



Livret d'accueil

Contrôleurs

Filière gestion publique

Mars 2012

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 RUE DE PARIS

93514 MONTREUIL CEDEX

- www.financespubliques.cgt.fr
- cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- dgfip@cgt.fr

Filière fiscale : 01.48.18.80.16

Filière gestion publique : 01.48.18. 81.56



Bonjour,

En premier lieu, nous tenons à vous féliciter pour votre réussite au concours. Vous êtes nommés contrôleur des finances publiques affecté à la filière « gestion publique ». Cette appellation résulte de la création de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) par la fusion de la Direction Générale de la Comptabilité Publique avec la Direction Générale des Impôts.

Vous avez entre les mains le livret d'accueil du Syndicat National CGT Finances Publiques à destination des élèves nommés en qualité de contrôleur stagiaire du Trésor à l'Ecole Nationale des Finances Publiques (ENFIP).

Si vous êtes d'origine externe, ce document est le premier lien que nous établissons avec vous à l'occasion de votre nomination à la DGFIP.

Vous êtes stagiaire pendant 12 mois. Vous constaterez, si ce n'est déjà fait, qu'à de très rares exceptions près, les moyens déployés par l'administration n'offrent pas aux stagiaires des conditions d'études et d'apprentissage dignes d'une bonne formation de départ.

Néanmoins, dans une instruction spécifique au déroulement des stages pratiques des agents d'administration et des contrôleurs, la direction générale a élaboré un guide de conseils à l'intention des responsables de stages qui doit contribuer à améliorer votre adaptation à nos nouvelles tâches (Instruction n° 96-074-V33 du 17/07/96).

Notre livret d'accueil a pour but de vous fournir un aperçu rapide et pratique de ce qui vous attend à l'occasion de votre nomination à la DGFIP.

Les informations contenues dans ce guide, applicables aujourd'hui, évolueront progressivement dès les prochains mois. Durant les deux ou trois prochaines années, les règles de gestion de l'ensemble des agents seront modifiées graduellement pour aboutir à un système unifié.

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

*Nous vous souhaitons à toutes et tous
cordialement un bon stage !*

et bienvenue !

Sommaire

[3] Editorial

[4] Le stage

[6] La rémunération

[12] La carrière

[19] Le temps de travail

[21] Les mutations

[24] Les affectations

[25] L'action sociale

[26] Vos représentants

La formation théorique

Vous allez accomplir un stage probatoire de 1 an, constitué d'une partie théorique et d'une partie pratique...

La scolarité à l'ENFiP de Lyon

Le cycle d'enseignement à l'ENFiP Lyon a pour but de vous apporter une somme de connaissances théoriques sur des matières générales et techniques. Il se résume bien souvent à l'équation suivante : bonnes notes aux contrôles = bon stage.

La CGT qui est favorable à une formation en école porte comme revendication une réelle amélioration du contenu de ce stage et une réelle préparation aux fonctions de contrôleur des Finances Publiques.

Elle revendique notamment une formation plus longue, avec un encadrement formé, pour fournir une formation de qualité indispensable à la fois pour les agents, qui s'intégreront d'autant plus vite dans les services, et pour les usagers.

La formation initiale pour la Gestion publique dure actuellement 20 semaines et se déroule principalement à l'établissement de Lyon.

► 5 semaines sont consacrées à :

Un enseignement pour connaître et comprendre l'environnement juridique, institutionnel et professionnel à la DGFIP et un enseignement pour maîtriser les logiciels bureautiques de base. A la demande des stagiaires et sur décision du conseil des études, certaines séances de bureautique et comptabilité sont dorénavant facultatives.

Cette période est sanctionnée par l'épreuve écrite n°1 (coef 3) avec :

- un questionnaire à choix multiples portant sur l'ensemble des matières abordées (durée de 1h30, noté sur 10, coef 2)

- la confection de documents à l'aide de logiciels de bureautique (durée de 1h30, notée sur 10, coef 1).

► 1 semaine est consacrée à :

L'immersion en milieu professionnel dans le futur département d'affectation. La première journée s'effectue en général dans les services de la direction locale, puis le stagiaire est envoyé en poste pour les jours suivants.

Le stagiaire doit rédiger un rapport relatif à la semaine d'immersion qui ne sera pas noté.

► 11 semaines sont consacrées à :

L'acquisition des compétences techniques relatives aux métiers du réseau : dépenses, recettes, information budgétaire et comptable, plan comptable général, communication et management).

Cette période est sanctionnée par deux épreuves :

- l'épreuve écrite n°2 (coef 5), qui a lieu la semaine 12, consiste en une rédaction administrative ainsi que la résolution d'un ou plusieurs exercices d'application et / ou questionnaires (durée 2h30),

- l'épreuve écrite n°3 (coef 5), qui a lieu la semaine 17, consiste en la résolution de plusieurs cas pratiques, de divers exercices d'application et de questionnaires (durée 2h30).

► 3 semaines sont consacrées à :

La maîtrise des connaissances juridiques, réglementaires et techniques spécifiques à la future fonction du contrôleur dans le réseau.

Cette période est sanctionnée par une épreuve orale (coef 2) devant un jury composé d'un formateur permanent et d'un praticien du réseau (durée 15 minutes + 15 minutes préalables pour préparer le sujet tiré au sort).

Dans le cadre des discussions actuellement en cours autour des règles de gestion) la formation initiale des contrôleurs est au cœur de nombreux débats quant aux modalités d'harmonisation. La durée de celle-ci devrait notamment être allongée dans le futur, et laisser place à une formation avec plus d'alternance entre formation théorique et formation pratique.

De manière concomitante une épreuve collective a lieu des semaines 2 à 15 :

Cette épreuve consiste en l'élaboration, par une cellule de 6 stagiaires désignés de groupes différents, d'un mémoire collectif portant sur un thème (tiré au sort) de culture administrative, économique ou financière.

Cette épreuve est sanctionnée par :

- l'évaluation du mémoire remis la semaine 9 au jury composé d'un membre de la direction de l'ENT et d'une personne extérieure à l'établissement (coef 1),

- l'évaluation de l'organisation du travail entre les différents membres du groupe ainsi que leurs qualités d'expression lors de la soutenance orale (coef 1) la semaine 15.

En fin de formation initiale :

Une note de participation est attribuée en fin de cycle théorique. Cette note a pour finalité d'apprécier le comportement et la participation du contrôleur stagiaire durant la scolarité.

Cette note est attribuée par :

- les formateurs permanents pour le comportement et la participation du stagiaire lors des cours (coef 2),

- le directeur de l'ENT de Lyon, après consultation du collège des directeurs, qui apprécie la bonne intégration du stagiaire (coef 1).

La CGT dénonce cette note dite « binette » qui comporte un caractère subjectif, engendre une pression inutile, et n'est pas susceptible de recours

LE STAGE

» Le stage pratique

Votre session de formation présente la particularité de compter deux promotions. Une partie des stagiaires a été nommée au 1er mars et suivra ce stage pratique à l'issue de la période de scolarité. Une autre partie a été nommée au 1er octobre accomplissant préalablement à l'école ce fameux stage.

Le stage pratique se déroule dans votre département d'affectation définitif, sauf quelques exceptions liées aux métiers. Les 2 premiers mois hors de votre poste d'affectation, puis les 5 mois restants dans ce poste.

Il est recommandé que le stagiaire exerce son activité dans plusieurs secteurs successifs; à chaque fois, les tâches doivent être simples dans un premier temps, puis d'une difficulté croissante.

L'instruction n°96-074-V33 du 17/07/96 stipule que les "tâches complexes ou délicates dévolues aux agents expérimentés ne doivent pas être confiées aux stagiaires, au moins en début de stage. Il en est ainsi d'une fonction à la caisse, au guichet ou dans une équipe de dépannage".

Durant le stage, le "maître de stage" (chef de poste ou chef de service) doit assurer un suivi régulier du travail du stagiaire.

Lors du stage dans votre poste d'affectation, un rapport d'évaluation intermédiaire est établi. Les conclusions du rapport doivent être portées à la connaissance du stagiaire.

Au cas où des difficultés graves seraient apparues, une lettre de mise en garde vous sera adressée et il est possible que vous changiez de service au sein du poste d'affectation.

Un entretien avec le correspondant départemental de la formation est organisé afin de vous dispenser une formation adaptée.

» La titularisation

A la fin du stage pratique, le rapport d'évaluation est rédigé par le chef de poste qui doit vous en donner connaissance.

Dans la très grande majorité des cas le Directeur Départemental, au vu des rapports de stage, conclue à votre titularisation et vous recevrez rapidement votre arrêté de titularisation pris par la Direction Générale des Finances Publiques.

Mais le Directeur Départemental pourra aussi estimer que l'agent n'a pas fait ses preuves et demander :

- une prolongation de stage de 6 mois ; elle s'effectuera dans un poste différent et doit être accompagnée d'un suivi régulier de la part du nouveau maître de stage en liaison avec le correspondant départemental à la formation ;

- la non-titularisation de l'agent : cette proposition est examinée par la CAP locale puis par la CAP centrale (voir chapitre CAP). Une ultime prolongation de stage pourra être éventuellement proposée.

Si vous rencontrez des difficultés qui impactent votre vie professionnelle, il est recommandé de consulter le médecin de prévention ou l'assistante sociale.

Votre titularisation est également conditionnée à la validation de votre formation théorique. Vous devez donc obtenir la moyenne générale à l'issue de votre scolarité pour pouvoir être titularisé.

Si vous rencontrez des difficultés en cours de stage, vous pouvez prendre contact avec l'ENFIP ou le responsable départemental à la formation et d'en parler au maître de stage.

En cas de problème, il est important de contacter un représentant CGT, il vous conseillera, il vous aidera à mieux vous défendre et pourra vous accompagner en cas d'entretien avec la direction.

» Ce qu'en pense la CGT Finances Publiques

Vrais stagiaires ou immédiatement rentables ?

Pendant votre période de stage, vous êtes censé être stagiaire mais la diminution drastique et continue des effectifs et l'empilement de réformes mal préparées, poussent l'administration à utiliser les agents directement.

Malgré la propagande idéologique de la DGFIP pour vous convaincre durant votre stage initial que les réformes en cours sont nécessaires et efficaces, vous constaterez une fois dans les services que c'est le flou artistique qui prédomine. Vous pourrez voir aussi que notre administration ne se donne pas les moyens d'offrir aux stagiaires des conditions d'études et d'apprentissage dignes d'une bonne formation de départ dans la carrière de contrôleur.

Ainsi à l'issue du stage théorique et du stage hors poste, vous serez directement affecté sur un poste de titulaire avec des obligations de résultats quasi identiques. Ce poste, est le plus souvent vacant durant toute votre période de scolarité ainsi que pendant votre stage hors poste.

Les formations actuelles à la DGFIP restent largement déconnectées de la réalité des services, orientées et paralysées par l'obsession de la réduction de la dépense et de l'emploi publics. A l'opposé, la CGT revendique un véritable droit à la formation pour toutes et tous, une formation professionnelle solide, qualifiante, plus efficace, basée sur l'alternance pour permettre l'acquisition des fondamentaux et leur mise en pratique dans les services.

La formation initiale, nécessaire avant toute prise de poste, doit être à la fois généraliste et spécialisée. Elle doit être profondément renouvelée : le contenu doit être étoffé, diversifié et adapté à la réalité. En outre les stagiaires ne doivent pas être comptabilisés dans les effectifs d'un service mais affectés en surnombre. Mais tout cela impose de consentir un investissement humain, matériel et financier important et l'administration préfère brader au lieu d'investir...

La titularisation doit s'apprécier sur le seul critère de la validation des enseignements, le stage pratique ne devant pas être probatoire car trop fondé sur les capacités à assumer les missions fixées aux titulaires, comme c'est encore le cas.

Dans le cadre des discussions sur les nouvelles règles de gestion, la direction a décidé, suite aux demandes de la CGT Finances Publiques, d'allonger et d'améliorer le contenu de la formation. Pour autant, la CGT estime que beaucoup d'améliorations doivent encore être apportées aux contenus des formations et aux conditions matérielles d'accueil des stagiaires dans les différents établissements de formation.

LE STAGE

» Les indemnités de stage

Les textes applicables :

Décret N°90-437 modifié par le décret N°2006-781

Arrêté ministériel du 3 juillet 2006

Les stagiaires effectuant leur stage hors du territoire de la commune de résidence administrative ou familiale peuvent y prétendre, selon les bases de calcul fixées par le tableau ci-dessous.

Stagiaires non logés gratuitement par l'État ayant la possibilité de prendre leur repas dans une cantine

Valeur taux de base : 9,40 €

1er mois	Du 2ème mois à la fin du 6ème mois	A partir du 7ème mois
3 taux de base	2 taux de base	1 taux de base

Cette indemnité est versée pendant toute la durée du stage théorique.

Les stagiaires de l'établissement de Lyon affectés dans le 69 bénéficient d'une indemnité forfaitaire égale au taux de base multiplié par le nombre de jours de formation initiale théorique.

Les agents en formation initiale dans leur résidence familiale ou administrative où ils étaient affectés avant leur entrée en formation perçoivent par journée de stage, une indemnité égale à 1 taux de base.

Les périodes des stages où l'indemnité peut être perçue

5 mois de stage théorique :

- 1ère session (6 semaines à l'ENT),
- 1 semaine d'immersion dans les services,
- 2nde session (14 semaines à l'ENT).

2 mois de stage pratique hors poste d'affectation,

Calcul de l'indemnité :

Dans le cas où le stagiaire effectue des périodes de stage dans différentes résidences administratives, ces périodes ne sont pas cumulées pour la prise en compte de l'abattement indemnitaire lié à la durée du stage.

» 1ère session à l'ENFiP :

- 1er mois : 3 taux
- début du 2ème mois : 2 taux

Stage d'immersion :

Jusqu'à lors, lorsque le stage avait lieu sur un site qui se trouvait sur le lieu de sa résidence administrative ou familiale l'agent n'avait droit à aucune indemnité, situation vivement dénoncée par la CGT.

L'arrêté du 1er novembre 2006 tient compte, en partie, de cette revendication et accorde par dérogation une indemnité forfaitaire égale à un taux de base à tout agent en formation initiale dans sa résidence familiale ou dans la résidence administrative où il était affecté avant son entrée en formation.

Le nombre de taux de base alloué par jour de stage dépend de l'obligation faite au stagiaire de résider hors de sa résidence familiale et administrative. Ainsi, le stagiaire peut bénéficier de 2, 3 ou 4 taux de base par jour de stage suivant l'appréciation de leur service gestionnaire.

La ville de Paris et les départements des Hauts de Seine, de la Seine Saint Denis et du Val de Marne sont considérés comme une seule et même commune. L'agent ayant sa résidence administrative ou familiale dans cette zone géographique et qui y effectue son stage ne peut donc prétendre qu'à un taux de base et à la prise en charge de ses frais de transport.

L'agent qui effectue son stage hors du territoire de la commune de sa résidence administrative et hors du territoire de sa commune de résidence familiale, mais qui n'est pas tenu de résider en dehors d'un de ces deux territoires bénéficie d'un seul taux de base par jour effectif de déplacement ainsi que le remboursement des frais de transport A/R quotidiens

» 2nde session à l'ENFiP :

- 1er mois : 3 taux,
- du 2ème mois à la fin du stage : 2 taux.

2 mois de stage pratique hors poste d'affectation :

Même conditions que le stage d'immersion.

Les frais de transport

Seuls, les agents qui antérieurement à leur nomination, étaient affectés à la DGFIP, peuvent prétendre lors de l'entrée à l'École Nationale des Finances Publiques à la prise en charge de leur frais de transport entre leur précédente résidence administrative et l'établissement de formation.

Par contre, tous les stagiaires bénéficieront de la prise en charge des frais de transport entre le site de l'ENFiP et leur résidence administrative d'affectation.

Dans le cadre de la fusion, l'harmonisation des règles entre agents des Impôts et du Trésor a conduit à proposer le remboursement domicile travail pour les stagiaires du Trésor (filiale gestion publique) qui n'en bénéficiaient pas jusqu'alors. Ces frais concernent uniquement l'utilisation des transports en commun pour les trajets quotidiens vers l'école.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des fonctionnaires d'Etat est définie, dans le statut général des fonctionnaires, par la Loi n°83-634 du 13 Juillet 1983, article 20.

Le traitement

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

Il est calculé en multipliant la valeur de l'indice afférente au grade et échelon détenu, avec la valeur du point d'indice. Ainsi, l'AA1 stagiaire ayant un **indice de rémunération de 310** avec un **point d'indice mensuel fixé à 4,6303 €** (valeur au 1er juillet 2010) recevra une rémunération brute mensuelle de **1 435,39 €**.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Tous les contrôleurs affectés à Paris, dans les départements 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95, ayant deux ans d'ancienneté (services effectifs) dans ces départements, doivent percevoir 12 points de NBI par mois. De la même manière, pour les Alpes Maritimes, ils doivent percevoir mensuellement 10 points de NBI.

Les contrôleurs stagiaires qui la percevaient en qualité d'agent d'administration et affectés dans un de ces départements, ne toucheront la NBI qu'à leur titularisation.



Les indemnités Fonction Publique

L'indemnité de résidence : elle est fonction du lieu d'affectation, en pourcentage du traitement brut selon la zone : zone 1 : 3%, zone 2 : 1%.

Le supplément familial de traitement : il varie en fonction du traitement indiciaire. Les valeurs données ci-après sont des valeurs plancher correspondant à l'indice 298.

- ✓ 2,29 € pour un enfant
- ✓ 73,04 € pour 2 enfants
- ✓ 181,56 € pour 3 enfants
- ✓ 129,31 € par enfant en plus

La prime spéciale d'installation : elle est allouée à tous les contrôleurs stagiaires nommés à Paris ou dans un des départements de la région parisienne (77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95) ainsi que dans la communauté urbaine de Lille.

Il doit s'agir de leur 1ère nomination dans la fonction publique, sauf si venant d'une autre administration et ayant démissionné de leur précédent emploi, ils n'en ont pas bénéficié.

- ✓ zone 1 (majorité des communes d'Île-de-France) : 2 055,52 €
 - ✓ zone 2 (communauté urbaine de Lille) : 1 999,57 €
 - ✓ zone 3 (certaines communes 77, 78 et 95) : 1 979,78 €
- Elle est versée en une seule fois dans les 2 mois suivant la prise de fonctions.

La prime spécifique d'installation : (décret n°2001-1225 du 20 décembre 2001) elle est versée aux agents dont la résidence familiale est dans un DOM et qui sont affectés en Métropole à la suite de leur entrée dans l'administration à condition d'accomplir une durée minimale de 4 années consécutives de services. Elle correspond à 12 mois du traitement indiciaire de base de l'agent et est versée en 3 fractions égales :

- ✓ la 1ère à l'installation de l'agent dans son poste
- ✓ la 2ème au début de la 3ème année de service
- ✓ la 3ème au bout de 4 ans de service.

Frais de transports domicile travail : le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 prévoit la prise en charge à hauteur de 50 % du prix de l'abonnement souscrit par l'agent, dans la limite de 76 €, et ce aussi bien pour l'Île-de-France que pour la Province.

LA RÉMUNÉRATION

Indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire

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

Si le statut unique de contrôleur des Finances publiques est entré en vigueur au 1er septembre, les agents disposent encore de régimes indemnitaires différents en fonction de leur filière d'appartenance.

Suite à une réforme du régime indemnitaire mise en place en 2001, l'agent de la filière Gestion publique reçoit, en plus de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT), l'IAT, la prime de rendement et éventuellement l'ACF.

► L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Instaurée par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, cette indemnité correspond à un « 13ème mois ».

Pour un contrôleur stagiaire à l'échelon 310, son montant mensuel est de 119,57€ brut (8,33 % du traitement brut).

Pendant la durée du stage théorique à l'ENT, l'IAT n'est pas due pour les stagiaires d'origine externe. Pour les stagiaires d'origine interne et les « faux externes », le montant de l'IAT est perçu sur la base de l'indice de rémunération durant toute la durée du stage.

Les agents titulaires d'origine interne au MINEFI bénéficient du même régime de rémunérations accessoires que les agents d'origine interne au Trésor.

► La prime de rendement

Le montant annuel de la prime de rendement attribuable à un agent est déterminé par référence à un barème détaillé par grade et par échelon.

Depuis le 1er juillet 2010, pour un contrôleur stagiaire, le montant mensuel revalorisé donne :

- ✓ pendant le stage théorique :
 - 20,91€ (IDF), 20,73 € (Hors IDF) pour un externe,
 - 197,41 € (IDF), 190,09 € (Hors IDF) pour un interne.
- ✓ pendant le stage pratique (1er échelon de contrôleur 2ème classe) :
 - 315,43 € en Île-de-France,
 - 303,35 € hors Île-de-France.



► L'allocation complémentaire de fonction (ACF) :

Elle est versée aux agents exerçant des fonctions assorties de sujétions ou de responsabilités particulières. Son montant est variable suivant les fonctions exercées.

Sont concernés pour le corps des agents d'administration :

- ✓ les agents commissionnés ;
- ✓ les agents des équipes de renfort ;
- ✓ les agents enquêteurs ;
- ✓ les agents de contrôle de la Redevance
- ✓ les agents affectés à la direction centrale ou à l'ENFIP ;
- ✓ les caissiers.

► L'indemnité mensuelle de technicité (IMT) :

Instaurée par l'article 126 de la loi de finances pour 1990, elle a été obtenue lors des grèves de 1989 pour reconnaître les qualifications des agents des Finances.

Le taux de prélèvement pour pension sur cette indemnité est dorénavant de 20%..

Depuis la publication du décret 2010-1568 du 15 décembre 2010, le montant de l'IMT à compter du

1er janvier 2011, a été porté à 59,92€ brut (47,93€ net).

► La prime de fusion :

Le 18 mars 2008, avec la fusion DGI/DGCP, une prime de fusion très modeste a été proposée par le Ministre afin de reconnaître les efforts et la technicité des agents dans la nouvelle administration.

D'un montant de 350 € brut (29,17 € mensuels), elle fut versée en une seule fois en 2008 et à compter du 1er janvier 2009, elle est intégrée à l'IMT principale.

Cette prime est donc dorénavant versée mensuellement et se cumule sur la même ligne que l'IMT de la fiche de paie :

➡ 89,48 € brut soit 71,58 € net

LA RÉMUNÉRATION

- ▶ **L'ACF d'harmonisation en tant que stagiaire** : cette indemnité correspond à l'alignement des rémunérations des agents d'administration du Trésor Public sur celles des agents d'administration des Impôts ou inversement, dans le cadre de la fusion DGI/DGCP.

Le paiement de cette indemnité a débuté au 1er janvier 2009 et apparaît sur la fiche de paie sous l'intitulé « ACF Harmonisation ». Le versement total de l'ACF d'harmonisation ne s'est effectué qu'à partir de 2011.

BARÈMES DE L'ACF D'HARMONISATION VALABLE POUR L'ANNÉE 2011

Origine contrôleurs stagiaires et GRADE/Échelon	Hors-Ile-de-France ENT Lyon
1 - INTERNES CLASSES (agents du MINEFI) ex-agents de catégorie C	
AGENT D'ADMINISTRATION PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE - Échelle 6 Tous les échelons	383,43 €
AGENT D'ADMINISTRATION PRINCIPAL DE 2EME CLASSE ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE - Échelle 5 Tous les échelons	383,43 €
AGENT D'ADMINISTRATION DE 2EME CLASSE ADJOINT TECHNIQUE DE 2EME CLASSE - Échelle 4 Tous les échelons	379,71 €
2 - EXTERNES NON CLASSES À condition que leur futur poste d'affectation soit situé dans l'agglomération urbaine multicommunale de Lyon 1ère échelon	688,78 €

Du fait de la fusion, les régimes indemnitaires qui étaient différents dans les deux ex-administrations du Trésor et des Impôts vont être modifiés en vue d'une harmonisation. La direction générale vient tout juste d'entamer les discussions avec les organisations syndicales sur ce sujet.

Les éléments à déduire

▶ La retenue pour pension civile

Elle est décomptée mensuellement et se calcule en additionnant 8,12% traitement brut à 20% de l'IMT. Elle sera portée à 8,39% en 2012.

▶ La contribution sociale généralisée (CSG)

Instituée à compter du 1er février 1991, elle est destinée à faire participer l'ensemble des revenus au financement de la protection sociale. Elle représente 7,5% de 97% de l'ensemble des rémunérations, primes incluses, sauf les prestations familiales (attention, le supplément familial n'est pas une prestation familiale, il est donc soumis à la CSG et au RDS).

▶ Le remboursement de la dette sociale (RDS)

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

▶ La retenue pour le régime de retraite additionnelle

La retraite additionnelle de la Fonction publique vient en application de la loi sur les retraites de 2003. Elle est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2005.

L'assiette des cotisations est plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut (TIB) perçu au cours de l'année. Son taux est de 10% (5% à la charge de l'employeur et 5% à la charge de l'agent). Pour une ou un AA à l'indice 296, cela représente 13,70 € par mois.

LA RÉMUNÉRATION

CALCULEZ VOUS-MÊMES VOTRE FICHE DE PAIE

Éléments pour l'indice 310	A payer	A déduire	Pour tous
Traitement brut	1 435,39 €		Oui
Pension civile sur traitement (7,85%)		116,55 €	Oui
IAT	119,57 €		Oui
Indemnité de résidence	X		Non
Supplément familial de traitement	X		Non
Rembt domicile-travail	X		Non
IMT	89,48		Oui
Prime de rendement	X		Oui
Pension civile sur IMT (20% de l'IMT)		17,90	Oui
Allocation Complémentaire de Fonction	X		Oui
ACF harmonisation	X		Non
CSG		X	Oui
CRDS		X	Oui
Régime de retraite additionnel (5% des indemnités non prises en compte pour la pension – concerne les titulaires et les stagiaires détachés)		X	Non
Mutuelle		X	Non

CALENDRIER DE LA PAIE 2012

Mois	Date de remise	Date de valeur
Mars	26	28
Avril	24	26
Mai	24	28
Juin	25	27
Juillet	25	27
Août	27	29
Septembre	24	26
Octobre	25	29
Novembre	26	28
Décembre	18	20

L'analyse de la CGT Finances Publiques

La question salariale est au cœur des revendications des personnels, comme le confirment les mobilisations à la DGFIP.

La situation actuelle est inacceptable ! La valeur du point d'indice, seule référence pour mesurer le pouvoir d'achat, connaît une évolution nettement inférieure à celle de l'inflation. Le pouvoir d'achat des agents a ainsi chuté de plus de **10%** depuis janvier 2000 (12% si on prend en compte les prix du tabac) et de plus de **20 % depuis 1983**.

La dernière revalorisation du point d'indice date du 1er juillet 2010. L'augmentation de 0,5% n'a alors pas compensé l'inflation annuelle de 1,5%. Pire, en 2011, l'inflation a atteint 2,4% tandis que le point d'indice est resté figé.

La situation est telle que le gouvernement s'est vu contraint de réévaluer la grille de catégorie C au 1er janvier 2011 et 2012 pour éviter que les premiers échelons ne se retrouvent en dessous du SMIC.

La catégorie B n'est pas épargnée par la smicardisation. L'indice 310 versé au 1er échelon n'est plus que de 3% au dessus du SMIC. Et encore, c'est uniquement par les effets du Nouvel Espace Statutaire (NES) que le bas de la grille B à la DGFIP n'est pas impacté par la revalorisation.

Dans le même temps, l'entrée en application de la réforme des retraites, et notamment de la hausse des cotisations des agents publics, a conduit à une baisse de la rémunération nette des fonctionnaires.

L'instauration d'une journée de carence pour la Fonction Publique va encore aggraver la situation. Cette disposition va pénaliser les agents contraints à congés maladie sur prescription médicale. Ils subiront de fait, une baisse de salaire comme s'ils étaient coupables d'être malades.

Il s'agit là d'une véritable atteinte au statut des fonctionnaires. Cette mesure, outre qu'elle ne rapportera rien aux employeurs publics, génèrera des coûts de gestion pour ceux-ci et constituera un manque à gagner pour la protection sociale en amputant les recettes de CSG et de CRDS.

Pour la CGT, l'augmentation des salaires correspond à une **mesure de justice sociale**. Contrairement au discours néo-libéral, ce n'est nullement un coût. La croissance est principalement soutenue par la **consommation des ménages** et les fonctionnaires représentent près de 20 % de la population active. D'autre part, la majoration de 5% de la valeur du point rapporterait –hors retraite– près d'un demi milliard d'euros à la protection sociale.

La masse des salaires et des pensions versée dans l'ensemble de la fonction publique a reculé de plus d'un point de PIB depuis 1999 (plus de 5 milliards d'euros), pendant que les sociétés du CAC 40 ont versé quelques 40 milliards d'euros de dividendes d'action en 2010. La crise financière, et la situation grecque, viennent amplement confirmer l'analyse de la CGT.

Les revendications de la CGT

- ▶ **La fixation du SMIC à 1600 € bruts** et un début de carrière dans la grille par niveau de recrutement :
 - ✓ CAP/BEP : 1,2 SMIC
 - ✓ BAC : 1,4 SMIC
 - ✓ Bac +2 : 1,6 SMIC
 - ✓ Bac +3/4 : 1,8 SMIC
 - ✓ Bac +5 : 2,0 SMIC
 - ✓ Bac +8 : 2,3 SMIC
- ▶ **Le doublement du salaire** entre le début et la fin d'une carrière complète ;
- ▶ **Une grille indiciaire avec des niveaux de salaires satisfaisants** pour tous et reconnaissant les qualifications ;
- ▶ **la revalorisation du traitement** indiciaire pour tous les agents. Cela doit se traduire par l'augmentation immédiate de la valeur du point à hauteur de l'inflation avec des mesures de rattrapage pour les pertes de pouvoir d'achat accumulées ;
- ▶ **l'indexation du traitement indiciaire sur un nouvel** outil de référence, qui prenne mieux en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie.

La Sécurité Sociale et les Retraites en danger

Si le MEDEF s'évertue à nous parler de «charges» sociales, ces cotisations sont en réalité un salaire indirect que le salarié ne reçoit pas mais qui est versé aux caisses de Sécurité sociale et de retraite.

La Sécurité sociale a été instituée par une ordonnance du 4 octobre 1945 et étendue aux fonctionnaires en 1947. Elle est le fruit des luttes syndicales menées à la fin du XIXe siècle et la première moitié du XXe siècle, ainsi que du programme du conseil national de la résistance.

Son financement devrait être assuré de manière équitable entre les employeurs et les salariés, hors depuis de trop nombreuses années, on accentue les prélèvements sur ces derniers, grevant un peu plus leur pouvoir achat, tandis qu'on diminue ceux des entreprises.

Par exemple, depuis 1993, le montant estimé des exonérations de cotisations patronales représente 23,6 milliards d'euros par an de manque à gagner pour la protection sociale. Ces mesures n'ont pas contribué à relancer l'emploi, en revanche elles ont précipité le déficit de la Sécurité sociale et des régimes de retraite.

Tandis que les produits financiers records des entreprises échappent à tout prélèvement social, les cotisations des salariés sont augmentées.

Pourtant, taxer les revenus financiers à la même hauteur que les salaires rapporterait 25 milliards d'euros par an, taxer les stock-options, 3 milliards et... augmenter les salaires d'un tout petit % injecterait un bon gros milliard pour le financement des retraites.

Au lieu de cela, en 2010 le gouvernement a allongé encore la durée de cotisation des salariés, a augmenté le montant des cotisations des fonctionnaires et a reculé l'âge de départ en retraite malgré les fortes mobilisations sociales de l'automne et alors même que d'autres financements plus équitables existent.

La CGT revendique quant à elle pour l'ensemble des salariés :

RETRAITE



- ▶ un droit ouvert à partir de 60 ans ;
- ▶ un taux de remplacement net de 75 % pour une carrière complète ;
- ▶ la carrière complète intègre, dès l'entrée dans la vie active et jusqu'à 60 ans, les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, de temps partiel, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi, attribution d'une allocation d'autonomie pour les étudiants) ;
- ▶ une assiette de cotisation comprenant l'ensemble des rémunérations ;
- ▶ un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au SMIC ;
- ▶ une prise en compte de la pénibilité dans tous les régimes ;
- ▶ le maintien de la majoration de durée d'assurance pour les femmes ayant eu des enfants.

Ces revendications sont particulièrement importantes pour les agents de catégorie C, car au delà de la question des années de cotisation, c'est celle du niveau même de la pension qui est posé. Compte tenu de leur faible traitement, et dans l'état actuel des choses, ils ou elles partiront avec une retraite de peu supérieure au minimum vieillesse.



ÉVALUATION ET NOTATION



La direction générale a abordé ce groupe de travail sur un ton léger que la CGT Finances Publiques a jugé en opposition avec le contexte social particulièrement tendu à la DGFIP à deux jours d'une grève.

La succession de réformes (fusion, RGPP, RéATE, Chorus...) entraîne une forte évolution des métiers et des missions. Pour la CGT, le lien est étroit avec le thème au centre de ce groupe de travail du fait des conséquences sur les conditions d'exercice des missions pour les agents : poids des suppressions d'emploi, industrialisation croissante des tâches, accentuation des tensions hiérarchiques... Tout ceci pose donc la question de la reconnaissance professionnelle des agents.

Autre lien fait par la CGT, la perspective d'instaurer la PFR qui signifierait une mise en concurrence encore accrue entre les personnels, et une individualisation toujours croissante des carrières. Pour la CGT Finances Publiques, le décret du 28 juillet 2010 dont la déclinaison était l'objet de la réunion, s'inscrit dans la continuité de la logique de celui de 2002 que nous condamnions déjà du fait des impacts non négligeables sur la carrière et sur la rémunération des agents.

Ces éléments concourent à l'accentuation du sentiment de mal être au travail.

Pour la CGT, le groupe de travail du 7 juillet 2011 sur ce même sujet, ne pouvait pas être conclusif en l'absence d'une discussion au fond sur les principes mêmes de l'évaluation et de la notation. La CGT constate que les fiches proposées par l'administration étaient identiques à celles du 7 juillet, laissant augurer un dossier ficelé et sans marges de discussion (ces fiches étaient déjà présentées en l'état en janvier 2011 !).

Pourtant, la CGT, tout comme les autres organisations syndicales, a porté diverses appréciations et revendications dès l'été 2011, mais l'administration n'a pas semblé avoir entendu ce qui a alors été dit.

La CGT Finances Publiques a donc de nouveau rappelé ses revendications déjà exposées :

- ▶ Maintien d'une note chiffrée, avec inscription dans les statuts particuliers, tel que prévu dans l'article 1^{er} du décret ;
- ▶ Principe d'une notation de carrière, basée sur la détention d'un grade et échelon dans le corps, et non pas sur une comparaison et une mise en concurrence entre agents tel que dans le système actuel ;
- ▶ Tableau synoptique à l'appui de l'évaluation-notation pour plus de lisibilité dans les commentaires littéraux du compte-rendu d'entretien.

Au motif de l'urgence à travailler sur une nouvelle application informatique, l'administration voulait aborder ce groupe de travail, sans prendre le temps d'une discussion au fond sur le principe même de l'évaluation de la valeur des agents, et de la notation qui en est le corollaire.

Pour la CGT Finances Publiques, l'informatique ne doit être qu'un outil au service des règles élaborées, et non pas servir de prétexte à imposer un sujet bouclé.

L'administration voulait limiter le débat autour des seuls aspects techniques, et organiser les discussions autour de trois thèmes :

- ▶ Choix techniques ;
- ▶ Modalités de l'entretien, avec ou sans attribution immédiate des majorations/réductions d'ancienneté ;
- ▶ Procédure d'appel.

ÉVALUATION ET NOTATION

La CGT Finances Publiques déplore le silence de la direction générale quant à sa demande de s'inscrire dans le cadre de l'article 1^{er} du décret pour maintenir une note chiffrée. Cette demande avait été portée par la CGT dès les discussions sur les statuts particuliers, et la direction générale avait préféré passer en force en publiant les statuts en l'état.

La CGT a donc demandé qu'il soit tiré profit du « toilettage » annoncé cette année pour conserver une note chiffrée alors qu'au contraire la direction générale s'engage dans la voie du maintien d'une notation dans un cadre strictement DGFIP, sans garantie de pérennisation pour l'avenir.

La CGT Finances Publiques a rejeté la proposition de retenir une durée minimale de séjour de 90 jours pour être noté, seuil minimal mais non obligatoire. Pour la CGT, cette durée de présence s'avère insuffisante pour permettre aux agents de pleinement exercer leurs missions.

Sur ce délai de présence pour être évalué, la direction générale est prête à ouvrir le dialogue sur la question si un consensus se dégage. Toutefois, elle s'estime cadrée par les textes existants, et prendra l'attache du Conseil d'Etat.

La direction générale entend appliquer au nouveau décret du 28 juillet 2010 les "orientations" du ministère issues de la circulaire d'application du décret de 2007 qui expérimentait le nouveau dispositif d'évaluation notation. Cela conduirait à limiter le nombre le nombre de bénéficiaires à 60 % répartis ainsi :

- ▶ 40% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté d'un mois ;
- ▶ 10% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté de deux mois ;
- ▶ 10% d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'ancienneté de trois mois.

Le décret du 28 juillet 2010 abroge celui de 2007. Il ne prévoit aucun quota, la seule limite est celle de 90 % d'agents pouvant bénéficier d'une réduction d'un mois. Aucun arrêté ni circulaire

ministériels n'ont été publiés pour ce nouveau décret. En conséquence, la direction générale ne peut pas continuer à s'appuyer sur des orientations ministérielles relatives à une expérimentation qui n'a concerné ni la DGI ni la DGCP. La CGT jugeant cette proposition inacceptable, a renvoyé la direction générale auprès du secrétariat général du ministère.

L'administration se déclare donc ouverte au dialogue sur le sujet, sans pour autant être en capacité d'affirmer qu'elle dispose de marges de manœuvre sur le sujet. En tout état de cause, elle a avancé sur l'idée du taux de 10% de bénéficiaire d'une bonification de 3 mois.

Suite aux demandes des organisations syndicales en séance, la direction générale a déclaré ne pas être hostile au principe d'un tableau synoptique à l'appui de l'évaluation en reconnaissant que les appréciations littérales seules pouvaient poser un problème.

La direction générale voulait avancer rapidement sur l'architecture de l'outil informatique en abordant certains points de principe qu'elle considérait comme suffisants. Pour la CGT Finances Publiques, la question des quotas s'avère primordiale dans l'élaboration du système et donc de l'outil. Celle-ci a une grande importance au regard de ce que l'évaluation et la notation peuvent avoir comme incidences sur la carrière des agents. Outre les aspects liés à l'avancement (et si la PFR est introduite à la rémunération), les quotas qui seront retenus après discussion conditionnent les nouvelles modalités de recours.

Ces éléments ont également une incidence forte sur les débouchés de carrière : la CGT ne cesse de dénoncer la subjectivité de la liste d'aptitude, or la façon dont sont évalués les agents a une incidence forte sur les modalités de sélection. Ces dernières ne seront pas les mêmes selon que ces quotas donnent plus ou moins de place aux réductions d'ancienneté de 2 et 3 mois.

Dès lors, les discussions ne pouvaient pas aller plus loin en l'absence de clarté et de lisibilité sur de nombreux points qui s'avèrent pour autant primordiaux.

Évaluation - Notation : triple 0 maintenu pour l'administration



La violence des plans d'austérité conjuguée à la nature régressive des politiques d'alternance successivement conduites génèrent un climat social explosif.

Refusant d'entendre la colère exprimée par le monde du travail, le gouvernement accentue ses attaques contre les salariés au nom des intérêts des marchés financiers.

Pour la Fonction publique, cela se traduit notamment par la mise en place d'une série de mesure antifonctionnaire : suppressions d'emplois massives et continues, gel des rémunérations, attaques contre le statut, abandon et marchandisation des missions de services public au travers de la RGPP, c'est dans ce contexte dégradé que la campagne de notation 2012 a été lancée pour les agents de la filière fiscale.

Dans leur quotidien de travail, les agents de la DGFIP subissent les restructurations incessantes, des modes de management coercitifs fondés sur la satisfaction des indicateurs et la marche vers le productivisme à outrance.

Dernière année avant le basculement vers un nouveau type d'évaluation, le système actuel glorifie le culte de l'individualisme, contribue à accentuer la perte de sens au travail et casse les collectifs de travail dans les services.

Avec la généralisation de la PFR (Prime Fonction Liée aux Résultats), annoncée pour 2013, l'administration entend aller plus loin dans le clientélisme et dans la destruction de la Fonction publique de carrière.

Au faux prétexte de récompenses des mérites individuels, ce dispositif vise à maîtriser les dépenses salariales et à éclater les rémunérations en les tirant vers le bas.



ÉVALUATION ET NOTATION

Ayant déjà eu l'occasion de s'exprimer sur le sujet, la CGT Finances Publiques réitère ses appels à construire collectivement dans les services et les Directions, les ripostes nécessaires pour empêcher l'application de la PFR au sein de notre administration et obtenir son abrogation au niveau fonction publique.

Dans la continuité de l'action de grève du 2 février, ensemble agissons :

- ▶ Pour la satisfaction des revendications de la plate-forme unitaire ;
- ▶ Pour exiger le maintien et l'extension des garanties individuelles et collectives dans le cadre statutaire ;
- ▶ Pour un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini ;
- ▶ Affirmer le refus de la rémunération au mérite ;
- ▶ Pour l'augmentation du point d'indice ;
- ▶ Pour garantir l'accès automatique au 8ème échelon pour les agents administratifs de catégorie C ;
- ▶ Pour le 13° échelon de la catégorie A ;
- ▶ Pour un reclassement massif et sans condition de tous les agents de catégorie B ayant atteint le 7° échelon dans l'ancienne carrière ou au 11ème échelon du NES.



La carrière B aux finances publiques

Grade	Echelon	Durée moyenne	Indice majoré
Contrôleur principal Géomètre principal	11ème		551**
	10ème	3 ans	535*
	9ème	3 ans	519
	8ème	3 ans	494
	7ème	3 ans	471
	6ème	2 ans	449
	5ème	2 ans	428
	4ème	2 ans	410
	3ème	2 ans	395
	2ème	2 ans	380
	1er	1 an	365
<p>▲ Promotion ▲</p> <p>Par Tableau d'avancement :</p> <p>- au moins 1 an dans le 6ème échelon de C 1ère classe ou géomètre ;</p> <p>- au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.</p> <p>Par Concours ou examen professionnel :</p> <p>- au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5ème échelon de C 1ère classe ou géomètre ;</p> <p>- au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.</p>			
Contrôleur 1ère classe Géomètre	13ème		515
	12ème	4 ans	491
	11ème	4 ans	468
	10ème	3 ans	445
	9ème	3 ans	425
	8ème	3 ans	405
	7ème	3 ans	390
	6ème	3 ans	375
	5ème	3 ans	361
	4ème	2 ans	348
	3ème	2 ans	340
	2ème	2 ans	332
	1er	1 an	327
<p>▲ Promotion ▲</p> <p>Par Tableau d'avancement :</p> <p>- au moins 1 an dans le 6ème échelon de C 2ème classe ou TG ;</p> <p>- au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.</p> <p>Par Concours ou examen professionnel :</p> <p>- au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de C 2ème classe ou TG ;</p> <p>- au moins 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.</p>			
Contrôleur 2ème classe Technicien géomètre	13ème		486
	12ème	4 ans	466
	11ème	4 ans	443
	10ème	3 ans	420
	9ème	3 ans	400
	8ème	3 ans	384
	7ème	3 ans	371
	6ème	3 ans	358
	5ème	3 ans	345
	4ème	2 ans	334
	3ème	2 ans	325
	2ème	2 ans	316
	1er	1 an	310

* Indice porté à 540 au 01/01/2012

** indice porté à 562 au 01/01/2012

Valeur du Point indice depuis le 1/7/2010 : 4,6303 €

La carrière B aux finances publiques

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un autre grade que ceux mentionnés aux pages 15 et 16 sont classés à l'échelon comportant l'indice le plus proche de l'indice qu'ils détenaient avant leur nomination augmenté de 15 points d'indice brut. Lorsque deux échelons successifs présentent un écart égal avec cet indice augmenté, le classement est prononcé dans celui qui comporte l'indice le moins élevé.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne du temps passé dans chacun des échelons pour une promotion à l'échelon supérieur, les bénéficiaires de cette disposition conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure ou égale à 15 points d'indice brut.

Toutefois, lorsque le classement ainsi opéré précède conduit le fonctionnaire à bénéficier d'un échelon qu'aurait également atteint le titulaire d'un échelon supérieur de son grade d'origine, aucune ancienneté ne lui est conservée dans l'échelon du premier grade du corps de catégorie B dans lequel il est classé.

Les externes

Ils sont classés dès leur nomination au 1er échelon du grade de début. Ils sont nommés au 2ème échelon du grade à la fin du stage (prise en compte éventuelle de la durée du service militaire).

Les validations de services antérieurs

Reprise de carrière du secteur public

Pour les lauréats du concours déjà titulaires dans les services, l'indice de rémunération durant l'année de stage sera celui afférent à l'échelon de contrôleur où ils seraient reclassés à la date de nomination (voir les règles de classement correspondantes ci-après).

Les personnes qui justifient de services antérieurs en tant qu'agent public non titulaire ou agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classés, lors de leur nomination, à un échelon déterminé prenant en compte les services accomplis : 3/4 de la durée pour des services effectués dans la catégorie B ou la moitié dans un emploi inférieur à la catégorie B.

Reprise de carrière du secteur privé

Pour les personnes exerçant avant leur nomination une activité professionnelle (autre qu'agent public) en qualité de salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de catégorie B peuvent prétendre à une reprise de la moitié de leur ancienneté, sans excéder 7 ans (un arrêté du 8 décembre 2006 précise la liste des professions reconnues).

Les lauréats ne pouvant prétendre à l'application de ces dispositions bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 2 ans pour une activité antérieure inférieure à 9 ans ou 3 ans pour une activité d'au moins 9 ans.

Reprise de carrière des militaires

Leurs services à la défense autres que ceux d'appelé sont pris en compte à raison des 3/4 s'ils ont été effectués en qualité d'officier ou de sous-officier, sinon à raison de la moitié de leurs services.

Les services en tant qu'appelé sont repris intégralement sous réserve de produire un état signalétique des services.

La reprise de vos services antérieurs doit être opérée dès votre nomination ou au plus tard dans les 2 ans. Pour faire valider ces services, il faut retirer un dossier auprès des services des ressources humaines.

La nouvelle carrière B, le Nouvel Espace Statutaire ou NES, a été mise en place à la DGFIP depuis le 1er septembre 2010.

Contrairement aux catégories A et C, la nouvelle carrière du B ne prévoit plus de durée minimale de séjour dans les échelons. Or il s'agit là d'un « garde fou » limitant les possibilités de réduction de séjour dans chaque échelon par la notation.

La suppression de cette limite, inaugurée pour les B, en lien avec la réforme prévue de l'évaluation / notation ouvre la porte à une individualisation accrue de la carrière.

Le choix fait par la fonction publique de faire successivement des réformes de carrière pour les C, puis les B et les A, sans cohérence d'ensemble, provoque des effets pervers sur les conditions de reclassement des agents qui changent de catégorie.

Pour les agents C promus B cela peut conduire à une situation moins favorable que dans l'ancienne grille :

La règle de calcul « 2/3 (A+B-C) » est remplacée par des tableaux de correspondance. Il faut se souvenir que la complexité de l'ancienne règle de classement vient des inégalités provoquées par l'accord Jacob dans la catégorie C, qui s'était accompagné d'un allongement de durée des carrières C !

Les classements sont effectués selon le principe général suivant : durée théorique de carrière nécessaire pour atteindre l'échelon détenu en C et application d'un coefficient ce qui amène la détermination d'une durée fictive transposée dans la carrière B.

Du fait de l'allongement de cette dernière, les agents C promus B arrivent « moins haut » dans la carrière B.

Pour les externes, les reprises d'ancienneté d'une carrière dans le « privé » sont fortement impactées par le ralentissement du déroulement de carrière en début de grille indiqué précédemment.

Il faut savoir que le NES n'a été approuvé que par 4 organisations syndicales représentant 36% des personnels de la fonction publique, et seulement 19 % des cadres B à la DGFIP.

Dès le début, La CGT s'est prononcée contre cette réforme qui ne répond en rien aux revendications des agents B de la fonction publique et n'améliore surtout pas leur carrière.

Reprise pour la retraite

Les services auxiliaires accomplis dans d'autres administrations ou à la DGFIP préalablement à votre nomination en qualité de contrôleur stagiaire peuvent être validés pour votre retraite, dans un délai de 2 ans après votre titularisation.

La loi 2010-1330 portant réforme des retraites a remis en cause cette possibilité, la limitant aux agents titularisés avant le 1er janvier 2013. Il est donc urgent que vous fassiez valoir ces services dans les plus brefs délais.

Reprise pour l'ancienneté requise pour passer des concours internes

Pour le concours d'inspecteur, il est fait mention de **services publics effectifs**.

La notion de service public effectif intègre : les services effectués par les personnels non titulaires de l'Etat ou des établissements publics à caractère administratif - agents contractuels- ayant optés pour un contrat de droit public.

La notion de service public effectif exclut : les services accomplis par les agents dans l'administration dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD), emploi solidarité (CES) et emploi jeune qui relèvent du droit privé. Les services accomplis par les personnels enseignants qui ayant conclu avec l'Etat un contrat simple ne sont pas liés contractuellement à l'Etat et ne figurent donc pas parmi les personnels de celui-ci. Les services effectués dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public.

Par contre, **le temps effectué en tant qu'auxiliaire** (Trésor public, pionnicat...) **est pris en compte**, sauf pour les CES.

Concernant les emplois-jeunes, ils sont étudiés au cas par cas selon le contrat.

Dans tous les cas, les contrats étant multiples et la législation évoluant, n'hésitez pas à en faire la demande auprès de la direction en passant par votre service du personnel.

LA CARRIÈRE : les débouchés

Les promotions

Avec l'entrée en vigueur des statuts fusionnés, les modalités de promotion sont harmonisées des septembre 2011, les filières devant être traitées de façon uniforme puisqu'étant soumises aux mêmes textes réglementaires.

L'entrée en vigueur du NES a par ailleurs modifié le déroulement de carrière de la catégorie B, en supprimant le saut de grade par concours (accès direct de C2 à CP) et en introduisant des concours d'accès entre les grades de C2 à C1 et de C1 à CP.

Sur les deux modes de promotion que sont les tableaux d'avancement (TA) et la liste d'aptitude (LA), les grandes lignes du « dispositif cible » sont arrêtées. Toutefois, même si les nouveaux corps et statuts particuliers s'appliquent au 1er septembre 2011, une période transitoire va s'ouvrir pendant laquelle de nouvelles discussions auront lieu afin d'affiner ou de préciser les règles.

La CGT Finances Publiques ambitionne une amélioration notable dans les modalités de promotion des agents de catégorie B. Elle a donc porté des revendications fortes concernant le rôle des CAP. Les CAPL seront confirmées dans celui-ci par une possibilité de défense plus importante des agents, la CAPN gardant sa pleine compétence et toutes ses prérogatives.

L'accès au grade supérieur dans le corps se fait par Tableau d'avancement ou par concours. Le nombre d'emplois offerts à ces deux voies d'accès est compris entre $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$ du nombre total des promotions.

Désormais, le nombre d'années de « services effectifs » dans la catégorie B, requis dans les conditions d'ancienneté de service, ne prend pas en compte le temps effectivement accompli au titre du service militaire obligatoire ou du service national actif et/ou au titre de la période de scolarité.

Promotion de Contrôleur 2^{ème} classe à Contrôleur 1^{er} classe

Le statut particulier des contrôleurs des finances publiques prévoit l'accès au grade de contrôleur de 1^{ère} classe par Tableau d'avancement ou par concours professionnel.

Rappel des conditions statutaires :

▶ Par Tableau d'avancement :

- ✓ compter au moins 1 an dans le 6^{ème} échelon de Contrôleur de 2^{ème} classe
- ✓ compter au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau

▶ Par concours professionnel :

- ✓ compter au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de C 2^{ème} classe
- ✓ compter au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau

Promotion de Contrôleur 1^{ère} classe à Contrôleur principal

Rappel des conditions statutaires :

▶ Par Tableau d'avancement :

- ✓ compter au moins 1 an dans le 6^{ème} échelon de C 1^{ère} classe ;
- ✓ compter au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

▶ Par Concours professionnel :

- ✓ au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de C 1^{ère} classe
- ✓ au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

L'accès à la catégorie A

Liste d'aptitude

Les conditions statutaires sont harmonisées dans le cadre du 2^o de l'article 5 du décret n° 2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des personnels de catégorie A de la direction générale des finances publiques.

Les conditions sont les suivantes :

- ✓ être fonctionnaire de catégorie B de la direction générale des finances publiques ou secrétaire administratif relevant des ministères chargés de l'économie et du budget ;
- ✓ justifier d'au moins quinze ans de services publics dont huit ans de services effectifs dans un corps classé en catégorie B

Le nombre total de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la liste d'aptitude s'effectue dans une proportion comprise entre un sixième et un tiers du nombre total des nominations prononcées sur concours externes et internes, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

Examen professionnel d'accès à la catégorie A

Instaurée en 2009, cette 3^{ème} voie d'accès à la catégorie A a été pérennisée avec son inscription dans les statuts fusionnés. La direction générale a jugé que le bilan était suffisamment positif pour reconduire cet examen.

Les conditions pour concourir sont :

- ✓ appartenir à la catégorie B de la DGFIP ;
- ✓ avoir atteint le grade de contrôleur principal, le 6^{ème} échelon de contrôleur 1^{ère} classe ou le 7^{ème} échelon de contrôleur 2^{ème} classe au 1^{er} janvier de l'année de nomination.

L'examen est organisé par spécialités.

Le concours externe

Le concours est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret 13 février 2007 modifié relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Le concours interne

Le concours interne est ouvert, dans une proportion comprise entre 25 % et 50 % du nombre total des places offertes aux concours d'inspecteur, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnées à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, appartenant à la catégorie B ou à un niveau équivalent.

Les candidats doivent compter au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est organisé le concours.

Ce concours est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au troisième alinéa du 2^o de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

LE TEMPS DE TRAVAIL : les congés

Les congés annuels

Les droits à congés annuels à la DGFIP sont de 32 jours par an pour un agent à temps plein, auxquels il faut déduire la journée de solidarité. Peuvent se rajouter 2 jours dits de fractionnement lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période allant du 1er mai aux vacances de Toussaint est au moins égal à 5.

Ponts naturels et journée ministérielle

Chaque année, les ponts (jours fériés tombant un jeudi ou un mardi) font l'objet d'une décision départementale quant à l'ouverture des services au public ou pas. Dans le cas d'une fermeture la pose d'une journée RTT est obligatoire pour les agents devant être présents.

Une journée ministérielle est accordée à chaque agent, et doit être positionnée prioritairement à l'occasion d'un pont naturel s'il en est décidé un. Dans le cas où aucun pont n'a été décidé au niveau départemental, ou si l'agent ne travaille pas le jour en question, cette journée peut être prise à n'importe quel moment de l'année sans possibilité de report.

Les congés maladie

En cas de congé maladie de l'agent stagiaire, celui-ci n'est pris en compte comme temps de stage que pour 1/10 de la durée du stage.

En cas de congés maladie, l'agent se voit opérer une retenue à hauteur d'1/30 de sa rémunération mensuelle au titre de la journée de carence. Cette retenue est appliquée sur le traitement brut, les primes et indemnités liées au traitement, la NBI, les majorations et indexation outre-mer.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée, il a droit au remboursement du trentième retenu au titre du jour de carence.

Le congé de maternité

Les stagiaires ont les mêmes droits que les titulaires.

Le congé comprend deux périodes : les 6 semaines précédant l'accouchement et les 10 semaines après la naissance. Le stage sera prolongé de ces 16 semaines, mais la titularisation interviendra à la date statutaire.

L'agent doit effectuer un examen médical avant la fin du 3ème mois de grossesse, et fournir une déclaration à l'administration avant la fin du 4ème mois. Ces deux conditions sont indispensables pour prétendre à la totalité des prestations.

L'ARTT

La traduction de l'ARTT conduit à l'attribution de jours de congés supplémentaires, en fonction de la durée de travail choisie.

Les congés et jours RTT peuvent être reportés d'une année sur l'autre dans la limite de 5 jours. Vous pouvez également alimenter un Compte Epargne Temps (CET).

Aux termes de l'article 115 de la loi n°2010-1657, les jours de congés maladies n'ouvrent plus droit à acquisition de jours ARTT. Cette acquisition est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures. **Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent donc le nombre de jour RTT.**

Un choix individuel est ouvert aux agents relevant du mécanisme des horaires variables. Il s'exerce au 1er janvier pour la totalité de l'année civile selon les modalités suivantes :

Durée hebdomadaire	Durée quotidienne	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total(1)
36H12	7H14	0	32	31
37H30	7H30	7	32	39
38H	7H36	9	32	42
38H30	7H42	13	32	44

Formule à 5 jours

(1) compte tenu de la réduction de la journée de solidarité

Formule à 4 jours ½

Durée hebdomadaire	Durée quotidienne	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total(1)
36H00	8H	1	27,5	27,5
37H	8H14	7	27,5	33,5

Les agents affectés dans certaines structures peuvent opter pour une formule à 4jours ½.

(1) compte tenu de la réduction de la journée de solidarité



LE TEMPS DE TRAVAIL : les congés

Le congé d'adoption

Le fonctionnaire à qui est confié un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé pour adoption d'une durée de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant (période pouvant être partagée entre les parents).

Le congé de paternité

Le père peut bénéficier d'un congé de paternité avec traitement de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissance ou adoption multiple). L'attribution de ce congé doit être demandée au moins un mois avant la date d'effet souhaité, et il doit être pris dans les 4 mois suivants l'arrivée de l'enfant.

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

Le congé parental

Tout fonctionnaire peut bénéficier d'un congé parental pour élever un enfant de moins de 3 ans. Le stage est prolongé de la durée du congé.

Lors de la titularisation, la moitié de la durée du congé parental sera prise en compte dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.

Les congés bonifiés

Les agents originaires d'un DOM et affectés en métropole ont droit sous certaines réserves à une bonification de 30 jours de congés tous les 3 ans en plus des congés annuels.

Les agents stagiaires ne peuvent prétendre au congé bonifié. Les périodes de stage pratique sont prises en compte pour la durée des 3 ans de services requis. En revanche, la période passée à l'école suspend l'acquisition de ce droit.

Les autorisations d'absence

Vous pouvez bénéficier, y compris durant le stage, d'autorisations d'absence :

- ✓ Garde d'enfant malade (12 jours /an) ;
- ✓ Événement de famille (mariage ou PACS de l'agent 5 jours, décès d'un proche parent 3 jours) ;
- ✓ Déménagement suite à mutation (1 à 3 jours selon situation) ;
- ✓ Examens médicaux.



Temps partiel

Vous pourrez en bénéficier, y compris pendant votre stage. Celui-ci est alors prolongé proportionnellement à la réduction du temps de travail accordée.

Droit de grève / heure mensuelle d'information

Comme les agents titulaires, les stagiaires ont le droit de faire grève ou de participer aux heures d'information mensuelles organisées par les organisations syndicales. Il s'agit d'un droit statutaire qui ne peut en aucune façon porter préjudice à l'agent, qu'il soit stagiaire ou titulaire.

LES MUTATIONS

Les règles de mutation connaissent actuellement des évolutions importantes à la DGFIP du fait de la fusion.

Un cycle de rencontres sur les règles de mutation a démarré le 8 septembre 2010. L'administration a indiqué sa volonté de créer des règles lisibles en partant de l'existant et des acquis des personnels.

Elle a donc présenté aux organisations syndicales ses grands principes en vue de construire le système cible et de rechercher un dispositif qui prenne en compte les garanties de mutation des agents de la filière gestion publique classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande.

- Le nouveau système d'élaboration des mouvements de mutation doit permettre de satisfaire la demande de mobilité géographique et/ou fonctionnelle des agents et de répartir au mieux les effectifs sur tout le territoire.
- Il s'appuie sur trois éléments fondamentaux déjà lisibles et connus par les agents : l'ancienneté, la précision géographique et la prise en compte de la diversité des métiers.

L'existant de la filière Gestion Publique

Le système de mutation au Trésor était basé sur l'ancienneté de la demande. Cela se traduisait par la constitution de tableaux avec des rangs de classement.

Les agents sont mutés sur un département par la direction en fonction de leur rang de classement sur les tableaux et d'une clé de répartition. Une CAP locale détermine ensuite l'affectation fine en trésorerie ou service de direction.

Deux mouvements (1er avril et 1er septembre) ont lieu chaque année. Chacun des deux mouvements obéit à une clé de répartition différente.

L'ancienneté de la demande va progressivement être abandonnée pour passer à l'ancienneté administrative afin de départager les demandes de mutation.

Les derniers tableaux de classement ont été constitués lors des dernières CAP centrales en novembre dernier. L'année 2012 connaît une première évolution des règles de mutation. Les demandes sont départagées sur la base du respect des droits acquis ; cela implique que les agents qui ont pris rang restent classés devant les nouvelles demandes, ces dernières seront classées en fonction de la durée de services effectifs au Trésor des agents.

L'an prochain, la règle évoluera encore. Les agents aujourd'hui inscrits sur les tableaux mais qui n'auraient pas été mutés garderont leur antériorité de demande, les nouvelles demandes seront alors classées sur l'ancienneté administrative en fonction de l'indice détenu par l'agent.

Les motifs prioritaires sont reconnus sur un seul département sous réserve de production des pièces justificatives :

- Rapprochement d'époux, de co-contractant d'un PACS ou du concubin
- L'handicap de l'agent en lien avec le département sollicité
- Le rapprochement de domicile au sein de l'Île-de-France
- La santé de l'agent
- La situation familiale ou sociale de l'agent

Le futur système

L'administration introduit dans le nouveau système de mutation des zones d'affectation infra départementales : les Résidences d'Affectation Nationale ou RAN. Il y en a en tout 566, ce qui correspond aux résidences actuelles de la filière fiscale.

Chaque RAN englobera dans une même entité de gestion la ville d'implantation des structures de l'ex-DGI et les communes suburbaines ou rurales du réseau de l'ex-DGCP sur la base de la compétence territoriale des SIP.

Lorsque le ressort géographique d'une trésorerie relève de plusieurs SIP, la trésorerie est rattachée à celui dont dépend la commune d'implantation de la dite trésorerie. Des redécoupages sont toutefois possibles afin de tenir compte de la topologie de la RAN au regard de l'éloignement en terme de temps de transport.

Le respect de la diversité des métiers est assuré par une spécialisation de l'affectation sur des missions/structures. La direction générale limite les possibilités pour les agents administratifs à 4 grands blocs de métiers : fiscalité, gestion des comptes publics, cadastre et hypothèques.

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

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

Toute demande de mutation pour convenance personnelle a une valeur annuelle. La période de dépôt des vœux serait positionnée en début d'année civile (janvier) pour une mutation au 1er septembre (voir la partie sur « les mouvements »).

La direction générale a proposé de retenir dès le début le critère de l'ancienneté administrative (grade, échelon, date de prise de rang) pour classer les agents. Celui-ci existait déjà pour tous les agents de la filière fiscale ainsi que pour les A de la filière gestion publique et permet donc de décliner un même critère pour l'ensemble des agents. Elle a affirmé que des garanties seront données aux agents C et B de la filière gestion publique quant au respect des droits acquis selon le critère de l'ancienneté de la demande.

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

Le classement des vœux s'effectuera sur la base de l'ancienneté administrative connue au 31 décembre de l'année précédant le mouvement.

Diverses bonifications pourront modifier virtuellement l'ancienneté de l'agent.

Ces principes valent aussi bien pour les demandes pour convenance personnelle que pour celles pour motif prioritaire.

LES MUTATIONS

L'architecture générale du système sera très proche du tableau suivant :

	Mission/structure nationale	Affectation locale	
DRFIP / DDFIP	Fiscalité personnelle assiette	Service des impôts des particuliers gestion (SIP) Centre des impôts fonciers (CDIF) Inspection, brigade fiscalité immobilière (FI)	
	Fiscalité personnelle recouvrement	Service des impôts des particuliers recouvrement (SIP) Trésorerie amendes	
	Fiscalité personnelle assiette/ fiscalité professionnelle	Service des impôts des particuliers gestion (SIP – SIE)	
	Fiscalité personnelle recouvrement/ fiscalité professionnelle	Service des impôts des particuliers recouvrement (SIP)	
	Fiscalité professionnelle	Pôle de recouvrement spécialisé (PRS) Service des impôts des entreprises (SIE) Inspection de contrôle, expertise (ICE)	
	Brigade de contrôle et de recherche	-	
	SERCO	-	
	Echelon de renfort		
	Gestion des comptes publics	Trésorerie mixte Trésorerie secteur public local Trésorerie gestion hospitalière Trésorerie gestion OPHLM Paierie départementale Paierie régionale	
	Services de direction	-	
	A la disposition du directeur (ALD)		
	Hypothèques	Bureau Chef de contrôle des hypothèques	
	Directions et services à compétence nationale ou spéciale (hors postes informatiques et géomètre)	Direction (DRESG)	-
		FIPER assiette (DRESG)	Service des impôts des particuliers gestion (SIP)
		FIPER recouvrement (DRESG)	Service des impôts des particuliers recouvrement (SIP)
		FIPRO (DRESG)	Recette des non-résidents, service des impôts des entreprises étrangères, ICE
Brigade de recherche et de programmation (DRESG)		-	
Brigade nationale d'enquêtes économiques (DRESG)		-	
Brigade nationale d'intervention et de publicité foncière (DRESG)		-	
Direction (DNVSF)		-	
Brigade de contrôle des revenus (DNVSF)		N° de brigade	
Brigade de programmation et d'appui tactique (DNVSF)		-	
Direction (DVNI)		-	
Brigade de vérification des comptabilités informatisées (DVNI)		N° de brigade	
Brigades de vérifications générales (DVNI)		N° de brigade	
Personnel de direction (DNEF)		Direction, brigade d'intervention inter-régionale, brigade d'intervention rapide, brigade de recherches systématiques, bureau des liaisons fiscales, brigade nationale d'investigation	
Pôle ressource (DGE)		-	
Pôle fiscalité (DGE)		-	
Pôle recouvrement forcé (DGE)		-	
SDNC (Direction)		-	
Centre impôts service		-	
Direction (Dircofi)		-	
Contrôle fiscal (Dircofi)		N° de brigade	
A la disposition du directeur (ALD) (Dircofi, DNS)		-	
Section administrative (CSI)		-	
Direction (DNID)			
DNID	CSDOM, commissariat aux ventes, GPP, évaluations...		
TGAP Paris	-		
TGE Nantes	-		
DCST Châtelleraut	-		

L'interclassement des agents (voir tableau ci-dessous)

Les effets pervers des grilles de carrière, effets qui découlent notamment des réformes qui ont été menées sur ces dernières, ont nécessité une adaptation de ce critère. Les agents seront donc interclassés dans le corps en fonction de leur indice net majoré retenu après prise en compte des éventuelles bonifications.

Grade	Echelon	Indice net majoré
Contrôleur Principal	11ème	562(*)
Contrôleur Principal	10ème	540(*)
Contrôleur Principal	9ème	519
Contrôleur 1 ^{ère} classe	13ème	515
Contrôleur principal	8ème	494
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	12ème	491
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	13ème	486
Contrôleur principal	7ème	471
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	11ème	468
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	12ème	466
Contrôleur Principal	6ème	449
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	10ème	445
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	11ème	443
Contrôleur Principal	5ème	428
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	9ème	425
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	10ème	420
Contrôleur Principal	4ème	410
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	8ème	405
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	9ème	400
Contrôleur principal	3ème	395
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	7ème	390
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	8ème	384
Contrôleur Principal	2ème	380
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	6ème	375
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	7ème	371
Contrôleur principal	1er	365
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	5ème	361
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	6ème	358
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	4ème	348
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	5ème	345
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	3ème	340
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	4ème	334
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	2ème	332
Contrôleur 1 ^{ère} cl.	1er	327
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	3ème	325
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	2ème	316
Contrôleur 2 ^{ème} cl.	1er	310

Analyse et propositions de la CGT Finances Publiques

Pour la CGT Finances Publiques, le droit à mutation sur initiative de l'agent est un droit à garantir, la question des mutations étant à la croisée des choix individuels de l'agent et de l'exercice des missions.

La CGT a refusé de se prononcer sur les modalités de la période de convergence tant que les grandes lignes du système cible ne seraient pas clairement définies. Elle a immédiatement signalé à la direction générale, que pour garantir les droits acquis des agents C de la filière gestion publique classés à l'ancienneté de la demande, il était indispensable de prendre aussi en compte la problématique de la gestion des agents en demande au sein des départements selon le même critère.

Pour la CGT Finances Publiques, le projet de l'administration manque profondément d'ambition, même si de nouvelles possibilités ont été introduites par celle-ci lors des discussions.

Alors que la direction générale voulait limiter le nombre de vœux pour convenance personnelle à dix départements, la CGT a refusé cette restriction qui constituerait un recul au regard des règles de la filière fiscale. Cela a permis une avancée pour les agents de la filière gestion publique qui sont aujourd'hui limités à cinq vœux de département/direction (anciennement trois).

La CGT qui revendique une affectation à la résidence (commune ou arrondissement sur Paris), acte comme élément positif l'instauration des RAN pour les agents de la filière gestion publique, car elle leur offre une affectation plus fine que celle au département en vigueur actuellement. Elle garantit par ailleurs aux agents de la filière fiscale le même nombre de résidences qu'actuellement. La CGT a donc fait des propositions d'une affectation encore plus fine dès le niveau national avec des déclinaisons au niveau de la CAP locale.

La CGT Finances Publiques a été la seule organisation syndicale à revendiquer une pondération de l'ancienneté administrative en fonction de l'ancienneté de la demande. L'objectif de cette bonification est de prendre en compte dans la demande de l'agent, les années d'attente pour une affectation, par rapport à un agent qui fait la même demande d'affectation pour la

première fois, mais dispose d'une ancienneté supérieure.

Ainsi cette bonification qui serait un critère supplémentaire, prendrait en compte la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes choix. Le critère de l'ancienneté couplé de la bonification de la demande, permettrait de mieux répondre au souhait de l'agent d'une installation géographique proche de ses centres d'intérêts et de son projet de vie.

Pour la CGT Finances Publiques, la bonification pour charge de famille, déjà en vigueur dans la filière fiscale et qui considère l'incidence des mutations et affectations sur la vie de famille des personnels, doit participer au socle de droits à garantir aux agents.

A contrario, la CGT est opposée au critère de la bonification pour stabilité en Île-de-France qui, depuis la suppression des concours à affectation régionale et des blocages qu'ils entraînaient, a perdu tout son sens. Cette question ne se poserait pas si les conditions de vie en Ile de France n'étaient pas celles qu'elles sont. Cette bonification permet à l'administration de se défaire ainsi de sa responsabilité quant à sa politique sociale. Pour la CGT, les moyens au service de cette politique sont largement insuffisants au regard notamment des difficultés de logement et d'accueil adaptés pour la garde des enfants en bas âge d'agents affectés en Île-de-France. Ces difficultés valent également sur d'autres départements, ce qui constitue une rupture d'équité dans le traitement des agents.

Concernant le classement des demandes, l'interclassement en fonction de l'indice net majoré permet de corriger certains des effets du NES, et de prendre en compte les premières affectations des agents promus.

Cependant, la CGT est loin d'ignorer que la politique de suppressions d'emploi a un impact sur les mutations des agents de catégorie B. Certains départements s'avèrent ainsi de plus en plus difficiles à obtenir au fil du temps.

LES AFFECTATIONS

Affectation des stagiaires externes

Le choix des départements :

Tous les départements sont théoriquement proposés aux stagiaires quelque soit le nombre de vacances d'emplois.

Cette présentation opaque des affectations a pu donner de faux espoirs, notamment aux stagiaires externes qui ne connaissent pas le réseau et qui espéraient rejoindre des départements rarement ou jamais retenus pour les premières affectations.

Les critères de choix :

Le critère fondamental est le rang de classement au concours. Mais plusieurs éléments sont à prendre en considération :

- la nature du concours : régional ou national,
- l'origine du stagiaire : interne, vrai ou faux externe (le faux externe est l'agent qui, la veille de sa nomination à contrôleur, était agent de recouvrement).

Cette procédure ne prend donc pas en compte les critères familiaux, sauf les cas les plus graves.

Affectation des stagiaires internes

Les lauréats du concours internes sont réaffectés sur leur département d'origine, sauf volonté manifeste de l'agent d'un changement de direction. Ce dispositif particulier à la filière gestion publique est communément appelé « droit au retour ». Le fait que les premières affectations sont prononcées par la direction générale sans consultation des CAP, a conduit à ce que les agents promus de C en B par voie interne bénéficient de cette garantie acquise lors du mouvement de grève de 1989.

L'élaboration de nouvelles règles de gestion, plus particulièrement en ce qui concerne le système de mutation posé la question de la reconduction de ce dispositif. La direction générale s'est dite peu favorable à l'idée de laisser perdurer, et a donc décidé de ne pas le retenir dans le système cible.

Pour la CGT Finances Publiques, les règles de 1ère affectation ne doivent pas constituer un obstacle à la promotion de C en B.

Cependant, elles ne doivent pas non plus aboutir à fermer les mouvements de mutation dans une catégorie donnée. Pour la CGT cette question ne pouvait donc être appréhendée qu'une fois les nouvelles règles connues et établies afin de pouvoir apprécier les possibilités réelles de retour dans le département d'origine.

Le système cible tel que présenté par la direction générale paraît en mesure de répondre à cette double problématique par une meilleure reconnaissance des cas de priorités et des situations sociales pour les premières affectations. La CGT Finances Publiques a estimé que les garanties apportées sont de nature à répondre aux enjeux autour de la question des 1ères affectations.

Toutefois, ces garanties restent conditionnées au volume des emplois, et la CGT restera vigilante au regard des chances réelles de retour dans le département d'origine pour les agents promus.



Ce qu'en pense la CGT

La CGT a revendiqué un système de mutation élaboré à partir de principes offrant aux agents des garanties d'affectation dans les meilleures conditions. Elle a donc revendiqué que les règles soient transparentes, équitables, égalitaires et fondés sur des critères objectifs et lisibles par les agents.

C'est pour cela que la CGT revendique que les agents soient classés selon l'ancienneté administrative, avec une bonification substantielle en fonction de l'ancienneté de leur demande afin qu'aucun demandeur en attente d'une mutation depuis un certain nombre d'années sur une affectation ne soit primé par un agent faisant une première demande mais ayant une ancienneté supérieure.

Si les futures règles peuvent constituer des avancées, la CGT ne peut se satisfaire de celles-ci pour considérer que le système cible soit un progrès significatif pour tous les agents. Elle demeurera donc vigilante quant aux discussions sur la rédaction des prochaines instructions.

L'ACTION SOCIALE

L'action sociale ne relève pas de la DGFIP mais de la direction du personnel du ministère (la DPAEP), qui déconcentre la quasi-totalité de ses actes sur les délégations départementales (CDAS). Dans chaque direction, un correspondant social assure le lien avec cette délégation. Il vous fournira toutes les informations nécessaires, n'hésitez pas à le solliciter. Votre direction d'affectation doit vous en communiquer les coordonnées.

Vous retrouverez dans le livret d'accueil de la Fédération des Finances CGT qui vous est remis avec ce guide l'ensemble des prestations et informations utiles.

Conditions d'accès aux prestations d'action sociale des ministères économique et financier

L'accès aux prestations d'action sociale ministérielle doit être appréhendé en combinant deux paramètres : le service d'affectation et la position statutaire ou administrative de la personne concernée.

Ainsi, le périmètre d'intervention de l'action sociale ministérielle évolue en fonction des modifications organisationnelles des ministères économique et financier. De plus, l'éligibilité aux prestations doit également être examinée au regard de la situation des agents, selon leur position administrative et/ou leur service d'appartenance. Il est donc apparu nécessaire de répertorier en un seul document opérationnel, de manière aussi exhaustive que possible, les conditions d'accès à chacune des prestations d'action sociale selon les différentes situations rencontrées.

Catégories de personnel	Restauration collective	Titres restaurant	Aides et prêts au logement	Logements sociaux	Vacances loisirs	Service social	Secours (aides et prêts)	Crèches	BIL (d)
Fonctionnaires titulaires gérés et payés par les MEF	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Fonctionnaires relevant d'autres administrations et accueillis en détachement	Oui	Oui	Oui	Si > 3 ans et après un premier renouvellement	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Fonctionnaires stagiaires qui ont vocation à être titularisés - en cours de scolarité	Oui	Oui	Non	Non (a)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
- en activité (période probatoire avant titularisation)	Oui	Oui	Oui, sauf les prêts immobiliers (b)	Oui, avec priorité sur les foyers meublés (b)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Contractuels handicapés (décret 1995) jusqu'à leur titularisation	Oui	Oui	Oui, sauf les prêts immobiliers	Foyers meublés ou vides selon situations (b)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
PACTE jusqu'à leur titularisation - à l'embauche	Oui	Oui	Non	Foyers meublés seulement	Oui	Oui	Aide seulement	Non	Oui
- après deux mois	Oui	Oui	Oui, sauf les prêts immobiliers		Oui	Oui	Aide et prêt	Oui	Oui
Contractuels en CDI	Oui	Oui (c)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

(a) accès possible aux foyers meublés, sous réserve des disponibilités.

(b) à l'exception des agents des ministères économique et financier admis à un concours externe desdits ministères, c'est-à-dire les "faux externes".

(c) dans les conditions de la circulaire de 1995, notamment l'existence d'une pause méridienne sur l'horaire travaillé.

(d) Budget d'Initiative Local : attribution des CDAS

LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION

Les personnels désignent leurs représentants par l'élection. Cette année est à ce titre particulière puisqu'il s'agit d'une année d'élection, et que plusieurs nouveautés vont intervenir.

Les Comités Techniques (CT)

Pour la première fois, les agents vont pouvoir directement voter pour élire leurs représentants dans ces instances. Ils auront compétence pour donner leur avis sur les questions relatives au fonctionnement des services. C'est de leur élection que se déterminera la représentativité des organisations syndicales, et surtout qu'elles seront habilitées à négocier des accords avec la direction.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Elles sont composées pour moitié de représentants élus des personnels de la catégorie. C'est un lieu important de défense des intérêts des agents en matière de notation, mutation, temps partiel, avancement et titularisation.

Elles sont de niveau local ou national, et seront renouvelées le 20 octobre prochain. Il s'agira de la première élection des représentants des personnels de la DGFIP dans les corps fusionnés.

Le Comité Hygiène Sécurité (CHS)

Il s'agit d'un organisme inter directionnel au niveau départemental. Leur compétence est sur l'ensemble des services du ministère des finances situés dans le département.

Leur rôle est important en matière d'analyse et de protection des risques professionnels, et en matière d'hygiène et de sécurité dans les services.

Un registre doit être à disposition des personnels dans chaque service, pour qu'ils puissent y exposer les problèmes. Une situation signalée dans ce registre impose à la direction d'indiquer les mesures prises afin d'y répondre.

Le Conseil Départemental de l'Action Sociale (CDAS)

Institué dans chaque département, il y organise et anime l'ensemble de l'action sociale. Il peut également formuler des propositions d'amélioration des prestations.

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Il s'agit des instances de représentation des agents non-titulaires. Elles sont de deux sortes :

- ▶ La CCP « Berkani » représente les agents contractuels de droit public exerçant certaines missions sur lesquelles il n'y a pas de corps constitués pour exercer (restauration, gardiennage, nettoyage).
- ▶ La CCP contractuels représente les agents recrutés par voie contractuelle pour exercer sur les missions traditionnelles (agents PACTE et recrutés au titre d'un handicap durant leur année de formation, informaticiens qualifiés en CDI, ...)

Ces CCP ont des compétences similaires à celles des CAP. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement, les sanctions disciplinaires, les modalités de recrutement ou de renouvellement des contrats.



Bulletin d'adhésion

SECTION :

.....

- Actif Stagiaire
 Retraité

Je souhaite m'abonner à :

- la Nouvelle Vie Ouvrière*

Facultatif

> Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT
(secteur Cadres & Techniciens)

- OUI NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie **CoGiTiel** par la section

le: .. / .. /

Date de réception au bureau national, le: ... / ... /

NOM :

Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : **Grade :** **Echelon :**

Filière fiscale **Filière gestion publique**

Adresse administrative :

.....
.....
.....
.....

Adresse pour l'envoi de la presse :

- Adresse administrative :
 Adresse personnelle (préciser) :

.....
.....
.....
.....

Tél. :

Mel :

.....

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



SYNDICAT NATIONAL CGT FINANCES PUBLIQUES

263 RUE DE PARIS Case 451 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01.48.18.81.56 Fax : 01.48.51.99.65

Email : dgfip@cgt.fr Site www.financespubliques.cgt.fr

Barème des cotisations 2012 des contrôleurs

Montant des cotisations par mois

CONTROLEUR	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	10 ^e	11 ^e	12 ^e	13 ^e
Contrôleur Principal	13,26	13,67	14,07	14,48	14,97	15,53	16,13	16,75	17,43	17,99	18,59		
Contrôleur 1 ^{ère} Cl.	12,00	12,14	12,36	12,57	12,92	13,30	13,71	14,11	14,65	15,19	15,81	16,44	17,08
Contrôleur 2 ^e Cl.	11,18	11,34	11,58	11,83	12,12	12,47	12,83	13,54	13,98	14,52	15,14	15,76	16,30

Pour les stagiaires, la cotisation est de 5 € par mois durant l'année du stage.



Lors d'une Heure Mensuelle d'Information (HMI)

Liste des secrétaires ou correspondants de sections

- 01 BRUCHON François - Tél : 04 74 45 77 20 - Secrétaires-adjoints : CHEVALIER Françoise - Tél : 04 74 45 68 00 -FOGNINI Eric - Tél : 04 74 81 92 14
- 02 BOREL Marie-Pierre - Tél : 03.23.76.49.64 - Secrétaire-adjointe : MOREAU Patricia - Tél : 03 20 20 11 47
- 03 DUFOUR Patrick - Tél : 04 70 30 85 13 MATHEVET Véronique - Tél : 04 70 99 01 14
- 04 SAMANNI André - Tél : 04.92.62.64.85 - Secrétaire-adjoint : BUNAND Pascal - Tél : 04 92 61 61 52
- 05 GHIO Nathalie - Tél : 04.92.40.16.64
- 06 GIRARD-PAGOLA Odile - Tél : 04.92.93.77.22 - Secrétaire-adjoint : COVILI Thierry - Tél : 04 97 03 31 50
- 07 BACHELET Véronique - Tél : 04.75.66.12.00 - Secrétaire-adjointe : PILLAS Anne-Marie - Tél : 04 75 66 12 00
- 08 GRAVIER Stéphane - Tél : 03.24.27.76.20 - Secrétaire-adjoint : CANAUX Patrick - Tél : 03 24 27 76 22
- 09 FOUCHOU LAPEYRADE Stéphane - Tél : 05 61 02 33 18 - Secrétaire-adjointe : BEZARD Sandrine - Tél : 05.61.65.15.32
- 10 HEYRMAN Louis - Tél : 03.25.71.27.43
- 11 Co-secrétaires : JEUDY François - Tél : 04.68.32.87.72 / Fabrice COUCURON - Tél : 04 68 74 62 19 / DENIS Corinne Tél :04 68 40 02 89 / CUVELIER Sandra Tél :04 68 77 44 44
- 12 BAGAGE Alain - Tél : 05.65.44.02.05 - Secrétaire-adjoint : CHARLES Eric - Tél : 05 65 77 85 15
- 13 Co-secrétaires : LARRIVEE Frédéric - Tél : 04.91.17.92.06 ou 91.96 - LAGET Philippe - Tél : 04.91.17.97.67 - SANTELLI Patrice - Tél : 04.42.37.67.60
- 14 DEVAUX Alain - Tél : 02.31.66.42.29
- 15 Co-secrétaires : BESSON-BRILLANT Claudette - Tél : 04 71 43 45 66 - FRIAA Sylvie Tél : 04 71 43 45 60 - HINDERSCHID Daniel - Tél : 04 71 64 27 42
- 16 Co-secrétaires : BERNARDIN Jean-Claude - Tél : 05.45.97.57.85 -HANON Reynald - Tél : 05 45 97 57 29 - THUILLIER Emmanuelle - Tél : 05 45 22 86 45
- 17 BUFFETEAU Roger - Tél : 05.46.27.61.98 - Secrétaires-adjoints : MASSON Isabelle - Tél : 05 46 00 39 39 - BORGNET Jean-Pierre - Tél : 04 91 49 90 65 - GROBEY Line - Tél : 02 51 50 11 06
LEBRUN Chantal - Tél : 05 46 27 61 08
- 18 TESSIER Gillette - Tél : 02.48.27.18.12 - Secrétaires-adjoints : MILLERIOUX Christian - Equipe de Renfort - QUINTANA Aurélien - Tél : 02 48 27 17 26
- 19 GRANET Pascal - Tél : 05.55.21.80.49
- 20A Co-secrétaires : PAOLINI Catherine Tél : 04.95.23.51.50 - PASCAL CANAZZI Olivier - Tél : 04.95.51.95.13
- 20B Co-secrétaires : RIOLACCI Francis - Tél : 04.95.30.46.34 - BATTESTINI Jean Pierre - Tél : 04.95.32.94.41
- 21 Co-secrétaires : BERREUR Florence - Tél : 03.80.28.07.17- BOURDIN Arnaud - Tél : 03 80 28 29 67
- 22 GILBERT Jean-Michel - Tél : 02.96.01.43.55 - Secrétaire-adjoint : HERVE Johann - Tél : 02 96 26 79 03
- 23 Co-secrétaires : DERET Cyril - Tél : 05.55.51.13.50 - MADEC Philippe - Tél :05.55.51.37.77
- 24 MEDOUT Stéphane - Tél : 05.53.31 59 75
- 25 JOURNOT Ghislaine - Tél : 03.81.65.65.75
- 26 Co-secrétaires : DUBIEF ALAIN - Tél : 06.14.56.79.00 - PLANEL François - Tél : 04.75.79.50.21
- 27 TALARD Arnaud - Tél : 02 32 46 76 37 - Secrétaires-adjoints : OGNIER Frédéric -Tél :02 32 46 76 22 - GUIGNARD Sylvie - Tél : 0232 24 89 61
- 28 DUCASSE Thierry - Tél : 02 37 18 70 87
- 29 CAM Jean Paul - Tél : 02.98.00.91.29 - GUYOMARD Pascale - Tél : 02.98.43.85.77
- 30 VIGNAL Didier - Tél : 04 66 87 60 75 - Secrétaires-adjoints : REUS Alec - Tél : 04 66 36 55 92 - BENOIT Cyril Tél : 04 66 39 11 78
- 31 BEAUDOIN Boris - Tél : 06 08 77 36 44
- 32 ROLLIN Jean - Tél : 05.62.61.50.46
- 33 Co-secrétaires : FICHOT Marie-Hélène - Tél : 05.56.90.78.96
- DIRCOFI Sud-Ouest - GALLAND Hubert - Tél : 05.57.81.07.56
- ESI Bordeaux -DEUDON Vincent - Tél : 04.56.24.80.80
- 34 DURAND Anne-Marie - Tél : 04.67.15.80.93
- 35 Co-secrétaires : COUVERT Hervé - Tél : 02.99.65.71.78 / STEPHAN Jacques - Tél : 02.23.44.07.18
- 36 BASCOULERGUE Eric - Tél : 02.54.53.16.35 - Secrétaire-adjoint : GUILLERET Philippe - Tél : 02 54 34 54 21
- 37 MARCHENOIR Fabrice - Tél : 02.47.47.47.47 - Secrétaires-adjoints : DABOUIS Régis - Tél : 02 47 21 74 40 - URGON France - Tél : 02.47.58.50.40 -
GESSIER Sylvain - LE NEZET Ronan - POUPEAU Réjane -
- 38 CGT Finances Publiques - Secrétaires : Isère - Section Nord - REMILLET Jacqueline- Tél : 04 74 85 79 99 / PORTERIE Sylvie - Tél : 04 74 96 06 13
Isère - Section GRENOBLE - FERIAUD Marion - Tél :04 76 39 39 34 / PERINETTI Martine - Tél : 04.76.43.59.75
Isère - Section CENTRE - CAUDRON Christel -Tél : 04 76 27 41 62 / CLEMENT Eric - Tél : 04 76 67 04 64
Isère - Section SUD - GAGET Fabien - Tél : 04 76 85 74 00 / BOUTARIN Olivier - Tél : 04 76 85 74 00
- 39 VACHE Jean-Marc - Tél : 03.84.43.46.55
- 40 DECORE Bernard - Tél : 05.58.56.63.56
- 41 ROGER Vincent - Tél : 02.54.55.70.48 - Secrétaire-adjointe : CORDAT Line - Tél : 02 54 55 70 58
- 42 Co-secrétaires : GAUTHIER Sylvie - Tél : 04.77.81.87.00 - MATHIAS Annie - Tél : 04.77.47.86.47
- 43 TRESCARTE Georges - Tél : 04.71.09.83.27 - Secrétaire-adjointe : COSTE Mauricette - Tél : 04 71 77 80 75
- 44 MAINGUY Franck - Tél : 02.51.12.85.21
- ESI Nantes - JASPART François - Tél : 02.40.18.43.59
- 45 RODRIGUES Patricia - Tél : 02.38.42.55.14 - PONSON LIGER Francine Tél : 02.38.30.73.01
- 46 DICHAMP Jean-François - Tél : 05.65.20.62.27 - Secrétaire-adjoint : BOURGEOIS Fabrice - Tél :05 65 31 40 20
- 47 MOLINIER Pierre - Tél : 05.53.69.19.38 - Secrétaire-adjoint : SOTTIL Gilbert Tél : 05 53 77 51 51
- 48 MARTIN Claude - Tél : 04.66.65.78.23
- 49 Co-secrétaires : BELLANGER Philippe - Tél : 02.41.94.61.20 - BURBAN Marie-Andrée - Tél : 02.41.74.51.63
- 50 HOUDRIL Bertrand - Tél : 02.33.76.66.42
- 51 TILLIER Cécile - Tél : 03.26.69.09.56 - Secrétaires-adjoints : TENOT Carole - Tél :03 26 69 53 00 - MARQUIS Sébastien - Tél : 03.26.68.78.76
- ESI Reims - ROMAGNY Béatrice - Tél : 03.26.77.11.49
- 52 KUSAK Brigitte - Tél : 03.25.94.49.05
- 53 HUARD Alain - Tél : 02.43.49.69.68
- 54 SCHWENKER Hubert - Tél : 03.83.85.46.06
- DIRCOFI Est - BERARD Didier - Tél : 03-83-93-25-50
- 55 UNTEREINER Frédéric - Tél : 03.29.79.50.20
- 56 RISSSEL Christophe - Tél : 02.97.02.80.38 - Secrétaires-adjointes : MIGNAN Marie-Annick - Tél : 02.97.24.05.31 - LE CLOEREC Anouk - Tél : 02 97 01 51 91
- 57 NASIENNAK Nathalie - Tél : 03.87.34.77.39 - Secrétaire-adjointe : BOHN Sylvie - Tél : 03.87.38.69.15

Liste des secrétaires ou correspondants de sections

58	JOLLIET Alain - Tél : 03.86.68.49.98 Secrétaire-adjointe : GUSO Mireille - Tél : 03.86.71.96.00
ESI Nevers -	BARRE Luc - Tél : 03.86.71.91.38
59 Nord	PERIN Laurent Tél : 06 89 35 20 37 Secrétaire Nord Valenciennes BASSEUX Christine - Tél : 03.27.14.65.62 - Secrétares-adjoints Nord Valenciennes : MORIN Ludovic - DEFOSSEZ Philippe Secrétares Lille et environs : WICKE Mickaël - Tél : 03.20.95.63.75 - MASSIET Yannick - Tél : 08 10 01 20 09/03 27 14 66 56
DIRCOFI Nord -	PLANQUE Emmanuelle - Tél : 03.20.15.40.66
ESI Lille -	CAILLEAUX Jean-Jacques - Tél : 03.20.15.40.40
60	ARTEAUD-MEDINA Marielle - Tél : 03 44 64 43 14 - Secrétares-adjoints : MARCHAND Annick - Tél : 03 44 52 39 55 DEBEAUSSART Jean - Tél : 03.44.79.55.59
61	OESINGER Jean-Jacques - Tél : 02.33.32.71.33
62 -	STAWSKI Patrice - Tél : 03.21.08.12.92 - Secrétares-adjoints : DEBOMY Bruno - Tél : 03.21.64.47.00 - GARRET Evelyne - Tél : 03.21.51.91.91
63	DULCIRE Christophe - Tél : 04.73.43.81.33 - Secrétares-adjoints : DOPLAT Colette - Tél : 04.73.29.75.00 - FABRE Daniel - Tél : 04 73 43 20 05
ESI Clermont -	BALDO Pascale - Tél : 04.73.98.30.26
64	SEQUIER Anne - Tél : 05.59.82.24.58
65	ESTRADE Alain - Tél : 05.62.44.40.26 - Secrétaire-adjoint : DURAND Pierre -Tél : 05 62 44 60 37
66	GENTILLEAU Bernard - Tél : 04.68.96.60.35 - OLIVE Marc - Tél : 04 .68.34.62.04
67	BORDENAVE Thierry - Tél : 03.88.41.56.00 - Secrétares-adjoints : CHAIRON Jean-Michel - Tél : 03.88.00.62.73 - BASTIAN Michel - Tél : 03 88 53 26 26
68	SCHNEIDER Thomas - Tél : 03.89.33.32.97 -Secrétaire-adjoint : MICHALAK Jean-Marc - Tél : 03 89 24 85 13 -
69	KRANZ Claude - Tél : 06.89.59.52.18 - Secrétaire-adjoint : CARRE Bernard - Tél 04.37.91.89.20
ESI Lyon -	CHAUMONT Jacqueline - Tél : 04.72.78.14.00
DIRCOFI Rhône Alpes Bourgogne -	DURAND Jean-Marc - Tél : 04.75.79.50.10
70	ATHIMON Kolette - Tél : 03.84.62.41.18
71	BERTHOD Nadine - Tél : 03.85.72.70.15 BADEY Pierre - Tél : 03.85.67.42.25
72	AUBRY Thierry - Tél : 02.43.83.82.07
73	SCALZOLARO Yves - Tél : 04.79.22.85.32 - Secrétaire-adjoint : WILKOWSKY Claudine - Tél : 04.79.71.87.74
74	Co-secrétares :DUJARDIN Anne-Marie - Tél : 04.50.51.84.22 - VINCLAIRE Serge - Tél : 04.50.69.36.32
75	CRASTE Philippe - Tél : 01.49.23.66.07 - Secrétares-adjoints : MARTINE Catherine - Tél : 01 44 86 99 66 - YOHANNA Jean-Luc - Tél : 01 44 08 56 11
TGAP -	CATALA Alain Tél : 01.44.61.23.33
DI -	MOLINIE Robert - Tél : 01.49.20.55.18
CENTRALE -	DESBROUSSES Jérôme - Tél : 01.57.33.68.49
DSIP -	HENRICH Serge - Tél : 01.53.27.42.72
76	RICHER Jacques - Tél : 06.30.31.32.38 - Secrétaire-adjoint : TAVERNIER Fabrice - Tél : 02 32 18 91 35
CSI- ROUEN -	INIZAN Guillaume - Tél :08.10.46.76.87
77	LE DALLIC Hervé - Tél :01 64 35 21 24 ou 28 - Secrétaire-adjoint : ILLY Jean-Luc - Tél : 01 64 04 51 19
ESI Nemours -	RISACHER Michel - Tél : 01.60.51.50.71
78	GOUDERCOURT CLEMENT Corinne - Tél : 01.30.97.45.13 - BRELEURLucien - Tél : 01.30.84.58.43
79	Co-secrétares :JEZEQUEL Yann - Tél : 05 49 09 29 05 - ZAPATA David - Tél : 05 49 09 19 71
80	ROUSSEL Valérie - Tél : 03 22 71 42 32 - Secrétares-adjoints : PARMENTIER Michèle - Tél : 03.22.46.86.52 - LOBJEOIS Frédérique - Tél : 03 22 71 42 42
ESI Amiens -	LEROY Jacky - Tél : 03.22.54.29.80
81	BOUYGUES Sophie - Tél : 05.63.48.89.53
82	STAROPOLI Eric - Tél : 05.63.21.57.14
83	MARTINEZ Françoise - Tél : 04.94.22.82.65
84	SOTTET Frédéric - Tél : 04 90 27 70 39 - Secrétares-adjoints : DEGEILH Gilbert - Tél : 04 32 76 83 67 - DALINO Pierre-Yves - Tél : 04 90 27 73 49
85	BATY Dominique - Tél : 02.51.45.11.28 - DUCARME Patrick - Tél : 02.51.49.54.36
86	TRUFLANDIER Christine - Tél : 05.49.37.05.27 - Secrétaire-adjoint : DUPUY Vincent - Tél : 05 49 38 37 15
ESI Poitiers -	ALBERT Nadège - Tél : 05.49.44.82.50
Dir. des Créances Spéciales du Trésor -	OLIVER Sylvie - Tél : 05.49.02.94.32
87	PEYRICHOUT Lydie - Tél : 05.55.45.68.90 - Secrétaire-adjoint : VIGNAUD Jean-Claude - Tél : 05.55.34.37.39
88	CAMUS Eric - Tél : 03.29.69.34.53
89	GERMAIN Caroline - Tél : 03.86.72.51.96
90	KNOEPFLIN Chantal - Tél : 03.84.58.81.23
91	NAYAC Eric - Tél : 01.69.47.19.20 - ROBERT Annie - Tél : 01.69.13.26.40
92	GEOFFRE Philippe - Tél : 01.55.58.24.44 - Secrétares-adjoints : KERGOAT Philippe- Tél : 01.41.20.90.68 - BENOIT Luc - Tél : 01.41.37.84.53
93	BARSACQ Lionel - Tél : 01.48.57.63.89- mel section- CGT Finances Publiques -
DNEF -	PASCALIDES Véronique - Tél : 01.49.91.84.22
DVNI -	WARIN Eric - 06.80.70.65.86
DIRCOFI IDF Est -	BAUMONT Yannick - Tél : 01.55.93.55.19
DIRCOFI IDF Ouest -	MENDIGUREN Inaki - Tél : 01.55.93.51.41
DRESG -	CASUC Julien - Tél : 01.57.33.82.58
DG CENTRALE -	SABLONIERE François - Tél : 01 53 18 09 30
94	Co-secrétares :CORTIJOS Alexis - Tél : 01.43.99.37.57 BOURDEAU Axel - Tél : 01.43.99.61.56
95	DESJACQUES Nathalie - Tél : 01.30.75.72.43
971	Guadeloupe FELLICE Myriam- Tél : 05.90.91.81.46 CHENILCO Bertin - Tél : 05.90.99.14.14
972	Martinique SALINE Maryse - Tél : 05.96.59.03.71 - MENZEN William - Tél : 05.96.59.56.05
974	Réunion OLLIVIER Pierrick - Tél : 02 62 90 88 60 - Secrétaire-adjoint : MAILLOT Jean-François - Tél : 02.62.50.85.76
973	Guyane HORATIUS Maxime - Tél : 05.94.28.99.47 - Secrétaire-adjoint : N'DIR Ousmane- Tél : 05 94 28 99 74
Nouvelle-Calédonie	HAOCAS Félix Tél : 06.87.26.44.26
Ecole Nationale du Trésor -	RIBOURG Hélène Tél : 01.69.67.82.12
Domaine (DNID/CSDOM) -	SALEZ Jocelyne Tél : 01.45.11.63.28

ÊTRE SYNDIQUÉ, C'EST PARTICIPER !

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

"Le mécanisme est simple" : plus les organisations syndicales ont de poids (nombre d'adhérents, d'électeurs...), plus de droits leurs sont accordés pour vous représenter, vous défendre et pour porter vos revendications. Cela permet d'être présent à tous les niveaux par le biais des différentes structures de la CGT : à la DGFIP (la CGT Finances publiques), aux Ministères de Bercy (la Fédération des Finances-CGT) et dans la Fonction publique avec l'UGFF-CGT (Union générale des fédérations des fonctionnaires).

LA CGT : UNE FORCE QUI COMTE !

À Bercy, la CGT est la première fédération syndicale lors des élections des représentants du personnel. Elle compte bien conserver cette force et cette confiance lors des élections du 20 octobre 2011 où pour la première fois tous les agents de Bercy pourront directement voter pour la liste CGT au Comité Technique Ministériel.

A la DGFIP, le syndicat national CGT Finances Publiques est né le 3 mai 2010, il est issu des anciens syndicats CGT des ex-directions (le SNADGI pour la DGI et le SNT pour le Trésor public). La CGT est la seule organisation à être aussi bien implantée dans les réseaux des Impôts et du Trésor public, grâce à un réseau fort de militants sur le terrain. Cela en fait le syndicat le plus représenté au niveau local.

Présente dans toutes les directions et départements, la CGT met à votre disposition ses dizaines d'élus en Commissions Administratives Paritaires (CAP) nationales, son milliers d'élus et représentants dans les différentes instances locales (CAP locales, Comités Hygiène et Sécurité, Comité Départemental d'Action Sociale) et ses milliers de militants et de correspondants de site. Autant de représentants disponibles sur chaque lieu de travail pour vous aider tout au long de votre carrière.

QU'EST-CE-QUE LA CGT ?

- ▶ Vous la connaissez sûrement si vous êtes interne ou si vous avez déjà une expérience professionnelle antérieure. La CGT, qui regroupe plus de 700 000 adhérents, est la première organisation syndicale du pays lors des élections professionnelles.
- ▶ Héritière de valeurs humanistes et internationalistes, la CGT agit au quotidien sur les lieux de travail comme dans la société, pour que prévalent les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité. Elle porte les valeurs du Service public, militant à la fois sur ses contenus et les conditions d'exercices des missions.
- ▶ Elle agit pour une société démocratique, libérée de toutes les formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations et les exclusions de toutes natures (fondées sur les origines, les croyances, le sexe...).
- ▶ Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, un développement durable soucieux de l'intérêt de tous, pour la paix et le désarmement, les droits de l'homme et le rapprochement des peuples.
- ▶ La démarche de la CGT articule contestation, propositions alternatives et capacités à négocier en gagnant, par l'action "du local au global", de nouvelles conquêtes sociales. Ce n'est possible que dans la perspective d'un syndicalisme unitaire, solidaire de toutes les formes du salariat (du public au privé, des agents aux cadres et techniciens,...) et présent sur tous les lieux (lieu de travail, département, Etats, Europe, Monde). En ce sens, la CGT est membre de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et participe au développement de la nouvelle Confédération Syndicale Internationale (CSI).

*Dès aujourd'hui, à la DGFIP,
rejoignez la CGT Finances Publiques !*





2^{ème} Congrès



Guidel - Morbihan
2 au 6 avril 2012

2^{ème} Congrès



la
cgt

**Finances
Publiques**

Guidel - Morbihan
2 au 6 avril 2012