

GUIDE

DE L'AGENT·E DES

FINANCES

PUBLIQUES



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



ÉDITO

POURQUOI VOTER ET SE SYNDIQUER À LA CGT ?

1. DROITS ET OBLIGATIONS.....

- I. Les droits
- II. Les obligations
- III. Droit à l'information syndicale

2. RÉMUNÉRATION.....

- I. Grilles
- II. Traitement indiciaire et indemnitaire

3. POSITIONS STATUTAIRES.....

4. TEMPS DE TRAVAIL

5. CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

6. LA CARRIÈRE

- I. CATÉGORIE C
- II. CATÉGORIE B
- III. CATÉGORIE A
 - 1. INSPECTEUR
 - 2. IDIV
 - 3. INSPECTEUR PRINCIPAL
 - 4. AFIPA

7. ÉVALUATION.....

8. MUTATIONS

9. CONTRACTUELS

- I. Les droits
- II. Maladie
- II. LES OBLIGATIONS

10. RETRAITE

- Préparer sa retraite

j'ai placé l'ourson du Mag Syndical pour ne pas oublier



GUIDE DE L'AGENT DES FINANCES PUBLIQUES

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80

Facebook : @cgt.finpub

Instagram : http://instagram.com@cgt_finances_publiques

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



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

1

DROITS & OBLIGATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 ■ LES DROITS

Voici la liste des droits des fonctionnaires et des contractuels au sein de la DGFIP :

Droit à la rémunération :

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

Liberté d'opinion

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

Droit à la protection

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

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

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

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

Droit de grève

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

Droit syndical

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

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

Droit à congés

Les agents publics ont notamment droit à

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

Droit à la formation

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

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

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

Droit à l'égalité professionnelle

On peut distinguer 2 grands droits à l'égalité :

L'égalité femme/homme

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Plusieurs textes sont venus encadrer la mise en place de l'égalité professionnelle Femme/Homme dans la Fonction Publique.

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

Droit des personnels en situation de handicap

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

Pour plus de détails :

Scannez-moi



FOCUS SUR LE DROIT A PROTECTION FONCTIONNELLE

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

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

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

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

 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



2 ■ LES OBLIGATIONS

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

Elles peuvent se décomposer en obligations professionnelles et obligations morales.

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

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

Or ces mêmes obligations sont aussi applicables aux directions.

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

On peut regrouper les obligations en 5 groupes :

- ✓ les fautes professionnelles,
- ✓ les manquements aux obligations dégagées par la jurisprudence,
- ✓ les manquements constitutifs d'une règle de droit,
- ✓ les infractions spécifiques aux agents de l'État commis en service ou en lien avec le service,
- ✓ les cumuls d'activité.

a) Fautes professionnelles

Elles sont au nombre de 8 :

- ✓ manquement à l'obligation de servir,
- ✓ manquement à l'obligation d'obéissance,
- ✓ manquement à l'obligation de rendre compte,
- ✓ manquement à l'obligation d'indépendance,
- ✓ manquement à l'obligation du respect de la discrétion professionnelle,

- ✓ manquement à l'obligation de secret professionnel,
- ✓ manquements liés aux règles de fonctionnement ou d'organisation du service,
- ✓ atteinte aux biens de l'administration.

b) Manquements aux obligations dégagées par la jurisprudence

Ils sont au nombre de 4 :

- ✓ obligation de neutralité et de laïcité en service,
- ✓ obligation de réserve,
- ✓ obligation d'impartialité,
- ✓ obligation de correction.

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

Ils sont au nombre de 6 :

- ✓ abus d'autorité,
- ✓ manquement au devoir de probité,
- ✓ gestion de fait, d'usurpation des fonctions,
- ✓ faux en écriture publique,
- ✓ discrimination commise par une personne dépositaire de l'autorité publique,
- ✓ obligation de dénoncer un crime ou un délit.

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

Elles sont au nombre de 3 :

- ✓ infractions fiscales,
- ✓ infractions de droit commun,
- ✓ faits commis hors service mais portant atteinte à l'image de l'administration.

e) Cumul d'activité

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

 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



3 ■ DROIT À L'INFORMATION SYNDICALE

HMI

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

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

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

Assemblées générales (AG) des syndicats

Celles-ci ont lieu une fois par an.

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

AFFICHAGE ET LA DISTRIBUTION DE DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE

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

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

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

 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



DROITS DE L'AGENT EN PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

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

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

 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



4 ■ PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

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

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



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

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

2

RÉMUNÉRATION

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (modifié par loi 2019-858 du 6 août 2019 – art 28 et 41) : « les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

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

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

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

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

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

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



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

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

 **Pour plus de détails et la version actualisée :**

Scannez-moi



Savoir lire votre bulletin de salaire

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

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

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

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

Rajouter au « NET A PAYER » :

- ✓ Le montant de la CSG non déductible ;
 - ✓ Le montant de la CRDS ;
- Déduire le montant du remboursement « domicile-travail ».

1 • Le traitement brut

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

Cet article dispose que «les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments a été précisé par le [décret du 24 octobre 1985](#) relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

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

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

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

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

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

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

Traitement annuel :

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

Traitement mensuel :

$22\,211,60 \text{ €} : 12 = 1\,850,97 \text{ €}$ ou $376 \times 4,92278333 = 1\,869,10 \text{ €}$

2 • L'indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par [l'article 9 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985](#).

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

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

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

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

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

3 • Le Supplément Familial de Traitement (SFT)

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

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

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

La majoration DOM.COM

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

Le traitement brut est majoré :

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

4 • L'indemnité dégressive

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

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

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

5 • La Nouvelle Bonification Indiciaire – NBI

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

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

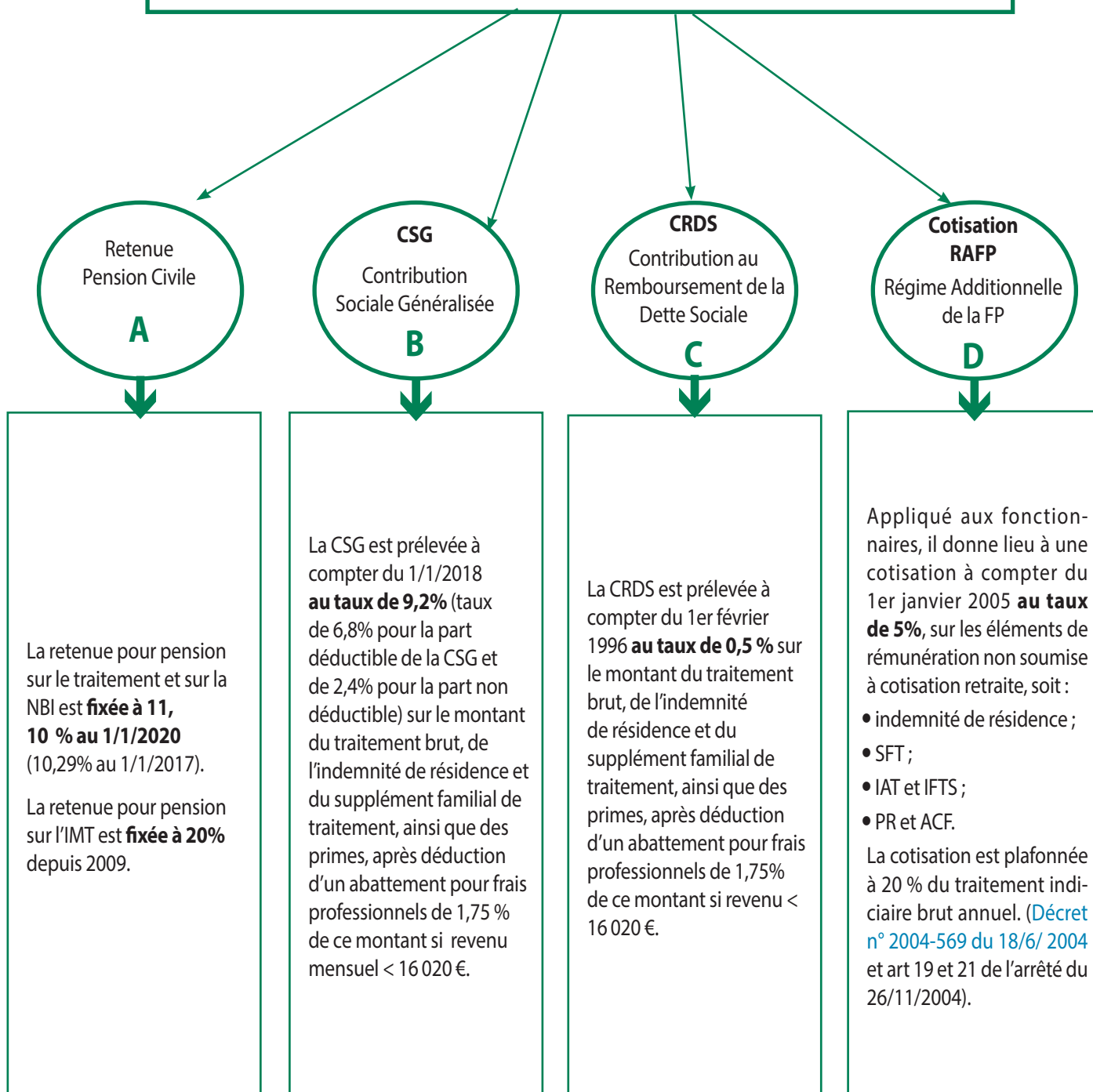
Toutes structures (sauf les personnels bénéficiaires de la prime de fonctions informatiques dite prime TAI)	Barème en points	Montant annuel brut (2017)
Catégorie B – 9837 postes éligibles en 2014	12	708,88 €
Catégorie C – 8700 postes éligibles en 2014	16	945,18 €

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

LES RETENUES SUR LE TRAITEMENT BRUT



CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS SOCIALES



LE RÉGIME INDEMNITAIRE



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

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

6 • L'Indemnité mensuelle de technicité - IMT

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

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

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

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

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

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

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

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

8 • L'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - IFTS

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

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

9 • La prime de rendement

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

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

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

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

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

L'Allocation Complémentaire de Fonctions - ACF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A, B et C Standard	A, B et C spécifiques	Huissiers	IDIV, IP, AFIPA Non comptables Inspecteurs de directions	Comptables
		ACF Responsabilité		ACF Responsabilité
			ACF Expertise et encadrement	
	ACF sujétions ou contraintes particulières			
ACF Technicité				
Prime de rendement selon un barème Ile de France ou hors IDF				

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

11 • L'ACF sujétions pour fonctions particulières

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

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

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

L'attribution de l'ACF varie depuis 2014, au gré des restructurations condamnées par la CGT Finances Publiques : c'est le cas pour le RI des SPF et du contrôle de la redevance, des Centres de contact, de l'accueil...

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

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



10 • L'ACF technicité

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

Catégorie	Barème en points	Montant annuel brut
Agents C	32	1 761,60 €
Agents B	50	2 758,50 €
Agents A	80	4 404 €

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

12 • L'ACF responsabilité

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

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

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

13 • L'ACF expertise-encadrement

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

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

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

INCIDENCES DE CERTAINES POSITIONS SUR LA RÉMUNÉRATION

Positions interruptives	Traitement (et Majoration DOM)	NBI	Indemnité de résidence	SFT	IAT – IFTS – ACF Prime de rendement
Travail à temps partiel (2)	Proratisation en fonction de la quotité de travail : 50%, 60%, 70%, 80%(6/7ème- soit 85,7%), 90%(32/35ème soit 91,4%)	Proratisée dans les mêmes conditions que le traitement	Proratisation	Proratisation sous réserve du minimum (3)	Indemnités réduites dans les mêmes proportions que le traitement principal
Temps partiel thérapeutique					
Sans incidence – maintien à 100 %					
Congé de maladie ordinaire	Maintien 3 mois à taux plein puis 9 mois à ½ taux (1)	Maintien à taux plein durant les 3 premiers mois du congé de maladie puis 9 mois à ½ taux (1)	100 % (1)	Maintien à taux plein durant les 3 premiers mois du congé de maladie puis 9 mois à ½ taux	
Congé de longue maladie (durée maximale de 3 ans)	Maintien du traitement la 1ère année et demi-traitement les 2 années suivantes (1) 30 % depuis 2025	Maintien à taux plein la 1ère année et ½ du taux les 2 années suivantes	100 % (1)	Maintien à taux plein durant les 3 premiers mois du CLM-CLD sous réserve de l'expiration de la franchise de 90 jours (une seule franchise calculée en année glissante pour tous les congés pour raison de santé).	
Congé de longue durée (Durée maximale de 5 ans)	Maintien du traitement pendant 3 ans et demi traitement les 2 années suivantes (1)	Interruption du versement de la NBI	100 % (proratisation si temps partiel)	100 % (1)	
Congé de maternité, paternité ou adoption, congé annuel					
Sans incidence					
Accident de service	Plein traitement (1)	Taux plein (1)	100 % (1)	100% Proratisation (1) sous réserve du minimum (3))	Maintien du régime indemnitaire à taux plein pendant toute la durée du congé pour accident de service.
Congé pour formation professionnelle (Temps complet)	Uniquement les 12 premiers mois : 85% du traitement afférent à l'indice détenu par l'agent lors de sa mise en congé sous réserve du plafond	Suppression de la NBI.	85%	100 % proratisation (1) sous réserve du minimum (3)	Suppression du régime indemnitaire
Congé parental, congé sans traitement et disponibilité pour raison de santé				NEANT	

(1) Proratisation en cas d'exercice des fonctions à temps partiel, jusqu'à l'expiration de la période de travail à temps partiel.

(2) Les agents à temps partiel retrouvent leur droit à rémunération entière : durant un congé de maternité ou pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec ce régime de travail.

(3) Le SFT ne peut être inférieur au montant minimum versé à un fonctionnaire travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

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

Règle générale

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

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

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

Calcul du traitement

Traitement mensuel

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

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

Soit un traitement brut mensuel de Y multiplié par le taux de temps partiel :

$$\frac{Y}{12}$$

Exemple : TP 90 % : $Y \times 91,4\% = \text{Traitement brut mensuel}$

$$\frac{Y}{12}$$

Exemple : TP 80 % : $Y \times 85,7\% = \text{Traitement brut mensuel}$

$$\frac{Y}{12}$$

Traitement journalier

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

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

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

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

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

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

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

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

3

POSITIONS ADMINISTRATIVES

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

POSITIONS ADMINISTRATIVES

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

4

TEMPS DE TRAVAIL

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



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

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

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

Les plages horaires variables sont définies par site puis votées en CSAL.

Les obligations horaires hebdomadaires et quotidiennes de travail des agents à temps partiel sont définies comme suit :

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

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

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

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

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

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

1. TEMPS PARTIEL

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

Il existe 2 types de temps partiel :

1. De droit. Il peut être d'une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire et est accordé :
 - Cas 1 : à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,
 - Cas 2 : à l'occasion de chaque adoption,
 - Cas 3 : pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant victime d'un accident, d'une maladie, grave ou atteinte d'un handicap.
 - Cas 4 : aux fonctionnaires handicapés après avis du médecin de prévention (voir article L323-3 du code du travail).
 - Cas 5 : au fonctionnaire qui crée ou reprend une entreprise.
2. Pour raisons personnelles, il peut être d'une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire et est accordé uniquement s'il est compatible avec le service.

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

2. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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

Il peut être alimenté par :

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

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

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

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

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

ATTENTION :

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

👉 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



5 CONGÉS & AUTORISATION D'ABSENCES

1 ■ CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

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

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

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

Le report des congés n'est pas possible (hors exceptions liées à la maladie et ou congé maternité). La solution, s'ils n'ont pas tous pu être pris pendant l'année civile, est d'alimenter le Compte épargne temps.

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

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

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

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

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

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

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

 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



6

LA CARRIÈRE

1. ENTRÉE DANS LE CORPS

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

- ✓ Concours externe : il est ouvert aux candidats titulaires du diplôme national du brevet ou d'un diplôme de niveau au moins équivalent
- ✓ Concours interne : les candidats doivent être fonctionnaires ou agents publics au 1er jour des épreuves et compter au moins un an de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé. Les candidats doivent être en position d'activité.
- ✓ Dans le recrutement il existe :
 - Un accès facilité à l'emploi aux personnes handicapées,
 - Le recrutement sans concours,
 - Le recrutement par voie « PACTE » réservé aux jeunes de 16 à 28 ans ou à certains chômeurs de longue durée, disposant d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat.

2. REPRISE ANCIENNETÉ

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

Ancienneté du public :

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

Ancienneté du privé :

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

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

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

Ancienneté des contractuels de droits publics

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

3. DÉROULÉ DE CARRIÈRE

Les conditions statutaires du tableau d'avancement :

- ✓ Avoir au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade C2 d'AAP ou ATP 2e classe ;
- ✓ Et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'un grade équivalent.

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

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

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

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

Grilles indiciaires

Retrouver les grilles sur notre guide en ligne.

 **Pour plus de détails :**

Scannez-moi



4. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

→ Catégorie B

cf. II.1. Entrée dans le corps de catégorie B (page 37).

→ Catégorie A

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

Spécificité informatique :

• Carrière :

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

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

• Evolution de carrière :

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

• Prime TAI :

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

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

cf. tableau ci-dessous

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



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit dans le principe d'une Fonction Publique de carrière et d'une rémunération liée au grade qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services publics.

La CGT Finances publiques revendique

- ☞ La fixation du point de départ de la grille indiciaire pour la catégorie C à 120% du niveau du SMIC revendiqué à 2000€ brut mensuel, soit 2400 € brut mensuel.
- ☞ Une amplitude de carrière minimal de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de carrière.
- ☞ La promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils remplissent les conditions statutaires requises, assurant le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom.
- ☞ Des concours internes ayant le caractère de véritables concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne.

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

Agent administratif ou technique des Finances publiques

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

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

Evolution par EP :
3^{ème} échelon et 3 ans
de SE

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

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

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

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

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

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

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

La catégorie B

1. ENTRÉE DANS LE CORPS

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

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

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

2. REPRISE ANCIENNETÉ

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

Ancienneté du public, 3 situations :

- Fonctionnaire de catégorie a ou b : pendant 12 mois mis en position de détachement dans le corps de contrôleur de la DGFIP. A la date de titularisation, intégration à la DGFIP, obligatoirement classé contrôleur 2ème classe. Pour autant, sans que cela ait la moindre incidence statutaire sur votre classement en grade/échelon, si vous déteniez auparavant un indice majoré supérieur à cet IM 503, vous bénéficiez tout de même d'une garantie de rémunération à titre personnel de votre ancien indice de traitement, dans la limite de l'indice terminal de la catégorie B, soit le 11ème échelon de contrôleur principal (IM 587).
- agent public non-titulaire : si vous avez exercé vos fonctions dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B, votre échelon de classement est déterminé en prenant en compte les $\frac{3}{4}$ de la durée d'exercice de ces fonctions.

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

FONCTIONNAIRE DE LA CATÉGORIE C :



Ancienneté du privé

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



Grille indiciaire

Contrôleur 2ème classe Technicien géomètre

Échelon	Indice Majoré	Durée	Traitement Brut
13	503		2439,57
12	477	4	2313,46
11	457	3	2216,46
10	441	3	2138,86
9	431	3	2090,36
8	415	3	2012,76
7	396	2	1920,61
6	381	2	1847,86
5	369	2	1789,66
4	363	1	1760,56
3	361	1	1750,86
2	359	1	1741,16
1	356	1	1726,61

Contrôleur 1ère classe Géomètre

Échelon	Indice Majoré	Durée	Traitement Brut
12	534		2594,77
11	504	4	2444,42
10	480	3	2328,01
9	461	3	2235,86
8	452	3	2192,21
7	436	3	2114,61
6	416	2	2017,61
5	401	2	1944,86
4	390	2	1891,51
3	379	2	1838,16
2	369	1	1789,66
1	363	1	1760,56

Contrôleur principal ou géomètre principal

Échelon	Indice Majoré	Durée	Traitement Brut
11	587	3	2846,97
10	569	3	2759,67
9	551	3	2672,37
8	534	3	2594,77
7	508	3	2463,82
6	484	3	2347,41
5	465	2	2255,26
4	441	2	2138,86
3	419	2	2032,16
2	404	1	1959,41
1	392	1	1901,21

3. DÉROULÉ DE CARRIÈRE

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

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

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

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

- ▶ par Tableau d'avancement :
- ▶ Avoir 1 an dans le 8e échelon de contrôleur 2e classe ou technicien géomètre ;
- ▶ Et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs.
- ▶ Par concours professionnel :
- ▶ Avoir atteint le 6e échelon de contrôleur 2e classe ou technicien géomètre ;

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

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

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

■ **par Tableau d'avancement :**

- ▶ Avoir 1 an dans le 7ème échelon de contrôleur 1ère classe ou de géomètre ;
- ▶ Et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B ou de même niveau.
- ▶ par concours professionnel :
- ▶ Avoir au moins 1 an dans le 6ème échelon de contrôleur 1ère classe ou de géomètre ;

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

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

4. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

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

Spécificité informatique :

• Carrière :

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

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

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

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

• Évolution de carrière :

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

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

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

Insertion tableau prime TAI cf ancien guide page 47-48

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



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un niveau de qualification et impliquant une durée de formation initiale correspondant au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit dans le principe d'une Fonction Publique de carrière et d'une rémunération liée au grade qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services publics

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

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

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

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

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

CATÉGORIE B

Contrôleur des Finances publiques
de 2^e classe - Technicien géomètre

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

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

Evolution par
Concours
professionnel
ou EP : 6^e échelon
et 3 ans en Cat B

Contrôleur des Finances publiques
de 1^{ère} classe - Géomètre

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

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

Evolution par
Concours
professionnel
ou EP : 1 an dans
le 6^e échelon
et 3 ans en Cat B

Contrôleur principal des Finances publiques
Géomètre principal

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

Schéma :

Pour le corps des géomètres-cadastraux les concours professionnels sont
des examens professionnels

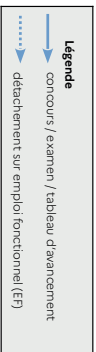
EP : Examen professionnel

TA : Tableau d'avancement

IM : Indice majoré (indice de référence pour la paye)

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

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



Inspecteur des Finances publiques

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
11	678	-	26 ans	26 ans
10	645	4 ans	22 ans	22 ans
9	610	3 ans	19 ans	19 ans
8	580	3 ans	16 ans	16 ans
7	550	3 ans	13 ans	13 ans
6	518	3 ans	10 ans	10 ans
5	485	2 ans 6 mois	7 ans 6 mois	7 ans 6 mois
4	455	2 ans 6 mois	5 ans 6 mois	5 ans 6 mois
3	435	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	3 ans 6 mois
2	415	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	1 an 6 mois
1	395	1 an 6 mois	-	-
stagiaire	366	-	-	-

Ech	IM	Durée
4	529	3 ans
3	517	2 ans 6 mois
2	482	2 ans
1	464	2 ans

examen professionnel
7^e échelon et 10 ans
en catégorie A

concours professionnel
4^e échelon et 5 ans en
catégorie A dont 2 ans
en inspecteur

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
10	826	-	21 ans	26 ans 6 mois
9	811	3 ans	18 ans	23 ans 6 mois
8	773	3 ans	15 ans	20 ans 6 mois
7	735	2 ans 6 mois	12 ans 6 mois	18 ans 6 mois
6	695	2 ans 6 mois	10 ans 6 mois	15 ans 6 mois
5	655	2 ans	8 ans 6 mois	13 ans 6 mois
4	610	2 ans	6 ans 6 mois	11 ans 6 mois
3	580	2 ans	4 ans 6 mois	9 ans 6 mois
2	540	2 ans	2 ans 6 mois	7 ans 6 mois
1	505	2 ans	-	5 ans 6 mois

tableau
d'avancement
6 ans dans le grade

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
Ech spécial HEA	930	1 an	-	-
6	835	-	11 ans 6 mois	25 ans
5	811	3 ans 6 mois	8 ans 6 mois	22 ans 6 mois
4	773	2 ans 6 mois	6 ans 6 mois	19 ans 6 mois
3	735	2 ans	4 ans 6 mois	17 ans 6 mois
2	700	2 ans	2 ans 6 mois	15 ans 6 mois
1	660	2 ans	-	13 ans 6 mois

Administrateur des Finances publiques
adjoint

tableau d'avancement
8^e échelon et 7 ans
en catégorie A

Inspecteur divisionnaire des Finances
publiques de classe normale

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
4	763	-	9 ans	25 ans
3	735	3 ans	6 ans	22 ans
2	695	3 ans	3 ans	19 ans
1	664	3 ans	-	16 ans

Examen professionnel
18 mois dans le grade

tableau d'avancement
3^e échelon et 4 ans
dans le grade

Ech	IM	Durée	Durée du grade	Durée de la carrière
Ech spécial	826	-	-	-
3	818	-	4 ans	26 ans
2	773	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	23 ans 6 mois
1	735	1 an 6 mois	-	22 ans

examen
professionnel
3^e échelon

Chef de service comptable (CSO) - EF Chef de service administratif (CSA) - EF				
Catégorie	Eligibilité	Chevron	IM	Durée
CSA 2 (HEB)	AFIPA 5	3	1072	-
		2	1018	1 an
		1	977	1 an
CSC 2 (HEB)	AFIPA 5 IP ou IDIV HC déjà titulaire d'un emploi de CSC	3	1072	-
		2	1018	1 an
		1	977	1 an
CSC3 / CSA3 HEA	AFIPA 4 IPFP 7 IDIV HC 2	3	977	-
		2	930	1 an
		1	895	1 an
CSC 4 (HEA1)	AFIPA 3 IP 6 IDIV HC 1	1	895	-
CSA 4 (HEA1)	IP 6 IDIV HC 1	1	895	-

Détachement pour une période de 3 ans, renouvelable une fois

7

ÉVALUATION

8

MUTATIONS

9

CONTRACTUELS

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

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

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

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

A) LES DIFFÉRENTS STATUT DE CONTRACTUEL

Au sein de la DGFIP coexistent 2 statuts

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

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

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

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

B. LA RÉMUNÉRATION

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

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

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

C. L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

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

D. CONGÉS ET AUTORISATION D'ABSENCE

Le code de la fonction publique ayant aligné sur certains points des contractuels et des fonctionnaires, les contractuels ont droits à l'ensemble des congés et autorisations d'absence cadré par la loi

Cette mesure devait s'appliquer en septembre 2025 mais ne sera effective que courant 2027.

insertion tableau page 20 du guide contractuel

cf. Tableau ci-contre

pour plus d'information sur les congés

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

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

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

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

E. RÉMUNÉRATION

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

- Préavis de deux mois pour une durée supérieure ou égale à deux ans
- Préavis de trois mois si le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée

Malheureusement le renouvellement n'est pas systématique

F. RENOUVELLEMENT OU TERME DE CONTRAT

1. Renouvellement

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

- Préavis de huit jours pour une durée inférieure à six mois ;
- Préavis d'un mois pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

2. Fin de contrat

Il peut être mis fin au contrat de différentes manières :

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

Quelque soit votre situation, la CGT Finances a toujours et sera

toujours présente pour les contractuels.

Elle est d'ailleurs la 1^{ère} organisation syndicale représentative pour vous défendre.

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



LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

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

10

RETRAITES



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

1 ■ PRÉPARER SA RETRAITE

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

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

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

- ➔ La seconde démarche utile, c'est de se faire préciser, par le service Ressources Humaines de l'administration, sa situation en matière de congés restant à prendre et de

Compte Épargne Temps (CET) pour déterminer sans contestation ta date de départ effective.

2 ■ QUAND DEMANDER SA RETRAITE

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

3 ■ POSER SA DEMANDE DE RETRAITE

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

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

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

LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE

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

Pour se faire, elle porte :

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



☞ **Pour plus de détails :**

Scannez-moi





BULLETIN D'ADHÉSION

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

Nom : Prénom :

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

ADRESSE D'ENVOI DE LA PRESSE

ADRESSE :

.....

ADRESSE :

.....

N° : type / voie :

Code postal/Cedex Localité de destination ou libellé cedex :

Tél. :

Mail personnel :

Mail professionnel :

ABONNEMENTS PRESSE CONFÉDÉRALE

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

Date : Signature :

 Pour adhérer scannez-moi :



https://servicescentraux.cgtfinancespubliques.fr/IMG/pdf/bulletin_adhesion_2025.pdf