Bercy, nous allons bénéficier de 12 % de réduction sur la valeur des chèques cadeaux achetés.

soit un abonnement pour les 0-14 ans, d'une valeur de 30 euros.

Sorties pour la seconde partie de l'année 2024 (à vos calendriers)

- Sortie des retraités à l'auberge du bout des près à Cernay la Ville (78) pour le 19 septembre 2024,
- Visite du Sénat avec un guide, celle-ci sera gratuite (en attente de date),
- Visite de la Vallée de la Juine (activité pédestre et en velorail), pour les actifs et familles, sortie le 30 juin,
- Parc Astérix, pour les familles et actifs, le 29 septembre 2024
- Marché de Noël à Arras, familles, actifs et retraités, le 14 décembre 2024
- Escape game pour les primo arrivants actifs de l'année 2024, date à définir

En 2023, nous avons émis fortement le souhait de sorties variées aussi bien culturelles que de loisirs. Et celles-ci ont connu de vifs intérêts de la part des actifs et des retraités, si bien que nous avons insisté pour que le parc Astérix soit à nouveau proposé pour les agents qui n'ont pas eu la possibilité d'y participer l'année dernière.

Du fait de l'inflation, d'un pouvoir d'achat en berne, les agents actifs et les retraités se tournent vers les actions du CDAS 94. Celles-ci répondent parfaitement à leurs attentes aussi bien d'offres que de coûts.

D'où de la proposition de nombreuses sorties culturelles et de loisirs dans le but qu'un maximum d'agents actifs et de retraités puissent en bénéficier. Mais, il faut composer avec un budget serré et qui se restreint d'année en année. Nous

demandons des moyens ambitieux pour permettre une réelle politique sociale qui doivent profiter à tous.

Le CDAS 94, souhaite instaurer un mix dans les inscriptions, une partie environ de moitié au titre du quotient familial et de l'autre inscription libre avec le risque de tirage au sort. Nous nous sommes positionné pour.



Actions précédemment validées

Les consultations psychologiques et juridiques, elles sont absolument nécessaires. Chaque année, tous les créneaux sont réservés.

Le café des aidants, cette action doit apporter écoute et soutien avec des intervenants formés sur ce sujet (psychologues et assistantes sociales) aux agents, reste à définir les lieux et modalités des rendez-vous.

Des chèques cadeaux de fin d'année à l'attention des personnes fragiles, ces chèques sont mis en place depuis 2022.

Un sujet récurrent est revenu dans les débats à savoir la proposition de colonies de vacances pour les enfants du ministère sur la période des vacances de la Toussaint. La proposition est de faire partir seulement un nombre très limité d'enfants, moins de 13 enfants.

N'étant pas du tout contre ce dispositif, qui concernera une petite portion d'enfants d'actifs du département. Nous avons tenu à rappeler fortement que :

- l'EPAF propose des séjours pour les vacances de la Toussaint et que le choix reste important,

- que le temps passé en famille lors des sorties est tout aussi important que
- les colonies de vacances,
- que cela empiète sur le budget du CAL et limite les sorties et les actions sociales qu'on pourrait mener en plus.

Pour cette raison, nous avons émis le souhait de nous nous abstenir.

L'action sociale est primordiale, pour le maintien d'une cohésion sociale entre actifs et retraités, pour un maximum de familles, pour un soutien entre les aidants et les malades. Cela, au travers d'ensemble de programmations et de moyens mis en œuvre.

À défaut d'avoir des moyens ambitieux digne d'une réelle politique sociale qui doivent profiter à tous. Nous faisons le choix du pragmatisme, et de l'inclusion.

Une nouvelle loi fonction publique? Est-ce bien utile ?

L'intitulé de la loi annoncée par Stanislas Guerini « Pour l'efficacité de la Fonction Publique » sous-entend que notre fonction publique n'est pas efficace sans qu'aucun dispositif bilan ne soit dressé. Les agents publics qui exercent leurs missions au bénéfice de la population, parfois au péril de leur vie, apprécieront... L'UNSA rejette cette méthode insidieuse.

La loi de 2019 a déjà détricoté, entre autres, une partie du statut de la fonction

publique. Ainsi, la possibilité d'embaucher en masse des agents contractuels et la réduction de la portée du dialogue social avec une diminution de la place et du rôle des instances de représentation des personnels ont transformé significativement la fonction publique. Aujourd'hui, le ministre engage une offensive très médiatique avec un projet dont les organisations syndicales découvrent seulement depuis quelques semaines les orientations.

C'est une potentielle nouvelle attaque contre la fonction publique « à la française », statutaire et de carrière.

Le statut de la fonction publique est protecteur des citoyens. Il garantit la neutralité de la fonction publique. Il définit toutes les règles (droits et devoirs) auxquelles doivent se soumettre les agents publics. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire et des pressions extérieures, il évite l'instrumentalisation de l'administration à des fins partisans, quel que soit le pouvoir politique. Il protège aussi de la corruption. Le principe de carrière

garantit à chaque fonctionnaire, recruté selon ses talents et sa vertu*, souvent par concours, la possibilité d'une évolution professionnelle avec un parcours lui permettant d'exercer plusieurs missions et de progresser dans sa carrière, tout en maintenant une équité entre les agents.

Les propos médiatiques et provocateurs du ministre ont porté sur trois sujets.

Il a prétendu vouloir lever « le tabou du licenciement ».

Mais quel est l'enjeu majeur pour la fonction publique aujourd'hui ? Pour l'UNSA, c'est renforcer l'attractivité pour pouvoir mieux recruter, pas pour licencier ! Il manque aujourd'hui 25 000 postes de professionnels paramédicaux dans les hôpitaux et plus de 3 000 enseignants dans les écoles, collèges et lycées, par exemple.

Il faut renforcer l'attractivité de la fonction publique à l'heure de la baisse du chômage et de la mise en concurrence avec le secteur privé, notamment en termes de salaire, pour faciliter les recrutements. L'UNSA Fonction Publique demande, sans relâche, une hausse des rémunérations, en particulier lors du

recrutement, mais aussi tout au long de la carrière, dont la durée s'allonge avec l'obligation d'exercer deux années supplémentaires (réforme des retraites).

De plus, le licenciement est-il impossible dans la fonction publique ? Non.

Une loi est-elle nécessaire ? Non. Le code de la fonction publique prévoit déjà cette possibilité pour « insuffisance professionnelle » et pour faute.





Il souhaite supprimer les catégories A, B et C.

À quoi font référence ces catégories ? D'abord, à définir le niveau de recrutement. La catégorie C correspond à des postes ouverts sans l'exigence du BAC. Pour être recruté en catégorie B, le candidat doit être titulaire d'un BAC, voire d'un diplôme BAC +2. La licence ou un équivalent est a minima demandé pour un poste de catégorie A. Ensuite, elles servent à définir le niveau de fonctions et de responsabilité (exécution, application et rédaction, conception, direction et encadrement).

Pour l'UNSA Fonction Publique, elles sont un des éléments constitutifs du statut, un élément de référence. Elles permettent aux agents de progresser dans leur carrière. Ainsi, par exemple, un agent recruté en catégorie C pourra se former, voir sa valeur professionnelle reconnue et ainsi changer de grade, changer de corps en fonction de ses choix et progresser dans sa carrière, pour devenir agent de catégorie B ou A. C'est l'une des forces du statut de la fonction publique

d'ouvrir ces perspectives, de jouer son rôle d'ascenseur social.

D'ailleurs, dans le secteur privé, des catégories de référence existent également. Par exemple, on trouve souvent trois catégories : employés ou ouvriers, encadrement ou profession intermédiaire, cadres et cadres supérieurs.

Pour l'UNSA, la suppression des catégories et leur remplacement par des filières de métier, qui enfermeront un agent dans un seul métier, pourra conduire à terme à la disparition du statut de la fonction publique. Elle est donc un risque inacceptable ! D'autant que supprimer les catégories entraînerait de facto une disparition des commissions paritaires actuelles. Toujours inimaginable !

Seule l'ouverture d'une réflexion sur le niveau de recrutement est envisageable au regard de l'évolution des niveaux de diplômes actuels. Mais là encore, une loi n'est pas nécessaire.

Enfin, le ministre insiste sur la rémunération « au mérite » laissant croire que cette notion n'est pas prise en compte dans la fonction publique. Une nouvelle fois, c'est faux !

Les progressions de carrière se font en fonction du choix et de l'engagement de chaque agent. Leur rémunération en découle. De plus, en fonction de l'évaluation professionnelle, d'autres systèmes complémentaires existent, comme le RIFSEEP qui comprend une part de rémunération fixée annuellement, ou comme les dispositifs d'accélération de carrière.

Le ministre évoque souvent l'intéressement collectif, là aussi les textes prévoient déjà la possibilité de telles primes depuis plus de 10 ans... mais les employeurs ne les ont pas mises en œuvre.

Faut-il une loi pour renforcer cet aspect de la rémunération ? Pour l'UNSA la réponse est négative. Si une loi devait être indispensable, ce serait une loi budgétaire afin de réellement revaloriser la rémunération des agents publics.

La concertation voulue par le ministre, pour être utile, devrait permettre d'obtenir des nouveaux droits pour les agents et une amélioration de leur situation.

Par exemple, l'UNSA Fonction Publique revendique une négociation annuelle sur les rémunérations afin de pouvoir revaloriser annuellement au moins la valeur du point d'indice en tenant compte de l'inflation.

Elle insiste pour que 2024 ne soit pas une année blanche en matière salariale.

Elle souhaite une refonte des grilles de rémunération pour tenir compte de la situation créée par le gel de la valeur du point d'indice de 2017 à 2022, alors que l'inflation était en forte hausse, et de l'allongement des carrières.

L'UNSA Fonction Publique est attachée au dialogue social, à la négociation collective et poursuivra la concertation. Pour autant, elle ne sera pas le faire valoir de Stanislas Guerini. Elle redit qu'à ce stade, une loi fonction publique n'est pas utile !

Barème des cotisations 2024

Besoin d'une information ?

↳ unsadouanes@gmail.com

Trouver une section ?

par ici →



Grades	Montant annuel	Coût annuel*	Coût mensuel*
Primo adhérent	40 €	13 €	1,10 €
Retraité	42 €	14 €	1,16 €
Berkani	42 €	14 €	1,16 €
Contractuels	47 €	16 €	1,29 €
Agent de Constatation	81 €	27 €	2,23 €
Agent de Constatation Principal 2 ^e classe	94 €	31 €	2,59 €
Agent de Constatation Principal 1 ^e classe	103 €	34 €	2,83 €
Contrôleur 2 ^e classe	106 €	35 €	2,92 €
Contrôleur 1 ^e classe	112 €	37 €	3,08 €
Contrôleur Principal	119 €	39 €	3,27 €
Inspecteur	139 €	46 €	3,82 €
Inspecteur Régional 3 ^e classe	157 €	52 €	4,32 €
Inspecteur Régional 2 ^e classe	164 €	54 €	4,51 €
Inspecteur Régional 1 ^e classe	172 €	57 €	4,73 €
Inspecteur Principal 2 ^e classe	182 €	60 €	5,01 €
Inspecteur Principal 1 ^e classe	182 €	60 €	5,01 €
DSD2 / CSC2	194 €	64 €	5,34 €
DSD1 / CSC1	194 €	64 €	5,34 €
DPSD / Adm. / Adm. Civil	220 €	73 €	6,05 €
Adm. sup. / Adm. HC	220 €	73 €	6,05 €
Administrateur Général	268 €	88 €	7,37 €

pragmatique

rassembleur

déterminé

accessible

innovant

*après crédit d'impôts de 66% perçu en 2025



J'adhère ici :

