GUIDE
DE L'AGENT·E DES
FINANCES PUBLIQUES

la cgt
FINANCES PUBLIQUES

DROITS ET OBLIGATIONS • RÉMUNÉRATION • POSITIONS STATUTAIRES • TEMPS DE TRAVAIL • CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES • LA CARRIÈRE • ÉVALUATION • MUTATIONS • CONTRACTUELS • RETRAITE



SOMMAIRE

ÉDITO **3**

POURQUOI VOTER ET SE SYNDIQUER À LA CGT ? **4**

1. DROITS ET OBLIGATIONS **6**
- I. Les droits
- II. Les obligations
- III. Droit à l'information syndicale

2. RÉMUNÉRATION **12**
- I. Grilles
- II. Traitement indiciaire et indemnitaire

3. POSITIONS STATUTAIRES **25**

4. TEMPS DE TRAVAIL **27**

5. CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES **30**

6. LA CARRIÈRE **33**
- I. CATÉGORIE C
- II. CATÉGORIE B
- III. CATÉGORIE A
- 1. INSPECTEUR
- 2. IDIV
- 3. INSPECTEUR PRINCIPAL
- 4. AFIPA

7. ÉVALUATION **48**

8. MUTATIONS **51**

9. CONTRACTUELS **56**
- I. Les droits
- II. Maladie
- II. LES OBLIGATIONS

10. RETRAITE **60**
- Préparer sa retraite

11. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME - HOMME **62**

ÉDITO

CHER·ES COLLÈGUES,

Ce guide, qui se veut essentiellement pratique, a vocation à vous aider tout au long de votre carrière. Les règles, vos droits et garanties sont malmenés depuis des années car en constante évolution, toujours au détriment des agent.es. La CGT Finances Publiques a donc souhaité un document qui ne deviendrait pas obsolète en quelques mois. Ce guide papier est une base extraite du guide en ligne qui sera remis à jour régulièrement et sur lequel un certain nombre de renvois par QR codes vous sont proposés dans ce livret.

Vous le recevez en amont des élections professionnelles qui se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026 afin de vous illustrer l'utilité des organisations syndicales et en particulier de la CGT Finances Publiques.

DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026,
POUR LES USAGER·ES, POUR LES SERVICES PUBLICS, POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE,
VOTEZ POUR VOUS : VOTEZ CGT FINANCES PUBLIQUES

Alors que tout est orchestré pour tenter de décrédibiliser la démocratie sociale, que les instances se voient vidées de leur sens, que les CAP ont vu leur champ d'intervention réduite, les représentant.es de la CGT Finances Publiques n'ont rien lâché durant le mandat et ont défendu avec conviction nombre de collègues de toutes les catégories.

La CGT Finances Publiques a œuvré tout le mandat pour défendre notre service public, et vous défendre, en siégeant à toutes les CAP nationales. Elle a porté votre voix dans les Groupes de Travail , au Comité Social National (CSAR) et à sa Formation Spécialisée en matière de Santé Travail et Conditions de Travail lorsque c'était utile pour vous représenter, mais elle a su aussi transmettre votre colère en refusant de siéger lorsque seuls la provocation et le mépris à l'égard des agent.es étaient exprimés dans les instances.

De plus, le contexte politique, social, économique et environnemental est extrêmement préoccupant. La montée des idées d'extrême droite, qui dénote d'un replis sur soi et d'un individualisme de plus en plus prégnant, est liée aux politiques libérales menées depuis de nombreuses années. Le rejet de l'autre, la discrimination, l'idée que sa situation individuelle sera meilleure si on détruit celle de son voisin, n'ont jamais fait évoluer la société et le bien être des populations.

Seul le collectif, la solidarité, le toutes et tous ensemble, peuvent permettre une société plus juste. C'est ce que porte la CGT dont les valeurs historiques sont « Bien être – Liberté - Solidarité ». Elle reste un rempart à l'avenir funeste qui nous est annoncé, de part ses valeurs, sa pugnacité, son indépendance sans neutralité, et sa force par sa présence à tous les niveaux d'intervention de la société.

Toutes les avancées sociales ont été conquises par le monde du travail, de façon organisée en syndicats. La CGT ne gagne pas à tous les coups, mas si certain.es rêvent de l'affaiblir, c'est bien qu'elle est une force qui compte et qui reste essentielle dans la société.

GUIDE DE L'AGENT DES FINANCES PUBLIQUES
CGT - Finances Publiques
Case 450 et 451 -
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 80 80
Facebook : @cgt.finpub
Instagram : http//instagram.com@cgt_finances_publiques
Directeur de publication : O. VILLOIS
ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0925 S 06183
Composition : CGT Finances Publiques
Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
e.mail : dgfip@cgt.fr
Prix : 0,50 €



ÊTRE SYNDIQUÉ À LA CGT

pourquoi hésiter ?

vous n'êtes pas "cartés", les patrons "eux" le sont tous !

Ne restez pas isolés·es, rejoignez-nous !

POURQUOI VOTER ET SE SYNDIQUER À LA CGT

Nous traversons une période de profondes transformations, de crises internationales, politiques, économiques, sanitaires... sociétales. Les attaques contre le monde du travail s'intensifient et s'accélèrent. Les organisations syndicales sont reléguées à de simples alibis pour faire croire à un semblant de dialogue social. C'est pourtant dans ces périodes que le poids des organisations syndicales doit se renforcer. Qui a à perdre de leur affaiblissement ? Comment imaginer notre société déjà abîmée sans la CGT ?

- **La CGT** est encore aujourd'hui une force qui pèse partout sur le territoire et dans tous les secteurs professionnels.

  C'est l'organisation syndicale qui fait le nombre dans les mobilisations et les manifestations.

  C'est l'organisation syndicale de classe et de masse qui compte le plus grand nombre d'adhérents.

  C'est une organisation démocratique où le syndiqué est acteur et décideur.

Certes elle ne gagne pas à tous les coups, elle n'est pas exempte de toute critique, mais elle reste la seule à résister, à permettre aux travailleurs et travailleuses de s'organiser partout et en nombre pour se faire entendre, et elle parle d'une même voix car démocratiquement elle fait voter ses décisions et fait élire ses représentants des personnels.

Historiquement, elle a été partie prenante des plus grosses avancées sociales pour le monde du travail. Les revendications qu'elle porte sont des revendications de progrès social, à l'instar des 32 heures.

Celles et ceux qui la font passer pour archaïque, démagogique, irréaliste etc, ne sont pas dans le même camp, elles et ils font partie d'un camp justement archaïque qui voudrait un monde du travail asservissant, sans droits pour les travailleurs et travailleuses, une main d'œuvre corvéable à merci au bénéfice des actionnaires et de la spéculation.

- **La CGT** est un outil, dont les militants œuvrent chaque jour pour qu'une autre société soit possible, une société où les richesses produites profitent en premier lieu à la grande majorité de la population qui travaille ou cherche un emploi, plutôt qu'aux actionnaires et grands patrons qui n'auront pas assez d'une vie pour tout dépenser.

Alors cet outil, il faut l'utiliser, le renforcer et lui donner encore plus de poids, en votant CGT, en se syndiquant à la CGT et en militant à la CGT.

Aux Finances Publiques, nous avons démontré que nous, agent·es, exerçons encore et toujours des missions essentielles pour la population et la société.

Au plus proche des agents, nos équipes militantes sont reconnues pour leur sérieux et leur pugnacité. Nous disposons d'élu-es dans chacun des corps administratifs, titulaires et non-titulaires.

- **ENSEMBLE** nous pouvons défendre nos droits individuels et collectifs.
- **ENSEMBLE** nous pouvons faire entendre nos revendications pour améliorer nos carrières et nos rémunérations.
- **ENSEMBLE** nous pouvons agir pour l'amélioration de nos conditions de travail et la réalisation de nos missions de service public.
- **ENSEMBLE**, nous pouvons faire avancer un projet de transformation sociale qui défende les intérêts du monde du travail.
- **LA CGT**, c'est la somme de toutes nos richesses pour défendre et porter des valeurs communes de justice, de solidarité, de démocratie, d'antiracisme, contre toute forme d'exploitation et de discrimination, pour l'épanouissement de chacun et chacune au-delà de tout dogmatisme.

Ensemble renforçons la CGT Finances Publiques et toute la CGT, en votant CGT du 3 au 10 décembre 2027, en se syndiquant à la CGT pour devenir acteur et décideur et en militant à la CGT !

#JE VOTE CGT

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES FONCTION PUBLIQUE 2027

Du 3 au 10 décembre se tiendront les élections professionnelles Fonction publique, dans ses 3 versants État, Territoriaux, Hospitalière, donc y compris aux Finances publiques.

Ces élections représentent une échéance primordiale face aux offensives du gouvernement contre les acquis des salariés. Dans un contexte où la direction générale poursuit les restructurations tous azimuts et la destruction de nos règles de gestion, la CGT Finances et Finances publiques, ses futur·es élu·es, auront un rôle essentiel de défense des droits collectifs des agents, mais aussi de défense individuelle.

Le scrutin servira d'une part à renouveler les instances de concertation, que ce soient les comités sociaux ou les commissions administratives paritaires, aussi bien au niveau local, central, ministériel que national. C'est aussi à partir de ces résultats que seront déterminés les droits syndicaux pour les quatre années à venir (2028 à 2031 inclus).

Plus le résultat de la CGT sera élevé, plus le rapport de force sera favorable pour défendre efficacement les agents des Finances publiques, nos missions, l'avenir même de notre administration.

Plus le résultat de la CGT sera élevé, plus le rapport de force sera favorable pour défendre efficacement les agents de toute la Fonction publique, pour un service public au service de la population et de la société.

1
DROITS & OBLIGATIONS

Avec la loi de transformation de la fonction publique, le statut général des fonctionnaires et les principes qui les régissent, tel qu'il a été édicté en 1946, ont été systématiquement attaqués et remis en cause.

Pourtant nos droits et obligations sont issus du socle fondateur de la Fonction publique qui repose sur la création du Statut général des fonctionnaires. L'ensemble des mesures concernant les agents des trois fonctions publiques (recrutement, rémunération, carrière, par exemple) sont regroupées dans le Code général de la fonction publique (CGFP) depuis mars 2022. La partie législative du code rassemble les quatre grandes lois statutaires de la fonction publique (dites Le Pors) de 1983, 1984 et 1986. La partie réglementaire du CGFP entre progressivement en vigueur depuis le 1er février 2025.

Des principes fondamentaux y ont été inscrits : indépendance et neutralité, égalité de traitement et d'accès aux emplois par concours, continuité et adaptabilité, permettant aux agents publics d'exercer les missions de Service public de manière permanente et libérée de toutes pressions contractuelles, politiques ou financières, vis-à-vis d'intérêts privés. Ce statut nous protége mais était loin d'être un privilège comme cela a été souvent décrit.

Il protége avant tout la population de toute corruption, de toute dépendance politique, de toute différenciation entre les citoyens, entre les territoires et de toute discrimination.

L'ouverture à la contractualisation et le code de la fonction publique viennent remettre en cause ces principes.

C'est pourquoi la CGT est attachée à le défendre, car il participe à l'égalité de traitement des citoyens dans notre société.

Ce texte fondateur, souvent attaqué, reste le pilier de nos garanties collectives, Il protège les usagers face à l'arbitraire, et il nous permet ainsi d'exercer nos missions pour tout le monde, sans distinction, dès lors qu'il réside sur le territoire.

La tentation est grande, pour certains, de construire une société à deux vitesses, de diviser la population. D'autres ambitionnent de transférer au secteur privé l'essentiel de nos missions.

La CGT, elle, reste attachée à la défense et à la promotion des services publics et des agent·es qui les composent et les font vivre au quotidien.

Pour la CGT Finances publiques, il faut se battre non pas seulement pour maintenir nos droits, mais pour les renforcer et en gagner de nouveaux.

Pour cela, il est essentiel que chacun connaisse ses droits, mais aussi ses obligations afin de pouvoir se défendre et éviter toute régression sociale.

1 ■ LES DROITS

Voici la liste des droits des fonctionnaires et des contractuel.les au sein de la DGFIP :

Droit à la rémunération :

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, (et éventuellement l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Liberté d'opinion

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une origine ethnique. Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions que les fonctionnaires sont destinés à assurer.

Droit à la protection

Ce droit à la protection dite « fonctionnelle » est double : il vise l'agent public lorsqu'il est mis en cause, poursuivi devant une juridiction civile ou pénale ; et il concerne également l'agent public lorsqu'il est victime (atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages).

Protection des lanceuses et des lanceurs d'alerte art 135-1 à 135-6 du Code général de la fonction publique (CGFP)

Le droit d'alerte permet à un agent public de signaler, de bonne foi, des faits susceptibles de constituer un crime, un délit, une menace grave pour l'intérêt général ou une violation grave d'une règle, tout en bénéficiant d'une protection contre les représailles.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir lancé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite "Sapin" (lien externe) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, renforcée par la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Droit de grève

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. Ce droit fait l'objet d'une réglementation différente selon la démographie des communes. Des limitations sont également possibles, notamment la mise en place d'un service minimum.

Droit syndical

Les fonctionnaires peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence (dans le respect des nécessités de service). Les représentants syndicaux peuvent bénéficier de décharges d'activité de service.

Droit à congés

Les agents publics ont notamment droit à :

- des congés annuels,
- des congés de maladie,
- des congés de maternité,
- des congés liés aux charges parentales,
- des congés de formation professionnelle,
- des congés pour formation syndicale.

Droit à la formation

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Ils peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Par ailleurs, tout agent bénéficie chaque année, en fonction de son temps de travail, d'un droit individuel à la formation. Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration.

Droit à l'égalité professionnelle

On peut distinguer 2 grands droits à l'égalité :

L'égalité femme/homme

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.
Plusieurs textes sont venus encadrer la mise en place de l'égalité professionnelle Femme/Homme dans la Fonction Publique.

Désormais il existe des référents et référentes égalité au sein des directions et les procédures de signalements sont mises en application par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Droit des personnels en situation de handicap

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

FOCUS SUR LE DROIT A PROTECTION FONCTIONNELLE

Le droit à la protection fonctionnelle, reconnu comme principe général du droit par le Conseil d'État dès 1963, est réaffirmé par la loi de 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Il est confirmé dans le Code général de la Fonction publique - CGFP.

Du fait de politiques publiques et gouvernementales conduisant à une précarité grandissante des usagères ou usagers du service public, de la précarité du service public lui-même par le manque criant de moyens humains et matériels qui lui est alloué, de la remise en cause du principe d'égalité devant le service public, il est constaté une augmentation significative de situations rencontrées par les agent.es les conduisant à demander le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Cette protection ne se limite pas aux événements arrivant avec les usagers du services, la direction doit aussi protéger ses agents de tout comportement au sein des services (racisme, discrimination, harcèlement…).

Il convient ainsi de rappeler les conditions et situations dans lesquelles l'administration ou la collectivité publique se doit d'apporter sa protection aux agent·es ou à leurs proches. Il faut rappeler également en quoi consiste cette protection comme ce qu'elle recouvre et comment l'obtenir selon que l'agent.e est victime ou mis en cause.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

2 ■ LES OBLIGATIONS

S'agissant des obligations du fonctionnaire, la spécificité du statut emporte un certain nombre d'obligations inconnues du code du travail et exclusives à ses fonctions.

Elles peuvent se décomposer en obligations professionnelles et obligations morales.

Pour la CGT Finances Publiques, ces obligations sont garantes d'un service public où tous les citoyens ont les mêmes droits.

Les directions ont dévoyé ces obligations et s'en servent désormais comme un moyen de pression.

Or ces mêmes obligations sont aussi applicables aux directions.

Pour la CGT Finances publiques, il est essentiel que chaque agent connaisse la portée de ces obligations afin qu'il puisse se protéger et le cas échéant nous saisir afin d'être défendu.

On peut regrouper les obligations en 5 groupes :

1. Les fautes professionnelles ;
2. Les manquements aux obligations dégagées par la jurisprudence ;
3. Les manquements constitutifs d'une règle de droit ;
4. Les infractions spécifiques aux agents de l'État commis en service ou en lien avec le service ;
5. Les cumuls d'activité.

a) Fautes professionnelles

Elles sont au nombre de 8 :

- Manquement à l'obligation de servir ;
- Manquement à l'obligation d'obéissance ;
- Manquement à l'obligation de rendre compte ;
- Manquement à l'obligation d'indépendance ;
- Manquement à l'obligation du respect de la discrétion professionnelle ;
- Manquement à l'obligation de secret professionnel ;
- Manquement liés aux règles de fonctionnement ou d'organisation du service ;
- Atteinte aux biens de l'administration.

b) Manquements aux obligations dégagées par la jurisprudence

Ils sont au nombre de 4 :

- Obligation de neutralité et de laïcité en service ;
- Obligation de réserve ;
- Obligation d'impartialité ;
- Obligation de correction.

c) Manquements constitutifs d'une règle de droit commis en service ou en liaison avec le service

Ils sont au nombre de 6 :

- Abus d'autorité ;
- Manquement au devoir de probité ;
- Gestion de fait, d'usurpation des fonctions ;
- Faux en écriture publique ;
- Discrimination commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ;
- Obligation de dénoncer un crime ou un délit.

d) Infractions non spécifiques aux agents de l'état commises en service ou en liaison avec le service

Elles sont au nombre de 3 :

- Infractions fiscales ;
- Infractions de droit commun ;
- Faits commis hors service mais portant atteinte à l'image de l'administration.

e) Cumul d'activité

L'article 25 septies de la loi 83-634 stipule que « Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ». Il existe cependant des dérogations.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

3 ■ DROIT À L'INFORMATION SYNDICALE

HMI

Chaque organisation syndicale représentative, c'est-à-dire disposant d'au moins un siège au CSA Local ou national est libre d'organiser, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. Si la réunion mensuelle d'information est par principe d'une heure par agent.e, il est offert par les textes la possibilité de cumuler ces heures mensuelles (dans la limite de 3h et sans excéder 12h par année civile) .

Chaque agent a le droit de participer, selon son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information.

Il est encore possible, lorsque les agent.es d'un même service ou de plusieurs services ne peuvent être présents en même temps, d'organiser plusieurs réunions sur la même période mensuelle (la comptabilisation d'HMI étant par agent.e et non par OS qui les organise).

Assemblées générales (AG) des syndicats

Celles-ci ont lieu une fois par an.

Chaque agent, qu'il soit adhérent ou non d'une section syndicale, a la possibilité d'assister à cette assemblée générale. une autorisation d'absence doit être déposée. Les organisations syndicales (OS) déposent une demande d'AG un mois à l'avance, à charge de l'administration de relayer celle-ci auprès des agents, que ce soit au niveau régional ou inter-régional. Des autorisations d'absence hors contingent sont délivrées aux participants.

AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DE DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE

Tout document doit pouvoir être affiché lorsqu'il émane d'une organisation syndicale. Le chef de service, s'il doit être informé de la nature et de la teneur du document affiché, n'est pas autorisé à s'opposer à son affichage, hormis dans le cas où ce document contrevient manifestement aux dispositions législatives relatives à la diffamation et aux injures publiques.

De la même manière que pour l'affichage, tout document peut être distribué aux agents du service, y compris par voie dématérialisée la (liste est fournie par l'administration aux organisations syndicales). Il convient toutefois que cette distribution (ou envoi par mail) se fasse en dehors de l'espace d'accueil du public (ou en dehors des horaires d'ouverture au public). De même, pour les mails l'envoi ne doit pas excéder 1 par mois en local.

De ce fait, tout agent a automatiquement accès aux lettres d'informations syndicales qui sont envoyées par mail. De même, tout agent peut demander à être retiré de ces listes de diffusion

Pour plus de détails :

Scannez-moi

DROITS DE L'AGENT EN PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

- ✔ Être informé·e de la procédure et des faits reprochés.
- ✔ Consulter son dossier intégral.
- ✔ Être assisté·e par un ou plusieurs défenseurs (représentant syndical notamment).
- ✔ Présenter des observations écrites ou orales.

Pour les contractuels : CCP obligatoire pour toute sanction au-delà du blâme.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

4 ■ PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Face à une procédure disciplinaire, connaître la gravité de la sanction envisagée est la première des protections. Les sanctions sont réparties en quatre groupes : les trois groupes les plus lourds imposent la réunion d'un conseil de discipline. Il s'agit d'une étape essentielle où vous pouvez être assisté·e et défendu·e.

GROUPE	CONSEIL DE DISCIPLINE ?	SANCTIONS
1er	Non	Avertissement - Blâme - Exclusion de 1 à 3 jours
2e	Oui	Radiation tableau d'avancement - Abaissement d'échelon - Exclusion 4 -15 jours
3e	Oui	Rétrogradation - Exclusion 16 jours à 2 ans
4e	Oui	Mise à la retraite d'office - Révocation



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

- Le droit de grève est un droit constitutionnel, il ne se négocie pas !
- L'importance capitale de ces droits et conquis fondamentaux, véritables piliers du service public.
- L'application réelle et immédiate de tous les droits : transparence totale, avancements pour toutes et tous, mobilité choisie, protection fonctionnelle systématique…
- Aucun·e agent·e ne doit être abandonné·e face aux attaques ! Contre toutes les violences, la CGT réclame des actes : prévention, sanctions fermes, accompagnement des victimes…

2
RÉMUNÉRATION

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (modifié par loi 2019-858 du 6 août 2019 – art 28 et 41) : « 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 ».

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments est précisé par le décret du 24 octobre 1985. Le calcul du traitement est assis sur une grille indiciaire qui reprend pour chaque corps, grade et échelon un indice brut et un indice majoré.

L'indice brut correspond à la position de l'agent sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. À chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré qui sert au calcul du traitement.

La valeur du point d'indice, après avoir été gelé pendant plusieurs années, a été revalorisé au 1er juillet 2023. Il est actuellement fixé à 4,92278 euros brut par mois et par point d'indice.

Chaque année, la DGFIP fixe le calendrier de la paye des fonctionnaires. Le traitement est versé deux jours ouvrables avant le dernier jour ouvrable du mois (jour ouvrable désigne tous les jours sauf les samedis, dimanches et jours fériés). En décembre, l'administration anticipe la mise en paiement et le traitement est versé sept jours avant la date retenue.

Les pensions de retraite sont versées un jour plus tard et ne sont jamais versées un jour non ouvrable.

Vous trouverez ci-dessous nos revendications en matière de rémunérations. **Car comprendre sa fiche de paye doit aussi être un moyen d'agir pour l'amélioration de sa rémunération qui n'a cessé d'être attaquée ces 20 dernières années.**



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

- La revalorisation significative de la valeur du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat ;
- L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;
- L'intégration des régimes indemnitaires communs (primes) ayant le caractère de complément salarial dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ;
- L'arrêt de l'augmentation de la part des primes et indemnités dans le traitement ;
- La prise en compte des autres primes et indemnités (sujétions, contraintes ou responsabilités particulières) non intégrables dans la grille indiciaire au titre des qualifications, sous la forme d'un complément de pension d'origine indemnitaire fondé sur les règles du code des pensions civiles et militaires ;
- Un alignement du supplément familial de traitement au taux maximum pour tous ;
- Une revalorisation du barème du supplément familial de traitement (SFT), notamment pour le premier palier ;
- La mise en place pour tous les agents DGFiP du complément de traitement indiciaire (CTI) à hauteur de 183 €, qui correspondent à 49 points d'indice ;
- La suppression de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite, à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif.

Pour plus de détails et la version actualisée :

Scannez-moi

Savoir lire votre bulletin de salaire

Ce bulletin de salaire est évidemment fictif. Personne ne peut avoir toutes ces lignes car les divers éléments dépendent de la situation individuelle de l'agent (exemple, le supplément familial), de la localisation du poste (indemnité de résidence, remboursement domicile-travail), de la catégorie, du grade et de l'indice (l'IAT ou l'IFTS), du poste et/ou de la fonction occupé (attributions différentes des critères d'ACF) et de l'attribution ou non de l'ACF « transposition » et « garantie » (selon le niveau du régime indemnitaire existant lors du basculement).

ELEMENTS	A PAYER	A DEDUIRE	Pour information
TRAITEMENT BRUT	1		
RETENUE PENSION CIVILE		A	
RETENUE PC IMT		A	
RETENUE PC NBI		A	
TRAITEMENT BRUT NBI	5		
SUPP.FAMILIAL DE TRAITEMENT	3		
INDEMNITE DE RESIDENCE	2		
REMBT DOMICILE TRAVAIL *			
IND. MENSUELLE DE TECHNICITE	6		
INDEMNITE DEGRESSIVE	4		
PRIME DE RENDEMENT	9		
IND. ADM. ET TECHNICITE	7		
IND. FORF. TRAV. SUPP	8		
ACF TECHNICITE	10		
ACF CONTRAINTES PARTICULIERES	11		
ACF SUJETIONS PARTICULIERES	11		
ACF RESPONSABILITE	12		
ACF EXPERTISE ENCADREMENT	13		
ACF TRANSPOSITION	14		
ACF GARANTIE			
C. S. G NON DEDUCTIBLE * *		B	
C. S. G DEDUCTIBLE		B	
C. R. D. S * *		C	
COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			x
COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			x
CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			x
COT PAT MALADIE DEPLAFON			x
CONTRIB. PC			x
CONTRI. PC IMT			x
CONTRIB. PC NBI			x
CONTRIBUTION ATI			x
COTISATION SAL. RAFP		D	
COT PAT RAFP			x
COT PAT VST TRANSPORT			x
CONTRIBUTION SOLIDARITE		E	
TRANSFERT PRIMES / POINTS			
x € Totaux du mois	x €	x €	€
Coût total employeur	NET A PAYER * *	…. €	Total charges patronales
Base SS du mois			
Montant imposable de l'année — **Montant imposable du mois * ***			

* **Le décret 2010-676 du 20 juin 2010 et la circulaire du 22 mars 2011** précisent les conditions de prise en charge partielle des abonnements correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur domicile et leur lieu de travail.

* * **Pour obtenir le « montant imposable du mois » vous devez :**

Rajouter au « NET A PAYER » :

- ✔ Le montant de la CSG non déductible ;
- ✔ Le montant de la CRDS ;

Déduire le montant du remboursement « domicile-travail ».

1 • Le traitement brut

La rémunération des fonctionnaires est définie au Titre I du statut général des fonctionnaires par **l'art 115.1 et L712.1 à L712.13. du CGFP.**

Cet article dispose que «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.

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments a été précisé par le **décret du 24 octobre 1985** relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales. 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.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps relevant de l'une des trois catégories de la Fonction publique (A, B, C), à un grade dans ce corps et à un échelon dans ce grade, auquel est associé un indice brut, qui définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. **L'article 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié** a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1er juillet 2023 €.

Soit une valeur du point d'indice à 4,92278 €
(5907,34 : 12 = 492,28 : 100 = 4,92278333).

À chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice du traitement visible sur le bulletin de salaire).

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré (IM) par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100.

Le traitement mensuel brut est calculé en divisant ce montant par 12 ou en multipliant la valeur du point d'indice par l'IM. Exemple : agent C AAP 2ème cl. 6ème échelon - IM 376 (au 01/01/2026)

Traitement annuel :

$\frac{5\,907{,}34 \times 376}{100} = 22\,211{,}60$ € :

Traitement mensuel :

22 211,60 € : 12 = 1 850,97 € ou 376 X 4,92278333 = 1 850,97 €

2 • L'indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par **l'article 9 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985.**

Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut, majoré de la NBI, un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Il existe 3 zones d'indemnité : montant au 01/09/2018 :

- zone 1, taux à 3 % ou 44 € minimum
- zone 2, taux à 1 % ou 14,67 € minimum
- zone 3, taux à 0 %

Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par **circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001.**

Le montant minimum de l'indemnité de résidence, perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1ère ou 2ème zone, est celui afférent à l'indice majoré 313.

3 • Le Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est attribué aux agents publics (fonctionnaires et contractuels) ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les arts 10 à 12 du décret du 24/10/1985 et la circulaire du 9/8/1999. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge, comme indiqué ci-dessous (barème 2018) :

Nombre d'enfants	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29 €
3 enfants	15,24 €	8 %	194,03 €	299,57 €
Par enfant en +	4,57 €	6 %	138,66 €	217,82 €

Si les 2 parents sont agents publics, le SFT est versé à un seul parent. Si l'un exerce dans le privé, les 2 parents peuvent bénéficier d'un cumul, l'un du SFT, l'autre d'un avantage similaire prévu par la convention collective. Lors d'une séparation ou d'une garde alternée, le SFT est versé à chacun au prorata du nombre d'enfants à charge.

La majoration DOM.COM

L'art. 13 de la loi du 3/04/1950 (et plusieurs décrets) précise que les agents affectés dans les départements et collectivités d'Outre-Mer perçoivent une majoration de traitement dite « indemnité de vie chère » afin de prendre en compte le coût de la vie et l'éloignement de la métropole.

Le traitement brut est majoré :

- De 40% en Guadeloupe, Martinique, Guyane et Mayotte ;
- De 53% à la Réunion ;
- D'un coefficient allant de 1,73 à 2,08 (traitement augmenté de l'indemnité de résidence applicable à Paris et du SFT) selon la collectivité : Polynésie, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, St Pierre et Miquelon.

4 • L'indemnité dégressive

L'indemnité dégressive (ID) remplace, à compter du 1er mai 2015, l'indemnité exceptionnelle (IE) créée en 1997 pour compenser la hausse des cotisations sociales avec la CSG qui porte sur l'ensemble de la rémunération (TIB, NBI, indemnité de résidence, SFT, IAT, IFTS, ACF, IMT, prime de rendement). L'IE ne concernait que les agents recrutés avant le 1/1/1998.

Le montant mensuel brut de l'ID, plafonné à 415 €, correspond au 12ème du montant annuel brut total de l'IE versée au titre de l'année 2014. Elle a vocation à être réduite jusqu'à extinction, lors de chaque avancement d'échelon, à due concurrence du gain indiciaire brut de l'agent. Elle est supprimée quand le 12ème de ce gain indiciaire est supérieur au montant de l'ID mensuelle.

Cette dégressivité est applicable aux seuls personnels détenant un indice majoré égal ou supérieur à 400.

5 • La Nouvelle Bonification Indiciaire – NBI

Les nouvelles attributions de la NBI sont fixées par le décret et l'arrêté de juillet 2014 modifiant ceux d'octobre 1991. La valeur du point (4,922 € au 1/2/2023) suit l'évolution, donc le gel du point d'indice FP, et l'enveloppe de points à attribuer reste identique et contrainte.

- **La NBI dite « géographique »** versée en raison d'un tissu fiscal dense, pour les agents de la RIF et des Alpes Maritimes, a été harmonisée en alignant le nombre de points par le haut, comme suit :

Toutes structures (sauf les personnels bénéficiaires de la prime de fonctions informatiques dite prime TAI)	Barème en points	Montant annuel brut (2017)
Catégorie B – 9837 postes éligibles en 2014	12	708,88 €
Catégorie C – 8700 postes éligibles en 2014	16	945,18 €

- **La NBI dite « fonctionnelle »** ne concerne aujourd'hui que les équipes de renfort – EDR, avec 20 points pour les C et B, soit 93,72 € mensuels.

LES RETENUES SUR LE TRAITEMENT BRUT

CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS SOCIALES

A — Retenue Pension Civile

La retenue pour pension sur le traitement et sur la NBI est **fixée à 11, 10 % au 1/1/2020** (10,29 % au 1/1/2017).

La retenue pour pension sur l'IMT est **fixée à 20%** depuis 2009.

B — CSG Contribution Sociale Généralisée

La CSG est prélevée à compter du 1/1/2018 **au taux de 9,2%** (taux de 6,8% pour la part déductible de la CSG et de 2,4% pour la part non déductible) sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant si revenu mensuel < 16 020 €.

C — CRDS Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

La CRDS est prélevée à compter du 1er février 1996 **au taux de 0,5 %** sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75% de ce montant si revenu < 16 020 €.

D — Cotisation RAFP Régime Additionnelle de la FP

Appliqué aux fonctionnaires, il donne lieu à une cotisation à compter du 1er janvier 2005 **au taux de 5%**, sur les éléments de rémunération non soumise à cotisation retraite, soit :

- Indemnité de résidence ;
- SFT ;
- IAT et IFTS ;
- PR et ACF.

La cotisation est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut annuel. **(Décret n° 2004-569 du 18/6/2004** et art 19 et 21 de l'arrêté du 26/11/2004).

LE RÉGIME INDEMNITAIRE



L'architecture des régimes indemnitaires de la DGFIP comprend trois niveaux :

- L'indemnité mensuelle de technicité (IMT), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- La prime de rendement (PR) ;
- L'allocation complémentaire de fonction (ACF), qui comprend plusieurs niveaux d'attribution selon les catégories, les sujétions ou contraintes particulières, les niveaux d'expertise, de responsabilité, d'encadrement.

6 • L'Indemnité mensuelle de technicité - IMT

L'indemnité mensuelle de technicité, obtenue lors du conflit de 1989 (loi de finances 1990), a été complétée mensuellement du montant de la prime de fusion, octroyée par le ministre après la création de la DGFIP, par les décrets 2010-1567 et 2010-1568 du 15 décembre 2010.

Par arrêté du 10 mars 2017, le complément d'IMT a été revalorisé pour les personnels de la DGFIP (à l'exception des cadres relevant du corps des AFIP).

Le montant de l'IMT est, au 1/1/2017 de :

- ✔ 94,26 € bruts mensuels pour les AFIP et hauts fonctionnaires de la Centrale ;
- ✔ 106,76 € bruts mensuels pour l'ensemble des autres agents de la DGFIP.

Le taux de la retenue pour pension a évolué depuis 1989 : il est de 20% depuis 2009.

7 • L'Indemnité d'administration et de technicité -IAT

Décret 2002-61 du 14/1/2002 et arrêtés des 14/1/2002 et 3/7/2002 modifiés.

Liquidée au bénéfice des agents Berkani de catégorie C et de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380, le montant annuel de l'IAT attribuable est égal à 1/12ème (ou 8,33%) du traitement brut de chaque agent bénéficiaire. La périodicité de versement de l'indemnité est mensuelle, sa revalorisation est indexée sur le prix du point d'indice Fonction Publique.

8 • L'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - IFTS

Décret 2002-62 et arrêté du 14/1/2002. L'IFTS est allouée aux personnels de catégorie B à partir de l'indice brut 380 et aux personnels de catégorie A, à l'exclusion des chefs de postes comptables non centralisateurs bénéficiaires d'une indemnité équivalente (part fixe de l'allocation complémentaire de fonction).

Les modalités de liquidation et de revalorisation de l'IFTS sont identiques à celles décrites pour l'IAT. Cette indemnité ne peut être cumulée avec l'IAT.

9 • La prime de rendement

La prime de rendement a été créée par le décret ministériel n° 45-1753 du 6 août 1945. L'ensemble des personnels titulaires en position d'activité (exceptés les Chefs de service comptable – CSC) perçoit la prime de rendement.

Son montant annuel est déterminé par référence à un barème défini par catégorie, corps, grade, voire échelon, avec une distinction géographique – hors RIF et RIF.

Seuls les personnels stagiaires et les contractuels recrutés au titre de la législation sur les personnels handicapés bénéficient également de la prime de rendement.

RAPPEL : les périodes de service non fait (grève) et le jour de carence donnent lieu, comme pour l'ensemble des éléments de la rémunération à un précompte sur la prime de rendement. Il en est de même pour les agents qui transmettent leur arrêt maladie au-delà du délai de 48 h !

CATEGORIE	GRADE - ECHELON	RIF	HORS RIF
AFIPA	-	7 900,00 €	7 470,00 €
IP	-	7 810,00 €	7 430,00 €
IDIV HC	-	7 370,12 €	6 780,67 €
IDIV CN	-	6 865,57 €	6 276,12 €
Inspecteurs	11ème	6 353,90 €	5 920,42 €
	8ème au 10ème échelon	5 365,40 €	4 971,46 €
	1er au 7ème échelon	4 376,90 €	4 062,04 €
Inspecteurs spécialisés		4 376,90 €	4 062,04 €
Huissiers	11ème	5 862,99 €	5 523,21 €
	8ème au 10ème échelon	5 749,72 €	5 416,30 €
	2ème au 7ème échelon	4 340,42 €	4 062,04 €
Contrôleurs	Contrôleur principal	4 064,54 €	3 828,76 €
	Contrôleur 1ère classe et 2ème classe à partir du 8ème échelon	3 592,25 €	3 356,47 €
	Contrôleur 2ème classe du 1er au 7ème échelon	2 733,32 €	2 614,70 €
Géomètres	Géomètre principal et géomètre	3 600,00 €	3 450,00 €
	TG à partir du 6ème échelon	3 300,00 €	3 150,00 €
	TG du 1er au 5ème échelon	3 000,00 €	2 850,00 €
Agents administratifs et techniques	Agents administratifs et techniques principaux de 1ère et de 2ème cl	1 888,47 €	1 809,39 €
	Agents administratifs et techniques	1 769,85 €	1 690,77 €

L'Allocation Complémentaire de Fonctions - ACF

L'allocation complémentaire de fonction est un des éléments importants du régime indemnitaire perçu par les personnels de la DGFIP.

C'est le décret ministériel n° 2002-710 du 2 mai 2002, toujours en application, qui instaure l'ACF, en précise les bénéficiaires et les conditions d'application selon :

« - les catégories ou niveaux dans lesquels sont classés les agents ;

- les fonctions exercées, classées selon des critères de responsabilité, d'expertise, de sujétion ou de contrôle. »

Son article 3 précise : « *chaque critère est affecté de taux de référence annuels en points auxquels est appliqué un coefficient multiplicateur d'ajustement pouvant varier entre 0 et 3 pour tenir compte des caractéristiques des fonctions exercées ou de la manière de servir de l'agent.* »

Les valeurs annuelles de point et les taux de référence ainsi que les modalités d'attribution de l'ACF sont fixés par des arrêtés conjoints du ministère et des directions. L'ACF est, en principe, revalorisée chaque année par arrêté ministériel.

Un nouvel arrêté, du 21 juillet 2014, a donc été publié portant la valeur du point d'ACF à 55,05 € brut, et définissant les 4 nouveaux critères d'ACF de la DGFIP, les taux de référence et les fonctions/missions exercées. La valeur du point d'ACF n'a pas été revalorisée comme celle du point d'indice.

Ces critères sont repris dans le tableau et les chapitres ci-dessous.

Les attributions et niveaux indemnitaires selon les catégories ou spécificités des missions exercées

<table>
<tr><th>A, B et C Standard</th><th>A, B et C spécifiques</th><th>Huissiers</th><th>IDIV, IP, AFIPA
Non comptables
Inspecteurs de directions</th><th>Comptables</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>ACF Responsabilité</td><td></td><td>ACF Responsabilité</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">ACF Expertise et encadrement</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">ACF sujétions ou contraintes particulières</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">ACF Technicité</td></tr>
<tr><td colspan="5">Prime de rendement selon un barème Ile de France ou hors IDF</td></tr>
</table>

Les personnels exerçant des fonctions informatiques correspondant à des qualifications bénéficient en plus de l'ACF technicité et de la prime de rendement d'une ACF correspondant aux primes de fonctions informatiques (TAI).

11 • L'ACF sujétions pour fonctions particulières

Certains agents bénéficient de l'ACF « sujétions pour fonctions particulières » au titre de fonctions spécifiques. Certains pourront être attributaires d'une ou plusieurs lignes d'ACF en fonction des « sujétions » spécifiques du poste.

La DG a défini cinq groupes de missions, repris dans l'arrêté, où s'intègrent :

- Les dispositifs d'ACF déjà existants avant 2014, restitués quasi-arithmétiquement ;
- Les sorties des dispositifs d'attribution des IFDD/IST et de la NBI dite « fonctionnelle » avec des compléments d'ACF sous certaines conditions.

L'attribution de l'ACF varie depuis 2014, au gré des restructurations condamnées par la CGT Finances Publiques.

Le nombre de points d'ACF varie selon le niveau des sujétions ou contraintes particulières, selon la structure ou direction d'affectation et selon le corps ou la catégorie. Le barème détaillé est disponible sur Ulysse « *Les agents-Vie de l'agent-Rémunération* » pour les B et C et pour les A et les comptables dans l'espace « *cadres* ».

Cette ACF se retrouve sur le bulletin de salaire sous les libellés suivants d'ACF : « *Sujétions particulières* » - « *contraintes particulières* » - « *contraintes géographiques* » - « *contraintes horaires particulières* » - « *poursuites et recouvrement* » - « *Publicité foncière* » - « *Equipe de renfort* » - « *Assistance usagers* » - « *encaissement* » - « *DDG* » - « *Services centraux et assim.* » - « *délégation action sociale* » - « *Dir. Nat. et spécialisées* » - « *finition et scannage* » - « *Editique* » - « *photogrammètre* ».



AdobeStock_59723651_max

10 • L'ACF technicité

C'est le socle de base de l'ACF pour tous les agents, à l'exception des comptables. Son montant est fixe par catégorie, sans distinction hors RIF et RIF, et quelle que soit la fonction exercée.

Catégorie	Barème en points	Montant annuel brut
Agents C	32	1 761,60 €
Agents B	50	2 758,50 €
Agents A	80	4404 €

La CGT Finances Publiques a été la 1ère organisation syndicale à revendiquer en 2014 l'attribution de ce socle commun du régime indemnitaire à tous les personnels A, B et C, y compris pour les itinérants qui ne bénéficiaient pas depuis 2006 du même régime que les personnels sédentaires.

12 • L'ACF responsabilité

Elle bénéficie aux inspecteurs chargés de la fonction d'huissiers et aux agents de catégorie A assurant la responsabilité et le pilotage de structures comptables.

Catégorie	Barème en points	Montant annuel brut
Catégorie A- structures comptables	Déterminé en lien avec la structure gérée	-
Inspecteurs huissiers	28 points	1 541,40 €

Le montant de l'allocation complémentaire de fonction attribuable aux personnels exerçant les fonctions de chef de poste comptable est affecté d'un coefficient d'abattement lorsque le comptable bénéficie d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

13 • L'ACF expertise-encadrement

Grade - échelon	**Barème en points**	**Montant annuel brut**
CSC Administratif - HEA	490	26 974,50 €
AFIPA du 4ème au 6ème échelons	414	22 790,70 €
AFIPA du 1er au 3ème échelons	327	18 001,35 €
IP du 7ème au 9ème échelons	264	14 533,20 €
IP du 5ème au 6ème échelons	238	13 101,90 €
IP du 1er au 4ème échelons	223	12 276,15 €
IDIV hors classe	55	3 027,75 €
IDIV de classe normale	46	2 532,30 €
Inspecteurs de direction exerçant des missions de soutien/expertise Inspecteurs DNID (pôle GPP, ventes immobilières, RH, évaluation hors brigade)	37	2 036,85 €
Inspecteurs « encadrant »	20 (au 1/9/2018)	1101 €

Le montant de l'ACF des chefs de poste comptable est déterminé en déduisant des attributions applicables à la catégorie du poste géré, 70 % de l'ensemble des indemnités de toutes natures éventuellement versées par les collectivités et établissements publics locaux à l'exclusion des rémunérations pour adjonction de service.

Afin de maintenir le niveau indemnitaire atteint à l'issue de l'harmonisation, des barèmes spécifiques sont applicables pour les comptables, les AFIPA, IP et IDIV de la Centrale, les IDIV en SPF (avant restructuration), les IDIV en DI et dans les DNS (DVNI, DNVSF, DNEF, DGE, BNEE) et les IDIV informaticiens en Centrale.

INCIDENCES DE CERTAINES POSITIONS SUR LA RÉMUNÉRATION

Positions Interruptives	Traitement (et Majoration DOM)	NBI	Indemnité De résidence	SFT	IAT-IFTS-ACF Prime de rendement
Travail à temps partiel (2)	Proratisation en fonction de la quotité de travail : 50 %, 60 % 70%, 80% (6/7ème soit 85,7%), 90% (32/35ème soit 91,4%)	Proratisée dans les mêmes conditions que le traitement	Proratisation	Proratisation sous réserve du minimum (3)	Indemnités réduites dans les mêmes proportions que le traitement principal
Temps partiel thérapeutique	Sans incidence – maintien à 100 %				
Congé de maladie ordinaire	3 mois à 90 % Puis 9 mois à 50 % (1)	3 mois à 90 % Puis 9 mois à 50 % (1)	100,00 %	100,00 %	3 mois à 90 % Puis 9 mois à 50 % (1)
Congé Longue Maladie (durée max. 3 ans)	100 % la 1ère année 60 % les 2 suivantes	100 % la 1ère année 60 % les 2 suivantes	100,00 %	100,00 %	33 % la 1ère année 60 le 2 suivantes
Congé longue durée (durée max. 5ans)	100 % pendant 3ans 50 % les 2 années suivantes	Plus versée	100,00 %	100% du montant perçu à l'origine	Plus versées
Congé de maternité, paternité, Adoption, congé annuel	Sans incidence – maintien à 100 % de la rémunération				
Accident de service Et maladie professionnel	Maintien à 100 % de la rémunération				
Congé pour formation professionnelle (temps complet)	Uniquement les 12 premiers Mois,85 % du traitement détenu lors du congé	Plus versée	85,00 %	100% du montant perçu à l'origine	Pas versée

(1) Proratisation en cas d'exercice des fonctions à temps partiel, jusqu'à l'expiration de la période de travail à temps partiel.
(2) Les agents à temps partiel retrouvent leur droit à rémunération entière : durant un congé de maternité ou pendant la durée d'une formation Au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec ce régime de travail.
(3) Le SFT ne peut être inférieur au montant minimum versé à un fonctionnaire travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Calcul du 1/30ème pour le temps partiel et les retenues de grève

Règle générale

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de la durée effective de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, les quotités de 80% et 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toutes natures afférents soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération des comptables publics autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel à 80 % ou 90 % est assise sur ces mêmes bases. Par exception, les indemnités de conseil versées aux comptables par les collectivités ne sont pas diminuées proportionnellement à leur quotité de travail (activité de conseil exercée à titre personnel par le comptable). De même, les frais de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçus au taux plein.

Calcul du traitement

☞ Traitement mensuel

Le traitement brut annuel est obtenu par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Valeur de l'indice 100 x indice majoré} = Y}{100}$$

$$\frac{\text{Soit un traitement brut mensuel de Y multiplié par le taux de temps partiel :}}{12}$$

☛ *Exemple* : TP 90 % : Y x 91,4 % = $\frac{\text{Traitement brut mensuel}}{12}$

☛ *Exemple* : TP 80 % : Y x 85,7% = $\frac{\text{Traitement brut mensuel}}{12}$

☞ **Traitement journalier**

Le traitement du fonctionnaire est divisé par trentième, c'est à dire que **l'agent est rémunéré chaque jour sur 1/30ème de son traitement brut mensuel, même s'il est à temps partiel.**

☛ *Exemple* : Pour un agent à temps partiel à 90% qui ne travaille pas une demi-journée.

Il est rémunéré tous les jours **1/30ème de son traitement brut mensuel** que ce soit un jour à temps plein ou à temps partiel.

Cela revient à dire que tous les jours il perçoit une rémunération de 91,4%.

Le prélèvement d'un jour de grève est de 1/30ème (calculé sur le traitement, l'IMT, l'IAT, l'IFTS, la PR et les ACF) : on ne lui prélève pas une journée à 100% mais à 91,4% que la grève ait lieu le jour de son temps partiel (d'une demi-journée) ou un autre jour.

Par contre, cela signifie aussi que pour un jour travaillé (en formation professionnelle) un mercredi (jour de son temps partiel), la rémunération due par l'administration n'est que du montant de la différence entre 91,4 % et 100 % soit 8,6 %.

Les agents à temps partiel retrouvent leur droit à rémunération entière :

- Durant un congé de maternité ;
- Ou pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec ce régime de travail. Toutefois, il est possible de demander à récupérer sa journée plutôt qu'à être rémunéré compte tenu de la faiblesse du montant reversé, mais ce n'est pas une obligation pour l'administration.

3

POSITIONS ADMINISTRATIVES

Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce document est mis à jour par le service du personnel et contient les documents suivants : diplômes, documents liés à l'état civil, extraits de liste d'aptitude, arrêtés de nomination, de titularisation et de reclassement, décisions d'affectation, notations et appréciations afférentes, arrêtés de promotion et de position, actes liés à la formation professionnelle (attestations de stage) et arrêtés infligeant une sanction disciplinaire.

POSITIONS ADMINISTRATIVES

		AFFECTATION (PNA = POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ, CIGEM)	MISE À DISPOSITION	DÉTACHEMENT	DISPONIBILITÉ POUR ÉTUDES OU RECHERCHES PRÉSENTANT UN INTÉRÊT GÉNÉRAL	DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES	HORS CADRE	DÉTACHEMENT SUR CONTRAT
Durée du dispositif		Durée indéterminée	Durée maximale de 3 ans. Possibilité de renouvellement par périodes ne pouvant excéder cette durée.	Durée maximale de 5 ans. Possibilité de renouvellement par périodes n'excédant pas 5 ans	Durée maximale de 3 ans renouvelable une fois.	Durée maximale de 3 ans renouvelable, par périodes n'excédant pas cette durée, à concurrence de 10 ans sur l'ensemble de la carrière.	Durée maximale de 5 ans renouvelable.	Durée maximale de 5 ans. Possibilité de renouvellement par périodes ne pouvant excéder cette durée. Durée du détachement à articuler avec le régime juridique applicable au contrat.
Cessation		Sollicitation possible par l'agent d'une nouvelle mutation	Par arrêté du ministre / décision de l'autorité dont relève le fonctionnaire, au terme de la période initialement prévue ou sur demande de l'administration d'origine, d'accueil ou du fonctionnaire, sous réserve des règles de préavis prévues dans la convention de MAD	Par arrêté au terme de la période de détachement initialement prévue ou à la demande de l'organisme d'accueil, de l'organisme d'origine ou du fonctionnaire.	Sur demande expresse de l'agent dans un délai de trois mois avant l'expiration de la disponibilité. Maintien en dispo de l'agent ayant demandé sa réintégration avant l'expiration de la période de mise en disponibilité, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé	Sur demande expresse de l'agent dans un délai de trois mois avant l'expiration de la disponibilité. Maintien de l'agent en dispo ayant demandé sa réintégration avant l'expiration de la période de mise en disponibilité, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé	Sur demande expresse de l'agent dans un délai de trois mois avant l'expiration du hors cadre. En absence de poste vacant l'agent est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.	Par arrêté au terme de la période de détachement initialement prévue ou à la demande de l'organisme d'accueil, de l'organisme d'origine ou du fonctionnaire.
Aspects budgétaires	Plafond d'emploi	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'origine**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**
	Masse salariale	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'origine** **(remboursement versé à l'administration d'origine)**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**
Gestion de l'agent	Gestion de la paie	Administration ou organisme **d'accueil*** *** sauf délégation de gestion spécifique prévue par convention**	Administration ou organisme **d'origine**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**
	Gestion de carrière	Administration ou organisme d'origine	Administration ou organisme d'origine	Administration ou organismes **d'accueil ET d'origine**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil ET d'origine**
Gestion de proximité	Gestion des congés	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**
	Pouvoir disciplinaire	Administration ou organisme **d'origine**	Administration ou organisme **d'origine**	Administration ou organisme **d'origine**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**	Administration ou organisme **d'accueil**

4
TEMPS DE TRAVAIL

La logique capitaliste voudrait nous faire travailler toujours plus sans gagner plus et simplement pour ne pas perdre notre emploi. A contre courant de cette logique « aliénante et asservissante » la CGT revendique un autre modèle social basé sur une réduction du temps de travail pour permettre à tous d'avoir un emploi en partageant le temps de travail. En plus de cette création d'emploi, les sociétés qui ont testé ce modèle en passant à la semaine de 32 heures ont clairement vu s'améliorer la santé et la productivité de leurs salarié·es ainsi que leur technicité.



La CGT Finances Publiques revendique aussi le libre choix du module horaire quel que soit l'emploi occupé, l'interdiction du temps partiel imposé et de toute autre forme de précarité, quel que soit le statut d'emploi du travailleur ou de la travailleuse.

Les obligations moyennes hebdomadaires de travail ne peuvent être inférieures à 36 h 12 pour les fonctionnaires de la DGFIP sans pouvoir excéder 38 h 30. Entre ces deux bornes, les agents à temps complet exercent leur choix entre les formules suivantes :

Hebdomadaire	Durée quotidienne	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total (journée de solidarité déduite)
35h00	7h00	0	25	25
36h12	7h14	0	32	31
37h30	7h30	8	32	39
38h30	7h36	11	32	42
38h30	7h42	13	32	44

Les plages horaires variables sont définies par site puis votées en CSAL.
Les obligations horaires hebdomadaires et quotidiennes de travail des agents à temps partiel sont définies comme suit :

QUOTITIÉ DE TRAVAIL	HEURES DE BASE	HEURES RÉDUITES	NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE					
			5 jours	4,5 jours	4 jours	3,5 jours	3 jours	2,5 jours
90	35h00	31h30	6h18	7h00				
90	36h12	32h35	6h31	7h14				
90	37h30	33h45	6h45	7h30				
90	38h00	34h12	6h50	7h36				
90	38h30	34h39	6h56	7h42				
80	35h00	28h00	5h36	6h13	7h00			
80	36h12	28h58	5h47	6h26	7h14			
80	37h30	30h00	6h00	6h40	7h30			
80	38h00	30h24	6h05	6h45	7h36			
80	38h30	30h48	6h10	6h51	7h42			
70	35h00	24h30			6h08	7h00		
70	36h12	25h20			6h20	7h14		
70	37h30	26h15			6h34	7h30		
70	38h00	26h36			6h39	7h36		
70	38h30	26h57			6h44	7h42		
60	35h00	21h00				6h00	7h00	
60	36h12	21h43				6h12	7h14	
60	37h30	21h43				6h26	7h30	
60	38h00	22h30				6h31	7h36	
60	38h30	23h06				6h36	7h42	
50	35h00	17h30					5h50	7h00
50	36h12	18h06					6h02	7h14
50	37h30	18h45					6h15	7h30
50	38h00	19h00					6h20	7h36
50	38h30	19h15					6h25	7h42

L'amplitude maximale des plages de travail offertes aux agents (plages fixes et plages variables) ne peut excéder 11 h 30 par jour.

Un débit ou un crédit horaire est autorisé dans les limites de 12 h de crédit ou de débit à la fin du mois, pouvant être reporté sur le mois suivant. L'écrêtement s'effectue le 1er du mois suivant (au matin).

Il est déposé sur SIRHIUS sous l'occurence "jour récupération horaires variables".

Le crédit peut être utilisé pendant les plages fixes pour permettre à l'agent de s'absenter dans la limite de deux demi-journées ou d'une journée par mois. Ces absences peuvent s'ajouter au repos hebdomadaire, à un congé ou à un jour ARTT. Le surplus du crédit est utilisable uniquement en réduction de la durée hebdomadaire.

Pour les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 50 % à 60 %, cette possibilité est également fixée à une journée par mois.

1. TEMPS PARTIEL

Les agents titulaires en activité ou en détachement, les agents stagiaires (à l'exception des agents en cours de scolarité dans une école administrative) peuvent demander, tout au long de leur carrière, l'autorisation d'exercer leur activité à temps partiel.

Il existe 2 types de temps partiel :

1. De droit. Il peut être d'une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire et est accordé :

- Cas 1 : à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,
- Cas 2 : à l'occasion de chaque adoption,
- Cas 3 : pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant victime d'un accident, d'une maladie, grave ou atteinte d'un handicap.
- Cas 4 : aux fonctionnaires handicapés après avis du médecin de prévention(voir article L323-3du code du travail).
- Cas 5 : au fonctionnaire qui crée ou reprend une entreprise.

2. Pour raisons personnelles, il peut être d'une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire et est accordé uniquement s'il est compatible avec le service.

L'autorisation est accordée pour une période comprise entre 6 mois et un an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période de 3 ans, l'autorisation doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

2. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Seuls les titulaires ou les agents contractuels peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET), à condition d'avoir un an de service minimum.

Il peut être alimenté par :

- Des jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement), sous réserve que l'agent prenne obligatoirement au moins 20 jours de congés par an. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être épargnés.
- Des jours de réduction du temps de travail (RTT). Un agent qui n'a pas de jours de RTT (parce qu'il a un service de 35 heures par semaine) ne dispose donc que de ses 25 jours légaux de congés annuels. Il ne peut donc épargner que 5 jours par an.

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET est fixé à 60 jours maximum et tant que ce seuil n'est pas atteint l'agent peut épargner jusqu'à 10 jours par an (20 tant que ce seuil de 20 n'est pas atteint).

Lorsque le CET contient moins de 15 jours, l'agent ne peut qu'utiliser ses jours CET sous forme de congés. Mais il peut continuer à épargner dans une limite de 10 jours au maximum par an.

Lorsque le CET contient plus de 15 jours, l'agent peut opter le 31 janvier de l'année suivante soit pour :

- Conserver ces jours en congés ;
- Recevoir une indemnité forfaitaire d'un montant pour la catégorie A de 150 €, la catégorie B de 100 € et la catégorie C de 83 € par jour indemnisé.

ATTENTION :

L'agent a l'obligation d'opter chaque année même s'il n'alimente pas le CET, sinon ses jours au-delà de 15 iront alimenter son compte de retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Pour plus de détails :

Scannez-moi

5
CONGÉS
&
AUTORISATION D'ABSENCES

1 ■ CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

L'histoire syndicale a été marquée par de nombreuses luttes et victoires en matière de congés. De nombreux droits restent encore à conquérir.

Concernant les congés, la CGT revendique notamment un congé parental mieux rémunéré (transposition de la directive européenne dans la loi), un congé maternité allongé à 18 semaines (norme Organisation Internationale du Travail), des congés familiaux qui ne pénalisent pas la carrière.

Le nombre de jours de congés est de 32 jours (sauf si l'on choisit module à 35h où il n'y a que 25 jours)+ deux jours de fractionnement. Il est abondé en fonction de la formule ARTT choisie collectivement au sein du service.

Le report de 5 jours de congés d'une année sur l'autre est admis jusqu'au dernier jour des vacances scolaires de printemps de la dernière zone (hors exceptions liées à la maladie et ou congé maternité). La solution, s'ils n'ont pas tous pu être pris pendant l'année civile, est d'alimenter le Compte épargne temps.

Remarque : Pour un agent à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein.

Le jour ou les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

Le calendrier est fixé par le chef de service avec une priorité pour les fonctionnaires chargés de famille.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours (sauf cas du congé bonifié et cumul jours de congés + CET, note du 26 août 2010 de Rh 1 A).

Un congé non pris ne peut pas donner lieu à une indemnité compensatrice sauf en cas de fin de contrat. L'agent non titulaire a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dans les mêmes conditions que le titulaire (Décret n°94-874 du 07/10/94 Article 17).

NATURE DU CONGÉ	DURÉE	BASE JURIDIQUE
Bonifiés (cf. chapitre 13 territoires-ultra-marins)	65 jours consécutifs tous les 3 ans dans les DOM/TOM **attention**, l'article 3 sur la définition du lieu de résidence habituelle a été abrogé. Cette définition n'existe plus.	Décret n°78-399 du 20 mars 1978 reformé par le décret 2020-851
Administratifs	2 mois après un séjour de 2 ans ou de 4 ans	Décret n°96-1026 du 26 novembre 1996
Formation professionnelle	3 ans maximum	Décret n°2007-1470 du 15/10/2007 Modifié par art 32 décret 2020-1426 du 20 novembre 2020
Solidarité familiale	3 mois non rémunérés renouvelable 1 fois	
Maternité	16 semaines, 26 semaines (à partir du 3e enfant), 34 semaines (jumeaux), 46 semaines (triplés ou plus)	Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 Note Rh1 210000082 du 25 janvier 2021
Congé parental d'éducation	Par périodes de 6 mois renouvelables	Décret 2012-1061 du 18 sept 2012
Congé de paternité	310 jours maximum sur une durée de 36 mois	Décret 2006-536 du 11 mai 2006 modifié par décret 2020-1492 du 30 novembre 2020, art. 1

NATURE DU CONGÉ	DURÉE	BASE JURIDIQUE
Congé de solidarité familiale	3 mois renouvelable une fois	Décret 2013-67 du 18 janvier 2013
Congés pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches	2 semaines maximum pour un congé prénatal 4 semaines maximum pour un congé postnatal	Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995
Maladie ordinaire	1 an maximum sur une période de 12 mois consecutifs	CGFP art L822-1 à L822-5
Longue maladie	3 ans maximum	CGFP art L822-6 à L 822-11
Longue durée	5 ans maximum	CGFP art L822-12 à L822-17
Congé de proche aidant	3 mois maximum – renouvelable un an sur l'ensemble de la carrière	Décret n°2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale
Conge supplémentaire de naissance	2 mois fractionnable en deux périodes d'un mois rémunéré 70 % du traitement indiciare brut le 1er mois et 60 % le second	Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires
Adoption	16 semaines,18 semaines (à partir du 3e enfant à charge), 22 semaines en cas d'adoption multiple	Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995 Note Rh1 210000082 du 25 janvier 2021
Participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations	6 jours maximum	Article 34 loi n°84-16 du 11 janvier 1984
Congé pour raisons de famille	Maximum trois ans renouvelables. Non rémunéré	Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – articles 19 à 24
Disponibilité pour convenances personnelles	Cinq ans max renouvelables une fois dans la limite de dix sur la carrière. Non rémunéré	Code de la fonction publique : articles L514-1 à L514-8 Décret 86-68 du 13 janvier 1986

Pour plus de détails :

Scannez-moi

6
LA CARRIÈRE

1. ENTRÉE DANS LE CORPS

À la DGFIP, il existe plusieurs possibilités d'intégrer la catégorie C :

- ✔ **Concours externe :** il est ouvert aux candidats titulaires du diplôme national du brevet ou d'un diplôme de niveau au moins équivalent.
- ✔ **Concours interne :** les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics au 1er jour des épreuves et compter au moins un an de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. Les candidats doivent être en position d'activité.
- ✔ **Dans le recrutement il existe :**

- Un accès facilité à l'emploi aux personnes handicapées,
- Le recrutement sans concours ;
- Le recrutement par voie « PACTE » réservé aux jeunes de 16 à 28 ans ou à certains chômeurs de longue durée, disposant d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat.

2. REPRISE ANCIENNETÉ

En fonction de votre origine professionnelle, public ou privé, la reprise d'ancienneté est différente :

Ancienneté du public :

- Fonctionnaire dans un corps de catégorie C et dans un grade de niveau C2 (comme celui d'AAP2ème classe), vous êtes classé au même échelon et conservez l'ancienneté de durée acquise antérieurement dans l'échelon.
- Fonctionnaire dans un corps de catégorie C et dans un grade de niveau C1 (grade de recrutement sans concours), gain indiciaire en points et traitement brut est indiqué pour information, et avec valeur du point d'indice au 1er février
- Fonctionnaire dans une autre situation, relevant par exemple des catégories B ou A, vous êtes classé à l'échelon dont l'indice brut est égal ou à défaut immédiatement supérieur à l'indice perçu en dernier lieu dans le corps d'origine. L'ancienneté acquise dans l'échelon du grade d'origine est conservée, dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil, si l'augmentation d'indice brut consécutive à ta nomination comme AAPFiP 2ème classe est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans votre situation antérieure.

Ancienneté du privé :

Le classement se fait en fonction de la durée des services accomplis et selon un tableau reporté ci-dessous. Les opérations de classement se font avec un prorata au jour le jour en cas de contrats de courte durée et conversion des périodes de temps partiel en temps plein.

Durée d'activité en tant que salarié de droit privé	Echelon dans le grade d'AAP 2e classe (C2)	Ancienneté dans l'échelon de classement
A partir de 36 ans	8e échelon	Sans ancienneté
A partir de 30 ans et avant 36 ans	7e échelon	1/3 de la durée d'activité au-delà de 20 ans
A partir de 24 ans et avant 30 ans	6e échelon	1/3 de la durée d'activité au-delà de 24 ans
A partir de 20 ans et avant 24 ans	5e échelon	½ de la durée d'activité au-delà de 20 ans
A partir de 16 ans et avant 20 ans	4e échelon	½ de la durée d'activité au-delà de 16 ans
A partir de 12 ans et avant 16 ans	3e échelon	½ de la durée d'activité au-delà de 12 ans
A partir de 8 ans et avant 12 ans	2e échelon	½ de la durée d'activité au-delà de 8 ans
A partir de 4 ans et avant 8 ans		Sans ancienneté
A partir de 2 ans et avant 4 ans	1er échelon	½ de la durée d'activité au-delà de 2 ans
Avant 2 ans		Sans ancienneté

Pour plus d'information sur votre reprise d'ancienneté, nous vous invitons à prendre contact avec votre section locale.

Ancienneté des contractuels de droits publics

DURÉE DES SERVICES ANTÉRIEURS	CLASSEMENT EN C2 (AAPFIP 2E CL.)	ANCIENNETÉ ACQUISE DANS L'ÉCHELON DE CLASSEMENT
A partir de 34 ans 8 mois	9e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 34 ans 8 mois, dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil.
A partir de 29 ans 4 mois et avant 34 ans 8 mois	8e échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 29 ans 4 mois
A partir de 24 ans et avant 29 ans 4 mois	8e échelon	Sans ancienneté
A partir de 20 ans et avant 24 ans	7e échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6e échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
A partir de 13 ans 4 mois et avant 16 ans	5e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 13 ans 4 mois
A partir de 10 ans 8 mois et avant 13 ans 4 mois	4e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 10 ans 8 mois
A partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
A partir de 5 ans 4 mois et avant 8 ans	2e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 5 ans 4 mois
A partir de 2 ans 8 mois et avant 5 ans 4 mois	2e échelon	Sans ancienneté
A partir de 1 an 4 mois et avant 2 ans 8 mois	1er échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 1 an 4 mois
Avant 1 an 4 mois	1er échelon	Sans ancienneté

3. DÉROULÉ DE CARRIÈRE

Les conditions statutaires du tableau d'avancement :

- ✔ Avoir au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade C2 d'AAP ou ATP 2e 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'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent.

La prise en compte de l'ancienneté administrative reste la règle principale, à savoir l'échelon et la date de prise de rang dans l'échelon.

CEPENDANT, les lignes directrices de gestion oblige désormais à justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) figurant dans le CREP des 3 dernières années N-1 à N-3. Les cotations sont prises en compte comme suit : moyen : 1 point ; bon : 2 points ; très bon : 3 points ; excellent : 4 points.

De plus l'administration se sert de cette cotation pour «départager» les agents.

Enfin un agent ayant une cotation en « insuffisant » sur les 3 dernières années N-1 à N-3 de l'évaluation précédant le TA sera écarté de la promotion. De même,l'administration a réintroduit la notion de « manière de servir critiquable » pour écarter un collègue même en l'absence de croix en « insuffisant » dans le tableau synoptique. C'est à la seule lecture de l'intégralité du Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) de l'année N-1 à N-3 précédant le TA qu'un agent pourrait être écarté de la promotion.

Grilles indiciaires

Retrouver les grilles sur notre guide en ligne.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

4. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

➔ **Catégorie B**

cf. II.1. Entrée dans le corps de catégorie B (page 39).

➔ **Catégorie A**

Concours d'inspecteur externe : être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification équivalente.

Spécificité informatique :

- **Carrière :**

Pour exercer des fonctions informatiques, l'agent doit détenir une qualification. Pour les personnels de catégorie C déjà en poste, il existe l'examen professionnel de qualification de Pupitreur Assistant Utilisateur (PAU) sans conditions de diplôme ou d'études spécifiques. Cet examen professionnel est organisé chaque année, avec 2 sessions par an.

Une fois détenue, cette qualification est conservée en cas de promotion en catégorie B.

- **Evolution de carrière :**

Concours externe et interne de contrôleurs des finances publiques, affectés en qualité de programmeurs.

- **Prime TAI :**

Une prime de Traitement Automatisé de l'Information (TAI) est attribuée au titre de l'exercice des fonctions informatiques. L'octroi de cette prime est soumis à certaines conditions :

- ✔ Être régulièrement affecté au traitement de l'information dans L'une des fonctions informatiques ;
- ✔ Être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction ;
- ✔ Avoir vu sa qualification reconnue.

cf. tableau ci-dessous

Catégorie	Qualification	Durée de perception de la prime	Nombre de dix-millièmes	Montant (au 1er février 2017)
C	PAU	La 1ère année	93	258,34 €
		Les 18 mois suivants	108	300,01 €
		Après 2 ans et 6 mois	125	347,23 €

LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

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

- La fixation du point de départ de la grille indiciaire pour la catégorie C à 120 % du niveau du SMIC revendiqué à 2000€ brut mensuel, soit 2 400 € brut mensuel.
- Une amplitude de carrière minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière.
- La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom.
- Des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne.

Schéma de carrière des corps des personnels de catégorie C de la DGFiPA compter du 1er janvier 2024*

Agent administratif ou technique des Finances publiques

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
11	387	3	19	19
10	377	4	15	15
9	376	3	12	12
8	373	3	9	9
7	372	3	6	6
6	371	1	5	5
5	370	1	4	4
4	369	1	3	3
3	368	1	2	2
2	367	1	1	1
1	366	1		

Evolution par TA : 6ème échelon et 5 ans de S

Evolution par EP : 3ème échelon et 3 ans de SE

Agent administratif ou technique principal des finances publiques de 2e classe

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
12	425	4	20	20
11	417	4	16	16
10	409	3	13	13
9	397	3	10	10
8	385	2	8	8
7	377	2	6	6
6	376	1	5	5
5	374	1	4	4
4	373	1	3	3
3	370	1	2	2
2	369	1	1	1
1	367	1		

Evolution par TA : 6ème échelon et 5 ans de SE

Agent administratif ou technique principal des finances publiques de 1ère classe

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
10	478	3	19	24
9	455	3	16	21
8	435	3	13	18
7	420	3	10	15
6	408	2	8	13
5	398	2	6	11
4	385	2	4	9
3	376	2	2	7
2	375	1	1	6
1	373	1		5

Observation : * en application du décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Schéma :
EP : Examen professionnel
SE : services effectifs dans ce grade TA : Tableau d'avancement
IM : Indice majoré (indice de référence pour la paye)

1. ENTRÉE DANS LE CORPS

Plusieurs voies d'accès à la catégorie B sont possibles par :

- **Concours externe de contrôleur :** être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 4, ou d'une qualification reconnue comme équivalente.
- **Concours externe de technicien géomètre :** être titulaire d'un baccalauréat ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 4, ou d'une qualification reconnue comme équivalente.
- **Concours interne de contrôleur :** être fonctionnaire (État, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.
- **Concours interne normal de technicien géomètre :** être fonctionnaire (État, collectivités territoriales, établissements publics), militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, à la date de clôture des inscriptions, et compter au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.
- **Concours de contrôleur interne spécial :** être agent administratif ou agent technique des finances publiques justifiant d'au moins 7ans et 6 mois de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.
- **Examen professionnel dans le corps des géomètres cadastreurs :** être agent administratif ou agent technique des finances publiques justifiant au 31/12 de l'année de leur nomination d'au moins neuf années de services publics.
- **Liste d'aptitude dans le corps des contrôleurs :** être agent administratif ou agent technique des finances publiques justifiant au 31/12 de l'année de leur nomination d'au moins neuf années de services publics.

⚠ : L'examen du dossier pour la liste d'aptitude se fait sur les 5 dernières années d'évaluation. Dès lors, les agents qui souhaiteraient postuler doivent être attentifs à l'avis porté sur leur Crep à partir du moment où ils remplissent les conditions statutaires. De plus, le Tableau synoptique des cinq dernières années sera un des éléments pris en compte pour l'aide à la sélection, au moyen d'une traduction chiffrée. une valeur chiffrée est calculée par année d'évaluation, sans totalisation des valeurs annuelles, afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir.

2. REPRISE ANCIENNETÉ

En fonction de votre origine professionnelle, public ou privé, la reprise d'ancienneté est différente :

Ancienneté du public , 3 situations :

- **Fonctionnaire de catégorie A ou B :** pendant 12 mois mis en position de détachement dans le corps de contrôleur de la DGFiP. A la date de titularisation, intégration à la DGFiP, obligatoirement classé contrôleur 2ème classe. Pour autant, sans que cela ait la moindre incidence statutaire sur votre classement en grade/échelon, si vous déteniez auparavant un indice majoré supérieur à cet IM 503, vous bénéficiez tout de même d'une garantie de rémunération à titre personnel de votre ancien indice de traitement, dans la limite de l'indice terminal de la catégorie B, soit le 11ème échelon de contrôleur principal (IM 587).
- **Agent public non-titulaire** : si vous avez exercé vos fonctions dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B, votre échelon de classement est déterminé en prenant en compte les ¾ de la durée d'exercice de ces fonctions.

Si ces fonctions relevaient d'un emploi de niveau inférieur à celui de la catégorie B, votre échelon de classement est déterminé en prenant en compte la moitié de la durée d'exercice de ces fonctions.

FONCTIONNAIRE DE LA CATÉGORIE C :

Pour plus de détails :

Scannez-moi

Ancienneté du privé

Les personnes qui justifient, avant leur nomination dans le corps des contrôleurs des finances publiques, de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B sont classées, lors de leur nomination, dans le grade de contrôleur 2e classe à un échelon déterminé sur la base de la durée moyenne exigée, en prenant en compte la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle. Cette reprise de services ne peut excéder huit ans.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

3. DÉROULÉ DE CARRIÈRE

Vous déroulerez ensuite votre carrière en fonction de votre ancienneté et de votre évaluation.

Vous pourrez ensuite accéder au grade de Contrôleur 1ère classe, puis de Contrôleur principal :

- Soit par Tableau d'avancement (avancement possible à partir d'une certaine ancienneté) ;
- Soit par concours professionnel (conditions d'ancienneté à remplir pour candidater).

Conditions statutaires pour l'accès au grade de contrôleur 1ère Classe ou de géomètre :

➡ **Par Tableau d'avancement :**

- Avoir 1 an dans le 8e échelon de contrôleur 2e classe ou technicien géomètre ;
- Et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs.

➡ **Par concours professionnel :**

- Avoir atteint le 6e échelon de contrôleur 2e classe ou technicien géomètre ;

Pour les contrôleurs des Finances publiques de 2ème classe nommés avant le 1er septembre 2022 : justifier d'au moins un an et deux mois dans le 5e échelon.

- Et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.

Conditions statutaires pour l'accès au grade de contrôleur principal ou de géomètre principal :

➡ **Par Tableau d'avancement :**

- Avoir 1 an dans le 7ème échelon de contrôleur 1ère classe ou de géomètre ;
- Et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.

➡ **Par concours professionnel :**

- Avoir au moins 1 an dans le 6ème échelon de contrôleur 1ère classe ou de géomètre ;

Pour les contrôleurs des finances publiques de 1re classe nommés avant le 1er septembre 2022 : justifier d'au moins un an dans le 5e échelon de ce grade le 31 décembre 2025.

- Et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.

4. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

cf. III.1.A1 Entré dans le corps catégorie A

SPÉCIFICITÉ INFORMATIQUE :

• Carrière :

Pour exercer des fonctions informatiques, l'agent doit détenir une qualification informatique. Pour les personnels administratifs de la catégorie B déjà en poste, il existe deux examens professionnels de qualification sans conditions de diplôme ou d'études spécifiques : celui de Pupitreur Assistant utilisateur (le même que pour les agents de catégorie C), et celui de programmeur. Ces examens professionnels sont organisés chaque année, avec 2 sessions par an.

Outre les préparations classiques délivrées par l'IGPDE, pour préparer l'examen de programmeur, les contrôleurs déjà en poste peuvent participer à un cycle de préparation à temps plein durant 5 mois dans les locaux de l'IGPDE. Cette participation est conditionnée par l'acceptation d'un dossier de candidature et le résultat d'un entretien de motivation.

Il existe par ailleurs pour les personnels déjà informaticiens (PAu, programmeur ou chef programmeur), les qualifications de Programmeur de Système d'Exploitation (PSE) qui se déclinent en 3 spécialisations : PSE traditionnel (PSE TRAD), PSE Concepteur Réalisateur d'Application (PSE CRA) et PSE Expert Réseaux (PSE ER). Ces examens professionnels sont organisés avec des périodicités variables. une fois détenues, ces qualifications de PSE sont conservées en cas de promotion en catégorie A.

De même il existe la qualification de chef programmeur et de chef d'exploitation pour les personnels de catégorie B ayant exercé des fonctions informatiques pendant au moins 3 ou 5 ans, respectivement en fonction de la qualification. Cependant ces examens professionnels ne sont plus organisés depuis longtemps.

• Évolution de carrière :

- Concours externe et interne d'inspecteur analyste des finances publiques ;
- Concours externe et interne d'inspecteur programmeur de système d'exploitation (PSE) des finances publiques.
- Prime Tal : une prime de Traitement Informatisé de l'Information (TAI) est attribuée au titre de l'exercice des fonctions informatiques.

L'octroi de cette prime est soumis à certaines conditions :

- Être régulièrement affecté au traitement de l'information dans l'une des fonctions informatiques ;
- Être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction ;
- Avoir vu sa qualification reconnue.

Catégorie	Qualification	Durée de perception de la prime	Nombre de dix-millièmes	Montant (au 1er/02/2017)
B	PAU	La 1ère année	93	258,34
		Les 18 mois suivant	108	300,01 €
		Après 2 ans et 6 mois	125	347,23 €
	Programmeur	La 1ère année	93	258,34 €
		Les 18 mois suivant	108	300,01 €
		Après 2 ans et 6 mois	125	347,23 €
	Chef Programmeur	Les 3 premières années	142	394,45 €
		Après 3 ans	153	425,01 €
	Chef d'exploitation	Les 3 premières	147	408,34 €
		Après 3 ans	188	522,24 €



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

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

Un déroulement de carrière linéaire, au sein d'une seule et unique grille indiciaire

Un véritable plan de qualification de B en A reconnaissant la compétence et la technicité des agents de la DGFiP

Dans le cadre imposé par l'administration, la promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom.

La promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour tous les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, hors de tout contingentement budgétaire et sans critère lié au mérite.

Schéma de carrière des corps des personnels de catégorie B à compter du 1er janvier 2024*

Contrôleur des Finances publiques de 2e classe - Technicien géomètre

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
13	508		26	26
12	482	4	22	22
11	462	3	19	19
10	446	3	16	16
9	436	3	13	13
8	420	3	10	10
7	401	2	8	8
6	386	2	6	6
5	377	2	4	4
4	376	1	3	3
3	375	1	2	2
2	374	1	1	1
1	373	1		

Evolution par TA : 1 an dans le 8ème échelon et 5 ans en Cat B

Evolution par Concours professionnel ou EP : 6ème échelon en Cat B

Contrôleur des Finances publiques de 1ère classe - Géomètre

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
12	539	4	26	31
11	509	4	22	27
10	485	3	19	24
9	466	3	16	21
8	457	3	13	18
7	441	3	10	15
6	421	2	8	13
5	406	2	6	11
4	395	2	4	9
3	384	2	2	2
2	377	1	1	1
1	376	1		

Evolution par TA : 1 an dans le 7ème échelon et 5 ans en Cat B

Evolution par Concours professionnel ou EP : 1 an dans le 6ème échelon en Cat B

Contrôleur principal des Finances publiques Géomètre principal

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
11	592	3	24	34
10	574	3	21	31
9	556	3	18	28
8	539	3	15	25
7	513	3	12	22
6	489	3	9	19
5	470	2	7	17
4	446	2	5	15
3	424	2	3	13
2	409	2	1	11
1	397	1		10

Observation : * en application du décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Schéma :
Pour le corps des géomètres-cadastreurs les concours professionnels sont des examens professionnels
EP : Examen professionnel
TA : Tableau d'avancement
IM : Indice majoré (indice de référence pour la paye)

1. ENTRÉE DANS LE CORPS

Plusieurs voies d'accès à la catégorie A dans le grade d'inspecteur des finances publiques sont possibles par :

- **Concours d'inspecteur externe :** être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6, ou d'une qualification équivalente ; (conditions a remplir le premier jour du mois précédant la nomination en qualité de stagiaire).
- **Concours d'inspecteur interne :**

- Être fonctionnaire ou agent de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, militaire, agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale ;
- Appartenir à la catégorie B et justifier d'au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année d'organisation du concours.
- **Examen professionnel :** peuvent être inscrits les contrôleurs et géomètres cadastreurs ayant atteint au 1er janvier de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé :
- Le grade de contrôleur principal ou de géomètre principal ;
- Ou comptant au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon du grade de contrôleur 1ère classe ou de géomètre ;
- Ou ayant atteint au moins le 6e échelon du grade de contrôleur 2ème classe ou de technicien géomètre.
- **Liste d'aptitude :** peuvent être inscrits les contrôleurs, les géomètres cadastreurs et les secrétaires administratifs relevant des ministres chargés de l'économie et du budget, comptant au 1er janvier de l'année de leur nomination quinze ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B.

2. REPRISE D'ANCIENNETÉ

En fonction de votre origine professionnelle, public ou privé, la reprise d'ancienneté est différente :

➔ **Ancienneté du public ,** 4 situations peuvent se présenter :

- **Ancienneté de catégorie A** : les fonctionnaires appartenant déjà avant leur nomination à un corps, à un grade d'emploi de catégorie A (ou de même niveau) sont classés dans leur nouveau corps à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leurs corps et grade d'origine (art. 4 du décret de 2006).
- **Ancienneté de catégorie B** : les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie B sont classés dans le grade d'inspecteur des Finances publiques selon le tableau de reclassement
- **Fonctionnaire de catégorie C** : les fonctionnaires appartenant à un grade d'emploi de catégorie C sont classés "un instant de raison" dans le corps des contrôleurs puis aussitôt classés dans le corps d'inspecteur. (Cf tableau reclassement C en B).
- **Agent public non-titulaire** : l'échelon de classement dans le corps d'inspecteur est déterminé en prenant en compte une fraction d'ancienneté des services publics civils accomplis antérieurement :
- **Fonctions de niveau de catégorie A :** la moitié des services accomplis dans la limite de 12 ans, les ¾ au-delà,
- **Fonctions de niveau de catégorie B :** aucune reprise en deçà de 7 ans d'activité, 6/16e des services accomplis entre la 7e et la 16e année, 9/16e au-delà.

➔ **Ancienneté du privé :**

Les personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte, dans la limite de sept années, la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle.

Les fonctions et domaines d'activité doivent pouvoir être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés, soit le grade d'inspecteur des finances publiques.

3. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Plusieurs évolutions de carrière au sein du corps des personnels de la catégorie A sont possibles. En qualité d'inspecteur des finances publiques vous pourrez sous certaines conditions accéder :

- Au statut d'emploi d'inspecteur spécialisé (IS)

Peuvent seuls être nommés au choix aux emplois d'inspecteur spécialisé qui :

- Justifient de trois ans au moins de services effectifs dans leur grade ;
- Et ont atteint au moins le 3e échelon et au plus le 6e échelon de ce grade.
- Au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale (IDIV CN) ;
- Voir chapitre sur les IDIV (page ?).
- Au grade d'inspecteur principal (IP).
- Voir chapitre sur les IP (page ?).

Spécificité informatique :

➡ Carrière :

Pour exercer des fonctions informatiques, l'agent doit détenir une qualification informatique. Pour les personnels administratifs de la catégorie A, il existe deux examens professionnels de qualification sans conditions de diplôme ou d'études spécifiques : celui d'Analyste Assistant utilisateur et celui d'Analyste-développeur. Ces examens professionnels sont organisés chaque année, avec 2 sessions par an.

Outre les préparations classiques délivrées par l'IGPDE, pour préparer l'examen d'Analyste-développeur, les inspecteurs déjà en poste peuvent participer à un cycle de préparation à temps plein durant 7 mois dans les locaux de l'IGPDE. Cette participation est conditionnée par l'acceptation d'un dossier de candidature et le résultat d'un entretien de motivation.

Il existe par ailleurs pour les personnels possédant déjà la qualification d'analyste et qui ont exercé les fonctions pendant au moins cinq ans l'examen professionnel de chef de projet.

Les personnels déjà informaticiens (Analyste ou PSE) peuvent également participer à l'examen professionnel de l'une des qualifications qu'ils ne possèdent pas. Par exemple un analyste peut passer une qualification de PSE (PSE traditionnel (PSE TRAD), PSE Concepteur Réalisateur d'Application (PSE CRA) et PSE Expert Réseaux (PSE ER).

De même il existe la qualification de chef d'exploitation pour les personnels de catégorie A (comme pour les B) ayant exercé des fonctions informatiques pendant au moins 5 ans. Cependant cet examen professionnel n'a pas été organisé depuis 2014.

➡ Évolution de carrière :

Le concours d'Inspecteur Principal des Finances publiques propose une option « systèmes d'information ».

➡ Prime Tal :

Une prime de Traitement Automatisé de l'Information (TAI) est attribuée au titre de l'exercice des fonctions informatiques.

L'octroi de cette prime est soumis à certaines conditions :

- Être régulièrement affecté au traitement de l'information dans l'une des fonctions informatiques ;
- Être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction ;

Avoir vu sa qualification reconnue.

Catégorie	Qualification	Durée de perception de la prime	Nombre de dix-millièmes	Montant (au 1er/02/2017)
B	Analyste	Les 2 1ères années	83	230,56 €
		Les 2 années suivantes	94	261,12 €
		Après 4 ans	118	327,79 €
	PSE	La 1ère année	139	386,12 €
		Les 18 mois suivant	162	450,01 €
		Après 2 ans et 6 mois	188	522,24 €
	Chef de projet	La 1ère année	139	386,12 €
		Les 18 mois suivant	154	427,79 €
		Après 2 ans et 6 mois	188	522,24 €
	Chef d'exploitation	Les 3 1ères années	147	408,34 €
		Après 3 ans	188	522,24 €

INSPECTEUR DIVISIONNAIRE

IDIV CLASSE NORMALE

Le grade d'inspecteur divisionnaire comporte deux classes :

- IDIV de classe normale (IDIV CN) ;
- IDIV hors classe (IDIV HC).

Pour les candidats qui remplissent les conditions statutaires, l'accès à IDIV CN suppose d'être retenu à l'issue des dispositifs de sélection nationaux puis d'être affecté sur un des emplois d'IDIV CN. Pour l'accès à IDIV HC, il suffit d'obtenir un poste qui corresponde au grade, mais leur nombre diminue du fait de la suppression des postes comptables notamment.

Tableau d'avancement à IDIV CN (après sélection)

Les candidats admis à se présenter sont les inspecteurs qui, au 31 décembre de l'année de la sélection, remplissent les 2 conditions cumulatives suivantes :

- Avoir atteint le 8e échelon de leur grade ;
- Compter 7 ans de services effectifs dans la catégorie A.

Le dossier de candidature pour la filière « encadrement » comprend deux parties : informations sur la situation personnelle et administrative, description d'une réalisation professionnelle

de deux pages (destinée à valoriser un moment du parcours ou de l'expérience professionnelle au moyen d'un ou plusieurs exemples concrets).

Le dispositif de sélection repose sur trois piliers :

- Le dossier du candidat ;
- L'avis du supérieur hiérarchique comportant une appréciation circonstanciée (compétences managériales, qualités relationnelles et compétences techniques), communicable au candidat sur demande, devant comporter un avis « apte » ou « à confirmer » ;
- Un entretien devant un comité chargé d'évaluer les compétences et potentialités du candidat : durée 30 minutes (présentation 5 minutes puis échange avec le comité). Ce dernier dispose dorénavant avant l'entretien du dossier de candidature, de la réalisation professionnelle et des trois derniers comptes rendus d'entretien professionnel.

Le candidat à la filière « expertise » indique lors de son inscription, parmi les postes proposés, celui ou ceux (dans un ordre de priorité décroissant) pour le(s)quel(s) il se porte candidat. Il doit limiter ses vœux à deux domaines d'expertise, sur la base d'un maximum de 4 fiches de poste pour chacun d'eux.

Le dispositif de sélection repose également sur trois piliers :

- Le dossier de candidature ;
- L'avis du supérieur hiérarchique (compétences techniques au regard de l'expertise sollicitée) communiqué au candidat, devant comporter un avis « apte » ou « à confirmer » ;
- Un entretien conduit par un comité composé de cadres supérieurs spécialistes du domaine d'expertise : durée 30 minutes, discussion libre à partir de l'expérience professionnelle du candidat.

Les candidats sélectionnés et qui auront obtenu un poste peuvent être nommés inspecteurs divisionnaires de classe normale « encadrement » ou « expertise » seulement au 01/09 N+1 (et non plus au 1er janvier de l'année au titre de laquelle a eu lieu la sélection), sauf participation à un appel à candidature en cours d'année.

Les candidats ayant réussi la sélection d'IDIV CN disposent d'un délai de trois ans (filières encadrement et expertise) pour prendre leur promotion. Ils sont inscrits dans un « vivier », à l'ancienneté dans le grade d'IFIP. Au-delà, ils perdent le bénéfice de leur inscription au TA et doivent repasser la sélection.

Le reclassement dans le grade d'IDIV CN dépend de l'ancienneté dans le grade d'inspecteur.

PROMOTION AU GRADE D'IDIV CN À TITRE PERSONNEL :

Peuvent bénéficier de la promotion au grade d'IDIV CN à titre personnel, les IFIP qui :

- Ont atteint le 8e échelon de leur grade ;
- Et comptent au moins sept ans de services effectifs dans la catégorie A.

Conformément aux lignes directrices de gestion, la promotion par tableau d'avancement au grade d'inspecteur divisionnaire à titre personnel s'appuiera sur l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir des candidats. L' avis favorable du directeur doit valoriser le parcours méritant de l'agent.

Le dossier de candidature doit être accompagné de la demande de mise à la retraite, dont la date se situe à six mois de la date de nomination et de l'attestation manuscrite sur l'honneur. Le dispositif pour les départs anticipés (carrières longues ou handicap) est précisé dans la note de service sur ulysse.

Si la candidature est retenue, la nomination IDIV CN s'effectue dans le cadre de la gestion des IFIP, sans changement de poste ni de fonctions, sans possibilité de pouvoir obtenir une mutation ou une promotion.

IDIV HORS CLASSE

Les IDIV hors classe sont choisis parmi les IDIV de classe normale, filière « encadrement » ou « expertise » qui, au 31/12 N-1 :

- Comptent 4 ans de services effectifs dans leur grade ;
- Et ont atteint au moins le 3e échelon de leur grade.

Les candidats devront recueillir dans une note circonstanciée un avis favorable de leur directeur. Les IDIV CN qui ont obtenu une affectation sur un emploi administratif ou comptable d'IDIV HC à l'issue du mouvement sont promus IDIV HC. Toutes les promotions se font au choix.

Les IDIV CN de la filière expertise doivent, en plus, justifier de 3 ans d'activité au sein de leur filière. une lettre de mission élaborée à l'occasion de la promotion du cadre devra faire apparaître l'extension du périmètre d'activité et/ou de celle de sa sphère géographique d'intervention. Ils sont promus HC sur place.

Le reclassement dans le grade d'IDIV HC dépend de l'ancienneté dans le grade d'IDIV CN.

Promotion au grade d'IDIV HC à titre personnel :

Les IDIV hors classe à titre personnel sont choisis parmi les IDIV de classe normale filière « encadrement » ou « expertise » qui, au 31/12 N-1 :

- Comptent 4 ans de services effectifs dans leur grade ;

- Ont atteint au moins le 3e échelon de leur grade ;
- Sont en activité (y compris les cadres en congé ordinaire de maladie, CLM, CLD) ;
- Déposent une demande de départ à la retraite, dont la date se situe à six mois de la date de nomination. Le dispositif pour les « carrières longues » fait l'objet d'une fiche technique sur ulysse ;
- Disposent d'un avis favorable motivé et circonstancié (octroyé aux cadres dont les mérites et la manière de servir sont soulignés).

Si la candidature est retenue, la nomination à la HC s'effectue sans changement de poste ni de fonctions.

Accès à l'échelon spécial du grade d'IDIV HC

L'accès à l'échelon spécial du grade d'inspecteur divisionnaire se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les IDIV HC justifiant, à la date d'établissement du tableau d'avancement :

- De trois ans d'ancienneté dans le 3e échelon ;
- Et qui ont exercé des fonctions d'encadrement d'un service ou d'un poste comptable ou des fonctions de référent technique.

Le nombre d'IDIV HC relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à 15 % des effectifs des IDIV HC.

L'avis du directeur ou chef de service est systématiquement requis sur les mérites et la manière de servir. L'échelon spécial correspondant à l'indice 1015 est attribué prioritairement en fonction de l'échéance de départ à la retraite, puis aux plus proches de la limite d'âge. A la différence d'un détachement sous statut d'emploi de chef de service comptable (CSC), l'attribution de l'échelon spécial est personnelle et définitive, même en cas de mobilité géographique ou fonctionnelle, y compris sur un poste comptable C1 ou sur des fonctions administratives indiciées.

INSPECTEUR PRINCIPAL

Les inspecteurs principaux des Finances publiques (IPFIP) sont recrutés par la voie du concours professionnel ou de l'examen professionnel, parmi les IFIP et/ou les IDIV CN.

Le concours professionnel

Conditions d'accès :

Sous réserve des dispositions des articles 18 et 19 les IPFIP sont sélectionnés par voie de concours professionnel parmi les IFIP qui, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le concours est organisé :

- Ont atteint le 4e échelon de leur grade ;
- Et comptent au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont 2 ans dans le grade d'IFIP.

L'examen professionnel pour les IFIP et IDIV CN

Les IPFIP peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel (au titre du tableau d'avancement) dans les conditions suivantes, requises au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le TA est établi :

- ***Art 18 :*** dans la limite du sixième des emplois mis au concours, parmi IFIP qui ont atteint au moins le 7e échelon de leur grade et comptent au moins 10 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.
- **Attention :** un candidat qui a le grade d'IFIP au moment de l'inscription :

✔ S'il est promu IDIV CN au 1er septembre de l'année d'établissement du TA (par prise effective de poste), il ne remplit plus les conditions et voit son inscription annulée ;

✔ S'il est inscrit dans le vivier d'IDIV CN au 1er septembre, il reste éligible à l'examen. En cas de réussite à l'examen, il s'engage à participer au mouvement de 1ère affectation des IP et renonce à la sélection IDIv.

- ***Art 19 :*** dans la limite du sixième des emplois mis au concours, parmi les IDIV CN qui comptent au moins 18 mois de services effectifs dans leur grade.

AFIPA

L'accès aux IPFIP par tableau d'avancement (après sélection)

Les conditions statutaires (article 16-I) :

Les AFIPA sont sélectionnés parmi les inspecteurs principaux qui comptent au moins six ans de services effectifs dans leur grade au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le Tableau d'Avancement est dressé.

Dans la limite d'1/10e des emplois pourvus par le tableau d'avancement prévu au chapitre II, les AFIPA peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les IDIV HC qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé, ont atteint au moins le 3e échelon de leur grade.

Tous les candidats remplissant les conditions au 1er janvier sont autorisés à se présenter à la sélection.

Accès à l'échelon spécial du grade d'AFIPA

Conformément à l'article 4-1 (créé au 1/1/2021) du décret 2010-

986 modifié, l'accès à l'échelon spécial du grade d'AFIPA se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. Il comporte deux viviers.

- ***Vivier N°1*** : en fin de carrière, ayant eu un parcours varié et ayant démontré un fort investissement

Peuvent être inscrits sur ce tableau les AFIPA justifiant, à la date d'établissement du tableau d'avancement de :

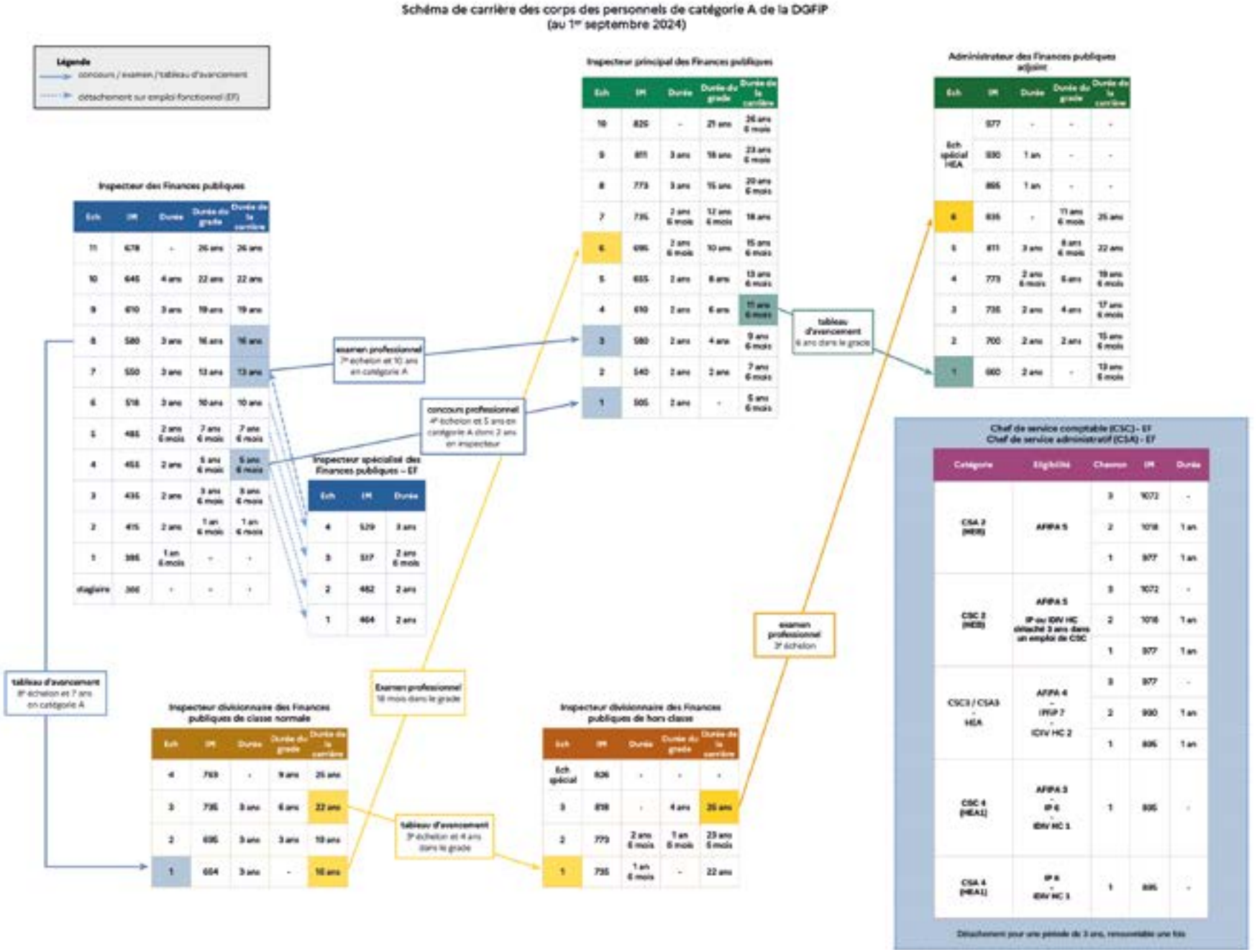
- Cinq ans de services effectifs dans leur grade ;
- Trois ans d'ancienneté dans le 6e échelon ;
- S'engageant à un départ en retraite dans un délai incompressible (64 ans minimum pour le contingent 2021).

- ***Vivier N°2 :*** AFIPA éligibles au titre de leur fort potentiel.

Peuvent être inscrits sur ce tableau les AFIPA justifiant, à la date d'établissement du tableau d'avancement de :

- Cinq ans de services effectifs dans leur grade ;
- Trois ans d'ancienneté dans le 6e échelon ;
- Et qui ont exercé des fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité (listées par arrêté du 21 juillet 2021).

Schéma de carrière des corps des personnels de catégorie A de la DGFiP (au 1er septembre 2024)



7
ÉVALUATION

Selon l'administration, l'entretien professionnel est l'occasion pour chaque agent, une fois par an, de faire le point sur sa situation professionnelle et d'évoquer les perspectives pour l'année à venir. Il est surtout le moment où le supérieur hiérarchique fixe des objectifs impactant l'ensemble de l'année, voire de la carrière de l'agent.

Les implications de celui-ci sur beaucoup de pan de la carrière sont considérables. Cet entretien doit donc être préparé pour que chaque agent défende au mieux ses droits.

L'entretien professionnel est un échange entre l'agent et le supérieur hiérarchique en charge de l'entretien. Les thèmes abordés sont les résultats professionnels, la manière de servir de l'agent, les acquis de son expérience professionnelle, les besoins de formation ou encore les possibilités d'évolution de l'agent.

Cet **entretien professionnel est versé au dossier individuel de l'agent**, sous la forme d'un compte rendu établi par l'évaluateur et signé par l'agent, l'évaluateur puis l'autorité hiérarchique.

L'évaluation professionnelle est structurante dans l'évolution de notre carrière, elle est en lien direct avec les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude.

Elle est également importante dans le cadre d'une demande de mutation quelle que soit la catégorie. En effet, désormais le mouvement local des inspecteurs n'est qu'un ensemble de postes au choix, il en est de même pour quasiment l'enesemble des postes B informatiques au niveau national.

Pour certains cadres A+, elle a même avoir conséquences sur la paie avec la mise en place de la rémunération au mérite (RIFSEEP).

Voici, rapidement, les différents liens qui peuvent être faits entre votre évaluation et les promotions :

➔ TABLEAUX D'AVANCEMENT

La prise en compte de l'ancienneté administrative reste la règle principale, à savoir l'échelon et la date de prise de rang dans l'échelon.

Au niveau du tableau synoptique, un agent ayant une cotation en « insuffisant » sur les 3 dernières années N-1 à N-3 sera écarté de la promotion.

L'administration a réintroduit la notion de « manière de servir critiquable » pour écarter un collègue même en l'absence de croix en « insuffisant » dans le tableau synoptique. C'est à la seule lecture de l'intégralité du Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) de l'année N-1 à N-3 précédant le TA qu'un agent pourrait être écarté de la promotion.

Important, il faudra justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) figurant dans le CREP des 3 dernières années N-1 à N-3. Les cotations sont prises en compte comme suit : moyen : 1 point ; bon : 2 points ; très bon : 3 points ; excellent : 4 points.

➔ LISTES D'APTITUDE

l'examen du dossier pour la liste d'aptitude se fait sur les 5 dernières années d'évaluation. Dès lors, les agents qui souhaiteraient postuler doivent être attentifs **à l'avis qui est porté sur leur Crep** à partir du moment où ils remplissent les conditions statutaires. De plus, le **Tableau synoptique** des cinq dernières années sera un des éléments pris en compte pour l'aide à la sélection, au moyen d'une traduction chiffrée. une valeur chiffrée est calculée par année d'évaluation, sans totalisation des valeurs annuelles, afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir. La formation de cette prise en compte est matérialisée dans la fiche de proposition établie par le directeur local, par l'ajout d'une ligne synthétisant, sous forme chiffrée (00 à 16), la cotation annuelle attribuée au titre des cinq dernières années. Les deux derniers item ne seront pas pris en compte (encadrement et gestion d'équipe). D'après l'administration, cet élément serait strictement limité à l'aide à la sélection.

L'appréciation générale doit être en adéquation avec les items du tableau synoptique et particulièrement développer l'excellence de la manière de servir (2 ou 3 lignes seulement sont généralement considérées comme insuffisantes).

➔ PROMOTION IDIV

L'évaluation joue un rôle central puisque depuis 2021 les candidats doivent présenter un dossier de candidature qui comprend entre autres la copie de leurs trois derniers compte- rendus d'évaluation.

Pour ces raisons, nous vous conseillons d'être vigilants au niveau de votre compte rendu d'évaluation professionnelle et de faire un recours hiérarchique et par la suite un appel en commission administrative paritaire nationale.

La CGT Finances publiques revendique :

- La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010 ;
- Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; la CGT finances publiques condamne le refus de la DGFiP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de ce système d'évaluation dans les statuts particuliers.

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT Finances Publiques revendique :

- L'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire.

Chaque année la CGT Finances Publiques rédige un guide complet.

Pour plus de détails :

Scannez-moi



8
MUTATIONS

Les Lignes Directrices de Gestion issues de la Loi de transformation de la fonction publique ont détruit les règles de mutation qui reposaient sur un système équilibré entre convenance personnelle et priorités.

Depuis 2020, l'affectation nationale se fait au département tant en matière de premières affectations que de mutations et depuis 2025, l'affectation locale des cadres A est au choix.

A cela de nouvelles règles de gestion sont venues réduire le droit des agents à obtenir une mutation choisie :

- Le délai de séjour qui était auparavant d'1 an a été allongé à 3 ans en première affectation et à 2 ans entre 2 mutations.
- L'ensemble des situations prioritaires sont examinées avant les convenances personnelles.
- L'intérêt du service peut prévaloir sur toutes les règles, y compris celles relatives aux priorités comme le rapprochement de conjoints, laissant libre choix aux directeurs locaux d'affecter qui ils veulent où ils veulent
- Les mutations au choix deviennent la règle pour les inspecteurs et pour les B informaticiens.

Désormais les mouvements de mutations s'articulent de la manière suivante :

1. Les agents titulaires ou agents parents d'un enfant titulaire de la carte d'invalidité ou de la CMI avec la mention "invalidité".
2. Les agents bénéficiant d'une priorité supra départementale pour suivre leur emploi et leur mission hors de leur département d'affectation dans le cadre de réorganisation de services.
3. Les agents reconnus prioritaires pour d'autres motifs (départagé avec les critères subsidiaires)(rapprochement de conjoint et de PACS, situation de handicap : RQTH, CIMM DOM, priorité supra départementale sans suivi de mission), agent en exercice dans un quartier prioritaire de la ville (QPV), agent, d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.
4. Les agents en convenance personnelle (départagé avec les critères subsidiaires : rapprochement de concubin, rapprochement des enfants en cas de divorce ou séparation, pour une personne seule avec enfant à charge, agent ou contrôleur en liste d'aptitude ou par concours interne spécial ou examen professionnel , agent C promu TG par examen PRO, agent dont le conjoint est en situation de handicap avec une carte CMI, aidant d'un ascendant en situation de dépendance ou handicap grave, agent affecté pendant une durée minimale sur un poste en territoire peu attractif.

Les postes aux choix laissent la possibilité à l'administration de s'absoudre des situations prioritaires qui au contraire deviennent des freins au « dit choix ».

Pour la CGT Finances Publiques, le seul choix qu'ont les agents c'est celui de l'opacité.

L'administration édicte des règles lui permettant de contourner les lois censées protéger les agents.

Dans le même temps, l'administration a décidé de supprimer les CAP, seul moyen de défense des agents.

Pour la CGT Finances Publiques les nouvelles règles établies par la DGFIP 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.

Pour sa part, la CGT Finances Publiques revendique :

- Le retour des CAP de mobilité ;
- Un mouvement général et un véritable mouvement complémentaire, qui permette un nouvel examen des vacances d'emploi et des demandes des agents, le choix étant laissé à l'agent de participer ou non à ce 2e mouvement ;
- Des affectations plus fines dès le mouvement national, en précisant les voeux ;
- 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 ;
- Des réintégrations à la résidence d'origine, suite à congé parental, congé formation, congés de longue maladie et de longue durée, disponibilités de droit, détachement et mise à disposition syndicale ou mutualiste, à la date choisie par l'agent.

Cette prédominance du choix dans les mutations a permis d'accompagner le NRP, vaste plan de destruction du réseau de la DGFiP sous couvert de restructuration. Malheureusement la mise en place du MAGERFIP ainsi que le prévision d'un NRP 2 qui verra à minima la fermeture de bon nombre d'antennes risque d'impacter les agents de La DGFiP.

Une nouvelle vague de mobilité forcée risque de frapper notre administration dans les années à venir avec parfois pour seule solution la mutation forcée, parfois à de grandes distances, avec les changements de vie que cela induit.

Pour la CGT Finances Publiques l'administration doit cesser de considérer les agents des Finances publiques comme de simples points déplaçable au grès des volontés de réforme.

Les règles de mutation de ces dernières années évoluent profondément d'une année sur l'autre. Il ne nous a pas semblé opportun de mettre dans ce guide des règles qui seraient trop vite obsolètes alors que chaque année la CGT Finances publiques réalise un guide national et un guide local des mutations que vous pouvez retrouver sur notre site.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

FRAIS CHANGEMENT DE RÉSIDENCE EN FRANCE MÉTROPOLITAIRE

Ces droits sont régis par le décret 90-437 du 28 mai 1990, modifié par le décret 2000-928 du 22 septembre 2000, la circulaire du 22 septembre 2000 et le décret 2006-475 du 24 avril 2006.

QUI Y A DROIT ?

Cadre général

Tout agent qui obtient une affectation à titre définitif dans une commune différente de celle où il était affecté peut se prévaloir d'un changement de résidence.

C'est également le cas pour tout agent qui doit occuper ou libérer un logement pour nécessité absolue de service, même à l'intérieur d'une même résidence.

Délai

Si aucun remboursement n'a été demandé pour une période de 5 ans dans le cadre d'une mutation, tout fonctionnaire a droit à l'indemnité forfaitaire à hauteur de 80 % ainsi qu'à la prise en charge des frais de transport limitée à 80 % des frais engagés.

Pour une première mutation dans un nouveau grade, ce délai est diminué à 3 ans.

Il est à noter que les périodes de disponibilité, de congé parental ou de longue durée ainsi que de longue maladie sont suspensifs de la durée de 3 ou 5 ans prise en compte dans la durée de séjour.

De même, les premières nominations, les stages de formation et les déplacements d'office pour raisons disciplinaires ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

Quand y a t on droit ?

A la suite d'une mutation (intérêt du service, suppression d'emploi, promotion ou réintégration), un agent a droit à une prise en charge des frais de transport s'il change de résidence et à une indemnité forfaitaire.

Frais de transports

Pour la prise en charge des frais de transport, les remboursements sont pris en compte entre l'ancienne et la nouvelle résidence. Ils sont calculés à partir du tarif SNCF ou bien des indemnités kilométriques dans le cas de l'utilisation d'un véhicule personnel.

Le conjoint marié, pacsé ou concubin a également droit à la prise en charge des frais si ses ressources personnelles n'excèdent pas

le traitement minimum de la fonction publique (l'indice majoré de 290) ou bien si le total de ses ressources n'excède pas trois fois et demi ce traitement minimum.

Ces conditions de ressources ne sont pas exigées dans le cas de conjoints fonctionnaires mariés, pacsés ou concubins disposant l'un et l'autre de ce droit à l'indemnisation forfaitaire.

Mais si ce conjoint a vu ces frais déjà pris en charge par son employeur, la prise en charge des frais ne peut plus être demandée.

Les autres membres de la famille (enfants, ascendants) habitant sous le même toit peuvent également y prétendre s'ils accompagnent le bénéficiaire principal à son nouveau poste ou l'y rejoigne dans un délai maximum de 9 mois à compter de la date de l'installation.

Indemnité forfaitaire

L'indemnité forfaitaire est calculée quant à elle à partir d'une formule prenant en compte la distance en kilomètres par la route entre les 2 résidences ainsi que le volume du mobilier (il est de 14 m^2 pour l'agent, 22m^2 pour le conjoint et 3,5m^2 pour toute personne à charge).

➥ Si ce volume multiplié par la distance < 5000, alors l'indemnité sera calculée suivant la formule :

Indemnité forfaitaire = 568,94 + (0,18 x volume x distance).

➥ Si ce volume multiplié par la distance > 5000, alors l'indemnité sera calculée suivant la formule :

Indemnité forfaitaire = 1137,88 + (0,07 x volume x distance).

Quand et comment demander le remboursement ?

La demande doit être faite au moyen du tableau de l'administration et envoyée a votre direction de départ.

Elle doit être demandée dans les 12 mois à compter de la date de changement de résidence.

Le paiement de l'indemnité ne peut être faite qu'au plus tôt 3 mois avant cette date de changement de résidence. Mais le transfert de cette dernière ne doit pas être effectué plus de 9 mois avant le changement de résidence administrative. L'indemnité n'est définitivement acquise que si l'agent peut prouver que tous les membres de la famille pris en compte dans le calcul ont bien rejoint la nouvelle résidence.

FRAIS CHANGEMENT DE RÉSIDENCE HORS FRANCE MÉTROPOLITAINE

Le départ d'un agent vers son département d'origine, lorsqu'il s'agit d'un département d'outre-mer (DOM), peut donner lieu à la prise en charge de ses frais de changement de résidence. Ces dispositions sont régies par le décret n°89-271 du 12 avril 1989 , le décret 99-807 du 15 septembre 1999 , ainsi que l'arrêté ministériel du 12 avril 1989.

QUI Y A DROIT ?

Cadre général

Tout agent qui obtient une affectation à titre définitif dans un departement d'outre mer différent de celui où il réside.

Le conjoint et les autres membres de la famille peuvent également prétendre à la prise en charge de ces frais de changement de résidence.

L'agent célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps ou ayant dissous un pacte civil de solidarité, ayant au moins un enfant à charge bénéficie du poids total prévu pour un agent marié ou vivant en concubinage ou en pacte civil de solidarité diminué du poids fixé pour un enfant. A partir du deuxième enfant, il est ajouté pour chaque enfant le poids prévu pour un enfant.

A quel montant et à quelles conditions ?

La prise en charge peut s'effectuer à hauteur de 100% ou seulement 80% Dans le cas le plus favorable, les frais de changement de résidence sont remboursés à 100% ; l'indemnité ayant même été augmentée de 20% par le décret 2006-475 du 24 avril 2006. 8 cas peuvent donner lieu à cette prise en charge :

- Dans le cas d'une mutation faisant suite à une promotion de grade ou une suppression de l'emploi exercé ;
- Dans le cas d'une mutation visant à pourvoir un emploi vacant pour lequel il n'y a aucune candidature ou bien qu'elles aient été toutes écartées ;
- Dans le cas d'une nomination (à un emploi conduisant à pension d'une administration de l'Etat normalement pourvue par détachement ou bien prévue par le code des pensions) ;
- Dans le cas d'une nomination dans un autre corps de même catégorie, catégorie supérieure, ou emploi hiérarchique supérieur ;
- Dans le cas d'une réintégration faisant suite à un congé de longue maladie ou longue durée ;
- Dans le cas d'un retour sur le lieu de résidence habituel , retour reconnu indispensable pour cause de santé par un comité médical ;
- Dans le cas d'une affectation faisant suite à un congé de formation à un emploi dans une localité différente de celle où il exerçait antérieurement ;
- Dans le cas d'une réintégration sans avoir fait de demande dans une résidence différente de la précédente et faisant suite à une période de scolarité.

4 cas peuvent donner lieu à une prise en charge des frais de changement de résidence à hauteur de 80 % :

1. Dans le cas d'une mutation d'un agent pouvant justifier de 4 années dans les services (hors période de scolarité mais sans distinction de grade) en métropole ou bien dans les DOM ;
2. Dans le cas d'un détachement pour un emploi donnant droit à une pension suivant le code des pensions civiles et militaires de retraite ;
3. Dans le cas d'une réintégration au terme d'un détachement ;
4. Dans le cas de la retraite dans le cadre d'une demande de rapatriement sur le lieu de résidence habituel et dans un délai de 2 ans à compter du départ en retraite (frais de changement de résidence prenant en compte la famille).

Calcul

Le montant de l'indemnité alloué suit une base de calcul dépendant de la distance entre les 2 résidences (celle du départ et celle d'arrivée) et le poids du mobilier emporté. L'agent peut également prétendre à une indemnité de transport des bagages suivant des calculs différents mais qui suivent les mêmes bases (pour les distances et le poids). Les distances sont fixées par arrêté (12 avril 1989).

Le poids est quant à lui calculé en tonnes.

Il est fixé forfaitairement :

- Pour l'agent à 1,6 T pour les frais de changement de résidence et à 0,6 T pour les bagages.
- Pour le conjoint à 2T pour les frais de changement de résidence et à 0,4 T pour les bagages.
- Pour l'enfant ou l'ascendant à charge à 0,4T pour les frais de changement de résidence et à 0,2 T pour les bagages. Ce poids est majoré de 0,8 tonne s'il y a nécessité de transporter un véhicule. Ce véhicule doit être nécessaire au service avec une distance à parcourir annuellement supérieure à 4000km. Ainsi l'indemnité forfaitaire de frais de changement de résidence se calcule ainsi :
- Si le poids du mobilier multiplié par la distance est inférieur ou égal à 4000 ($P \times D \leq 4000$), l'indemnité (I) sera de :
  $I = 568,18 + (0,37 \times D \times P)$
- Si le poids du mobilier multiplié par la distance est compris entre 4000 exclus et 60000 inclus ($4000 < P \times D \leq 60000$), l'indemnité (I) sera de :
  $I = 953,57 + (0,28 \times D \times P)$
- Si le poids du mobilier multiplié par la distance est strictement supérieur à 60000 ($P \times D > 60000$), l'indemnité (I) sera de : $I = 17470,66$

De même l'indemnité forfaitaire de transport des bagages se calcule ainsi :

- Si le poids du mobilier multiplié par la distance est inférieur ou égal à 1000 ($P \times D \leq 1000$), l'indemnité (I) sera de :
  $I = 293,01 + (0,28 \times D \times P)$
- Si le poids du mobilier multiplié par la distance est compris entre 1000 exclus et 25000 inclus ($1000 < P \times D \leq 25000$), l'indemnité (I) sera de : $I = 366,49 + (0,21 \times D \times P)$
- Si le poids du mobilier multiplié par la distance est strictement supérieur à 25000 ($P \times D > 25000$), l'indemnité (I) sera de : $I = 5421,09$

9

CONTRACTUELS
CONTRACTUELLES

La loi de transformation de la fonction publique a ouvert largement les possibilités de recrutement des contractuels à l'ensemble des métiers de la DGFiP. Mais cela ne s'est pas accompagné d'une amélioration de leurs droits par rapport à ceux des fonctionnaires. Les contractuels, qu'ils soient recrutés en CDD ou en CDI, sont dans une situation plus précaire que les fonctionnaires. Sans être exhaustives, voici les principales différences qui peuvent être mises en avant :

- Différence salariale à travail identique ;
- Pas de possibilité de mutation, mais au contraire un licenciement en cas de suppression de poste ;
- Peu d'évolution de carrière possible ;
- Des droits et garanties largement en retrait par rapport aux fonctionnaires.

Pour la CGT Finances Publiques, cette ouverture à la contractualisation résulte d'une volonté de précariser la fonction publique et de s'offrir des emplois à moindre coût, dont il est possible de se débarrasser, par exemple une fois la mission achevée. Il y a aussi une véritable volonté de mise en concurrence entre contractuels et fonctionnaires. Les fonctionnaires ont des droits et des devoirs attachés à leur statut, assurant neutralité et indépendance. Il en est tout autre pour les contractuels. En effet, la poursuite ou le renouvellement d'un contrat dépend bien plus étroitement de l'arbitraire du chef de service, du directeur, de choix politiques fluctuants au gré des réformes.

Afin que chaque agent puisse défendre ses droits face à l'administration la CGT Finances publiques a rédigé un guide du contractuel dont voici quelques extraits.

A. LES DIFFÉRENTS STATUTS DE CONTRACTUEL

Au sein de la DGFiP coexistent 2 statuts :

- Le contractuel de droit public.
- Le volontaire service civique.

Les contractuels de droit public ont les mèmes droits et obligations que tous les fonctionnaires.

Pourtant seuls le agents bénéficiant d'un contrat de plus d'un an bénéficient des modules horaires identiques aux fonctionnaires.

Le volontaire service civique , quant à lui, a un statut gérer par le code du service national. De ce fait, aucun droit tiré du code du travail ne lui est applicable et l'administration en profite grandement.

B. LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions du CGFP s'appliquent aux agents contractuels,qui ont donc droit après service fait, tout comme les fonctionnaires (article L711-1) :

- Au traitement indiciaire,
- À l'indemnité de résidence,
- au supplément familial de traitement,
- À des primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire. À ce jour aucune prime et indemnité spécifique à la DGFIP n'est accessible aux contractuels.

Les agents contractuels ne relèvent pas des échelles indiciaires ce qui implique qu'il ne peuvent prétendre à aucune promotion hormis par concours Néanmoins, ils sont rémunérés par rapport à un échelon provenant de la grille indiciaire du cadre d'emplois sur lequel ils sont recrutés.

C. L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

L'évaluation revêt un caractère particulier pour les contractuels. En effet, elle est primordiale dans le renouvellement de leurs contrats, ainsi que lors de la revalorisation de leur rémunération.

D. CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE

Le code de la fonction de publique ayant aligné sur certains points des contractuels et des fonctionnaires, les contractuels ont droits à l'ensemble des congés et autorisations d'absence cadré par la loi. Cette mesure devait s'appliquer en septembre 2025 mais ne sera effective que courant 2027.

Il y a cependant une exception qui à la date d'écriture (juin 2026) du guide existe encore, c'est celle sur les congés maladie.

En effet, il n'existe pas de congé longue maladie et de congé longue durée, ces derniers sont remplacés par les congés de grave maladie. De plus, la CGT a gagné le fait que la subrogation soit inscrite dans la loi permettant ainsi aux contractuels d'être rémunérés par la DGFiP lors d'arrêt maladie.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

AUTORISATIONS D'ABSENCE SOUS COUVERT DE L'ADMINISTRATION	
OBJET	**DURÉE**
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrables
Mariage ou pacs d'un proche ou allié	1 jour ouvrable
Décès du conjoint (PACS/concubin)	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'une mère ou d'un père	3 jours ouvrables
Décès d un proche ou allié	1 jour ouvrable
Maladie très grave du conjoint (PACS/concubin)	En fonction de la maladie
Don du sang	Durée du don
Rentrée scolaire	Durée de la rentrée, mais récupérable

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT	
Naissance ou adoption	3 jours dans les 15 jours qui suivent
Visite devant le médecin de prévention	Durée de la Visite
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances
Examens médicaux obligatoires : 7 consultations prénatales et 1 postnatale	Durée de l'examen
Allaitement	Aménagement d'horaire
Juré d'assises	Durée de la session
Témoin devant le juge pénal	Durée de la session
Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commissions permanentes des lycées et collèges, Commission spéciale pour l'organisation des élections aux conseils d'école	Durée de la session

E. RÉMUNÉRATION

La rémunération peut faire l'objet d'une réévaluation . Cette réévaluation se fait au regard des comptes rendus de l'entretien professionnel ou en cas de changement de fonction.

F. RENOUVELLEMENT OU TERME DE CONTRAT

1 . Renouvellement

la décision de renouvellement doit faire l'objet d'un préavis d'une durée variable selon la durée du contrat initial :

- Préavis de huit jours pour une durée inférieure à six mois ;
- Préavis d'un mois pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- Préavis de deux mois pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- Préavis de trois mois si le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Malheureusement le renouvellement n'est pas systématique

2. Fin de contrat

Il peut être mis fin au contrat de différentes manières :

- Licenciement.
- Démission.
- Rupture conventionnelle.
- Contrat arrivant à son terme.

Quelque soit votre situation, la CGT Finances a toujours et sera toujours présente pour les contractuels.

Elle est d'ailleurs la 1ere organisation syndicale représentative pour vous défendre.

Pour toutes questions sur votre statut ou votre situation, vous pouvez consultez notre guide en ligne.

Pour plus de détails :

Scannez-moi



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

- L'arrêt des recrutements de contractuels sur des missions pérennes avec la mise en place de mesure permettant l'intégration au sein de la fonction publique ;
- L'ouverture de concours de droit commun, des concours internes accessibles aux contractuel les en poste, et en mettant en place un plan exceptionnel de titularisation sans condition de concours ni de nationalité, en concertation avec les organisations syndicales ;
- Un accès effectif à la formation, aux congés, aux prestations sociales, et à une reconnaissance de leur ancienneté ;
- À travail égal, rémunération égale.

10
RETRAITES

IL EST CONSEILLÉ DE S'Y PRENDRE À L'AVANCE, DE 6 À 12 MOIS AVANT LA DATE PRÉVUE DE DÉPART EN RETRAITE.

1 ■ PRÉPARER SA RETRAITE

Avant tout, l'agent doit se connecter sur le portail info-retraite.fr en utilisant France Connect, **créer son compte retraite,** et se rendre sur le service «ma carrière» - «voir ma carrière «, vérifier sa carrière et le cas échéant corriger.

- Puis la première démarche à faire est de demander un Relevé Individuel de Situation (RIS) auprès de l'ENSAP au moment de la demande. Le RIS est un relevé de carrière inter-régimes qui re prend, en principe, l'intégralité des droits acquis au sein des différents régimes de retraite auxquels tu as cotisé (obligatoires et complémentaires). Il récapitule les périodes d'activité, les revenus correspondants (qui vont déterminer le salaire de référence servant au calcul de la retraite), le nombre de trimestres validés (à l'exception de ceux validés au titre de la maternité ou du service militaire) pour les régimes de base et le nombre de points acquis pour les régimes complémentaires.

Tous ces éléments sont à vérifier et à faire rectifier sans attendre en cas d'erreur ou d'omission

- La seconde démarche utile, c'est de se faire préciser, par le service Ressources Humaines de l'administration, sa situation en matière de congés restant à prendre et de Compte Épargne Temps (CET) pour déterminer sans contestation ta date de départ effective.

2 ■ QUAND DEMANDER SA RETRAITE

La demande doit être effectuée 6 mois au moins avant le départ à la retraite. Une information est effectuée auprès de la hiérarchie et du service RH de la date de mon départ.

3 ■ POSER SA DEMANDE DE RETRAITE

L'agent fait la demande sur info-retraite.fr dans le service « demander sa retraite » dans le cas ou il aurait plusieurs caisses de retraite.

Il se connecte sur le portail ENSAP pour demander sa retraite de fonctionnaire. La demande une fois validée sera transmise automatiquement au service des retraites de l'Etat, à la RAFP, à la mission retraite du SARH et au service des ressources humaines de sa direction d'affectation.

Il consulte l'avancement de son dossier en ligne sur **ensap.fr et** réponds aux messages envoyés par son **conseiller retraite** sur sa messagerie sécurisée

LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

- L'intégration des primes dans le calcul de la pension ;
- Un droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement.

Pour se faire, elle porte :

- Le retour aux 62 ans pour ensuite revenir aux 60 ans ;
- L'annulation de la réforme Touraine accélérant le passage à 43 annuités ;
- Des départs anticipés prenant en compte la pénibilité ;
- La garantie d'un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- L'augmentation du minimum de pension au niveau du Smic (CGT) pour une carrière complète ;
- La prise en compte des années d'études et des périodes de première recherche d'emploi dès l'inscription à France Travail, au travers d'une validation des périodes concernées ;
- L'amélioration des droits conjugaux et familiaux.

Pour plus de détails :

Scannez-moi

11
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME - HOMME

Les causes d'inégalités sont multifactorielles et à faire reculer dans un même mouvement. Lutter pour les abolir, c'est renouer avec le progrès pour tous et toutes, c'est mener la bataille contre toutes les exploitations et dominations.

Préambule

REVENDIQUER L'ÉGALITÉ, pour la CGT, c'est quoi ?

LUTTER contre la précarité et les bas salaires :

- Contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes.
- Contre le « culte du présentéisme » et la mobilité imposée.
- Pour la disparition des écarts de rémunérations et de pensions.
- Pour la revalorisation salariale.
- Pour la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- Pour un salaire égal à travail de valeur égale.
- Pour la mixité des métiers.
- Pour l'articulation vie privée et professionnelle (réduction du temps de travail, droits à congés familiaux, droits à la parentalité, etc).
- Pour l'amélioration et de nouveaux droits en santé sexuelle et reproductrice.

1 – Carrière et Promotion

L'accord Fonction publique de 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'a pas été signé par la CGT, faute de moyens et de mesures contraignantes. Avec les nouvelles négociations 2026, plus on avance, moins on progresse, pour les mêmes raisons. Une autre à lieu sur la transposition dans la Fonction publique de la directive européenne sur la transparence salariale. Mais la DGAFP sous-transpose la notion de travail de « valeur » égale.

11,3 %, c'est l'écart de rémunérations entre femmes et hommes selon la DGAFP. La réalité est pire, car les femmes sont largement plus concernées par le temps partiel. A cela s'ajoute un véritable plafond de verre en matière de promotions.

ÉCARTS DE SALAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2022

	Écart de salaire net en EQTP	Écart à profil identique
Fonction publique d'État	13,1 %	3,0 %
Fonction publique Hospitalière	18,3 %	4,0 %
Fonction publique Territoriale	7,9 %	4,8 %

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

Écarts de rémunérations, freins dans la carrière, sous valorisation des métiers féminisés, etc, sont consubstantiels à une vision patriarcale et traditionaliste de la place des femmes au sein de la société, du travail, du couple et des familles.

L'absence d'égalité pendant la carrière aura une forte incidence sur la précarité des retraites des femmes.

Pour la CGT Finances Publiques, il y a urgence à :

- Réaliser l'égalité salariale et intégrer les primes dans le traitement.
- Appliquer le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».
- Mettre en œuvre l'indicateur CGT contre les discriminations de carrière.
- Disposer partout de données genrées sur les carrières.
- Revaloriser les salaires, abolir la précarité et reconnaître la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- Des moyens financiers et budgétaires pour rendre effective l'égalité.
- En finir avec le « culte du présentéisme » et la mobilité imposée ou forcée.
- Former pour éviter les stéréotypes sexistes.
- Neutraliser les effets sur les carrières des absences liées aux grossesses et aux enfants.
- Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des agent·e·s à temps partiel ou non-complet ou incomplet.
- Fixer un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion à l'issue des formations professionnelles.

La lutte pour l'égalité ne se limite pas au travail, la CGT Finances Publiques milite pour un équilibre entre vie professionnelle ET vie privée ! Cela passe en premier lieu par une réduction du temps de travail.

2- Lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

A la DGFIP, les VSS sont moins sanctionnées que les consultations des applications professionnelles. La CGT Finances Publiques affirme que la « tolérance zéro » en cas de VSS, prônée par l'administration, ne doit pas se limiter à des effets d'annonce. La lutte contre les VSS ne peut souffrir de « deux poids deux mesures » ni de demie-mesures.

« RAPPEL NON EXAUSTIF DES INFRACTIONS EXISTANTES

- **La provocation à haine,** à la violence ou à la discrimination envers une personne ou un groupe en raison de son sexe (artide 24 de loisur la presse de 1881) : l'auteur des faits, par un écrit, une image, une vidéo, etc. pousse certaines personnes à avoir une réaction malveillante et haineuse à l'encontre d'autres individus ou groupes d'individus en raison de caractéristiques telles que le sexe par exemple.
- **La diffamation fondée sur le sexe** (article 29 de loi sur la presse de1881) : accusation d'un fait précis portant atteinte à l'honneur ou à la réputation d'une personne en raison de son sexe.
- **L'injure fondée sur le sexe** (article 33 de loi sur la presse de 1881) : propos offensants ou méprisants visant une personne en raison de son sexe, passibles de sanctions aggravées lorsqu'ils sont publics.
- **Le harcèlement sexuel** (222-33 du code pénal) : propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.
- **L'outrage sexiste** (article 222-33-1-1code pénal, créé en 2018) : comportements ou propos sexistes ou sexuels portant atteinte à la dignité d'une personne dans l'espace public.
- **Le harcèlement moral** (222--33-2-2 du code pénal) : propos ou agissements répétés, y compris sexistes, dégradant les conditions de vie ou de travail.
- **La discrimination en raison du sexe** (Article 225-1du code pénal) : distinction opérée en fonction du sexe, par exemple, pour la fourniture d'un bien ou d'un service ou l'accès à un emploi.

La CGT Finances Publiques revendique

- Des formations obligatoires en présentiel sur les VSS pour les reconnaître et s'y opposer.
- La formation obligatoire et spécifique des acteurs de prévention et de santé au travail.
- Le renforcement des Formations Spécialisées et la désignation en son sein par les membres de l'instance, d'un représentant du personnel comme « référent·e » VSS et harcèlement.
- Le droit à un environnement de travail non sexiste, sans harcèlement ni violence.
- La prise en compte de ces violences dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail.
- La protection fonctionnelle à titre conservatoire pour les victimes de VSS.
- L'application du principe de sincérité pour les victimes.
- La création d'autorisations d'absence, de congés spécifiques, de modalités de travail flexibles pour les victimes de violence domestique.
- Le droit au choix d'une mobilité géographique.
- L'accès à la retraite anticipée.
- Des enquêtes internes neutres et impartiales et le déplacement de l'agresseur ou sa mise à l'écart à titre conservatoire.

Obligations de l'employeur

Prévenir – mettre fin aux violences – protéger le victime – sanctionner la personne mise en cause

Dans l'administration, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination mais la gestion des cas de VSS est encore trop souvent du fait de la formation et de la sensibilité à ces questions de la ou du référent·e désigné·e. Les actions se limitent trop souvent à de la communication. Peu de concret est mis en place, les signalements de VSS seraient à la marge.

La DGFIP affiche une tolérance 0 contre les violences sexistes et sexuelles.

La mise en œuvre est moins évidente.

JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN

3919 c'est le numéro ressource

Les personnes ressource si elles ne sont pas impliquées :

- Votre hiérarchie.
- La médecine du travail.
- La ou le référent VSS de la direction.
- **Les représentant.es des sections CGT.**

Pour la CGT, sans moyens et sans création de nouveaux droits, les intentions resteront dans de séduisants protocoles sans possibilité de mise en place concrète.

***La Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail**, fruit d'une négociation internationale à laquelle la CGT a activement contribué (par la voix de Sophie Binet, alors représentante titulaire de l'ensemble des travailleuses·eurs de France à l'OIT) est adoptée le 21 juin 2019. Elle définit explicitement, et pour la première fois,*

les violences et le harcèlement au travail comme étant « l'ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». La recommandation n° 206 vise à compléter les dispositions de la Convention et à orienter les politiques des États.

C'est le 12 avril 2023 que la France la ratifie enfin (la Loi autorisant sa ratification est du 8 novembre 2021), mais sans la transposer dans le droit Français. Sur la base de la convention et des politiques volontaristes mises en place en Espagne ou en Irlande, la CGT se mobilise pour la création de nouveaux droits sociaux pour les salarié·es victimes de violences domestiques :

- *L'obligation de former les responsables de personnel et les « ressources humaines » et de sensibiliser chaque année les salarié·e·s ;*
- *Des sanctions pour les entreprises qui ne négocient pas de plan de prévention avec les syndicats ;*
- *Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : 10 jours d'absences rémunérées pour faire leurs démarches, droit à mobilité géographique et fonctionnelle, interdiction de licenciement ;*
- *Des moyens pour accompagner les victimes en renforçant les prérogatives des référent·e·s du personnel et en permettant aux conseillers du salarié·e·s d'intervenir dans les entreprises dans lesquelles il n'y a pas de représentant·e·s du personnel.*

C'est le 12 avril 2023 que la France la ratifie enfin (la Loi autorisant sa ratification est du 8 novembre 2021), mais sans la transposer dans le droit Français.

37 % des victimes déclarent en avoir parlé à leur collègue.

3- Santé des femmes au travail

La CGT Fonction publique de l'État se bat pour, notamment :

La création d'un droit individuel à la santé des femmes (incluant la santé hormonale) par l'ouverture d'un droit à congés exceptionnels, pouvant être posés, par journée ou demi-journée et pris sans délai minimal de prévenance, à hauteur de 24 jours maximum par an.

Ce droit nouveau pourra prendre la forme d'autorisations d'absences contingentées, assimilées à des périodes de travail effectif et n'entrant pas dans le calcul des congés annuels, compensateurs ou RTT. Ce contingent sera mis en œuvre sur simple déclaration de la personne. Il ne doit pas être conditionné à la remise d'un certificat médical.

Pour plus de détails :

Scannez-moi



Notes :



Bulletin d'adhésion

ENSEMBLE, SOYONS PLUS FORTS POUR DÉFENDRE NOS DROITS ET EN GAGNER DE NOUVEAUX !

Nom : ..... **Prénom** : .....

Date de naissance : ..... ☐ TEMPS COMPLET *ou* ☐ TEMPS PARTIEL : ..... %

ADRESSE D'ENVOI DE LA PRESSE

ADRESSE : .....

.....

ADRESSE : .....

.....

N° : ..... type / voie : .....

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

Tél. : .....

Mail personnel : .....

Mail professionnel : .....

ABONNEMENTS PRESSE CONFÉDÉRALE

☐ **OPTIONS** (journal des cadres et techniciens) - Gratuit pour les A et A+

Date : ..... **Signature** :

Pour adhérer scannez-moi :

Rejoignez-nous, syndiquez-vous !



ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS...

REJOIGNEZ-NOUS

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ✆ : 01.55.82.80.80

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

📷 : http://instagram.com @cgt_finances_publiques

f : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)