

Agents d'Administration du Trésor Public



Mis à jour le 01/02/09

INFORMATION FUSION DGI/DGCP

De la DGCP à la DGFIP...

Lorsque vous vous êtes inscrit(e) au concours d'agent d'administration du Trésor Public, vous pensiez que vous alliez entrer à la Direction Générale de la Comptabilité Publique (DGCP). En réalité ce ne sera pas le cas. L'administration que vous intégrez aujourd'hui est celle de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). Celle-ci est née début avril 2008 de la fusion de la DGCP et de la Direction Générale des Impôts (DGI).

Quelles conséquences pour vous ?

Vous entrez dans l'administration dans ce cadre très particulier et vous vous demandez sûrement s'il a des conséquences immédiates pour vous. Pour l'heure et pour encore quelques années (jusqu'en 2010 au moins), la création de la DGFIP n'a pas d'incidence directe sur votre situation dans l'administration. Recrutés comme agent du Trésor, vous le resterez jusqu'à ce que les statuts particuliers du corps des agents d'administration du Trésor et des agents d'administration des Impôts fusionnent.

En conséquence, les informations contenues dans ce guide, applicables aujourd'hui, changent bientôt et évolueront progressivement dès les prochains mois.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter le représentant de la CGT au Trésor (SNT CGT) ou aux Impôts (SNADGI CGT) de votre département :
la liste des contacts est disponible à la fin du livret.



Retrouvez toutes les informations concernant la Fusion DGI/DGCP
sur notre site Internet : **www.tresor.cgt.fr**

- [4] Éditorial
- [5] Le déroulement du stage.
- [6] La rémunération
- [11] La carrière
- [14] Les congés
- [16] Les mutations
- [19] Les affectations
- [20] Les services déconcentrés du Trésor
- [23] Les organismes paritaires
- [24] Le syndicat CGT
- [26] Annexes :
 - Les statistiques de réussite aux concours
- [28] - Les responsables de la CGT Trésor
 - Le bulletin d'adhésion
- [31]
- [32] - Le barème des cotisations

Bonjour, ...

En premier lieu, nous tenons à vous féliciter pour votre réussite au concours.

Vous avez entre les mains le livret d'accueil du Syndicat National du Trésor CGT à destination des élèves de l'École Nationale.

Ce document est le premier lien que nous établissons avec vous à l'occasion de votre nomination au Trésor.

Vous êtes agent d'administration stagiaire pendant 12 mois. Le stage d'accueil et le stage théorique vous ont donné un bref aperçu de la charge de travail que représente ce stage.

Vous constaterez, si ce n'est déjà fait, qu'à de très rares exceptions près, les moyens des Services Déconcentrés de l'administration n'offrent pas aux stagiaires des conditions d'études

et d'apprentissage dignes d'une bonne formation de départ.

Néanmoins, dans une instruction spécifique au déroulement des stages pratiques des agents d'administration et des contrôleurs, la Direction Générale a élaboré un guide de conseils à l'intention des responsables de stages qui doit contribuer à améliorer votre adaptation à nos nouvelles tâches. (instruction n°96-074-V33 du 17/08/96).

Si vous rencontrez des problèmes, individuels ou collectifs, n'oubliez pas que la CGT, ses militants dans les départements, ou le secrétariat national du syndicat sont là pour vous aider et agir avec vous.

Nous vous souhaitons à tous cordialement un bon stage !

et bienvenue !

Découvrez notre site internet.
Complet et précis,
il vous apporte toutes les infos utiles
<http://www.tresor.cgt.fr>

Vous pouvez aussi communiquer
avec le syndicat CGT du Trésor :
mail : tresor@cgt.fr

La formation initiale

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

Le stage théorique à l'ENT de Noisy le Grand

Un premier volet de 3 semaines:

- Environnement professionnel (2 conférences et 6 cours).
- Le management (3 cours).
- Bureautique (9 cours).
- Comptabilité générale (10 cours)

Deuxième volet de 3 semaines:

- Finances publiques (1 conférence et 10 cours)
- Recouvrement (5 cours)
- Secteur public local (7 cours)
- Journée fictive (2 séances)
- Évaluation des acquis (1 séance)

Troisième volet d'une semaine :

- Sensibilisation au premier secteur d'activité. Cette semaine doit permettre d'accentuer le volet pratique de la formation en renforçant les connaissances nécessaires pour la première affectation dans un poste comptable non centralisateur. (Recouvrement de l'impôt, accueil/guichet/caisse, Collectivités territoriales, HLM; hôpital, amendes).
- Dans la perspective de l'organisation de cette semaine de stage les services des ressources humaines doivent préciser dans les 15 premiers jours de la formation l'affectation précise de l'agent.

Le stage pratique

A l'exception de la période de formation théorique, le stage pratique se déroule dans votre poste d'affectation définitive.

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

L'instruction n°96-074-V33 du 17/08/96 stipule que les "tâches complexes ou délicates dévolues aux agents expérimentés ne doivent pas être confiées aux stagiaires, au moins en début de stage. Il en est ainsi d'une fonction à la caisse, au guichet ou dans une équipe de dépannage".

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

A la fin des 6 premiers mois, un rapport d'évaluation intermédiaire est établi. Les conclusions du rapport doivent être portées à la connaissance du stagiaire. Au cas où des difficultés graves seraient apparues, une lettre de mise en garde vous sera adressée et vous changerez de poste d'affectation après information de la CAP locale.

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

La titularisation

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

Dans la très grande majorité des cas le Trésorier-Payeur Général, au vu des rapports de stage conclus à votre titularisation et vous recevrez rapidement votre arrêté de titularisation pris par la Direction Générale des Finances Publique (se reporter au chapitre carrière).

Mais le Trésorier-Payeur Général pourra aussi estimer que l'agent n'a pas fait ses preuves et deman-

der :

- une prolongation de stage de 6 mois ; elle s'effectuera dans un poste différent et doit être accompagnée d'un suivi régulier de la part du nouveau maître de stage en liaison avec le correspondant départemental à la formation ;
- la non-titularisation de l'agent : cette proposition est examinée par la CAP locale puis par la CAP centrale (voir chapitre CAP). Une ultime prolongation de stage pourra être éventuellement proposée.

Il est donc très important, si vous rencontrez des difficultés en cours de stage, de prendre contact avec l'ENT ou le responsable départemental à la formation et d'en parler au maître de stage.

En cas de problème, contactez un représentant CGT ; il vous conseillera, il vous aidera à mieux vous défendre.

LA REMUNERATION

Les indemnités de stage

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

Les stagiaires affectés dans le 75, 92, 93 ou 94 bénéficient d'une indemnité forfaitaire égale au taux de base multiplié par le nombre de jours de formation initiale théorique.

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

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

Valeur taux de base : 9,40 €

1^{er} mois	du 2^{ème} mois à fin du 6^{ème} mois	à partir du 7^{ème} mois
3 taux de base	2 taux de base	1 taux de base

Grâce à l'action de la CGT, pendant les jours de formation dispensée à l'ENT de Noisiel, qui se trouve hors petite couronne, vous aurez donc droit aux indemnités correspondant à trois taux de base par jour.

LA RÉMUNÉRATION

■ Le traitement

Dans la fonction publique, les rémunérations sont calculées en multipliant la valeur de l'indice afférente au grade et échelon détenu, avec la valeur du point d'indice.

Ainsi, l'AA stagiaire ayant un **indice de rémunération de 291** avec un **point d'indice mensuel fixé à 4,5570 €** (valeur au 1er octobre 2008) recevra une rémunération brute mensuelle de **1 326,09 €**.

■ L'analyse de la CGT

La question des salaires est au cœur des préoccupations des personnels, comme le confirme la mobilisation du 29 janvier 2009.

La situation actuelle est inacceptable :

- La valeur du point d'indice, seule référence pour mesurer le pouvoir d'achat, a chuté de plus de **6%** depuis janvier 2000 et d'environ **15 % depuis 1983**. En 2009, l'augmentation de 0,8% (0,5% au 1/03/09 et 0,3% au 1/10/09) sera une nouvelle fois largement en dessous de l'inflation .

- L'augmentation des salaires correspond à une **mesure de justice sociale**. C'est également un point positif pour l'économie. Rappelons en effet que la croissance est principalement soutenue par la **consommation des ménages** et que les fonctionnaires représentent environ 20 % de la population active. D'autre part, la majoration de 5% de la valeur du point rapporterait –hors retraite– entre 450 et 500 millions d'euros à la protection sociale.

Socialement justes, de substantielles revalorisations salariales sont parfaitement réalistes. Rappelons que la masse des salaires et des pensions versée dans l'ensemble de la fonction publique a reculé d'un quart de point de PIB entre 1999 et 2004, soit l'équivalent d'environ 4,5 milliards d'euros, et que quelques milliers d'actionnaires du CAC 40 ont perçu plus de 75 milliards d'euros de dividendes d'action de 2004 à 2006. La crise financière vient confirmer l'analyse de la CGT

Les revendications de la CGT

- **La fixation du SMIC à 1600 € bruts et un début de carrière dans la grille par niveau de recrutement :**

CAP/BEP : 1,2 SMIC

BAC : 1,4 SMIC

Bac +2 : 1,6 SMIC

Bac +3/4 : 1,8 SMIC

Bac +5 : 2,0 SMIC

Bac +8 : 2,3 SMIC;

- **Le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète;**

- **Une grille indiciaire avec des niveaux de salaires satisfaisants pour tous et reconnaissant les qualifications;**

- **L'augmentation immédiate de la valeur du point à hauteur de l'inflation avec des mesures de rattrapage pour les pertes de pouvoir d'achat accumulées.**

CALCULEZ VOUS MÊME VOTRE FEUILLE DE PAYE

Éléments (pour l'indice 291)	à payer	à déduire	Pour tous
Traitement brut	1 326,09		OUI
Pension civile (7,85% du traitement brut)		104,10	OUI
Pension civile IMT (20% de l'IMT)		17,13	OUI
Régime de retraite additionnel (5 % des indemnités non prises en compte pour la pension , concerne les titulaires et les stagiaires détachés)*		X	NON
Indemnité de résidence	X		NON
Supplément familial de traitement	X		NON
IMT (Indemnité Mensuelle de Technicité)	85,65		OUI
Remboursement domicile – travail	X		NON
I.A.T.	110,79		OUI
Prime de Rendement	X		OUI
CSG (7,5%)		X	OUI
RDS (0,5%)		X	OUI
Mutuelle		X	NON

* dans la limite de 20 % du traitement brut.

X montant en fonction de votre situation personnelle

LA RÉMUNÉRATION

Les indemnités Fonction Publique

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

Pour les agents dont l'indice est inférieur à 298, c'est-à-dire tous les AA stagiaires, ils perçoivent une somme forfaitaire mensuelle :

- zone 1 : 40,86 € (Île-de-France)
- zone 2 : 13,62 €
- zone 3 : 0 €

Le supplément familial de traitement :

- 2,29 € pour un enfant
- 72,23 € pour 2 enfants
- 179,41 € pour 3 enfants
- 127,70 € par enfant en plus

Le remboursement domicile travail, région IDF :

Cette somme n'entre pas dans le revenu imposable et correspond au remboursement mensuel de 50 % du titre d'abonnement.

Le décret 1663 du 22 décembre 2006 institue égale-

ment une prise en charge partielle des titres d'abonnements pour les personnels travaillant hors IDF.

La CSG : elle représente 7,5% de 97% de l'ensemble des rémunérations, primes incluses, sauf les prestations familiales (attention, le supplément familial n'est pas une prestation familiale, et est donc soumis à la CSG et au RDS).

La RDS : elle représente 0,5% de la même base de calcul que la CSG.

La prime d'installation :

Cette prime est allouée à tous les AA stagiaires nommés à Paris ou dans un des départements de la région parisienne (77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95) ainsi que dans la communauté urbaine de Lille.

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

Elle est égale à **2 022,96 €** en région parisienne.

Les primes du Trésor Public

Dans les Services Déconcentrés du Trésor, une part importante de la rémunération est constituée par des rémunérations accessoires. Suite à une réforme des rémunérations accessoires mise en place en 2001, l'agent reçoit, en plus de l'indemnité mensuelle de technicité, l'IAT et la prime de rendement.

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

Instaurée par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, cette indemnité correspond à un « 13^{ème} mois », son montant annuel est de 8,33 % du traitement brut.

■ **La prime de rendement**

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

Un agent d'administration en stage théorique à Noisy le Grand touchera **187,79 €** par mois sur la base de 2 264,69 € par an.

Ensuite au cours du stage pratique en poste, cette indemnité se montera à **207,22 €** par mois sur la base de 2 499,10 € par an pour l'Île-de-France. Hors Île-de-France, la base est de 2 400,13 € par an soit **199,02 €** par mois.

■ **L'allocation complémentaire de fonction (ACF)**

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

Sont concernés pour le corps des agents d'administration:

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

■ **L'indemnité mensuelle de technicité (IMT)**

L'IMT est une indemnité obtenue lors des grèves de 1989 pour reconnaître les qualifications des agents des Finances.

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

Avec la fusion DGI/DGCP (voir fiche suivante), le montant de l'IMT à compter du 1er janvier 2009, est porté à 85,65€ brut (68,52€ net).

LA RÉMUNÉRATION

Les primes liées à la fusion DGFIP

L'ACF d'harmonisation

Cette indemnité correspond à l'alignement des rémunérations des agents d'administration du Trésor Public sur celles des agents d'administration des Impôts, dans le cadre de la fusion DGI/DGCP.

Le paiement de cette indemnité a débuté au 1er janvier 2009 et apparaît sur la fiche de paie sous l'intitulé « complément ACF ».

Pour l'heure, cette indemnité ne concerne que les agents titulaires (ci-dessous le barème), et l'harmonisation des rémunérations des stagiaires Trésor/Impôts ne s'applique pas encore car l'administration souhaite une étude spécifique.

GRADE / Échelon	ACF HARMONISATION MONTANT ANNUEL	
	FONCTIONS ADMINISTRATIVES	
	ILE-DE-FRANCE	HORS-ILE-DE-FRANCE
AGENT D'ADMINISTRATION DE 1ERE CLASSE- Échelle 4		
. 11ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 10ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 9ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 8ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 7ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 6ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 5ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 4ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 3ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 2ème échelon	192,42 €	200,90 €
. 1er échelon	192,42 €	200,90 €

La prime de fusion et intégration dans l'IMT

Lors de l'année 2008, une prime de fusion a été proposée par le Ministre aux agents des Impôts et du Trésor afin de reconnaître la technicité et le passage à la nouvelle administration et d'assurer sa pérennité.

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

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

$$350 / 12 = 29,17€ \text{ brut}$$
$$56,48€ \text{ brut (IMT classique)} + 29,17€ \text{ brut (prime de fusion)} = 85,65€ \text{ brut (IMT au 1er janvier 2009)}$$

LA RÉMUNÉRATION

La prime spécifique d'installation (agents originaires des DOM)

Depuis le 01/01/2002, l'indemnité d'éloignement a été remplacée par une prime spécifique d'installation (décret n°2001-1225 du 20 décembre 2001).

Elle est versée aux agents dont la résidence familiale est dans un DOM et qui sont affectés en Métropole à la suite de leur entrée dans l'administration à condition d'accomplir une durée minimale de 4 années consécutives de services.

Elle correspond à 12 mois du traitement indiciaire de base de l'agent et est versée en 3 fractions égales :

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

LES DATES DE PAYE EN 2009

Mois de paye	Date de Valeur
Janvier	28
Février	25
Mars	27
Avril	28
Mai	27
Juin	26
Juillet	29
Août	27
Septembre	28
Octobre	28
Novembre	26
Décembre	22

Ces dates sont indiquées sous réserve de modifications pouvant survenir en cours d'année.

LA CARRIÈRE

Lorsque votre stage sera terminé, vous serez reclassé(e) au 2^{ème} échelon qui se situera à l'indice 291. Au fur et à mesure des années vous changerez d'échelon.

La durée de chaque échelon peut être réduite de quelques mois en fonction de la note qui vous sera attribuée chaque année par votre chef de service ou votre chef de poste. Ce gain peut être de 1 ou 3 mois par an. **La durée d'échelon peut également être augmentée**, sanctionnant ainsi l'agent et retardant son changement d'échelon de 1 ou 3 mois.

La notation est donc un élément important pour le déroulement de la carrière. Il ne faut pas hésiter à faire des recours en notation si vous vous estimez injustement noté.

D'autre part, une mauvaise 1^{ère} notation peut faire apparaître des problèmes qui peuvent provoquer une non-titularisation. Si cela se produit, n'hésitez pas à alerter les élus CGT de votre département qui vous conseilleront et vous défendront.

Les débouchés

Le concours de contrôleur

- Vous pouvez passer ce concours **à titre externe** si vous possédez le baccalauréat, et ceci même en étant encore stagiaire.

- Si vous n'êtes pas titulaire du bac vous pourrez le passer **à titre interne** lorsqu'au 1^{er} janvier de l'année du concours vous aurez 3 ans et 6 mois de services publics effectifs. L'année de stage compte dans cette durée ainsi que le temps accompli au titre du service militaire.

- Dans les 2 cas, le concours comporte des **épreuves écrites** (différentes selon le titre auquel vous le passez) et **une** épreuve orale, si vous êtes admissible à l'écrit. L'administration propose, chaque année, une **préparation concours interne** de janvier à septembre (7 fascicules, 1 journée introductive, 1 galop d'es-

Depuis 2006, une réforme de la notation est mise en œuvre, un entretien d'évaluation obligatoire d'un minimum de 20 minutes précède la notation à valider par informatique. Les enjeux sont de taille, puisqu'au cours de cette entretien sont fixés vos objectifs pour l'année à venir. Les résultats de votre travail conditionnent ensuite votre avancement de carrière. N'hésitez pas à solliciter votre section CGT pour toute question relative à cette procédure.

Il faut noter que les agents nommés de septembre à décembre de l'année N ne seront pas notés l'année N+1, car ils n'auront pas effectués en poste.

Suite à l'arrêt rend par le Conseil d'Etat en date du 9 juillet, les personnels stagiaires classés au 1^{er} échelon peuvent dorénavant se voir attribuer 1 ou 3 mois d'avancement accéléré pour changement d'échelon. Cependant le bénéfice n'est pas immédiat : les mois sont capitalisés et ne peuvent être utilisés qu'au moment du passage au 3^{ème} échelon.

sai en mai et un stage de 2 semaines organisé à l'ENT de Lyon en septembre).

Vous préparerez, pour l'essentiel, ce concours sur votre temps personnel. Des autorisations d'absence sont accordées pour la journée introductive, le galop d'essai, le stage de 2 semaines, la veille et le jour du concours. Peuvent s'y ajouter des autorisations d'absence pour des actions de formation organisées au niveau local.

La CGT revendique le droit pour les agents de préparer intégralement les concours sur le temps de travail. Les contrôleurs débutent à l'indice 297 et terminent à l'indice 489 (voire 514 s'ils accèdent au grade de contrôleur principal). Elle dénonce également la réforme du concours à partir de 2009 qui dérive vers un recrutement inégalitaire et à profil.

Les validations de services antérieurs

Pour la retraite :

Si vous avez effectué, préalablement à votre nomination en qualité d'AA stagiaire, des services d'auxiliaires dans une administration de l'État (Trésor public ou autre), vous pouvez demander la validation de ces services pour votre retraite, **dans un délai de 2 ans après la titularisation.**

Pour la carrière :

Il faut avoir été agent public pour que les services soient pris en compte dans la carrière. Cette reprise d'ancienneté est égale aux 3/4 des services civils. Pour les agents ayant été salarié dans le secteur privé ou associatif, la reprise d'ancienneté de travail est égale à la moitié de sa durée. Ces deux dispositions

ne sont pas cumulables entre elles et doivent être opérées **dès votre nomination ou au plus tard dans les 2 ans.**

Pour l'ancienneté requise pour passer des concours internes :

Il est fait mention de services publics effectifs. Cela comprend l'ensemble des services civils accomplis par les agents dans l'administration d'état, les collectivités territoriales et les établissements publics. (contrat de droit public, dispositions statutaires ou réglementaires) et l'ensemble des services accomplis par les militaires de carrière, ou au sein d'organisations internationales et intergouvernementales.

LA CARRIÈRE

GRILLE INDICIAIRE DE LA CATEGORIE C

Agent d'administration du Trésor Public de 2ème classe (échelle 3)

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	1 an	290
2	2 ans	291
3	2 ans	292
4	3 ans	295
5	3 ans	300
6	3 ans	305
7	4 ans	312
8	4 ans	319
9	4 ans	326
10	4 ans	338
11	-	355

Agent d'administration du Trésor Public de 1ère classe (échelle 4) : votre grille actuelle

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	1 an	291
2	2 ans	292
3	2 ans	295
4	3 ans	300
5	3 ans	308
6	3 ans	316
7	4 ans	325
8	4 ans	335
9	4 ans	345
10	4 ans	356
11	-	369

Agent d'administration principal du Trésor Public de 2ème classe (échelle 5)

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	1 an	292
2	2 ans	294
3	2 ans	298
4	3 ans	308
5	3 ans	318
6	3 ans	328
7	4 ans	338
8	4 ans	350
9	4 ans	362
10	4 ans	379
11	-	392

Agent d'administration principal du Trésor Public de 1ère classe (échelle 6)

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	2 ans	325
2	2 ans	336
3	3 ans	347
4	3 ans	360
5	3 ans	377
6	4 ans	394
7	-	416

LA CARRIÈRE

GRILLE INDICIAIRE DE LA CATEGORIE B

Contrôleur du Trésor Public 2ème classe

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	1 an	297
2	1 an 6 mois	303
3	1 an 6 mois	319
4	1 an 6 mois	325
5	1 an 6 mois	339
6	2 ans	352
7	3 ans	362
8	3 ans	370
9	3 ans	384
10	3 ans	395
11	3 ans	418
12	4 ans	439
13	-	463

Contrôleur du Trésor Public de 1ère classe

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	1 an 6 mois	362
2	2 ans	370
3	2 ans	384
4	2 ans 6mois	405
5	3 ans	420
6	3 ans	443
7	4 ans	465
8	-	489

Contrôleur Principal du Trésor Public

Echelon	Durée moyenne de l'échelon	Indice Nouveau Majoré
1	2 ans	377
2	2 ans 6mois	397
3	2 ans 6mois	421
4	3 ans	445
5	3 ans	467
6	3 ans	490
7	-	514

LES CONGÉS

■ Congés de détente

Voir le chapitre : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le report des congés d'une année sur l'autre est possible dans la limite de 5 jours (jours ARTT et/ou congés annuels) et ce, jusqu'à la fin des vacances de printemps.

■ Congé de maternité ou d'adoption

Vos droits sont les mêmes que ceux des agents titulaires : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après. Votre stage sera prolongé de ces 16 semaines mais la titularisation, lorsqu'elle interviendra, prendra effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage.

■ Congé paternité

Le père peut bénéficier d'un congé de paternité avec traitement de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute aux 3 jours d'autorisation d'absence pour événement de famille.

■ Congé parental

Là encore, mêmes droits que pour les titulaires (jusqu'à la date anniversaire des 3 ans de l'enfant) mais le stage est prolongé de la durée du congé. Lors de la titularisation, la moitié de la durée du congé parental sera pris en compte dans le calcul des services retenus pour l'avancement et le classement.

■ Autorisations d'absence

Vous pouvez bénéficier, y compris pendant le stage, sur demande motivée, d'autorisations d'absence pour **garde d'enfant malade** (12 jours par an), pour une **visite chez le médecin**, pour un **événement de famille** (mariage : 5 jours, décès d'un proche parent ou allié : 3 jours) ; **déménagement** : 1 à 3 jours; et pour tout autre motif sous réserve des nécessités de service.

■ Congés de maladie

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

Ex : durée du stage : 12 mois, le 1/10e représentant 36 j.

Un agent qui aura pris 15 jours de maladie aura son stage prolongé d'autant mais la titularisation s'effectuera à la fin de la durée statutaire du stage (12 mois).

Par contre, un agent ayant bénéficié de 60 jours de congés de maladie verra son stage prolongé d'autant mais sa titularisation s'effectuera 24 jours (60 jours - 36 jours) après la fin de la durée statutaire du stage.

■ Temps partiel

Vous pourrez en bénéficier, y compris pendant votre stage ; le stage est alors prolongé proportionnellement à la réduction du temps de travail accordée (de 10 à 50 %).

■ Droit de grève / Heure mensuelle d'information

Comme les agents titulaires, les agents stagiaires ont le droit de faire grève ou de participer à l'heure d'information mensuelle organisée par les organisations syndicales.

Il s'agit d'un droit statutaire qui ne peut en aucune façon porter préjudice à l'agent, qu'il soit stagiaire ou titulaire.

■ Congés bonifiés

Les agents originaires des DOM affectés en métropole ont droit sous certaines réserves à une bonification de 30 jours en plus des 27 jours ouvrés tous les 3 ans.

Pour pouvoir y prétendre l'agent doit avoir effectué 36 mois de service effectif.

Lors de la prise de congés bonifiés, il faut être vigilant aux règles de report : au-delà de la période de report, les droits sont perdus (contactez le SNT CGT pour toute information).

LES CONGÉS

La réduction du temps de travail

A votre sortie de l'ENT, vous rejoindrez votre poste d'affectation où vous serez confronté à une diversité de situations au niveau du temps de travail.

Comment cela se passe-t-il ?

Les agents du poste ou service ont choisi majoritaire-

ment une formule parmi celles proposées par l'administration et ont participé à l'élaboration d'un protocole qui formalise l'organisation prévue du travail, les heures d'ouverture au public, les modalités de prise des jours d'ARTT notamment. A signaler toutefois que la formation initiale n'ouvre pas droit aux jours ARTT.

LES FORMULES PROPOSÉES ET LES NOMBRES DE JOURS DE CONGÉS ET DE JOURS ARTT QU'ELLES ENGENDRENT

Données valables jusqu'au 31/12/2008 (réforme en cours dans le cadre de la fusion)

Durée hebdomadaire	Jours congés	Jours ARTT	Autres jours supplémentaires		TOTAL
			Jours comptables* (en moyenne)	Jours de fractionnement	
38H30	30	15	2	2	49
38H00		13	2	2	47
37H00		7	2	2	41
37H00 sur 4,5 jours	27,5	7	2	2	38,5
36H00	30	1	2	2	35
36H00 sur 4,5 jours	27,5	1	2	2	32,5

* L'année 2008 ne compte pas de jours comptables. De récentes dispositions législatives remettrait en cause ce droit aux jours comptables. A ce jour, l'administration n'a pas pris de décision sur le maintien ou non de ces jours comptables.

La formule de 38H30 n'est pas proposée aux agents de la zone Paris - Lille - Lyon - Marseille.

Pour les formules à 4,5 jours, les agents doivent obligatoirement choisir la ½ journée non travaillée le lundi matin ou le vendredi après-midi.

La CGT revendique une véritable réduction du temps de travail à 35 heures, permettant une amélioration des conditions de travail des agents et du service public.

En posant comme postulat que la RTT se fera sans créations d'emploi au ministère des finances, le mi-

nistre a détourné la philosophie de la RTT et pris le risque d'une fragilisation des administrations financières.

De plus, le compte des 35 heures n'y est pas.

Voilà pourquoi la CGT a refusé de valider l'ARTT telle qu'elle a été proposée dans le réseau du Trésor public et qui ne pourra se traduire que par des reculs de service public (fermeture de postes, perte de missions) et une dégradation des conditions de travail.

LES MUTATIONS

Le droit à mutation est un droit fondamental pour tout fonctionnaire.

Deux mouvements principaux (1er avril et 1er septembre) donnent lieu à mutation chaque année.

Le calendrier des réunions de CAP Centrale est fixé comme suit :

- fin novembre N-1 concernant le mouvement du 1^{er} avril N;
- début mai N concernant le mouvement du 1^{er} septembre N.

Néanmoins, en tant que stagiaire, c'est un droit qui vous est refusé.

En effet, le stagiaire n'est pas inscrit sur les tableaux prioritaires ou normaux.

Mais, ceux qui peuvent se prévaloir d'un motif prioritaire sont autorisés à déposer leur dossier durant leur stage. Ils ne seront inscrits qu'après avis de la 1^{ère} CAP centrale qui se réunira après leur titularisation. Pour les stagiaires nommés le 1er février 2009, il s'agira de la CAP centrale de mai 2010 pour prendre rang au mouvement du 1er septembre 2010, pour les mutations à titre prioritaire.

Les motifs prioritaires reconnus au niveau de la filière , sous réserve de production de pièces justificatives sont :

- le rapprochement d'époux,
- le rapprochement des co-contractants d'un PACS,
- le rapprochement de concubins,
- le cas des travailleurs handicapés,
- le rapprochement de domicile en Île-de-France,
- les cas de santé et les cas familiaux graves.

Pour ceux qui voudraient déposer une demande de mutation pour convenance personnelle (3 départements possibles), ils ne pourront le faire qu'entre le 16/08 et le 30/09 inclus de l'année qui suit leur titularisation (pour vous 2010). Les demandes déposées au titre de la convenance personnelle sont valables à partir du cycle qui suit l'année d'inscription (pour vous avril et septembre 2011).

Pour l'établissement des tableaux, l'ancienneté de la demande demeure le critère principal.

Il est donc nécessaire de s'inscrire dès que vous en avez le droit.

Attention ! L'inscription ne signifie pas mutation. En effet, la filière gestion publique de la DGFIP applique des blocages, des durées minimales de fonction à effectuer après une 1^{ère} affectation.

Règles de mutabilité – Durée minimale de fonctions		
après nomination - suite à un concours	1 ^{ère} demande convenance personnelle	1 ^{ère} demande prioritaire
à affectation nationale	3 ans à compter de la nomination	mutable dès la titularisation
à affectation régionale	5 ans à compter de la nomination	3 ans à compter de la nomination

La durée du stage (théorique et pratique) est incluse pour l'appréciation des durées minimales de fonctions.

Mais rien n'empêche un AA titulaire, même subissant des blocages, d'être classé et de commencer à progresser sur les tableaux.

Il est impératif de nous adresser un double de la demande de mutation, afin d'assurer un meilleur suivi du dossier.

SOMMAIRE

- [LA CGT AU TRÉSOR](#)
- [PUBLICATIONS CGT](#)
- [INFO ACTIONS](#)
- [AGENTS A, B, C](#)
- [MISSIONS](#)
- [THÉMATIQUES](#)
- [HYGIÈNE ET SÉCURITÉ](#)
- [ACTION SOCIALE](#)
- [GUIDE DE L'AGENT](#)
- [ESPACE SYNDIQUÉS](#)

RECHERCHER

VOUS ÊTES ICI : [ACCUEIL](#) > [AGENTS A, B, C](#) > [MUTATIONS/AFFECTATIONS](#)

MUTATIONS/AFFECTATIONS

LES DOSSIERS

- [AFFECTATIONS](#)
- [CALENDRIER](#)
- [CARTES DE FRANCE \(DÉLAIS MOYENS D'ATTENTE, SITUATION DES EFFECTIFS\)](#)
- [MOUVEMENTS](#)
- [RANGS DE MUTATION](#)
- [RÉFORME DES MUTATIONS](#)
- [TABLEAUX DES MUTATIONS](#)
- [TEXTES RÉGLEMENTAIRES](#)



mutations

consultation des rangs de classement

Cliquez sur le bandeau pour revenir au site.

Catégorie B

Entrez le **département** demandé :

(par exemple 029, 046, 075200)

Entrez votre **nom** :

(il faut entrer les 2 premières lettres au moins de votre nom)

Catégorie C

Entrez votre **département** demandé :

(par exemple 029, 046, 075200)

Entrez votre **nom** :

(il faut entrer les 2 premières lettres au moins de votre nom)

Agents des services techniques

Entrez votre **département** demandé :

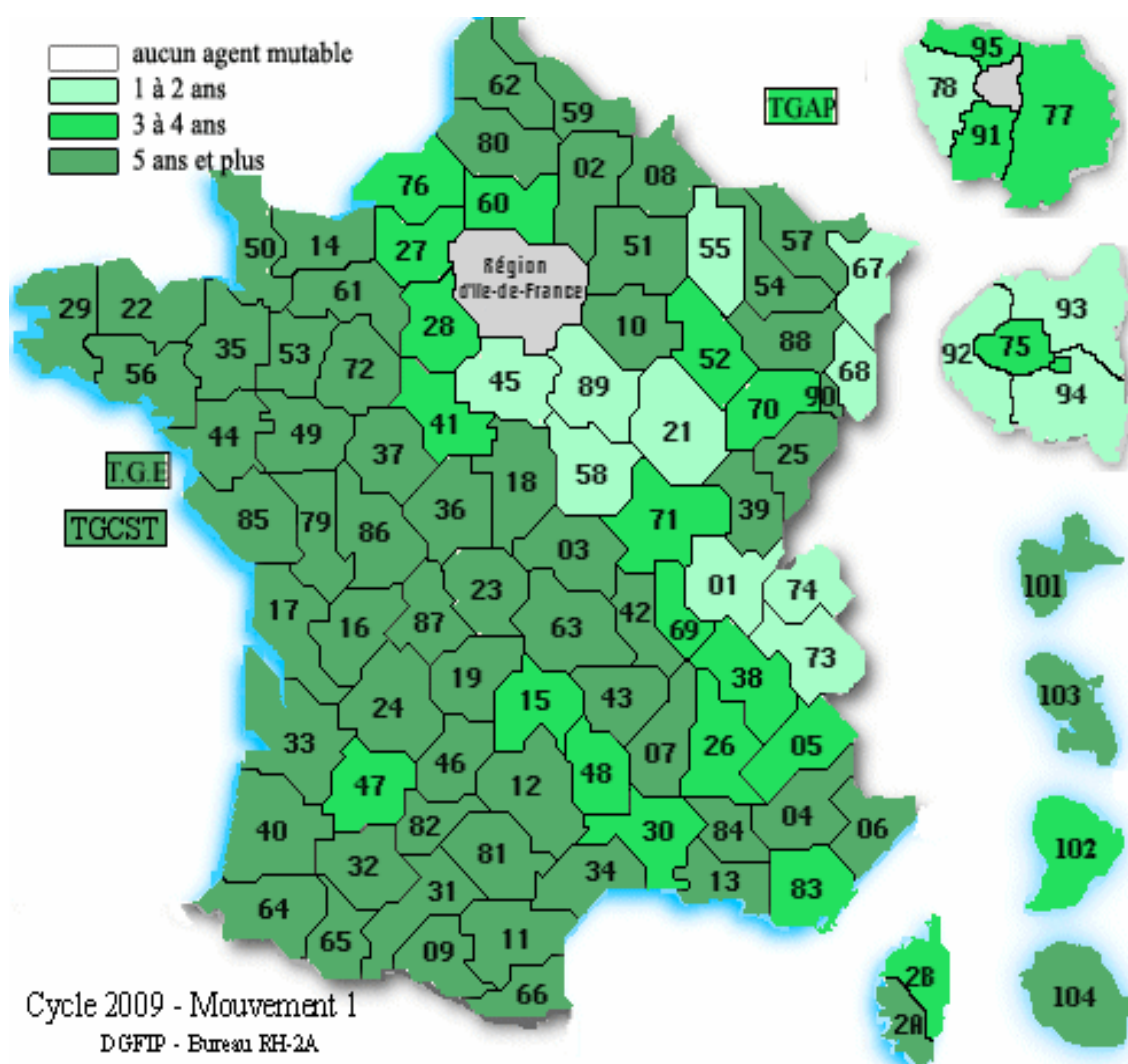
(par exemple 029, 046, 075200)

Entrez votre **nom** :

(il faut entrer les 2 premières lettres au moins de votre nom)

DEMANDE DE MUTATION POUR CONVENNANCE PERSONNELLE

DELAI D'ATTENTE DES AGENTS MUTABLES



Cette carte reprend pour base de calcul la durée moyenne d'attente des dernières années. Elle n'est donc qu'indicative.

Pour évaluer la situation du département de votre choix, rendez-vous sur notre :
site Internet www.tresor.cgt.fr rubrique > Mutations-affectations> rangs de classement

LES AFFECTATIONS

■ Le choix des départements :

Tous les départements sont théoriquement proposés aux stagiaires quelque soit le nombre de vacances d'emplois. Comme vous pouvez le constater sur les tableaux suivants, cette présentation opaque des affectations a pu donner de faux espoirs, notamment aux stagiaires qui ne connaissent pas le réseau et qui espéraient rejoindre des départements rarement ou jamais retenus pour les premières affectations.

■ Les critères de choix :

Le critère fondamental est le rang de classement au concours. Un autre élément est à prendre en considération celui de la nature du concours régional ou national.

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

Affectation des agents d'administration du Trésor public au 1^{er} février 2009 (concours régional Île-de-France 2007)

Département d'affectation	Nombre d'internes	Nombre d'externes	Total
75 RGF	0	5	5
75 TGAP	0	1	1
92	0	12	12
93	0	34	34
94	0	9	9
Total	0	61	61

Affectation des agents d'administration du Trésor public au 1^{er} février 2009 (concours national 2007)

Département d'affectation	Nombre d'internes	Nombre d'externes	Total
31	0	1	1
69	0	1	1
Total	0	2	2

LES SERVICES DÉCONCENTRÉS

Les agents

L'effectif réel était de 54 871 emplois (dont 324 emplois des services centraux) au 31/12/2007. Ces emplois se répartissent ainsi :

- 11 033 agents de la catégorie A (20%)
- 20 851 agents de la catégorie B (38 %)
- 22 663 agents de la catégorie C (41%)

Ces dernières années, on constate une évolution des tâches et des qualifications mises en oeuvre par les agents et une élévation du niveau de qualification initiale des jeunes agents dans toutes les catégories :

- Les lauréats du concours d'AA sont pratiquement tous bacheliers ou d'un niveau supérieur au BAC
- Les lauréats du concours de contrôleur ont pour la plu-

part un diplôme de l'enseignement supérieur,

- Une grande majorité des lauréats inspecteurs ont un diplôme de niveau bac + 4 et plus.

Face à ces évolutions une modification de l'actuelle structure des emplois **s'impose** et nous préconisons une nouvelle politique **de recrutement** et des **promotions internes** adaptées à cette exigence.

Les agents du Trésor travaillent au sein d'un réseau de postes comptables extrêmement diffus qui regroupe au 01/01/2008 :

- 3 083 postes non centralisateurs
- 133 postes centralisateurs (Trésoreries générales, TG spécialisées, RF territoriales, TG des TOM...)
- 31 Départements Informatiques du Trésor (DIT)

Les missions

Actuellement, le Trésor Public est 4 grandes missions de service public :

- le recouvrement de l'impôt et des recettes publiques (amendes et condamnations pécuniaires...),
- le paiement des dépenses de l'État (dont les traitements et les pensions des agents de l'État),
- la gestion des domaines
- la gestion des budgets des collectivités territoriales (régions, départements, communes) et leurs établissements publics locaux (hôpitaux, organismes de HLM) ainsi que les missions de conseil et d'assistance au profit de ces mêmes collectivités.

■ Révision Générales des Politiques Publiques (RGPP) et impact sur les missions du Trésor et de la DGFiP

L'intervention syndicale dans le domaine de la modernisation de l'État est depuis de nombreuses années intégrée dans la démarche du SNT-CGT et de la Fédération des Finances. Qu'il s'agisse du recouvrement ou de la gestion publique au sens large, les restructurations de missions et de services font l'objet de débat et d'initiatives. La présence d'un service public sous forme d'un véritable pôle économique, financier et fiscal alliant qualité et proximité se heurte aux orientations actuelles du Gouvernement dominées par l'objectif de réduction de la dépense publique, celles prônées par la RGPP.

Les abandons de mission se succèdent (redevance audiovisuelle, activité bancaire et d'assurance...etc), ce qui

fragilise l'ensemble du réseau. Les restructurations du réseau s'accroissent, sous couvert de la recherche de coûts acceptables par l'État. C'est bien le démantèlement du réseau du Trésor public et la disparition du réseau de proximité sur une grande partie du territoire notamment en zone rurale qui sont aujourd'hui les orientations affichées de la direction et du ministère.

Aujourd'hui, et à la suite du dernier Conseil de Modernisation, nous en savons plus sur ce qui attend les 500 000 fonctionnaires d'Etat exerçant dans les administrations territoriales.

Le nouveau schéma s'articulera autour de 8 nouvelles Directions régionales :

- DRFiP (Direction Régionale des Finances publiques)
- DRAAF (DR Agriculture, alimentation et forêt)
- DRAC (DR Affaires culturelles)
- DREAL (DR Environnement, Aménagement, Logement)
- DIRECCTE (DR Entreprises, Concurrence, Consommation, Travail, Emploi)
- DRJSCS (DR Jeunesse et Sports, Cohésion Sociale)
- Rectorat
- ARS (Agence Régionale de Santé)

Cette évolution, de fait déjà engagée ces dernières années, pose de nombreuses questions portant sur le contenu des missions donc de la dimension de service public dévolues à ces nouvelles directions notamment lorsque ces décisions ont été prises sans associer la population, les usagers, les utilisateurs et les personnels...

DGFIP : Fusion Impôts/Trésor

Mise en place de la DGFIP

A la suite de la fusion des deux anciennes directions des finances (DGCP et DGI), en direction unique DGFIP (Direction Générale des Finances Publiques) créée en avril 2008, de nouvelles structures fusionnées au niveau départemental, vont être déployées à compter du 1er janvier 2009 :

SIP : Services Impôts Particuliers (Centre des Impôts + Trésorerie en résidence)

DLU : Direction Locale Unique (Trésorerie Générale + Direction des Services Fiscaux)

12 départements dits préfigurateurs ont commencé à mettre en place plusieurs de ces structures lors du **second semestre 2008** :

L'Indre, les Hauts de Seine, l'Hérault, la Marne, la Somme, les Landes, la Côte d'Or, le Nord pour les préfigurations DLU.

Les Alpes-Maritimes, le Cher, les Côtes d'Armor, l'Essonne, l'Isère, le Jura, le Loiret, la Mayenne, le Nord, l'Oise, la Saône et Loire, la Seine Maritime pour les préfigurations SIP.

L'ensemble des directions locales ont déjà présenté leur plan prévisionnel de déploiement de ces structures de 2009 à 2011 et la cartographie précise des SIP et DLU sera connue sous peu.

Le 1er semestre 2009, 12 DLU doivent être déployées dans les départements des *Alpes-Maritimes, du Val-de-Marne, de la Seine-Maritime, du Pas-de-Calais, de la Haute-Garonne, de l'Essonne, des Pyrénées-Orientales, des Vosges, des Deux-Sèvres, de l'Orne, de la Meuse et de la Guyane.*

La DGFIP représente dorénavant environ 130 000 agents dont 55 000 au Trésor et 75 000 aux Impôts.

■ Analyse de la CGT

Malgré l'ambition affichée d'améliorer le service rendu aux usagers, les premiers mois de la nouvelle direction sont loin d'apporter les garanties nécessaires à la mise en place d'un service de qualité.

Ces suppressions d'emplois, au risque de la dégradation de la qualité des missions et des conditions de travail des agents, constituent le cœur des politiques et des réformes menées depuis des années à Bercy.

Ce qui est en débat, comme ce qui oppose la CGT au choix du ministre, n'est pas la nécessaire modernisation du service public, c'est l'avenir qui est réservé aux missions exercées par les deux administrations.

Naturellement, aucun ministre n'affirmera œuvrer à la destruction ou même à la diminution de ces missions essentielles au fonctionnement de l'Etat. Au contraire, de manière incantatoire, seront répétés l'attachement à celles-ci, la volonté de les conforter, de les développer et naturellement " dans l'intérêt du pays, des citoyens et avec le souci de toujours mieux répondre aux attentes des usagers ".

Mais les faits (têtus) démontrent l'inverse. Ainsi au Trésor Public, voit-on nombre de missions s'industrialiser ou disparaître en étant confiées au secteur privé : Centre Prélèvement Service, Fonds Particuliers, OPHLM, etc...)

Les victimes de cette politique sont en premier lieu ceux qui en ont le plus besoin, les populations les plus défavorisées, mais aussi les valeurs du service public : solidarité, égalité de traitement. En corollaire, l'impôt est aussi devenu une des cibles.

La CGT pour une autre conception du Service public

Face à cette politique, la CGT lutte contre les choix mis en œuvre et pour que d'autres prévalent. Elle propose depuis des années d'autres conceptions, partant des valeurs du service public et visant à son développement.

Elle porte une grande ambition pour l'avenir des missions fiscales, foncières et de gestion publique et, en ce sens, défend de toutes autres propositions que celles du ministre Woerth.

Elles ne reposent pas sur des dogmes, comme le fait le ministre avec les suppressions d'emplois, mais sur une conception des missions de service public appuyée sur des principes d'efficacité sociale pour leur réalisation, desquels découlent une organisation concrète du travail.

Trois ans pour peser...

La DGFIP vient de naître, certes. Mais sa croissance va être longue. Trois ans de mise en place cela laisse beaucoup de temps pour peser sur les choix. De nombreuses questions restent sans réponse, sur le fond de la réforme comme sur toutes les modalités de sa réalisation. Les agents doivent s'en emparer, s'exprimer, agir pour gagner sur leurs revendications dans la plus grande unité car ce n'est que de leur mobilisation que sortiront les réponses favorables à leurs intérêts, à ceux du service public et des citoyens. La CGT continuera de travailler en ce sens comme elle l'a fait depuis le début.

Adhérer à la CGT, c'est être acteur et décideur de votre avenir, c'est prendre en main vos affaires. La CGT, c'est vous! La vraie force de la CGT, c'est l'action conjuguée et cohérente de tous les adhérents pour améliorer la situation de toutes et de tous... à commencer par la réussite de votre année de scolarité à tous les points de vue.

LES SERVICES DÉCONCENTRÉS

Le SNT-CGT condamne ces orientations de recul du service public, mises en œuvre à la DGFIP, au ministère dans une logique dogmatique purement comptable et financière inspirée de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

Pour la CGT, les attentes des usagers, le respect des grands principes fondateurs du service public que sont l'égalité de traitement, la proximité doivent se situer au cœur du débat déterminant le périmètre et les moyens d'intervention de l'État.

Tout le détail des interventions et de l'analyse CGT sur ce sujet sur notre site :

<http://www.finances.cgt.fr/fusion/>

DGI / DGCP LE DOSSIER SUR LA FUSION



ACCUEIL GÉNÉRALITÉS MISSIONS PERSONNELS

> PERSONNELS

DGFIP : Groupes de travail règles de vie et conditions de travail du 10 et 11 juillet 2008

Un cadre de discussion élargi grâce à l'action, des garanties à gagner à la rentrée ! Les 10 et 11 juillet se sont tenus deux groupes de travail, l'un sur « les règles de vie quotidiennes », l'autre sur « les conditions de travail », qui (...)

publié le 25 juillet 2008

> MISSIONS

DGFIP : groupe de travail informatique du 10 juillet 2008

La direction renvoie les débats en septembre à la demande de la CGT ! Cette réunion, comme celles programmées le matin (règles de vie) et le lendemain (conditions de travail) s'inscrivait dans la suite des réunions Fusion de janvier et de (...)

publié le 25 juillet 2008

> GÉNÉRALITÉS

Lettre ouverte du SNUI, SUD Trésor, SNT-CGT, SNADGI CGT et Unsa Impôt/Trésor à P. PARINI.

Paris le 16 Juin 2008 Monsieur Philippe PARINI Directeur Général de la DGFIP 139 rue de Bercy 75572 PARIS Cedex 12 Monsieur le Directeur Général, La journée du 10 juin a été marquée une fois de plus par une forte mobilisation des personnels (...)

publié le 19 juin 2008

> GÉNÉRALITÉS

10 juin 2008 : TOUS EN GRÈVE !

Pour le retrait du projet de loi sur la mobilité ! APPEL COMMUN DES SYNDICATS DE LA D.G.Fi.P. le 5 juin

publié le 9 juin 2008

EN RÉFÉRENCE

- Synthèse : groupe de travail / discours du ministre / analyse de la CGT
- Dossier complet : toutes les expressions CGT sur la fusion DGI-DGCP

NOS PROPOSITIONS

- Pour des administrations fiscales et financières : les propositions de la CGT

LES ORGANISMES PARITAIRES

Les CAP (Commissions Administratives Paritaires)

Elles sont composées pour moitié de représentants du personnel, élus sur listes syndicales et pour moitié de représentants de l'administration désignés.

Elles constituent un moyen important de représentation et de défense des intérêts des agents en matière **de notation, mutation, temps partiel, avancement...**

Il existe des CAP départementales et nationales : à la CAP nationale des AA, **les élus titulaires CGT sont**

Ghislaine REMY - TG 31 centre des pensions, Marie-Christine JUIN - Paierie Départementale des Deux-Sèvres, Yannick MASSIET - TG du Nord.

Les secrétaires de section (voir leurs coordonnées en annexe) vous indiqueront les noms des élus CGT à la CAP des AA de votre département d'affectation.

Les agents disposent ainsi d'un double niveau de recours en matière de notation ou de temps partiel.

Les CTP (Comités Techniques Paritaires)

Ils sont également composés pour moitié de représentants des personnels désignés par les organisations syndicales et pour moitié de représentants de l'administration désignés.

Ils ont compétence pour donner leur avis sur les questions relatives au **fonctionnement des services** dans le département ainsi qu'au niveau national.

Les CHS (Comités d'hygiène et de Sécurité)

Il s'agit d'organismes départementaux dans lesquels les représentants des personnels désignés par les syndicats sont en nombre supérieur aux représentants de l'administration.

Il s'agit de structures Finances, c'est-à-dire que, dans chaque département, le CHS se préoccupe des problèmes des agents du Trésor, des Impôts, ...

Leur rôle est multiple et très important :

- analyse des risques professionnels
- enquête à l'occasion des accidents de service ou des

maladies professionnelles (il est assisté du médecin de prévention)

- suggestions de mesures d'amélioration de l'hygiène et de la sécurité dans les postes comptables dans les services.

Dans chaque poste il y a un **registre d'hygiène et sécurité** sur lequel les agents signalent les problèmes et exposent leurs revendications dans ce domaine. Ce registre est obligatoire et doit être mis à la disposition des agents sans aucune restriction.

Les CDAS (Conseils départementaux de l'action sociale)

Dans chaque département existe un CDAS, organisme dans lequel siègent des représentants du personnel et des représentants de l'administration. La CGT est présente dans 97 départements sur 100.

Le CDAS organise et anime l'ensemble de l'action sociale dans le département. Il peut formuler des propositions d'amélioration des prestations.

Le syndicalisme

Salaire, titularisation, carrière, conditions de travail, formation, mutation, notation, retraite, sur l'ensemble des sujets relatifs à votre vie professionnelle, vous avez à faire entendre vos aspirations.

Seul, quel que soit votre grade, face à l'administration, vous ne pourrez les faire aboutir pleinement.

Pour cela, vous avez besoin d'une organisation syndicale :

Une organisation syndicale prenant en compte vos revendications individuelles comme les revendications catégorielles et généralistes.

Une organisation syndicale capable, en toute indépendance, de contester les orientations et déci-

sions directionnelles, ministérielles ou gouvernementales.

Une organisation syndicale qui, au delà de cette contestation, est en mesure de faire des propositions alternatives.

Une organisation syndicale capable de mobiliser l'ensemble des personnels.

Une organisation syndicale, enfin, apte à négocier avec les représentants de l'administration comme avec ceux du gouvernement.

Cette organisation syndicale, c'est la CGT.

La CGT

La CGT est la confédération qui est la première organisation syndicale de ce pays lors des élections professionnelles.

La CGT vous la connaissez peut être si vous êtes lauréat d'un concours interne ou si vous aviez déjà une expérience professionnelle avant d'intégrer les services du trésor.

Elle agit au quotidien dans l'entreprise comme dans la société pour que prévalent les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité.

Elle agit pour une société démocratique, libérée

de toutes les formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations et les exclusions sous toutes leurs formes, qu'elles soient basées sur les origines, les croyances, le sexe...

Consciente que les changements fondamentaux de notre société ne peuvent se régler, dans le cadre d'une mondialisation financière de l'économie, que par une amélioration de la situation des salariés à l'échelle de l'humanité, le CGT est membre de la Confédération Européenne des Syndicats et participe à la constitution, à l'automne prochain, d'une nouvelle internationale syndicale.

LE SYNDICAT CGT

La CGT, organisation syndicale incontournable à la DGFIP

Au ministère des finances, la CGT est depuis 2004, **la première fédération syndicale** lors des élections des représentants en commissions administratives paritaires.

A la DGFIP, la CGT est la seule organisation à être aussi bien implantée au Trésor Public qu'aux Impôts grâce à un réseau fort de militants de terrain.

Présent dans la grande majorité des départements de métropole et d'outre-mer, il met à votre disposition plusieurs centaines de militants locaux, plus de 400 élus et représentants du personnel dans les CAP et CTP locaux, les CHS et les CDAS.

Le Syndicat National du Trésor CGT vous pouvez le contacter via son site internet, www.tresor.cgt.fr sur lequel vous trouverez également un guide pratique de l'agent du trésor, par messagerie, tresor@cgt.fr, par ses militants présents dans les écoles ou dans votre département en contactant le secrétaire de la section de votre département (cf. liste dans ce document).

POUR ETRE PLUS FORTS ENSEMBLE

**DES AUJOURD'HUI, REJOIGNEZ
LE S.N.T.-C.G.T.**

<http://www.tresor.cgt.fr>

POUR ÊTRE PLUS FORTS ENSEMBLE



ACCUEIL

PHOTOS

LIENS

CALENDRIER

NOUS ÉCRIRE

ADHÉRER

SOMMAIRE

- LA CGT AU TRÉSOR
- PUBLICATIONS CGT
- INFO ACTIONS
- AGENTS A, B, C
- MISSIONS
- THÉMATIQUES
- HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
- ACTION SOCIALE
- GUIDE DE L'AGENT
- ESPACE SYNDIQUÉS

RECHERCHER

Rechercher

S'INFORMER

Courriel

Laissez votre adresse mail pour recevoir notre lettre d'information hebdo.

SITES LOCAUX

-- choisir --

FUSION DGI / DGCP LE DOSSIER COMPLET



FONCTION PUBLIQUE ET STATUT : DANGER!



EN BREF ...

Calendrier des inscriptions pour mutation en 2009 (catégories B et C)

1*) Convenance personnelle Les demandes de mutation pour convenance personnelle doivent être renouvelées chaque année. Pour le cycle 2009 il s'agit (...)

DERNIERS ARTICLES

PUBLIÉ LE 8 SEPTEMBRE 2008,

Tract CGT : 7 octobre Mobilisation unitaire en France et dans le monde

Après la période estivale, la mobilisation des salariés est à l'ordre du jour. Pour se faire entendre du gouvernement et du patronat, il faut créer un bien meilleur rapport de forces. L'attente d'une revalorisation des salaires se fait encore plus pressante après la (...)

PUBLIÉ LE 8 SEPTEMBRE 2008,

Réforme de l'IRCANTEC : Les syndicats de la Fonction Publique s'opposent à un passage en force

SIGNEZ LES PÉTITIONS

- Non au fichier Edvige, signez la pétition !
- Pétition citoyenne : "Le service public est notre richesse : mobilisons-nous !"

DATES À VENIR

- 9 SEPTEMBRE 2008
Commission de Contrôle Financier (CCF)
- 10 SEPTEMBRE 2008
Commission de Contrôle Financier (CCF)
- 11 SEPTEMBRE 2008
Commission exécutive nationale
- 12 SEPTEMBRE 2008
Commission exécutive nationale
- 13 OCTOBRE 2008
Concours inspecteur 2009 : date limite de retrait du dossier d'inscription.

Statistiques de réussite aux concours externes de contrôleur du Trésor 2007

	PREADMISSIBILITE				ADMISSIBILITE			ADMISSION		
	Nombre d'inscrits	Composants	Préadmissibles	Moyenne du dernier préadmissible	Composants	Admissibles	Moyenne du dernier admissible	Composants	Admis	Moyenne du dernier admis
NATIONAL	7 055	3 692	893	12,96	705	187	11,00	170	LP :131 LC: 22	11,15 10,49
REGIONAL IDF	3 842	2 309	1 583	10,00	1 245	426	10,00	402	LP : 270 LC: 58	10,62 10,03

Statistiques de réussite aux concours internes de contrôleur du Trésor 2007

	ADMISSIBILITE				ADMISSION		
	Nombre d'inscrits	Composants	Admissibles	Moyenne du dernier admissible	Composants	Admis	Moyenne du dernier admis
NATIONAL	1 096	776	80	12,25	78	LP : 52 LC : 13	LP : 11,88 LC : 11,47
REGIONAL IDF	480	361	174	9,25	160	LP : 124	10,00



**Syndicat National du Trésor
263 rue de Paris
Case 451
93514 MONTREUIL Cedex
Tel: 01.48.18.81.56
Fax: 01.48.51.99.65**