



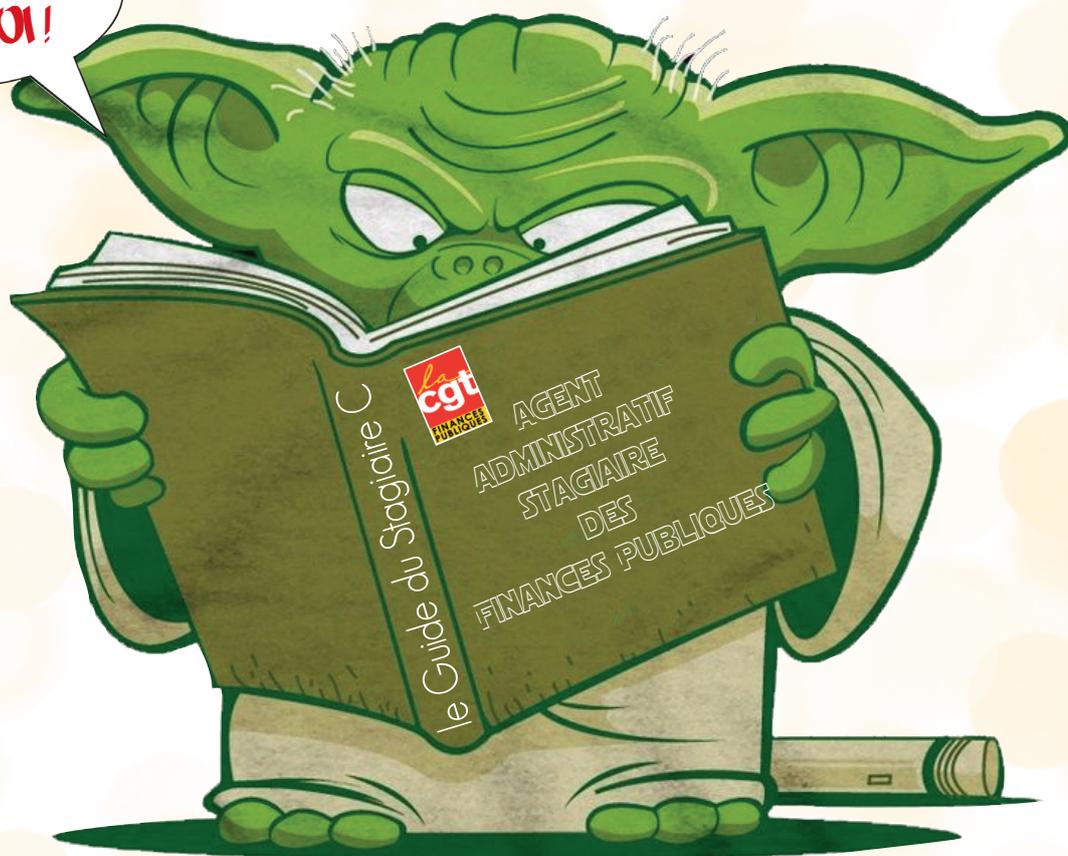
CGT ENFIP 2020/2021

le Guide du Stagiaire C

Recruté par voie de pacte

**VOUS VOUS POSEZ LES QUESTIONS,
LA CGT Y RÉPOND !**

**QUE LA CGT SOIT
AVEC TOI !**



CHER-E-S COLLÈGUES

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 et de la Direction Générale de la Comptabilité 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 38 000 emplois supprimés en 15 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 jours par semaine, fermeture de l'ensemble des trésoreries d'ici 2022.

Vous verrez que dans les services, il est de plus en plus difficile de travailler dans de bonnes conditions.

Vous allez suivre votre formation initiale à l'Ecole Nationale des Finances Publiques (ENFiP). 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. Si vous souhaitez obtenir des précisions.

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 coeur de défendre vos intérêts alors n'hésitez pas à nous solliciter.

- Votre stage
- Le contrat pacte et la titularisation
- Le temps de travail et la rémunération
- La carrière
- Les mutations
- Les frais de stage

VOS CORRESPONDANTS

- Sebastien WEBER
Suivi national ENFiP
01.55.82.80.83 / 06.61.31.47.75
sebastien.weber@dgfip.finances.gouv.fr
- Laetitia Barrier
Référente ENFiP Noisy
07.82.68.49.28
laetitia.barrier@dgfip.finances.gouv.fr
- Gilles BAUDET
Elu en CAP Nationale C
06.79.39.08.29
gilles.baudet@dgfip.finances.gouv.fr

vous renseigner,

vous conseiller,

vous défendre...

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

LA FORMATION INITIALE

La formation initiale de 6 semaines

Pendant ces six semaines, 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 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 concernent :

- ✓ Fiscalité des particuliers ;
- ✓ Fiscalité des entreprises ;
- ✓ Cadastre ;
- ✓ Publicité foncière .

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

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 6 semaines, vous êtes directement affectés sur un poste de titulaire avec des obligations de résultats quasi identiques.

La DGFIP ne se donne pas les moyens d'offrir aux agents stagiaires des conditions d'études et 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 comptabilisé-e-s dans les effectifs d'un service mais affecté-e-s 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 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 le cas aujourd'hui.

LE CONTRAT PACTE ET LA TITULARISATION



Dans le cadre du « plan gouvernemental pour l'emploi », un mode de recrutement contractuel dénommé Pacte, 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 la CGT ont permis que la titularisation soit proposée au bout d'un an et que la rémunération soit égale à celle d'un agent administratif des finances publiques 1^{er} 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.

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 obliga-

toirement 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'Agent Administratif soit dans le grade d'Agent Administratif principal de



2^{ème} 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 40 000 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 exigeants. Une très grande majorité d'entre vous seront titularisés 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 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 élus 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 défendus par les représentants des personnels.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

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 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	32 j	0	31 j
2	37 h 30	7 h 30	32 j	8	39 j
3	38 h	7 h 36	32 j	11	42 j
4	38 h 30	7 h 42	32 j	13	44 j
5	36 h 00	8 h	27,5 j	1	27,5 j
6	37 h 00	8 h 14	27,5 j	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 327 qui correspond au 1er échelon des Agents Administratifs.

☛ 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 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.

Depuis le 1er janvier 2000, la perte cumulée est de plus de 18 %.

Selon l'INSEE, l'avancement et les promotions ne suffisent plus à 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 1 800 € 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 62 ans. Le gouvernement Macron veut instaurer un système de retraite par point qui aura pour effet de baisser le niveau des pensions pour tous.

La CGT revendique 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 ;
- ▶ 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.

LA CARRIÈRE



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.

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 rémunération au "mérite" se profile !

La première mesure emblématique mise en place depuis 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 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.**

LES AVANCEMENTS DE GRADE

Vous pourrez changer de grade et passer AA Principal de 2^{ème} classe, puis AA Principal de 1^{ère} 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 5^{ème} échelon de votre grade actuel, et compter au moins 5 ans de **services effectifs** (il s'agit de l'ensemble des services civils effectués en qualité de fonctionnaire et retenus comme services publics. Sont donc exclus, les services de non titulaire et les services militaires et le service national).

ACCÈS À LA CATÉGORIE B

Le concours de contrôleur

- ▶ Vous pourrez le passer à titre interne si au 1^{er} janvier de l'année du concours vous avez 4 ans de services publics effectifs (cette notion recouvre l'ensemble des services civils retenus en tant que services publics. Sont donc exclus les services militaires et le service national).
- ▶ Vous pourrez aussi passer le concours interne spécial, accessible aux agents comptant 7 ans et demi de services publics effectifs au 1^{er} 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 inscrits 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.**



GRILLE INDICIAIRE AU 1^{ER} JANVIER 2020



Grade	Echelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
Echelle C3 Agent administratif ou technique principal de 1^{ère} classe	10e		466
	9e	3 ans	450
	8e	3 ans	430
	7e	3 ans	415
	6e	2 ans	403
	5e	2 ans	393
	4e	2 ans	380
	3e	2 ans	368
	2e	1 an	358
	1er	1 an	350

▲ 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		418
	11e	4 ans	411
	10e	3 ans	402
	9e	3 ans	390
	8e	2 ans	380
	7e	2 ans	364
	6e	2 ans	351
	5e	2 ans	345
	4e	2 ans	336
	3e	2 ans	333
	2e	2 ans	330
	1er	1an	329

▲ 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 2021)		382 (en 2021)
	11e	4 ans (en 2021)	368
	10e	3 ans	356
	9e	3 ans	346
	8e	2 ans	342
	7e	2 ans	338
	6e	2 ans	334
	5e	2 ans	332
	4e	2 ans	330
	3e	2 ans	329
	2e	2 ans	328
	1er	1 an	327

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 corresponde 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.

LES MUTATIONS

Depuis 2015, les règles de mutation sont régulièrement remises en cause au détriment des agents, notamment les règles d'affectation des lauréats des concours. Le directeur général a programmé pour 2020 la destruction des règles de mutation en vigueur à la DGFIP pour les agents de catégorie A, B et C.

Cela a commencé en 2018, par l'allongement du délai de séjour de 1 à 2 ans entre deux mutations (sauf situations de rapprochement familial) et la suppression du mouvement de mutation complémentaire pour la catégorie C.

Comme pour 14 directions préfiguratrices l'an dernier, l'affectation nationale se fera désormais au département, terminée l'affectation fine «Direction-RAN-Mission/structure».

Les changements de résidences et de services relèveront d'un mouvement local et le directeur pourra déroger aux règles pour nécessité de service. C'est un recul sans précédent, vous ne pourrez plus combiner mobilité géographique/fonctionnelle dans un même temps et l'administration pourra vous affecter de manière arbitraire..

PRINCIPES D'AFFECTATION

À compter de cette année, l'affectation nationale au département concernera les mouvements des A (Inspecteurs), B et C sur emplois administratifs et sur emplois informatiques dans toutes les directions territoriales, nationales et spécialisées situées en métropole et dans les départements d'outre-mer à l'exception de la Guyane pour les A (Inspecteurs).

De fait, vous serez affectés dans le cadre du mouvement national sur une direction et un département sans plus de précision géographique (pas de Résidence), et sans précision fonctionnelle (pas de service) : DIRECTION - DEPARTEMENT – TOUT EMPLOI.

Pour les DIRCOFI vous devez désigner les départements d'implantation des services : ex DIRCOFI Centre-Ouest – INDRE ET LOIRE – TOUT EMPLOI.

Pour les DISI vous devez désigner les départements d'implantation des services et la qualification : DISI Grand Est – MOSELLE - PAU (voir aussi page 6).

Par la suite, vous devrez formuler des vœux pour obtenir une résidence et un service dans le cadre du mouvement local réalisé dans votre direction d'affectation.



Depuis juin 2016, 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 des priorités de droit 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.

CLASSEMENT DES DEMANDES

Les demandes sont classées en fonction de votre ancienneté administrative connue au 31/12/N-1.

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

L'ancienneté administrative peut être bonifiée fictivement :

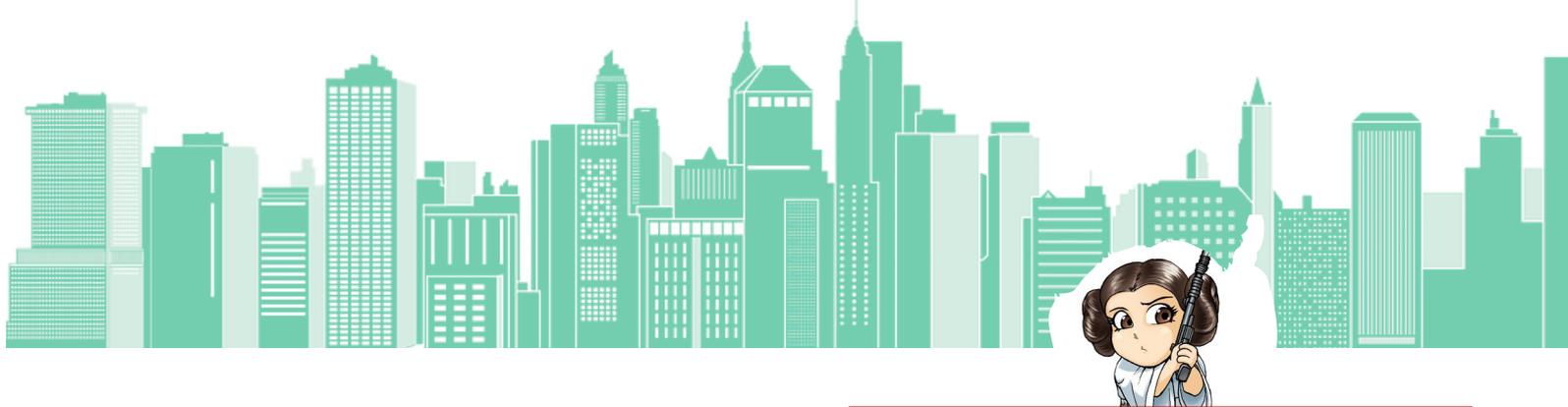
- ✓ De 6 mois par enfant à charge,
- ✓ Du temps d'attente depuis 2016 sur un vœu prioritaire de rapprochement demandé et non obtenu.

SITUATION DE FAMILLE

La date à retenir pour apprécier la situation familiale est le 1^{er} mars N.

DÉLAIS DE SEJOUR

La durée de séjour dans l'affectation nationale entre deux mutations est passée à 2 ans en 2018. Sauf délais de séjours particuliers concernant essentiellement les 1^{ères} affectations et les directions nationales et spécialisées, si vous obtenez une mutation au 1^{er} septembre 2020, vous ne pourrez refaire une demande que pour septembre 2022. Il reste possible d'y déroger en cas de demande prioritaire pour rapprochement, situation de handicap, affectation dans les DOM et priorité supra départementale.



DEMANDE DE MUTATIONS AU CHOIX

Parallèlement au mouvement national, vous pouvez postuler sur des postes au choix qui font l'objet d'appels de 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 candidature, la méthode à suivre pour les demander y est jointe. Si vous postulez et êtes retenus sur un poste au choix, cela prime tous vos autres vœux.

LES PRIORITÉS DE DROIT

- ✓ Rapprochement du conjoint-e marié-e, pacsé-e, concubin-e ;
- ✓ 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.
- ✓ La priorité pour l'accès à un DOM
Elle porte sur les 5 départements d'Outre-Mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion. 5 critères sont pris en considération par l'administration pour estimer que vous possédez des attaches familiales et matérielles dans le département d'outre-mer sollicité. Il faut remplir au moins 2 conditions sur les 5. Les critères permettant d'apprécier la proximité d'un agent avec un DOM :
 - ✓ Le domicile d'un parent proche
 - ✓ L'assujettissement à la taxe d'habitation
 - ✓ Le lieu de scolarité ou d'études
 - ✓ Le lieu de naissance
 - ✓ Le domicile de l'agent

CE QU'EN PENSE LA CGT

La remise en cause des règles de mutation en 2020

En instaurant l'affectation nationale au département et le délai de séjour de 2 ans entre 2 mutations, la Direction Générale souhaite freiner la rotation des agents, qui selon elle, nuit au bon fonctionnement des services. Cela traduit également la volonté de donner la liberté aux directeurs locaux pour affecter les agents en fonction de leurs besoins...

Au contraire, la CGT Finances Publiques revendique le droit à une affectation géographique et fonctionnelle fine dès le mouvement national et défend un délai de séjour d'1 an entre 2 mutations. Elle réaffirme que le droit à mutation pour convenance personnelle doit être privilégié.

Le délai de séjour en 1^{ère} affectation

En 2016, l'administration a décidé de bloquer pour une durée de 3 ans sur leur 1^{ère} affectation les agents recrutés en catégorie C.

Cette décision part du constat de son incapacité à stabiliser les agents des Finances Publiques sur leur RAN de 1^{ère} affectation.

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.

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.

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.



LE MOUVEMENT LOCAL

PRINCIPE D'AFFECTATION

Lorsque vous aurez obtenu votre mutation au niveau national, vous participerez au mouvement local pour obtenir une affectation dans un service.

Vous pouvez exprimer des vœux prioritaires et non prioritaires, leur nombre est illimité et vous les classez dans l'ordre de vos préférences. Les vœux prioritaires ne sont pas nécessairement en tête de votre demande.

CLASSEMENT DES DEMANDES

Le classement des demandes de mutations formulées dans le mouvement local de votre catégorie s'effectue sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31/12/N-1.

L'ancienneté administrative est constituée par le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon. Comme dans le mouvement national, un interclassement intégral des grades à l'intérieur de chacun des corps B et C, en fonction de l'indice nouveau majoré est effectué.

Attention : la bonification pour charges de famille, attribuée aux agents au titre du mouvement national ne s'applique pas dans le mouvement local.

LA HIÉRARCHISATION DES PRIORITÉS

Les vœux de mutation sont répartis en deux groupes : ceux formulés par les agents de la direction et ceux formulés par les agents arrivant d'une autre direction. Les vœux de mutation des agents internes à la direction sont classés avant les vœux formulés par les nouveaux arrivants.

Les agents promus de C en B, obtenant dans le cadre du mouvement de catégorie B leur direction de précédente affectation en catégorie C, seront considérés comme des agents internes à la direction lors de l'élaboration du mouvement local.

La priorité pour handicap (priorité absolue) prime toutes les autres priorités qu'elles soient demandées

par les agents de la direction ou par les nouveaux arrivants.

Dans le groupe des vœux formulés par les agents de la direction, les priorités pour réorganisation ou suppression d'emplois priment les priorités pour rapprochement familial.

Les vœux non prioritaires formulés par les agents de la direction sont classés après les vœux prioritaires.

Dans le groupe des vœux formulés par les nouveaux arrivants, les vœux prioritaires pour rapprochement familial sont classés avant les vœux non prioritaires.



LES REMBOURSEMENT DE FRAIS DE STAGE

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 (pré-pacte, 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 17,00 euros par repas du midi et du soir. Cette indemnité est minorée de 50 %, et passe donc à 8,50 euros si vous avez accès à un restaurant administratif ou assimilé.

Pour Clermont Ferrand, 8,50 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, 8,50 euros pour le repas du midi (accès au restaurant administratif) et 17,00 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 8,50 euros pour le repas du midi.



LA CGT... INCONTOURNABLE

SUR INTERNET ET SUR FACEBOOK :
www.financespubliques.cgt.fr

twitter : @cgt_finpub

facebook : @cgt.finpub



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 à la DGFIP, 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 élus en CAP nationales, son milliers d'élus et représentants 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 militants et de correspondants de site. Autant de représentants 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 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 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.

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...



**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

LIBERTÉ
DE PAROLE!
LIBERTÉ
D'ACTION!

