



le Guide du Stagiaire

CGT ENFiP 2017/2018

Agent Administratif STAGIAIRE des Finances Publiques Recruté par voie de pacte

Sommaire

- 02 • Bienvenue
- 03 • Votre stage
- 04 • Le contrat pacte et la titularisation
- 06 • Le temps de travail et la rémunération
- 08 • La carrière
- 10 • Les mutations
- 12 • Les frais de stage
- 14 • La CGT incontournable
- 15 • Bulletin d'adhésion

Vos correspondants

- Gilles BAUDET
Elu en CAP Nationale C
06.79.39.08.29
gilles.baudet@dgfip.finances.gouv.fr
- Sebastien WEBER
Elu en CAP Nationale C
06.61.31.47.75
sebastien.weber@dgfip.finances.gouv.fr
- Fanny DE COSTER
Suivi national ENFiP
06.32.08.28.56
fanny.de-coster@dgfip.finances.gouv.fr

vous renseigner,

vous conseiller,

vous défendre...

bienvenue

En premier lieu, nous tenons à vous souhaiter la bienvenue au nom de la CGT Finances Publiques.

L'administration que vous intégrez aujourd'hui est celle de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). Celle-ci est née en avril 2008 de la fusion de la Direction Générale des Impôts (DGI : « la filière fiscale ») et de la Direction Générale de la Comptabilité Publique (DGCP : « la filière gestion publique »).

Cette fusion s'inscrit dans les politiques de réductions des dépenses budgétaires de l'Etat et n'est pas neutre pour les agents de la DGFIP qui subissent depuis plus de 10 ans réformes de structures et suppressions massives d'emplois.

Cette année, nous franchissons la barre des 34 000 emplois supprimés en un peu plus de 10 ans.

Comment faire fonctionner les services dans ces conditions? En restructurant, en fusionnant pour mutualiser les moyens.

Ce sont des pans entiers de missions qui sont abandonnées : fusions des Services Impôts des Particulier, fusions des Services Impôts des Entreprises, fermetures de services au public plusieurs demi-journée par semaine, fermetures des trésoreries au public lorsque les effectifs du poste ne sont pas suffisants, plan de fermeture des petites trésoreries.

Vous verrez que dans les services, il est de plus en plus difficile d'accomplir les missions dans de bonnes conditions.

Vous commencerez votre formation initiale à l'Ecole Nationale des Finances Publiques (ENFiP) par un stage théorique de six semaines ayant pour but de vous faire découvrir la DGFIP, puis vous serez directement affecté-e sur votre poste de travail. Vous reviendrez en école pour effectuer votre stage de spécialisation.

Ce livret d'accueil a pour but de vous fournir un aperçu rapide et pratique de ce qui vous attend à l'occasion de votre nomination à la DGFIP.

Vous trouverez dans ce document des renseignements utiles pour faciliter votre installation mais, si vous souhaitez obtenir des précisions, si vous rencontrez des problèmes individuels ou collectifs, n'oubliez pas que la CGT, ses militant-e-s, ses élu-e-s et le bureau national du syndicat sont là pour vous aider. Tout au long de votre carrière la CGT aura à coeur de défendre vos intérêts alors n'hésitez pas à nous solliciter.

Nous vous souhaitons cordialement à toutes et à tous un bon stage.

Nous vous souhaitons cordialement à toutes et à tous un bon stage.



LA FORMATION INITIALE DE 6 SEMAINES

Pendant ces six semaines, vous serez à l'ENFiP, Noisy le Grand ou Clermont Ferrand. Vous devez recevoir de l'administration, un document d'accueil dans lequel vous trouverez toutes les démarches à effectuer afin de vous loger et de vous restaurer durant cette période.

Vous allez suivre des enseignements généraux qui ont pour objet de vous faire découvrir la DGFIP et ses missions, et plus particulièrement l'environnement administratif dans lequel vous allez travailler.

Cette découverte se découpe en cinq modules :

- ✓ La DGFIP et son environnement: l'organisation administrative de la France et les missions des ministères financiers, la DGFIP, la sécurité des biens et des personnes, la recherche documentaire et le développement durable.
- ✓ Ressources humaines : le statut des agents de catégorie C et les droits des fonctionnaires, la déontologie et les obligations des fonctionnaires, la lutte contre les discriminations, les conditions de vie au travail et la sensibilisation aux risques professionnels.
- ✓ Juridiques et financiers : organisation du système fiscal, le lien assiette recouvrement, les insuffisances déclaratives et leur rectification, et les insuffisances de paiement et leur rectification.
- ✓ Bureautique : traitement de texte, tableur, messagerie...
- ✓ Relations professionnelles et communication : la communication orale, le travail en équipe, maîtriser les modes d'accueil et la communication écrite et rédaction administratives.

LA POURSUITE DE VOTRE FORMATION

Après la théorie, en attendant votre titularisation, vous serez affecté-e-s sur votre premier poste, avec l'objectif de vous former «en pratique» aux différents travaux de votre site.

Des formations spécialisées en école (trois ou quatre semaines) vous seront proposées en fonction de la filière et de la structure (poste) sur laquelle vous serez affecté-e-s.

Pour la filière Gestion Publique, les formations sont dispensées dans l'établissement de Noisy-le-Grand Le Michel Ange et concernent :

- ✓ Amendes et condamnations pécuniaires ;
- ✓ Gestion publique locale, collectivités territoriales ;
- ✓ Gestion publique locale ;
- ✓ Offices publics de l'habitat ;
- ✓ Gestion publique locale, établissements publics de santé ;
- ✓ Dépense de l'Etat ;
- ✓ Comptabilité de l'Etat ;
- ✓ Domaine.

Pour la Filière Fiscale, les formations qui concernent :

- ✓ Fiscalité des particuliers ;
- ✓ Fiscalité des entreprises ;
- Sont dispensées dans l'établissement de Clermont-Ferrand.
 - ✓ Cadastre ;
 - ✓ Publicité foncière .
- Sont dispensés dans l'établissement de Toulouse.

Tout au long de cette période probatoire, vous êtes stagiaires et un soutien, sous forme de tutorat, doit être normalement organisé.

Ce qu'en pense la CGT

Pendant votre période de stage de 12 mois, vous êtes censé-e-s être stagiaires mais la diminution drastique et continue des effectifs et l'empilement de réformes, poussent l'administration à utiliser les agent-e-s directement.

Vous pourrez voir aussi que notre administration ne se donne pas les moyens d'offrir aux AAFiP stagiaires des conditions d'études et d'apprentissage dignes d'une bonne formation de départ.

Ainsi à l'issue du stage théorique vous serez directement affecté-e-s sur un poste de titulaire avec des obligations de résultats quasi identiques.

Pour la CGT, les formations actuelles à la DGFIP restent largement déconnectées de la réalité des services, orientées et paralysées par l'obsession de la réduction de la dépense et de l'emploi publics.

A l'opposé, la CGT revendique un véritable droit à la formation pour toutes et tous, une formation professionnelle solide, qualifiante, plus efficace, basée sur l'alternance pour permettre l'acquisition des fondamentaux et leur mise en pratique dans les services.

La formation initiale, nécessaire avant toute prise de poste, doit être à la fois généraliste et spécialisée. Elle doit être profondément renouvelée : le contenu doit être étoffé, diversifié et adapté à la réalité. En outre les stagiaires ne doivent pas être comptabilisé-e-s dans les effectifs d'un service mais affecté-e-s en surnombre.

Mais tout cela impose de consentir un investissement humain, matériel et financier important et l'administration préfère brader au lieu d'investir...

Concernant spécifiquement les AAFiP, notre fonction a considérablement évolué ces dernières années. Nous sommes amené-e-s à accomplir des tâches de plus en plus diversifiées et nécessitant de plus en plus de technicité.

C'est pourquoi la CGT demande l'instauration d'une scolarité qui permette une véritable formation professionnelle, à l'image de ce qui se fait pour les contrôleurs et les inspecteurs.

Dans ce cadre, la période de stage pratique doit se dérouler dans des services choisis et différents du service de première affectation, avec le suivi d'un moniteur.

La titularisation doit s'apprécier sur le seul critère de la validation des formations pratiques et théoriques et non sur les capacités à assumer les missions fixées aux titulaires, comme c'est encore trop souvent le cas. □

Dans le cadre du « plan gouvernemental pour l'emploi », un mode de recrutement contractuel dénommé Pacte, (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalières et d'Etat) a été institué dans la Fonction Publique par l'ordonnance 2005-901 du 2 août 2005.

Lors de la mise en place du dispositif, il était prévu que les personnels recrutés ne soient titularisés qu'après 2 ans et qu'ils soient payés de 50 à 75% du minimum Fonction Publique selon leur âge. Les batailles menées par les représentants de la CGT ont permis que la titularisation soit effectuée au bout d'un an et que la rémunération soit égale à celle d'un agent administratif des finances publiques 2ème classe 1er échelon.

Déroulement du contrat

Le contrat est signé pour une durée de 12 mois et pourra être renouvelé 1 seule fois pour la même durée.

Période d'essai

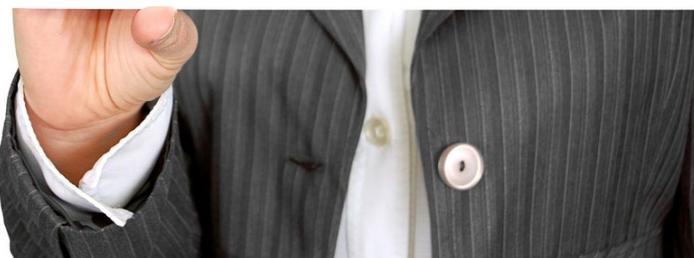
Le contrat comporte une période d'essai de 2 mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par chacune des deux parties sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'administration envisage de mettre fin au contrat, l'agent peut solliciter un recours hiérarchique et demander à bénéficier d'un entretien auprès de la direction. Il peut être accompagné d'un représentant de son choix. Le tuteur participe à cet entretien.

Dans tous les cas, l'administration doit informer l'agent des motifs qui la conduisent à mettre fin au contrat par lettre recommandée AR.



CONTRAT PACTE ET TITULARISATION



Licenciement et voies de recours

L'administration conserve le droit de mettre fin au contrat y compris à l'issue de la période d'essai de 2 mois :

- ▶ En cas de manquement de l'agent à ses obligations ou faute disciplinaire, il ne sera pas versé d'indemnités de licenciement,
- ▶ En cas d'insuffisance professionnelle, l'agent pourra percevoir des indemnités de licenciement réduites de moitié.

Le licenciement et ses motifs doivent être notifiés à l'agent en recommandé AR.

Les voies de recours contre un licenciement ne sont possibles qu'après la période d'essai.

Les agents relèvent de la commission consultative paritaire (CCP) pendant la durée de leur contrat. Les CCP sont obligatoirement consultées sur toutes les propositions de licenciement et sanctions disciplinaires (autre que sanction de blâme et d'avertissement).

Une structure d'écoute est par ailleurs mise en place au niveau des services

de chaque direction locale afin de permettre aux agents de faire état de leurs difficultés.

Toutes les informations concernant cette structure sont communiquées aux agents recrutés ainsi qu'aux représentants locaux des personnels.

La titularisation

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent est examinée par la commission de titularisation, composée de trois personnes :

- ▶ Le DRH,
- ▶ Le chef de service d'affectation,
- ▶ Une personnalité choisie pour ses compétences RH qui n'appartient pas forcément à la direction.

Elle se prononce au vu du dossier de l'agent et après avoir eu un entretien avec lui. Le dossier contient le carnet de suivi que le tuteur a l'obligation de servir régulièrement ainsi que l'avis du tuteur.

Trois situations peuvent se présenter :

- ▶ ***l'agent est déclaré apte à être titularisé par la commission.***

Le service recruteur transmet au bureau RH1-C le dossier de l'agent et le Directeur Général procède à sa titularisation après avis de la CAPN.

Après sa titularisation, l'agent reste affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que pacte.

L'agent est titularisé soit dans le grade d'AAFiP 2ème classe 1er échelon soit dans le grade d'AAFiP 1ère classe s'il est en mesure de prouver qu'il possède un diplôme requis pour passer le concours C (brevet des collèges, CAP ou diplôme équivalent).

La titularisation est subordonnée à l'engagement de l'agent à accomplir une période de service effectif dans l'administration égale au double de la durée du contrat.

En cas de rupture de cet engagement par l'agent, il doit rembourser les frais de formation engagés par l'administration, sauf dispense partielle ou totale accordée par le ministre.

► **la commission ne peut pas se prononcer sur l'aptitude de l'agent.**

Le contrat peut être renouvelé pour une durée d'un an maximum pour insuffisance.

Par ailleurs, le contrat de travail de l'agent sera prolongé dans la limite de la durée du ou des congés obtenus lorsqu'il a bénéficié de congés pour maternité ou adoption, de congés de paternité, de congés de maladie ou d'accident du travail. Il s'agit alors d'une prolongation de contrat.

Dans ces deux cas, un avenant au contrat est établi.

La date de titularisation et la durée de l'engagement à servir ne tiennent pas compte de la durée de la prolongation.

Par contre, si le contrat est renouvelé l'agent devra accomplir une période de service effectif égale au double de la durée totale de son contrat.

► **la commission de titularisation juge l'agent inapte à être titularisé.**

Dans ces conditions, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L351-12 du Code du travail.

Une fois titularisé, vous intégrerez le corps des agents administratifs des finances publiques et bénéficierez des droits correspondants.



Ce qu'en pense la CGT

EN CAS DE PROBLÈME, NE RESTEZ PAS ISOLÉ-E-S !

Avec plus de 34 000 suppressions d'emplois à la DGFIP depuis 2002, c'est la catégorie C qui a payé le plus lourd tribut aux politiques de réductions des effectifs à la DGFIP.

Les chefs de services, confronté-e-s au manque chronique d'agent-e-s et à la multiplication des tâches à accomplir sont de plus en plus exigeant-e-s. Une très grande majorité d'entre vous seront titularisé-e-s sans problème. Mais un certain nombre d'agent-e-s ne le seront pas du premier coup, bien souvent injustement car n'ayant pas été conseillé-e-s.

Vous n'êtes pas forcément familiarisé-e-s avec les pratiques de notre administration aussi, vous ne devez en aucun cas rester isolé-e-s si vous rencontrez des problèmes.

N'hésitez pas à prendre contact avec des militant-e-s locaux de la CGT, les élu-e-s ou le bureau national du syndicat, dès les premières difficultés. Plus tôt vous nous informerez, mieux nous pourrons vous conseiller pour trouver avec vous des solutions à vos problèmes et vous défendre efficacement.

De plus, la CGT condamne fermement la décision de titulariser un agent hors du cadre paritaire (CAP).

En effet, la commission qui décide de la titularisation des agents PACTE est composé uniquement de responsables Rh et de chefs de services.

Nous revendiquons comme pour les agents recrutés par concours, la tenue d'une Commission Administrative Paritaire Nationale pour que les collègues faisant l'objet d'une proposition de licenciement puissent être défendu par les représentants des personnels.



TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre du recrutement PACTE, la durée du temps de travail est fixée à 35 heures hebdomadaire. Vous ne pouvez pas travailler à temps partiel.

Vous bénéficiez de 25 jours de Congés Annuels, majorés d'un ou deux jours au titre du fractionnement et d'autorisations d'absences pour les ponts dit « naturels ». Vous ne pointerez pas dans les services. Ainsi, vous ne pourrez pas faire de récupération horaire et vous n'aurez aucun jour ARTT. Par contre, vous ne serez pas impactés par la journée dite « de solidarité ».

Lorsque vous serez titularisé, vous bénéficierez du même régime que les agents recrutés par concours dont nous vous donnons un aperçu ci-après :

Congé annuel :

les droits à congé annuel à la DGFIP s'établissent à 32 jours par an pour un ou une fonctionnaire à plein temps.

La traduction de la RTT suivant la formule choisie individuellement (6 possibilités) conduit à l'attribution de jours de congés supplémentaires, en fonction de la durée de travail choisie.

Module (1)	Temps de travail hebdomadaire	Temps de travail journalier	Nbre de jours de congé	Nbre de jours ARTT	Total (2)
1	36 h 12	7 h 14	32j	0	31 j
2	37 h 30	7 h 30	32j	8	39 j
3	38 h	7 h 36	32j	11	42 j
4	38 h 30	7 h 42	32j	13	44 j
5	36 h 00	8 h	27,5j	1	27,5 j
6	37 h 00	8 h 14	27,5j	7	33,5 j

(1) Les modules de 1 à 4 concernent les agents dont les obligations hebdomadaires sont réparties sur cinq jours, les modules 5 et 6 concernent les agents dont les obligations hebdomadaires sont réparties sur quatre jours et demi.

(2) Compte tenu de la déduction d'un jour ARTT au titre de la journée de solidarité.

Le report des congés d'une année sur l'autre est possible dans la limite de 5 jours (jours ARTT et/ou congés annuels) et ce, jusqu'à la fin des vacances scolaires de printemps.

Rémunération

La rémunération mensuelle brute pendant la durée du contrat PACTE correspond à 100% du traitement indiciaire afférent à l'indice minimum de la Fonction Publique plus l'indemnité de résidence, l'indemnité mensuelle de technicité et les indemnités à caractère familial.

Vous ne bénéficiez donc pas du même régime indemnitaire qu'un agent recruté par concours.

Durant votre année de contrat PACTE, vous serez donc rémunéré sur la base de l'indice majoré 321 qui correspond au 1er échelon des Agents Administratifs de 2ème classe.

L'indemnité de résidence

Elle dépend de la commune d'affectation, en pourcentage du traitement brut et de la NBI (voir ci-après) selon la zone :

- ▶ zone 1: 3%
- ▶ zone 2 : 1%

Vous percevrez une somme forfaitaire mensuelle :

- ▶ zone 1: 46 € (ex : RIF, Marseille, Toulon, Corse),
- ▶ zone 2 : 15 € (ex : Lyon, Nice, Nîmes, Strasbourg),
- ▶ zone 3 : 0 €

L'indemnité mensuelle de technicité (IMT)

Fondés sur les dispositions de l'article 126 de la loi de finances pour 1990 et sur la décision du ministre du budget datée du 18 mars 2008.

Les cadres C de la DGFIP en sont aussi bénéficiaires, son montant mensuel brut est de 101,98 €.

A titre indicatif, vous gagnerez à peu près 1 350 € net.

Le supplément familial de traitement

Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel calculés sur le traitement avec des limites de montant «plancher et plafond». Les agent-e-s C étant en bas de l'échelle, ils ou elles sont pour la plupart gratifié-e-s des montants planchers, à savoir par mois :

- 2,29 € pour un enfant,
- 73,04 € pour deux enfants,
- 181,56 € pour trois enfants,
- 129,31 € par enfant en plus.



Ce qu'en pense la CGT



La question salariale est au cœur de nos revendications

La hausse générale des salaires est d'une absolue nécessité sociale et ne constitue pas seulement un coût, c'est un puissant aiguillon pour la consommation et la croissance économique.

Dans la Fonction publique, le niveau de rémunération est déterminé pour chaque grade et échelon par la valeur du point d'indice ; quand celui-ci n'est pas suffisamment revalorisé il entraîne une baisse du pouvoir d'achat.

La politique salariale suivie depuis des années a conduit à une baisse très importante du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice avec des conséquences désastreuses, particulièrement pour la catégorie C.

Depuis le 1er janvier 2000, la perte est de 15 %.

Selon l'INSEE, l'avancement et les promotions ne suffisent pas à compenser les pertes de pouvoir d'achat intervenues.

Dans le cadre de la fonction publique, la CGT réaffirme ses revendications en terme de traitement indiciaire avec notamment le doublement a minima du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète et une grille indiciaire avec des niveaux de salaires satisfaisants pour toutes et tous et reconnaissant les qualifications.

Pour la CGT, cette évolution doit passer avant tout par la revalorisation du traitement indiciaire pour toutes et tous. Cela doit se traduire par une augmentation immédiate de la valeur du point à hauteur de l'inflation avec des mesures de rattrapage pour les pertes de pouvoir d'achat accumulées.

La CGT demande également que l'augmentation du traitement indiciaire soit indexée sur un nouvel outil de référence qui prenne mieux en compte les dépenses

effectives des salarié-e-s et l'évolution réelle du coût de la vie.

Le minimum Fonction publique doit être fixé à 1 700 € brut.

La Sécurité Sociale et les Retraites en danger

Si le MEDEF s'évertue à nous parler de «charges» sociales, ces cotisations sont en réalité un salaire indirect que le salarié-e ne reçoit pas mais qui est versé aux caisses de sécurité sociale et de retraite.

La sécurité sociale a été instituée par une ordonnance du 4 octobre 1945 et étendue aux fonctionnaires en 1947. Elle est le fruit des luttes syndicales menées à la fin du XIX^e siècle et la première moitié du XX^e siècle, ainsi que du programme du conseil national de la résistance.

Son financement devrait être assuré de manière équitable entre les employeurs et les salarié-e-s, hors depuis plus de vingt ans, on accentue les prélèvements sur ces dernier-e-s, grévant un peu plus leur pouvoir d'achat, tandis qu'on diminue ceux des entreprises.

Par exemple, depuis 1993, le montant estimé des exonérations de cotisations patronales représente 23,6 milliards d'euros par an de manque à gagner pour la protection sociale. Ces mesures n'ont pas contribué à relancer l'emploi, en revanche elles ont précipité le déficit de la sécurité sociale et des régimes de retraite.

Tandis que les produits financiers records des entreprises échappent à tout prélèvement social, les cotisations des salarié-e-s sont augmentées.

Pourtant, taxer les revenus financiers à la même hauteur que les salaires rapporterait 25 milliards d'euros par an, taxer les stock options, 3 milliards et... augmenter les salaires d'un tout petit % injecterait un bon gros milliard pour le financement des

retraites. Au lieu de cela, en 2010 et 2013 le gouvernement a allongé encore la durée de cotisation des salarié-e-s, a augmenté le montant des cotisations des fonctionnaires et a reculé l'âge de départ en retraite malgré les fortes mobilisations sociales et alors même que d'autres financements plus équitables existent.

La CGT revendique quant à elle pour l'ensemble des salarié-e-s :

- ▶ un droit ouvert à partir de 60 ans pour la retraite ;
- ▶ un taux de remplacement net de 75 % pour une carrière complète ;
- ▶ la carrière complète intègre, dès l'entrée dans la vie active et jusqu'à 60 ans, les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, de temps partiel, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi) ;
- ▶ une assiette de cotisation comprenant l'ensemble des rémunérations ;
- ▶ un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au SMIC ;
- ▶ une prise en compte de la pénibilité dans tous les régimes ;
- ▶ le maintien de la majoration de durée d'assurance pour les femmes ayant eu des enfants.

Ces revendications sont particulièrement importantes pour les agent-e-s de catégorie C, car au delà de la question des années de cotisation, c'est celle du niveau même de la pension qui est posée. Compte tenu de leur faible traitement, et dans l'état actuel des choses, ils ou elles partiront avec une retraite de peu supérieure au minimum vieillesse, d'autant que la plupart des primes, à l'exception de la NBI, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite.

ATTENTION

Au moment où nous rédigeons ce guide, de profonds bouleversements en matière de déroulement de carrière sont programmés à la DGFIP.

Ils sont le résultat de la décision d'appliquer, avec l'aval de certaines organisations syndicales, un protocole dénommé PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) à l'ensemble des fonctionnaires.

En matière de déroulement de carrière, il s'agit de revoir la logique de l'avancement (d'échelon, de grade et de corps) en faisant la part belle à l'individualisation des carrières et des rémunérations, et en harmonisant les taux de promotions entre les administrations.

La première mesure emblématique mise en place dès 2017 pour la catégorie C est la suppression des réductions d'ancienneté d'échelon.

Les notions d'ancienneté réduite et d'ancienneté minimale sont supprimées du Statut des fonctionnaires.

Les durées moyennes des décrets statutaires sont désormais sans objet, et les avancements d'échelon se font selon un cadencement unique.

Alors qu'auparavant la durée des échelons pouvaient être réduite chaque année de 1 à 2 mois en fonction des réductions d'ancienneté accordées par votre directeur local l'avancement d'échelon se fera de manière linéaire et vous ne pourrez plus passer à l'échelon supérieur de manière anticipée.

Pour l'instant, aucun autre système de réduction d'ancienneté n'est proposé.

A l'évidence, le ministère du Budget n'est pas pressé de trouver un autre système se substituant aux réductions d'ancienneté annuelles, qui représentent autour de 400 millions d'euros de dépenses annuelles dans les trois versants de la fonction publique.

LES AVANCEMENTS DE GRADE

Dans l'état actuel, **vous pourrez changer de grade** et passer AA Principal de 2ème classe, puis AA Principal de 1ère classe par voie de tableaux d'avancement. Ces promotions sont sans incidence sur vos conditions d'exercice, et vous continuerez à travailler sur le même poste. Toutefois à chaque grade correspond une échelle indiciaire différente (voir page suivante).

Pour pouvoir prétendre au tableau d'avancement au grade d'AAP2, il vous faudra avoir atteint au moins le 5ème échelon de votre grade actuel, et compter au moins 6 ans de **services effectifs** en qualité d'agent administratif de 1ère classe (ou dans tout autre corps équivalent). Cette notion de « services effectifs » n'est pas neutre, puisqu'elle exclue dans la prise en compte votre période de formation à l'ENFiP, les services publics accomplis au titre de contrats de droit privé (notamment ceux passés au titre de l'article L.322-4-20 du code du travail), ou les périodes sous les drapeaux.

ACCÈS À LA CATÉGORIE B**Le concours de contrôleur**

- ▶ Vous pouvez passer ce concours à titre externe si vous possédez le baccalauréat, et ceci même en étant encore stagiaire.
- ▶ Vous pourrez le passer à titre interne si au 1er janvier de l'année du concours vous avez 4 ans de services publics effectifs.
- ▶ Vous pourrez aussi passer le concours interne spécial, accessible aux agent-e-s comptant 7 ans et demi de services publics effectifs au 1er janvier de l'année du concours.

L'année de stage ainsi que le temps accompli au titre du service militaire sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

L'administration propose, chaque année, une préparation au concours interne. Vous préparerez, pour l'essentiel, ce concours sur votre temps personnel, mais l'administration accorde des autorisations d'absence les jours de concours. Si vous êtes inscrit-e-s à la formation pour le concours interne ou interne spécial, vous bénéficierez de demi-journées d'absence pour participer à votre formation.

La CGT revendique le droit pour toutes et tous de préparer intégralement le concours sur le temps de travail.



Pour celles et ceux qui ont travaillé avant leur entrée à la DGFIP, une partie de leur ancienneté sera « rattrapée » pour l'avancement d'échelon, et ceci après titularisation.

- ▶ reprise d'ancienneté égale aux trois quarts des services accomplis en qualité d'agent-e public,
- ▶ reprise d'ancienneté égale à la moitié des services accomplis en qualité de salarié-e dans le secteur privé ou associatif.

Ces classements sont opérés après calcul de conversion en équivalent temps plein et sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade.

Grille indiciaire au 1^{er} janvier 2017



Ce qu'en pense la CGT

Grille et déroulement de carrière

La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit dans le principe d'une Fonction Publique de carrière et d'une rémunération liée au grade qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services publics.

La CGT Finances Publiques revendique :

- >> une grille unique, construite à partir de la définition des catégories, avec une amplitude de 1 à 5, et un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, qui correspond mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté ;
- >> une amplitude de carrière, pour chaque corps, minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières ;
- >> un déroulement de carrière linéaire, pour la catégories C, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour chaque corps. En effet pour les personnels d'un même corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune justification.

L'évaluation/notation

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Grade	Echelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Echelle C3 Agent administratif ou technique principal de 1^{ère} classe	10e		466
	9e	3 ans	445
	8e	3 ans	430
	7e	3 ans	413
	6e	2 ans	400
	5e	2 ans	391
	4e	2 ans	375
	3e	2 ans	365
	2e	1 an	355
	1er	1 an	345

▲ PROMOTION ▲

▶ par Tableau d'avancement :

- avoir **au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon** du grade **C2** – AAP ou ATP de 2^{ème} classe ;
- et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de Catégorie C ou d'un grade équivalent ;

Grade	Echelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Echelle C2 Agent administratif ou technique principal de 2^{ème} classe	12e		416
	11e	4 ans	411
	10e	3 ans	402
	9e	3 ans	390
	8e	2 ans	380
	7e	2 ans	364
	6e	2 ans	350
	5e	2 ans	343
	4e	2 ans	336
	3e	2 ans	332
	2e	2 ans	330
	1er	1an	328

▲ PROMOTION ▲

▶ Par Tableau d'avancement :

- avoir **atteint le 5^{ème} échelon** du grade C1 d'AA ou d'AT ;
- et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de Catégorie C ou d'un grade équivalent ;
- ▶ ou Examen professionnel :
 - avoir **au moins atteint le 4^{ème} échelon** du grade C1 d'AA ou d'AT ;
 - et compter au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emploi de Catégorie C ou d'un grade équivalent ;

Grade	Echelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Echelle C1 Agent administratif ou technique	12e (en 2020)		382 (en 2020)
	11e	4 ans (en 2020)	367
	10e	3 ans	354
	9e	3 ans	342
	8e	2 ans	336
	7e	2 ans	332
	6e	2 ans	330
	5e	2 ans	329
	4e	2 ans	328
	3e	2 ans	327
	2e	2 ans	326
	1er	1 an	325

ATTENTION

Depuis cette année, vous êtes tenus d'exercer vos fonctions au sein de votre 1^{ère} affectation pendant une durée minimale de 3 ans avant de pouvoir solliciter une mutation. Toutefois, cette durée minimale de séjour de 3 ans ne s'applique pas aux agents reconnus prioritaires au titre du rapprochement familial afin de prendre en compte les situations personnelles. Dans ce cas, le délai de séjour au sein de votre 1^{ère} affectation est réduit à 1 an.

La possibilité de mutation fait partie des droits des fonctionnaires. Nous vous donnons ci-dessous les principes généraux, mais n'hésitez pas à contacter les élu-e-s en CAPN si vous avez des questions supplémentaires.

Pour les mutations 2016, le dispositif permet aux agents une mobilité géographique mais aussi fonctionnelle, c'est à dire, la possibilité de muter d'une mission/structure vers une autre.

Les agents de catégorie C peuvent expressément indiquer dans leur demande de mutation une ou plusieurs Résidences d'Affectation Nationale (RAN) du ou des départements de leur choix et cibler la ou les missions/structures qui les intéressent.

LE SYSTÈME DE MUTATION :

Les agents sont affectés en CAP Nationale (CAPN) sur les RAN et les missions/structures.

Les affectations affinées sont soumises à l'avis des CAP Locales (CAPL) compétentes.

LE MOUVEMENT NATIONAL :

Il existe deux mouvements de mutation pour la catégorie C :

- ✓ le mouvement général au 1^{er} septembre, dont la CAP se tient généralement entre avril et mai ;
- ✓ le mouvement complémentaire au 1^{er} mars, dont la CAP se tient entre octobre et novembre.

Pour les deux mouvements, le dépôt des demandes se fait généralement de mi décembre à mi janvier.

Vous avez obligation de rester un an sur votre affectation avant de pouvoir muter. **C'est ce qu'on appelle le délai de séjour.**

Les agents souhaitant bénéficier d'un changement d'affectation nationale seront invités chaque année à exprimer leurs vœux de mutation par directions, RAN et Missions/Structures.

**LE NIVEAU D'AFFECTATION :**

Vous pouvez solliciter, dès le mouvement national, une affectation pour un département (direction départementale, direction régionale ou une direction nationale ou spécialisée), une zone géographique au sein de ce département (résidence d'affectation nationale – RAN) et un domaine d'activité (une mission/structure).

Votre demande de mutation peut comporter autant de vœux que vous souhaitez.

Le classement des vœux s'effectue sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement, bonifié de 6 mois par enfant compté à charge.

Il existe deux types de demandes de mutation qui peuvent se cumuler : les demandes pour convenances personnelles et les demandes prioritaires qui représentent 50 % des mutations sur une direction.

LES PRIORITÉS DE DROIT

- ✓ Rapprochement du conjoint-e marié-e, pacsé-e, concubin-e.
- ✓ Rapprochement familial :
- ✓ Rapprochement des enfants confiés à la garde de son ex-conjoint-e ou ex-concubin-e en cas de divorce ou de séparation ;
- ✓ Agent-e divorcé-e ou séparé-e, seul-e avec un ou plusieurs enfants à charge souhaitant se rapprocher d'un soutien de famille susceptible de lui apporter une aide matérielle et morale, limité aux ascendant-e-s ou descendant-e-s de l'agent-e, aux ascendant-e-s de l'enfant à charge ou aux frères et soeurs de l'agent-e ;
- ✓ Priorité pour agent-e handicapé-e (handicap de 80% et plus) cette priorité est absolue; elle n'entre pas dans le quota de 50% et peut être prononcée y compris en surnombre sur la RAN.





LE MOUVEMENT LOCAL

Afin d'obtenir une affectation locale sur un service, vous participerez au mouvement local pour obtenir une affectation locale sur un emploi de votre Mission/Structure dans le ressort de la résidence d'affectation nationale que vous aurez obtenu dans le mouvement national.

Une affectation ou un changement de service dans le ressort de la RAN et de la mission/structure sera examiné en CAPL (exemple : passage d'une trésorerie vers une trésorerie au sein de la même RAN pour la mission/structure « gestion des comptes publics », passage d'un SIP vers un SIE au sein de la même RAN pour la mission structure « fiscalité »).

MISSIONS / STRUCTURES POUR LA CATÉGORIE C

- ✓ Gestion des comptes publics (qui correspond aux emplois en trésorerie mixte, trésorerie secteur public local, trésorerie gestion hospitalière, trésorerie gestion OPHLM, paierie départementale, paierie régionale, services de direction) ;
- ✓ Fiscalité (qui correspond aux emplois en SIP, SIE, SIP/SIE, CDIF, SPF, PRS, trésorerie amendes, relations publiques, BCR, se) ;
- ✓ Équipe de renfort ;
- ✓ ALD (à la disposition du directeur) RAN et/ou département.

Ce qu'en pense la CGT

L'administration a décidé de manière unilatérale (au mépris de l'avis unanime des organisations syndicales de la DGFIP), de bloquer pour une durée de 3 ans sur leur RAN de 1ère affectation les lauréats du concours de catégorie C.

Par ce procédé, elle pense avoir trouvé la solution pour palier aux vacances d'emplois récurrentes en Région Ile de France.

Elle se trompe et en a déjà fait l'expérience avec la mise en place puis l'abandon du concours à affectation Ile de France il y a quelques années.

C'est le constat de son incapacité récurrente à stabiliser les agents des Finances Publiques qui passe notamment par le développement d'une politique sociale qui permette aux agents de mieux vivre en région Ile de France.

Pour la CGT finances Publiques c'est une remise en cause du droit à mutation des agents de la DGFIP.

C'est nier et mépriser la souffrance et le mal être que peut induire un éloignement géographique prolongé de sa famille et de ses amis pour un agent en 1ère affectation.

Pour la CGT Finances Publique, la solution passe par le recrutement à hauteur des postes vacants en catégorie C et par le développement d'un parc de logement sociaux qui réponde aux attentes en matière de logement des agents en primo affectation.



QU'EST CE QU'UNE RAN ?

Une RAN englobe, dans une même entité de gestion, la ville d'implantation des services de l'ex DGI et les villes sièges des trésoreries, sur la base de la compétence territoriale des SIP. Chaque département est divisé en plusieurs RAN (565 RAN sur l'ensemble du territoire).



N'hésitez pas à contacter les élu-e-s nationaux pour tout renseignement concernant le dépôt d'une demande de mutation et pour vous faire défendre lors des CAP.

Frais d'hébergement

Les agents recrutés par voie de PACTE bénéficient d'un logement gratuit durant les périodes de formation théorique.

Cette prise en charge totale par l'administration a lieu lors de chaque phase de formation théorique.

ENFiP de Noisy-le-Grand :

l'hébergement des agents venant de province a habituellement lieu à l'Appart'Hotel City-Résidence de Bry-sur-Marne dans des appartement meublés et tout équipés.

➤ **Attention :** les agents qui habitent déjà en Ile-de-France ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

ENFiP de Clermont-Ferrand :

les agents sont logés en chambre individuelle dans la résidence des Gourlettes.

Frais de transport

Lors de chacune des 3 sessions de formation (IGPDE, tronc commun et puis stages premiers métiers à l'ENFiP), le dispositif est le suivant :

Vous bénéficiez de la prise en charge par l'Administration d'un aller-retour entre votre résidence administrative ou la résidence familiale et le site de formation.

Si la session de formation se déroule sur au moins 4 semaines consécutives, vous pouvez prétendre à la prise en charge d'un aller-retour supplémentaire entre le lieu de formation et votre résidence familiale.

Si vous souhaitez rentrer chez vous chaque week end, la prise en charge des frais de transport se fait sur la base du prix d'un billet au tarif normal

SNCF de 2e classe et dans la limite du montant des indemnités (repas et nuitées) qui seraient versées si vous restiez sur le lieu de formation durant le WE (approximativement 40 € pour Clermont 65 € Noisy).



➤ **Attention :** pour le remboursement des frais de transport vous devez impérativement fournir les billets SNCF pour justifier de la dépense.

Vous pouvez demander à votre direction d'affectation une avance sur les frais de déplacement.

Il n'y a normalement pas de prise en charge des frais de transport pour se rendre du lieu d'hébergement temporaire à l'établissement de formation, sauf pour les agents PACTE logés par l'administration à Bry-sur-Marne. Les billets de bus ou RER d'aller-retour quotidien pour aller de Bry-sur-Marne à Noisy sont remboursés en intégralité.

➤ **Attention :** Il faut là aussi conserver les tickets pour justifier la dépense.

L'achat d'un Pass Navigo n'est pas remboursé.

Si vous n'êtes pas hébergés à la résidence de Bry ou des Gourlettes et que vous rejoignez quotidiennement votre domicile familial, vous bénéficiez de la prise en charge intégrale d'un aller-retour en transport public quotidien, entre votre lieu d'habitation et l'ENFiP.



Indemnité de repas

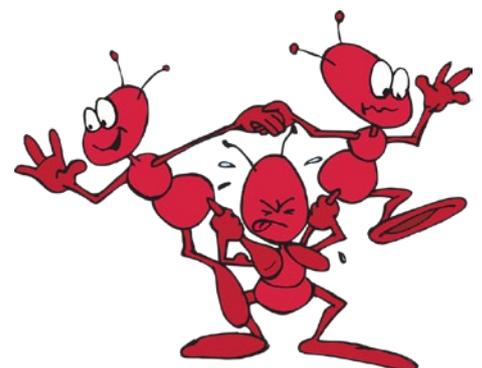
Vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire de repas de 15,25 euros par repas du midi et du soir. Cette indemnité est minorée de 50 %, et passe donc à 7,63 euros si vous avez accès à un restaurant administratif ou assimilé.

Pour Clermont Ferrand, 7,63 euros pour chaque repas du midi et du soir, puisqu'il y a un restaurant administratif ouvert midi et soir à la résidence des Gourlettes,

Pour Noisy, 7,63 euros pour le repas du midi (accès au restaurant administratif) et 15,25 euros pour le repas du soir (restaurant fermé).

➤ **Attention :** si votre résidence administrative ou familiale est située à Paris ou dans le 92/93/94 sans être limitrophe de Vincennes ou de Noisy-le-Grand et que vous avez accès à un restaurant AGRAF et aux tarifs de repas des agents titulaires d'une carte AGRAF, alors vous n'aurez droit à aucun remboursement.

Dans tous les autres cas de figure, vous avez droit au remboursement de 7,63 euros pour le repas du midi.



L'INFORMATION EN DIRECT : www.financespubliques.cgt.fr

ÊTRE SYNDIQUÉ-E C'EST PARTICIPER !

- ▶ Chacun-e a le droit d'être défendu-e individuellement, mais rien ne se gagne sans une véritable action collective.
- ▶ Chaque décision qui est prise "en haut" a des répercussions dans votre travail... et aussi dans votre vie. Mais chaque victoire "en bas" compte.
- ▶ Pour être écouté-e, se faire entendre, prendre l'initiative, être porteur ou porteuse d'idées !

LA CGT : INCONTOURNABLE !

A la DGFIP, le syndicat national CGT Finances Publiques est né le 3 mai 2010 lors d'un congrès fondateur réunissant les délégués des syndicats CGT des Impôts (SNADGI) et du Trésor (SNT).

La CGT est la seule organisation à être aussi bien implantée dans les réseaux des Impôts et du Trésor public, grâce à un réseau fort de militant-e-s de terrain.

Présente dans toutes les directions et départements, la CGT met à votre disposition ses nombreux élu-e-s en CAP nationales, son milliers d'élue-s et représentant-e-s dans les différentes instances locales (Commissions Administratives Paritaires Locales -CAPL-, Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail -CHSCT-, Comité Départemental d'Action Sociale -CDAS-) et ses milliers de militant-e-s et de correspondant-e-s de site. Autant de représentant-e-s disponibles sur chaque lieu de travail pour vous aider tout au long de votre carrière.

<http://www.financespubliques.cgt.fr/spip.php?article10635>

QU'EST-CE-QUE LA CGT ?

- ▶ Vous la connaissez sûrement si vous êtes interne ou si vous avez déjà une expérience professionnelle antérieure. La CGT, qui regroupe plus de 700 000 adhérents, est la première organisation syndicale du pays en nombre de syndiqué-e-s et lors des élections professionnelles.
- ▶ Héritière de valeurs humanistes et internationalistes, la CGT agit au quotidien sur les lieux de travail comme dans la société, pour que prévalent les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité. Elle porte les valeurs du Service public, militant à la fois sur ses contenus et les conditions d'exercices des missions.
- ▶ Elle agit pour une société démocratique, libérée de toutes les formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations et les exclusions de toutes natures (fondées sur les origines, les croyances, le sexe...).
- ▶ Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, un développement durable soucieux de l'intérêt de toutes et tous, pour la paix et

le désarmement, les droits humains et le rapprochement des peuples.

- ▶ La démarche de la CGT articule contestation, propositions alternatives et capacités à négocier en gagnant, par l'action "du local au global", de nouvelles conquêtes sociales. Ce n'est possible que dans la perspective d'un syndicalisme unitaire, solidaire de toutes les formes du salariat (du public au privé, des agent-e-s aux cadres et technicien-ne-s,...) et présent sur tous les lieux (lieu de travail, département, pays, Europe, Monde). En ce sens, la CGT est membre de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et participe au développement de la nouvelle «Confédération Syndicale Internationale», nouvellement créée.

L'INFORMATION SYNDICALE : POURQUOI ?

Durant votre formation, vous verrez que notre administration est en train de vivre de profonds changements : création de la DGFIP, réformes de structures, simplifications administratives, rémunération au mérite, réforme de la notation...

L'activité revendicative ne s'arrête pas !

Notre rôle est de vous tenir informés : nous vous encourageons donc à participer aux Heures Mensuelles d'Information (HMI) qui seront aussi l'occasion de parler des problèmes que vous pourriez rencontrer durant votre stage.

PUBLICATIONS CGT

La liberté d'action de chaque agent-e et de chaque syndiqué-e commence par son information. Cela permet de pouvoir échanger collectivement avec les collègues ou les autres syndiqué-e-s, de donner son point de vue pour décider ensemble.

Une publication, adressée à tous les adhérent-e-s, le «mag syndical», le site CGT Finances Publiques, les publications des sections locales, les publications des autres structures (Confédération CGT, Fédération des Finances ou Union des Fédérations des Fonctionnaires) permettent de connaître les événements de la DGFIP comme ceux de son environnement, l'analyse de la CGT pour débattre avec ses collègues de travail...

Dès aujourd'hui,
à la DGFIP, rejoignez
la CGT Finances Publiques



Bulletin d'adhésion

NOM :

Prénom :

Date de naissance :/...../..... N° DGFIP :

ADRESSE ADMINISTRATIVE

Nom et prénom :

Service :

Adresse : entrée - bâtiment - résidence :

N° : type et voie :

Code postal/Cedex Localité de destination ou libellé cedex :

Tél. :

Mail professionnel :

ADRESSE PERSONNELLE :

Nom et prénom :

Adresse : (entrée - bâtiment - résidence :

Code postal/Cedex Localité de destination ou libellé cedex :

Tél. :

Mail professionnel :

ABONNEMENTS PRESSE CONFÉDÉRALE

NVO (hebdo d'actualité) OPTIONS (journal des cadres et techniciens)

VIE NOUVELLE (journal des retraités)

Date :/...../..... Signature :

MONTANT DE L'ADHÉSION : AAFiP Stagiaire : 48 €

Construire
ensemble l'action
revendicative
pour gagner



PAS DE CONQUÊTES
SOCIALES
SANS 
LIBERTÉS
SYNDICALES!

