



CGT ENFIP 2021/2022

# le Guide du Stagiaire C

*Recruté par voie de pacte*

# 2021

# VOUS VOUS POSEZ DES QUESTIONS?



## LA CGT Y REPOND !

**SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES** : Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex  
[www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr) ✉ : [cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr) ✉ [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)  
☎ : 01.55.82.80.80 - 📠 : 01.48.70.71.63

Suivez-nous sur facebook ou twitter : [f : @cgt.finpub](https://www.facebook.com/cgt.finpub) (Syndicat National cgt finances publiques) [t : @cgt\\_finpub](https://twitter.com/cgt_finpub) (CGTFinancesPubliques)

# Cher-e-s collègues

Nous tenons à vous souhaiter la bienvenue à la DGFiP 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'État 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 Particuliers, 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 allez suivre votre formation initiale à l'Ecole Nationale des Finances Publiques (ENFiP).

La rentrée 2021 est particulière puisque votre scolarité se déroule en présentiel mais avec des adaptations au vu de la crise sanitaire majeure qui touche notre pays.

Si la CGT a toujours revendiqué une formation de qualité, avec des cours en présentiel afin de créer une dynamique et une interactivité entre les formateurs et les agents, celle-ci ne doit pas exposer les stagiaires, ni mettre votre santé et celle de vos proches en danger.

Pour la CGT, aucun agent ne doit être mis en danger sanitaire dans la réalisation de ses missions, par manque d'anticipation ou manque de protections concrètes.

Puis, 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 cœur de défendre vos intérêts alors n'hésitez pas à nous solliciter : [cgtenfip@gmail.com](mailto:cgtenfip@gmail.com)

- 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  
06.17.21.15.17  
[sebastien.weber@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:sebastien.weber@dgfip.finances.gouv.fr)
- Laetitia Barrier  
Référente ENFiP Noisy  
07.82.68.49.28  
[laetitia.barrier@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:laetitia.barrier@dgfip.finances.gouv.fr)
- Gilles BAUDET  
Elu en CAP Nationale C  
06.79.39.08.29  
[elusc@dgfip.cgt.fr](mailto:elusc@dgfip.cgt.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.

## 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.

## La poursuite de votre formation

Après la théorie, en attendant votre titularisation, vous retrouverez votre service d'affectation, 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.**

# LE CONTRAT PACTE ET LA TITULARISATION



**D**ans 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<sup>er</sup> 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 obligatoirement consultées sur toutes les propositions de licenciement et sanctions disciplinaires (autre que sanction de blâme et d'avertissement).

Une structure d'écoute est par ailleurs mise en place au niveau des services de chaque direction locale afin de permettre aux agents de faire état de leurs difficultés.

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

### La titularisation

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

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

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

### Trois situations peuvent se présenter :

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

Le service recruteur transmet au bureau RH1-C le dossier de



l'agent et le Directeur Général procède à sa titularisation après avis de la CAPN.

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

L'agent est titularisé soit dans le grade d'Agent Administratif soit dans le grade d'Agent Administratif principal de 2<sup>ème</sup> 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 défendu 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,
- 73,79 € pour deux enfants,
- 183,56 € pour trois enfants,
- 130,81 € par enfant supplémentaire.





## CE QU'EN PENSE LA CGT



### La question salariale est au cœur de nos revendications

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

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.

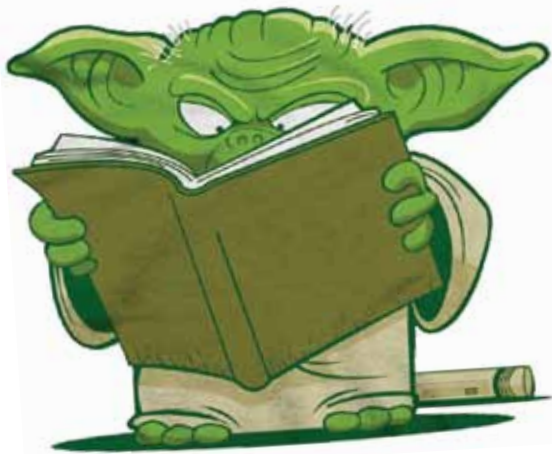
Depuis 1993 et la « réforme Balladur » le gouvernement a allongé la durée de cotisation des salariés (43 ans au lieu de 37,5 ans), augmente le montant des cotisations des salariés du public comme du privé et a reculé l'âge de départ en retraite à 62 ans. Le gouvernement Macron veut instaurer un système 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 le protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunération) d'une part et la loi de transformation de la fonction publique (votée le 6 août 2019) qui donne la priorité au mérite individuel sur l'ancienneté administrative.**

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<sup>ème</sup> classe, puis AA Principal de 1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup>/01/ 2021**

Grade	Échelon	Durée de l'échelon	Indice majoré
<b>Echelle C3</b> <b>Agent administratif ou technique principal de 1<sup>ère</sup> classe</b>	10e		473
	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<sup>ème</sup> échelon** du grade **C2** – AAP ou ATP de 2<sup>ème</sup> 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
<b>Echelle C2</b> <b>Agent administratif ou technique principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>	12e		420
	11e	4 ans	412
	10e	3 ans	404
	9e	3 ans	392
	8e	2 ans	380
	7e	2 ans	364
	6e	2 ans	354
	5e	2 ans	346
	4e	2 ans	338
	3e	2 ans	336
	2e	2 ans	334
	1er	1an	332

**▲ PROMOTION ▲**

▶ Par Tableau d'avancement :

- avoir **atteint le 5<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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
<b>Echelle C1</b> <b>Agent administratif ou technique</b>	12e		382
	11e	4 ans	372
	10e	3 ans	363
	9e	3 ans	354
	8e	2 ans	348
	7e	2 ans	342
	6e	2 ans	337
	5e	2 ans	335
	4e	2 ans	333
	3e	2 ans	332
	2e	2 ans	331
	1er	1 an	330

**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 les 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

**Au moment où nous rédigeons ce guide, les règles de mutations pour l'année 2022 ne sont pas encore arrêtées. Elles seront présentées en groupe de travail aux organisations syndicales à l'automne 2021. Nous savons d'ores et déjà que l'administration souhaite revoir en profondeur les règles de priorités et leur attribution.**

Depuis 2015, les règles de mutation sont régulièrement remises en cause au détriment des agents. Cela a commencé en 2018, par l'allongement du délai de séjour de 1 à 2 ans entre deux mutations (sauf situations prioritaires) et la suppression du mouvement de mutation complémentaire pour la catégorie C.

Depuis 2020, l'affectation nationale se fait désormais au département, terminées les affectations fines «Direction-Résidence-Mission/structure». Les changements de résidences et de services relèvent d'un mouvement local et le directeur peut déroger aux règles pour nécessité de service. C'est un recul sans précédent, vous ne pouvez plus combiner mobilité géographique et fonctionnelle dans un même temps et l'administration peut vous affecter de manière arbitraire...

Depuis juin 2016, vous êtes tenus d'exercer vos fonctions au sein de votre 1<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> affectation est réduit à 1 an.

## PRINCIPES D'AFFECTION

L'affectation sur un département ou une direction se fait dans le cadre d'un mouvement national : 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.

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.

## CLASSEMENT DES DEMANDES

Les principes de classement sont les suivants :

- 1 Les agents en situation de handicap titulaires de la carte d'invalidité ou de la CMI avec mention « invalidité » et les agents parents d'un enfant en situation de handicap titulaire de cette même carte bénéficieront d'une garantie de mutation, le cas échéant en surnombre, en l'absence d'emploi vacant.
- 2 Les agents bénéficiaires d'une priorité supra-départementale pour suivre leur emploi et leurs missions transférées hors de leur département d'affectation dans le cadre d'une réorganisation de service.
- 3 Les agents reconnus prioritaires pour d'autres motifs (rapprochement familial, situation de handicap, CIMM DOM, priorité supra-départementale sans suivi de missions).
- 4 Les agents en convenance personnelle.

En cas d'égalité de situation au sein de chacune des catégories 1,2,3 et 4, les agents sont départagés sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement.

Elle est constituée par le grade, l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon et, à rang égal, le numéro d'ancienneté.

Cette ancienneté administrative peut, le cas échéant, être bonifiée fictivement par la prise en compte des enfants à charge et, s'agissant des vœux prioritaires pour rapprochement par la bonification pour ancienneté de la demande de rapprochement sur un même département.

L'ancienneté administrative ainsi calculée est pondérée par l'interclassement intégral des grades à l'intérieur du corps des B et C (hors corps des géomètres-cadastrés) en fonction de l'indice nouveau majoré.

## SITUATION DE FAMILLE

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

## DÉLAIS DE SÉJOUR

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<sup>ères</sup> affectations et les directions nationales et spécialisées, si vous obtenez une mutation au 1er 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.



## 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 réservée aux agents en situation de handicap ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ou de la CMI avec mention « invalidité » et les agents parents d'un enfant en situation de handicap titulaire de cette même carte se voient octroyer une priorité de rang 1 ;
- Les agents ou leur enfant bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sans être détenteur de la carte d'invalidité ou de la CMI (carte mobilité inclusion) comportant la mention « invalidité » se voient octroyer une priorité de rang 3.

- ➔ 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.
- ➔ Priorité supra départementale pour rejoindre un département limitrophe en cas de restructuration de votre service:

Cette priorité (qui s'applique uniquement l'année de la réorganisation) vous permet, si vous le souhaitez, de rejoindre une direction située dans un département limitrophe de votre département actuel.

Pour bénéficier de la priorité, il faut répondre aux conditions cumulatives suivantes : Être affecté dans le service concerné, exercer totalement ou partiellement les missions concernées par la réorganisation.

## 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 depuis la fusion 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.

**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.**

# LES REMBOURSEMENTS 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](http://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



LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES  
LA CGT A LE VÔTRE

☛ SECTION : .....

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

Grade : ..... Échelon : .....

Quotité travail :  Temps complet ou  Temps partiel : ..... %

N° DGFIP : .....

## ☛ ADRESSE D'ENVOI DE LA PRESSE personnelle ou professionnelle

ADRESSE : .....

.....

.....

N° : ..... type / voie : .....

Code postal/Cedex Localité de destination ou libellé cedex : .....

Tél. : .....

Mail professionnel : .....

Mail personnel : .....

## ☛ POUR LES AGENTS A ET A+ ADHÉSION À L'UGICT

Revue *OPTIONS* (journal des cadres et techniciens) - la revue n'entraîne pas de cotisation supplémentaire

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

Signature :

MONTANT DE L'ADHÉSION :  AAFiP Stagiaire : 24 €

*Rien n'est écrit d'avance, l'avenir vous appartient!*



# MÊME LES PLUS SCEPTIQUES ONT FRANCHI LE PAS



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

Syndicat national CGT Finances Publiques Case 450 et 451  
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex • Tél : 01.55.82.80.80  
• Fax : 01.48.70.71.63 • [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr) •  
Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr) • [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

