

AGENT ADMINISTRATIF STAGIAIRE DES FINANCES PUBLIQUES

*Vous vous posez
des questions ?*

SOMMAIRE

- 2 • Bienvenue
- 3 • Votre stage
- 4 • Frais de stage
- 5 • La Titularisation
- 6 • La Rémunération
- 10 • La carrière
- 12 • Les mutations
- 14 • L'action sociale
- 20 • Les congés
- 22 • La CGT incontournable
- 23 • Bulletin d'adhésion



LA CGT Y REPOND !

CHER.E COLLÈGUE,

Nous tenons à vous souhaiter la bienvenue à la DGFIP au nom de la CGT Finances Publiques.

Vous allez suivre votre formation initiale durant 11 semaines. Formation généraliste, elle a pour objet de vous faire découvrir la DGFIP et ses missions.

Le livret d'accueil que vous tenez entre vos mains 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 tous les renseignements utiles pour faciliter votre installation : déroulé de la formation, remboursement des frais de stage, votre rémunération, votre carrière, l'action sociale et la place de la CGT à la DGFIP.

Dans les prochains jours, vous allez être contacté par votre direction de première affectation pour rédiger une fiche de vœux afin d'obtenir un service d'affectation.

N'hésitez pas à contacter la CGT Finances Publiques sur la boîte : elusc@cgt.fr pour vous conseiller dans cette démarche des plus importantes pour votre future prise de poste.

Si vous rencontrez des problèmes individuels ou collectifs, n'oubliez pas que la CGT, ses militants, ses élus et le bureau national du syndicat sont là pour vous aider. Tout au long de votre carrière la CGT aura à cœur de défendre vos intérêts alors n'hésitez pas à nous solliciter.

Pour vos questions une seule adresse :
enfip@cgtfinancespubliques.fr

VOS CORRESPONDANTS

● SÉBASTIEN WEBER

Responsable du suivi national ENFiP

Mail : sebastien.weber@cgt.fr

Tél : 01.55.82.80.83 Port : 06.17.20.15.16



● LAËTITIA BARRIER

Référente ENFiP Noisiel

Bureau 003 RDC, sous l'amphi Colbert

Port : 07.82.68.49.28



● MARIE CHARON

Référente ENFiP Noisy

Port : 06.24.26.91.96

Bureau 318 RDC



● JORDAN RAPHAËL

Référent ENFiP Noisy

Bureau 318 RDC

Port : 06.23.50.13.98



● ESTELLE MOLLO GENE

Référente ENFiP Toulouse

Port : 06.19.69.66.37

Local intersyndical



● PAUL CABEL

Référent ENFiP Lyon

Local Intersyndical RDC

Port : 06.24.78.64.63



● GUILLAUME PELLOQUIN

Référent ENFiP Clermont

Bureau 314

Port : 06.28.33.55.94



Tout au long de votre formation et de votre carrière, les militants et élu.e.s de la CGT Finances Publiques seront à votre disposition pour :

VOUS RENSEIGNER, VOUS CONSEILLER, VOUS DÉFENDRE...

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



La formation initiale

D'une durée de 11 semaines, elle est dispensée dans les 5 établissements de formation initiale de l'enfp : Clermont Ferrand, Lyon, Noisiel, Noisy Le Grand et Toulouse.

Elle se déroule en 2 temps : une première partie consacrée aux fondamentaux de la DGFIP et une seconde à la formation 1^{er} métier.

Contenu de la formation aux fondamentaux

- 👉 *Présentation des Finances publiques et les missions de la DGFIP 44h*
- 👉 *Le cadre professionnel de l'agent des Finances publiques 39h*
- 👉 *Enseignements juridiques et recherche documentaire 19h*
- 👉 *Comptabilité 15h*
- 👉 *Environnement numérique de l'agent 17h*
- 👉 *Rédaction administrative 12h*



Contenu de la formation au 1er métier 72h

Les agents stagiaires sont répartis en 3 groupes "métiers", en fonction de leur affectation :

- ➔ Les métiers de la gestion fiscale des particuliers
- ➔ Les métiers de la gestion fiscale des professionnels
- ➔ Les métiers de la gestion publiques

CE QU'EN PENSE LA CGT

Durant votre période de stage de 12 mois, vous êtes censés être stagiaires et à ce titre acquérir les connaissances et pratiques de bases pour exercer vos futures missions à la DGFIP.

Mais, la diminution drastique et continue des effectifs combinée à l'empilement des réformes, poussent l'administration à vous considérer comme des agents ayant plusieurs années d'expérience.

Ainsi, à l'issue du stage théorique de 11 semaines, vous êtes directement affectés sur un poste de titulaire avec des obligations de résultat quasi identiques.

La DGFIP ne se donne pas les moyens d'offrir aux agents stagiaires des conditions d'apprentissage dignes d'une bonne formation de départ.

La formation initiale et le stage pratique sont largement insuffisants pour appréhender sereinement votre futur métier.

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.

La CGT Finances Publiques revendique un véritable droit à la formation pour toutes et tous, une formation professionnelle solide, qualifiante, efficace, basée sur l'alternance entre l'acquisition des connaissances théoriques en école et leur mise en pratique dans les services.

C'est pourquoi, les stagiaires ne doivent pas être comptabilisés dans les effectifs d'un service mais affectés en surnombre.

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 tuteur.

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 le cas aujourd'hui.

LES INDEMNITÉS DE STAGE

Les 11 semaines de formation théorique qui se dérouleront dans un établissement de formation de l'ENFIP constituent une période dédiée à la formation initiale.

D'un point de vue réglementaire, il résulte des dispositions combinées des articles 2-4 et 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, que les agents en formation initiale sont éligibles au versement d'indemnités de stage.

Ainsi, des indemnités de stage vous seront versées en complément de votre traitement par votre direction d'affectation pour les 11 premières semaines de formation.

Taux de base des indemnités de stage

Il est fixé à 9,40 € et doit être uniformément appliqué lors de la période de formation théorique des agents de catégorie C stagiaires et des contractuels handicapés.

Jours de stage ouvrant droit à indemnisation

Le nombre de jours ouvrant droit à indemnisation est fixé forfaitairement à 75 pour la formation théorique.

Si à la suite d'un congé (maladie, maternité...) vous êtes amenés à rejoindre votre domicile et que vous n'engagez plus de frais d'hébergement à proximité du lieu de stage, le versement des indemnités de stage sera suspendu.

Nombre de taux de base versés quotidiennement

Deux cas de figure peuvent se présenter :

→ **1^{er} CAS :** agents en stage hors de leur résidence familiale et de la résidence administrative où ils étaient affectés avant l'entrée en formation et de leur nouvelle résidence d'affectation.

Les agents stagiaires de catégorie C et les contractuels handicapés ont accès au restaurant administratif de l'école. Il convient donc d'appliquer :

Pour les stagiaires qui ne sont pas logés gratuitement :

- ✓ 3 taux de base par jour durant les trente premiers jours ;
- ✓ 2 taux de base par jour les 45 jours suivants.

Soit un total de 1692 € pour 11 semaines.

→ **2^e CAS :** agents en stage dans leur résidence familiale ou dans la résidence administrative où ils étaient affectés avant l'entrée en formation ou dans leur résidence de nouvelle affectation. Vous bénéficiez d'un taux de base par jour (9,40 €) durant les 75 jours de stage.

Soit un total de 705 € pour 11 semaines.

MONTANTS VERSÉS AU TITRE DES INDEMNITÉS DE STAGE			
Période	Nombre de jours	Formation HORS RF et RA	Formation dans la RF ou la RA
Mai 2026	14 jours	394,80 €	131,60 €
Juin 2026	30 jours	714,40 €	282 €
Juillet 2026	31 jours	582,80 €	291,40 €
Total perçu		1692 €	705 €

A titre d'illustration, un agent de catégorie C stagiaire qui aura choisi d'effectuer sa formation théorique à Noisy-le-Grand, qui habite Melun et dont la résidence de nouvelle affectation est située à Paris, bénéficie d'un taux de base par jour pendant sa formation théorique.

ATTENTION : les départements de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-St-Denis et Val de Marne forment une seule commune.

Frais de transport

Vous pouvez prétendre à la prise en charge d'un unique aller-retour entre la résidence familiale ou celle de la nouvelle affectation et la résidence de stage théorique, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Prise en charge partielle des frais de transport

« DOMICILE-TRAVAIL »

Vous pouvez également prétendre à la prise en charge partielle, par votre direction locale, des trajets effectués quotidiennement entre votre domicile et l'école ou le service d'affectation, dans les conditions prévues par le décret (soit 75 % de la carte de transport en abonnement mensuel ou hebdomadaire) dans la limite de 104,04 € par mois.

Prise en charge des frais de changement

de résidence

Pour les lauréats du concours interne, ainsi que les lauréats du concours externe issus d'une administration financière ou non, vous pouvez prétendre à la prise en charge de vos frais de changement de résidence entre la résidence administrative où vous étiez affectés avant votre formation, et votre nouvelle résidence d'affectation.

CE QU'EN PENSE LA CGT

La CGT Finances Publiques revendique que les frais supportés par les agents du fait de leur formation soient pleinement pris en charge. Ces modalités ne suffisent pas à répondre aux besoins des stagiaires durant leur scolarité.

Pour la CGT, ce régime est inacceptable concernant les agents issus de province et nommés en « petite couronne ». Ces derniers vont en effet devoir chercher à se loger dans un contexte particulièrement difficile, tout en démarrant leur formation. Cela implique bien souvent de devoir assumer des frais d'hôtel durant les premiers jours, ce que les indemnités de stage ne couvrent pas. **La CGT** juge donc indispensable un régime complémentaire pour les agents concernés.

Pour la CGT il est urgent de revaloriser l'indemnité de scolarité non réévaluée depuis 2006.



Les agents stagiaires accomplissent un stage probatoire d'une durée de 12 mois (2,5 mois de formation et 9,5 mois de stage) à l'issue duquel ils ou elles font l'objet d'un rapport d'aptitude.

A l'issue de ce stage, les stagiaires dont le rapport d'aptitude est favorable sont titularisés.

Les autres stagiaires peuvent, après avis de la commission administrative paritaire, être autorisés à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an. A l'issue de ce stage complémentaire, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas été jugé satisfaisant sont soit licenciés s'ils n'avaient pas préalablement la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Ainsi quatre propositions peuvent être faites sur le rapport de stage final :

- 1^o Proposition :** Prolongation pour une interruption de stage provenant d'une absence de service (maladie, maternité, congé parental..):
- Si l'absence entraîne la perte de la rémunération (congé sans traitement) le stage est prolongé de la durée d'absence du service.
 - Si l'absence est rémunérée (congé de maladie par exemple), votre stage est prolongé de la partie des absences excédant 1/10^{ème} de votre année de stage.
 - Prolongation de stage due au régime du travail à temps partiel (la durée du stage est augmentée du temps durant lequel les fonctions ne sont pas exercées).
- 2^o Proposition :** Prolongation pour insuffisance professionnelle (3,6 ou 9 mois).

3^o Proposition : Renouvellement de stage : (12 mois pour insuffisance professionnelle ou absence de service) ;

4^o Proposition : Licenciement : le ou la chef de service doit impérativement vous accorder un entretien avant de rédiger son rapport.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Avec plus de 50 000 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, confrontés au manque chronique d'agents et à la multiplication des tâches à accomplir sont de plus en plus exigeants. Une très grande majorité d'entre vous seront titularisés sans problème. Mais un certain nombre d'agents ne le seront pas du premier coup, bien souvent injustement car n'ayant pas été conseillés.

Vous n'êtes pas forcément familiarisés avec les pratiques de notre administration aussi, vous ne devez en aucun cas rester isolés si vous rencontrez des problèmes.

N'hésitez pas à prendre contact avec des militants locaux de la CGT, les élu.es 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.



La rémunération des fonctionnaires d'Etat est définie, dans le statut général des fonctionnaires, par la Loi n°83-634 du 13 Juillet 1983, article 20 : « 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. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale ».

Nous vous proposons de vous expliquer les différents éléments de votre feuille de paie. Toutefois, celle-ci dépendant de nombreux paramètres (votre situation familiale, votre lieu d'affectation...) elle peut varier en fonction de votre situation.

Vous trouverez en page 8 un tableau, avec tous les éléments constitutifs d'une feuille de paie.

Les éléments intangibles y sont déjà calculés et portés.

Vous trouverez en indication si chaque élément vient en supplément ou en déduction et si tout le monde est concerné.

LES ÉLÉMENTS DE LA PAIE

→ Le traitement

Dans la Fonction publique, on ne parle pas de salaire mais de traitement. La nuance est importante, car si fondamentalement le salaire est versé au salarié-e pour lui permettre de reconstituer sa force de travail, le traitement, versé au fonctionnaire implique une notion supplémentaire de service rendu à l'État et à la collectivité.

Il est calculé en multipliant la valeur de l'indice afférente au grade et échelon détenu, avec la valeur du point d'indice. Un-e AAFiP stagiaire commencera avec un indice de rémunération de 367 et avec un point d'indice mensuel actuel fixé à 4,92 €. Il ou elle recevra un traitement brut mensuel de 1805 € ($367 \times 4,92278$ €).

Tous les calculs suivants seront effectués en fonction de l'indice 367.

→ 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%.

Pour la plupart, vous percevrez une somme forfaitaire mensuelle :

- ✓ **Zone 1:** 51,21 € (ex : RIF, Marseille, Toulon, Corse),
- ✓ **Zone 2:** 17,07 € (ex : Lyon, Nice, Nîmes, Strasbourg),
- ✓ **Zone 3:** 0 €

→ 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 agents C étant en bas de l'échelle, ils ou elles sont pour la plupart gratifiés des montants planchers, à savoir par mois :

- ♦ 2,29 € pour un enfant,
- ♦ 77,71 € pour deux enfants,
- ♦ 194,03 € pour trois enfants,
- ♦ 138,66 € par enfant en plus.

→ La prime de rendement

Elle est calculée à partir d'un barème en montant qui varie en fonction du grade voire de l'échelon. Le barème prévoit une distinction entre les agents affectés en Région Ile de France (RIF) et dans le reste de la France (Hors RIF).

Pour les agents administratifs principaux de 2^e classe affectés hors région Ile-de-France (RIF), elle est de 1809,39 € annuel soit 150,78 € par mois.

Pour les agents administratifs principaux de 2^e classe affectés en RIF, elle est de 1888,47 € annuel soit 157,37 € par mois.

→ L'indemnité mensuelle de technicité (IMT) :

Fondée 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.

Son montant annuel brut est fixé à 1 281,12 € soit un montant mensuel brut est de 106,76 €.

Cette indemnité est soumise à pension.

→ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) :

Instaurée par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, cette indemnité correspond à un « 13^e mois », versée mensuellement, son montant annuel est de 8,33 % du traitement brut, soit 150,36 € par mois.

→ L'allocation complémentaire de fonction (ACF) :

Elle est versée aux agents exerçant des fonctions assorties de sujétions ou de responsabilités particulières.

→ ACF critère «Technicité»

Elle est calculée à partir d'un barème en points qui varie en fonction de la catégorie.

La valeur du point d'ACF est égale à 55,05 €.

Elle est de 32 points soit 1761,60 € annuel, donc 146,80 €/mois.

→ La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) :

Instaurée par le décret n° 91-1060 du 14 octobre 1991. La valeur du point de NBI est égale à 55,5635 €.

ATTENTION : concernant les 3 primes suivantes, seuls les agents stagiaires affectés dans des services spécifiques pourront en bénéficier.

→ ACF critère « sujétion pour fonctions particulières »

Pour les agents affectés :

- ▶ En Brigade de Contrôle et de Recherche (BCR), elle est de 14 points soit 770,70 € par an ou 64,22 € par mois.
- ▶ En Centre d'Encaissement, elle est de 36,74 points soit 2022,53 € par an ou 168,54 € par mois.
- ▶ Centre prélèvement Service (CPS), Opérateurs au Centre de gestion et de service des retraites (CGSR) et Opérateurs à la Trésorerie du Contrôle Automatisé des Amendes (TCA), elle est de 20 points soit 1101 € par an ou 91,75 € par mois.
- ▶ En équipe de renfort, elle est de 20 points soit 1101 € par an ou 91,75 € par mois.

→ La NBI «géographique» :

Elle est attribuée aux agents affectés en Région Ile-de-France et dans le département des Alpes-Maritimes.

Les agents C bénéficient de 16 points soit 945,17 € par an ou 78,76 par mois.

→ La NBI «équipes de renfort» :

Les cadres C affectés dans les équipes de renfort bénéficient de 20 points soit 1181,46 € par an ou 98,45 € par mois.

ATTENTION : La NBI n'est pas cumulable (ex : un agent en équipe de renfort et dans les Alpes-Maritimes ne la touche qu'une fois).

LES ÉLÉMENTS À DÉDUIRE !

→ La retenue pour pension civile

Elle est décomptée mensuellement sur le traitement brut et la NBI ainsi que sur l'IMT comme suit : 11,10 % traitement brut, et 20 % sur l'IMT.

→ La contribution sociale généralisée (CSG)

Instituée à compter du 1^{er} février 1991, elle est destinée à faire participer l'ensemble des revenus au financement de la protection sociale. Elle représente 9,2 % de 98,25% de l'ensemble des rémunérations, primes incluses, sauf les prestations familiales (attention, le supplément familial n'est pas une prestation familiale, il est donc soumis à la CSG et au RDS).

Pour compenser la hausse de 1,7 points de la CSG, une indemnité compensatrice est instaurée pour annuler la baisse de salaire induite.

→ La contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

Créé en 1996 dans le but de résorber l'endettement de la Sécurité sociale. Il représente 0,5 % de la même base de calcul que la CSG.

→ La retenue pour le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique

La retraite additionnelle de la Fonction publique vient en application de la loi sur les retraites. Elle est entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005.

Le RAFP représente 1 % du traitement indiciaire brut.

Pour ceux d'entre vous qui n'ont pas le courage de faire de longs et fastidieux calculs, sachez que vous allez gagner environ 1 926 € par mois.

CE QU'EN PENSE LA CGT

LA QUESTION SALARIALE EST AU COEUR DE NOS REVENDICATIONS

La hausse générale des salaires est d'une absolue nécessité sociale.

Alors que les charges pesant sur les ménages augmentent (loyers, nourriture, essence, taxes et impôts divers...), les salaires stagnent.

Dans la Fonction publique, le niveau de rémunération est déterminé pour chaque grade et échelon par la valeur du point d'indice.

Le gel du point qui est une constante des politiques salariales menées depuis des années a conduit à une baisse très importante du pouvoir d'achat des fonctionnaires avec des conséquences désastreuses, particulièrement pour la catégorie C.

Les augmentations de 3,5 % du point d'indice en 2022 et de 1,5 du point d'indice en 2023, demeurent insuffisantes et ne permettent pas de compenser les pertes de pouvoir d'achat intervenues ces 15 dernières années.

Dans le cadre de la fonction publique, la CGT réaffirme ses revendications en terme de traitement indiciaire avec notamment le doublement à 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 revendique également que l'augmentation du traitement indiciaire soit indexée sur un nouvel outil de référence qui prenne mieux en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie.

Le minimum Fonction publique doit être fixé à 2 000 € brut.

LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LES RETRAITES EN DANGER

Les gouvernements successifs et le MEDEF qualifient de manières systématiques les cotisations sociales de «charges» sociales.

Ces cotisations sont en réalité une partie du salaire dite « différée » que le salarié ne reçoit pas directement 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 XIXe siècle et dans la première moitié du XXe siècle.

Son financement devrait être assuré de manière équitable entre les employeurs et les salariés à travers les cotisations salariales et patronales.

Pourtant, depuis plus de vingt ans, les gouvernements s'évertuent à exonérer les entreprises de leur part de cotisations.

Le montant estimé des exonérations de cotisations patronales représente plusieurs dizaines de milliards d'euros par an (plus de 30 milliards) de manque à gagner pour la protection sociale.

Ces mesures qui devaient soit disant relancer l'emploi en France, mettent en péril le financement de la sécurité sociale et des régimes de retraite.

Tandis que les produits financiers des entreprises battent des records, ils échappent à tout prélèvement social, alors que les cotisations des salariés augmentent par le biais de l'augmentation de la CSG notamment.

Depuis 1993 et la « réforme Balladur » le gouvernement a allongé la durée de cotisation des salariés (43 ans au lieu de 37,5 ans), augmente le montant des cotisations des salariés du public comme du privé et a reculé l'âge de départ en retraite à 64 ans.

Pour la CGT, d'autres financements plus équitables existent, c'est pourquoi nous revendiquons pour l'ensemble des salariés:

- ➔ Un droit ouvert à partir de 60 ans pour la retraite ;
- ➔ Un taux de remplacement net de 75 % pour une carrière complète ;
- ➔ Que 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 agents 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 partiront avec une retraite de peu supérieure au minimum vieillesse, d'autant que la plupart des primes, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite.

LES AVANCEMENTS DE GRADE

Vous pourrez changer de grade et passer AA Principal de 1^{re} classe par voie de tableaux d'avancement. Cette promotion est 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'AAP1, il vous faudra avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 6^e échelon de votre grade actuel, et compter au moins 5 ans de services effectifs en qualité d'agent administratif principal de 2^e 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 devez être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;
- ➔ **Concours de contrôleur interne** : vous devez être agent public (État, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et compter au moins 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année d'organisation du concours.
- ➔ **Concours de contrôleur interne spécial** : vous devez être agent administratif ou agent technique des finances publiques justifiant d'au moins 7 ans et 6 mois de services publics au 1^{er} janvier de l'année d'organisation 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 inscrits à la formation pour le concours interne ou interne spécial, vous bénéficierez de demi-journées d'absence pour participer à votre formation.

ACCÈS À LA CATÉGORIE A

- ➔ **Concours d'inspecteur externe** : être titulaire d'une licence* ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification équivalent au 1^{er} jour du mois précédent leur nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire.

** La condition de diplôme n'est pas opposable aux pères et mères élevant ou ayant élevé 3 enfants et plus ainsi qu'aux sportifs de haut niveaux.*

RECLASSEMENT

A l'exception des « purs externes » n'ayant jamais travaillé, quasiment tous les agents intégrant la Fonction Publique bénéficient d'une reprise d'ancienneté pour calculer leur échelon dans le grade d'AAP 2^e classe.

A l'exception des agents recrutés par voie contractuelle (dont le classement s'opère à la date de titularisation), vous serez reclassés dès la date de nomination

en tant que fonctionnaire stagiaire, soit la date d'entrée à la DGFIP (externe) ou d'intégration dans le corps d'agent de la DGFIP (interne).

Si vous étiez fonctionnaires avant votre entrée à la DGFIP, vous êtes détachés de votre corps d'origine dans celui d'agent des Finances Publiques dès le jour de votre arrivée, pour la période des 12 mois de formation.

Si vous étiez dans un corps de catégorie C et dans un grade de niveau C2 (comme celui d'AAP2^e classe), alors vous êtes classés au même échelon et conservez l'ancienneté acquise antérieurement dans l'échelon.

Si vous étiez dans un corps de catégorie C et dans un grade de niveau C1 (grade de recrutement sans concours), alors vous êtes classés conformément au tableau ci-dessous.

AA	AAP	Ancienneté conservée
12 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
11 ^e échelon	8 ^e échelon	½ de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	Sans ancienneté
9 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
4 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise

Pour les autres, la reprise d'ancienneté est égale aux trois quarts des services accomplis en qualité d'agent-e public ou 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 de chacun des échelons du grade.

Si vous étiez cadre B ou A dans une autre administration avant votre entrée à la DGFIP, que vous vous posez des questions sur votre reclassement, contactez les correspondants ENFiP sur la boîte mail : cgtenfip@gmail.com

Grille indiciaire depuis le 1^{er}/01/ 2024

Grade	Échelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Agent Administratif ou Technique principal 1re classe	1 ^{er}	1 an	373
	2 ^e	1 an	375
	3 ^e	2 ans	376
	4 ^e	2 ans	385
	5 ^e	2 ans	398
	6 ^e	2 ans	408
	7 ^e	3 ans	420
	8 ^e	3 ans	435
	9 ^e	3 ans	455
	10 ^e	-	478

PROMOTION

▶ Par Tableau d'avancement :

- **Avoir au moins un an d'ancienneté dans le 6^{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	Échelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Agent Administratif ou Technique Principal 2e classe	1 ^{er}	1 an	367
	2 ^e	1 an	369
	3 ^e	1 an	370
	4 ^e	1 an	373
	5 ^e	1 an	374
	6 ^e	1 an	376
	7 ^e	2 ans	377
	8 ^e	2 ans	385
	9 ^e	3 ans	397
	10 ^e	3 ans	409
	11 ^e	4 ans	417
	12 ^e	-	425

PROMOTION

▶ Par Tableau d'avancement :

- **Avoir atteint le 6^{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	Échelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Agent Administratif ou Technique	1 ^{er}	1 an	366
	2 ^e	1 an	367
	3 ^e	1 an	368
	4 ^e	1 an	369
	5 ^e	1 an	370
	6 ^e	1 an	371
	7 ^e	3 ans	372
	8 ^e	3 ans	373
	9 ^e	3 ans	376
	10 ^e	4 ans	377
	11 ^e	-	387

Valeur du point d'indice brut : 4,92278 €

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 catégorie 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 tout élément susceptible de remettre en cause la linéarité des carrières.

CLASSEMENT DES DEMANDES

L'administration a mis en place depuis 2024 le cumul de priorités légales et de critères supplémentaires dit subsidiaires.

Nous vous conseillons de bien rédiger votre demande de mutation et de faire valoir les priorités et critères subsidiaires dont vous pouvez vous prévaloir afin d'obtenir votre mutation.

Le classement se fait :

- En tenant compte du nombre de priorités légales dont votre vœu de mutation peut bénéficier ;
- Au nombre de critères supplémentaires à titre subsidiaire ;
- En cas d'égalité de situation les agents sont classés en tenant compte de l'ancienneté administrative.

Vos demandes sont classées dans 4 groupes :

Pour identifier le groupe dans lequel votre vœu est classé il faut prendre la priorité la plus « élevée » dont vous disposez. Ensuite au sein de ce groupe la règle du cumul expliquée ci-dessus s'applique. Le niveau de priorité de vos vœux pouvant varier au sein de votre demande.

- 1 ▪ Les agents titulaires ou agents parents d'un enfant titulaire de la carte d'invalidité ou de la CMI avec la mention "invalidité".
- 2 ▪ Les agents bénéficiant d'une priorité supra départementale pour suivre leur emploi et leur mission hors de leur département d'affectation dans le cadre de réorganisation de services.
- 3 ▪ Les agents reconnus prioritaires pour d'autres motifs :
 - Rapprochement de conjoint et de PACS,
 - Situation de handicap : RQTH,
 - CIMM DOM,
 - Priorité supra départementale sans suivi de mission,
 - Agent en exercice dans un quartier prioritaire de la ville (QPV),
 - Agent, d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.
- 4 ▪ Les agents en convenance personnelle.

ATTENTION : Les demandes au sein de chaque groupe sont traitées dans leur intégralité avant examen du groupe suivant.

En cas d'égalité de situation au sein de chacun des groupes les demandes sont classées en fonction de votre ancienneté administrative connue au 31 décembre N-1.

L'ancienneté administrative est constituée par le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon et à rang égal le numéro d'ancienneté. Pour les catégories C et B, un interclassement à l'indice est effectué entre les différents grades.

L'ancienneté administrative peut être bonifiée fictivement :

De 6 mois par enfant à charge.

Du temps d'attente depuis 2016 sur un vœu prioritaire de rapprochement demandé et non obtenu. Soit une bonification fictive d'ancienneté d'une année par année d'attente.

Situation de famille

La date à retenir pour apprécier la situation familiale est le 1^{er} mars N. L'information doit être fournie à l'administration sous quinzaine.

Délais de séjour

De manière générale, la durée de séjour dans l'affectation nationale entre deux mutations est de 2 ans.

Ce délai peut être rallongé ou raccourci selon les situations suivantes :

- Rallongé essentiellement pour les 1^{res} affectations, les directions nationales, spécialisées et les postes de centrales et assimilés.
- Raccourci à 1 an. Pour les agents bénéficiant d'une priorité légale ou d'un critère supplémentaire en raison de leur situation familiale.

Demande de mutations au choix

Parallèlement au mouvement national, vous pouvez postuler sur des postes au choix, qui font l'objet d'appels à candidatures dédiés sur Ulysse. La règle de l'ancienneté ne s'applique pas, c'est la direction d'arrivée qui choisit. Lors de la parution des appels à candidatures, la méthode à suivre pour les demander y est jointe. Si vous postulez et êtes retenu sur un poste au choix, cela prime vos autres vœux.

LES PRIORITÉS

- Priorités liées au handicap ;
- Priorités supra départementales pour suivre sa mission ;
- Priorités pour rapprochement de conjoint ou PACS ;
- Priorité CIMM pour un DOM ;

- ➔ Priorité pour un agent en exercice dans un quartier urbain difficile (définie par un décret) ;
- ➔ Priorité supra départementale pour rejoindre un département limitrophe sans lien avec le transfert de mission.

La priorité peut s'exercer sur la direction territoriale et sur l'ensemble des directions spécialisées qui sont sur le territoire de celle-ci.

Les situations hors du champ de ces priorités présentant des motifs graves pourront être évoquées par les représentants des personnels. Pour cela vous devez contacter les élu.e.s CGT Finances Publiques de votre catégorie afin d'en discuter avec eux et leur confier votre dossier dès le dépôt de la demande

LES CRITÈRES SUBSIDIAIRES

- ➔ Pour concubinage : Vous pouvez demander ce critère pour vous rapprocher de votre concubin. Vous devez demander le département d'exercice de la profession du concubin, ou sur le département de résidence, qui doit être limitrophe du département d'exercice de la profession du concubin.
- ➔ Pour un rapprochement des enfants en cas de divorce ou séparation pour une garde alternée ou un droit de visite impliquant une distance importante entre les parents. Pour bénéficier de ce critère supplémentaire, vous devez demander le département du lieu de scolarisation de l'enfant dont l'ex conjoint à la charge.
- ➔ Pour un agent seul avec enfant à charge qui a besoin d'un soutien de famille pour apporter une aide matérielle ou morale (limité aux ascendants, ou descendants, frère et sœur de l'agent, ou ascendants de l'enfant à charge). Pour bénéficier de ce critère supplémentaire, vous devez demander le département du lieu de résidence du soutien de famille.
- ➔ Pour un agent promu en liste d'aptitude de C en B ou par concours interne spécial de C en B ou les agents de catégorie C promus par examen professionnel au grade de technicien géomètre.
- ➔ Pour un agent dont le conjoint ou le pacsé est en situation de handicap. Le critère sera pris en compte si le conjoint est en situation de handicap et titulaire de la carte d'invalidité ou de la CMI comportant la mention « invalidité » pour le département avec lequel l'agent justifie un lien contextuel ou médical avec le département demandé.
- ➔ Pour un agent venant en soutien d'un ascendant en situation de dépendance ou handicap grave. Le critère

sera pris en compte : Pour aider une personne handicapée, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte CMI avec la mention invalidité. Pour aider une personne en situation de dépendance, non prise en charge dans un établissement et ayant un niveau de dépendance compris entre 1 et 4 selon la grille AGIR. vous devez demander le département du domicile de la personne aidée.

- ➔ Agent affecté pendant une durée minimale sur un poste en territoire peu attractif. Les agents rejoignant une direction figurant en annexe de l'instruction de la Direction Générale en 2026 pourront bénéficier de ce critère supplémentaire en 2029. Ce critère s'appliquera à l'ensemble des vœux de l'agent.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Les nouvelles règles établies par la DGFIP pour les prochaines années sont à l'exact opposé du droit à mutations pour convenance personnelle. Elles visent à faciliter le déplacement des agents dans la perspective des suppressions de postes et de la restructuration de la DGFIP. Toutes les garanties obtenues par le passé et accompagnant celle-ci sont supprimées au détriment des agents, laissant libre cours à l'arbitraire.

Pour sa part, la CGT Finances Publiques revendique :

- Un nombre de vœux illimité ;
- Une affectation la plus fine possible au niveau nationale : géographique sur une résidence (au sens de la commune ou de l'arrondissement sur Paris, Lyon et Marseille) et fonctionnelle sur une mission/structure.
- La suppression des affectations nationales au département.
- Un classement des demandes à l'ancienneté administrative dans le corps (grade, échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté) ;
- Une pondération de cette ancienneté par une bonification en fonction de l'ancienneté de la demande pour les demandes pour convenances personnelles et les demandes prioritaires
- Un taux de 50 % d'apport dans un département pour les rapprochements de conjoints (mariés, pacsés sans conditions de délais, concubins) élargis aux parents isolés avec enfants à charges, ainsi qu'aux parents souhaitant se rapprocher de la résidence de leurs enfants dont ils ont la responsabilité parentale.



Vous cherchez un logement à prix abordable, à vous restaurer pas trop loin de votre travail, à emprunter pour accéder à la propriété, à faire garder vos enfants, à partir en vacances, votre budget vient d'être gravement déstabilisé et vous avez besoin d'une aide financière... L'Action Sociale Finances (ASF) peut vous aider à trouver une réponse appropriée.

► LES AIDES ET PRÊTS AU LOGEMENT

Action Sociale Finances - Logement (ASF - L)

L'ASF - logement propose des aides et prêts pour le logement détaillés sur le site : www.asfl.finances.gouv.fr. Ils sont attribués sous conditions de ressources en fonction d'un barème (et de votre taux d'endettement), de la nature et/ou de la zone géographique du logement.

Barème de référence :

	Nombre de parts	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	Montant de l'API
Tranche 1	Revenu fiscal de référence inférieur à :	35 200	43 100	54 100	58 800	63 600	68 800	73 500	78 800	83 500	88 800	Taux plein
Tranche 2		40 500	48 300	59 900	67 800	75 100	78 800	85 100	89 800	94 500	99 800	Taux différencié

Au-delà de 5,5 parts, ajouter 5000€ au RFR par ½ part supplémentaire. Le RFR pris en compte pour le foyer est celui :

- De l'année N-2 pour les dossiers déposés entre le 1/1 et le 31/8 de l'année N ;
- De l'année N-1 pour ceux déposés entre le 1/9 et le 31/12 de l'année N.

LES PRIMES D'INSTALLATION

LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

Cette prime est attribuée à tous les agents qui font l'objet d'une première nomination en qualité de fonctionnaire en RIF ou dans la communauté urbaine de Lille.

Votre direction d'affectation vous adressera automatiquement, dès votre arrivée, un imprimé à compléter et vous versera cette prime avec votre traitement en une fois dans les 2 mois de votre prise de fonction.

Elle est égale à 2 055 € en RIF et à 2 015 € en région lilloise (valeur au 1er juillet 2020). Elle est imposable.

LA PRIME SPÉCIFIQUE D'INSTALLATION

Cette prime concerne les fonctionnaires titulaires ou stagiaires préalablement installés ou ayant leur résidence familiale dans un département d'Outre-Mer et qui sont mutés en métropole ou sont affectés en métropole dans le cadre d'une 1ère affectation.

Le montant de la prime est égal à 12 mois de traitement indiciaire de base, elle est versée en 3 fractions (la 1^{ère} lors de l'installation, la 2^{ème} au début de la 3^{ème} année de service et la 3^{ème} au bout de 4 ans de présence sur le poste.

Si l'agent est amené à muter avant les 4 années en métropole il devra rembourser une partie de cette prime.

L'AIDE À LA PREMIÈRE INSTALLATION

C'est une aide, non remboursable et non-imposable, attribuée aux agents nouvellement affectés au sein du ministère.

Elle prend en charge (en partie!) les trois premiers mois de loyer, y compris les provisions pour charges, majorés des frais d'agence et des frais de rédaction de bail.

ATTENTION, la demande est à formuler dans un délai maximum de deux ans à compter de l'entrée au ministère, et intervenir au plus tard dans les 3 mois qui suivent la signature du contrat de location. Elle est attribuée dans un délai de 15 jours

Les logements-foyers et les résidences hôtelières sont exclues de ce dispositif.

Le montant de cette aide dépend de la zone géographique.

■ Zone 1 :

75, 92, 93, 94 et certaines communes des départements suivants : 01, 06, 13, 14, 17, 2A, 2B, 30, 31, 33, 34, 35, 38, 40, 44, 45, 59, 60, 64, 66, 67, 69, 73, 74, 77, 78, 82, 83, 84, 91, 95, 971, 972, 973, 974

■ Zone 2 :

Ensemble des autres communes de la métropole et des DROM-COM

L'aide est versée de manière dégressive sur trois ans pour la zone 1 et en une fois pour la zone 2, sous réserve de rester en poste et locataire dans cette zone. L'agent devra déposer un dossier chaque année au plus tard dans les deux mois suivant la date anniversaire de l'attribution.

	PARC SOCIAL		PARC PRIVÉ	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Zone 1	Taux plein	Taux différencié	Taux plein	Taux différencié
1 ^{re} année	1 750 €	1 150 €	2 300 €	1 500 €
2 ^e année	1 100 €	700 €	1 500 €	1 000 €
3 ^e année	650 €	450 €	800 €	500 €
Zone 2	1 750 €	1 150 €	2 300 €	1 500 €

PRÊT ÉQUIPEMENT DU LOGEMENT

Le prêt équipement du logement est destiné à financer l'achat de meubles et/ou de gros appareils électroménager pour votre résidence principale, en tant que propriétaire ou locataire.

En fonction de votre revenu fiscal de référence, le prêt équipement du logement peut vous être accordé pour un montant compris :

- ➔ **Entre 500 € et 2 400 € pour la 1^{re} tranche du barème.**
- ➔ **Entre 500 € et 1 600 € pour la 2^e tranche du barème.**

Le prêt équipement du logement peut être remboursé selon votre choix en 24, 36 ou 48 mensualités.

Le prêt équipement du logement est accordé sans intérêts.

Pour prétendre au prêt, il faut être en poste en métropole ou dans un département ou une collectivité d'Outre-Mer, ou, pour les agents retraités, être domicilié en métropole ou dans un département ou une collectivité d'Outre-Mer.

Le prêt équipement du logement est **destiné à la résidence principale, permanente et immédiate** de l'agent.

La nature des dépenses financées est fixé de manière exhaustive.

Table, chaises, literie, canapé, fauteuil, meubles de rangement (hors placards aménagés qui relèvent du prêt amélioration de l'habitat).

Meubles et appareils électroménagers pour les cuisines intégrées et meubles pour les salles-de-bains intégrées (les autres dépenses relatives à ces opérations relèvent du prêt amélioration de l'habitat).

Réfrigérateur, congélateur, cuisinière, plaque de cuisson, four encastrable, lave-vaisselle, hotte aspirante, lave-linge, sèche-linge.

La somme est versée en une seule fois par virement sur votre compte bancaire.

Le prêt équipement du logement est cumulable avec l'ensemble des aides et prêts de l'ASF-L.

Il est renouvelable si le précédent a été intégralement remboursé.

LE PRÊT POUR L'AMÉLIORATION DE L'HABITAT

Il a pour objet de financer les travaux d'amélioration d'habitabilité de votre résidence principale si celle-ci est achevée depuis plus de 5 ans. L'agent peut être propriétaire ou locataire (dans ce cas seuls les travaux incombant au locataire pourront être financés par le prêt).

Il est sans intérêt mais avec 1% de frais de dossier répartis sur l'ensemble des mensualités. Il est remboursable en 24, 36 ou 48 mensualités. Pour les prêts ≤ 3000 au delà vous pouvez opter pour 60 à 72 mensualités.

- ➔ Tranche 1 : de 3 000 € à 6 000 €*,
- ➔ Tranche 2 : de 2 000 € à 4 000 €*.

* Ces montants sont alloués pour des travaux d'économie d'énergie.

Il peut être accordé plusieurs fois dans la carrière, à condition que le précédent soit remboursé en totalité.

Il est cumulable avec d'autres prêts, et sera accepté si l'endettement de l'agent n'est pas supérieur à 33% (hors loyer).

Conditions d'attribution :

Ce prêt est ouvert aux agents (ou leur co-emprunteur) qui ne perçoivent pas de prestations familiales.

Celles et ceux qui perçoivent des prestations familiales du ministère en bénéficient, dès lors que le montant des travaux à financer est supérieur ou égal à 1 335 €.

Dans le cas contraire, les agents concernés doivent solliciter le prêt pour l'amélioration de l'habitat, accordé en application de l'article L 543 du code de la sécurité sociale.

Travaux pris en compte :

Gros œuvres, assainissement, restructuration du logement, amélioration de l'habitat, économies d'énergie, sécurité, entretien, revêtements des surfaces intérieures.

Vous devez fournir la ou les factures de réalisation des travaux ou d'achat de fournitures dans les 6 mois suivant le versement.

LE PRÊT IMMOBILIER COMPLÉMENTAIRE

Le prêt immobilier complémentaire est destiné à financer une partie des frais d'acquisition, de construction ou d'extension de la résidence principale de l'agent ou du couple demandeur, en complément d'un prêt bancaire immobilier principal d'une durée de 10 ans minimum.

La valeur du bien ou de l'extension ne doit pas dépasser :

- 603 000 € en zone 1 ;
- 446 000 € en zone 2.

Il est accordé sans intérêt, avec 1% de frais de dossier, sous condition de ressource et pour les montants suivants (avec un minimum de 3000 €) :

	Tranche du barème	Montant (1)	Montant (2)	Mensualités
Zone 1	1 ^{re} tranche	22000 €	17000 €	200
	2 ^e tranche	17000 €	13000 €	
Zone 2	1 ^{re} tranche	15000 €	11500 €	140
	2 ^e tranche	11000 €	8500 €	

- (1) Si vous n'avez jamais bénéficié d'une prestation d'accession à la propriété de l'ASF-L.
- (2) Si vous avez déjà bénéficié d'une prestation d'accession à la propriété de l'ASF-L, autre que l'aide à la propriété et pour quelque motif que ce soit.

Il est renouvelable si le précédent est remboursé (ou le bien vendu ou en cours de vente).

LE PRÊT ADAPTATION DU LOGEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Il permet de financer des travaux d'accessibilité, d'aménagement et d'adaptation du logement lié au handicap de l'agent-e ou d'une personne fiscalement à sa charge et vivant sous le même toit.

Taux : 0%

Montant : de 2 400 à 10 000 €

Remboursement : 140 mensualités

Frais de dossier : 1 %

Vous trouverez le détail des conditions d'attribution de ces aides, ainsi que les prestations ouvertes aux titulaires sur le site intranet de la DPAEP.

LES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

A la demande de l'agent et avec sa coopération, l'assistant de service social peut aborder les problèmes de sa vie personnelle, professionnelle, familiale afin de trouver des solutions adaptées à sa situation et l'aider à les mettre en œuvre.

Soumis au secret professionnel et agissant selon une déontologie propre à leur profession, les assistantes de service social interviennent au travers d'entretiens et de démarches (auprès d'organismes sociaux, par exemple).

Ils ou elles travaillent en collaboration avec les services du ministère et en partenariat avec l'ensemble des organismes et techniciens de l'action sociale de leur ressort territorial.

Ils ou elles assurent des permanences au sein des délégations départementales de l'action sociale et sur les principaux sites du ministère dans les départements et effectuent aussi des visites à domicile.

Si vous vous trouvez confronté à de graves difficultés financières, vous pouvez obtenir l'aide pécuniaire ou le prêt social. Le versement est sous la responsabilité de la délégation départementale et sera effectué après examen de votre situation par l'assistante de service social.

Le montant maximum pour l'aide pécuniaire comme pour le prêt social est de 2 000 €.

Le prêt est remboursable en 50 mensualités de 40 € et ne peut être attribué qu'aux agents ayant une capacité de remboursement suffisante et n'étant pas en surendettement.

AIDE À LA PARENTALITÉ

L'ACCUEIL DES ENFANTS

Des places peuvent être réservées pour les fonctionnaires dans les crèches de collectivités territoriales. Il existe aussi des crèches appartenant au ministère des finances. Des berceaux sont également disponibles à la réservation à Paris et en province (environ 538).

Les agents peuvent également bénéficier de la mise en œuvre de CESU pour les enfants de 0 - 6 ans et de chèque famille pour les enfants de 6 - 14 ans pour les frais de gardes engagées.

L'AIDE AUX PARENTS EN REPOS

Elle concerne les parents effectuant un séjour en centre de repos ou de convalescence (35 jours maximum par an) accompagnés de leur enfant âgé de moins de 5 ans au premier jour du séjour.

Montant : 26,16 € par jour sous réserve de la production d'une attestation.



LES MESURES CONCERNANT LES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

- Une allocation de 183 € par mois est versée aux parents pour les enfants de moins de 20 ans ;
- Une allocation est versée aux parents d'adultes handicapés poursuivant leurs études ou en apprentissage. Son montant est de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.
- Si l'enfant effectue des séjours en centre de vacances spécialisé vous percevrez une aide de 23,96 € par jour.

LES VACANCES ET LES LOISIRS

(Action Sociale Finances - Vacances (ASF - V))

C'est un secteur méconnu. Dommage ! Car il vous est proposé des prestations subventionnées (tarif en fonction du quotient familial) pour adultes et enfants, des colonies de vacances, des séjours familiaux, des centres de loisirs. Il existe aussi des séjours sportifs ou thématiques. Des brochures de renseignements sont éditées chaque année.

Dans ce domaine vous pouvez également, sous condition de revenus bénéficier de chèques-vacances auprès de la Fonction publique.

www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

La CGT a toujours considéré ce secteur comme essentiel à l'épanouissement de l'agent et de sa famille. Il doit évoluer en fonction des nouveaux besoins de la société. La CGT se bat pour qu'une véritable politique d'information soit mise en place dans ce secteur auprès de toutes et tous, actifs et retraités.

La CGT milite pour une extension de la capacité d'accueil pendant la période estivale et pour une optimisation de la fréquentation des centres ASF-L.

Le reste de l'année, suite à nos revendications, ces centres seront ouverts aux besoins d'accueil des formations professionnelles des administrations des ministères de Bercy, mais aussi aux agents d'autres administrations.

La CGT est, par contre, en total désaccord sur les mesures prises par le Secrétariat Général (SG) :

- ✓ D'augmentation des tarifs des colonies et du tourisme social ;
- ✓ De mise à la charge des parents d'une part du transport vers les colonies ;
- ✓ De baisse des taux de réduction pour les familles envoyant plusieurs enfants ;
- ✓ De suppression des séjours linguistiques depuis 2004.

LA RESTAURATION

Action Sociale Finances - Restauration (ASF - R)

C'est une priorité, elle est le premier poste du budget de l'action sociale. Vous avez accès aux restaurants collectifs que l'administration met à votre disposition. Les tarifs sont subventionnés.

Avec la politique d'harmonisation des tarifs, vous ne devriez pas rencontrer de repas supérieurs à 6,22 € en RIF et 6,70 € en province. Néanmoins les tarifs ne sont pas les mêmes partout.

La CGT considère que la restauration à proximité du lieu de travail, la qualité des repas, la capacité d'accueil et l'harmonisation de la tarification sont des revendications importantes. C'est pourquoi nos militants agissent régulièrement à tous les niveaux pour que votre repas soit un moment agréable !

Si vous n'avez pas de restauration collective accessible à moins de 1 km de votre affectation, vous pourrez bénéficier de 18 titres-restaurant d'une valeur faciale de 6 € par mois. La moitié de cette somme est à votre charge.

La CGT revendique une revalorisation du titre restaurant à son maximum légal soit d'une valeur faciale de 12,20 €.



RETROUVEZ LE « GUIDE ACTION SOCIAL »

<https://www.cgtf finances.fr/vie-des-agents/action-sociale/divers/article/le-guide-action-sociale-2026>



CE QU'EN PENSE LA CGT

En matière d'action sociale nous vous rappelons que toutes les prestations sont facultatives et dépendent des crédits votés au parlement.

Ces budgets, tant au niveau Fonction Publique que ministériel, sont en régression.

En ces périodes de dogmes de la réduction des dépenses publiques, les crédits sociaux, et les emplois publics nécessaires à l'exécution des actions et prestations sont les premiers visés.

Il existe une différence grandissante entre le nombre d'agents ayant droit et le nombre d'agents qui reçoivent effectivement les prestations.

A compter du 1er janvier 2006, le ministère a annoncé la poursuite d'une politique de réservation de logement sociaux et la revalorisation de certaines aides au logement (25 % pour l'aide à la première installation et 50 % pour le prêt immobilier à moyen terme).

Ces mesures sont timides et restent largement insuffisantes, surtout pour la catégorie C, de plus en plus précaire, mais elles sont considérées par le ministère comme de "l'accompagnement social" pour faire passer ses réformes. Une cuillère de sirop pour nous faire avaler ses pilules.

Par le biais de ses représentants élus qui siègent dans les

instances de l'action sociale tant au niveau ministériel (CNAS) qu'au niveau local (CDAS), la CGT exige et trouve des réponses adaptées aux besoins et aux revendications exprimés par les personnels.

Les prestations d'action sociale ne sauraient constituer une variable d'ajustement de la politique salariale et des conséquences sociales des réformes de l'administration.

La CGT s'oppose à cette conception parce que l'action sociale est un droit au même titre que le salaire, l'emploi, la formation ou la protection sociale.

Pour cela l'action sociale doit bénéficier en permanence de moyens en étant dotée de crédits en pourcentage de la masse salariale des actifs et des retraités.

Car accéder à une meilleure qualité de vie, c'est aussi pouvoir bénéficier d'une restauration de qualité, d'un logement à un prix abordable, d'aides et de prêts, de loisirs et de vacances pour tous, d'une place en crèche pour son enfant, c'est pouvoir bénéficier d'un service social digne de ce nom.

Un effort financier et d'information sans précédent reste à réaliser à ce jour pour répondre aux besoins. Mais, signe des temps, s'il y a de plus en plus de belles paroles et de beaux concepts, ils restent de plus en plus sans suites notables.

LE LOGEMENT

Les délégations départementales à l'action sociale du ministère offrent des possibilités de se loger en foyers ou en appartements locatifs meublés et non meublés, essentiellement en Ile-de-France.

Les foyers ou les logements meublés sont souvent des chambres ou des F1 qui conviennent aux personnes seules ou en double résidence, et l'hébergement ne doit généralement pas excéder un an.

Les appartements non meublés (du studio au F5) permettent de répondre à un besoin plus durable.

La sous-direction du Secrétariat Général (SG) s'est dotée de critères de gestion du parc finances : attribution d'une pièce

par personne à loger, pas de contingent réservé aux directions du ministère, préférence donnée aux agents bénéficiant de faibles ressources ou en situation sociale délicate...

Pour obtenir un logement, qu'il soit du parc finances ou du parc préfectoral, vous devez compléter un dossier en ligne puis l'envoyer à l'ASF-L.

Nous conseillons vivement aux agents en foyer de faire une demande de logement social dès leur arrivée, y compris s'ils désirent faire une demande de mutation rapidement.

Cependant, toutes les demandes de logement social ne seront pas satisfaites. En effet, malgré sa volonté de stabiliser les

agents en RIF, le ministère a des difficultés à se donner les moyens d'une véritable politique en matière de logement.

L'offre se raréfie et obtenir un logement social relève parfois du parcours du combattant.

Pour les nouveaux agents arrivants en Ile-de-France qui ne disposent pas de solution de logement, la SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale) peut leur attribuer un montant variant de 150 € à 300 € selon le quotient familial sous la forme de chèques nuitées. Renseignez-vous auprès du correspondant social de votre direction d'affectation.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Le logement un droit pour tous



Ces dernières années, les prix des loyers ont augmenté de façon alarmante sur tout le territoire tandis que notre rémunération stagnait.

Dans beaucoup de régions, ils ne corres-

pondent plus aux possibilités financières d'un ou d'une fonctionnaire (surtout en début de carrière).

Quel que soit le grade, le loyer représente une part énorme des revenus, pour un ou une AAFiP c'est devenu exorbitant.

Dans ces conditions, l'existence et la construction de logements sociaux (HLM) est une nécessité et une urgence pour l'ensemble de la population. Le fait qu'un certain nombre de communes n'applique pas la loi et ne construit pas suffisamment ce type de logements est inacceptable.

La différence entre l'offre et les besoins laisse la question du logement encore plus cruciale, dans un contexte de réduction des effectifs aboutissant au blocage des mutations.

L'ambition ministérielle d'un parc de 10 000 logements en RIF et de 500 en province est loin de répondre aux besoins.

Le logement est un droit pour tous, c'est pourquoi la CGT revendique :

- ✓ La mise en place d'un plan ambitieux de réservation de logements sociaux en région parisienne mais aussi en province, au regard des besoins exprimés, à proximité du lieu de travail, avec un environnement favorable (crèches accessibles aux enfants des agents quel que soit leur lieu de résidence, écoles, moyens de transports...) ;
- ✓ Une baisse du coût des loyers, de plus en plus élevé comparé à l'évolution des revenus des agents ;
- ✓ Une véritable aide au paiement du loyer quand l'agent dépense plus de 15% de sa rémunération pour se loger ;
- ✓ Que l'administration se porte caution auprès des bailleurs privés ;
- ✓ Une évolution de l'aide à l'installation en «aide au logement» permettant à chaque agent de pendre en charge le coût de son loyer sans remettre en cause son budget familial ;
- ✓ L'augmentation du nombre de studios meublés ;
- ✓ La création de commissions d'attribution des logements sociaux transparentes et avec une présence syndicale ;
- ✓ La création d'un prêt destiné à l'amélioration de l'habitat répondant à des critères de qualité environnementale ;
- ✓ D'une manière générale, la construction de logements sociaux au regard des besoins de la population.

CONGÉS PAYÉS



VOUS AVEZ DROIT À:

- **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 (4 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.

Vous pouvez également alimenter un compte épargne temps (CET).

- **Congé de maladie** : en cas de congé de maladie, celui-ci n'est pris en compte comme temps de stage que pour 1/10^e de la durée du stage.
- **Congé de maternité** : les agentes doivent avoir effectué un examen médical avant la fin du 3^e mois de grossesse. Une déclaration doit être fournie à l'administration avant la fin du 4^e mois. Ces deux conditions sont indispensables pour prétendre à la totalité des prestations légales.

Le congé de maternité comprend deux périodes :

- ✓ Une période prénatale de 6 semaines avant la naissance ;
- ✓ Une période postnatale de 10 semaines après la naissance.

L'agente conserve la possibilité de faire débuter son congé à une date postérieure au début normal du congé. Un avis médical est requis dans ce cas. L'agente doit néanmoins débuter son congé au moins 2 semaines avant la date prévue pour la naissance.

Pour le 3^e enfant le congé est porté à 26 semaines, pour des jumeaux à 34, pour des triplés et plus à 46.

Il est également prévu des facilités et des autorisations d'absences diverses liées à la grossesse et à la maternité (pour les séances préparatoires à l'accouchement, pour les examens médicaux obligatoires, aménagements d'horaires à partir du 3ème mois ou pour l'allaitement).

- **Congé d'adoption** : il est accordé à la mère. Il peut être accordé au père sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de la mère attestant qu'elle renonce à son droit à congé. Il peut également être partagé entre les deux parents adoptifs, sous réserve que chacun travaille. Le congé est applicable à tous les modes d'adoption.
- **Congé de paternité** : le père bénéficie ainsi d'un congé rémunéré de 25 jours consécutifs (naissance ou adoption simple) ou de 32 jours consécutifs en cas de naissances ou adoptions multiples. 4 jours obligatoires à prendre après les 3 jours de congé de naissance et 21 jours à prendre ultérieurement.

L'attribution de ce congé doit être demandée au moins un mois avant la date d'effet souhaitée.

Ce congé est à prendre dans les quatre mois suivant la date d'arrivée de l'enfant.

Ce congé s'ajoute aux 3 jours d'autorisation d'absence pour événement de famille.

- **Congé parental** : tout fonctionnaire peut bénéficier d'un congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans et de moins de seize ans en cas d'adoption. Le stage est prolongé de la durée du congé mais, lors de la titularisation, la moitié de la durée du congé parental sera pris en compte dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.
- **Congé pour cure thermale** : dans le but de poursuivre une cure thermale, un fonctionnaire peut obtenir un congé annuel ou une disponibilité, sous réserve de nécessité de service. Un congé maladie pourra toutefois être accordé si :
 - ✓ La cure est prescrite par un médecin ;
 - ✓ Et qu'elle est liée au traitement d'une maladie constatée mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou susceptible de conduire à une aggravation si la cure n'est pas suivie dans les délais prescrits.
- **Autorisations d'absences diverses** : pour garde d'enfant malade, pour un événement de famille, pour un déménagement, pour examens médicaux, don du sang,

la veille et le jour des concours si vous êtes inscrit, pour les sportifs de haut niveau, pour une convocation en justice...

- **Temps partiel** : vous pourrez en bénéficier, y compris pendant votre stage. Le stage est alors prolongé proportionnellement à la réduction du temps de travail accordée.
- **Droit de grève / heure mensuelle d'information** : comme les agents titulaires, vous avez le droit de faire grève ou de participer à l'heure mensuelle d'information organisée par les organisations syndicales. Il s'agit d'un droit statutaire qui ne peut en aucune façon porter préjudice à l'agent, stagiaire ou titulaire.
- **Congé bonifié** : le dispositif dit des « congés bonifiés » permet à un agent originaire d'outre-mer ou du territoire européen de la France de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de ses frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine.

La durée maximale du congé bonifié est fixée à 31 jours consécutifs, hors délai de route.

Enfin, au cours de votre carrière vous pourrez bénéficier de mise en disponibilité pour des raisons diverses, de congés pour formation professionnelle (3 ans sur l'ensemble de la carrière dont un an rémunéré), d'autorisations d'absences syndicales, de congés pour formation syndicale, d'un compte épargne temps, d'autorisations d'absences pour participer à la vie politique ou sociale, pour encadrer les colonies de vacances ou de congés d'accompagnement de fin de vie. Renseignez vous auprès des militants et les élus de la CGT Finances Publiques.



SUIVEZ-NOUS SUR FACEBOOK



f cgtenfip

QU'EST-CE-QUE LA CGT ?

- 👉 Vous la connaissez sûrement si vous avez déjà une expérience professionnelle antérieure. La CGT, qui regroupe plus de 650 000 adhérents. Elle est la 2ème organisation syndicale du pays en nombre de syndiqués 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 agents aux cadres et techniciens,...) 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.

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 à la DGFIP, grâce à un réseau fort de militants de terrain.

Présente dans toutes les directions et départements, la CGT met à votre disposition ses élus en CAP nationales et représentants dans

les différentes instances locales : Comité Social d'Administration Local (CSAL), Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS) et ses milliers de militants et de correspondants de site. Autant de représentants disponibles sur chaque lieu de travail pour vous aider tout au long de votre carrière.

ÊTRE SYNDIQUÉ-E C'EST PARTICIPER !

- 👉 Chacun a le droit d'être défendu 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. Il n'y a pas de petite victoire !
- 👉 Pour être écouté, se faire entendre, prendre l'initiative, être porteur ou porteuse d'idées !

L'INFORMATION SYNDICALE : POURQUOI ?

Durant votre formation, vous verrez que notre administration est en train de vivre de profonds changements : réformes de structures, simplifications administratives, rémunération au mérite, fermetures de services...

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...



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 : 24 €

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex •
www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ☎ : 01.55.82.80.80

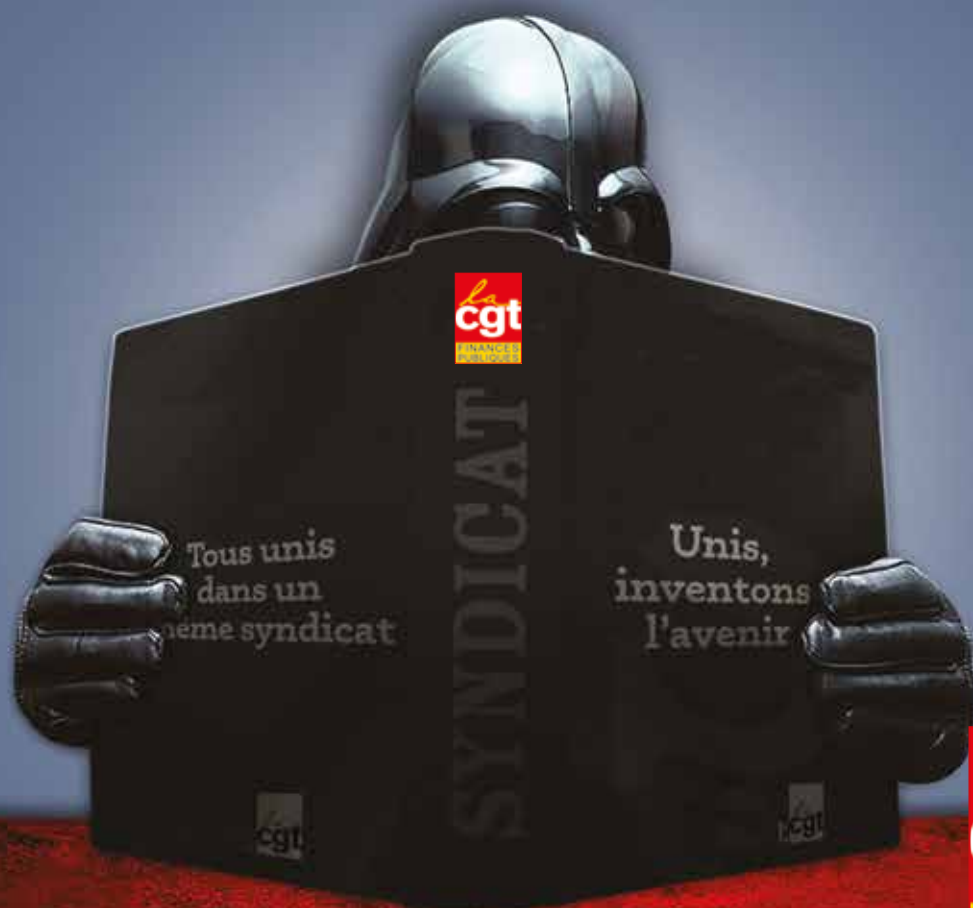
• Suivez-nous sur Instagram ou facebook :

📷 : http://instagram.com@cgt_finances_publiques 📺 : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)



Construire ensemble l'action revendicative pour gagner



MÊME LES PLUS SCEPTIQUES ONT FRANCHI LE PAS



ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS... **REJOIGNEZ-NOUS**

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ☎ : 01.55.82.80.80

• **Suivez-nous sur Instagram ou facebook :**

 : http://instagram.com/cgt_finances_publiques  : [@cgt_finpub](https://www.facebook.com/cgt_finpub) (CGTFinancesPubliques)