

CGT

DOUANES



ÉDITION 2024

GUIDE DE LA FICHE DE PAYE

- 1 Département d'affectation.
- 2 Direction ou établissement d'affectation.
- 3 Numéro Siret : identifiant national de l'établissement. Numéro Urssaf.
- 4 Numéro clé (Sécurité sociale) ou Matricule : numéro identifiant l'agent.
- 5 Corps et grade détenu par l'agent.
- 6 Échelon : il correspond à l'ancienneté dans le grade.
- 7 Indice : à chaque échelon correspond un indice brut (indice de classement) auquel correspond un indice majoré (IM) qui sert à calculer le traitement indemnitaire.
- 8 Taux d'emploi ou temps partiel : temps de travail de l'agent.
- 9 Rémunération brute globale : traitement + indemnités/primes.
- 10 Total des retenues : c'est le total des cotisations versées par l'agent, des retenues pour la mutuelle (éventuellement), le transfert primes-points et le cas échéant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.
- 11 Total des cotisations versées par l'employeur : les cotisations sociales sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire, « *le salaire socialisé* » qui est versé à un « *pot commun* » : la protection sociale.
- 12 Net à payer : montant de la rémunération qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.
- 13 Coût total pour l'employeur : cumul du montant de la rémunération nette et des cotisations.
- 14 Montant imposable du mois : pour l'obtenir, il faut rajouter au « *Net à payer* » le montant de la CSG non déductible, de la CRDS, de la Mutuelle et du prélèvement à la source puis déduire le remboursement « *titre de transport* » et les remboursements de frais (transport, indemnité télétravail...). Ce montant est cumulé tout au long de l'année et figure dans la case « *Montant imposable de l'année* ».
- 15 Liste des codes utilisés et détaillés dans les pages suivantes.

La fiche de paye

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (Modifié par loi 2019-858 du 6 août 2019 – art 28 et 41) : « *les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ».

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments est précisé par le décret du 24 octobre 1985. Le calcul du traitement est assis sur une grille indiciaire qui reprend pour chaque corps, grade et échelon un indice brut et un indice majoré.

L'indice brut correspond à la position de l'agent sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. A chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré qui sert au calcul du traitement.

La valeur du point d'indice, après avoir été gelé pendant plusieurs années, a été revalorisé au 1er juillet 2022. Il est actuellement fixé à 58,2004 euros annuel soit environ 4,85003 euros brut par mois et par point d'indice.

A la fin de ce guide, nous rappelons nos principales revendications en matière de salaires et de carrières. Car, **comprendre sa fiche de paye doit aussi être un moyen d'agir pour l'amélioration de sa rémunération** qui n'a cessé d'être attaquée ces 20 dernières années. En 2002, un agent C

débutait à sa carrière près de 12 % au-dessus du Smic. Aujourd'hui, malgré la revalorisation du point d'indice en juillet 2022, sa carrière débute à moins de 2 % au-dessus. Le déclassement est tel qu'un cadre B débute sa carrière au même niveau, soit seulement 2 % au-dessus du Smic.

Pour les contractuels, la loi stipule que : « *La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.* »

Vous trouverez dans les pages qui suivent toutes les explications pour mieux comprendre votre fiche de paye. Les rubriques, indiquées à gauche sur cette dernière, sont détaillées dans le même ordre, c'est-à-dire classées de façon numérique par rapport aux codes comptables.

Chaque année, la DGFIP fixe le calendrier de la paye des fonctionnaires. Le traitement est versé deux jours ouvrables avant le dernier jour ouvrable du mois (jour ouvrable désigne tous les jours sauf les samedis, dimanches et jours fériés). En décembre, l'administration anticipe la mise en paiement et le traitement est versé sept jours avant la date retenue.

Les pensions de retraite sont versées un jour plus tard et ne sont jamais versées un jour non ouvrable.

Traitement pension civile primes indemnités

Traitement brut

Code 101000

Le montant du traitement brut est fixé en fonction du grade et de l'échelon de l'agent : à chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice traitement). L'indice majoré (IM) est affiché en haut de la feuille de paye.

Pour obtenir le traitement brut annuel, on utilise la formule suivante :
= Indice majoré x Valeur du point d'indice

Calcul du traitement brut mensuel :
= traitement brut annuel / 12

Retenue pension civile

Code 101050

La retenue pour pension civile (cotisation retraite) est de 11,10 % depuis le janvier 2020. Elle s'applique sur le traitement brut.

Retenue pour pension civile sur indemnité mensuelle de technicité (IMT)

Code 101052

MONTANT

La retenue pour pension civile sur l'indemnité mensuelle de technicité s'élève à 20 % du montant de l'IMT.

Retenue pour pension civile sur la NBI

Code 101053

La retenue s'élève à 11,10 % du montant brut NBI depuis le 1er janvier 2020.

Retenue pour pension civile sur indemnité de risque (IR)

Code 101055

Depuis le 01/05/2022, elle est calculée sur l'indice pension civile + 95 points (101 au 01/01/2023). La retenue est proratisée si le traitement l'est. Pour un agent de la surveillance, le cumul PC et PCIR équivaut à 13,60 % du traitement brut + indemnité de risque.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Code 101070

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents occupant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulières dans des conditions fixées par décret (voir les textes pour les 44 fonctions bonifiées).

MONTANT

Le bénéfice de la NBI se caractérise par l'attribution de points d'indice qui viennent s'ajouter à

l'indice majoré détenu par l'agent. En règle générale, les agents de catégorie A bénéficient de 20 points et ceux de catégorie B et C de 10 points de NBI.

Calcul

= nombre de points de NBI x valeur du point d'indice

Indemnité de résidence

Code 102000

MONTANT

Son montant est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent exerce ses fonctions. Il est de 3 % en zone 1 (la région Île-de-France pour l'essentiel) et de 1 % en zone 2 (certaines grandes villes). Dans les communes de la zone 3, l'indemnité n'existe pas. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par la Circulaire n°1996 - 2B n°00-1235 du 12 mars 2001.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité calculée pour l'indice 366.

- Zone 1 : 3 % du traitement brut mensuel avec un plancher à 54,05 €
- Zone 2 : 1 % du traitement brut mensuel avec un plancher à 18,01 €
- Zone 3 : 0

Supplément familial de traitement

Code 104000

PERSONNELS CONCERNÉS

Alloué en sus des prestations familiales de droit commun, le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge (de moins de 20 ans) au sens des prestations familiales.

La prise en charge de l'enfant entre 2 parents pour le calcul du supplément familial de traitement, en cas de résidence alternée de l'enfant est désormais possible (loi de transformation de la fonction publique).

MONTANT

Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985. La notion d'enfants à charge est celle fixée en matière de prestations familiales. Si les deux parents sont fonctionnaires, un seul (au choix du couple) percevra le SFT. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut et varie en fonction du nombre d'enfants à charge. La part variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice 717. Le montant mensuel du SFT est déterminé comme suit (valeurs au 01/02/2017).

CALCUL

	part fixe	part variable	minimum mensuel	maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3,00 %	77,71 €	117,29 €
3 enfants	15,24 €	8,00 %	194,03 €	299,57 €
par enfant suppl.	4,57 €	6,00 %	138,66 €	217,82 €

Exemple :

Si vous êtes rémunéré sur la base de l'indice majoré 420 et avez 5 enfants à charge, vous percevez un SFT égal au montant suivant :

- 15,24 € (pour les 3 premiers enfants) = 15,24 €
 - 4,57 € * 2 (pour les deux enfants en plus) = 9,14 €
 - 420 (indice) x 4,9228 (point d'indice) x 8% = 165,41 €
 - 2 x 420 (indice) x 4,9228 (point d'indice) x 6% = 248,11 €
- TOTAL : 437,90€

JUSTIFICATIFS NÉCESSAIRES

Le versement du SFT n'est pas automatique. L'agent doit en faire la demande en fournissant via SIRHIUS (et à défaut le service RH de la DI) les documents suivants :

- un acte de naissance ;
- à partir du 2^e enfant une attestation de la CAF ;
- une déclaration commune du choix de l'allocataire (le SFT ne peut être perçu que par un seul des parents) ;

- une attestation de l'employeur du conjoint qui n'est pas désigné comme allocataire, précisant qu'il ne perçoit pas de SFT ;
- pour un couple non marié, l'exercice du droit d'option est soumis à la preuve de la vie commune, qui peut être établie par tous moyens (déclaration de vie commune, contrat EDF,...).

Indemnité Forfaitaire de Déplacements (IFD)

Code 200023

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Réaliser des déplacements fréquents et réguliers dans l'exercice de ses fonctions.

MONTANT

Un nombre de taux est attribué aux agents réalisant des déplacements selon les fonctions exercées et le rayon d'action.

Valeur d'un taux annuel = 29,27 euros.

Remboursement domicile-travail

Code 200039

OBJET

Il s'agit de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre la résidence familiale de l'agent et son lieu de travail (sur présentation de justificatifs).

MONTANT

L'administration, en tant qu'employeur, prend en charge 75 % du coût du titre de transport sans que la participation de l'employeur ne puisse excéder 99,00 euros/mois. La prise en charge des agents à temps partiel au-delà du mi-temps est identique. Pour une durée de travail inférieure au mi-temps, la prise en charge est réduite de moitié.

ATTENTION

La prise en charge partielle du trajet domicile-travail n'est admise que dans les cas suivants :

- cartes et abonnements annuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités ;

- cartes et abonnements hebdomadaires ou mensuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités ou limités à la seule condition que les entreprises de transport ne délivrent pas de cartes et abonnements annuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités.

PÉRIODES NON-COUVERTES

Durant les périodes suivantes, la prise en charge du remboursement domicile-travail cesse.

- Congés de maladie, de longue maladie, de grave maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service
- Congés de maternité, d'adoption ou de paternité
- Congé de présence parentale
- Congé de formation professionnelle
- Congé de formation syndicale
- Congé de solidarité familiale
- Congé bonifié
- Congé annuel pris au titre du compte épargne-temps

Longues durées

Code 200048

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents de la surveillance remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- réaliser un service prolongé au-delà des horaires prévus par le régime de travail de l'agent ;
- réaliser un service en dehors de la résidence ;
- réaliser un service couvrant les heures de repas (11h-14h / 18h-21h).

MONTANT

17,50 euro

Allocation pour chiens de service

Code 200075

PERSONNELS CONCERNÉS

Cette indemnité est destinée aux maîtres de chiens. Il s'agit d'une indemnisation pour les frais

de nourriture et l'entretien nécessaires à la garde du chien.

MODALITÉS DE VERSEMENT

- Installation à compter du 1er jour du mois suivant l'admission de l'animal ;
- suppression à compter du 1er du mois suivant la mort ou la date de la décision de réforme de l'animal.

MONTANT

130,00 euros / mois (et par animal)

Indemnité entretien et habillement

Code 200085

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents de la surveillance dont le grade n'excède pas celui d'inspecteur selon conditions suivantes :

- agents affectés pour la première fois en surveillance,
- agents dont le changement d'emploi, à compter de cette même date, nécessite une modification totale des effets et accessoires composant le vestiaire réglementaire,
- tous les agents affectés à nouveau en surveillance, après une interruption d'au moins 3 ans. Cette indemnité n'est pas versée pendant la première année suivant l'attribution du vestiaire réglementaire (C'est date d'affectation en sortie de stage de l'ENDLR).

MONTANT

Tous agents = 14,58 euros par mois

Prime de qualification informatique

Code 200286

CONDITIONS DE VERSEMENT

- bénéficier d'une qualification informatique obtenue par concours ou examen professionnel ;
- exercer une qualification informatique prévue dans le décret ;
- être titulaire de son grade.

MONTANT

Il s'agit d'une prime attribuée aux agents qualifiés en informatique, avec des barèmes différenciés en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'exercice de la qualification.

Indemnité de Risque (IR)

Code 200312

PERSONNELS CONCERNÉS

Tous les agents exerçant leurs fonctions dans la branche Surveillance.

MONTANT

101 points d'indice x valeur du point d'indice = 497,20 euros. Depuis le protocole d'accord faisant suite au conflit de 2019, l'indemnité de risque a été augmentée de 18 points pour les agents de la Surv. Son montant s'élève à 65,10 euros.

Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT)

Code 200321

MODALITÉS

L'indemnité mensuelle de technicité a été instituée après le conflit de 1989. L'IMT ouvre droit à une pension alors que les primes en sont exclues. Une retenue de 20 % pour pension est donc opérée chaque mois. Depuis le conflit de 2022, son montant est de 106,76 euros par mois.

Indemnité pour utilisation de langues étrangères

Code 200338

CONDITIONS DE VERSEMENT

avoir passé avec succès un examen d'aptitude ; rester dans le contingent alloué à chaque interrégion.

MONTANT

Il existe un barème qui différencie :

- Indemnité de 1er groupe accordée lorsque l'exécution du service nécessite une connaissance

approfondie et l'utilisation permanente d'une langue étrangère (traduction et/ou pratique orale) ;

- Indemnité de 2e groupe accordée lorsque l'exécution du service est facilitée par l'utilisation d'une langue étrangère.

L'attribution de cette indemnité cesse lorsque l'exécution du service ne nécessite plus l'attribution de cette prime ou lorsque l'agent attributaire est muté sur un poste non primé.

Astreintes

Code 200667

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents soumis à astreintes (commandement / opérationnelles)

MONTANT

- astreinte de commandement : 150,00 euros par vacation de 7 jours de 12h à 12h
- astreinte opérationnelle : 120,00 euros par vacation de 7 jours de 12h à 12h.

Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

Code 200674

PERSONNELS CONCERNÉS

Cette indemnité est différenciée par catégorie et par fonctions.

- agents de catégorie B : contrôleurs de 2e classe du 1er au 3e échelon, contrôleurs de 1ère classe au 1er échelon ;
- agents de catégorie C.

MONTANT

Il s'agit d'un montant modulé en fonction de la manière de servir de l'agent.

Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)

Code 200676

PERSONNELS CONCERNÉS

- agents de catégorie A

- agents de catégorie B : contrôleurs principaux, contrôleurs de 1ère classe à partir du 2e échelon, contrôleurs de 2e classe du 4e au 13e échelon.

EXCLUSIONS

Personnels logés par nécessité de service.

MONTANT

8,33 % du traitement brut mensuel.

Allocation complémentaire de fonction (ACF)

Codes 201067, 201068, 201069, 201071, 201072

PERSONNELS CONCERNÉS

Tous les agents.

MONTANT

1/12e du barème annuel applicable selon la fonction exercée, le grade, voire l'échelon.

Le barème est calculé directement par la Direction générale en fonction de critères de responsabilité, d'expertise, de sujétion ou de contrôle. Il s'agit de critères cumulables. La complexité des modalités de calcul nous empêche de les détailler ici.

LISTE DES ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES DE FONCTIONS

- commandement (code 201067)
- administration générale et CO alignés* (code 201068)
- CO non alignés * (code 201069)
- comptables (code 201070) jusqu'au 31/01/2017
- surveillance (code 201071)
- spécialistes surveillance (code 201072)

* mise en place de l'alignement du régime indemnitaire des CO sur celui des AG depuis le 01/09/2007, à l'exception des agents des bureaux ayant conservé le régime des IFD et les contrôleurs de 1ère et 2e classe affectés dans les SRE avant le 01/07/2009.

Depuis le protocole d'accord faisant suite aux conflits de 2019 et 2022, l'ACF a été augmentée de 45 points d'indice pour les agents Op/Co.

Majoration d'allocation complémentaire de fonctions

Codes 200023, 200042, 201086, 201108, 201109, 201142, 201200, 201510, 201913, 201983, 201984, 201738, 202255, 202354

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents exerçant certaines fonctions ou en poste sur certains sites.

MONTANT

Barèmes horaires, hebdomadaires, mensuels ou annuels selon la fonction exercée, le grade, voire l'échelon. Liste des principales majorations d'allocation complémentaire de fonctions :

- indemnité forfaitaire de déplacement (code 200023) ;
- forfait télétravail (code 200042) versé par trimestre ;
- poste difficile (code 201086) : tous agents, jusqu'au grade d'inspecteur, exerçant leurs fonctions en Île de France ;
- régime travail supplémentaire (RTS) (code 201108) : agents CO (éventuellement agents AG selon les besoins en effectif), taux horaire ;
- allocation d'entretien de motocyclettes (code 201109) : spécialistes surveillance – motocyclistes ;
- octroi de mer (code 201142) ;
- indemnité de Service à la Mer (ISM) (code 201200) : agents surveillance maritime, conformément aux ordres de service, durant les heures passées en mer ;
- indemnité de responsabilité encadrement (code 201510) ;
- moniteur de tir ou TPCI (code 201913) ;
- indemnités recettes interrégionales (codes 201983 et 201984) ;
- indemnité de sujétion aéroportuaire (code 201738) : agents affectés sur un site aéroportuaire énuméré ;
- indemnité travail de nuit, dimanches et jours fériés (code 202255 - Protocole d'accord DGDDI / organisations syndicales du 16/05/2019) : agents surveillance de catégorie B et C, certains agents CO, taux horaire porté à 5,20 euros pour tous les agents effectuant des heures de nuit depuis le conflit de 2019 ;
- prestation sociale complémentaire (code 202354).

Il existe par ailleurs une multitude de majorations d'allocation complémentaire qui ne peuvent être toutes listées ici.

CALCUL DU SRB - CODE 201198

Pour les chefs de service de la surveillance et les chefs d'unité (élément réel basé sur les heures réellement effectuées + élément forfaitaire) :

= (nombre HDJF + nombre HN + nombre HB) x taux SRB correspondant

Pour les autres agents :

= (nombre HDJF + nombre HN – nombre HB) x taux SRB correspondant

HB (Heures bonifiées = jours fériés)

HDJF (Heures de dimanche et jours fériés)

HN (Heures de nuit)

Prime de rendement

Code 201090

PERSONNELS CONCERNÉS

Tous les agents.

MONTANT

1/12e du barème annuel applicable en fonction du grade, de l'échelon et des fonctions exercées (Commandement, Surveillance, AG-CO, comptable).

Le montant du barème est évalué par le ministre chaque année en fonction des résultats de l'administration.

Répartitions contentieuses, compensations annuelles et compensations exceptionnelles

Codes 201278 et 201279

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents qui se sont distingués dans le domaine de la lutte contre la fraude. La répartition des affaires contentieuses est effectuée par les services du contentieux des DR (part du montant des amendes recouvrées). Les compensations annuelles et exceptionnelles sont décidées par le bureau JCF de la DG.

Complément indemnitaire d'accompagnement

Code 201837

OBJET

Nouveau dispositif créé en juin 2020 en remplacement de la garantie de rémunération (code 201281). L'indemnité est versée en cas de restructuration, reprise dans un arrêté, ou de changement de poste entraînant une perte de rémunération. Ce dispositif pose le principe du maintien de la rémunération brute. Indemnité versée en comparant le traitement et le régime indemnitaire bruts perçus avant et après le changement de poste.

Le calcul est fait sur les 12 derniers mois précédents la restructuration avec révision au bout de 3 ans et suppression au bout de 6 ans. Le versement est interrompu si l'agent bénéficie d'une mobilité pour convenances personnelles.

Rachat de jours CET

Codes 201420 à 201425

PERSONNELS CONCERNÉS

Pour les agents ayant un CET supérieur à 20 jours souhaitant les racheter. Rachat limité à 4 jours/an suivant un dispositif réglementé.

CONDITIONS D'INDEMNISATION DES JOURS ÉPARGNÉS

- 83 euros par jour (agents de catégorie C),
- 100 euros par jour (agents de catégorie B),
- 150 euros par jour (agents de catégorie A).

Ces sommes brutes sont soumises à CSG (déductible et non déductible) et CRDS et à une cotisation de 5 % au titre du RAFP. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Indemnité dégressive

Code 201870

PERSONNELS CONCERNÉS

Agents entrés dans l'administration avant le 1er janvier 1998.

OBJET

Cette indemnité mise en place le 1er mai 2015 vient remplacer l'indemnité exceptionnelle (qui elle-même compensait l'augmentation de CSG intervenue lors de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie en 1998).

MONTANT

Cette indemnité est dégressive, c'est à dire qu'elle est réduite à chaque avancement d'échelon jusqu'à disparaître.

Indemnité compensatrice CSG

Code 201870

MONTANT

Depuis 2018, cette indemnité est versée mensuellement en compensation de la hausse de la CSG. Le mode de calcul complet est disponible dans le décret.

Forfait mobilité durable

OBJET

Afin d'encourager les modes de transports alternatifs et durables, les agents publics qui choisissent ce type de transport (vélo, covoiturage) peuvent bénéficier d'un forfait allant jusqu'à 300 euros par an.

Le nombre de jours de déplacements domicile-travail minimum permettant d'ouvrir le droit au forfait mobilité durable est fixé à 30 jours.

Le montant du forfait est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait. À compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du FMD est fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours,
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours,
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

OBJET

Destinée à financer une perte de pouvoir d'achat, la GIPA a été instaurée en 2008 et peut être versée annuellement aux agents des services publics. Un arrêté est publié tous les ans et définit les modalités d'application du versement de cette indemnité. Elle sert à compenser les pertes de pouvoir d'achat des fonctionnaires en comparant les valeurs de point d'indice entre deux dates déterminées par décret.

COMPLÉMENT INFORMATION

Ce dispositif a été reconduit jusqu'en 2023. A l'heure où sont écrites ces lignes, le Gouvernement actuel semble être en train de décider de son arrêt.

Participation à la protection sociale complémentaire

OBJET

L'administration prend en charge, à titre temporaire, une partie de la protection sociale complémentaire des agents. Il s'agit d'un versement de 15 euros mensuels.

Il s'agit d'un dispositif transitoire qui sera amené à évoluer jusqu'à la prise en charge à 50 % de la mutuelle par l'administration.

Il s'agira toutefois d'une mutuelle de groupe choisie par l'administration avec un panier de soins non négociable. Seuls les agents dont le conjoint bénéficie d'une mutuelle de groupe plus avantageuse pourront choisir de ne pas être affiliés à la mutuelle retenue par l'administration.

Cotisations salariales

CSG non-déductible

Code 401201

OBJET

La Contribution sociale généralisée non-déductible représente 2,4 % de 98,25 % des revenus bruts.

CALCUL

= $0,024 \times 0,9825 \times (\text{traitement brut} + \text{primes} + \text{indemnités imposables})$.

CSG déductible

Code 401301

OBJET

La Contribution sociale généralisée déductible représente 6,8 % (5,10 % jusqu'au 31/12/2017) de 98,25 % des revenus bruts.

CALCUL

= $0,068 \times 0,9825 \times (\text{traitement brut} + \text{primes} + \text{indemnités imposables})$.

L'augmentation de 1,7 points de la CSG au 1er janvier 2018 doit être compensée par la suppression de la contribution solidarité.

CRDS

Code 401501

MONTANT

La Contribution au remboursement de la dette sociale représente 0,5 % de 98,25 % des revenus bruts.

CALCUL

= 0,005 x 0,9825 x (traitement brut + primes + indemnités imposables).

Cotisation salariale pour le RAFP

Code 501080

OBJET

La Cotisation salariale pour le Régime additionnel de la Fonction publique (RAFP) représente 5 % du total des primes, et indemnités qui ne font pas l'objet de retenue pension civile (plafonné à 20 % du traitement brut).

CALCUL

= 0,05 x (primes + indemnités)

Absence non rémunérée et grève

Code 016042

RETENUE POUR FAIT DE GRÈVE ET ABSENCE NON-RÉMUNÉRÉE

L'administration retire au salarié un montant équivalent à une journée de travail pour chaque période de grève recensée dans l'application. L'assiette de ce prélèvement porte sur le traitement indemnitaire, l'IMT, l'IAT, l'IFTS, l'ACF, la prime de rendement et d'autres indemnités.

Participation agent au titre restaurant

Code 559000

OBJET

Les agents n'ayant pas à proximité de leur lieu de travail un restaurant administratif ont la possibilité de disposer de tickets restaurant, généralement sous la forme de carte. L'administration finance la moitié du titre et l'agent finance le reste, la somme est directement prélevée sur le traitement. Les périodes non travaillées ne permettent pas de bénéficier des titres restaurant et sont donc régularisées. A ce titre, le télétravail est une période travaillée.

Transfert Primes/points

Codes 604971 et 604972

PERSONNELS CONCERNÉS

Pour les agents de catégorie C (depuis le 1er janvier 2017), catégories B (depuis le 1er janvier 2016) et catégories A (depuis le 1er janvier 2019), dans le cadre du protocole d'accord PPCR (Parcours professionnel, carrière et rémunération), une part des primes est transformée en points d'indice entrant dans le calcul de la pension :

- 4 points pour les agents de catégorie C
- 6 points pour les agents de catégorie B
- 9 points pour les agents de catégorie A

Contrats mutuelle

Codes 703777 à 703779

Si l'agent est adhérent à la MGEFI, sa cotisation est directement prélevée par l'administration sur la fiche de paye.

Voir le site de la MGEFI : www.mgefi.fr

Régularisations et quotité saisissable

OBJET

Proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables ou cessibles. Les régularisations éventuelles sont systématiquement réalisées par le service de paie gestionnaire au moment du traitement des régularisations.

Quotité saisissable : Une somme au moins égale au RSA est laissée à la disposition de l'agent. (RSA pour une personne seule = 635,71 euros, à compter du 1er avril 2024.).

LIRE LES TROP PERÇUS SUR LA FICHE DE PAÏE

POUR LE TRAITEMENT

- si la régularisation porte sur le traitement du mois de paie (ex : congé de longue maladie à ½ traitement), la ligne « *traitement brut* » est diminuée du montant à régulariser ;
- si la régularisation porte sur les mois antérieurs le décompte de rappel reprend pour chaque mois concerné le montant dû, le montant perçu et la différence.

POUR LES PRIMES

Si le montant dû peut être repris en totalité : inscription d'une somme négative sur la ligne de la prime dans la colonne « *à payer* ».

Le montant dû ne peut pas être pris en totalité (application de la quotité saisissable) : inscription de la somme due en positif sur la ligne de la prime dans la colonne « *éléments* » sous l'intitulé « *trop perçu* ».

L'agent sait qu'il a un trop perçu et la somme sera retenue sur sa ou ses fiches de paie suivantes. Le montant qui peut être retenu apparaît en négatif dans la colonne « *à payer* ». Le montant restant dû est donc la différence entre le trop-perçu constaté et le montant retenu.

Nos principales revendications

La CGT revendique le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière. **Le traitement doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à notre existence dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.**

Le maintien du pouvoir d'achat doit être assuré au niveau de la valeur du point indiciaire de rémunération. **L'augmentation de la valeur du point d'indice est la seule façon de sauvegarder les niveaux de rémunération correspondant aux qualifications** inscrites dans la grille commune et d'en conserver l'amplitude nécessaire.

C'est pourquoi, la CGT demande de toute urgence au niveau de la Fonction publique :

- **une augmentation de la valeur du point d'indice, à hauteur de 10 % immédiatement ;**
- **l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;**
- **l'ouverture de négociation** sur le rattrapage des pertes cumulées, sur la revalorisation des grilles, sur la rémunération des contractuel·le·s, sur l'égalité salariale entre femmes et hommes...

Au-delà des questions purement salariales, force est de constater que l'administration demande toujours plus de technicité, de productivité et d'engagement à ses agents. Pour autant, elle n'a cessé de baisser leur pouvoir d'achat, tout particulièrement depuis le début des années 2000.

Nous revendiquons donc également :

- **un véritable plan de requalification** pour tous les agent·e·s qui exercent une fonction de qualification supérieure à celle du corps auquel ils appartiennent (avec un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A) ;
- **une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps avec passage automatique dans le second grade ;**
- **une amplitude minimale de carrière de 1 à 2 pour une carrière complète** (ex : un·e agent·e recruté·e à l'indice 366 est assuré·e de finir sa carrière à l'indice 732 minimum) ;
- **l'intégration des primes dans le traitement** (principalement pour le calcul de la retraite).

Pour que cette situation ne perde pas, il est nécessaire d'imposer des négociations salariales annuelles obligatoires qui permettent le suivi régulier de la valeur du point afin d'assurer l'amélioration des conditions de vie des agents. Ces négociations sont obligatoires dans le secteur privé.

Le déclassement des agents publics doit cesser.

La CGT se bat au quotidien pour que cela change afin de donner aux agents toute la reconnaissance qu'ils méritent.

CGT DOUANES

