

Inspecteurs et Huissiers



**Promotion
2005 - 2006**

- [3] Éditorial
- [4] La scolarité
- [7] Les affectations
- [11] La carrière
- [12] Les mutations
- [13] La notation
- [14] Les congés
- [16] La rémunération
- [19] L'action sociale
- [25] Les services déconcentrés
- [26] Les organismes paritaires
- [27] Le syndicat CGT
- Annexes :
- [29] - Les responsables de la CGT Trésor
- [32] - Le bulletin d'adhésion
- [33] - Le barème des cotisations

Bonjour, ...

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

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

Ce n'est pas sans quelque appréhension que vous abordez cette rentrée : entrée dans une nouvelle phase de votre vie professionnelle. Pour les externes, la découverte des services déconcentrés du Trésor, de la Fonction publique, l'éloignement de la famille, de la région d'origine, les incertitudes sur l'après scolarité...

Ce document a pour vocation de répondre aux questions que vous vous posez, à vous aider dans votre scolarité, votre carrière et à vous présenter notre organisation qui sera à vos côtés tout au long de cette année.

Connaissez vous notre syndicat ? Si vous provenez d'un concours interne, peut être... Mais d'un concours externe, peut être pas !

L'organisation syndicale dans la vie professionnelle, et dans la vie tout court, c'est important et indispensable. Le SNT - CGT, c'est la

présence de la CGT dans nos services, c'est à dire une confédération qui rassemble, dans toutes leurs diversités le plus grand nombre de salariés, syndiqués et électeurs aux élections professionnelles, tous secteurs confondus.

L'objectif du SNT - CGT est de conjuguer justice et efficacité, d'allier meilleures conditions de travail, reconnaissance des qualifications, amélioration des rémunérations et développement du service public, de travailler moins, de travailler tous, mieux et autrement.

Vaste programme, direz vous ? Il est certes ambitieux, mais il rencontre au quotidien, sur le terrain, dans les services et les bureaux, les aspirations de la grande majorité des personnels. Et tous ensemble, c'est réalisable !

Nous aurons l'occasion cette année de nous rencontrer pour discuter, débattre et agir ensemble. Ce ne sont pas les sujets qui manquent à l'école, vous le verrez rapidement.

En attendant, nous vous souhaitons à tous une 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

Son déroulement

■ Enseignement

La durée de la scolarité se décompose d'une phase de 12 mois à l'ENT (stage théorique) et d'un stage pratique de 6 mois dans le département d'affectation. **La titularisation des inspecteurs stagiaires se fait au bout des 12 mois à l'école.** Les travaux du dernier Conseil des Études n'ont pas remis en cause cette disposition.

■ Emploi du temps

Environ 20 heures de cours par semaine. Les cours durent trois heures avec une plage quotidienne fixée de 8h30 à 17h00.

Le jeudi après-midi est libre pour effectuer diverses activités sportives et culturelles. A noter également que la veille des épreuves est donnée en autorisation d'absence.

■ Modalités d'enseignement

Les cours se présentent sous forme :

- d'enseignements dirigés et de travaux d'application (plus de distinction entre les deux),
- de conférences techniques et générales.

Les stagiaires sont répartis dans plusieurs groupes (une vingtaine compte-tenu de l'importance de la promotion) pour une majeure partie des cours. Les conférences techniques et générales se font en amphithéâtre devant tout ou partie de la promotion.

Chaque séance sera cadrée par un conducteur pédagogique qui indique au formateur le plan de la séance, le temps à consacrer à chaque partie, la méthode pédagogique (introduction de nombreux cas pratiques et de travail en sous-groupe) et les objectifs pédagogiques à atteindre. Le but est d'obtenir une harmonisation des cours, quelque soit le formateur. Chaque stagiaire aura dans un dossier un plan de la séance, une synthèse ainsi que les fascicules à amener.

■ Contenu de l'enseignement

Il se décompose ainsi :

- enseignement technique sur les missions du Trésor public
- enseignement spécialisé portant sur la comptabilité générale et l'analyse financière,
- enseignement sur le management, la gestion des ressources humaines,
- enseignement sur les technologies de l'information

et de la communication.

Au sein de ces enseignements, certains cours seront optionnels. Les stagiaires choisissant ou non de les suivre, après un bilan effectué par l'école.

A noter que durant le stage théorique, deux stages d'immersion (2 x 8 jours) sont prévus dans le réseau. Le stagiaire pourra en fonction des disponibilités des postes comptables, choisir l'endroit où il souhaite faire son stage. A cette occasion, les frais de transports seront pris en charge par l'ENT.

■ Contrôle des connaissances

Les contrôles débutent début novembre pour se terminer en juin. La formation théorique est sanctionnée par un contrôle périodique des connaissances avec **6 épreuves écrites** :

- 4 sur les enseignements techniques, spécialisés et généraux (coefficient 5 pour chacune),
- 1 sur les technologies de l'information et de la communication (coefficient 2),
- 1 rapport de stage d'immersion (coefficient 2).

A noter, que si un stagiaire n'a pas eu la moyenne à la première ou à la seconde épreuve écrite ou aux deux (sur les 4 épreuves techniques prévues), il peut bénéficier d'épreuves de rattrapage. Elles ne comptent que pour la titularisation et non pour le classement, donc les futures affectations.

3 épreuves orales :

- 1 exposé collectif sur un thème en rapport avec les enseignements techniques (coefficient 3),
- 1 mise en situation professionnelle (coefficient 3),
- 1 présentation du rapport de stage d'immersion (coefficient 2).

Enfin, se rajoute deux notes de participation (dites "note binette") établie par les formateurs (coefficient 6) et par le Directeur de l'école (coefficient 2).

Depuis 2004, les enseignements dispensés dans le cadre du CMFI font l'objet d'une évaluation. Désormais, et en ce qui concerne l'ENT, l'évaluation du CMFI sera intégrée dans deux épreuves du contrôle continu de l'ENT, en novembre et en mai/juin.

■ Commentaires de la CGT

Le SNT-CGT s'est déclaré hostile à une évaluation des thématiques CMFI, intégrée dans les épreuves du contrôle continu de l'ENT. Il a insisté sur la nécessité de privilégier la rédaction de mémoires ou de travaux collectifs non notés permettant de favoriser l'aspect technique des missions du MINEFI en lien avec les missions propres du Trésor.

Son contenu

■ Validation de la scolarité

Les stagiaires qui n'obtiennent pas une moyenne générale égale à 10 ne sont pas titularisés dans le grade d'inspecteur. S'ils ne sont pas autorisés à redoubler, ils sont soit reversés dans un corps de catégorie B, soit rayés des cadres.

■ Commentaires de la CGT

Pour la CGT, la validation de la formation initiale devrait être exclusivement assise sur le contrôle continu des connaissances qui permette réellement d'apprécier, en toute objectivité, l'organisation et l'assimilation des connaissances. C'est ainsi que la note de valeur générale attribuée par le Directeur, qui n'est soumise à aucun contrôle des stagiaires devraient être supprimées. Force est de constater

que ces contrôles restent pour les stagiaires de véritables " contrôles sanction " qui favorisent un climat de compétition dès le début de scolarité et qui engendrent en fin d'année des situations dramatiques pour certains d'entre eux.

■ Stage d'application (du 1^{er} septembre 2006 au 1^{er} mars 2007)

A compter du 1^{er} septembre 2006, vous serez dans votre département d'affectation pour y effectuer la seconde partie de votre formation, soit un stage pratique de 6 mois. Pour beaucoup d'entre vous, ce sera la découverte du réseau du Trésor.

Cette formation pratique n'est pas validante puisque les élèves titularisés inspecteurs le sont au 1^{er} septembre.

La vie à l'école

■ Logement

Les inspecteurs stagiaires ne sont pas logés au sein même de l'école, dans une résidence du type universitaire, comme ce qui existe à l'ENI par exemple.

La solution retenue par la DGCP lors de la construction de l'école a été de réserver des logements dans le parc locatif HLM existant à proximité.

Les logements sont attribués par la direction de l'École, en fonction du rang de classement au concours, sans prise en compte des besoins familiaux des stagiaires. A noter également que ces logements ne sont pas régulièrement entretenus. Il y a de nombreux problèmes d'infiltrations, d'humidité, de nettoyage et de chauffage. Le montant du loyer payable à terme échoué est prélevé automatiquement sur le compte bancaire.

Le dépôt de garantie est égal à 1 mois de loyer et son paiement est en principe étalé sur 3 mois. Il n'est remboursé qu'au mois de décembre suivant la fin de la scolarité.

■ Activités

Diverses activités vous seront proposées essentiellement sportives, du golf au tennis en passant par l'équitation ou les sports collectifs. Beaucoup se ruent sur les activités du moins au début de la scolarité, alors armez-vous de patience ou attendez la fin du 1^{er} trimestre.

■ Congés annuels

En théorie, tous les stagiaires bénéficient de la réglementation sur les congés annuels dans les mêmes conditions que les titulaires. Dans la pratique, outre les jours fériés légaux, les stagiaires bénéficient de congés de détente à l'occasion de Noël, au printemps, pendant le mois d'août et éventuellement, pendant d'autres périodes.

Ainsi, votre promotion bénéficiera :

- Noël : 2 semaines,
- Février : 1 semaine,
- Mai : 1 semaine (voyage d'études de la promotion),
- Juin : 1 semaine de préparation au dernier oral
- Fin de la scolarité mi-juillet 2006 : congés jusqu'au 1^{er} septembre.

■ Congés de maternité ou d'adoption

Les droits sont en théorie les mêmes que ceux des fonctionnaires titulaires. Toutefois, dans la pratique, les stagiaires doivent pouvoir être présents lors des épreuves de contrôle des connaissances et satisfaire aux règles retenues en matière de moyenne de notes. Cette pratique conduit la direction à différer la scolarité (stagiaires absents pour une période considérée comme trop longue en début de stage) ou à proposer un redoublement.

LA SCOLARITÉ

■ Les autorisations d'absences

Les stagiaires peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence sur demande préalable et dans divers cas particuliers (décès, maladie grave du conjoint, père, mère, enfants malades, mariage ...).

Les stagiaires peuvent bénéficier également d'autorisations d'absence pour participer à des réunions proposées par les organisations syndicales.

■ Voyage d'étude

L'école organise chaque année un voyage d'étude qui permet à quelques élèves de participer à cet intéressant voyage. Pour autant avec l'augmentation du nombre de promus, seuls quelques uns pourront bénéficier de ce voyage. Un tirage au sort est effectué s'il y a beaucoup de candidats. Il est regrettable que pour des raisons budgétaires, tous ne puissent bénéficier de cet enrichissement culturel.

Conseil de scolarité

■ Quel statut ?

Créé en 1984, il comprend 8 représentants élus des stagiaires et 5 représentants de l'administration. Les élections sont organisées en novembre. Il est présidé par le directeur de l'ENT ou son représentant.

Il se réunit au moins 1 fois par an, dans le délai d'un mois, sur demande écrite d'1/3 au moins de ses membres .

■ A quoi sert-il ?

Ses attributions concernent les questions relatives au fonctionnement courant et à la vie de l'école (activités, grilles de cours, périodes de congés, règlement intérieur). Il ne peut en revanche, se prononcer sur des problèmes touchant au contenu des études, à l'organisation du contrôle des connaissances qui restent de la compétence du conseil des études, dans lequel la CGT a deux représentants.

Et même si les compétences de ce conseil sont réduites, il ne faut pas minimiser les enjeux de cette élection.

■ La CGT quand à elle n'entend pas en rester là.

C'est pourquoi, il est très important de participer à ce moment de la vie de l'école. Car c'est l'occasion au sein de ce conseil de soulever les problèmes qui se poseront et d'exprimer les revendications des stagiaires sur le contenu de l'enseignement, les méthodes, les contrôles, les affectations, le redoublement, les problèmes matériels ...

Présents l'année dernière, les élus CGT ont, à travers leurs interventions, abordés aussi bien les aspects " matériels " de la situation des stagiaires (logement, horaires, rémunérations...) que les aspects liés à la forme et au contenu de l'enseignement ainsi qu'aux modalités de contrôle des connaissances.

Conseil des études

Créé en 1986, ce conseil constitue "un organe de réflexion sur la formation professionnelle à l'ENT". Il est consulté sur l'organisation des études, le contenu des programmes, le choix des méthodes pédagogiques et le régime de contrôle des connaissances.

Le conseil des études comprend depuis le 18/02/05 14 représentants des organisations syndicales représentées au Comité Technique Paritaire Central et 12 re-

présentants de l'Administration (dont 1 enseignant).

Deux stagiaires élus au sein du conseil de scolarité, participent à ce conseil sans voix délibérative.

Il est présidé par le directeur de la DGCP ou son représentant. Il se réunit sur la convocation de son président une fois par an ou sur l'initiative d'un tiers de ses membres ayant voix délibérative.

LES AFFECTATIONS

A l'issue de la scolarité, les stagiaires sont classés en fonction de leur moyenne. Une liste des postes vacants leur est proposée et les affectations sont prononcées en fonction du rang de classement.

Au mois de juin, les stagiaires ont la possibilité de déposer des dossiers de « cas social » qui sont examinés par l'administration et le conseil de scolarité.

Si le dossier de l'agent est reconnu prioritaire, il sera affecté sur le poste le plus proche dans le département qu'il sollicite quelque soit son rang de classement.

Il n'y a aucune règle précisant les critères à remplir pour être reconnu « cas social ».

Antérieurement, les postes vacants dans les DOM étaient prioritairement attribués aux stagiaires (externes ou internes) ayant leur centre d'intérêt familial en outre-mer.

Cependant, depuis deux ans environ, plusieurs postes ont été offerts à la sortie de l'école en Guyane, Martinique, Réunion, Guadeloupe, ce qui n'était pas arrivé depuis bien longtemps. Ils ont été attribués comme les autres en fonction du rang de classement.

Pour la première fois, lors de la dernière promotion, les postes de chefs de service et de chargés de mission en Trésorerie Générale ont été regroupés sous le terme affectation en Trésorerie Générale sans distinction fonctionnelle. Cette décision a été imposée par la direction sans aucune concertation, alors qu'elle aurait mérité pour le moins un débat plus large.

Il faut savoir que selon le statut, les inspecteurs stagiaires peuvent être affectés sur 4 types d'emplois (cf. décret 95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des cadres A du Trésor public) :

- **chef de poste**,
- **adjoint** dans une Recette Perception, dans une Trésorerie Principale ou dans une Recette des Finances,
- **chef de service** en Trésorerie Générale,
- **chargé de mission** en Trésorerie Générale.

La DGCP a, lors de la promotion 2004-2005, anticipé la réforme de la déconcentration du A (encore en dis-

cussion avec les organisations syndicales) qu'elle souhaite mettre en place, en affectant les inspecteurs non comptables directement dans les départements et non plus sur des fonctions clairement identifiées. Certes, les inspecteurs avaient eu connaissance auparavant de la liste des emplois vacants dans ces mêmes départements, mais cette décision pose pour le moins problème. En effet, la réforme statutaire en cours vise à banaliser les fonctions des inspecteurs non comptables (adjoints, chefs de service, chargés de mission) avec les dérives que cela entraînent déjà (exemple des chargés de mission) et les dérives que l'on peut craindre si cette réforme s'applique comme telle.

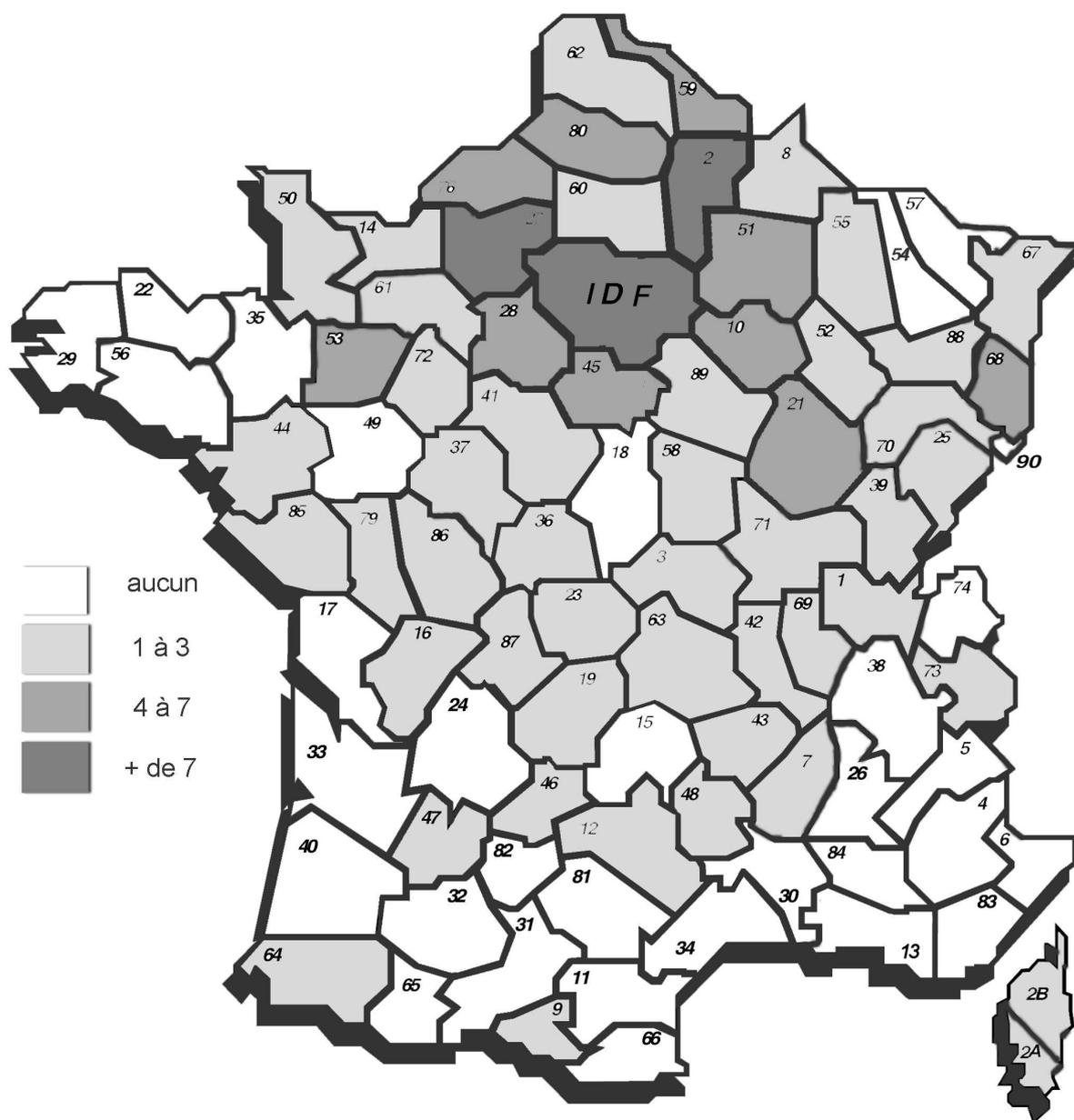
Le SNT-CGT, n'accepte pas cette banalisation des fonctions. Il s'agit au contraire de bien définir le contenu de la fonction exercée en rappelant clairement ce qu'est un chargé de mission, un chef de service, un adjoint afin de supprimer les dérives auxquelles les agents sont confrontés localement, généralement mises en œuvre par et pour les TPG.

La déconcentration de la gestion des cadres A non-comptables a peut-être le mérite d'une plus grande souplesse notamment au regard des situations locales encore faut-il se donner les moyens d'en définir des règles nationales claires et applicables localement en permettant un fonctionnement homogène et efficace des CAP locales pour contrôler cette gestion et assurer le respect des garanties des personnels. Force est bien de constater que nous sommes encore loin du compte.

A l'occasion d'amphithéâtres blancs, les stagiaires ont la possibilité de discuter du choix des postes proposés. Plusieurs amphis peuvent avoir lieu si nécessaire, avec à chaque fois la présence de la totalité de la promotion. Les choix sont validés et les affectations sont prononcées devant l'administration dans un dernier amphi. Cependant, le rang de classement reste le seul critère retenu pour l'affectation, les amphis blancs n'existant que pour favoriser l'échange entre les stagiaires.

LES AFFECTATIONS

CARTE DES AFFECTATIONS DE LA PROMOTION PRECEDENTE



LES AFFECTATIONS

Département	Nombre d'agents	Département	Nombre d'agents
01	1	59	6
02	12	60	2
03	1	61	1
07	2	62	2
08	2	63	1
09	3	64	2
10	6	67	1
12	2	68	5
14	3	69	1
16	2	70	1
19	2	71	1
2A	3	72	2
2B	2	73	1
21	6	75 RGF	58
23	1	75 PGT	7
25	3	75 TGAP	5
27	8	76	5
28	6	77	4
36	2	78	7
37	3	79	1
39	3	80	6
41	2	85	1
42	3	86	2
43	1	87	1
44	1	88	2
45	5	89	1
46	1	91	2
47	3	92	19
48	1	93	11
50	2	94	8
51	7	95	6
52	3	Guyane	2
53	4	Martinique	1
55	3	ACCT	4
58	2	ENT	7

La formation initiale des Huissiers du Trésor

■ Stage théorique

Il dure une année qui comprend un enseignement technique sur les missions et les métiers du Trésor public, un enseignement spécialisé sur l'apprentissage des fonctions d'huissier, un enseignement général sur le management et un enseignement pratique sur les technologies de l'information et de la communication.

La période de la scolarité à l'ENT comprend comme pour les inspecteurs, un cycle ministériel et un cycle spécialisé qui est organisé autour de séances d'enseignement dirigé et de séances de travaux d'application, avec en alternance des stages d'immersion et un stage de découverte.

Cette formation de 12 mois est sanctionnée par un contrôle périodique des connaissances (5 épreuves écrites et 2 épreuves orales).

■ Stage pratique

Il dure 6 mois dans les services du département d'affectation. Après le stage théorique, les huissiers stagiaires seront affectés dans un département pour y

suivre le stage pratique durant lequel ils seront sensibilisés à leurs futures fonctions. Ce stage est sanctionné par une appréciation du Trésorier-Payeur Général sur la manière de servir. **A noter que contrairement aux inspecteurs, les huissiers seront titularisés à la fin de ce stage pratique.**

Les stagiaires qui n'obtiennent pas une moyenne de 10 à l'issue de la formation théorique et (ou), pour lesquels, le stage pratique est jugé insuffisant, peuvent être admis à une période supplémentaire de formation. S'ils n'y sont pas autorisés, ils sont soit reversés en catégorie B, soit rayés des cadres.

■ Affectations

L'affectation définitive est connue dès la fin de la scolarité à l'ENT. Une liste de poste est proposée par l'administration, les stagiaires doivent donc classer leurs postes. Ils sont affectés en fonction de leur rang de classement.

Rappelons que le stage pratique est validant pour la titularisation et se déroule en principe dans le département d'affectation.

Affectation Huissiers promotion 2005	
Nombre	Affectation
1	Pas de Calais
1	Bas Rhin
1	Haut Rhin
1	Vienne
1	Essonne
3	Seine-Saint-Denis
4	Val d'Oise

Inspecteurs

Au 1^{er} Septembre 2006, vous serez titularisé dans le grade d'Inspecteur du Trésor.

Les Inspecteurs d'origine externe sont reclassés au 2^{ème} échelon (indice 375) s'ils n'ont pas fait le service national et au 3^{ème} échelon (indice 388) le cas échéant.

Les Inspecteurs d'origine interne sont reclassés en tenant compte d'une partie de leur ancienneté en catégorie B.

L'ancienneté reportée est égale à l'ancienneté statutaire nécessaire pour accéder au grade et à l'échelon atteints au moment de la nomination en qualité d'Inspecteur stagiaire à laquelle on applique une "moulinette", les services effectivement reportés sont les suivants :

- de 0 à 4 ans : néant,
- de 4 ans à 10 ans : 2/3 de l'ancienneté théorique,
- au-delà de 10 ans : 3/4 de l'ancienneté théorique.

La carrière d'inspecteur à partir du 2^{ème} échelon se développe comme celle d'Huissier du Trésor public, jusqu'au 12^{ème} échelon hors emplois de débouchés.

■ Emplois de débouchés

• **Passage à Receveur-Percepteur** : tableau d'avancement (au choix) ouvert aux Inspecteurs 9^{ème} échelon comptant 13 ans de services effectifs en catégorie A. Ce grade comporte deux échelons (indices 641 et 672).

• **Passage à Trésorier Principal** : tableau d'avancement (au choix) ouvert aux Receveurs Percepteurs comptant 4 ans d'ancienneté dans le 2^{ème} échelon (indice 733).

• **Passage à Trésorier Principal de 1^{ère} catégorie** : tableau d'avancement (au choix) ouvert aux Trésoriers Principaux ayant 2 ans et 6 mois d'ancienneté (indice 797).

■ Emplois de direction

- **Concours professionnel d'Inspecteur Principal** : ouvert aux Inspecteurs comptant 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et 4 ans et 6 mois en catégorie A.

- Possibilités ensuite d'accéder aux grades de Directeur Départemental, de Receveur des Finances ou de Trésorier Principal.

Huissiers

Au 1^{er} Mars 2007, vous serez titularisé dans le grade d'Huissier du Trésor public.

Les huissiers d'origine externe sont reclassés au 2^{ème} échelon (indice 375) avec une ancienneté de 6 mois dans cet échelon.

Les huissiers d'origine interne sont reclassés en tenant compte d'une partie de leur ancienneté en catégorie B.

L'ancienneté reportée est égale à l'ancienneté statutaire nécessaire pour accéder au grade et à l'échelon atteints au moment de la nomination en qualité d'Huissier stagiaire à laquelle on applique une "moulinette", les services effectivement reportés sont les suivants :

- de 0 à 4 ans : néant
- de 4 ans à 10 ans : 2/3 de l'ancienneté théorique
- Au - delà de 10 ans : 3/4 de l'ancienneté théorique.

Échelons	Durée Moyenne	Indice
Stagiaire		
stage théorique	1 an	320
stage pratique	1 an	348
Huissier		
2 ^{ème}	1 an	375
3 ^{ème}	2 ans	388
4 ^{ème}	2 ans	407
5 ^{ème}	2 ans	430
6 ^{ème}	2 ans 6 mois	460
7 ^{ème}	3 ans	495
8 ^{ème}	3 ans	523
9 ^{ème}	3 ans	544
10 ^{ème}	3 ans	583
11 ^{ème}	4 ans	625
12 ^{ème}	-	641

LES MUTATIONS

■ Pour les Inspecteurs

Il est fort possible qu'à la sortie de l'ENT, votre affectation ne vous convienne pas et que vous souhaitiez une mutation pour rejoindre le poste de votre choix.

Il y a deux mouvements d'inspecteur par an : au 1^{er} septembre N et au 1^{er} janvier N+1.

Les demandes ne portent pas sur l'ensemble d'un département, mais sur un poste bien précis.

Les demandes sont classées en fonction de l'ancienneté de l'agent dans le grade et l'échelon.

L'avis du Trésorier-Payeur Général est obligatoire et doit être porté à la connaissance de l'agent.

Une demande de mutation peut être adressée dès la sortie de l'ENT mais sachez que désormais :

“La durée minimale de fonctions dans un emploi inspecteur est fixée à trois ans (appréciés entre la date d'installation et la date du départ) avant de pouvoir prétendre à une mutation.”

A noter qu'il n'y a pas de telle limite pour les mutations internes dans le même département.

“Cette durée peut être réduite après avis de la Commission Administrative Paritaire Centrale compétente pour les agents justifiant d'un motif prioritaire au sens du statut général de la Fonction publique ou d'une situation reconnue prioritaire ou encore concernés par une restructuration.”

Il faut savoir que pour les cadres A, il n'existe pas de véritable reconnaissance du caractère prioritaire car il n'y a pas, contrairement aux B et C, de tableaux prioritaires. Par contre, il est possible de faire une demande de rapprochement de conjoint (mariage, PACS...) et/ou pour d'autres raisons à caractère médical, social. C'est la CAP centrale qui appréciera la situation.

■ Pour les Huissiers

Les demandes sont, comme pour celles des inspecteurs, classées en fonction de l'ancienneté dans le grade et l'échelon. Il y a également deux mouvements par an : au 1^{er} septembre N et au 1^{er} janvier N+1. Les huissiers du Trésor, contrairement aux inspecteurs, doivent demander un département, leur affectation au sein de ce département relève du Trésorier-Payeur Général. Même chose que les inspecteurs pour le caractère prioritaire.

■ La notation

Un entretien individuel entre les notateurs du 1^{er} degré (Receveur des Finances, TPG) a lieu pour les inspecteurs comme pour les huissiers. Il a pour objet de dégager les éléments nécessaires à une appréciation mieux éclairée et plus personnalisée des compétences et aptitudes professionnelles de l'agent en vue de lui attribuer une note pour l'année écoulée.

Avant de fixer la note, le notateur (supérieur hiérarchique qui a procédé à l'entretien d'évaluation) consulte un barème national qui correspond au grade et à l'échelon de l'agent noté.

La note sert à déterminer si un agent peut bénéficier d'un avancement différencié et par conséquent accéder à l'échelon supérieur de son grade.

Chaque année, un volume de mois de bonification d'ancienneté d'échelon est réparti entre les agents du corps d'inspecteur, même chose pour les huissiers. A noter que, pour les huissiers sortant de l'ENT, leur première notation n'aura lieu qu'après leur titularisation (soit après les 18 mois).

Si vous êtes en désaccord avec votre note, que faire ?

Dans un délai de 2 mois suivant la communication de la note, les intéressés peuvent demander une révision de la note auprès de la CAP locale compétente (sauf pour les huissiers, Receveurs-Percepteurs, Trésoriers Principaux qui ne disposent pas de CAP locale). Dans ce cas, la demande sera directement examinée en CAP centrale.

Par contre, pour les inspecteurs, si la CAP locale ne s'est pas prononcée comme le souhaitait l'agent, il y a une possibilité de recours en CAP centrale.

■ Réforme de la notation

Une réforme de la évaluation / notation / avancement a été mise en place dans la Fonction publique (décret n° 2002-682 du 29 Avril 2002) avec une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2004.

Que prévoit ce décret ?

Cette réforme menace de mettre en œuvre une individualisation accentuée des carrières et des rémunérations,

notamment :

- en matière de carrière, passage au choix privilégié d'une façon déséquilibrée par rapport au passage à l'ancienneté,
- rémunération au mérite par un retour à la modulation des primes et par conséquent risque de voir une minorité d'agents bénéficier d'une carrière accélérée au détriment de la majorité des autres,
- notation :
 - suppression de la péréquation,
 - augmentation du capital mois à répartir mais dans le même temps réduction du nombre de bénéficiaires potentiels,
 - augmentation du gain maximum qui passe de 2 à 3 mois,
 - maintien des retards à l'avancement, dont le maximum passe lui aussi à 3 mois.

■ Approche de la CGT sur cette réforme

Cette réforme dépasse le seul cadre de la notation. Elle conditionne tous les aspects de la gestion du personnel. Elle a des conséquences néfastes sur l'avancement et entérine le tassement des carrières. L'ensemble des personnels est touché par une réforme dont le but est de privilégier l'individualisme au détriment du collectif de travail.

Les cadres A sont aussi victimes de ce dispositif, en tant que noté et en tant que notateur. Pour obtenir un mois de réduction de note, il faudra prouver une efficacité particulière, pour en obtenir 3, il faudra relever de l'excellence. Et pour les autres, ce sera la note pivot donc pas d'avancement. Il s'agit bien de mettre une pression supplémentaire sur l'ensemble des personnels et sur les cadres en particulier dans la gestion des services. Aujourd'hui nous sommes confrontés à cette réforme calamiteuse qui démotive les agents, débussole les cadres et désorganise les services.

La CGT s'est toujours prononcée pour une réforme de la notation, pour une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, notamment en revendiquant une politique de transparence et d'objectivité afin de mieux garantir les intérêts individuels et collectifs des personnels. Ce que nous constatons, c'est que cette réforme va dans le sens opposé, rejoignant la volonté globale de démantèlement des garanties collectives

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 un **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.

Les congés bonifiés pourront, au plus tôt, intervenir en 2008.

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 majoritairement une formule parmi celles proposées par l'admini-

stration 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 PROPOSEES ET LE NOMBRE DE JOURS DE CONGES ET DE JOURS ARTT QU'ELLES ENGENDRENT :

Durée hebdomadaire	Jours congés	Jours ARTT	Autres jours supplémentaires		TOTAL
			Jours comptables	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

En ce qui concerne les cadres, deux catégories sont distinguées :

■ Les cadres autonome (comptables, huissiers, IP, DD...)

régime du forfait avec 45 jours de repos et les jours de fractionnement.

■ Les cadres intégrés (adjoints, chefs de service, chargés de mission)

Ils peuvent opter pour le forfait ou pour la formule choisie par les agents du poste ou du service.

Si pour autant, cette formule ne leur convient pas, ils pourront opter pour une formule spécifique qui pourra prendre en compte leurs charges de travail.

■ Commentaires de la CGT

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.

Pour le SNT-CGT, les cadres comme les autres agents doivent pouvoir bénéficier d'une véritable réduction du temps de travail.

L'ARTT instauré par la Direction, sans effectifs supplémentaires, a comme conséquence une dégradation des conditions de travail pour tous avec une accentuation de la pression hiérarchique sur les agents mais aussi sur les cadres et leur déroulement de carrière.

En posant comme postulat que la RTT se fera sans créations d'emploi aux Finances, le ministre a détourné la philosophie de la RTT et pris le risque d'une fragilisation des administrations financières.

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

Voilà pourquoi le SNT-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.

LA RÉMUNÉRATION

A l'école

Votre rémunération est constituée d'une part du traitement mensuel soumis à prélèvements obligatoires et d'autre part de primes et d'indemnité diverses.

■ Le traitement mensuel

Dans la Fonction Publique, les rémunérations sont calculées en points d'indice en fonction du grade et de l'échelon détenus.

L'indice de rémunération de départ des huissiers et des inspecteurs du Trésor est fixé au niveau 320.

Les stagiaires d'origine interne continuent à être rémunérés à leur ancien indice s'il était supérieur à l'indice 320.

- traitement mensuel (indice 320) : **1420,92 €**
- cotisation retraite (7.85%) : **111,54 €**
- indemnité de résidence (3%) : **42,62 €**
- **Total = 1266,76 €**

A cela se rajoutent **3 primes, octroyées** en réponse aux revendications de reconnaissance des qualifications exprimées par les agents du Ministère des Finances pendant leur long conflit de 1989 (comme par

exemple l'indemnité du cadre A non comptable, intégrée depuis 2001 dans la prime de rendement) + indemnité mensuelle de technicité soit **57,91 € brut/mois (soit 48,64 € net après prélèvement).**

Par ailleurs les stagiaires ayant des enfants à charge, perçoivent chaque mois le supplément familial de traitement (2,29 € pour 1 enfant, 70,50 € pour 2 enfants, 173,59 € pour 3 enfants et 123,33 € par enfant en plus).

4 contributions supplémentaires sont prélevées par mois :

- **la contribution « exceptionnelle de solidarité »** (destinée à financer les caisses de chômage) = 1% du traitement net + SFT + primes + indemnité de résidence,
- **la contribution sociale généralisée CSG** : (destinée à financer la protection sociale) = 7,5% de 95% des rémunérations suivantes : traitement brut + primes + indemnité de résidence + SFT,
- **le remboursement de la dette sociale RDS** = 0,5% de l'ensemble des rémunérations,
- **le régime de retraite additionnelle** 5% à concurrence de 20% du traitement brut. Base glissante.

■ Indemnités de stage

Indemnités de stage					
Stage théorique	1 ^{er} mois	2 ^{ème} mois	3 ^{ème} au 6 ^{ème} mois	7 ^{ème} au 12 ^{ème} mois	Total
Système dégressif	793,80 €	529,20 €	529,20 €	264,60 €	5027,40 €
Système linéaire	718,20 €	718,20 €	359,10 €	359,10 €	5027,40 €

■ Les primes

Depuis le 1^{er} janvier 2001, le système de rémunérations accessoires au Trésor a été réformé. Le lien direct qui existait auparavant entre le niveau de rémunération accessoire des agents et les résultats enregistrés par le poste d'affectation dans le domaine de la collecte de l'épargne a été supprimé. A la place, ont été institués des barèmes nationaux déclinés prioritairement par référence au grade détenu par chaque agent.

L'indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires (IFTS) :

Prime de 1^{er} niveau correspondant sur l'année à un 12^e du traitement annuel indiciaire. Le versement est mensuel.

Pour les stagiaires d'origine externe : le montant an-

nuel est de 964,88 €.

Pour les stagiaires (inspecteurs et huissiers) d'origine interne : le montant est calculé sur la base de l'ancien grade durant la période du stage théorique ou pour les huissiers stagiaires durant les périodes de stage théorique et pratique.

La prime de rendement :

La prime de 2^{ème} niveau est versée mensuellement. Pour les inspecteurs d'origine externe : le montant est de 1961,76 €/an. Pour les inspecteurs d'origine interne catégorie B : le montant est de 4791,84 €/an.

Pour les huissiers (voir tableau page 17).

LA RÉMUNÉRATION

Prime de rendement pour les huissiers		
Grade / échelon Barème 2004	Montant annuel Île-de-France	Montant annuel Hors Île-de-France
Huissier (stage théorique + pratique) externe	1961,76 €	1861,26
Huissier stagiaire interne		
(stage théorique + pratique) Catégorie B	4791,84 €	4584,81 €
(stage théorique + pratique) Catégorie C	3554,69 €	3390,87 €

■ Indemnités de stage

Les **inspecteurs** effectuant leur stage d'application dans le département d'affectation peuvent bénéficier sous certaines conditions des indemnités de stage (instruction n° 91-4-V36 du 13/02/1991).

Les **huissiers** pourront bénéficier durant le stage pratique des indemnités de stage destinées à couvrir forfaitairement les frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement. Les **huissiers stagiaires** sont affectés pour la durée de stage pratique à la Trésorerie Générale. La commune de la TG est donc la résidence administrative. Ainsi, les indemnités pourront être perçues dans les périodes de stage effectuées en dehors de cette commune et de la commune de résidence du stagiaire.

■ Frais de transport

Les frais sont remboursés aux **inspecteurs** entre :
 - l'ENT et la Trésorerie Générale du département de leur affectation,
 - entre la commune d'implantation de la TG et le premier lieu d'exécution du stage d'application,
 - entre le dernier lieu du stage et leur poste d'affectation,
 - les frais liés au retour à l'école lors du stage d'application (soit les 6 mois) seront également pris en charge.

Pour les **huissiers**, même chose que les inspecteurs mais en plus, les huissiers pourront bénéficier de la prise en charge d'un aller et retour entre la localité chef-lieu du département et les postes comptables où ils peuvent être amenés à se rendre.

A l'issue du stage pratique de 6 mois, les huissiers seront titularisés et affectés définitivement, et pourront bénéficier si besoin de la prise en charge des frais de changement de résidence

A la sortie de l'école

A noter qu'à la sortie de l'école, les inspecteurs ne seront pas payés en dessous de l'indice 375 correspondant au 2^{ème} échelon du grade.

■ les Cadres A non comptables

Les rémunérations accessoires se déclinent ainsi :

- **IFTS** (1^{er} niveau) : même règle de liquidation que pour les inspecteurs stagiaires d'origine interne soit : (Indice nouveau majoré x valeur mensuelle du point d'indice (4,4404 €) x 8,33%,
- **Prime de rendement** (2^{ème} niveau)
- **Allocation Complémentaire de fonctions** (ACF) : prime de 3^{ème} niveau destinée à l'exercice de fonctions d'encadrement, de contrôle ou d'expertise.

En ce qui concerne les informaticiens de catégorie A, ils perçoivent le même régime que les inspecteurs, avec en plus des primes de fonction informatiques.

Les inspecteurs perçoivent également l'ACF, quand ils sont affectés dans des services de contrôle dont le taux annuel en 2004 est de 1387,61 €.

Prime de rendement (2 ^e niveau) au 01/02/05		
Échelon	Montant annuel IDF	Montant annuel Hors IDF
Inspecteur		
1 à 7	5094,67 €	4828,93 €
8 à 10	6008,64 €	5640,48 €
11 à 12	6116,71 €	5792,50 €

Allocation Complémentaire de fonctions (ACF)	
Grade / échelon	Montant
Inspecteur	
12 ^{ème}	2132,04 €
11 ^{ème}	2132,04 €
10 ^{ème}	2129,00 €
9 ^{ème}	1946,74 €
8 ^{ème}	1946,74 €
7 ^{ème}	1779,91 €
6 ^{ème}	1779,91 €
5 ^{ème}	1682,05 €
4 ^{ème}	1682,05 €
3 ^{ème}	1650,98 €
2 ^{ème}	1650,98 €

LA RÉMUNÉRATION

Pour les Huissiers

- **IFTS** (prime de 1^{er} niveau) : mêmes conditions que les inspecteurs,
- **Prime de rendement** : le montant versé aux huissiers est déterminé par différence entre un plancher garanti (voir ci-contre) et 35% des indemnités d'actes

Prime de rendement au 01/02/05		
Échelon	Montant annuel IDF	Montant annuel hors IDF
11 ^{ème} et 12 ^{ème}	4575,41 €	4396,64 €
8 ^{ème} au 10 ^{ème}	4478,45 €	4303,72 €
1 ^{er} au 7 ^{ème}	3668,41 €	3536,10 €

de poursuites perçues par les agents au cours de l'année concernée,

- **ACF** : au titre de l'exercice de fonctions impliquant une responsabilité particulière,
- **Indemnités d'actes** : ne sont pas dues pendant le stage pratique. Les nouveaux taux ont été fixés par arrêté du 19 Avril 2002.

ACF	
Échelon	Taux annuel
10 ^{ème} , 11 ^{ème} et 12 ^{ème}	1298,25 €
8 ^{ème} et 9 ^{ème}	1114,13 €
7 ^{ème}	966,04 €
6 ^{ème}	831,09 €
5 ^{ème}	732,30 €
1 ^{er} au 3 ^{ème}	700,91 €

■ Les cadres A comptables

Certains d'entre vous seront chefs de poste à la sortie de l'école (même s'il faut bien constater qu'ils sont de moins en moins nombreux).

Le régime indemnitaire des comptables est différent. Il se décompose ainsi :

- **le traitement** avec l'indemnité mensuelle de technicité et le supplément familial de traitement.
- **les indemnités** : essentiellement autour de l'ACF et d'une indemnité de fonction.

En ce qui concerne l'ACF, elle comprend une part fixe qui correspond à l'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires et une part variable corres-

pondant à la différence entre la catégorie du poste géré et 70 % des indemnités versées par les collectivités locales (indemnités de conseil). Est aussi intégré dans l'ACF un critère d'exercice de fonctions impliquant une responsabilité particulière (ancienne indemnité de responsabilité). Ce montant est déterminé en fonction de la catégorie du poste géré.

L'indemnité de fonction est versée sous forme d'acomptes mensuels et établis à partir d'un barème national prenant en compte le grade détenu et le poids des charges assumées, mesuré par le code d'indemnité de responsabilité du poste. A noter que les comptables percevront la différence entre le taux de référence (ci-dessous) et 70% des indemnités de conseil (versées par les collectivités locales : rappelons que ce n'est pas une obligation pour elles).

Indemnité de fonction	
Code IR du poste	Taux maximum compte tenu des 70% des indemnités versées par les collectivités
Perceptions	
IR 07	11 173,80 €
IR 08	8 779,64 €
IR 09	6 794,13 €
IR 10	5 076,33 €

ACF		
Postes (perceptions)	Taux brut annuel	Abondement logement
IR 07	3919,65 €	501,03 €
IR 08	3605,83 €	438,88 €
IR 09	3272,08 €	372,87 €
IR 10	2897,03 €	298,52 €

ACF			
Part fixe		Part variable	Montant annuel maximum avant déduction des 70% des indemnités versées par les collectivités locales
Échelons	Taux annuel	Catégories de poste	
Inspecteur		Recettes perceptions	
12 ^{ème}	2816,91 €	Code IR 04	17 697,18 €
11 ^{ème}	2746,60 €	Code IR 05	15 438,90 €
10 ^{ème}	2562,03 €	Code IR 06	13 302,30 €
9 ^{ème}	2390,64 €		
8 ^{ème}	2298,35 €		
7 ^{ème}	2175,31 €	Perceptions	
6 ^{ème}	2021,50 €	Code IR 07	11 173,80 €
5 ^{ème}	1889,66 €	IR 08	8 779,64 €
4 ^{ème}	1788,59 €	IR 09	6 794,13 €
3 ^{ème}	1705,09 €	IR 10	5 076,33 €
2 ^{ème}	1647,96 €		

Il existe dans chaque département un délégué départemental des services sociaux commun pour toutes les administrations du ministère des Finances.

En outre, dans nos services, il existe un correspondant social par département que vous devez contacter pour tous renseignements relatifs aux prestations des services sociaux.

Le logement

Il s'agit là d'un problème important en région parisienne.

Si vous arrivez de province, les services sociaux ont dû vous proposer un studio meublé dans un foyer ALPAF ou une chambre meublée dans un foyer de jeune travailleur. La durée du séjour dans ces foyers est limitée à 1 an.

Pour les appartements non meublés, vous devez remplir une demande.

Un logement correspondant à vos besoins pourra vous être attribué dans le parc HLM dont disposent les services sociaux, ou sur le contingent "fonctionnaires" de la préfecture de votre département.

La CGT revendique :

La poursuite d'une politique de réservation de logement sociaux pour pérenniser le parc finances, le renforcer et répondre mieux aux besoins des nouveaux affectés.

Une baisse du coût des loyers, de plus en plus élevés comparé à l'évolution des revenus des agents.

Une véritable aide au paiement des loyers, quand l'agent dépense plus de 15 % de sa rémunération pour se loger.

Une aide aux bailleurs privés qui louent aux fonctionnaires sous la forme de caution de l'administration ou d'une exonération fiscale des revenus mobiliers.

L'aide à la 1^e installation (API)

Si, dans les 2 ans qui suivent votre affectation en **Île-de-France, Alpes-Maritimes, Haute-Savoie ainsi que dans certaines communes des départements de l'Ain et du Var** vous signez un bail locatif pour un logement, vous pouvez bénéficier de cette aide non remboursable.

Votre demande doit être déposée impérativement dans les 2 mois qui suivent la signature du bail.

Le dispositif est complété par l'aide supplémentaire dégressive sur 2 ans. Peuvent en bénéficier ceux qui ont déjà perçu l'API.

Ces 2 prestations constituent donc un dispositif global versé en 3 tranches :

	Parc Social	Parc Privé
♦ 1 ^{ère} année :	1350 €	1650 €
♦ 2 ^{ème} année :	900 €	1200 €
♦ 3 ^{ème} année :	650 €	950 €

Cette aide a également été élargie à la province sous le titre « **aide à l'installation spécifique à la province** ». Elle concerne tous les agents nouvellement affectés et ceux mutés suite à promotion de corps. Son montant forfaitaire est de :

Parc Social	1000 €
Parc Privé	1300 €

L'aide pécuniaire et le prêt social

En cas de graves difficultés financières qui déstabilisent votre budget, il existe une aide pécuniaire et un prêt social.

Leurs versements sont de la responsabilité de votre délégué départemental, après examen de votre situation par l'assistant de service social de la délégation.

L'aide et le prêt à l'installation en zone urbaine sensible

Le montant de l'aide est limité à 609,80 €. Le prêt est limité à 1219,60 €. Il est sans frais de dossier et sans intérêt.

Les mensualités sont de 30,49 € par mois. Ce dispositif n'est pas cumulable avec les autres prestations ministérielles.

La restauration collective

Vous avez accès aux restaurants collectifs que l'administration met à votre disposition. Les tarifs sont diversifiés.

Ils permettent d'aller vers une harmonisation des tarifs entre les restaurants. Vous ne devriez pas rencontrer de tarif supérieur à 4,22 € en Île-de-France et 4,72 € en province.

L'action sociale a permis que les crédits sociaux ai-

Les tickets restaurant

Les agents, qui n'ont pas la possibilité de prendre leur repas dans un restaurant administratif du ministère des Finances (ou dans un restaurant avec lequel le ministère a passé une convention) ont droit aux tickets restaurant :

- un carnet de 18 tickets par mois :

Chaque ticket a une valeur de 4,88 € et est «vendu» à l'agent 2,44€. Le prélèvement de votre quote-part se fait sur la rémunération du mois précédent l'attribution.

A noter que l'administration considère que tous les agents travaillant à Paris ont la possibilité de prendre leur repas dans un restaurant administratif; en conséquence il n'ont pas droit aux tickets restaurant.

Le prêt pour faciliter l'installation

Depuis le 1^{er} novembre 2002, le "prêt pour faciliter l'installation" a remplacé les 4 prêts suivants : l'avance jeune agent, le prêt pour l'installation en Île-de-France et dans les Alpes-Maritimes, le prêt pour l'installation en province et le prêt pour achat de meubles. Néanmoins, les agents stagiaires qui souhaitent bénéficier d'une avance sur leur premier traitement peuvent le demander au service du personnel de la trésorerie générale de leur département d'affectation. Aucun obstacle technique ou juridique ne peut leur être opposé. La direction de l'action sociale du ministère a rappelé aux services déconcentrés la validité de cette procédure. Ce prêt pour faciliter l'installation est destiné à financer les frais qu'elle est susceptible d'engendrer sans qu'il soit nécessaire de les justifier. Ce prêt peut être accordé en début ou en cours de carrière.

Ce prêt peut être attribué pour les demandes concernant :

la primo installation, des agents :

- stagiaires ou titulaires nouvellement affectés au MINEFI
- élèves, stagiaires ou titulaires, à l'entrée ou à l'issue de leur scolarité dans une école relevant du MINEFI
- handicapés recrutés en qualité de contractuel en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995
- n'ayant jamais été titulaires d'un bail ou d'un titre d'occupation justifiant de l'entrée dans un foyer, dans une location vide ou meublée.

la nouvelle installation des agents :

- passant d'un logement en foyer à une location vide ou meublée
- primo accédants à la propriété
- se réinstallant suite à une mutation avec promotion de catégorie dans un autre département
- se réinstallant suite à mariage ou PACS
- se réinstallant suite à une naissance ou une adoption
- se réinstallant suite à divorce, rupture de PACS, veuvage ou séparation avec leur concubin (avec enfants communs à charge) justifiant d'un changement effectif de domicile.

la double résidence des agents :

affectés dans un département différent de celui où réside leur famille, justifiant d'une location vide ou meublée dans le département d'affectation.

le complément d'installation des agents :

- parents d'un enfant reconnu handicapé par la commission départementale d'éducation spéciale compétente **et en cas de :**
- naissance ou d'adoption d'un enfant (en cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, un seul prêt peut être demandé)

sans obligation de changement de résidence.

Le prêt doit être sollicité dans le délai d'un an suivant l'événement rendant l'agent éligible.

Ce délai est allongé à 3 ans dans le cas de naissance ou d'adoption et à 5 ans dans les cas de divorce, rupture de PACS, veuvage ou séparation d'avec un concubin.

Lors du dépôt de la demande, l'agent peut demander l'un des trois montants suivants :

- 1200 € remboursable en 40 mensualités de 30 €
- 1800 € remboursable en 45 mensualités de 40 €
- 2400 € remboursable en 48 mensualités de 50 €

Il n'y aurait ni taux d'intérêt, ni frais de dossier. La première mensualité est due le troisième mois qui suit le versement des fonds. Les mensualités sont prélevées sur le traitement du demandeur. A tout moment, l'emprunteur peut rembourser le reliquat de son prêt. Le reliquat du prêt devient immédiatement exigible si l'emprunteur cesse définitivement ses fonctions au sein du MINEFI ou s'il n'a pas payé, dans le délai de trois mois à partir de sa date d'exigibilité, une mensualité non prélevée.

Le prêt peut être accordé plusieurs fois dans la carrière de l'agent. A chaque demande présentée, l'agent doit remplir une nouvelle fois l'une des conditions pour y être éligible. De plus, le précédent prêt doit avoir été remboursé en totalité.

Dans le cas où 2 agents du MINEFI vivent sous le même toit et quelle que soit la condition d'éligibilité, un seul prêt sera accordé pour financer les frais liés à l'installation. Le prêt sera versé au titulaire du bail de location. Si le bail est établi au nom des deux agents, le prêt est demandé par l'un ou l'autre, désigné d'un commun accord. Il en est de même dans le cas d'une acquisition.

La CGT, ayant obtenu satisfaction sur un certain nombre de ses revendications et au vu des avancées acquises avec ce nouveau prêt, a voté pour son instauration lors du Conseil National de l'Action Sociale du 5 mars 2002.

Les prêts immobiliers pour l'acquisition de la résidence principale

L'opération ne doit pas dépasser 400 000 € en zone 1 et 320 000 € en zone 2.

• **Les prêts à longs terme, bonifiés par l'ALPAF, sont gérés par la Caisse d'épargne.**

Le montant du prêt est d'un minimum de 7 623 €, d'un maximum de 15 425 € en zone 2 et de 22 868 € en zone 1. Il est remboursable de 9 à 15 ans pour la zone 2 et de 9 à 20 ans pour la zone 1. Les frais de dossier sont de 0,5 %. Il est consenti pour le financement partiel de la 1^{ère} acquisition et pour les travaux

d'extension ou pour le rachat de soultte en cas de séparation.

• **Les prêts à moyen terme sont gérés par la sous direction des services sociaux.**

Le montant du prêt est de 1 525 € minimum et 7 623 € maximum. Il est remboursable sans intérêt en 66 ou 78 mensualités selon les revenus. Les frais de dossier sont de 2 %.

Le prêt à l'amélioration de l'habitat, sans intérêt

C'est un prêt pour financer les travaux améliorant les conditions d'habitabilité de votre résidence principale (propriétaire ou locataire), si celle-ci est achevée depuis plus de cinq ans. Il ne peut dépasser 80 % du devis des travaux ou des matériaux.

• **Pour les agents bénéficiaires de prestations familiales :** prêt limité à 1 067,14 € remboursable en 30 mensualités, d'un montant maximum de 35,98 € ou plafonné à 1 480 € si le montant des travaux à financer est supérieur ou égal à 1335 €, remboursable

en 40 mensualités, d'un montant de 40 € .

• **Pour les agents non bénéficiaires de prestations familiales :** le prêt est plafonné à 1 480 €, remboursable en 40 mensualités d'un montant de 40 € . Les frais de dossier s'élèvent à 1 % du montant du prêt réparti sur toutes les mensualités.

Le prêt d'adaptation du logement des personnes handicapées

Il est destiné à financer les travaux d'accessibilité, d'aménagement et d'adaptation . Le montant est de 1525 € minimum et 7623 € maximum. Il est remboursable

en 78 mensualités et les frais de dossier sont de 2 %.

L'accueil des enfants

Des places peuvent être réservées pour les agents de MINEFI dans des crèches de collectivités territoriales ou dans des crèches finances. Certaines délégations

départementales organisent l'accueil des petits pendant les petites vacances scolaires de la Toussaint en mini-colonies ou centres aérés.

La prestation pour la garde de jeunes enfants

Elle vous concerne si vous êtes usager d'une structure d'accueil agréée ou employeur d'une assistante maternelle agréée. Elle est attribuée sous condition de ressources et les deux parents doivent exercer une

activité professionnelle. Son taux est de 2,60 € par jour et par enfant (à partir du 4^{ème} mois et jusqu'à 3 ans).

L'allocation concernant les enfants handicapés ou infirmes

Une allocation subordonnée au paiement de l'allocation d'éducation spéciale est de 135,11 € par mois pour les moins de 20 ans, de 106,08 € par mois pour les plus de 20 ans et jusqu'à 27 ans pour les enfants

en étude ou en apprentissage. Une allocation pour séjours en centres de vacances spécialisés est de 17,68 € par jour.

L'aide aux parents en repos

Elle concerne les parents effectuant un séjour en maison de repos ou de convalescence (35 jours maximum par an) accompagnés de leur enfant âgé

de moins de 5 ans. Le montant est de 19,30 € par jour.

Les vacances enfants

Les centres offerts aux enfants et adolescents font l'objet d'une brochure diffusée chaque année par l'intermédiaire des correspondants sociaux. Elle est également consultable par Alizé. Les enfants doivent être âgés d'au moins 4 ans le jour du départ et ne pas atteindre leur majorité durant le séjour.

Le barème prend forme d'une augmentation ou d'une réduction de la subvention en regard du quotient familial.

La CGT est en désaccord sur les nouvelles mesures prises par la DPMA :

- **le doublement des tarifs colonies pour les quotients familiaux les plus bas,**
- **le transport au point d'acheminement à la charge des parents,**
- **la diminution des taux de réduction pour les familles envoyant plusieurs enfants et la suppression des séjours linguistiques depuis 2004.**

Les vacances adultes

Une brochure vacances est à la disposition de tous les agents du ministère. Elle concerne des séjours familiaux en résidence de vacances, des séjours sportifs ou thématiques, voyage, camping...

Les familles peuvent abaisser le coût en utilisant les chèques vacances ou les bons vacances émis par les caisses d'allocation familiale.

La CGT milite pour une extension de la capacité d'accueil pendant la période estivale et pour optimiser la fréquentation des centres EPAF aux autres périodes de l'année. La CGT est en désaccord avec l'augmentation des tarifs du tourisme social.

Les agents

L'effectif réel en 2004 était de 57275 emplois. Ces emplois se répartissent ainsi :

- 10478 agents de la catégorie A (18,30 %)
- 19923 agents de la catégorie B (34,78 %)
- 26874 agents de la catégorie C (46,92 %)

Cette structure des emplois au Trésor n'a guère évolué ces dix dernières années.

Durant toute cette période, 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 :

- 95 % des lauréats du concours d'AR de 1998 étaient bacheliers ou avaient un niveau supérieur au BAC,
- près de 90 % des lauréats du concours de contrôleur

de 1998 avaient un diplôme de l'enseignement supérieur,

- 60 % des lauréats inspecteurs de 1998 avaient 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 01/01/2005 :

- 3311 postes non centralisateurs
- 135 postes centralisateurs (Trésoreries générales, TG spécialisées, RF territoriales, TG des TOM...)

Les missions

- 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 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.

■ Évolution importantes au Trésor

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 économique, financier et fiscal alliant qualité et proximité se heurte aux orientations actuelles dominées par l'objec-

tif de réduction de la dépense publique.

Les abandons de mission se succèdent (la redevance dernière en date), 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.

■ Approche de la CGT

Le SNT-CGT condamne ces orientations de recul du service public, mises en œuvre à la DGCP dans une logique purement comptable et financière.

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.

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 locales et centrales.

Les secrétaires de section (voir leurs coordonnées en annexe) vous indiqueront les noms des élus CGT à la CAP des inspecteurs 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.

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 syndicat CGT au Trésor

Sur votre retraite comme sur votre salaire, vos conditions de travail et de vie, quelle que soit la catégorie à laquelle vous appartenez, vous avez à faire entendre vos aspirations.

Pour cela, vous avez donc besoin d'un syndicat.

Il faut que vous puissiez compter sur une force syndicale qui, pour être efficace dans la conquête du progrès social, sache allier dans un même mouvement, contestation, mobilisation, proposition et négociation.

C'est ce syndicalisme que la CGT veut construire avec vous.

Comme elle l'a démontré dans cette bataille pour les retraites, la CGT s'efforce de travailler à l'émergence d'un syndicalisme démocratique, unitaire, solidaire, vraiment utile au monde du travail d'aujourd'hui pour

obtenir des avancées sociales.

Oui, la CGT bouge et elle est déterminée à aller jusqu'au bout des transformations qu'elle a engagées.

Pour que cela soit vraiment efficace pour les salariés, pour que votre choix compte face au gouvernement et au MEDEF, il faut qu'il y ait d'avantage de syndiqués dans chaque poste, dans chaque service.

DONNER DE L'AMPLEUR ET DU SOUFFLE A VOTRE ACTION, C'EST VOUS QUE CA REGARDE :

- **Syndiquez-vous,**
- **Prenez votre place dans le syndicat,**
- **Faites vivre la CGT dans votre poste.**

Un syndicalisme d'intervention et de transformation sociale dans toutes ses dimensions

La Fédération des Finances CGT, le Syndicat National du Trésor CGT, sur la base de l'identité professionnelle et des luttes revendicatives des agents du MINEFI, interviennent avec d'autres organisations et associations sur des grands enjeux de société.

La mondialisation libérale est devenue l'alibi de toutes les déréglementations, du recul des services publics, de toutes les remises en cause des conquêtes sociales, ... en bref, l'argument réputé inéluctable pour démontrer la suprématie des lois du marché, et singulièrement des marchés financiers sur les lois humaines.

Ainsi, les raccourcissements des distances de communication entre les hommes, l'émergence de la société de l'information, les reculs du travail pénible et peu qualifié par l'automatisation, les gains immenses de productivité qui en résultent, tous ces progrès extraordinaires des sciences et de la culture, loin de libérer l'humanité de ses fardeaux conduiraient inexorablement à accentuer les souffrances, exacerber les divi-

sions, attiser la mise en concurrence des individus et des peuples ... pour le seul profit de minorités de plus en plus restreintes !

Les rapports du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) ne cessent de mettre en évidence l'incroyable sous-développement qui frappe de nombreux pays alors que quelques personnes privées les plus riches du monde concentrent entre leurs mains des sommes équivalentes à la somme de produits intérieurs bruts de plusieurs dizaines de pays les plus pauvres !

Alors que 1500 milliards de dollars s'échangent quotidiennement sur les marchés financiers, 40 milliards par an suffiraient pour éradiquer la faim dans le monde et les pandémies comme le SIDA.

Membre fondateur de l'association ATTAC (www.attac.org), la Fédération des Finances CGT est impliquée dans la lutte contre la dictature des marchés financiers, pour la taxe Tobin, pour de nouvelles régulations internationales de coopération et de solidarité.

LE SYNDICAT CGT

Elle a ainsi participé à l'organisation d'un colloque européen sur la criminalité financière avec le journal Alternatives Économiques et le Syndicat de la Magistrature.

De même, nous nous inscrivons pleinement dans les mobilisations internationales, en participant aux euro-manifestations organisées par la Confédération Européenne des Syndicats comme à Bruxelles le 19 mars dernier, pour le plein emploi et une vraie démocratie sociale.

Mais aussi, aux manifestations à l'appel de centaines d'organisations, contre le sommet de l'Organisation Mondiale du Commerce à Cancun, pour l'annulation de la dette des pays les plus pauvres à l'occasion du sommet du G8 à Evian en juin 2003. Également, à l'occasion du rassemblement du Larzac en août 2003, la Fédération des Finances et la CGT ont réaffirmé leur opposition à la loi des multinationales en proclamant avec les 300 000 participants que "le monde n'est pas une marchandise".

En France, l'explosion des inégalités prend une di-

mension insupportable et pose avec acuité la question d'une autre répartition des richesses produites par le travail.

La Fédération des Finances CGT et le Syndicat National du Trésor CGT, avec d'autres organisations syndicales et des associations de chômeurs ont mené des actions afin de dénoncer le caractère injuste de la fiscalité locale, obtenir des remises gracieuses de la taxe d'habitation pour les foyers confrontés à de grandes difficultés financières et mettre un terme aux pratiques illégales de recouvrement de certaines taxes et produits communaux.

Contrairement à la fable selon laquelle les lois des marchés seraient naturelles et s'imposeraient inéluctablement à l'humanité, nous pensons que l'avenir appartient aux femmes et aux hommes qui le bâtissent chaque jour par leur intelligence, leur travail et leur intervention citoyenne.

Le syndicalisme est l'un des outils de cette construction.

The screenshot shows a web browser window titled 'Syndicat National du Trésor CGT - Mozilla Firefox'. The address bar shows 'http://www.tresor.cgt.fr/'. The page content includes a logo for 'syndicat national du Trésor' and a date 'Mardi 13 septembre 2005'. A navigation menu contains links for 'accueil', 'calendrier', 'contacts', 'liens', 'recherche', 'nous écrire', and 'adhérer'. The main content area is divided into several sections:

- Actualité**: Trésor, Finances, Fonction Publique Générale, Internationale, Résultats élections.
- Personnels**: Notation, Mutations, Concours, Rémunération, Carrière, Contractuels, Stagiaires, Autres.
- Thématiques**: Informatique, Redevance, Assurance-maladie, Retraites, Loi Organique, ORE.
- Action sociale**
- Hygiène et Sécurité**: Document unique, Pôles sociaux.
- La Tribune du Trésor**: 2002, 2003, 2004.

The main content area features:

- Le calendrier du jour :**
 - > Commission exécutive de l'UGFF-CGT
 - > Réunion DGCP - Hélios
- Le dossier à la une :**
 - **Recours en notation en CAP centrale (modèle de recours joint)**
- Les derniers articles :**
 - > ACTUALITÉ > TRÉSOR (9 septembre 2005)
 - **Centres d'encaissement : la mobilisation a payé !**
 - Les agents des centres d'encaissement de Rennes, Lille, Créteil et le centre d'encaissement des amendes bénéficieront désormais d'un prime (...)
 - > ACTUALITÉ > GÉNÉRALE (9 septembre 2005)
 - **communiqué commun action interprofessionnelle du 4 octobre**
 - APPEL DES CONFÉDERATIONS CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO Les confédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, réunies ce jour, (...)
 - > PERSONNELS > STAGIAIRES (6 septembre 2005)
 - **Document d'accueil des agents de recouvrement stagiaires** (PDF, 1.3 Mo)
 - > PERSONNELS > CONCOURS > CONTRÔLEUR (2 septembre 2005)
 - **Réorganisation d'une épreuve du concours de Contrôleur Principal**
 - 104 copies ont bel et bien été dérobées après avoir été corrigées. Elles ont été volées entre le 14 et le 15 juillet 2005 à l'aéroport de (...)
 - > ACTUALITÉ > TRÉSOR (2 septembre 2005)
 - **Horaires décalés dans les nouvelles structures : le SNT-CGT s'annonce à re**



**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**