



CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



#2-Novembre 2022

Agents contractuels recrutés à la DGFIP, allons au-delà de votre contrat

Dans la continuité du premier volet, nous vous proposons une immersion sur les sujets suivants :

- la base légale de votre contrat (article 1) ;
- la durée de ce dernier (article 2) ;
- vos fonctions et votre affectation (article 3) ;
- votre période d'essai (article 4) ;
- votre rémunération (article 5) ;
- les obligations spécifiques et les principales contraintes à retenir (article 6) ;



Article 1^{er} : La base légale de votre contrat

Jusqu'à la campagne 2021, votre contrat visait l'article 4 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée pour les contrats de 3 ans et l'article 6 quinquies pour les contrats de 1 an.

Depuis la campagne 2022, les contrats de 3 ans visent l'article L.332-2-2° du CGFP et L.332-7 du même code pour les contrats de un an. Ces dispositions autorisent le recrutement d'agents contractuels dans les conditions suivantes :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L311-2 ;

3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

La DGFIP procède à **deux campagnes annuelles de recrutement** d'agents contractuels de niveau A, B et C. Votre recrutement dans le cadre de cette campagne ne s'inscrit pas dans le cadre d'un recrutement sous la forme d'un contrat de projet.

A ce titre, **vous ne pourrez donc pas bénéficier d'une possibilité de revalorisation annuelle** de votre rémunération. Cette faculté est permise aux contractuels uniquement au terme d'une période de 3 ans.

S'agissant de la nature de votre contrat, vous vous engagez avec la DGFIP dans le cadre d'un **contrat de droit public qui relève du juge administratif**. Ce dernier sera donc le seul compétent pour connaître des conflits susceptibles d'apparaître avec la DGFIP .

Vous noterez que vous avez postulé sur un emploi qui relève d'une direction, ou d'une structure de la DGFIP et que **le cocontractant n'est pas votre supérieur hiérarchique**, ou le directeur local, mais le bureau RH-1 en charge du recrutement, de la formation et du développement des compétences.

Les actes n'étant pas déconcentrés à ce jour, il sont préparés et signés par le bureau RH-1 qui relève de l'administration centrale à Berçy et qui a en charge la gestion des contractuels.



Article 2 : Durée du contrat

Pour des raisons budgétaires, la DG exige la signature des contrats par toutes les parties, ainsi que la prise de fonction, avant le 31 décembre de l'année N. Il convient donc de finaliser dans les meilleurs délais la conclusion du contrat une fois que votre candidature est retenue.

Du 1^{er} au 8 décembre 2022 vous élirez vos représentants à la Commission Consultative Paritaire. VOTEZ !

Les recrutements effectués dans le cadre de cette campagne sont d'une durée de 1, 2 ou 3 ans au maximum et se finalisent au plus tard le 31 août N+1, N+2 ou N+3. La DGFIP entend ainsi respecter l'obligation de proposer les postes vacants prioritairement aux titulaires pour lesquels les mouvements de mutation interviennent au 1^{er} septembre. Au terme de contrat au 31/08/N+1, N+2 ou N+3 votre poste pourra donc être pourvu par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire. Le cas échéant, vous continuerez à l'occuper dans le cadre d'une reconduction de votre contrat. Cette **reconduction** est **soumise à l'aval de l'administration centrale**.

La **durée maximale du contrat est de 3 ans** et sa reconduction se fait par **reconduction expresse**, portant votre durée maximale de service en CDD à six ans. Il convient donc d'**anticiper le renouvellement** de votre contrat auprès de vos supérieurs **très en amont du terme** afin de faire connaître vos intentions et recueillir surtout celles de l'administration.

Au terme de cette reconduction de 3 ans (soit 6 ans), l'obtention d'**un contrat à durée indéterminées est alors possible**. Toutefois ce cumul de six ans doit avoir été accompli dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.



Article 3 : Fonctions et affectation

Il faut attendre cet article de votre contrat pour que la Direction, le service d'affectation et l'adresse de ce dernier apparaissent distinctement. Nous vous invitons à **vérifier que les coordonnées du service** inscrites au contrat soient bien **identiques à celles** indiquées **sur la fiche de poste**. Cette dernière doit être jointe, en annexe, à votre contrat. A cette occasion, il peut être utile de demander la confirmation de l'implantation géographique de votre supérieur hiérarchique direct... Des surprises sont toujours possibles.

Cet article aborde aussi le sujet de la formation. L'École Nationale des Finances Publiques (ENFIP) met en place une **formation socle** dont l'objectif est d'accompagner les contractuels. Le but est de vous aider dans votre prise de poste et vous présenter votre futur environnement de travail. En cours de contrat, vous aurez accès au catalogue de formation au même titre que les titulaires.

En complément, des **formations d'adaptation à l'emploi** sont organisées en présentiel par l'ENFIP le plus souvent sur le dernier quadrimestre. Ces formations permettent aux fonctionnaires titulaires qui ont été mutés

au 1^{er} septembre N de s'adapter aux nouvelles missions. En tant qu'agent public nouvellement affecté dans un service, vous êtes parfaitement légitime à demander à participer à ces formations. Un Responsable Local de Formation (RLF) est à votre disposition au sein de votre direction pour vous informer sur ce sujet dès votre arrivée.

F.O.-DGFIP attire votre attention sur le fait que **ces formations sont des éléments primordiaux pour la réussite de votre période d'essai et votre intégration** dans les services.

Le cas échéant, vous devrez veiller à obtenir un ordre de mission (convocation) afin d'obtenir un défraiement rapide de vos frais. Parallèlement, des avances sur ces frais peuvent vous être accordées si vous en faites la demande.



Article 4 : Période d'essai

La **durée** de la période d'essai va **dépendre de celle du contrat**.

- 1 mois pour un CDD d'au moins 6 mois et inférieur à 1 an ;
- 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans ;
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans.

La période d'essai **peut être renouvelée une fois** pour une durée maximum égale à la durée initiale. Pendant cette période, l'administration peut rompre librement le contrat sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

!!! Si tel est le cas, l'administration doit **vous recevoir en entretien** en respectant le délai de prévenance précité. Dans tous les cas, veuillez à informer votre représentant **F.O.-DGFIP** dès la réception de la convocation.



Article 5 : Rémunération

Le niveau de rémunération servi pour les contractuels recrutés en application des dispositions des article L. 332-2-2° (contrat de 3 ans) et L.332-7 (contrat de 1 an) CGFP est le suivant :

| | | | |
|----------------------------|-----|-----|-----|
| Informations au 01/09/2022 | A | B | C |
| Indice majoré d'engagement | 527 | 417 | 352 |

Depuis la campagne 2022, les **recruteurs peuvent modifier à la hausse la rémunération** prévue. Cette mesure s'adresse **uniquement aux agents en CDD de 3 ans** recrutés :

- sur des emplois administratifs de niveau A ;
- sur des emplois informatiques de niveau A, B ou C.

Sur la base de l'expérience professionnelle du candidat dans le métier exercé, la DGFIP peut sensiblement valoriser la rémunération.

F.O.-DGFIP se tient à votre disposition pour vous renseigner sur ce point.

- L'indemnité mensuelle de technicité (IMT)

Pour votre information, l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) dépend de la base juridique du contrat. Elle est fondée sur les dispositions de l'article 126 de la Loi de Finances pour 1990. Son montant est fixé **106,76 € brut** depuis le 1^{er} janvier 2017.

La rémunération mensuelle peut évoluer pendant la durée du contrat en fonction des variations du point d'indice de la fonction publique (4,85 depuis le 01/07/2022 en brut). Hormis la valeur de ce point, **votre rémunération doit être réévaluée au moins tous les 3 ans**. En qualité d'agent sous CDD, elle le sera sous réserve que cette période ait été effectuée sans interruption et auprès de la même administration employeur.

!!! les contractuels recrutés sur un **contrat de projet peuvent bénéficier d'une réévaluation** au cours du contrat, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel dont les enjeux sont présentés infra.

En bref, vous trouverez ci-dessous les autres indemnités dont vous pourrez bénéficier sur la base de votre situation individuelle :

- L'indemnité de résidence :

Elle dépend de votre commune d'affectation et bénéficie aux agents affectés en région parisienne, Marseille, Toulon et en Corse (taux de 3 %). Dans une moindre mesure, aux agents affectés à Lyon, Nice, Nîmes et Strasbourg (taux de 1 %).

Cette indemnité est calculée sur la base du traitement soumis aux retenues pour pension, en fonction de l'un des taux précités.

- Le supplément familial de traitement (SFT) :

Ce supplément familial de traitement (SFT) est versé à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant à charge. Le montant du SFT dépend

du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent.

Le SFT est composé d'une part fixe et d'une part variable, dont les montants évoluent en fonction du nombre d'enfants à charge. La part variable est proportionnelle au traitement indiciaire perçu par l'allocataire dans les conditions suivantes :

| Nombre d'enfants à charge | Élément | |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|
| | Fixe mensuel (en €) | Proportionnel (en%) |
| Un enfant | 2,29 | / |
| Deux enfants | 10,67 | 3 |
| Trois enfants | 15,24 | 8 |
| Par enfant au-delà du troisième | 4,57 | 6 |

Le SFT est réduit en partie dans les mêmes proportions que le traitement (par exemple : temps partiel).

- Remboursement transport domicile-travail :

Tout agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, peut bénéficier de la prise en charge partielle du titre de transport public qu'il utilise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

Si l'agent n'a pas de frais de transport, il n'a pas droit à cette prise en charge. Les abonnements du Syndicat des Transports de l'Île-de-France (STIF) incluant le réseau de la RATP et celui de la SNCF, ainsi que ceux des entreprises et régies de transports ou encore les abonnements à un service public de location de vélos, sont éligibles à ce remboursement.

La prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois.

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Les contractuels de catégories C ou B, exerçant à temps complet, peuvent prétendre, en cas de travaux exceptionnels effectués à la demande de la hiérarchie, à une indemnité horaire pour travaux supplémentaires.



Article 6 : Obligations spécifiques

L'administration attend de vous que vous consacriez l'intégralité de votre activité professionnelle à la mission qui vous est confiée. Par principe, **vous ne pourrez pas cumuler votre emploi avec une activité privée**. Toute-

fois, vous pourrez être autorisé à exercer une **activité accessoire** sous réserve que l'administration soit informée et réponde favorablement à votre demande (cf décret 2020-69 modifié du 30 janvier 2020 modifié relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique).

La DGFIP dispose d'un **référént déontologue** en la personne du directeur du Service d'Appui aux Ressources Humaines (SARH). Tout agent de la DGFIP est libre de le consulter sans avoir à solliciter préalablement l'avis de sa hiérarchie ni même l'informer. Il sera le seul destinataire de la réponse. Il peut être joint sous ce lien : <https://portail.dgfip.finances.gouv.fr/ulysses/referent-deontologue-de-la-dgfip>

En complément du cumul, nous vous rappelons ci-dessous les principales obligations auxquelles vous êtes soumis :

- aux obligations de dignité, d'impartialité, intégrité et de probité (obligations fiscales déclaratives et contributives) ;
- à l'obligation de neutralité ;
- au respect du principe de laïcité ;
- à l'obligation de prévenir ou faire cesser toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle vous pourriez vous trouver ;
- au respect du secret professionnel et de discrétion professionnel ;
- au devoir d'information du public ;
- au devoir d'obéissance hiérarchique ;
- à la soumission au principe de la sanction disciplinaire en cas de faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ;
- à l'obligation de respecter les prescriptions d'utilisation des outils (notamment) informatiques ;
- aux obligations de ponctualité et d'assiduité.

En la matière, la DGFIP a développé depuis de nombreuses années des moyens techniques et des processus qui permettent d'effectuer un contrôle interne performant.

Si la DGFIP est prompte à vous mentionner vos obligations à cet article du contrat, **F.O.-DGFIP** vous présente ci-dessous les obligations qu'elle a envers vous.



Article 7 : Suspension et discipline

Comme votre contrat l'indique, les sanctions infligées sont graduelles :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonction avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'avertissement et le blâme sont prononcés sans consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP). Les deux dernières sanctions ne sont prononcées qu'après consultation de la CCP.

Cette commission est composée de représentants de l'administration mais aussi d'**élus en charge de représenter les personnels**. D'une manière générale, les compétences des CCP sont concentrées sur les **questions individuelles défavorables** aux agents.

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a **droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes**. Il peut se faire assister d'un ou plusieurs défenseurs de son choix. En l'espèce, **F.O.-DGFIP se tient à vos côtés pour défendre vos intérêts** dès le début d'une procédure à votre encontre.



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

