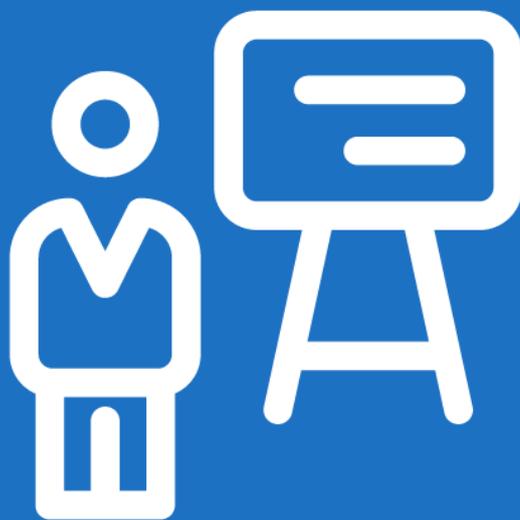


GUIDE

RENTÉE ENFIP 2019

AGENTS PACTE



GUIDE D'ACCUEIL DE LA CFTC-DGFIP ENFIP 2019

AGENTS PACTE

Bonjour,

Vous intégrez l'un des établissements de l'ENFIP en tant qu'agent contractuel de la DGFIP au titre du recrutement PACTE. L'équipe CFTC-DGFIP de l'ENFIP vous en félicite.

La CFTC-DGFIP est un syndicat réformiste et indépendant. Son but est d'apporter des réponses concrètes aux agents. C'est dans cet esprit que ce guide a été élaboré à l'attention des agents recrutés via le dispositif PACTE.

Vous y trouverez des informations utiles sur la formation, les droits du stagiaire PACTE, la rémunération, les frais de stage, la titularisation, les règles de gestion à la DGFIP (temps de travail, congés, etc...)

Vos trouverez également toute une partie avec des informations pratiques dont l'action sociale à la DGFIP.

La CFTC DGFIP est à votre disposition tout au long de la formation pour vous informer, vous aider, vous conseiller et si besoin, vous accompagner.

La CFTC DGFIP siège dans toutes les commissions administratives paritaires (CAP) dont la CAPN n° 7 qui doit prononcer les titularisations des agents PACTE. Elle siège également au Comité Technique Ministériel et au Comité Technique de Réseau de la DGFIP.

La CFTC-DGFIP se bat pour obtenir des avancées sociales et financières pour l'ensemble des agents de la DGFIP. Toute avancée est la bienvenue dans la période qui est la nôtre. C'est cette attitude qui permet aux militants de la CFTC de défendre quotidiennement les agents de la DGFIP.

La CFTC-DGFIP prône le dialogue constructif en vue de la négociation. Elle ne se retrouve pas dans les attitudes idéologiques et contestataires. L'appel à la grève, le boycott ne sont que des recours ultimes.

La CFTC-DGFIP est à votre disposition pour vous accompagner durant votre formation et votre carrière. Les coordonnées des correspondants de la CFTC- DGFIP figurent dans ce guide.

Nous vous souhaitons une bonne installation, une excellente formation dans votre établissement de l'ENFIP, un épanouissement personnel et professionnel pour vos prochaines années à la DGFIP.

Bonne formation et bonne installation !

L'équipe ENFIP de la CFTC

LA FORMATION

Dans le cadre du dispositif PACTE l'administration et l'agent s'engagent dans un cursus de formation aboutissant à un emploi de titulaire.

Au sein de la DGFIP, le cursus est d'une durée de 12 mois.

La première partie du cursus est une formation théorique générale (du 4 février au 1er mars 2019) destinée aux agents administratifs et techniques. D'une durée de quatre semaines, le programme porte sur l'organisation constitutionnelle et administrative, les droits et obligations des agents publics, la communication orale et écrite et la bureautique.

Les agents administratifs suivront ensuite durant 6 semaines (du 4 mars au 12 avril 2019) un cursus carrières portant sur l'environnement professionnel, les fondamentaux des missions de la DGFIP, initiation à la fiscalité et aux mécanismes comptables. Ils suivent ensuite des formations aux premiers métiers.

Les agents techniques poursuivront leurs formations en fonction de leur profil. Ces stages sont organisés par les directions de recrutement dans les antennes locales des organismes de formation professionnelle.

LES 12 PREMIERS MOIS

Durant les 12 premiers mois de ton contrat, tu es agent non titulaire de l'Etat dans un statut de contractuel de droit public.

La signature du contrat PACTE marque le début d'une période d'essai de 2 mois.

A la fin des 12 premiers mois incompressibles, les agents PACTE ont vocation à devenir fonctionnaires de catégorie C en tant qu'agents administratifs ou techniques de la DGFIP.

Toutefois, il peut être mis fin au contrat suite à licenciement ou démission.

Le contrat peut également être allongé :

- Congés de maladie, congés de maternité, paternité, d'adoption : dans ces situations, il n'y a pas remise en cause de la titularisation mais juste un décalage dans le temps.
- Suite à un avis réservé sur l'aptitude aux fonctions : dans ce cas, le contrat peut être renouvelé pour une nouvelle période de plusieurs mois.

RUPTURE DU CONTRAT

Durant les 2 premiers mois (période d'essai) :

L'agent ou l'administration peut mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis. La notification se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Si l'administration est à l'origine de la rupture du contrat, elle doit en indiquer les motifs.

Durant les 10 mois qui suivent la période d'essai :

Démission : la démission doit être signifiée à l'administration par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 15 jours pour une démission en-deçà des 6 mois de contrat et un préavis d'1 mois pour une démission après les 6 premiers mois de contrat. La démission n'a pas besoin d'être motivée.

Licenciement : l'administration peut mettre fin au contrat selon les mêmes modalités. Toutefois, elle doit motiver sa décision. (Manquement aux obligations contractuelles - Refus de signer la convention de formation - Faute disciplinaire - Insuffisance professionnelle). Si le licenciement est prononcé au nom d'un des 3 premiers motifs elle ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, il doit y avoir un échange entre l'agent PACTE et l'administration avec un avis du tuteur.

DROITS SOCIAUX *(maladie, maternité/paternité/adoption, accidents du travail, chômage, etc.)*

Les agents non titulaires de l'Etat dont les agents PACTE cotisent au régime général de la Sécurité Sociale, comme les salariés du secteur privé.

Si nécessaire, les agents PACTE peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie pour une période maximale de 18 mois. Durant cette période, ils conservent leur rémunération pendant 6 mois, puis une rémunération réduite de moitié pendant les 12 mois suivants.

La reprise d'activité signifie une reprise de la formation. Le contrat PACTE est alors prolongé d'autant que la durée de l'arrêt maladie.

L'accès aux allocations chômage, n'est possible qu'en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

LE TUTEUR

L'administration doit trouver à chaque agent PACTE en formation, un tuteur. Il doit accompagner, former et encadrer le stagiaire PACTE au sein du service d'affectation durant toute la durée du contrat de 12 mois.

Le tuteur est un agent expérimenté disposant d'au moins 2 ans d'ancienneté, ayant eu une formation spécifique de tuteur pour emploi PACTE. De catégorie B ou A, il ne doit pas être le chef du service où le stagiaire PACTE est en formation pendant les 12 mois de formation. Le tuteur ne peut pas encadrer plus de 2 agents. Il doit également assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat. A tout moment, il peut être remplacé par décision de l'autorité hiérarchique.

Le tuteur est l'agent référent du stagiaire PACTE pour apprendre le métier. Il doit veiller à permettre au stagiaire d'acquérir les fondamentaux métiers du service et apprendre tout ce qui peut être utile sur l'univers administratif de la DGFIP.

Le tuteur est le responsable du carnet de suivi (également annoté par les formateurs référents de l'ENFiP). Il établit également le rapport intermédiaire au bout de 6 mois de contrat et le rapport définitif en vue de la titularisation.

LES VOIES DE RECOURS

Au sein de chaque direction accueillant un ou plusieurs agents PACTE, il existe une structure d'écoute.

Les difficultés personnelles, professionnelles ou relationnelles avec les collègues, le chef de service ou le tuteur peuvent être abordées avec cette structure.

Le recours hiérarchique : durant les 2 premiers mois du contrat, si l'administration adresse une lettre recommandée avec AR au stagiaire PACTE indiquant l'intention d'interrompre le contrat, le stagiaire PACTE peut faire un recours hiérarchique et solliciter un entretien auprès de la direction d'affectation.

Dans le cadre de cette audience, le stagiaire PACTE peut se faire accompagner par son tuteur et/ou un représentant du personnel.

Après la période d'essai et avant titularisation, les décisions de rupture de contrat relèvent des seules commissions consultatives paritaires (CCP) mises en place par le décret n° 2007-338 du 12/3/2007 pour les agents non titulaires de l'Etat. Ces instances de concertation et de représentation des agents non titulaires de la DGFIP auprès de la Direction Générale sont obligatoirement saisies en cas de licenciement ou de sanctions disciplinaires plus lourdes que l'avertissement et le blâme.

Après la période d'essai et avant la titularisation décidée par la commission locale de titularisation (CLT), les organisations syndicales locales sont systématiquement consultées par la Direction Générale avant la réunion des CLT. La direction locale signale dans ce cadre toute situation qui pourrait ne pas conduire à titularisation immédiate à l'issue de la période contractuelle. Chaque dossier signalé est communiqué aux organisations syndicales nationales avant la réunion de la CLT.

RÉMUNÉRATION

Le dispositif PACTE prévoit une rémunération égale à 55 % du «SMIC Fonction Publique» pour les moins de 21 ans et de 70% pour les plus de 21 ans.

Grâce notamment à l'action de la CFTC à la DGFIP, les agents PACTE bénéficient de 100% du traitement minimal en vigueur dans la Fonction Publique (indice majoré 309). Une fois titularisé comme agent C, avec le niveau des primes, la rémunération des agents PACTE augmentera automatiquement d'au moins 20 %. La rémunération est assurée par la direction de recrutement et d'affectation pendant toute la durée du contrat, y compris les périodes passées à l'ENFiP.

La rémunération mensuelle brute de base correspond au SMIC (1 521,22 €). Elle est complétée pour tous les agents des Finances par 106,76 € d'IMT.

Les agents PACTE peuvent également percevoir :

- l'indemnité de résidence (44,95 € en Ile-de-France, par exemple),
- le supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants et du traitement brut,
- le remboursement transport domicile/travail à hauteur de 50% du prix de l'abonnement (2ème classe) et dans la limite d'un plafond mensuel de 86,16€.

Les périodes de formation théorique à l'ENFiP ouvrent droit à une prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de transport prévus par le décret Fonction Publique 2006-781 du 3 juillet 2006. Les modalités de règlement de frais sont celles afférentes à la formation continue. Comme pour la rémunération, ils sont pris en charge par la direction d'affectation.

Les périodes de formation à l'ENFiP sont couvertes par un dispositif particulier propre aux établissements de Clermont-Ferrand et de Noisy le Grand. Après retenues et prélèvements sociaux, la rémunération nette est versée chaque mois. Une fois titularisé, la rémunération nette globale est de l'ordre de 1600 à 1700 € mensuels.

Les agents PACTE bénéficient d'un logement gratuit durant les périodes de formation théorique. La prise en charge totale par l'administration est effective lors de chaque phase de formation théorique.

À l'ENFiP de Noisy-le-Grand, l'hébergement des agents venant de province a lieu à l'Appart'Hotel CityRésidence de Bry-sur-Marne dans des appartements meublés et tout équipés. Les agents résidant en Ile-de-France ne sont pas concernés par ce dispositif.

À l'ENFiP de Clermont-Ferrand, les agents sont logés en chambre individuelle dans la résidence des Gourlettes.

Au début et à la fin de chaque session de formation, il y a une prise en charge par l'administration d'un aller-retour entre la résidence administrative ou la résidence familiale et le site de formation. Si la session

de formation se déroule sur plus de 4 semaines consécutives, l'administration prend en charge un aller-retour supplémentaire entre le lieu de formation et la résidence familiale.

Il n'y a pas de prise en charge des frais de transport (billets de bus, tramway, RER...) pour se rendre du lieu d'hébergement temporaire lors de la formation à l'établissement de formation.

Par dérogation et mesure de faveur, pour les agents PACTE logés par l'administration à Bry-sur-Marne les billets de bus ou RER d'aller-retour quotidien pour aller de Bry-sur-Marne à Noisy sont remboursés en intégralité. Attention, il faut les conserver et les produire avec les états de frais pour justifier la dépense.

Les stagiaires non hébergés à la résidence de Bry ou des Gourlettes qui rejoignent quotidiennement leur domicile familial, bénéficient de la prise en charge intégrale d'un aller-retour en transport public quotidien, entre ces deux lieux pour chaque jour de formation.

Les prises en charge se font sur la base du prix d'un billet au tarif normal SNCF de 2e classe et dans la limite du montant des indemnités (repas et nuitées) qui seraient versées avec un maintien sur le lieu de formation durant les week-end.

Il faut conserver les billets de train et les fournir au service RH de la direction locale comme justificatifs de la dépense pour obtenir le remboursement.

L'usage de la voiture ne donne pas droit à remboursement, sauf autorisation expresse préalable de la hiérarchie (voir avec le chef de service et la RH de la direction).

Le remboursement se fait alors sur la base du barème des indemnités kilométriques. Il est possible d'obtenir auprès du service RH de la direction d'affectation une avance sur les frais de déplacement, voire l'achat direct des billets de train pour éviter d'avoir à avancer la dépense.

ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Au moins un mois avant le terme du contrat, une commission locale de titularisation (CLT) évalue l'aptitude professionnelle.

Elle est composée de 3 personnes (le DDFiP/DRFiP ou un de ses représentants, un responsable RH de la direction et une personne extérieure au service).

Cette commission se prononce au regard du dossier et après un entretien avec l'agent PACTE. Le contenu de carnet de suivi et l'avis du tuteur servent de support à la décision.

4 situations sont possibles :

- la commission déclare l'agent apte à exercer ses fonctions. Le dossier passe alors en CAPN (commission administrative paritaire nationale) des agents administratifs ou technique (suivant le recrutement) de catégorie C de la DGFIP et le Directeur Général prononce la titularisation de l'agent concerné comme agent administratif (AAFiP) ou agent technique (ATFiP) des Finances Publiques ;
- la commission estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent PACTE (si le tuteur émet un avis réservé et propose une prolongation de la période contractuelle). Le contrat est alors renouvelé pour une durée maximale d'un an, à l'issue de laquelle la commission statuera définitivement ;
- la commission peut estimer ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude du fait de périodes de congés maladie/maternité/paternité/adoption/accident du travail. Dans ce cas, le contrat est prolongé dans la limite des congés obtenus et la commission se prononcera de nouveau et définitivement à l'issue de la prolongation d'activité ;
- la commission estime que les capacités professionnelles se sont révélées insuffisantes. Le contrat n'est pas renouvelé et la titularisation ne peut être prononcée. L'agent peut alors

bénéficiaire des allocations d'assurance chômage sous réserve d'en remplir les conditions (art L. 351-12 du Code du Travail).

EFFETS DE LA TITULARISATION

L'agent devient pleinement fonctionnaire avec l'ensemble des droits et devoirs que cela comporte. Nommé fonctionnaire de catégorie C, dans le corps des agents administratifs ou techniques des Finances Publiques (grade C1 de la Fonction Publique), l'agent a l'obligation de demeurer au service de l'Etat et au sein de la DGFIP pendant une durée égale à 2 fois la durée du contrat, majorée éventuellement des périodes de renouvellement, soit 2 ans minimum à passer au sein de la DGFIP.

En cas de non-respect de l'engagement de servir l'agent doit rembourser tout ou partie des frais de formation.

Les corps des agents administratifs et techniques des Finances Publiques sont régis par un statut particulier, mais qui reste dans le cadre des dispositions générales relatives à l'ensemble des agents de la catégorie C de la Fonction Publique d'Etat (décret n° 2016-580 du 11 mai 2016). A l'issue des 12 mois en tant qu'agent PACTE, une fois titularisé, l'agent PACTE est classé au 1er grade (C1) de la catégorie C de la Fonction Publique.

ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

La DGFIP est une administration dans laquelle la moitié des effectifs a plus de 50 ans. Les suppressions d'emplois sont continues depuis 10 ans et les réformes de structures se multiplient. Les perspectives de carrière se sont ainsi considérablement restreintes.

La grille des agents comporte 11 échelons qui vont de l'indice 326 (1527,64€) à l'indice 367 (1719,76€) pour le dernier. Les agents peuvent accéder au grade supérieur de contrôleur des finances publiques tout au long de leur carrière et par différents moyens (concours, liste d'aptitude).

N'hésitez pas à nous demander le Mémento Carrière 2019 de la CFTC-DGFIP à l'adresse e-mail suivante : cftcdgip@gmail.com.

La CFTC-DGFIP aide ses adhérents dans le cadre du passage des sélections et concours avec un accompagnement lors de l'oral d'admission.

DURÉE DE TRAVAIL

La durée de travail est fixée à un volume global annuel de 1600 heures. Les obligations hebdomadaires de travail d'un agent à temps complet ne peuvent être inférieures à 36 h 12 sans pouvoir excéder 38 h 30.

MATIN > Plage fixe > 9h30 - 11h30 ou 10h - 12h.

APRES-MIDI > Plage fixe > 14h - 1 h ou 14h30 - 16h30.

Plage variable > 2h30 avant la plage fixe, soit 7h ou 7h30 et 2h30 après la plage fixe, soit 18h30 ou 19h.

Chaque agent a la possibilité de choisir lui-même ses horaires journaliers de travail au regard de ses besoins personnels, sous réserve des nécessités de service. Tous les agents doivent être présents pendant des périodes de temps, dites plages fixes, de 2 heures le matin et l'après-midi. Chacun peut choisir quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires de début, de milieu et de fin de journée, dites plages variables. Chaque service opère un choix de plages fixes et variables, applicable à l'ensemble des agents du service. La pause de midi est obligatoirement

décomptée par badgeage et doit être comprise entre la fin de la plage fixe du matin et le début de la plage fixe de l'après-midi. Elle est au minimum de 45 minutes et ne peut dépasser 2 heures 30. Les contraintes ponctuelles de service (par exemple, organisation de la réception du public) peuvent limiter les agents dans le libre choix de leurs horaires sur les plages variables. Ces contraintes sont précisées par le responsable du service. La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures, le surplus horaire effectué ne sera pas compté à l'agent.

C'est à l'arrivée dans les services que chaque agent choisit un module horaire hebdomadaire de travail (4 choix possibles) qui déterminera le nombre de jours de RTT dont il bénéficiera. Ce choix est révisable chaque début d'année. Les dépassements (crédits) ou diminutions (débits) de cet horaire sont autorisés dans la limite de 12 heures de crédit ou de débit à la fin de chaque mois. Si le débit excède 12 heures, les dispositions relatives aux sanctions sont appliquées. Au-delà de 12 heures de crédit, à la fin du mois, le surplus est perdu. Le crédit ou le débit peut être utilisé pour permettre à l'agent de s'absenter dans la limite de deux demi-journées ou d'une journée par mois (jours de «récupération»).

Durant la formation théorique à l'ENFiP, il n'y a pas de droits à congés mais des suspensions de cours sous forme d'autorisations d'absence. A compter de l'arrivée dans les services, il y a application du dispositif de droit commun.

Il s'applique au prorata temporis pour les jours de congés annuels et de RTT. Les agents intégrant la DGFIP en cours d'année bénéficient des jours de fractionnement et de la journée d'autorisation d'absence du ministre, comme tout autre agent.

CONGÉS ANNUELS

Tout fonctionnaire en activité a droit, pour une année de service accompli à temps complet, à un congé annuel d'une durée correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service soit 32 jours de congés annuels. Les congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, de maternité ou d'adoption, de même que les congés avec traitement accordés aux fonctionnaires pour accomplir une formation professionnelle ou une période d'instruction militaire, sont considérés comme services accomplis au regard du droit à congé annuel. Pour un agent nouvellement nommé, la durée du congé annuel est proratisée selon le nombre de mois travaillés.

Exemple pour 8 mois travaillés : $32 \times 8/12 = 21$ jours de congés.

A ces congés s'ajoute, éventuellement, le supplément de congés au titre du fractionnement (2 jours si le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six et 1 jour si ce nombre est compris entre 3 et 5). Chaque agent bénéficie également d'une journée d'autorisation d'absence ministre. L'absence du service pour congés ne peut excéder 31 jours consécutifs. Les jours de congés non pris au titre d'une année ne peuvent se reporter sur l'année suivante que dans la limite maximale de 5 jours qui doivent être utilisés avant la fin des vacances de printemps.

ARTT

Le nombre de jours ARTT varie selon la durée hebdomadaire de travail retenue. Chaque agent choisit annuellement un module, sur la base de l'année civile, choix révisable au 1er janvier de chaque année.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Les agents titulaires et non titulaires employés de façon continue par l'Etat, comptant un an de services en tant qu'agent de la fonction publique de l'Etat, peuvent ouvrir un CET. Les stagiaires ne peuvent pas ouvrir un compte épargne-temps. L'ouverture se fait sur demande expresse de l'agent. Il peut alimenter son compte avant le 15 janvier N+1 pour les congés de l'année N.

Pourquoi aborder ce sujet dès maintenant ?

Notre régime a été créé après la guerre : période de plein emploi, qui comptait un retraité pour 4 actifs avec des perspectives d'évolution des salaires. La retraite par répartition, qui permet aux actifs de cotiser un pourcentage de leur salaire pour régler les pensions des retraités, permettait alors de faire jouer à plein la solidarité entre les générations.

Aujourd'hui, c'est cet équilibre qui est remis en cause et qui fragilise le système.

Il y a en France aujourd'hui plus de personnes de 60 ans que de jeunes de moins de 20 ans. Le nombre de retraités augmente (avec l'effet de pic lié à l'arrivée « massive » des baby boomers à l'âge de la retraite). La durée de la retraite a été multipliée par deux en 50 ans grâce à l'allongement de l'espérance de vie qui ne cesse d'augmenter. La durée de la vie active a réduit en moyenne de 8 ans : les jeunes entrent sur le marché du travail vers 22 ans et la majorité des départs en retraite en France est autour de 58 ans. Les carrières sont de plus en plus souvent incomplètes (périodes de chômage, d'inactivité, etc...) et limitent ainsi le montant des cotisations obligatoires versées.

D'une manière générale le niveau de retraite est inférieur aux revenus d'activité. Cela est particulièrement vrai et spécifique pour la Fonction Publique. En moyenne, votre pension varie entre 50% à 70% de votre rémunération de référence, primes comprises, soit jusqu'à moitié moins de revenus.

Votre salaire est composé d'une partie fixe et de primes qui ne sont pas prises en compte pour le calcul du montant de votre retraite de base. Le régime de retraite complémentaire obligatoire (RAFP) intègre l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG et qui n'ouvrent pas droit à retraite.

En tant que salarié du secteur public, vous ne disposez pas de régime de retraite supplémentaire facultatif qui pourrait vous permettre de compenser en partie ce manque à gagner.

Plus votre traitement comporte une part importante de primes, plus la baisse de revenus au moment de la retraite sera importante. Or, les agents de la DGFIP ont une part conséquente de primes dans leur rémunération.

Dans le même temps, l'arrivée de la retraite augure une nouvelle vie et il est difficile de faire face à une baisse de rémunération à hauteur de 30 à 50 %.

- 1/3 des fonctionnaires n'ont aucune idée de leur revenu à la retraite,
- 2/3 en ont une vague idée ou une idée assez précise et parmi ceux-ci 67% pensent perdre 40% de leur dernier traitement lors de leur départ à la retraite (sondage SOFRES 2011)

Pour répondre concrètement à cette baisse du pouvoir d'achat, la CFTC a créé le régime Préfon-Retraite : 1ère complémentaire retraite des fonctionnaires.

Préfon-Retraite est reconnu pour la qualité de sa gestion. Réservé aux agents publics, il vous permet de vous constituer une rente viagère dont le montant est connu à l'avance.

Accessible quels que soient vos revenus, vous versez des cotisations à votre rythme, vous pouvez les augmenter, les baisser et les suspendre sans pénalité.

Vous bénéficiez d'une déduction fiscale de vos versements (cotisations, rachat) et surtout, la valeur des points de retraite acquis et leur nombre ne peuvent pas diminuer. Vous êtes assurés de percevoir un revenu qui ne peut que progresser, tout au long de votre vie, quelle que soit la conjoncture.

Vous pouvez dès maintenant créer votre dossier d'affiliation sans frais et sans verser de fonds dans l'immédiat.

Contactez votre correspondant CFTC DGFIP pour tout renseignement.

LES SERVICES DE L'ALPAF - LOGEMENTS

L'Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières a pour mission de faciliter le logement des agents des ministères économique et financier et de leurs familles. En 2017, 800 agents ont obtenu une place en foyer meublé, 929 (sur 1 199 demandes) ont bénéficié d'un logement vide. De plus, l'Alpaf a mis en place différentes aides et prêts :

- **Aide à l'installation** : prise en charge d'une partie des frais liés à la location d'un nouveau logement à l'entrée dans les ministères des finances et dans certains cas au cours de la carrière. Des conditions de revenus sont à remplir. En 2018, le montant de l'aide débute à 1 150 €. A noter que cette aide n'est pas cumulable avec celle versée par la fonction publique pour les agents de l'Etat (aide à l'installation des agents de l'Etat en zone QPV qui est de 900 € au maximum). En 2017, 3 306 aides ont été accordées.
- **Prêt équipement du logement** : ce prêt attribué sous conditions de ressources va de 500 à 2 400 € et peut être remboursé sur 24, 36 ou 48 mois.
- **Prêts pour l'amélioration de l'habitat** : ce prêt attribué sous conditions de revenus est de 500 € à 4 800 € (pour les travaux d'économie d'énergie). Il peut être remboursé sur une période de 24 à 72 mois.
- **Prêt adaptation du logement des personnes handicapées** : De 2 400 € à 10 000 €. Il est remboursable en 140 mensualités.
- **Aide à la propriété** : non remboursable, cette aide couvre une partie des intérêts d'un prêt bancaire immobilier de 10 ans minimum. Le montant de l'aide est conditionné aux ressources et au montant du prêt bancaire. Il peut aller de 1 120 € à 8 460 €.
- **Prêt immobilier complémentaire** : Sous conditions de ressources et en fonction de la localisation du bien. Le montant emprunté va de 8 500 € à 22 000 €. Seuls des frais de dossier de 2 % sont à rembourser en plus du prêt et étalés sur sa durée.
- **Prêt pour sinistre immobilier** : Il est de 2 400 € à 8 000 € et est remboursable en 60 ou 100 mensualités.
- **Prêt pour le logement d'un enfant étudiant** : il concerne l'installation dans un logement loué par un enfant âgé de 16 à 26 ans. Il existe des conditions de ressources et le montant est de 1 200 € ou 1 800 €. La durée du prêt est de 24, 36 ou 48 mensualités.

Vous retrouverez toutes les informations précises et les dossiers d'inscription sur le site internet : www.alpaf.finances.gouv.fr/cms/accueil/lalpaf.html

Adresse et coordonnées :

Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières

8 avenue des Minimes - BP 161 - 94304 VINCENNES Cedex Tél : +33(0)1 57 53 22 28

Les dossiers sont gérés et transmis par les correspondants de l'action sociale présents localement.

RÉSERVATIONS DE LOGEMENTS SOCIAUX LOCATIFS

La réservation réglementaire est définie par les articles L.441-1, L.441-1-1, et L.441-5 du code de la construction et de l'habitation. Afin de loger les fonctionnaires et agents de l'État, le préfet du département peut réserver 5 % des logements dont la construction ou la réhabilitation a été subventionnée par L'État.

La réservation conventionnelle est prévue par l'article R.314-4 du code de la construction et de l'habitation. Des logements sociaux locatifs sont réservés sur crédits sociaux ministériels ou interministériels.

Modalités d'attribution des logements : les candidats doivent présenter leur demande auprès du service social de leur administration.

Le lien : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/reservation-de-logements-sociaux-locatifs>

BOURSE AUX LOGEMENTS DE L'ÉTAT

Depuis le 17 avril 2015, tous les logements interministériels disponibles, qu'ils soient situés à Paris ou en banlieue, font l'objet d'une annonce sur la Bourse Au Logement des Agents de l'État. Tous les agents de l'État affectés en Ile-de-France y ont accès.

Vous retrouvez les informations sur : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/bourse-au-logement-balae>

LOGEMENTS SNI-CDC

Retrouvez des offres de logements sur : <https://www.cdc-habitat.fr/>

AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS DE L'ÉTAT (AIP)

L'Aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP), dont les conditions d'attribution sont définies dans la circulaire du 24 décembre 2014 relative à l'installation des personnels de l'État (AIP), est destinée à prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Les montants maxima de l'aide accordée varient en fonction de la région d'affectation du demandeur :

- 900 € pour les agents affectés dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ainsi que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- 500 € pour les agents affectés dans les régions autres que celles citées ci-dessus.

Le montant de l'aide versée ne peut être supérieur au montant des dépenses réellement engagées par l'agent.

Attention, cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'installation versée par l'Alpaf.

Aide à la première installation : <https://www.aip-fonctionpublique.fr/aip/web/home>

PLACES EN CRÈCHES

A partir du lien ci-dessous vous pouvez accéder aux services locaux des services régionaux interministériels d'action sociale (SRIAS), qui proposent des places en crèche notamment : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>

CESU POUR GARDE D'ENFANTS

L'État verse à ses agents bénéficiaires qui en font la demande une prestation d'action sociale interministérielle d'aide à la garde de leurs enfants de moins de six ans, sous forme de chèques emploi service universel (CESU).

Plus d'information sur le site : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/cesu-garde-denfant>

INDEMNITÉS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

En cas de changement de résidence familiale, suite à une mutation consécutive à une promotion, le fonctionnaire bénéficie d'une prise en charge forfaitaire à hauteur de 120% de ses frais de déménagement. L'agent doit justifier que tous les membres pris en compte pour le calcul de l'indemnité ont bien rejoint la nouvelle résidence familiale 9 mois après le déménagement au plus tard. La demande doit être faite dans un délai d'un an après le changement de l'affectation administrative.

Pour cela, les frais ne doivent pas être pris en charge par l'employeur du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs.

Pour être pris en compte, le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ne doit pas avoir une rémunération supérieure au traitement minimum de la fonction publique (soit l'indice majoré 309 au 1/1/2016 correspondant à 1447,98 €) et les ressources du couple ne doivent pas dépasser 3,5 fois cette somme, soit 5 067,94 €. Ces conditions ne sont pas étudiées si le couple est composé de fonctionnaires qui peuvent prétendre tous les deux à cette indemnité. Les autres membres de la famille sont pris en compte s'ils apportent la preuve qu'ils vivent habituellement sous le toit de l'agent.

Le transport des personnes est remboursé sur la base du tarif SNCF entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative.

Les frais de déménagement dépendent du volume (V) estimé forfaitairement en fonction des personnes prises en compte :

Couple avec ou sans enfant :

Situation	Couple	+ Un enfant	+ Deux enfants	Par enfant supplémentaire
m3	36 m3	39,5 m3	43 m3	+ 3,5 m3

Personne seule avec ou sans enfant :

Situation	Célibataire	Veuf	+ Un enfant	Par enfant supplémentaire
m3	14 m3	25 m3	32,5 m3	+ 3,5 m3

Le montant de l'indemnité (I) sera déterminée à partir de la formule suivante qui va dépendre du produit du volume (V) , déterminé ci-dessus, et de la distance (D) la plus courte entre la nouvelle et l'ancienne résidence administrative :

Si $V \times D > 5\,000$: $I = 1\,137,88 + (0,07 \times VD)$.

Sinon : $I = 568,94 + (0,18 \times VD)$.

A noter que le fonctionnaire peut également bénéficier de cette indemnité lorsque le changement de résidence est consécutif à une mutation et que l'agent n'a pas bénéficié de cette indemnité depuis 5 ans. Ce délai est réduit à 3 ans s'il s'agit de la première mutation dans le grade.

Lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13896>

TRANSPORTS

Au cours de votre année, vous serez certainement amenés à vous déplacer. Retrouvez tous les bons plans SNCF (cartes et tarifs réduits, bons plans dernières minutes, partenaires SNCF pour les loisirs) sur le site : <http://www.sncf.com>

Pour vous aider à faire votre demande de mutation, rendez-vous sur le tableau d'aide à la mobilité sur le site CFTC. Attention ce tableau d'aide à la mobilité n'est pas exhaustif. Nous vous informons qu'il s'agit d'un temps de trajet indicatif minimum et des correspondances éventuelles qui peuvent fluctuer en fonction des dates de départ.

<https://www.cftc-dgfiip.fr/vie-de-lagent-2/ mutations/>

Un agent public, qui utilise les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile à son travail, bénéficie, de la part de son administration, d'une prise en charge partielle du prix du titre d'abonnement. Il convient de se rapprocher de la Direction d'affectation pour obtenir plus de renseignements.

SRIAS (*Sections Régionales Interministérielles d' Action Sociale*)

Les SRIAS sont des instances consultatives instituées au niveau régional pour participer à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle au profit des agents publics. Elle intervient dans de nombreux domaines tels que la petite enfance, le logement, la restauration, les loisirs. Pour plus de renseignements nous vous invitons à visiter le site de la section de votre département.

Lien : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>

ASSOCIATIONS

EPAF (*Éducation Plein Air Finances*)

L'EPAF propose des prestations de vacances et de loisirs pour tous les agents et retraités, tout au long de l'année (séjours longs ou à thème en passant par les séjours de groupe). Des séjours en colonies de vacances pour les enfants mineurs des agents de ministères financiers sont également organisés pendant les vacances scolaires. L'association possède de nombreuses résidences de vacances dans toute la France.

Pour bénéficier de ces prestations, rendez-vous sur : <http://www.epafvacances.fr/>

ATSCAF (*Association Touristique Sportive et Culturelle des Administrations Financières*)

L'ATSCAF est une association de loisirs permettant de bénéficier de nombreux avantages tarifaires pour les centres de vacances, les voyages, la culture (les billetteries de piscines, spectacles, cinémas, bowlings, parcs d'attraction, expositions, etc..) et le sport. Chaque département possède sa propre association locale afin de bénéficier d'avantages tarifaires sur la culture et les loisirs au plus près de chez vous. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre correspondant ATSCAF local !

Lien : <http://www.atscaf.fr/federation>

LA CFTC-DGFIP À VOTRE SERVICE

SYNDICAT NATIONAL CFTC FINANCES PUBLIQUES

Bâtiment Condorcet
Télédoc 322
6 rue Louise Weiss
75013 PARIS

Site internet : <https://cftc-dgfip.fr>
E-mail : cftcdgfip@gmail.com

Retrouvez les coordonnées de nos secrétaires départementaux à partir de la rubrique « au plan local » du site internet

<https://www.cftc-dgfip.fr>.

Les militants du siège national sont également à votre service

01 44 97 32 89 (Béatrice THIBAUT)
01 44 97 32 70 (Régis BOURILLOT)
07 67 07 39 21 (Nathalie SCHOTTE)

VOS CONTACTS LOCAUX

ILE DE FRANCE

Catherine CHOLLIER
cftcrif@gmail.com
Tél. : 07 68 77 68 36

AUVERGNE RHONE ALPES

Stéphane GRILLET
stephane.grillet@dgfip.gouv.fr
Tél. : 04 79 70 87 23

GRAND EST

Sandra PERIN
sandraperincftc@gmail.com
Tél. : 07 69 15 92 36

CENTRE VAL DE LOIRE

Stéphanie MOUNIER
stephaniemounier@gmail.com
Tél. : 06 67 92 48 40

PACA

Jocelyne FRANCISQUE
jocelyne.francisque@dgfip.finances.gouv.fr
Tél. : 04 94 09 81 09

HAUTS DE FRANCE

Sylvain LEBLANC
cftcdgfiphdf@gmail.com
Tél. : 06 68 64 93 22

OUEST

Nathalie LEES
nathalielees.cftcdgfip@gmail.com
Tél. : 02 33 91 13 15 ou 06 16 14 18 00

Véronique VICARI
veronique.vicari@dgfip.finances.gouv.fr

VOS CONTACTS ENFIP

CLERMONT-FERRAND

Cécile GAUTHIER

Salle 417

cftc.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr

Tél. : 04 73 34 48 07

LYON

David LEYRAT

david.leyrat@dgfip.finances.gouv.fr

NOISY LE GRAND

Luc VELTER

Bureau 312

lucveltercftcdgip@gmail.com

Tél.: 06 83 08 53 58



CONTACT SYNDICAT NATIONAL CFTC-DGFIP :

Adresse : Bâtiment Condorcet – Télédock 322 – 6 Rue Louise Weiss – 75013 Paris

Tél : 01 44 97 32 72

Mail : cftcdgip@gmail.com

Site internet : <https://www.cftc-dgfip.fr>

CFTC-DGFIP : Syndicalement différent

Vous souhaitez être conseillé, accompagné, soutenu, aidé au cours de votre carrière professionnelle. Vous souhaitez concilier vie personnelle et vie professionnelle tout en étant reconnu et défendu dans vos droits.

Vous ne vous reconnaissez pas dans les autres organisations syndicales et vous pensez qu'un syndicalisme différent doit s'imposer.

La CFTC se développe aujourd'hui en proposant, un syndicalisme moderne et innovant à savoir :

Responsable

- La CFTC est le syndicat de la revendication sans surenchère. Aux sirènes de la révolte nous préférons prendre nos responsabilités et avoir pour priorité le bien commun.

Réformiste

- La CFTC est le syndicat de la construction sociale qui privilégie la négociation. L'appel à la grève ne se fait qu'en dernier recours.

Non catégoriel

- La CFTC défend les personnes de toutes les catégories et de tous les grades au sein de la communauté professionnelle de la DGFIP.

Indépendant

- L'action de la CFTC se fait par la défense des droits des agents indépendamment de tout groupement extérieur, politique ou religieux.

Au service des agents

- Les militants de la CFTC sont au service des agents de la DGFIP. Pour informer, renseigner, soutenir et accompagner. Au niveau local comme au niveau national, la CFTC assure la défense collective et individuelle des agents.

Pourquoi choisir la CFTC ?

Les + de l'adhérent

- aide à la préparation aux concours
- bénéficier sur demande des services d'ACL (Avantage Culture Loisir) offrant des tarifs préférentiels pour de nombreuses prestations (places de cinéma, voyages...)*
- une protection juridique « vie au travail »*
- des conseils juridiques pour les litiges de la vie personnelle, juristes experts pour vous répondre par téléphone*
- aide à la préparation à la retraite



(*) Services intégrés lors de la deuxième année de cotisation

Primo-adhésion CFTC ENFIP 2019 – 10€

Pour un syndicalisme qui l'emporte

NOM	
PRENOM	
NOM DE JEUNE FILLE	
NE(E) LE	
LIEU DE NAISSANCE	
DOMICILE	
CODE POSTAL	
VILLE	
TEL PERSONNEL	
TEL PORTABLE	
SERVICE	
ADRESSE ADMINISTRATIVE	
CODE POSTAL	
VILLE	
TEL PROFESSIONNEL	
GRADE	
ECHELON	
QUOTITE DE TRAVAIL	

**Votre adhésion vous donne droit à un crédit d'impôt de 66 %.
Au final, votre cotisation ENFIP 2019 de 10 € vous revient à 3,40 €.**