



MEILLEURS VŒUX 2025

ÉDITO

ÊTRE FONCTIONNAIRE NE FAIT PLUS RÊVER !

France Stratégie, qui est une institution autonome placée auprès du Premier ministre, alerte sur la perte d'attractivité de la fonction publique.

L'organisme confirme dans un rapport publié lundi 9 décembre que les métiers du public souffrent d'une «dévalorisation» multifactorielle : manque de reconnaissance salariale, risques psychosociaux, opacité des parcours...

ne compensent pas la pénurie et l'incapacité de la fonction publique à retenir ses agents.

Pour les années à venir le risque d'aggravation est bien réel avec des viviers qui se contractent, une concurrence du secteur privé avérée, des déséquilibres à prévoir liés au vieillissement et surtout des conséquences concrètes sur la vie des Français !



Depuis des années, la question de l'attractivité des emplois dans la fonction publique est sur la table, et les alertes, avant d'être portées par France Stratégie, l'avaient déjà été par les organisations syndicales, notamment par Solidaires Fonction Publique.

Le [rapport de France Stratégie](#) pointe une situation qui ne cesse de se dégrader, depuis une quinzaine d'années, et dresse un état des lieux sincère et alarmant : des postes non pourvus, des concours qui n'attirent plus, des recrutements de contractuels qui

Solidaires Finances Publiques souscrit pleinement aux constats opérés et ne cesse d'alerter la DGFIP sur l'ensemble de ces sujets. Très clairement sont en cause :

- les conditions de travail
- les rémunérations
- les déroulés de carrière

Pour Solidaires Finances Publiques, les maux de cette situation sont connus depuis des années. En effet, la dégradation des conditions de travail, qui engendre

une perte de sens des missions exercées et leur utilité sociale, sont des facteurs qui étaient encore peu visibles sur le sujet de l'attractivité. Mais aujourd'hui c'est un élément majeur au même titre que la rémunération, la carrière et la mobilité.

Par ailleurs, à l'ensemble des difficultés dénoncées, s'ajoute un climat de défiance alimenté et orchestré par un discours anti-fonctionnaire. Solidaires Finances Publiques ne cesse de pointer les propos liés au fonctionnaire « bashing » qui viennent, bien souvent, des plus hautes sphères de l'État !

A la DGFIP, **Solidaires Finances Publiques**, avec les organisations syndicales représentatives, alerte sur l'ensemble de ces sujets depuis des années, s'appuyant notamment sur un observatoire interne qui se dégrade d'année en année. Nous vous invitons une nouvelle fois à prendre le temps de le remplir dès réception.

Pour notre syndicat, face aux départs massifs à la retraite, le sujet de l'attractivité et des recrutements auraient dû faire depuis de nombreuses années l'objet d'une GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences) fiable... Au-delà des constats opérés, l'intérêt du rapport réside dans les leviers proposés pour reconstruire une attractivité de la Fonction Publique. Est ainsi avancée la nécessité de retrouver le sens du service public et de mettre en avant les valeurs inscrites dans les métiers de la fonction publique. Face à « la garantie de l'emploi » devenue un argument très relatif, le rapport préconise un équilibre à retrouver entre les avantages et les contraintes du statut.

Enfin, France Stratégie fait de la rémunération un levier incontournable tout en rappelant que la qualité de l'emploi est un facteur essentiel de l'attractivité.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, la reconnaissance est aujourd'hui le maillon faible de l'attractivité dans la fonction publique.

Reconnaissance attendue à travers la rémunération qui fait encore aujourd'hui défaut avec l'absence de revalorisation du point d'indice.

Reconnaissance avec de réelles perspectives de carrière, car à Bercy les taux de promotions restent en deçà des conditions statutaires.

Reconnaissance avec une mobilité choisie et non subie et une **reconnaissance avec l'amélioration des conditions de travail** et pas seulement une amélioration du cadre de vie.

Ainsi le chantier de l'attractivité de la Fonction Publique est un chantier colossal et majeur pour que les services publics puissent continuer à exister en toute indépendance et neutralité afin de traiter à égalité l'ensemble des usagers.

En définitive, le rapport de France Stratégie, institution autonome placée auprès du Premier Ministre, met par écrit ce que notre organisation syndicale ne cesse de démontrer et de revendiquer. Il est désormais clairement établi l'impérieuse nécessité de revaloriser la Fonction Publique, les métiers qu'elle exerce et les agents en charge de ces missions.

Et, sans ambages, apprécions la conclusion dudit rapport qui préconise que « **la pleine réussite de ce chantier suppose d'associer les agents et leurs représentants pour s'appuyer sur leur aspiration à servir et leurs propositions pour relever ce défi** ».



ENFIN LA PROCÉDURE POUR SIGNALER LES COMPORTEMENTS TOXIQUES À LA DGFIP



En fin d'année, de nombreux services sont sous pression pour rendre leur programme annuel, malgré les nombreuses difficultés qu'ils / elles ont pu rencontrer pour le réaliser.

Sachez toutes et tous que maintenant, vous pouvez faire part de vos situations de **souffrance au travail**, même quand cette **souffrance** trouve sa source dans votre N+1, voire votre N+2, ou encore plus haut dans la hiérarchie ...

Des collègues ont pu rédiger avec le soutien de **Solidaires Finances Publiques** leur **fiche de signalement** pour dénoncer les comportements répétés et inappropriés de leur supérieur. Voici ce qu'il faut faire : **Connectez-vous à SignalFIP depuis le portail RH** :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Mes démarches RH

Bonjour [Nom] [Prénom]

SIRHIUS

Mon outil pour mes démarches RH du quotidien →

J'accède à la documentation SIRHIUS

J'ai une question RH, je la pose au Service d'Information aux Agents (SIA)

J'accède au suivi et à l'historique de mes échanges RH

Pour plus d'informations RH, j'accède à Ulysse Les agents

MES AUTRES APPLICATIONS RH

- Passerelles
Ma recherche d'emplois
- Mouv'RH
Ma mobilité
- SEM@FOR
Ma formation
- ENSAP
Ma rémunération - Ma retraite
- FRAIS DE DÉPLACEMENT
Ordres de mission - États de frais
- Simul Rému
Ma simulation de rémunération
- Signal FIP
Je déclare un incident
- ESTEVE
Mon entretien annuel

Voici ce qui y est indiqué à l'accueil de cette nouvelle application de la DGFiP :



Profil :

AGENT



[Accueil](#) [Mes déclarations](#) [Mes correspondants](#)

La sécurité des agents constitue une priorité pour chacun, pour l'encadrement et l'ensemble des équipes de direction.

L'outil SignalFIP est à votre disposition pour vous permettre de déclarer facilement, sans délai et d'en évaluer la gravité :

- les incidents externes : incidents survenus dans le cadre de vos relations avec les usagers. Ces incidents peuvent être des agressions significativement violentes mais également des incivilités attentatoires au respect et à la dignité dus aux agents.
- les incidents internes : incidents survenus dans vos relations avec vos collègues ou votre hiérarchie.

Pour vous soutenir, votre déclaration sera transmise à votre supérieur hiérarchique et à l'assistant de prévention, qui est l'acteur de coordination de la réponse qui vous sera apportée.

En cas d'incident interne, cette transmission à votre hiérarchie ne se fera qu'avec votre accord.

L'outil SignalFIP vous permettra également de visualiser le traitement de votre signalement.

Cette fiche de signalement ne se substitue évidemment pas aux mesures d'accompagnement envisagées par la direction départementale dans le cadre de la protection de ses collaborateurs.

ALORS, N'HESITEZ PLUS !

Ne restez pas seul.e à croire que ces gens qui se permettent de mal se comporter avec vous dans une relation hiérarchique toxique, c'est normal ou qu'on ne peut rien y faire ...

PROTÉGEZ-VOUS ! PROTÉGEONS-NOUS !

Vous savez que vous pouvez compter sur vos élu.e.s et représentant.e.s du personnel **Solidaires**, pour vous aider dans toutes vos démarches, même les plus difficiles.

SOYONS SOLIDAIRES !

LE MYSTÈRE MYSTÉRIEUX S'ÉPAISSIT ...

En cette période de fin d'année, un lutin farceur aurait élu domicile dans notre nouvelle cité.

Il erre à la nuit tombée, lorsque les bureaux sont vides.

Il déplace des caissons, retire poubelles, chaises et autres éléments meublants.

Il décroche décorations ou autre ornement...

Tout ce qui ne trouve pas grâce à ses yeux.

En d'autres temps, on aurait pu s'amuser des agissements de ce gardien-concierge nouvelle génération.

Mais aujourd'hui, à l'aube des nouvelles suppressions de postes annoncées alors que certains services sont en sous effectif chronique et ploient sous la charge de travail ... c'est payer très cher ce nouveau genre de gardien-concierge.

**L'intersyndicale CFDT, Solidaires, FO et CGT
Finances Publiques 54 sera
devant le Centre des Finances Publiques de Toul,
ce jeudi 23 janvier 2025, de 8h30 à 12h.
Nous dénoncerons le manque d'emplois criant,
les conditions de travail toujours plus pénibles, la
dégradation du Service Public.
Les élus ont été conviés à ce rassemblement.**

LA FRANCE EST MALADE ? DITES 33

Dites 33 comme 33 milliards. Tel est le montant qui a échappé au fisc français durant les vingt dernières années. En cause, un mécanisme d'optimisation fiscale permettant à des investisseurs étrangers d'échapper à la taxe sur les dividendes. Ce dispositif a coûté 140 milliards à une dizaine de pays européens.

En 2018, un collectif d'investigation baptisé "CUMEX FILES" avait révélé le manque à gagner dont la France, l'Allemagne et le Danemark étaient victimes. Plusieurs pays de l'Union Européenne avaient été les proies d'un vaste montage financier impliquant des traders, des banques et des avocats.

Le plus grave est que malgré l'alerte et le scandale suscités par ces révélations, la fraude aux dividendes est toujours d'actualité. D'après Le Monde, "l'immense majorité des investisseurs étrangers dans les sociétés cotées françaises utilisent ce montage financier pour optimiser leurs dividendes". Pourtant le Parlement avait voté une réforme censée y mettre fin, mais la majorité macroniste de l'époque a tellement affaibli le dispositif (en n'interdisant que les montages les plus simples!) que le contourner est un jeu d'enfants.

Ce jeu digne du Monopoly appelé "CUMCUM" (issu du latin gagnant-gagnant) est une opération d'optimisation fiscale qui joue sur la différence de fiscalité entre investisseurs nationaux et étrangers. Les

investisseurs étrangers sont taxés sur les dividendes qu'ils touchent sur les actions de groupes français cotés en Bourse. Pour alléger la facture ou pour échapper à l'impôt, ils revendent brièvement leurs titres à des banques françaises à l'approche du jour de versement des dividendes. Cela leur permet d'échapper à la ponction liée au versement de ces bénéfices. Personne n'est donc taxé et les investisseurs récupèrent quelques jours plus tard leurs actions ainsi que les dividendes associées. Au passage, les banques se servent en prenant une commission. L'administration fiscale n'y voit que du feu et, en bout de chaîne, ce sont le fisc et les contribuables qui sont les grands perdants. Rappelons que la France est le pays le plus touché par cette évasion fiscale avec 33,3 milliards d'euros (étude de C Spengel professeur de fiscalité internationale).

A propos de notre pays, quatre grandes banques sont mises en cause. Il s'agit de BNP PARIBAS, la SOCIETE GENERALE, NATIXIS et le CREDIT AGRICOLE (par sa filiale CACBIB). Interrogées par Le Monde, elles se défendent en déclarant respecter les règles d'optimisation fiscale en vigueur. Effectivement, si la revente et le rachat d'actions pour une courte durée est une pratique légale, en revanche son industrialisation pour échapper à l'impôt est sanctionnable. Comptons sur Bercy pour engager les poursuites...

Constatons que pressés de légiférer pour faire les poches des fonctionnaires en particulier et des salariés en général, nos gouvernements laissent celles des

grandes entreprises et d'une minorité de privilégiés se remplir par d'ingénieuses pratiques à la limite de la légalité. Eux et d'autres devraient méditer cette phrase sur la légitimité de l'action politique : " **La vie politique, c'est l'action, c'est la lutte des intérêts de tous encore**

mal compris, mal organisés, mal défendus contre les intérêts de quelques-uns très bien compris, très bien organisés, très bien défendus ".

PROMESSES, PROMESSES...

Lors du CSAL du 18 janvier 2023 M. le Directeur de la DDFIP54 « saluait la résilience des agents » qui avaient essuyé les plâtres de Rocsp et annonçait avoir demandé à la DG une prime pour les agents impactés. A l'occasion du CSAL du 22 juin 2023, les représentant.es du personnel apprenaient « qu'un accompagnement indemnitaire serait prévu » par la DG. Cette information était à nouveau transmise lors du CSAL du 21 septembre 2023.

Suite à une question des OS, le 3 octobre 2024, le Directeur Départemental affirmait avoir pris attache avec la Centrale. Mais au vu du contexte de **rigueur budgétaire** actuelle, il n'y a plus de confirmation. Le 17 décembre 2024 enfin, en réponse à une question de Solidaires Finances Publiques 54, le DDFIP indiquait : « *je n'ai pas d'informations "fraîches" sur ce sujet mais si l'on ne revient pas naturellement vers moi sur ce sujet (sans compter le contexte) c'est que, dans le prolongement de mes propos tenus il y a quelques mois en CSAL, cela semble assez largement compromis.*

J'en suis le 1er désolé. »

C'est la démonstration qu'il ne faut pas croire les engagements pris par la DG.

Pendant ce temps, le nouveau 1^{er} Ministre, fervent défenseur du cumul des mandats, dépense 12.000 € pour 2h de vol afin de relier Paris à Pau pour assister à un Conseil Municipal... Cherchez l'erreur !

LE MAL ÊTRE AU TRAVAIL ET SI ON EN PARLAIT !

Le mal être au travail est un sentiment négatif vis-à-vis de son environnement professionnels ou de ses missions. Ce sentiment de malaise profond s'installe dans la durée, provoque du stress, de la fatigue et un désengagement important. Il correspond à une souffrance mentale induite par un environnement de travail particulier. Dans la majorité des cas, cette souffrance psychologique est très souvent liée aux méthodes d'organisation du travail.

Si actuellement la souffrance au travail n'est pas considérée comme une maladie professionnelle, certaines conséquences qui en découlent, le sont comme le **burn-out** (syndrome d'épuisement professionnel), le **bore-out** (provoqué par l'ennui au travail), le **brown-out** (résultant lui d'une perte de sens au travail). Les causes les plus fréquentes de cette souffrance sont :

- la surcharge de travail,
- l'ennui au travail,
- l'absence de reconnaissance,
- les mauvais rapports sociaux.

Mal-être professionnel, les signes qui doivent vous alerter : boule au ventre, concentration altérée, les signes évocateurs du mal-être au travail sont nombreux. Parmi les symptômes les plus fréquents, on distingue en premier lieu un stress intense qui nécessite une consultation auprès de son médecin traitant car il peut avoir des répercussions sur votre état de santé et se traduire par :

- un sentiment de tristesse profond,
- de l'anxiété,
- une irritabilité,
- une fatigue intense,
- des troubles digestifs,
- une sensation de malaise,
- des troubles du sommeil,
- une perte d'appétit,
- une perte de confiance en soi,
- un syndrome dépressif,
- des idées suicidaires.

Il est vivement conseillé de parler au plus tôt au médecin du travail des difficultés que vous rencontrez sur votre lieu de travail. Il s'agit de votre interlocuteur privilégié en matière de souffrance au travail.

LES CONSEILS MÉDICAUX ! C'EST QUOI ? ET À QUOI ÇA SERT ?

Les conseils médicaux sont des instances souvent méconnues qui, hélas, peuvent nous concerner toutes et tous, en cas de maladie ou d'accident.

Le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État et les décrets correspondants pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières ont fusionné les « comités médicaux » et les « commissions de réformes » en une instance unique : les Conseils Médicaux qui se réunissent soit en formation restreinte, soit en formation plénière.

Les Conseils Médicaux se réunissent en formation restreinte pour tout ce qui touche aux congés pour raison de santé donc pour tout de qui touche à l'octroi, au renouvellement ou à la reprise d'activité suite à Congé de Maladie Ordinaire (CMO), Congé de Longue Maladie (CLM), Congé de Longue Durée (CLD) ou Congé de Grave Maladie (CGM). Les Conseils Médicaux sous forme restreinte sont également compétents pour les mises en disponibilité d'office, les reclassements, les contestations d'avis du médecin agréé.

Les Conseils Médicaux se réunissent en formation plénière pour tout ce qui touche aux accidents de service et/ou de trajet (imputabilité), aux maladies professionnelles (imputabilité), au taux d'invalidité (IPP), à l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) qu'il ne faut pas confondre avec l'Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT). A savoir : il peut être octroyé en sus de l'ATI une majoration tierce personne en cas de besoin. Les Conseils Médicaux pléniers sont également compétents pour les inaptitudes reconnues (mise en retraite d'office).

Le Conseil Médical émet un simple avis, il ne rend pas de décision. La décision finale appartient à l'Administration (sauf sur un avis d'inaptitude).

Un recours est possible devant le Tribunal Administratif (TA).

LE TABLEAU D'AVANCEMENT, COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Pour être inscrit sur un tableau d'avancement de grade dans les catégories C et B, vous devez remplir les conditions statutaires mais aussi les conditions utiles prévues par les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les conditions statutaires :

Que vous soyez AAP1, ATP1, C2, C1 Technicien géomètre, géomètre, vous pouvez être inscrits au tableau d'avancement si :

- pour les agents relevant de la catégorie C, vous bénéficiez d'1 an d'ancienneté dans l'échelon requis et pouvez justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans votre grade,
- pour les agents relevant de la catégorie B, vous bénéficiez d'1 an d'ancienneté dans l'échelon requis et pouvez justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B.

Les conditions utiles prévues par les LDG « promotion » :

Pour être inscrit sur un tableau d'avancement vous devez :

- être en position d'activité à la date d'effet de la promotion,
- avoir été évalué au moins une fois dans le grade de sélection,
- avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des 3 dernières années (N-1 à N-3) étant précisé que les agents évalués partiellement (une ou deux évaluations au titre des trois dernières années) font l'objet d'un examen de dossier,
- faire preuve d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaire, à savoir :
 1. ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique des appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'une au moins des 3 dernières années (N-1 à N-3), d'une cotation « insuffisant ».
 2. justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des 3 dernières années N-1 à N-3. Les cotations sont prises en compte comme suit : « moyen » : 1 point, « bon » : 2 points, « très bon » : 3 points, « excellent » : 4 points.
 3. ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des années N-1 à N-3, de critiques ou de réserves récurrentes sur la manière de servir.
 4. ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié.
 5. satisfaire aux obligations déontologiques.

Attention : Les LDG prévoient que "les agents sont inscrits au niveau national sur le tableau d'avancement, à partir de la plage utile de sélection (PUS), dans l'ordre décroissant de l'ordre de mérite et dans la limite des possibilités de promotions. Cet ordre est élaboré, à mérite égal, par application successive du grade-échelon et ancienneté d'échelon (rang), puis de la date d'accès au corps (DGFIP) d'appartenance, et enfin le numéro d'ancienneté ("NumAncE")."

Il ne suffit donc pas d'être inscrit au tableau d'avancement pour en bénéficier car vu le trop faible taux de promotion chaque année, vous ne pourrez pas tous être promus. L'interclassement se faisant à l'ancienneté administrative, ce sont ceux ayant l'ancienneté administrative la plus élevée qui seront retenus. Et c'est là qu'intervient ce qu'on appelle la coupure.

Les critères pour la confection de la Plage Utile de Sélection (PUS) sont les suivants:

Tableau d'avancement 2024 au grade de :	Grade	Échelon	Date de prise de rang/échelon
Contrôleur principal FiP	C1	9	01/10/2021
Contrôleur 1ère classe FiP	C2	8	21/12/2021
Géomètre principal FiP	Géo	8	10/01/2021
Géomètre FiP	Techn-Géo	6	01/01/2023
Agent C administratif principal de 1ère classe	AAP2	7	13/12/2022
Agent C administratif principal de 2ème classe	AA	6	17/12/2023
Agent C technique principal de 1ère classe	ATP2	8	01/03/2022
Agent C technique principal de 2ème classe	AT	6	30/11/2023

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ... QU'EST-CE QUE JE RISQUE ?

Si vous avez commis une faute professionnelle, votre administration employeur peut engager une procédure disciplinaire à votre encontre. Les règles applicables, en la matière, peuvent varier en fonction de votre statut (fonctionnaire titulaire, stagiaire ou contractuel). Elles peuvent également varier si les faits qui vous sont reprochés donnent lieu ou non à des poursuites pénales.

Toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions vous expose à une sanction disciplinaire (et éventuellement à une condamnation pénale si les faits constituent une infraction).

La Direction Générale des Finances Publiques doit vous notifier, par écrit et dans un délai de 3 ans, qu'elle engage une procédure disciplinaire à votre encontre en précisant les faits qui vous sont reprochés (**Attention** : le décompte est effectué à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction qui vous sont reprochés).

Si vous faites l'objet de poursuites pénales, ce délai de 3 ans est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai de 3 ans, éventuellement interrompu par la procédure pénale, les faits en cause ne pourront plus être évoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le fait que vous soyez en congé de maladie n'empêche pas l'administration d'engager une procédure disciplinaire à votre égard.

En fonction de la nature ou de la gravité des faits, elle peut, par ailleurs, vous suspendre de vos fonctions.

Sachez par ailleurs que les conditions dans lesquelles les sanctions sont inscrites puis effacées de votre dossier individuel varient selon les différents groupes de sanctions pour les titulaires ou selon la nature des sanctions pour les stagiaires ou contractuels.

I) Si vous êtes fonctionnaire titulaire : aucune sanction disciplinaire autre que celles dites du 1^{er} groupe ne peut être prononcée sans consultation préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) siégeant en conseil de discipline (les sanctions du 1^{er} groupe sont les sanctions les plus légères).

Pour information, les sanctions relevant des 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes sont les suivantes :

1^{er} groupe :

- Avertissement.
- Blâme.
- Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

En dehors de l'avertissement, les autres sanctions sont inscrites au dossier (effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période).

2^{ème} groupe :

- Radiation du tableau d'avancement.
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur.
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours.
- Déplacement d'office.

Ces sanctions sont inscrites au dossier (effacement, à votre demande, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'Administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Votre dossier et reconstitué dans sa nouvelle composition).

3^{ème} groupe :

- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui que vous détenez.
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans.

Ces sanctions sont inscrites au dossier (effacement, à votre demande, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'Administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Votre dossier et reconstitué dans sa nouvelle composition).

4^{ème} groupe :

- Mise à la retraite d'office.
- Révocation.

Ces sanctions sont inscrites au dossier.

Pour information, la radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée comme **sanction complémentaire** à une sanction des 2^è et 3^è groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle vous êtes exclu du service et ne percevez plus aucune rémunération. Cette période n'est pas prise en compte pour la retraite puisque n'étant plus rémunéré, vous ne cotisez plus.

II) Si vous êtes fonctionnaire stagiaire : aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme ne peut être prononcée sans consultation préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) siégeant en conseil de discipline.

Les sanctions disciplinaires applicables à un fonctionnaire stagiaire sont les suivantes :

- Avertissement (pas d'inscription au dossier).
- Blâme (effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période).
- Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum. L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle vous êtes exclu du service et ne percevez plus aucune rémunération. Cette période n'est pas prise en compte

pour la retraite puisque n'étant plus rémunéré, vous ne cotisez plus (effacement, à votre demande, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'Administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Votre dossier est reconstitué dans sa nouvelle composition).

- Déplacement d'office (effacement, à votre demande, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'Administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Votre dossier est reconstitué dans sa nouvelle composition).
- Exclusion définitive de service. **Attention** : si vous faites l'objet d'une exclusion définitive et si vous êtes titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois, il est mis fin à votre détachement pour stage et votre administration d'origine peut engager une procédure disciplinaire à votre encontre dans votre corps ou cadre d'emplois d'origine. (Sanction inscrite au dossier).

III) Si vous êtes contractuel : aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ne peut être prononcée sans consultation préalable de la Commission Consultative Paritaire (CCP) siégeant en conseil de discipline.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à votre encontre, votre administration doit vous informer que vous avez droit à la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes. L'ensemble de ces pièces doit être numéroté.

Vous avez également droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

La CCP est saisie par la transmission par l'administration d'un rapport indiquant les faits qui vous sont reprochés ainsi que les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'avis de la CCP et la décision de l'administration prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivés.

Les sanctions disciplinaires applicables à un contractuel sont les suivantes :

- Avertissement (pas d'inscription au dossier).
- Blâme (effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période).
- Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum (effacement automatique du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période).
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum si vous êtes en CDD ou de 4 jours à 1 an maximum si vous êtes en CDI (effacement, à votre demande, après 10 ans de services effectifs à partir de la date de la sanction. L'Administration ne peut pas refuser cette demande si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Votre dossier est reconstitué dans sa nouvelle composition).
- Licenciement sans préavis, ni indemnité. (sanction inscrite au dossier).

Attention : l'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle vous êtes exclu du service et ne percevez plus aucune rémunération. Si vous êtes en CDI, elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois. En cas de nouvelle exclusion temporaire de fonctions au cours des 5 ans qui suivent la 1ère exclusion, le sursis est révoqué c'est-à-dire que la 1ère période d'exclusion est appliquée. Cette période est ramenée à 3 ans si la durée totale d'exclusion des 2 sanctions ne dépasse pas 3 Jours.

Que vous soyez titulaires, stagiaires ou contractuels, quels sont les recours possibles en cas de décision de sanction ?

La décision de sanction peut faire l'objet, dans les 2 mois suivant la date de sa notification d'un recours gracieux et/ou hiérarchique et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

En cas de recours gracieux ou hiérarchique, le délai de 2 mois pour saisir le tribunal administratif est suspendu jusqu'à la notification de la décision de l'administration.

La sanction reste immédiatement applicable même si vous faites un recours.

TRÈS BELLE ANNÉE À TOUTES ET TOUS !

Chèr.e camarade,

L'équipe de Solidaires Finances Publiques 54 te souhaite une année 2025 pleine de santé, de joie et de bonheurs (petits, moyens et très grands) pour toi et tes proches.

L'année 2025 sera sans aucun doute pleine de défis pour notre syndicat, notre administration et notre service public.

Nous les surmonterons collectivement avec espoir et détermination pour que la justice fiscale, sociale et environnementale soit au rendez-vous. Pour que nos missions soient encore et toujours au service de l'intérêt général, pour que les droits et garanties soient respectés et améliorés.

En 2025, nous continuerons ensemble à aller plus loin que l'impossible, pour une société plus juste et solidaire.

Belle et heureuse année.

En 2025, adhérer, c'est gagner ! <https://solidairesfinancespubliques.org/le-syndicat/adherer.html>

LES JEUX DE STANISLAS

LA DEVINETTE DE STANISLAS

Devinette inspirée d'un moment réellement vécu par un camarade lorsqu'il travaillait en recette.

CONGES DE FIN D'ANNEE

A la fin de l'année, un Chef de Service réunit le personnel et lui tient ces propos :

" Quand on travaille dans un service comptable, c'est soit Noël ou soit Nouvel An. Mais pas les deux, à vous de choisir pour déposer vos congés ".

Les collègues s'arrangent donc entre eux pour respecter cette consigne.

C'est la rentrée début janvier, tout le monde retrouve son bureau. Le Chef de Service arrive le matin et s'arrêtant devant le caissier lui parle de ses vacances aux sports d'hiver :

"Je suis parti le 18 décembre. J'ai eu 11 jours de neige, pendant ces 11 jours quand il neigeait le matin, il faisait beau l'après-midi et s'il neigeait l'après-midi, il avait fait beau le matin. Au total, il y a eu 9 matinées et 12 après-midi sans neige".

Ce Chef de Service a-t-il été bien inspiré de se confier ainsi au caissier ? Car s'il est une personne forte en calcul, c'est bien ce dernier. D'ailleurs, il a vite fait les totaux et d'après vous qu'en a t-il conclu ?

REPONSE

Il y a autant de matinées et d'après-midi que de jours de vacances.

Il y a $9 + 12 = 21$ demi journées sans neige

Il y a 11 demi journées avec neige.

Donc au total $21 + 11 = 32$ demi journées soit 16 jours de congés.

Le Chef de Service est donc la seule personne à avoir été en congés à la fois Noël et Nouvel An soit du 18 décembre au 2 janvier inclus.