ENFiP la cgt FINANCES PUBLIQUES

le Guide du Stagiaire

2018/2019

AGENT ADMINISTRATIF STAGIAIRE DES FINANCES PUBLIQUES

VOUS VOUS POSEZ DES QUESTIONS ?

LA CGT Y RÉPOND !



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 • Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr • dgfip@cgt.fr

Sommaire

2 • Bienvenue
3 • Votre stage
4 • Frais de stage
5 • Votre titularisation
6 • La rémunération
10 • La carrière et l'entretien professionnel
12 • Les mutations
14 • L'action sociale
19 • Les congés
20 • Liste des secrétaires de section
22 • La CGT incontournable
23 • Bulletin d'adhésion

Vos correspondants

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

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

**Vous renseigner,
vous conseiller,
vous défendre...**

Cher-e collègue

Nous tenons à vous souhaitez 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'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 37 000 emplois supprimés en un peu plus de 10 ans.

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

Ce sont des pans entiers de missions qui sont abandonnées : fusions des Services Impôts des Particuliers, fusions des Services Impôts des Entreprises, fermetures de services au public plusieurs 1/2 journées par semaine, plan de fermeture des petites trésoreries.

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'École Nationale des Finances Publiques (ENFiP) durant six semaines ayant pour but de vous faire découvrir la DGFiP. 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 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.

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



LA FORMATION INITIALE DE 6 SEMAINES

Cette formation est dispensée dans les établissements de l'ENFiP de Noisy-le-Grand, Noisiel, Clermont Ferrand, Nevers et Toulouse. 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 affectés 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 affectés.

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

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

Pour la Filière Fiscale, les formations qui concernent :

- Fiscalité des particuliers ;
- Fiscalité des entreprises ;

▸ Sont dispensées dans l'établissement de Clermont-Ferrand.

- Cadastre ;
- Publicité foncière .

▸ Sont dispensés dans l'établissement de Toulouse.

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

CE QU'EN PENSE LA CGT

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 futurs 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 comptabilisés dans les effectifs d'un service mais affectés en surnombre.

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

4 FRAIS DE STAGE

✔ **Nous vous donnons ces informations à titre indicatif, si vous êtes dans un cas particulier, n'hésitez pas à nous contacter.**

Les indemnités de stage

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

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

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

Taux de base des indemnités de stage

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

Jours de stage ouvrant droit à indemnisation

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

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

Nombre de taux de base versés quotidiennement

Deux cas de figurent peuvent se présenter :

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

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

Pour les stagiaires qui ne sont pas logés gratuitement :

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

Pour les stagiaires qui seraient logés gratuitement par l'administration :

- 2 taux de base par jour durant les 30 premiers jours ;
- 1 taux de base par jour les 10 jours suivants.

Si vous n'avez pas accès à un restaurant administratif ou assimilé, vous aurez droit à un taux de base supplémentaire par jour de stage.

☛ **2ème cas :** agents en stage dans leur résidence familiale ou dans la résidence administrative où ils étaient affectés avant l'entrée en formation ou dans leur résidence de nouvelle affectation.

Vous bénéficiez d'un taux de base par jour (9,40 €) durant les quarante jours de stage.

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

Frais de transport

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

Prise en charge partielle des frais de transport « domicile-travail »

Vous pouvez également prétendre à la prise en charge partielle, par votre directions locales, des trajets effectués quotidiennement entre votre domicile et l'école ou le service d'affectation, dans les conditions prévues par le décret (soit 50 % de la carte de transport en abonnement mensuel ou hebdomadaire).

Prise en charge des frais de changement de résidence

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



CE QU'EN PENSE LA CGT

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

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



Les agents stagiaires accomplissent un stage probatoire d'une durée de douze mois à l'issue duquel ils ou elles font l'objet d'un rapport d'aptitude.

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

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

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

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

- **Titularisation** (cas le plus fréquent) ;
- **Prolongation du stage** dans trois cas :

☛ Interruptions de stage provenant d'une absence de service (maladie, maternité, congé parental, service national...) :

- Si l'absence entraîne la perte de la rémunération (congé sans traitement) le stage est prolongé de la durée d'absence du service ;
- Si l'absence est rémunérée (congé de maladie par exemple), seule la partie des absences excédant 1/10ème de la durée du stage entraîne prolongation.

☛ Prolongation de stage due au régime du travail à temps partiel (la durée du stage est augmentée du temps durant lequel les fonctions ne sont pas exercées).

☛ Prolongation pour insuffisance professionnelle (3, 6 ou 9 mois).

- **Renouvellement :** (12 mois pour insuffisance professionnelle ou absence de service) ;
- **Licenciement :** le ou la chef de service doit impérativement vous accorder un entretien avant de rédiger son rapport.



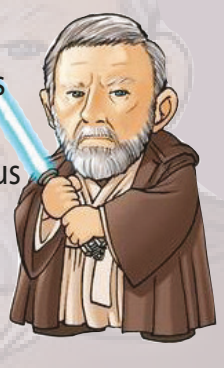
CE QU'EN PENSE LA CGT

Avec plus de 37 000 suppressions d'emplois depuis 2002, c'est la catégorie C qui a payé le plus lourd tribut aux politiques de réductions des effectifs à la DGFiP.

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

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

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



La rémunération des fonctionnaires d'Etat est définie, dans le statut général des fonctionnaires, par la Loi n°83-634 du 13 Juillet 1983, article 20 : «Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.»

Nous vous proposons de calculer vous-même votre feuille de paie. En effet, celle-ci dépend de trop de paramètres (votre situation familiale, votre lieu d'affectation...) pour permettre l'établissement d'une feuille de paie fictive satisfaisante pour toutes et tous.

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

Les éléments intangibles y sont déjà calculés et portés.

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

LES ÉLÉMENTS DE LA PAIE :

☛ *Le traitement*

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

Il est calculé en multipliant la valeur de l'indice afférente au grade et échelon détenu, avec la valeur du point d'indice. Un-e AAFiP stagiaire commencera avec un indice de rémunération de 328 et avec un point d'indice annuel actuel fixé à 56,232. Il ou elle recevra un traitement brut mensuel de 1 537 € (328 X 56,232 : 12).

Tous les calculs suivants seront effectués en fonction de l'indice 328.

☛ *L'indemnité de résidence*

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

- **zone 1**: 3%
- **zone 2 :** 1%.

Pour la plupart, vous percevrez une somme forfaitaire mensuelle :

- **zone 1**: 49,59 € (ex : RIF, Marseille, Toulon, Corse),
- **zone 2 :** 15,78 € (ex : Lyon, Nice, Nîmes, Strasbourg),
- **zone 3 :** 0 €

☛ *Le supplément familial de traitement*

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

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



☛ *La prime de rendement*

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

Pour les agents administratifs de 1ère classe affectés Hors RIF, elle est de 1730,31 € annuel soit 144,19 € par mois.

Pour les agents administratifs de 1ère classe affectés en RIF, elle est de 1809,39 € annuel soit 150,78 € par mois.

Les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Il s'agit des rémunérations spécifiques à votre corps, à votre ministère, ou à votre catégorie, que vous ne retrouverez pas forcément dans d'autres administrations. Une part importante de votre rémunération est constituée par ces primes accessoires.

☛ *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.

Son montant annuel brut est fixé à 1 223,76 E soit un montant mensuel brut est de 101,98 €.

Cette indemnité est soumise à pension.

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

Instaurée par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, cette indemnité correspond à un « 13ème mois », versée mensuellement, son montant annuel est de 8,33 % du traitement brut, soit 125,28 € par mois.

☛ *L'allocation complémentaire de fonction (ACF) :*

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

☛ *ACF critère «Technicité»*

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

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

Elle est de 22 points soit 1211,10 € annuel, donc 100,92 €/mois.

En bénéficient les agents stagiaires affectés en Postes comptables, centre des finances publiques, CDIF, Pôles contrôle et expertise, Services de direction, Services de publicité foncière et Brigade de Contrôle et de Recherche.



Les agents stagiaires affectés dans d'autres services n'en bénéficient pas.

☛ ACF critère «sujétion pour fonctions particulières»

Pour les agents affectés :

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

☛ *La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) :*

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

☛ *La NBI «géographique» :*

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

Les agents C bénéficient de 16 points soit 889,02 € par an ou 74,08 par mois.

☛ *La NBI «équipes de renfort» :*

Les cadres C affectés dans les équipes de renfort bénéficient de 20 points soit 1111,27 € par an ou 92,60 € par mois.

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

☛ *Les éléments à déduire :*

- ***La retenue pour pension civile***

Elle est décomptée mensuellement sur le traitement brut et la NBI ainsi que sur l'IMT comme suit : 9,14% traitement brut, et 20% sur l'IMT.

- ***La contribution sociale généralisée (CSG)***

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

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

- ***La contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)***

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

- ***La retenue pour le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique***

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

L'assiette des cotisations est plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut perçu au cours de l'année. Son taux est de 10% (5% à la charge de l'employeur et 5% à la charge de l'agent-e).

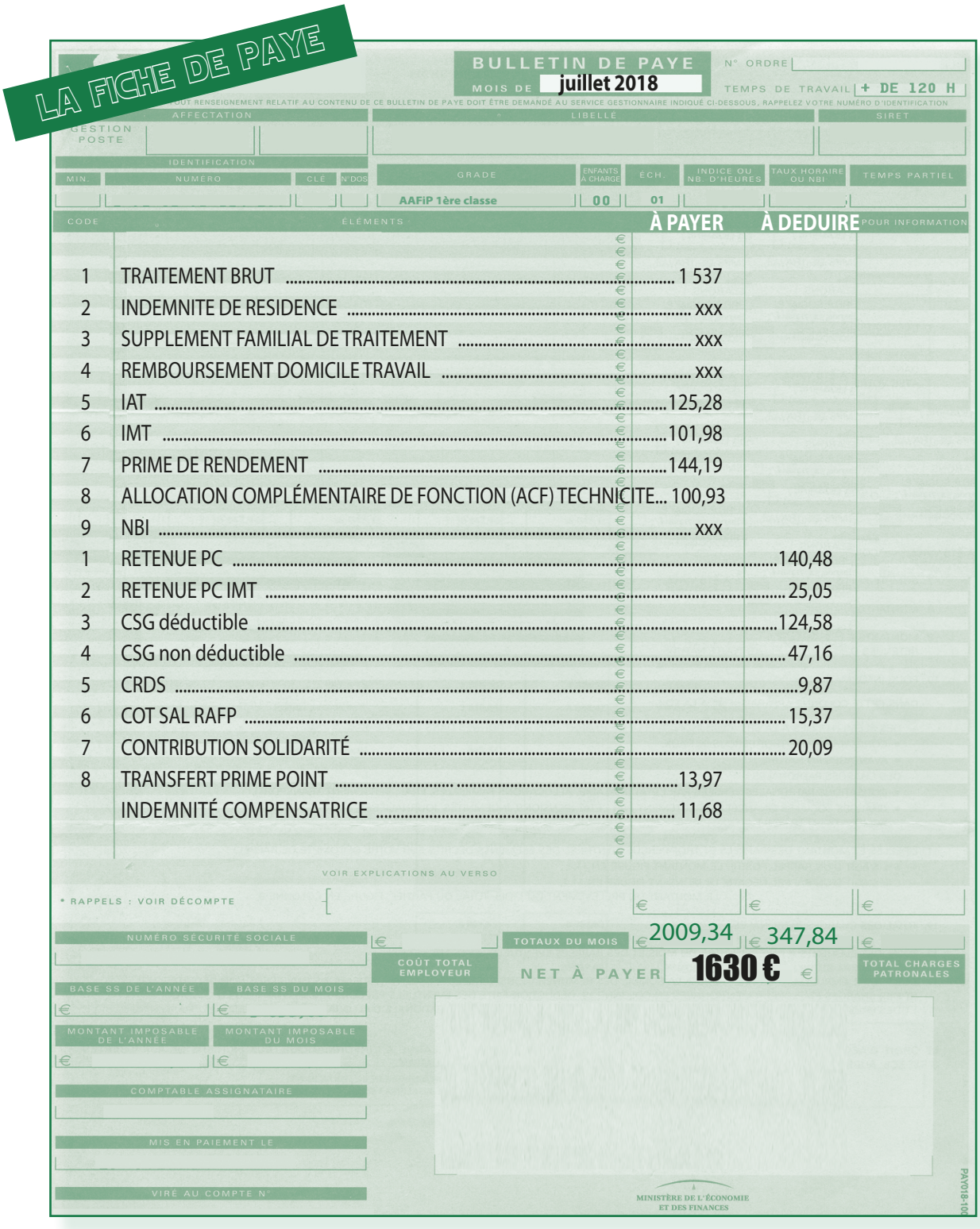
Pour ceux d'entre vous qui n'ont pas le courage de faire de longs et fastidieux calculs, sachez que vous allez gagner environ 1 630 € par mois.

Les stagiaires issus du concours interne

Ils seront reclassés dès leur prise de fonction à l'indice identique ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancienne administration.

Pour cette raison, ils devront calculer eux-mêmes certains éléments de la fiche de paie fictive pour avoir une idée de leur rémunération.

il est cependant possible qu'ils soient payés à l'indice 328 pendant les 1er mois pour être régularisés par la suite.





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 15 %.

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 a minima du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète et une grille indiciaire avec des niveaux de salaires satisfaisants pour toutes et tous et reconnaissant les qualifications.

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

La CGT 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 1 700 € 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'age de départ en retraite (62 ans au lieu de 60 ans) malgré les fortes mobilisations sociales et alors même que d'autres financements plus équitables existent.

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.

10 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.

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

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

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

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

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

LES AVANCEMENTS DE GRADE

Vous pourrez changer de grade et passer AA Principal de 1ère classe par voie de tableaux d'avancement. Cette promotion est sans incidence sur vos conditions d'exercice, et vous continuerez à travailler sur le même poste. Toutefois à chaque grade correspond une échelle indiciaire différente (voir page suivante).

Pour pouvoir prétendre au tableau d'avancement au grade d'AAP1, il vous faudra avoir au moins 1 an d'anciennté dans le 4ème échelon de votre grade actuel, et compter au moins 5 ans de services effectifs en qualité d'agent administratif principal de 2ème classe (ou dans tout autre corps équivalent). Cette notion de « services effectifs » n'est pas neutre, puisqu'elle exclue dans la prise en compte votre période de formation à l'ENFiP, les services publics accomplis au titre de contrats de droit privé (notamment ceux passés au titre de l'article L.322-4-20 du code du travail), ou les périodes sous les drapeaux.

ACCÈS À LA CATÉGORIE B

Le concours de contrôleur

- Vous pourrez le passer à titre interne si au 1er janvier de l'année du concours vous avez 4 ans de services publics effectifs.
- Vous pourrez aussi passer le concours interne spécial, accessible aux agent-e-s comptant 7 ans et demi de services publics effectifs au 1er janvier de l'année du concours.

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

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



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

Grille indiciaire au 1er janvier 2018

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

PROMOTION

- par Tableau d'avancement :
  - avoir **au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon** du grade **C2** – AAP ou ATP de 2ème 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 2ème classe	12e		416
	11e	4 ans	411
	10e	3 ans	402
	9e	3 ans	390
	8e	2 ans	380
	7e	2 ans	364
	6e	2 ans	350
	5e	2 ans	343
	4e	2 ans	336
	3e	2 ans	332
	2e	2 ans	330
	1er	1an	328

PROMOTION

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

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

Valeur du point d'indice brut : 4,686 €



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.

Depuis 2015, les règles de mutation sont régulièrement remises en cause au détriment des agents, notamment à travers les règles d'affectation des lauréats des concours et de la fusion de RAN. 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 .

En 2018, c'est 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.

A partir de 2020, ce sera la remise en cause de l'affectation RAN/missions/structures dès le mouvement national (qui relèverait d'un mouvement local) et l'allongement du délai de séjour à 3 ans en 1ère affectation pour toutes les catégories. Il en va de même lors de promotions.

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

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

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

Le système de mutation :

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

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

Le mouvement national :

Le dépôt des demandes se fait généralement de mi décembre à mi janvier.

La mutation est prononcée pour le 1er septembre, la CAP se déroule entre avril et mai.

Vous avez obligation de rester 2 ans sur votre affectation avant de pouvoir muter. C'est ce qu'on appelle le délai de séjour.

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

Le niveau d'affectation :

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

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

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

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

Depuis juin 2016, vous êtes tenus d'exercer vos fonctions au sein de votre 1ère affectation pendant une durée minimale de 3 ans avant de pouvoir solliciter une mutation. Toutefois, cette durée minimale de séjour de 3 ans ne s'applique pas aux agents reconnus prioritaires au titre du rapprochement familial afin de prendre en compte les situations personnelles. Dans ce cas, le délai de séjour au sein de votre 1ère affectation est réduit à 1 an.

MISSIONS / STRUCTURES POUR LA CATÉGORIE C

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



Les priorités de droit

- Rapprochement du conjoint marié, pacsé, concubin ;
- Rapprochement des enfants confiés à la garde de son ex-conjoint ou ex-concubin en cas de divorce ou de séparation ;
- Agent divorcé ou séparé, 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 ascendants ou descendants de l'agent, aux ascendants de l'enfant à charge ou aux frères et soeurs de l'agent ;
- Priorité pour agent handicapé (handicap de 80% et plus) cette priorité est absolue ; elle n'entre pas dans le quota de 50% et peut être prononcée y compris en surnombre sur la RAN.

Le mouvement local

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

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

Qu'est ce qu'une RAN ?

Une RAN englobe, la ville d'implantation des services de l'ex DGI et les villes sièges des trésoreries, sur la base de la compétence territoriale des SIP. Chaque département est divisé en plusieurs RAN (486 RAN sur l'ensemble du territoire).

Exemple **:** sur la DRFiP du Loiret, la RAN de Montargis comprends aussi les villes de Chatillon-Coligny, Courtenay, Ferrière en Gatinais, Gien, Lorris et Sully sur Loire.

ATTENTION : pour la DRFIP PARIS, une RAN égal un Arrondissement.

CE QU'EN PENSE LA CGT

LA REMISE EN CAUSE DES RÈGLES DE MUTATION

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.

C'est pourquoi, elle condamne aussi, la suppression du mouvement complémentaire de catégorie C.

LE DÉLAI DE SÉJOUR EN 1ère AFFECTATION

En 2016, l'administration a décidé de bloquer pour une durée de 3 ans sur leur RAN de 1ère 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 1ère 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 élus nationaux pour tout renseignement concernant le dépôt d'une demande de mutation et pour vous faire défendre lors des CAP.

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



Les aides et prêts au logement

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

Barème de référence :

REVENU FISCAL DE RÉFÉRENCE - RFR		NOMBRE DE PARTS									
		1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5
Tranche 1	< ou = à	33 500	41 000	51 500	56 000	60 500	65 500	70 000	75 000	79 500	84 500
Tranche 2	< ou = à	38500	46000	57000	64500	71500	75000	81000	85500	90000	95000

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

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

La prime spéciale d'installation

Cette prime est attribuée à tous les agent-e-s qui font l'objet d'une première nomination en qualité de "fonctionnaire titulaire" en RIF ou dans une commune faisant partie de la communauté urbaine de Lille.

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

Elle est égale à 2 055 € en RIF et à 2 015 € en région lilloise (valeur au 1er février 2007). Elle est imposable.

L'aide à la première installation

C'est une aide, non remboursable et non-imposable, attribuée par logement. Les AAFiP stagiaires nouvellement affecté-e-s peuvent aussi en bénéficier sous certaines conditions.

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

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

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

Le montant de cette aide dépend de la zone géographique.

- **Zone 1** : 75, 92, 93, 94, 2A, 06, 13, 34, 59, 60, 69, 77, 78, 83, 91, 95.

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

- **Zone 2** : ensemble des autres communes de la métropole et des DOM.

	Parc social		Parc privé	
	Tranche 1	*Tranche 2*	*Tranche 1*	*Tranche 2*
Zone 1	*Taux plein*	*Taux différencié*	*Taux plein*	*Taux différencié*
1ère année	1 750 €	1 150 €	2 300 €	1 500 €
2ème année	1 100 €	700 €	1 500 €	1 000 €
3ème année	650 €	450 €	800 €	500 €
Zone 2	1 750 €	1 150 €	2 300 €	1 500 €

Le prêt mobilité (prêt interministériel)

Ce prêt est destiné à financer l'avance de tout ou partie de la caution exigé lors de la conclusion du bail pour la résidence principale en location vide ou meublée.

Il est accordé sans intérêt ni frais de dossier pour un montant qui varie de 300 à 1 000 € sans toutefois pouvoir excéder le montant de la caution.

Conditions d'attribution :

- agent-e-s primo-arrivant-e-s dans la fonction publique d'état ayant déménagé à 70 km au moins de leur domicile antérieur ;
- en cas de changement de résidence pour «mobilité subie» pour les personnes déjà en poste.

Prêt équipement du logement

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

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

- **entre 500 € et 2 400 € pour la 1ère tranche du barème.**
- **entre 500 € et 1 600 € pour la 2ème tranche du barème.**

Pour les dossiers concernant des achats de meubles et de gros électroménagers, chaque nature de dépenses est plafonnée à 1 500 € quelle que soit la tranche de revenus.

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

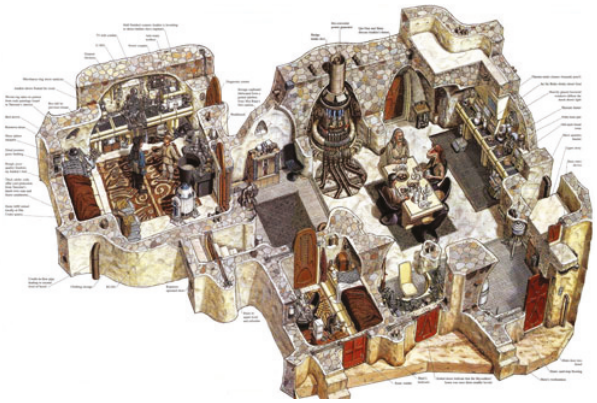
Le prêt équipement du logement est accordé sans intérêts.

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

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

La nature des dépenses financées est fixé de manière exhaustive

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



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

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

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

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

Il est renouvelable si le précédent a été intégralement remboursé.

Délai de présentation des demandes :

La demande doit être déposée dans les 24 mois qui suivent l'affectation et dans les 4 mois qui suivent la date de la signature du contrat de location.

Le prêt pour l'amélioration de l'habitat

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

Son montant varie de 500 à 2 400 €. Il est sans intérêt mais avec 1% de frais de dossier répartis sur l'ensemble des mensualités. Il est remboursable en 50 mensualités dont la première est prélevée après un différé de 6 mois. Le reliquat du prêt peut être remboursé à tout moment, les frais de dossier restant dus.

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

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

Conditions d'attribution :

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

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

Dans le cas contraire, les agent-e-s concerné-e-s doivent solliciter le prêt pour l'amélioration de l'habitat, accordé en application de l'article L 543 du code de la sécurité sociale.

Travaux pris en comptes :

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

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

Le prêt immobilier complémentaire

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

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

- 531 000 € en zone 1 ;
- 351 000 € en zone 2.

Il est accordé sans intérêt, avec 2% de frais de dossier, sous condition de ressource (barème p1) et pour les montants suivants (avec un minimum de 3000 €) :

	Tranche du barème	Montant (1)	Montant (2)	Mensualités
Zone 1	1ère tranche	22000 €	17000 €	200
	2ème tranche	17000 €	13000 €	
Zone 2	1ère tranche	15000 €	11500 €	140
	2ème tranche	11000 €	8500 €	

(1) Si vous n'avez jamais bénéficié d'une prestation d'accession à la propriété de l'ALPAF.

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

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

Le prêt adaptation du logement des personnes handicapées

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

Taux : 0%

Montant : de 2 400 à 10 000 €

Remboursement : 140 mensualités

Frais de dossier : 2 %

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

ET AUSSI...

Les assistant-e-s de service social

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

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

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

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

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

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

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

L'accueil des enfants

Des places peuvent être réservées pour les fonctionnaires dans les crèches de collectivités territoriales. Il existe aussi des crèches appartenant au ministère des finances. Des berceaux sont également disponibles à la réservation à Paris et en province (environ 350).

La prestation de garde des jeunes enfants a, quant à elle, été supprimée à compter du 1er janvier 2007.

Les agent-e-s peuvent, par contre, bénéficier de la mise en œuvre du chèque emploi service universel préfinancé pour la prise en charge partielle des frais de garde engagés pour les enfants âgés de 0 à 6 ans.

Certaines délégations départementales organisent l'accueil des petit-e-s pendant les petites vacances scolaires en mini-colonies ou bien en centres aérés.

L'aide aux parents en repos

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

Montant : 21,49 € par jour sous réserve de la production d'une attestation.

Les mesures concernant les enfants handicapés

- Une allocation de 150,36 € par mois est versée aux parents pour les enfants de moins de 20 ans ;
- Une allocation de 118,51 € par mois est versée aux parents pour les enfants atteints d'une maladie chronique apprenti-e-s ou poursuivants leurs études ;
- Si l'enfant effectue des séjours en centre de vacances spécialisé vous percevrez une aide de 19,68 € par jour.

Les vacances et les loisirs (EPAF)
(Association Éducation et Plein Air Finances)

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

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

www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

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

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

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

La CGT est, par contre, en total désaccord sur les mesures prises par la DPAEP :

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







La restauration

C'est une priorité qui représente près de la moitié du budget de l'action sociale. Vous avez accès aux restaurants collectifs que l'administration met à votre disposition. Les tarifs sont subventionnés.

Avec la politique d'harmonisation des tarifs, vous ne devriez pas rencontrer de repas supérieurs à 4,88 € en RIF et 5,38 € en province. Néanmoins les tarifs ne sont pas les mêmes partout.

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

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

La CGT revendique une revalorisation du titre restaurant à son maximum légal.



CE QU'EN PENSE LA CGT

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

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

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

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

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

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

Par le biais de ses représentants élus qui siègent dans les instances de l'action sociale tant au niveau ministériel (CNAS) qu'au niveau local (CDAS), la CGT exige et trouve des réponses adaptées aux besoins et aux revendications exprimés par les personnels.

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

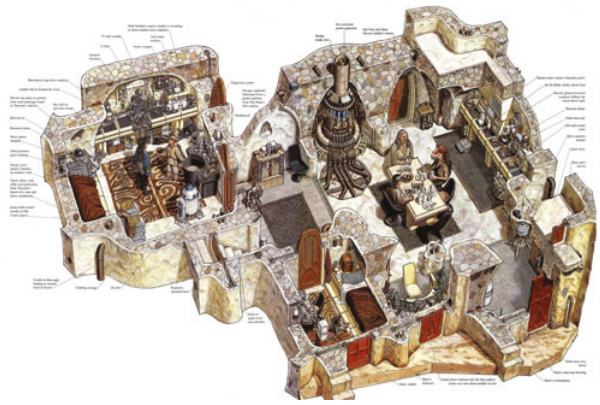
La CGT s'oppose à cette conception parce que l'action sociale est un droit au même titre que le salaire, l'emploi, la formation ou la protection sociale.

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

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

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

Début 2011, l'administration a voulu réduire à nouveau l'action sociale en supprimant les délégations départementales. Cette mesure qui aurait eu de graves conséquences à été combattue par la CGT. Suite à la mobilisation des agent-e-s, l'administration est revenue sur son projet. L'action sociale reste au plus près de la vie quotidienne des agent-e-s.



Le Logement : **ALPAF (Association pour le Logement des Personnels des Administrations Financières)**

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

Les foyers ou les logements meublés sont souvent des chambres ou des F1 qui conviennent aux personnes seules ou en double résidence, et l'hébergement ne doit généralement pas excéder un an (**Attention !** Les délais de séjours obligatoires tendent à se raccourcir à cause du nombre élevé de demandes).

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

La sous-direction de la DPAEP s'est dotée de critères de gestion du parc finances : attribution d'une pièce par personne à loger, pas de contingent réservé aux directions du ministère, préférence donnée aux agent-e-s bénéficiant de faibles ressources ou en situation sociale délicate…

Pour obtenir un logement, qu'il soit du parc finances ou du parc préfectoral, vous devez vous adresser rapidement au délégué-e des services sociaux de votre département d'arrivée ou au correspondant-e social, qui vous adresseront un dossier de demande.

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

Cependant, toutes les demandes de logement social ne seront pas satisfaites. En effet, malgré sa volonté de stabiliser les agents en RIF, le ministère a des difficultés à se donner les moyens d'une véritable politique en matière de logement.

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

Pour les nouveaux agents arrivants en Ile-de-France qui ne disposent pas de solution de logement, la SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale) peut leur attribuer un montant de 600 € sous la forme de chèques nuitées. Renseignez-vous auprès du correspondant social de votre direction d'affectation.

CE QU'EN PENSE LA CGT



Le logement un droit pour tous

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

Dans beaucoup de régions, ils ne correspondent plus aux possibilités financières d'un ou d'une fonctionnaire (surtout en début de carrière).

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

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

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

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

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

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



Vous avez droit à :

- **Congé annuel :** les droits à congé annuel à la DGFiP s'établissent à 32 jours par an pour un ou une fonctionnaire à plein temps.

La traduction de la RTT suivant la formule choisie individuellement (4 possibilités) conduit à l'attribution de jours de congés supplémentaires, en fonction de la durée de travail choisie.

Module (1)	Temps de travail hebdomadaire	Temps de travail journalier	Nbre de jours de congé	Nbre de jours ARTT	Total (2)
1	36 h 12	7 h 14	32 j	0	31 j
2	37 h3 0	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.

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

- **Congé de maladie :** en cas de congé de maladie, celui-ci n'est pris en compte comme temps de stage que pour 1/10e de la durée du stage.

- **Congé de maternité :** les agentes doivent avoir effectué un examen médical avant la fin du 3ème mois de grossesse. Une déclaration doit être fournie à l'administration avant la fin du 4ème mois. Ces deux conditions sont indispensables pour prétendre à la totalité des prestations légales.

Le congé de maternité comprend deux périodes :

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

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

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

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

- **Congé d'adoption :** il est accordé à la mère. Il peut être accordé au père sur présentation d'une déclaration sur l'honneur de la mère attestant qu'elle renonce à son droit à congé. Il peut également être partagé entre les deux parents adoptifs, sous réserve que chacun travaille. Le congé est applicable à tous les modes d'adoption.

- **Congé de paternité :** le père bénéficie ainsi d'un congé rémunéré de onze jours consécutifs (naissance ou adoption simple) ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances ou adoptions multiples. L'attribution de ce congé doit être demandée au moins un mois avant la date d'effet souhaitée.

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

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

- **Congé parental :** tout-e fonctionnaire peut bénéficier d'un congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans et de moins de seize ans en cas d'adoption. Le stage est prolongé de la durée du congé mais, lors de la titularisation, la moitié de la durée du congé parental sera pris en compte dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.

- **Congé pour cure thermale :** dans le but de poursuivre une cure thermale, un-e fonctionnaire peut obtenir un congé annuel ou une disponibilité, sous réserve de nécessité de service. Un congé maladie pourra toutefois être accordé si :

✔ La cure est prescrite par un médecin ;

✔ Et qu'elle est liée au traitement d'une maladie constatée mettant l'agent-e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou susceptible de conduire à une aggravation si la cure n'est pas suivie dans les délais prescrits.

- **Autorisations d'absences diverses** : pour garde d'enfant malade, pour un événement de famille, pour un déménagement, pour examens médicaux, don du sang, la veille et le jour des concours si vous êtes inscrit-e, pour les sportifs de haut niveau, pour une convocation en justice...

- **Temps partiel :** vous pourrez en bénéficier, y compris pendant votre stage. Le stage est alors prolongé proportionnellement à la réduction du temps de travail accordée.

- **Droit de grève / heure mensuelle d'information :** comme les agent-e-s titulaires, vous avez le droit de faire grève ou de participer à l'heure mensuelle d'information organisée par les organisations syndicales. Il s'agit d'un droit statutaire qui ne peut en aucune façon porter préjudice à l'agent-e, stagiaire ou titulaire.

- **Congé bonifié :** les agents originaires des DOM affectés en métropole ont droit sous certaines réserves à une bonification de 30 jours tous les 3 ans en plus des congés annuels.

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



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

twitter : @cgt_finpub
facebook : @cgt.finpub

ÊTRE SYNDIQUÉ-E C'EST PARTICIPER !

- Chacun a le droit d'être défendu individuellement, mais rien ne se gagne sans une véritable action collective.
- Chaque décision qui est prise "en haut" a des répercussions dans votre travail... et aussi dans votre vie. Mais chaque victoire "en bas" compte.
- Pour être écouté, 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

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 : 24 €

Construire ensemble l'action revendicative pour gagner



www.financespubliques.cgt.frhCourriels : cgt@dgfip.finances.gouv.frhdgfip@cgt.fr
● Tél : 01.55.82.80.80 ● Fax : 01.48.70.71.63
Salle CAP nationales : Tél : 01.55.82.80.72 / 8073 / 8074 / 8075

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 •
Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr • dgfip@cgt.fr

la cgt
FINANCES PUBLIQUES