



Prime chef d'équipe (CDE) : la DG comprime à 40 € net / mois !



Des collègues pressés jusqu'à quand ?

Sommaire

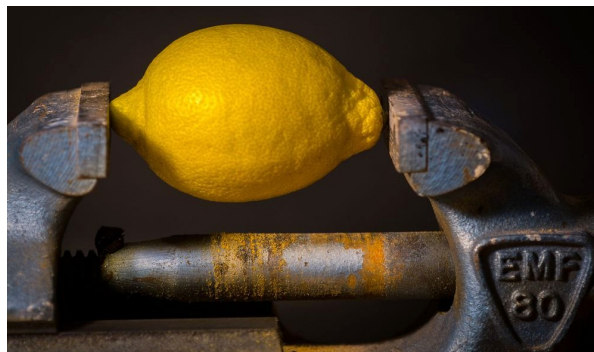
	Communiqué / Résumé : <i>SOLIDAIRES exige 250 €/mois !</i>	<i>page 2</i>
	Compte-rendu : <i>public concerné & ventilation, la double arnaque DG !</i>	<i>pages 3 à 6</i>
	Déclaration liminaire : <i>être encadrant pour 6 €/service, c'est insultant !</i>	<i>pages 7 à 9</i>
	Annexe : <i>reclassements de la catégorie B vers la catégorie A.</i>	<i>pages 10 et 11</i>



Prime chef d'équipe (CDE) : la DG comprime à 40 € net / mois !



**En 3 mois : la DG passe...
... de l'attention à l'insulte !**



Des collègues pressés jusqu'à quand ?

La revalorisation de la fonction de chef d'équipe est un thème cher à **SOLIDAIRES Douanes**, porté réunion après réunion depuis plusieurs années au sein des instances traitant de la branche Surveillance (SURV).

Mars : le principe d'une indemnité...

Le 07 mars, lors de la 17^e réunion Surveillance menée depuis 3 ans, la « haute » administration formule enfin le principe d'une proposition concrète.

Il s'agit d'améliorer le statut des chefs d'équipe (CDE) avec une indemnité dédiée.

... Juin : concrétisation insultante !

Deux mois plus tard, après une 18^e réunion sur les unités pivots, la DG en vient pour la 19^e réunion à la concrétisation de l'indemnité.

Et là, la considération cède le pas à l'insulte...



Proposition indemnitaire : la DG considère les chefs d'équipe (CDE) tels des serpillères !!

La proposition est ridicule ! Pour les chefs d'équipe (CDE), il y aurait :

- un socle de 40 € brut (30 € net, après impôt) par mois ;
- et 6 € brut par service effectué en tant que CDE.

Enveloppe de 2 M° €...

Une enveloppe, très insuffisante, est sur la table : 2 millions d'euros.

Pour 2000 chefs d'équipe, ça ferait 1000 € brut/an.

C'est-à-dire environ 80 à 85 € brut/mois, donc 60 à 65 € net.

... à partager avec les chefs et adjoints !?!

SAUF que la DG trouve encore le moyen de diviser cette enveloppe !

- 1,5 M° € pour les 2000 chefs d'équipe (CDE)
- et 0,5 M° € pour les chefs de service de la douane en surveillance (CSDS) et leurs adjoints (CSDS-A).

Résultat : plus qu'une 40^{aine} d'euros net pour les chefs d'équipe ! C'est une gifle !



Un autre standard, de haut niveau, est possible.

SOLIDAIRES Douanes exige pour les CDE un abondement indemnitaire de près de 250 €/mois (246,14 €). Ils font un travail d'encadrant de catégorie A, ils doivent donc percevoir l'indemnité afférente (détails dans notre annexe, p11) !

La DG faisant la sourde oreille, tous les syndicats quittent la salle. Être chef d'équipe, c'est être encadrant : il faut donc une rémunération en conséquence !

Et chacun à sa place ! La place des CSDS et des CSDS-A est de gérer les brigades, pas les équipes sur le terrain.



Compte- rendu



Prime chef d'équipe (CDE) : la DG comprime à 40 € net / mois !



Des collègues pressés jusqu'à quand ?

Introduction



A) Historique : *enquête sociologique exposée en mars !*

En mars dernier, la direction générale nous a communiqué les résultats d'une enquête sociologique menée au 1^{er} trimestre 2024 par rapport aux effectifs 2023 dans les brigades.

Plus d'un an après, il était temps !

Sur la base de l'état précis de la situation, la DG propose un cadrage national avec une proportion de chefs d'équipe harmonisée selon la taille des brigades !

Cartographie des brigades			Extrait de l'enquête 2023		Simulation DG de cadrage national avec harmonisation		Différentiel enquête / simulation DG	
Types d'unités	Nombre d'agents	Nombre d'unités concernées	Moyenne de chefs d'équipe (CDE)	Nombre moyen total de CDE par type d'unité	Moyenne de chefs d'équipe (CDE)	Nombre moyen total de CDE par type d'unité	Moyenne de chefs d'équipe (CDE)	Nombre moyen total de CDE par type d'unité
Petites unités (PU)	0-5	4	3	430	3	430	=	=
	6-10	9	5		5		=	
	11-15	26	6		6		=	
	16-19	31	7		7		=	
	Sous-total	70	6 (6,14)		6 (6,14)		=	
Moyennes unités (MU)	20-25	41	10	864	8	677	-2	-187
	26-30	18	12		9		-3	
	31-35	17	14		11		-3	
	Sous-total	76	11 (11,37)		9 (8,91)		-2	
Grandes unités (GU)	36-40	18	13	510	12	466	-1	-44
	41-45	6	16		15		-1	
	46-50	10	18		16		-2	
	Sous-total	34	15		14 (13,71)		-1	
Très grandes unités (TGU)	50-60	12	19	334	17	354	-2	+20
	61-70	2	19		18		-1	
	71-80	1	8		18		+10	
	81-90	4	11		19		+8	
	91-100 (+)	1	16		20		+2	
	Sous-total	20	17 (16,70)		18 (17,70)		+1	
Total	0-100 (+)	200	11 (10,69)	2138 (1946 B + 192 C)	10 (9,64)	1927	-1	-211



B) Participation : *diverse et transverse*

Ce groupe de travail est présidé par le directeur général M. Florian Colas, assisté notamment de :

- M^{me} Florence Ployart, secrétaire générale (SG) de la DGDDI ;
- M. Pascal Piquot, sous-directeur aux Ressources humaines et relations sociales (SD-RH) ;
- M. Cyrille Cohen, sous-directeur Réseau (SD-Rés).



C) Liminaire : *SOLIDAIRES démontre que la prime doit être à 250 €*

Dans sa liminaire, SOLIDAIRES expose son argumentaire, chiffres à l'appui.

Suite à notre démonstration, d'autres syndicats s'y rallient.



I – Revalorisation en SURV, liée à l' « encadrement opérationnel »



A) Présentation : *la double arnaque DG !*



1°) Public concerné : *C, B, A et A+ !*

Les plans de la « haute » administration n'engagent que celles et ceux qui y croient.

Pour preuve, d'une instance à l'autre, les engagements du plan Surveillance sont réécrits selon le bon vouloir de l'encadrement supérieur de la Direction générale (DG).



a) En février-mars : les chefs d'équipe (CDE)...

Jugeons plutôt : pendant des mois l'engagement n°8 est relatif uniquement aux chefs d'équipe (CDE). C'est-à-dire des personnels :

- de catégorie B
(1946 personnes en 2023, soit 91% du total des CDE) ;
- de catégorie C
(192 personnes en 2023, soit 9% du total des CDE).

Engagement n°8 :

Affirmer, encadrer et valoriser la « fonction » de chef d'équipe en précisant dans une instruction cadre, son mode de désignation ainsi que les contreparties relatives à son engagement, ses responsabilités et sa formation.



... b) En juin : les chefs de service (CSDS) et adjoints (CSDS-A) en plus !

En ce mois de juin 2025, patatras ! La DG réécrit unilatéralement l'engagement n°8.

Elle y incorpore également les chefs de service de la douane en surveillance (CSDS) et leurs adjoints (CSDS-A) ! C'est-à-dire des personnels :

- de catégorie A (CSDS, CSDS-A) ;
- voire A+, pour les CSDS ayant atteint le grade d'IR1 (inspecteur régional de 1^{re} classe) et détachés dans le statut d'emploi de CSSU (chef de service en surveillance).

DIRECTION GÉNÉRALE DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

GT du 12 juin 2025

Document de travail

Point 1 – Mise en œuvre de l'engagement n°8 du chantier de la surveillance
relatif à la revalorisation indemnitaire
des fonctions d'encadrement opérationnel en surveillance
(chef d'équipe, CSDS/A)



2°) Projet DG de ventilation part fixe / part variable :

+40 € brut fixe + 6€ brut/vacation = + 40 à 60 €/mois net, après impôt !

Publics	Chefs d'équipe (CDE) & chefs de service de la douane en surveillance adjoints (CSDS-A)												chefs de service de la douane en surveillance (CSDS-A)	
	Revalorisation du barème : + 40 € brut mensuel Part variable : 6 € brut /vacation (pour les CSDS-A en cas de remplacement du CDE)												Revalorisation du barème : + 40 € brut mensuel	
Items	3 vacances mensuelles				6 vacances mensuelles				12 vacances mensuelles (très rare à exceptionnel)					
	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11%	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11%	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11%	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)
Part fixe	40 €	36,2 €	32,2 €	25,3 €	40 €	36,2 €	32,2 €	25,3 €	40 €	36,2 €	32,2 €	25,3 €	40 €	36,2 €
Part variable	18 €	16,3 €	14,5 €	11,4 €	36 €	32,6 €	29,0 €	22,8 €	72 €	65,1 €	57,9 €	45,6 €	-	-
Total	58 €	52,5 €	46,7 €	36,8 €	76 €	68,8 €	61,2 €	48,2 €	112 €	101,3 €	90,2 €	70,9 €	40 €	36,2 €



B) Remarques SOLIDAIRES : **+250 € fixe/mois !**

Sur les chefs d'équipe (CDE), la proposition DG est un scandale :

- le montant de la prime est très insuffisant ;
- des personnels de catégorie C pourraient être désignés CDE sans formation ;
- sur cette base, SOLIDAIRES rappelle d'autant plus fortement que les personnels ont la possibilité de refuser le rôle de CDE ;
- avec l'institutionnalisation d'un surcroît de responsabilité pour une poignée de cacahuètes, il y a un risque de départ accru de collègues ;
- l'idée d'une proratisation à la vacation est doublement insultante, car :
 - instaurant des inégalités selon les régimes de travail, écueil évité par exemple avec l'indemnité de nuit instaurant une proratisation à l'heure ;
 - la fonction de chef d'équipe étant dans la fiche de poste, elle doit être intégrée en tant que tel dans le régime indemnitaire avec une part 100% fixe ;
- une réelle reconnaissance passe par la prise en compte de l'écart moyen de rémunération après reclassement d'un personnel de catégorie B en catégorie A, à savoir près de 250 € (246,14 €).

Les CSDS-A n'ont pas vocation à être des personnels de terrain :

- s'ils passent le concours d'inspecteur, c'est pour faire un travail administratif et d'encadrement ;
- certains CSDS-A ne sont certainement pas intéressés pour aller sur le terrain ;
- ils n'ont pas l'habitude de travailler en équipe ; ils n'ont pas à palier le manque d'effectif ;
- certes ils sont formés au tir et aux TPCI (techniques professionnelles de contrôle et d'intervention), mais n'ont pas l'expérience du terrain, contrairement aux personnels de catégories C et B ;
- s'ils sont CDE aux dépens d'un B désigné comme tel, cela générera des tensions sur le terrain, interpersonnelles et professionnelles, du fait d'un cumul des rôles et des primes ;
- si des CSDS-A doivent avoir un abondement indemnitaire, ce sont ceux de catégorie B, mais cela doit être lié à leur fonction d'encadrement de brigade, non en lien avec une fonction de CDE ;

Les CSDS & CSDS-A de catégorie A ne sont pas le public cible de la mesure indemnitaire :

- l'indemnité de CDE vise à corriger une iniquité salariale pour des agents de catégorie B voire C ayant un niveau de responsabilité de catégorie A ;
- l'encadrement de catégorie A des brigades, quant à lui ne souffre d'aucune dichotomie salariale car percevant la rémunération correspondant à sa catégorie et à son niveau de responsabilités ;
- nous estimons par conséquent qu'il faut consacrer l'intégralité de l'enveloppe disponible pour réparer l'injustice salariale que subissent les CDE, et que l'encadrement de catégorie A n'a décemment pas à en absorber une partie.

■ ■ ■ C) Autres propositions : **+60 € brut en fixe + 8 € brut/vacation = 75 à 98 € net / mois, après impôt !**

Plusieurs syndicats portent des revendications d'un relèvement :

- de la part fixe (de 40 € brut à 60 € brut),
- de la part variable (de 6 € à 8 € brut).

Pour SOLIDAIRES Douanes, il est important d'observer que si ces propositions vont plus loin que celles de la DG, elles sont néanmoins très insuffisantes. En effet, en net et après impôt, cela fait toujours un abondement inférieur à 3 chiffres.

Ceci alors que les exigences attendues au quotidien à l'endroit des chefs d'équipe sont énormes.



II – Revalorisation « Douane 2030 »

La DG, dans les documents de travail, parle de recueil des besoins. *Bref, c'est un point alibi à cette heure, car ce n'est pas faute d'exposer régulièrement nos revendications ! D'ailleurs, suite à l'inflexibilité de la DG, ce point n'a pu être évoqué, l'ensemble des syndicats quittant la réunion avant son terme.*



Pour conclure : la DG doit revoir sa copie !

Ce n'est pas parce que la France a 3 fois moins de douaniers qu'en Allemagne que les personnels douaniers français doivent être exploités jusqu'à la corde ! Ce ne sont pas des rats de laboratoire ! Ils doivent être considérés et revalorisés en tant que tels.



Déclaration liminaire

**SOLIDAIRES Douanes
du 12/06/2025**

**résumant les documents
et posant les enjeux**



Avec 6 sous, la Douane vous considère encadrant !

Être encadrant pour 6 € par service, c'est insultant !

Monsieur le président,
Mesdames et messieurs,

Nous voilà réunis pour un groupe de travail (GT) relatif à la « revalorisation » indemnitaire. Tout particulièrement dans la branche Surveillance (SURV), mais pas seulement, puisque la branche Opérations commerciales (OPCO) est concernée via le point Douane 2030.



Nous employons les guillemets autour du mot *revalorisation* car celle-ci est, sans jeu de mots, sujette à caution.



Pour le cas de la branche Surveillance, il s'agit prioritairement de reconnaître le travail des personnels chefs d'équipe (CDE).

Cette fonction, indispensable au fonctionnement des unités, est historiquement la grande oubliée.

Est-ce que cet oubli est enfin prêt de changer ?

Au regard de votre proposition... Pour être polis, nous dirons *c'est très mal parti*.



Vous mettez sur la table une indemnité mensuelle fixe de 40 € brut auxquels s'ajoutent une part variable de 6 € brut par vacation.

C'est-à-dire, pour quelqu'un effectuant 3 à 6 services par mois en dans cette fonction, un gain de 58 à 76 € bruts, donc une quarantaine à une soixantaine d'euros net.



40 à 60 €/mois net pour encadrer des équipes parfois d'une 10^{aine} à une 15^{aine} d'agents voire au delà. C'est ridiculement bas. C'est même une gifle pour nos collègues.

Des collègues dévoués au quotidien,

Des collègues parfois bardés de diplômes.

Des collègues bridés au niveau carrière dans leur branche, avec un pourcentage de personnels de catégorie A en SURV (5 à 6%) qui est sept fois inférieur à celui en OPCO (35 à 40%).



SOLIDAIRES Douanes revendique une mesure claire et de justice : à travail égal, salaire égal.

La fonction de chef d'équipe (CDE), par le niveau exigé de responsabilité et de technicité, est une fonction de catégorie A. La rémunération des personnels CDE doit donc être à ce niveau !



SOLIDAIRES Douanes rappelle que cette revendication d'une reconnaissance, de bon sens, n'est pas utopique.

- Depuis des décennies, elle est mise en pratique en interne, nous le répétons, à la DGDDI au sein de la branche OPCO.
- Plus récemment, une mise en pratique similaire est effectuée, en externe, au ministère de la Justice, au sein de la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP), avec un repyramidage de B en A, et de C en B.



SOLIDAIRES Douanes est un syndicat force de proposition. Si le repyramidage catégoriel, avec abondement indiciaire, n'est pas envisageable à ce stade, alors l'abondement doit se faire de manière indemnitaire !



Lorsqu'il y a reclassement de personnels douaniers de catégorie B en A, SOLIDAIRES Douanes rappelle que l'écart maximum du nombre de points d'indice est de 71 points, entre l'échelon du grade de départ et entre l'échelon du grade d'arrivée :

- du 10^e échelon de CP vers le 10^e échelon d'inspecteur,
- du 8^e échelon de CP vers le 9^e échelon d'inspecteur,
- du 11^e échelon de C1 vers le 8^e échelon d'inspecteur !

Cela représente l'équivalent de 349,52 € / mois !



En outre, l'écart moyen, entre l'échelon du grade de départ et entre l'échelon du grade d'arrivée, qui est de 50 points d'indice.

Aussi, pour SOLIDAIRES Douanes, l'indemnité chef d'équipe doit être portée *a minima* à ce niveau moyen, soit $50 \times 4,92278 \text{ €} = 246,14 \text{ €}$.



Par ailleurs, pour notre part, la question de la répartition entre une part fixe et une part variable ne se pose pas. **La fonction de chef d'équipe étant dans la fiche de poste, l'indemnité doit être 100% fixe.**

Autrement dit, pour SOLIDAIRES Douanes tous les CDE doivent percevoir une indemnité de 246,14 €. Et pas un euro de moins. Et encore moins 200 euros en moins.



Nous relevons que la « haute » administration divise la maigre enveloppe disponible entre les 2000 chefs d'équipe et les 615 membres de encadrement de proximité en octroyant :

- 40 € aux chefs de service de la douane en Surveillance (CSDS)
- ainsi que le même barème prévu aux chefs d'équipe (CDE), à savoir 40 € fixe + 6 € par vacation, aux chefs de service de la douane en surveillance adjoints (CSDS-A).

Pour SOLIDAIRES Douanes, c'est irresponsable car cela ampute le budget en faveur des CDE de 30%. S'il faut augmenter une indemnité pour l'encadrement de proximité, c'est celle dévolue aux CSDS-A de catégorie B.



Pour le reste, en OPCO et ailleurs en SURV, nous ne pouvons que réitérer notre revendicatif porté de longue date :

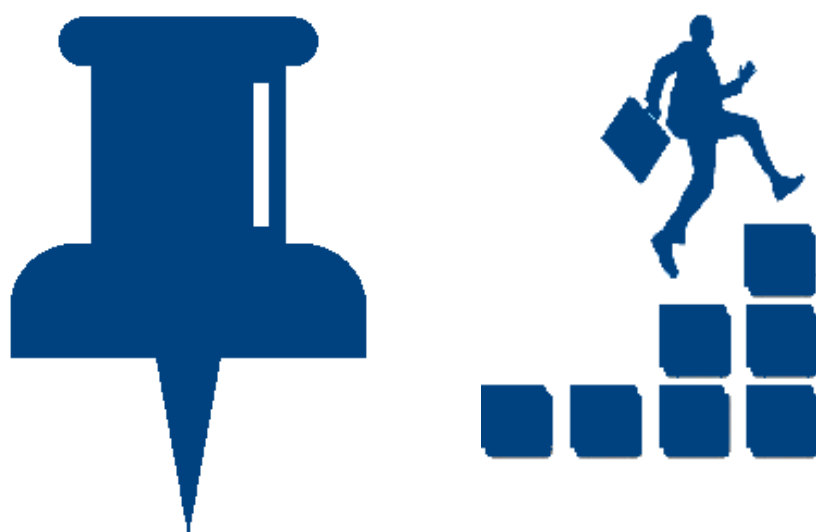
- 1°) Prise en charge à 100% du transport domicile/travail (« passe transport »),
- 2°) élargissement et revalorisation de l'indemnité de sujétion aéroportuaire (ISA) afin de tenir compte de tous les services amenés à travailler dans un aéroport et de l'inflation ;
- 3°) élargissement et revalorisation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) afin de tenir compte de toutes les nouvelles fonctions et de la professionnalisation de nos collègues, citons notamment :
 - les collègues auditeurs sûreté de la brigade de Surveillance extérieure spécialisée (BSES) de Roissy qui effectuent une activité de niveau de catégorie A ;
 - les collègues cibleurs, aussi bien en charge du *ciblage* que de la *cotation de visites*, ou encore la *levée de doute* ;
 - en effet si la « haute » administration décide de mettre en place le dédouanement centralisé national (DCN) dans une logique de « gains de productivité », elle doit en assumer les incidences indemnitaires,
 - de même si la « haute » administration met en œuvre de nouveaux outils informatiques, avec formation sur le tas des collègues à de nouveaux avatars informatiques de la veille écran, elle doit prendre en charge les contraintes et la pénibilité induites.
- 4°) attribution de la prime de fidélisation territoriale en Seine-Saint-Denis (« prime 93 ») pour tous les collègues de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle (CDG), du Bourget et de la Direction générale (DG).



Nous concluons sur un précepte de bon sens : les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir vivre de leur travail.

Les attentes de nos collègues, légitimes, sont grandes. Le décrochage salarial s'amplifiant année après année, la patience cède la place à une sourde colère. Toute demi-mesurette ou énième gain de temps portera le sceau de l'infamie. Les conséquences sociales seront lourdes.

La délégation SOLIDAIRES Douanes, le jeudi 12 juin 2025



Annexe :

**reclassements
en catégorie B
vers la catégorie A**

**en moyenne
+ 50 points d'indice**

**c'est-à-dire près de
+ 250 € / mois (246,14 €) !**

Annexe : reclassements en catégorie B vers la catégorie A

Grades de départ DGDDI					
Grille actuelle 2025					
Éch.	durée	IB	IM	Ancienneté acquise	
CP (contrôleur principal)					
(grille B3 Fonction Publique)					
11°	-	707	592	Quelle que soit l'ancienneté	
10°	3 ans	684	574		
9°		660	556		
8°		638	539		
7°		604	513		
6°	2 ans	573	489		
5°		547	470		
4°		513	446		
3°		484	424		
2°	1 an	461	409		
1 ^{er}		446	397		
C1 (contrôleur 1 ^{ère} classe)					
grille B2 Fonction Publique					
12°	-	638	539	≥ 3 ans	
				< 3 ans	
11°	4 ans	599	509	Quelle que soit l'ancienneté	
10°	3 ans	567	485		
9°		542	466		
8°		528	457		
7°		506	441		
6°	2 ans	480	421	≥ 1 an	
				< 1 an	
5°		1 an	458	406	Quelle que soit l'ancienneté
4°			444	395	
3°	429		384		
2°	1 an	415	377		
1 ^{er}		401	376		
C2 (contrôleur 2 ^{ème} classe)					
grille B1 Fonction Publique					
13°	-	597	508	≥ 4 ans	
				< 4 ans	
12°	4 ans	563	482	Quelle que soit l'ancienneté	
11°	3 ans	538	462		
10°		513	446		
9°		500	436		
8°		478	420		
7°	2 ans	452	401	≥ 2 ans	
				< 2 ans	
6°		1 an	431	386	≥ 1 an et 4 m
					< 1 an et 4 m
5°	415		377	≥ 1 an et 4 m	
4°	1 an	401	376	Quelle que soit l'ancienneté	
3°		397	375		
2°		395	374		
1 ^{er}		389	373		

→

Grades d'arrivée DGDDI en cas de promotions intercatégorielles (B en A)							
Grille actuelle 2025							
Éch.	durée	Ancienneté reportée	IM	Gains			
				En points d'indice	En euros, par mois	En moyenne	
 inspecteur (CP DGDDI → insp. DGDDI) grille Attaché Fonction Publique (B3 FP → vers Attaché FP)							
10 ^e	4 ans	SA	645	+ 53 points	+ 260,91 €	+55 points (+55,36) = + 270,75 € par mois	
9 ^e	3 ans	AA	610	+ 71 points	+ 349,52 €		
8 ^e		SA		+ 54 points	+ 265,83 €		
7 ^e				+ 71 points	+ 349,52 €		
6 ^e				+ 67 points	+ 329,83 €		
5 ^e	2,5 ans	AA	485	+ 61 points	+ 300,29 €		
4 ^e		SA		+ 48 points	+ 236,29 €		
3 ^e	2 ans	AA	435	+ 39 points	+ 191,99 €		
2 ^e		SA		+ 61 points	+ 300,29 €		
1 ^{er}	1,5 an	AA	395	+ 46 points	+ 226,45 €		
 Inspecteur (C1 DGDDI → Insp. DGDDI) grille Attaché Fonction Publique (B2 FP → Attaché FP)							
8 ^e	3 ans	AA	580	+ 41 points	+ 201,83 €	+51 points (+51,25) = + 251,06 € par mois +50 points (+49,89) = +246,14 € par mois	
7 ^e		SA		+ 71 points	+ 349,52 €		
6 ^e		AA		550	+ 65 points		+ 319,98 €
5 ^e		SA		518	+ 52 points		+ 255,98 €
4 ^e	2,5 ans	AA	485	+ 61 points	+ 300,29 €		
3 ^e		SA		+ 44 points	+ 216,60 €		
2 ^e		AA		+ 64 points	+ 315,06 €		
1 ^{er}		SA		+ 49 points	+ 241,22 €		
7 ^e	3 ans	AA	550	+ 40 points	+ 196,91 €		
6 ^e		SA		+ 51 points	+ 251,06 €		
5 ^e	2 ans	AA	435	+ 38 points	+ 187,07 €		
4 ^e		SA		+ 39 points	+ 191,99 €		
3 ^e		AA		415	+ 42 points	+ 206,76 €	
2 ^e		SA		518	+ 68 points	+ 334,75 €	
 inspecteur (C2 DGDDI → Insp. DGDDI) grille Attaché Fonction Publique (B1 FP → Attaché FP)							
7 ^e	3 ans	AA	550	+ 42 points	+ 206,76 €	+ 44 points = + 216,60 € par mois	
6 ^e		SA		518	+ 56 points		+ 275,68 €
5 ^e	2,5 ans	AA	485	+ 39 points	+ 191,99 €		
4 ^e		SA		+ 49 points	+ 241,22 €		
3 ^e	2 ans	AA	435	+ 35 points	+ 172,30 €		
2 ^e		SA		+ 54 points	+ 265,83 €		
1 ^{er}		AA		415	+ 49 points		+ 241,22 €
		SA		395	+ 38 points		+ 187,07 €
7 ^e	1,5 an	AA	395	+ 39 points	+ 191,99 €		
6 ^e				+ 40 points	+ 196,91 €		
5 ^e				+ 41 points	+ 201,83 €		
4 ^e				+ 22 points	+ 108,30 €		

Lexique : - AA : Ancienneté acquise ;

- NC : Non concerné ;

- SA : Sans ancienneté.

Prime chef d'équipe (CDE) :
la DG comprime
à 40 € net / mois !



Des collègues pressés jusqu'à quand ?



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !