FO DGFiP

pour nos missions, rémunérations, conditions de travail, droits et garanties

(Re) TROUVER LA FORCE DU COLLECTIF

ÉDITO

Supplément au
Syndicaliste
F.O.-DGFiP
directrice
de la publication :
Hélène FAUVEL
CPPAP 0524 S 06593

(Re)TROUVER LA FORCE DU COLLECTIF

Chers Collègues,

Depuis plus d'un an et demi, nous évoluons dans un contexte compliqué sur le plan sanitaire et par voie de conséquences sur le plan professionnel.

De nombreuses solutions, trop souvent perçues comme individuelles, ont été mises en place pour assurer les missions prioritaires de la DGFiP.

Ainsi, le télétravail a permis de concilier protection des agents et maintien de la continuité de service. Toutefois, les missions ne sont pas toutes éligibles à ce dispositif. De fait, nombre d'entre nous, y compris alors que peu de protections individuelles étaient disponibles, ont donc du rejoindre physiquement leur poste de travail.

C'est donc bien parce que l'ensemble de la collectivité DGFiP s'est mobilisée, que des solutions individuelles ont pu être trouvées.

Alors que fin juin, nous pensions entrevoir le bout du tunnel, les récentes statistiques donnent à penser qu'il est peut-être plus éloigné que nous avions pu l'imaginer. Depuis le début de la pandémie, la DGFiP a apporté la preuve de sa résistance et de sa solidité en temps de crise. Cette robustesse a principalement reposé sur l'engagement, la conscience professionnelle, l'esprit d'équipe, et le sens du collectif et du service public que nous partageons tous.

Pour autant, il apparaît que cette période de dispersion des équipes a pu entamer la cohésion des collectifs de travail ce qui génère des réactions plus individualistes que par le passé. Le retour amorcé à un fonctionnement des services plus normal en termes de présence continue des uns et des autres n'est en effet pas sans provoquer ici ou là quelques tensions.

S'il est pourtant une leçon à retenir de cette période, c'est bien ce sens du collectif qui a fait la force de la DGFiP et constitue notre bien le plus précieux pour l'avenir. Pour les détracteurs des personnels sous statut, c'est aussi une belle leçon d'engagement. Pressés d'éradiquer les droits supposés exorbitants des fonctionnaires, ils en avaient oublié les obligations qui vont avec. Ils ont ainsi redécouvert, à l'occasion de la crise, le sens aigu du respect de leurs obligations à l'égard de leurs concitoyens qu'ont les fonctionnaires en général et ceux de la DGFiP en particulier.

Avoir rempli nos obligations vis-à-vis de la collectivité nous a rendus plus forts, continuer collectivement nous permettra de mieux préserver nos droits.

Bonne installation dans votre nouvelle affectation. Tous ensemble, consacrons notre énergie à préserver la cohésion de nos collectifs de travail et la solidarité au sein des équipes. Résistons au piège d'opposer les uns aux autres. Plus qu'une nécessité, c'est la condition indispensable pour défendre et faire vivre notre conception du service public.

Hélène Fauvel
Secrétaire Générale

NOUS CONTACTER

corinne.anglade@ fo-dgfip.fr
philippe.cinq@ fo-dgfip.fr } (B et C)
catherine.boulet@fo-dgfip.fr (Inspecteurs)
isabelle.rouland@ fo-dgfip.fr (IDIV)
claudine.gautronneau@ fo-dgfip.fr (positions statutaires et rémunération)

Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques
45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS
Téléphone : 01.47.70.91.69
E-mail : contact@fo-dgfip.fr - Web : http://fo-dgfip.fr

SOMMAIRE

C
AGENTS ADMINISTRATIFS DES FINANCES PUBLIQUES

CARRIÈRE 5
RECLASSEMENT 9
INDEMNITAIRE 11

B
CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES

CARRIÈRE 17
RECLASSEMENT 22
INDEMNITAIRE 24

A
INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES

RÉMUNERATION 28
RECLASSEMENT 33
CARRIÈRE 35

A
INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES

CARRIÈRE 39

ABC
THÉMATIQUES COMMUNES

MUTATION 43
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE 53
TÉLÉTRAVAIL 58
ÉVALUATION PROFESSIONNELLE 60
ÉLUS CAPN 64
CONTACTS 65
ADHÉSION 70

COUP D'OEIL SUR LES **CARRIÈRES** DES **AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES** DES FINANCES PUBLIQUES

AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE PRINCIPAL- ÉCHELLE C3

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AAP1C10	558	473		26 597,88 €	2 216,49 €
AAP1C9	525	450	3	25 304,54 €	2 108,71 €
AAP1C8	499	430	3	24 179,89 €	2 014,99 €
AAP1C7	478	415	3	23 336,40 €	1 944,70 €
AAP1C6	460	403	2	22 661,62 €	1 888,46 €
AAP1C5	448	393	2	22 099,29 €	1 841,60 €
AAP1C4	430	380	2	21 368,27 €	1 780,68 €
AAP1C3	412	368	2	20 693,49 €	1 724,45 €
AAP1C2	393	358	1	20 131,16 €	1 677,59 €
AAP1C1	380	350	1	19 681,31 €	1 640,10 €

AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE PRINCIPAL 2éme CLASSE - ÉCHELLE C2

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AAP2C12	486	420		23 617,57 €	1 968,13 €
AAP2C11	473	412	4	23 167,71 €	1 930,64 €
AAP2C10	461	404	3	22 717,85 €	1 893,15 €
AAP2C9	446	392	3	22 043,06 €	1 836,92 €
AAP2C8	430	380	2	21 368,27 €	1 780,68 €
AAP2C7	404	365	2	20 524,79 €	1 710,39 €
AAP2C6	387	354	2	19 906,23 €	1 658,85 €
AAP2C5	376	346	2	19 456,38 €	1 621,36 €
AAP2C4	364	338	2	19 006,52 €	1 583,87 €
AAP2C3	362	336	2	18 894,05 €	1 574,50 €
AAP2C2	359	335	2	18 837,82 €	1 569,81 €
AAP2C1	356	334	1	18 781,59 €	1 565,13 €

Valeur du point = 4,630191 gelée pendant 5 années consécutives

+0,6% au 1er juillet 2016

+0,6% au 1er février 2017

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5623,23

Valeur du point = 4,6860 (56,2323/12)

AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE 1ère CLASSE - ÉCHELLE C1

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AA12	432	382		480,74 21 €	1 790,06 €
AA11	419	372		20 918,42 €	1 743,20 €
AA10	401	363	3	20 412,32 €	1 701,02 €
AA9	387	354	3	19 906,23 €	1 658,85 €
AA8	378	348	2	19 568,84 €	1 630,73 €
AA7	370	342	2	19 231,45 €	1 602,62 €
AA6	363	337	2	18 950,29 €	1 579,19 €
AA5	361	336	2	18 894,05 €	1 574,50 €
AA4	358	335	2	18 837,82 €	1 569,81 €
AA3	356	334	2	18 781,59 €	1 565,13 €
AA2	355	333	2	18 725,36 €	1 560,44 €
AA1	354	332	1	18 669,12 €	1 555,76 €

F.O.-DGFiP est le seul syndicat de la DGFiP à revendiquer 2 vrais mouvements de mutations !

F.O.-DGFiP demande la mise en place d'un classement spécifique pour les demandes de mutation prioritaires sur la base de l'ancienneté du fait générateur de la priorité

F.O.-DGFiP demande l'affectation la plus fine possible

CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE C DE LA DGFIP EN 2021-2022

FO DGFiP

AA et AT — C 1

25 ans	382-12e
21 ans	372- 11e
18 ans	363 - 10e
15 ans	354 - 9e
13 ans	348 - 8e
11 ans	342 - 7e
9 ans	337 - 6e
7 ans	335 - 5e
5 ans	333 - 4e
3 ans	332 - 3e
1 an	331 - 2e
	330 - 1er

AAP2 et ATP2 — C 2

25 ans	420 - 12e
22 ans	412 - 11e
19 ans	404 - 10e
16 ans	392 - 9e
13 ans	380 - 8e
11 ans	365 - 7e
9 ans	354- 6e
7 ans	346 - 5e
5 ans	338- 4e
3 ans	336- 3e
1 an	334 - 2e
	332 - 1er

Accès à C2
par Tableau d'avancement
C1 5ème échelon
et 5 ans dans le grade

Accès à C2
par examen professionnel
C1 4ème échelon
et 3 ans dans le grade

AAP1 et ATP1 — C 3

19 ans	473 - 10e
16 ans	450 - 9e
13 ans	430 - 8e
10 ans	415 - 7e
8 ans	403- 6e
6 ans	393 - 5e
4 ans	380 - 4e
2 ans	368 - 3e
1 an	358 - 2e
	350 - 1er

Accès à C3
par Tableau d'avancement
C2 1 an dans le 4ème échelon
et 5 ans dans le grade

ACCÈS À TECHNICIEN-GÉOMÈTRE PAR EXAMEN PROFESSIONNEL
Ouvert aux agents adminitratifs et techniques qui justifient au 31 décembre de l'année de leur nomination d'au moins 9 années de services publics

ACCÈS À CONTRÔLEUR GÉNÉRALISTES, CONTRÔLEUR PROGRAMMEUR ET TECHNICIEN-GÉOMÈTRE PAR CONCOURS INTERNE
AA et AT ayant au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé

ACCÈS À CONTRÔLEUR 2ÈME CLASSE PAR CONCOURS INTERNE SPÉCIAL
AA et AT ayant au moins 7 ans et 6 mois de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé

PASSAGE D'UN GRADE À L'AUTRE

LES CRITÈRES

► Etre en position d'activité à la date d'effet de la promotion,

► Avoir été évalué au moins fois dans le grade de sélection,

► Avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des dernières années (N-1 à N-3)

NOUVEAUTÉS 2021

Les Lignes Directrices de gestions introduisent à partir de 2021 des critères d'exclusion. L'agent doit 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 d'une cotation « insuffisant » sur l'une au moins des 3 dernières années (N-1 à N-3),

2- Justifier d'un total minimal de 30 points sur les tableaux synoptiques des 3 dernières années. Les cotations sont prises en compte comme suit : « moyen » 1 point, « bon » 2 points, « très bon » 3 points et excellent 4 points.

3- Ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales des 3 dernières années, de critiques ou de réserves 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.

La sélection dérogatoire au bénéfice de fin de carrière, concernant précédemment les agents proches de la retraite, n'est pas reconduite.

LE CLASSEMENT DES AGENTS

Un ordre de mérite unique est établit au plan national pour tous les agents remplissant les conditions statutaires. Cet ordre est établi, à mérite égal, dans l'ordre d'ancienneté décroissant, par application des critères suivants :

1- Grade-échelon et ancienneté d'échelon (rang)

2- Date d'accès au corps d'appartenance (corps DGFIP)

3- Numéro d'ancienneté (« NUMANCE »)

LE FLÉCHAGE DES FINS DE CARRIÈRE

Les agents de 60 ans au moins au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement peuvent bénéficier de cette promotion dite « au bénéfice de la fin de carrière » s'ils remplissent les conditions statutaires.

Ils sont ensuite classés selon les critères habituels de la même manière que les agents moins âgés ayant vocation.

DU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE (AA OU AT) AU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2ème CLASSE (C2)

LES CONDITIONS STATUTAIRES

Sont susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement au grade d'agent administratif ou technique principal de 2ème classe (C2), les agents administratifs ou technique (C1) ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

ATTENTION !

►Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Ces dispositions s'appliquent pour les congés parentaux accordés à compter du 14 mars 2012.

►Les conditions statutaires d'ancienneté et de services s'apprécient au 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont établis les tableaux d'avancement de grade.

RECLASSEMENT DANS LE GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2ème CLASSE (C2)

C1		TA	C2	
Échelon	IM		Échelon	IM
12	382	AA	9	392
11	372	1/2 AA	8	380
10	363	Sans AA	8	380
9	354	2/3 AA	7	365
8	348	AA	6	354
7	342	AA	5	346
6	337	AA	4	339
5	335	AA	3	336
4	333	AA	2	334

DU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2ème CLASSE (C2) AU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ère CLASSE (C3)

LES CONDITIONS STATUTAIRES

Sont susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement au grade d'agent administratif ou technique principal de 1ère classe (C3), les agents administratifs ou techniques principaux de 2ème classe (C2) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

RECLASSEMENT DANS LE GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ère CLASSE (C3)

C2		TA	C3	
Échelon	IM		Échelon	IM
12	420	AA	8	430
11	412	3/4 AA	7	415
10	404	sans A	7	415
9	392	2/3 AA	6	403
8	380	AA	5	393
7	365	AA	4	380
6	354	AA	3	368
5	346	1/2 AA	2	358
4	338	AA au delà de 1 an	1	350

F.O.-DGFiP revendique le passage au grade supérieur de manière linéaire, c'est à dire dès lors que les agents réunissent l'ensemble des conditions statutaires.

Cette revendication n'est pas idéaliste : il doit y avoir un avancement pour ces agents dont le traitement net est particulièrement faible. Compte tenu du gel de la valeur du point d'indice c'est le seul moyen pour ces collègues de voir leur revenu progresser.

F.O.-DGFiP rappelle sa totale opposition à la Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique dont découlent les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

F.O.-DGFiP rappelle son opposition à la mise en avant du mérite dans le cadre des tableaux d'avancement dont nous ne rappellerons jamais assez qu'il s'agit d'un déroulement de carrière normal.

RÉGIME INDEMNITAIRE

RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFiP

TRAITEMENT INDICIAIRE ET ACCESSOIRES	POINTS D'INDICE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
PRIMES ET INDEMNITÉS	INDEMNITÉ MENSUELLE DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES PRIME DE RENDEMENT
AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES AUX FONCTIONS, Á L'AFFECTATION OU Á DES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES	NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE L'INFORMATION ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION

MODIFIÉ SANS MODIFICATION

PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFiP depuis le 1er janvier 2020

MENSUELLE

MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

	RIF	HORS RIF
AAP ET ATP 1e et 2e CL	**1 888,47**	**1 809,39**
AGENTS ADMINISTRATIFS AGENTS TECHNIQUES	**1769,85**	**1690,77**

LES AGENTS DE L'EX-FF PERCOIVENT UN SUPPLÉMENT MENSUEL D'ACF COMPENSANT LE MOINDRE NIVEAU DU BARÈME DE LA PRIME DE RENDEMENT

NBI

GÉOGRAPHIQUE

16 POINTS

ILE-DE-FRANCE ET ALPES MARITIMES
SANS CONDITIONS D'ANCIENNETÉ

~~AGENTS PERCEVANT LA PRIME TAI~~
~~AGENTS RELEVANT DU RÉGIME DE CENTRALE~~
~~AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA NBI FONCTIONNELLE~~

FONCTIONNELLE

20 POINTS

ÉQUIPE DE RENFORT
INCOMPATIBLE AVEC NBI GÉOGRAPHIQUE

VALEUR DU POINT **56,2323€** ANNUELS BRUT

LES AGENTS QUI PERCEVAIENT LA NBI AUPARAVANT MAIS NON ÉLIGIBLES Á UNE ACF POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES DANS LE NOUVEAU RÉGIME PERCEVRONT L'ACF TRANSPOSITION

ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

55,05 €

ACF TECHNICITÉ

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

22 POINTS

1 211,10 €

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

AGENTS DES DDFiP/DRFiP

ÉQUIPE DE RENFORT	**20 POINTS**
BRIGADE DE CONTROLE ET DE RECHERCHE	**14 POINTS**
SERVICE DE PUBLICITE FONCIÈRE *	**25 à 88 POINTS** SELON LA FONCTION
CPS OPÉRATEURS TÉLÉPHONIQUES CGSR RENNES BORDEAUX ET TCA	**20 POINTS**
CIS	**20 + 14 POINTS** CONTRAINTES PARTICULIERES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	**36,74 POINTS**
CONTROLE DE LA REDEVANCE *	**27 POINTS**
CENTRE DE CONTACT TRES.TOULOUSE AMENDES CENTRE AMENDES SERVICE	**20 POINTS**

* À COMPTER DU 1er SEPTEMBRE 2016, LES AGENTS NOUVELLEMENT AFFECTÉS SUR CES MISSIONS NE PERCEVRONT PLUS CES ACF

AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION Á COMPTER DE LA 2E ANNEE DE FONCTIONS	**5 POINTS**
BRIGADE (HORS BII DE LA DNEF)	**30 POINTS**
BII DE LA DNEF	**30 POINTS + 14 POINTS** CONTRAINTES PARTICULIERES

SDNC OPERATEURS PHOTOGRAMMÈTRES

37 POINTS

AGENTS DE LA DGE

5 POINTS
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION
Á COMPTER DE LA 2E ANNEE DE FONCTIONS

AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

30 POINTS

AGENTS DES DISI

ATELIERS DE FINITION ET DE SCANNAGE

ANCIENNETÉ > 1 AN

IDF	**21,63 POINTS**
PROVINCE	**20,40 POINTS**

ANCIENNETÉ < 1 AN

IDF	**11,53 POINTS**
PROVINCE	**10,88 POINTS**

ÉDITIQUE MEYZIEU

54,87 POINTS

DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

3 POINTS

DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

16,22 POINTS
SELON L'ÉCHELON

TRANSPOSITION

~~NBI FONCTIONNELLE~~ → **ACF**

AGENT ENQUÊTEUR

IDF ET ALPES MARITIMES
222,25 €

PROVINCE
1127,27 €

ASSISTANT AUDITEUR
REDEVANCE
SECRÉTAIRE DE DIRECTION
} PROVINCE **833,45 €**

EX CMIB

IDF ET ALPES MARITIMES	PROVINCE
222,25 €	**1127,27 €**

TOUS LES AGENTS EN IDF PERCEVANT LA NBI GÉOGRAPHIQUE, LE TOTAL NBI + ACF IDF EST D'UN MONTANT ÉQUIVALENT A L'ACF PROVINCE

~~IFDD ou IST~~ → **ACF**

BRIGADES DE VERIFICATION DE LA DVNI **848 €**

BNEE DRESG
538 €

EX-EID
505 €

BCR
PARIS/PETITE COURONNE
1 044 €
GRANDE COURONNE
1 775 €
PROVINCE
1 775 €

COMMISSARIATS AUX VENTES

IDF	PROVINCE
569 €	**570 €**

L'ACF TRANSPOSITION N'EST PAS RÉDUITE DES GAINS D'ÉCHELON NI ÉVOLUTION DES POINTS D'INDICE OU ACF. ELLE EST VERSÉE TANT QUE L'AGENT EXERCE LES FONCTIONS Y COMPRIS EN CAS DE MUTATION.

LES REVENDICATIONS F.O.-DGFiP SUR LA RÉMUNÉRATION

F.O.-DGFiP condamne la ridicule augmentation de la valeur du point d'indice (+0,6% en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017) après 5 années consécutive de gel. Cette faible revalorisation ajoutée à l'augmentation annuelle et constante du taux de la retenue pour pension aboutit à une baisse du salaire net et donc une perte nette de pouvoir d'achat.

F.O.-DGFiP dénonce la "smicardisation" des premiers échelons des catégories C et B générée par la politique salariale menée depuis des années et l'écrasement de la grille indiciaire qui en a découlé à chaque augmentation du SMIC.

F.O.-DGFiP revendique le respect de l'égalité de traitement des agents de même grade et exerçant des fonctions similaires par l'attribution d'un régime indemnitaire de même niveau et une harmonisation rétroactive depuis 2009.

F.O.-DGFiP condamne la rémunération au mérite que veut mettre en place l'Administration avec le futur régime indemnitaire, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

F.O.-DGFiP revendique une revalorisation de l'indemnité de résidence et la révision de son taux par un reclassement des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier ainsi que des évolutions démographiques, économiques, sociales intervenues depuis 2001.

Alors que le Protocole PPCR imposé par le Gouvernement intègre une infime partie du régime indemnitaire soumis à retenue pour pension, **F.O.-DGFiP** continue à revendiquer l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le traitement indiciaire soumis à retenue pour pension.

ACCÈS AUX CATÉGORIES B ET A PAR CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

LES CONCOURS EXTERNES

Concours de Contrôleur des Finances Publiques

Pour passer ce concours, vous devez être titulaire du baccalauréat d'un diplôme équivalent ou d'une qualification reconnue équivalente.

Concours d'Inspecteur des Finances Publiques

Pour passer ce concours, vous devez être titulaire d'une licence, d'un diplôme équivalent ou d'une qualification reconnue équivalente.

LES CONCOURS INTERNES

Concours interne de Contrôleur des Finances Publiques

Le concours interne de contrôleur des finances publiques est ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions, comptant au moins 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Le temps passé au service national est déductible de cette durée. Il faut s'engager à servir l'Etat pendant cinq ans.

Concours interne spécial de Contrôleur des Finances Publiques

Le concours interne spécial de contrôleur des finances publiques est ouvert aux agents administratifs et techniques des finances publiques justifiant d'au moins 7 ans et 6 mois de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

Un agent titulaire dans une autre administration, lauréat du concours C DGFiP, placé en position de détachement pendant sa scolarité, peut s'inscrire à ce concours s'il est titularisé, au plus tard au 1er jour des épreuves du concours.

Le temps passé au service national n'est pas déductible.

Concours interne d'inspecteur des Finances Publiques

Il faut être fonctionnaire et agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, appartenant à la catégorie B ou à un niveau supérieur.

Il faut avoir accompli au 1er janvier de l'année du concours, quatre ans de service public et Appartenir à la catégorie B ou à un niveau équivalent, à la date de publication des résultats d'admission.

Le temps passé au service national est déductible de cette durée.

Il faut s'engager à servir l'Etat pendant huit ans.

Examen professionnel d'inspecteur des Finances Publiques

Cet examen professionnel est ouvert aux agents appartenant à un corps de catégorie B de la DGFiP.

Les intéressés doivent, au 1er janvier de l'année de la nomination, soit appartenir au 3e grade de la catégorie B, soit avoir atteint au moins le 5e échelon du 2e grade ou le 6e échelon du 1er grade.

LES PRÉPARATIONS

Pour les concours internes, il existe des préparations par correspondance diffusées par l'Institut de la Gestion Publique et le Développement Économique (IGPDE).
Ces préparations sont relayées ou assurées par le service formation professionnelle local. (Renseignez-vous auprès du service ressources humaines)
L'assiduité à la préparation par correspondance ouvre l'accès à des périodes de révisions présentielles qui jalonnent le cycle de préparation.

AUTRES POSSIBILITÉS

Les agents des services des Finances Publiques ont la possibilité de passer les concours internes de toutes les directions du Ministère de l'économie et des finances.

De même, il peuvent passer les concours internes d'accès aux Instituts Régionaux d'Administration, à l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM) et à l'Institut du Service Public (ISP).

Pour tous ces concours (sauf accès à l'ENM) l'IGPDE propose des formations par correspondance.

F.O.-DGFiP DÉFEND LA PROMOTION INTERNE A LA DGFiP

La DGFIP a voulu instaurer une limitation du nombre de présentations possibles aux concours. Limité à 5 fois pour les concours d'inspecteurs depuis 2019, cette limitation devait également s'appliquer aux concours de contrôleurs à partir de 2021.

Cette mesure est désormais annulée et son retrait constitue une victoire des représentants des personnels de la DGFIP et de la fonction publique d'État dans son ensemble. Ce fut un long et dur combat.

F.O., 1er syndicat dans la Fonction publique d'État a pesé de tout son poids afin que cette mesure inique disparaisse. C'est une réelle victoire pour les personnels et la promotion interne.

Mais il nous reste encore des combats : le nombre de places offertes au concours internes toujours moins nombreuses, les taux de promotion interne et la formation toujours à la traîne.

F.O.-DGFIP ne s'arrêtera pas là et défendra toujours les intérêts des personnels.

ADHÉRENTS DU SYNDICAT, POUR VOUS AIDER DEMANDEZ LES FICHES

COUP de POUCE

FO DGFiP

CONTRÔLEURS
DES FINANCES PUBLIQUES

B

Statut 2010-982 du 26 août 2010
Statut 2010-983 du 26 août 2010

CONTRÔLEURS
DES FINANCES PUBLIQUES

CONTRÔLEUR PRINCIPAL OU GÉOMÈTRE PRINCIPAL - B3

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
CP11 - GP11	707	587		33 008,36 €	2 750,69 €
CP10 - GP10	684	569	3	31 996,18 €	2 666,34 €
CP9 - GP9	660	551	3	984,00 30 €	2 582,00 €
CP8 - GP8	638	534	3	30 028,05 €	2 502,33 €
CP7 - GP7	604	508	3	28 566,01 €	2 380,50 €
CP6 - GP6	573	484	3	27 216,43 €	2 268,03 €
CP5 - GP5	547	465	2	26 148,02 €	2 179,00 €
CP4 - GP4	513	441	2	24 798,44 €	2 066,53 €
CP3 - GP3	484	419	2	23 561,33 €	1 963,44 €
CP2 - GP2	461	404	2	22 717,85 €	1 893,15 €
CP1 - GP1	446	392	1	22 043,06 €	1 836,92 €

CONTRÔLEUR 1ère CLASSE OU GÉOMÈTRE - B2

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
C1C13 - G13	638	534		30 028,05 €	2 502,33 €
C1C12 - G12	599	504	4	28 341,08 €	2 361,75 €
C1C11 - G11	567	480	3	26 991,50 €	2 249,29 €
C1C10 - G10	542	461	3	25 923,09 €	2 160,25 €
C1C9 - G9	528	452	3	25 417,00 €	2 118,08 €
C1C8 - G8	506	436	3	24 517,28 €	2 043,10 €
C1C7 - G7	480	416	2	23 392,64 €	1 949,38 €
C1C6 - G6	458	401	2	22 549,15 €	1 879,09 €
C1C5 - G5	444	390	2	21 930,60 €	1 827,55 €
C1C4 - G4	429	379	2	21 312,04 €	1 776,00 €
C1C3 - G3	415	369	2	20 749,72 €	1 729,14 €
C1C2 - G2	399	362	2	20 356,09 €	1 696,34 €
C1C1 - G1	389	356	2	20 018,70 €	1 668,22 €

CONTRÔLEUR 2ème CLASSE OU TECHNICIEN GÉOMÈTRE - B1

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
C2C13 - TG13	597	503		28 284,85 €	2 357,07 €
C2C12 - TG12	563	477	4	26 822,81 €	2 235,23 €
C2C11 - TG11	538	457	3	25 698,16 €	2 141,51 €
C2C10 - TG10	513	441	3	24 798,44 €	2 066,53 €
C2C9 - TG9	500	431	3	24 236,12 €	2 019,67 €
C2C8 - TG8	478	415	3	23 336,40 €	1 944,70 €
C2C7 - TG7	452	396	2	22 267,99 €	1 855,66 €
C2C6 - TG6	431	381	2	21 424,51 €	1 785,37 €
C2C5 - TG5	415	369	2	20 749,72 €	1 729,14 €
C2C4 - TG4	397	361	2	20 299,86 €	1 691,65 €
C2C3 - TG3	388	355	2	19 962,47 €	1 663,53 €
C2C2 - TG2	379	349	2	19 625,07 €	1 635,42 €
C2C1 - TG1	372	343	2	19 287,68 €	1 607,30 €

Valeur du point = 4,630191

gelée pendant 5 années consécutives

+0,6% au 1er juillet 2016
+0,6% au 1er février 2017

Depuis 5 nouvelles années de gel
sur la durée du quinquennat

Une situation inédite pour les fonctionnaires !

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5623,23
Valeur du point = 4,6860 (56,2323/12)

CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE B DE LA DGFIP EN 2021

FO DGFiP

CONTRÔLEUR 1ère CLASSE TECHNICIEN GÉOMÈTRE — B 1

30 ans	503 - 13e
26 ans	477 - 12e
23 ans	457 - 11e
20 ans	441- 10e
17 ans	431 - 9e
14 ans	415 - 8e
12 ans	396 - 7e
10 ans	381 - 6e
8 ans	369 - 5e
6 ans	361 - 4e
4 ans	355 - 3e
2 ans	349 - 2e
	343 - 1er

Accès à B2
par Tableau d'avancement à
Contrôleur 1e Classe et Géomètre
1 an dans le 6ème échelon
et 5 ans de service B

Accès à B2
Concours Pro Contrôleur 1e Classe
et Examen Pro Géomètre
3 ans de service B

CONTRÔLEUR 1ère CLASSE GÉOMÈTRE — B 2

30 ans	534 - 13e
26 ans	504 - 12e
23 ans	480 - 11e
20 ans	461 - 10e
17 ans	452 - 9e
14 ans	436 - 8e
12 ans	416 - 7e
10 ans	401- 6e
8 ans	390 - 5e
6 ans	379 - 4e
4 ans	369 - 3e
2 ans	362 - 2e
	356 - 1er

Accès à B3
par Tableau d'avancement à
CP et GP 1 an dans le 6ème échelon
et 5 ans de service B

Accès à B3
Concours Pro CP et Examen Pro
GP 1 an dans le 5ème échelon
et 3 ans de service B

CONTRÔLEUR PRINCIPAL GÉOMÈTRE PRINCIPAL — B 3

24 ans	587 - 11e
21 ans	569 - 10e
18 ans	551 - 9e
15 ans	534 - 8e
12 ans	508 - 7e
9 ans	484 - 6e
7 ans	465 - 5e
5 ans	441 - 4e
3 ans	419 - 3e
1 ans	404 - 2e
	392 - 1er

ACCÈS A LA CATÉGORIE A

CONCOURS INTERNE D'INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES

Il faut être fonctionnaire et agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, appartenant à la catégorie B ou à un niveau supérieur.

Un Contrôleur stagiaire peut passer ce concours.

Il faut avoir accompli au 1er janvier de l'année du concours, quatre ans de service public.

Le temps passé au service national est déductible

EXAMEN PROFESSIONNEL DE B EN A

Cet examen professionnel est ouvert aux agents appartenant à un corps de catégorie B de la direction générale des finances publiques.
Les intéressés doivent, au 1er janvier de l'année de la nomination, soit appartenir au 3e grade de la catégorie B, soit avoir atteint au moins le 6e échelon du 2e grade ou le 7e échelon du 1er grade.

A partir de 2021, toutes les promotions et notamment les promotions inter-catégorielles, sont soumises aux règles édictées par les Lignes Directrices de Gestion.

Ces promotions de corps sont une des différentes voies de promotion conformément aux dispositions des décrets statutaires particuliers. Pour autant, dans une fonction publique de carrière, elle ne peut pas en constituer la voie exclusive. Les examens professionnels et les concours demeurent la voie privilégiée.

D'une manière générale, la sélection relative à ces promotions sont opérées au bénéfice des agents dont la valeur professionnelle et la manière de servir sont exemplaires.

Cette sélection s'appuie sur le dossier du candidat, son aptitude et sa motivation à exercer les fonctions du corps supérieur et son parcours professionnel (notamment l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique).

1) Nécessité d'un avis hiérarchique : Le rôle de la chaine hiérarchique étant essentiel, un avis est demandé au supérieur hiérarchique par le biais du CREP sous la forme de 3 valeurs.

Valeur 1: aptitude non acquise,
valeur 2 : aptitude en cours d'acquisition
valeur 3 : aptitude confirmée.

2) A la différence des promotions intra-catégorielles, **cette sélection repose sur une démarche volontaire de l'agent** qui l'engage. A cet effet, l'administration organise des réunions collectives d'information qui doivent permettre aux agents de disposer de tous les éléments sur les conditions de sélection mais également des conséquences en matière de mobilité fonctionnelle et géographique.

3) la procédure de sélection est annuelle : En conséquence, il n'y a pas de reconduction automatique d'une année sur l'autre de l'inscription dans la catégorie des candidats proposés classés au niveau local.

Enfin, la promotion par liste d'aptitude ne doit pas être considérée comme une promotion "coup de chapeau" mais doit permettre la promotion d'agents particulièrement méritants mais également motivés pour exercer des fonctions supérieures.

LES CRITÈRES DE SÉLECTION

L'administration examine divers éléments qui permettent d'apprécier la valeur des candidats. Il n'y a pas d'ordre de priorités entre ces indices et la détention d'un seul de ces critères ne suffit pas, à elle seule, à justifier la promotion.

Chaque directeur (directions territoriales, nationales, spécialisées...) formule une proposition d'agents classés excellent. Les dossiers sont évalués sur la base des évaluations formalisées dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des cinq dernières années.

Le parcours du candidat et/ou le niveau d'expertise technique ainsi que l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur interviennent dans la décision. Le parcours du candidat, éventuellement dans d'autres administrations, les différents postes occupés au cours des dix dernières années ou bien une affectation sur des postes particulièrement exposés ou peu attractifs constituent des éléments importants du dossier.

Enfin, l'investissement personnel pour la préparation et la présentation aux concours est une information susceptible de renforcer la qualité du dossier de candidature.

Les agents non retenus dans le cadre d'une promotion ont droit à un retour d'information et peuvent exercer un recours administratif (recours obligatoire et suspensif avant un éventuel recours juridictionnel).

Les promotions doivent être conformes à la politique de prévention des discriminations : quatre critères seront plus particulièrement suivis, l'égalité professionnelle F/H, le handicap, l'âge et les activités syndicales.

Les agents situés en échelle C3 sont classés selon le tableau suivant :

C3 (ex AAP1)		Contrôleur 2ème classe ou Technicien géomètre				
Échelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1er	350	4ème	2 ans	Ancienneté acquise	361	11
2ème	358			Ancienneté acquise + 1 an		3
3ème	368	5ème	2 ans	Ancienneté acquise	369	1
4ème	380	6ème	2 ans	Ancienneté acquise	381	1
5ème	393	7ème	2 ans	Ancienneté acquise	396	3
6ème	403	8ème	3 ans	Sans ancienneté	415	12
7ème	415			3/2 de l'ancienneté acquise		0
8ème avant 2 ans	430	9ème	3 ans	Ancienneté acquise + 1 an	431	1
8ème à partir de 2 ans		10ème	3 ans	3 x ancienneté acquise au-delà de 2 ans	441	11
9ème	450	11ème	3 ans	Ancienneté acquise	457	7
10ème	473	12ème	4 ans	Ancienneté acquise	477	4

Les agents situés en échelle C2 sont classés selon les tableaux suivants

C2 (ex AAP2 + AA1)		Contrôleur 2ème classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1er	332	1er	2 ans	Sans ancienneté	343	11
2ème	334			Ancienneté acquise		9
3ème	336	2ème	2 ans	Ancienneté acquise	349	13
4ème	338	3ème	2 ans	Ancienneté acquise	355	17
5ème	346	4ème	2 ans	Ancienneté acquise	361	15
6ème	354	5ème	2 ans	Ancienneté acquise	369	15
7ème	365	6ème	2 ans	Ancienneté acquise	381	16
8ème	380	7ème	2 ans	Ancienneté acquise	396	16
9ème	392	8ème	3 ans	Sans ancienneté	415	23
10ème	404			Sans ancienneté		11
11ème	412			¾ de l'ancienneté acquise		3
12ème	420	9ème	3 ans	Ancienneté acquise	431	11

Les agents situés en échelle C1 sont classés selon les tableaux suivants

C1 (ex AA2)		Contrôleur 2ème classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1er	330	1er	2 ans	Sans ancienneté	343	13
2ème	331			1/2 de l'ancienneté acquise		12
3ème	332			1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an		11
4ème	333	2ème	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	349	16
5ème	335			1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an		14
6ème	337	3ème	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	355	18
7ème	342			1/2 de l'ancienneté acquise + 1an		13
8ème	346	4ème	2 ans	Ancienneté acquise	361	15
9ème	354	5ème	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise	369	15
10ème	363	6ème	2 ans	Sans ancienneté	381	18
11ème	372			1/2 de l'ancienneté acquise		9
12ème (échelon créé en 2020)	382	7ème	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	396	14

RECLASSEMENT DE CONTRÔLEUR 2éme CLASSE (B1) À CONTRÔLEUR 1ére CLASSE (B2)

Les tableaux qui suivent présentent les conditions de reclassement lors des changements de grade à l'intérieur de la catégorie

CONTRÔLEUR DE 2éme CLASSE B1			
ECH	IM	DURÉE	ANCIENNETÉ
13	503		Après 4 ans
			Avant 4 ans
12	477	4 ans	
11	457	3 ans	
10	441	3 ans	
9	431	3 ans	
8	415	3 ans	Après 2 ans
			Avant 2 ans
7	396	2 ans	Ap 1 an 4 mois
			Av 1 an 4 mois
6	381	2 ans	Ap 1 an 4 mois
			Av 1 an 4 mois
5	369	2 ans	Ap 1 an 4 mois
			Av 1 an 4 mois
4	361	2 ans	Ap 1 an 4 mois
			Av 1 an 4 mois

CONTRÔLEUR DE 1ére CLASSE B2				
ECH	DURÉE	ANCIENNETÉ RE-PRISE	IM	GAIN IM
13		sans AA	534	31
12	4 ans	AA	504	1
11	3 ans	3/4 AA	480	3
10	3 ans	AA	461	4
9	3 ans	AA	452	11
8	3 ans	2/3 AA + 1 an	436	3
8	3 ans	AA au delà de 2 ans	436	21
7	2 ans	1/2 AA + 1 an	416	1
7	2 ans	3/2 AA au dela de 1 an et 4 mois	416	20
6	2 ans	3/4 AA + 1 an	401	5
6	2 ans	3/2 AA au dela de 1 an et 4 mois	401	20
5	2 ans	3/4 AA + 1 an	390	9
5	2 ans	3/2 AA au dela de 1 an et 4 mois	390	21
4	2 ans	3/4 AA + 1 an	379	10
4	2 ans	3/2 AA au dela de 1 an et 4 mois	379	18
3	2 ans	3/2 AA	369	8

AA = Ancienneté Acquise

Valeur actuelle point indice : 4,6860 €

RECLASSEMENT DE CONTRÔLEUR 1ére CLASSE (B2) À CONTRÔLEUR PRINCIPAL (B3)

CONTRÔLEUR DE 1ére CLASSE B2			
ECH	IM	DURÉE	ANCIENNETÉ
13	534		Après 3 ans
			Avant 3 ans
12	504	4 ans	
11	480	3 ans	
10	461	3 ans	
9	452	3 ans	
8	436	3 ans	
7	416	2 ans	
6	401	2 ans	
5	390	2 ans	

CONTRÔLEUR PRINCIPAL B3				
ECH	DURÉE	ANCIENNETÉ REPRISE	IM	GAIN IM
9	3 ans	sans AA	551	17
8	3 ans	AA	534	0
7	3 ans	3/4 AA	508	4
6	3 ans	AA	484	4
5	2 ans	2/3 AA	465	4
5	2 ans	sans AA	465	13
4	2 ans	2/3 AA	441	5
3	2 ans	AA	419	3
2	2 ans	AA	404	3
1	1 an	1/2 AA	392	2

AA = Ancienneté Acquise

Valeur actuelle point indice : 4,6860 €

Les règles actuelles de promotion par Tableau d'Avancement (TA) issue du PPCR ainsi que la baisse drastique des taux promus/promouvables font de la carrière du B un parcours véritablement semé d'embûches.

L'application, à partir de 2021, des lignes directrices de gestion promotion, introduit des contraintes supplémentaires, notamment par le biais du tableau synoptique (voir avancement de grade cat.C)

Tous les contrôleurs, notamment ceux recrutés directement par concours, n'atteindront pas le grade de contrôleur principal par l'avancement classique.

Pour atténuer cet effet, la sélection dérogatoire au bééfice de la fin d ecarrière, concernant précédemment les agents proches de la retraite (40% du TA à CP) n'est pas reconduite.

RÉGIME INDEMNITAIRE

RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFiP

TRAITEMENT INDICIAIRE ET ACCESSOIRES	POINTS D'INDICE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
PRIMES ET INDEMNITÉS	INDEMNITÉ MENSUELLE DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES PRIME DE RENDEMENT
AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES AUX FONCTIONS, Á L'AFFECTATION OU Á DES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES	NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE L'INFORMATION ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION

MODIFIÉ SANS MODIFICATION

PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFiP depuis le 1er janvier 2020

MENSUELLE

MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

	RIF	HORS RIF
CP	**4 064,54**	**3 828,76**
C1 ET C2 > 7e Ech	**3 592,25**	**3 356,47**
C2 < 7e Ech	**2 733,32**	**2 614,70**
GP ET GEOMETRES	**3 600**	**3 450**
TG > 5e Ech	**3 300**	**3 150**
TG < 5e Ech	**3 000**	**2 850**

LES AGENTS DE L'EX-FF PERCOIVENT UN SUPPLÉMENT MENSUEL D'ACF COMPENSANT LE MOINDRE NIVEAU DU BARÈME DE LA PRIME DE RENDEMENT

NBI

GÉOGRAPHIQUE

12 POINTS

ILE-DE-FRANCE ET ALPES MARITIMES
SANS CONDITIONS D'ANCIENNETÉ

~~AGENTS PERCEVANT LA PRIME TAI~~
~~AGENTS RELEVANT DU REGIME DE CENTRALE~~
~~AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA NBI FONCTIONNELLE~~

FONCTIONNELLE

20 POINTS

ÉQUIPE DE RENFORT
INCOMPATIBLE AVEC NBI GÉOGRAPHIQUE

VALEUR DU POINT **56,2323€** ANNUELS BRUT

LES AGENTS QUI PERCEVAIENT LA NBI AUPARAVANT MAIS NON ÉLIGIBLES Á UNE ACF POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES DANS LE NOUVEAU RÉGIME PERCEVRONT L'ACF TRANSPOSITION

ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

55,05 €

ACF TECHNICITÉ

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

40 POINTS

2 202 €

RÉGIME INDEMNITAIRE

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

AGENTS DES DDFiP/DRFiP

ÉQUIPE DE RENFORT	**28 POINTS**
GÉOMETRES ET ASSISTANTS GEOMETRES	**45 POINTS**
GÉOMETRES 971/972/973/974	**+ 14 POINTS** CONTRAINTES GEOGRAPHIQUES
BRIGADE DE CONTROLE ET DE RECHERCHE	**14 POINTS**
SERVICE DE PUBLICITE FONCIÈRE *	**14 à 92 POINTS** SELON LA FONCTION
CPS OPÉRATEURS TÉLÉPHONIQUES	**20 POINTS**
CGSR RENNES BORDEAUX ET TCA CIS	**20 + 14 POINTS** CONTRAINTES PARTICULIERES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	**36,74 POINTS**
CONTROLE DE LA REDEVANCE *	**27 POINTS**
CENTRE DE CONTACT	**20 POINTS**
TRES.TOULOUSE AMENDES	**15 POINTS**
CENTRE AMENDES SERVICE	**+ 14 POINTS**
AGENTS COMMISSIONNÉS	CONTRAINTES GEOGRAPHIQUES

* À COMPTER DU 1er SEPTEMBRE 2016, LES AGENTS NOUVELLEMENT AFFECTÉS SUR CES MISSIONS NE PERCEVRONT PLUS CES ACF

AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION **10 POINTS**
Á COMPTER DE LA 2E ANNEE DE FONCTIONS
BRIGADE (HORS BII DE LA DNEF) **30 POINTS**
BII DE LA DNEF **30 POINTS**
+ 14 POINTS
CONTRAINTES PARTICULIERES

AGENTS DE LA DGE

10 POINTS
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION
Á COMPTER DE LA 2E ANNEE DE FONCTIONS

AGENTS DES DISI

ATELIERS DE FINITION ET DE SCANNAGE

ANCIENNETÉ > 1 AN
IDF **21,63 POINTS**
PROVINCE **20,40 POINTS**

ANCIENNETÉ < 1 AN
IDF **11,53 POINTS**
PROVINCE **10,88 POINTS**

ÉDITIQUE MEYZIEU
54,87 POINTS

AGENTS DES DIRCOFI

AGENTS DES BRIGADES DE VÉRIFICATION
AGENTS DE LA BRIGADE D'ÉTUDE ET DE PROGRAMMATION
AGENTS DE LA BRIGADE DE RECHERCHE ET D'APPUI TACTIQUE

15 POINTS

AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

30 POINTS

AGENTS DE LA BRP DE LA DRESG

15 POINTS

DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

8 POINTS

DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

13,40 ou 17,63 POINTS
SELON L'ÉCHELON

TRANSPOSITION

~~NBI FONCTIONNELLE~~ → **ACF**

AGENT ENQUÊTEUR
IDF ET ALPES MARITIMES **444,51 €**
PROVINCE **1127,27 €**

ASSISTANT AUDITEUR
REDEVANCE
SECRÉTAIRE DE DIRECTION
ILE DE FRANCE ALPES MARITIMES **166,69 €**
PROVINCE **833,45 €**

EX CMIB
IIDF ET ALPES MARITIMES **444,51 €**
PROVINCE **1127,27 €**

TOUS LES AGENTS EN IDF PERCEVANT LA NBI GÉOGRAPHIQUE, LE TOTAL NBI + ACF IDF EST D'UN MONTANT ÉQUIVALENT A L'ACF PROVINCE

~~IFDD ou IST~~ → **ACF**

BII DNEF 2éme classe < 7e Ech **504 €**

IFU DE LA DGE
CP **259 €**
C1 et C2 > 8e Ech **375 €**
C2 < 8e Ech **957 €**

BRP DRESG
C1 et C2 > 8e Ech **22 €**
C2 < 8e Ech **605 €**

DIRCOFI
CP **51 €**
C1 et C2 > 8e Ech **167 €**
C2 < 8e Ech **672 €**

BCR
PARIS/PETITE COURONNE
C2 < 7e Ech **501 €**
GRANDE COURONNE
CP **533 €**
C1 et C2 > 8e Ech **649 €**
C2 < 8e Ech **1231 €**
PROVINCE
CP **610 €**
C1 et C2 > 8e Ech **727 €**
C2 < 8e Ech **1231 €**

GÉO 95 IFDD
GP et GÉO **184 €**
TG > 6e Ech **128 €**
TG < 6e Ech **191 €**

GÉO 115 IFDD
GP et GÉO **819 €**
TG > 6e Ech **763 €**
TG < 6e Ech **826 €**

COMMISSARIATS AUX VENTES
IDF C1 **90 €**
PROVINCE CP **51 €**
C2 < 7e Ech **672 €**

BRIGADES ÉVALUATION BRD, ENQUÊTEURS PÔLE GPP DE LA DNID
227 €

L'ACF TRANSPOSITION N'EST PAS REDUITE DES GAINS D'ECHELON NI EVOLUTION DES POINTS D'INDICE OU ACF. ELLE EST VERSEE TANT QUE L'AGENT EXERCE LES FONCTIONS Y COMPRIS EN CAS DE MUTATION.

LES REVENDICATIONS F.O.-DGFiP SUR LA RÉMUNÉRATION

F.O.-DGFiP condamne la ridicule augmentation de la valeur du point d'indice (+0,6% en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017) après 5 années consécutive de gel. Cette faible revalorisation ajoutée à l'augmentation annuelle et constante du taux de la retenue pour pension aboutit à une baisse du salaire net et donc une perte nette de pouvoir d'achat.

F.O.-DGFiP dénonce la "smicardisation" des premiers échelons des catégories C et B générée par la politique salariale menée depuis des années et l'écrasement de la grille indiciaire qui en a découlé à chaque augmentation du SMIC.

F.O.-DGFiP revendique le respect de l'égalité de traitement des agents de même grade et exerçant des fonctions similaires par l'attribution d'un régime indemnitaire de même niveau et une harmonisation rétroactive depuis 2009.

F.O.-DGFiP condamne la rémunération au mérite que veut mettre en place l'Administration avec le futur régime indemnitaire, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

F.O.-DGFiP revendique une revalorisation de l'indemnité de résidence et la révision de son taux par un reclassement des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier ainsi que des évolutions démographiques, économiques, sociales intervenues depuis 2001.

Alors que le Protocole PPCR imposé par le Gouvernement intègre une infime partie du régime indemnitaire soumis à retenue pour pension, **F.O.-DGFiP** continue à revendiquer l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le traitement indiciaire soumis à retenue pour pension.

INSPECTEURS
DES FINANCES PUBLIQUES

A

Statut 2010-986 du 26 août 2010

LA RÉMUNERATION

ÉCHELON	Indice Brut	Durée	Indice Majoré (sur la fiche de Paie)	Rémunération annuelle brute au 01.01.2020	Rémunération mensuelle brute au 01.01.2020
stagiaire	340	1 an	321	18 050,57	1 504,21
1	434	1 an 6 mois	390	21 930,60	1 827,55
2	457	2 ans	410	23 055,24	1 921,27
3	483	2 ans	430	24 170,89	2 014,99
4	512	2 ans	450	25 304,54	2 108,71
5	551	2 ans 6 mois	480	26 991,50	2 249,29
6	600	3 ans	513	28 847,17	2 403,93
7	635	3 ans	545	30 646,60	2 553,88
8	672	3 ans	575	32 333,57	2 694,46
9	712	3 ans	605	34 020,54	2 835,04
10	772	4 ans	640	35 988,67	2 999,05
11	810	-	673	37 844,34	3 153,69

Valeur du point = 4,630191 gelée pendant 5 années consécutives

+0,6% au 1er juillet 2016

+0,6% au 1er février 2017

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5623,23

Valeur du point = 4,6860 (56,2323/12)

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLE

RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFiP

TRAITEMENT INDICIAIRE ET ACCESSOIRES
- POINTS D'INDICE
- SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT
- INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

PRIMES ET INDEMNITÉS
- INDEMNITÉ MENSUELLE DE TECHNICITÉ
- INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ
- INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES
- PRIME DE RENDEMENT

AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS
LIÉES AUX FONCTIONS, À L'AFFECTATION OU À DES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES
- NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE
- TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE L'INFORMATION
- ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION

MODIFIÉ SANS MODIFICATION

ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

55,05 €

ACF TECHNICITE

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

70 POINTS

3 853,50 €

PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFiP depuis le 1er janvier 2020

MENSUELLE

MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

	RIF	HORS RIF
AFIPA et CSC HEA Administratifs non comptables	**7 900,00**	**7 470,00**
I P	**7 810,00**	**7 430,00**
I DIV Hors Classe	**7 370,12**	**6 780,67**
I DIV Classe Normale	**6 865,57**	**6 276,12**
Inspecteurs		
du 10e au 11e échelon	**6 353,90**	**5 920,42**
du 7e au 9e échelon	**5 365,40**	**4 971,46**
du 1er au 6e échelon	**4 376,90**	**4 062,04**
Inspecteurs spécialisé	**4 376,90**	**4 062,04**
Huissiers		
du 10e au 11e échelon	**5 862,99**	**5 523,21**
du 7e au 9e échelon	**5 749,72**	**5 416,30**
du 2e au 6e échelon	**4 340,42**	**4 062,04**

LES AGENTS DE L'EX-FF PERCOIVENT UN SUPPLÉMENT MENSUEL D'ACF COMPENSANT LE MOINDRE NIVEAU DU BARÈME DE LA PRIME DE RENDEMENT

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLE

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

AGENTS DES DDFiP/DRFiP

ÉQUIPE DE RENFORT	**20 POINTS**
BRIGADE DE CONTROLE ET DE RECHERCHE	**14 POINTS**
SERVICE DE PUBLICITE FONCIÈRE *	**25 à 88 POINTS** SELON LA FONCTION
CPS OPÉRATEURS TÉLÉPHONIQUES CGSR RENNES BORDEAUX ET TCA	**20 POINTS**
CIS	**20 + 14 POINTS** CONTRAINTES PARTICULIERES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	**36,74 POINTS**
CONTROLE DE LA REDEVANCE *	**27 POINTS**
CENTRE DE CONTACT TRES.TOULOUSE AMENDES CENTRE AMENDES SERVICE	**20 POINTS**

* À COMPTER DU 1er SEPTEMBRE 2016, LES AGENTS NOUVELLEMENT AFFECTÉS SUR CES MISSIONS NE PERCEVRONT PLUS CES ACF

AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION Á COMPTER DE LA 2E ANNEE DE FONCTIONS	**5 POINTS**
BRIGADE (HORS BII DE LA DNEF)	**30 POINTS**
BII DE LA DNEF	**30 POINTS + 14 POINTS** CONTRAINTES PARTICULIERES

SDNC OPERATEURS PHOTOGRAMMÈTRES

37 POINTS

AGENTS DE LA DGE

5 POINTS
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION
Á COMPTER DE LA 2E ANNEE DE FONCTIONS

AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

30 POINTS

AGENTS DES DISI

ATELIERS DE FINITION ET DE SCANNAGE

ANCIENNETÉ > 1 AN

IDF	**21,63 POINTS**
PROVINCE	**20,40 POINTS**

ANCIENNETÉ < 1 AN

IDF	**11,53 POINTS**
PROVINCE	**10,88 POINTS**

ÉDITIQUE MEYZIEU
54,87 POINTS

DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

3 POINTS

DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

16,22 POINTS
SELON L'ÉCHELON

TRANSPOSITION

~~NBI FONCTIONNELLE~~ → **ACF**

AGENT ENQUÊTEUR

IDF ET ALPES MARITIMES
222,25 €

PROVINCE
1127,27 €

ASSISTANT AUDITEUR
REDEVANCE
SECRÉTAIRE DE DIRECTION
} PROVINCE **833,45 €**

EX CMIB

IDF ET ALPES MARITIMES	PROVINCE
222,25 €	**1127,27 €**

TOUS LES AGENTS EN IDF PERCEVANT LA NBI GÉOGRAPHIQUE, LE TOTAL NBI + ACF IDF EST D'UN MONTANT ÉQUIVALENT A L'ACF PROVINCE

~~IFDD ou IST~~ → **ACF**

BRIGADES DE VERIFICATION DE LA DVNI **848 €**

BNEE DRESG
538 €

EX-EID
505 €

BCR
PARIS/PETITE COURONNE
1 044 €
GRANDE COURONNE
1 775 €
PROVINCE
1 775 €

COMMISSARIATS AUX VENTES

IDF	PROVINCE
569 €	**570 €**

L'ACF TRANSPOSITION N'EST PAS RÉDUITE DES GAINS D'ÉCHELON NI ÉVOLUTION DES POINTS D'INDICE OU ACF. ELLE EST VERSÉE TANT QUE L'AGENT EXERCE LES FONCTIONS Y COMPRIS EN CAS DE MUTATION.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLE

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)
EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

EXPERTISE ET ENCADREMENT

INSPECTEURS

Destinée aux inspecteurs exerçant des missions d'expertise et de soutien par exemple les chefs de service, les rédacteurs, assistants auditeur, les rédacteurs de la gestion domaniale, le pôle GPP. Les inspecteurs mis à disposition locaux (permanents locaux) bénéficient de ce régime.
Ne sont pas concernés les inspecteurs en charge de missions opérationnelles comme ceux affectés en CIS, CPS, renforts, redevance, les évaluateurs du domaine et les inspecteurs des commissariats aux ventes (ces derniers perçoivent 35 points d'ACF Sujétions)

37 POINTS
2 036,85 €

INSPECTEURS ENCADRANTS

Les « inspecteurs managers de proximité » (sic) exerçant des fonctions d'encadrement définies par un faisceau d'indices tels que :
- animer et piloter une équipe
- valider les congés, établir les plannings, gérer les formations
- assurer le contrôle interne de l'équipe

20 POINTS
91,75€ / Mois

Les inspecteurs bénéficiaires d'un régime indemnitaire spécifique, par exemple celui des services de direction, des services informatiques ou des équipes de renfort sont exclus du dispositif.

INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

RÉGIME STANDARD
46 POINTS

CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX

Dans le cadre du Nouveau Réseau de Proximité la fonction de conseillers au décideurs locaux est accessible aux Inspecteurs et aux Inspecteurs divisionnaires selon la procédure des postes au choix.

Une ACF «expertise et encadrement leur est attribuée et versée sous le libellé «ACF CDL»

Nouvelle ACF «Expertise et encadrement»

INSPECTEUR	**71 POINTS**
IDIV CLASSE NORMALE	**112 POINTS**
IDIV HORS CLASSE	**142 POINTS**

CAS PARTICULIERS

	CLASSE NORMALE	HORS CLASSE
IDIV DIRECTIONS DU CONTROLE FISCAL		
1e Année	**46 POINTS**	**55 POINTS**
Suivantes	**68 POINTS**	**77 POINTS**
IDIV AFFECTÉS EN CENTRALE		
Fonctions administratives	**149 POINTS**	**158 POINTS**
Fonctions informatiques	**84 POINTS**	**93 POINTS**

ATTENTION

LES ÉLÉMENTS FIGURANT DANS CE LIVRET NE CONCERNENT QUE LES FONCTIONS ADMINISTRATIVES. LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES COMPTABLES EST SPÉCIFIQUE. POUR TOUT RENSEIGNEMENT SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES COMPTABLES ADRESSEZ VOTRE DEMANDE À

contact@fo-dgfip.fr
OU CONTACTEZ LE
01 47 70 91 69

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLE

LES REVENDICATIONS F.O.-DGFiP SUR LA RÉMUNÉRATION

F.O.-DGFiP condamne la ridicule augmentation de la valeur du point d'indice (+0,6% en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017) après 5 années consécutive de gel. Cette faible revalorisation ajoutée à l'augmentation annuelle et constante du taux de la retenue pour pension aboutit à une baisse du salaire net et donc une perte nette de pouvoir d'achat.

F.O.-DGFiP dénonce la "smicardisation" des premiers échelons des catégories C et B générée par la politique salariale menée depuis des années et l'écrasement de la grille indiciaire qui en a découlé à chaque augmentation du SMIC.

F.O.-DGFiP revendique le respect de l'égalité de traitement des agents de même grade et exerçant des fonctions similaires par l'attribution d'un régime indemnitaire de même niveau et une harmonisation rétroactive depuis 2009.

F.O.-DGFiP condamne la rémunération au mérite que veut mettre en place l'Administration avec le futur régime indemnitaire, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

F.O.-DGFiP revendique une revalorisation de l'indemnité de résidence et la révision de son taux par un reclassement des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier ainsi que des évolutions démographiques, économiques, sociales intervenues depuis 2001.

Alors que le Protocole PPCR imposé par le Gouvernement intègre une infime partie du régime indemnitaire soumis à retenue pour pension, **F.O.-DGFiP** continue à revendiquer l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le traitement indiciaire soumis à retenue pour pension.

RECLASSEMENT DE B EN A

SITUATION en CATÉGORIE B au 31/08/2021				Reclassement dans le GRADE d'INSPECTEUR au 1er septembre 2021			
Grade en B	Échelon	Durée	Indice majoré	Échelon	Ancienneté reportée	Indice majoré	Gain indiciaire
Contrôleur Principal ou Géomètre Principal **B3** Durée cumulée : 24 ans				11		673	-
	11	-	587	10	NON	640	53
	10	3 ans	569	10	NON	640	71
	9	3 ans	551	9	OUI	605	54
	8	3 ans	534	9	NON	605	71
	7	3 ans	508	8	NON	575	67
	6	3 ans	484	7	NON	545	61
	5	2 ans	465	6	NON	513	48
	4	2 ans	441	5	OUI	480	39
	3	2 ans	419	5	NON	480	61
	2	2 ans	404	4	OUI	450	46
	1	1 an	392	3	OUI	430	38
Contrôleur de 1ère classe ou Géomètre **B2** Durée cumulée : 30 ans	13	-	534	8	OUI	575	41
	12	4 ans	504	8	NON	575	71
	11	3 ans	480	7	NON	545	65
	10	3 ans	461	6	OUI	513	52
	9	3 ans	452	6	NON	513	61
	8	3 ans	436	5	OUI	480	44
	7	2 ans	416	5	NON	480	64
	6	2 ans	401	4	OUI	450	49
	5	2 ans	390	3	OUI	430	40
	4	2 ans	379	3	NON	430	51
	3	2 ans	369	2	OUI	410	41
	2	2 ans	362	2	NON	410	48
	1	2 ans	356	1	OUI	390	34

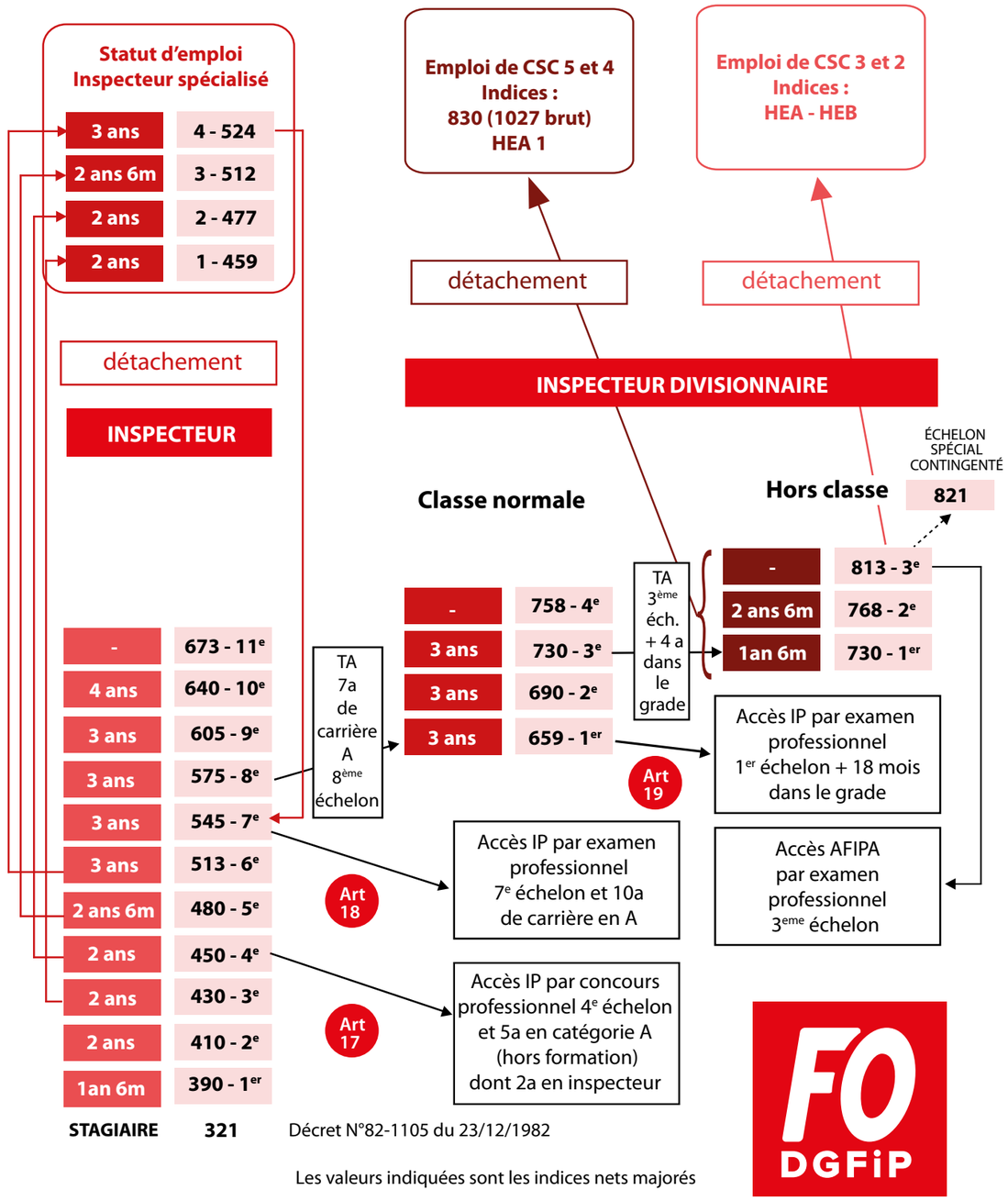
SITUATION en CATÉGORIE B au 31/08/2021				Reclassement dans le GRADE d'INSPECTEUR au 1er septembre 2021			
Grade en B	Échelon	Durée	Indice majoré	Échelon	Ancienneté reportée	Indice majoré	Gain indiciaire
Contrôleur de 2ème classe ou Technicien Géomètre **B1** Durée cumulée : 30 ans	13	-	503	7	OUI	545	42
	12	4 ans	477	7	NON	545	68
	11	3 ans	457	6	NON	513	56
	10	3 ans	441	5	OUI	480	39
	9	3 ans	431	5	NON	480	49
	8	3 ans	415	4	OUI	450	35
	7	2 ans	396	4	NON	450	54
	6	2 ans	381	3	OUI	430	49
	5	2 ans	369	2	OUI	410	41
	4	2 ans	361	2	NON	410	49
	3	2 ans	355	2	NON	410	55
	2	2 ans	349	2	NON	410	61
	1	2 ans	343	1	OUI	390	47

RETROUVEZ

SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

https://www.facebook.com/fodgfip **@fodgfip**

SCHÉMA DE CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE A DE LA DGFiP EN 2021 AVEC PPCR



LES GRILLES ET POSSIBILITÉS DE PROMOTION DE GRADE

NOMBRE D'ÉCHELONS

2016 — **12** ÉCHELONS

2017 — **11** ÉCHELONS

DURÉE DE CARRIÈRE

26 ANS

INSPECTEUR

ÉCHELON	INDICE MAJORÉ 2019	INDICE MAJORÉ 2020 ET 2021	DURÉE DE L'ÉCHELON
11	669	673	-
10	640	640	4 ans
9	595	605	3 ans
8 [4]	565	575	3 ans
7 [3]	537	545	3 ans
6 [1]	510	513	3 ans
5 [1]	473	480	2 ans 6 mois
4 [1 2]	445	450	2 ans
3 [1]	423	430	2 ans
2	405	410	2 ans
1	388	390	1 an 6 mois
Stagiaire	321	321	1 an

[1] Détachement possible dans le grade d'inspecteur spécialisé selon les fonctions occupées
[2] Possibilités de passer le concours professionnels d'inspecteur principal si 5 ans de services effectifs en catégorie A au 1er septembre de l'année de nomination
[3] Possibilités de passer l'examen professionnel pour accéder au grade d'inspecteur principal si 10 ans de services effectifs en catégorie A au 1er septembre de l'année de nomination
[4] Accès possible par examen professionnel à inspecteur divisionnaire de classe normale si 7 ans de services effectifs en catégorie A au 31 décembre de l'année précédent la nomination

INSPECTEUR SPÉCIALISÉ (STATUT D'EMPLOI)

ÉCHELON	INDICE MAJORÉ 2020 ET 2021	DURÉE DE L'ÉCHELON
4 [2]	524	3 ans (ancienneté dans le 6e échelon d'inspecteur conservée)
3	512	2 ans 6 mois (ancienneté dans le 5e échelon d'inspecteur conservée)
2 [1]	477	2 ans (ancienneté dans le 4e échelon d'inspecteur conservée)
1	459	2 ans (ancienneté dans le 3e échelon d'inspecteur conservée)

[1] Possibilités de passer le concours professionnels d'inspecteur principal si 5 ans de services effectifs en catégorie A au 1er septembre de l'année de nomination
[2] PA la fin du 4e échelon, retour dans la grille classique inspecteur, au 7e échelon.

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET PROMOTIONS

DANS LE GRADE D'INSPECTEUR

Le statut d'emploi d'inspecteur spécialisé constitue une filière d'expertise proposée aux inspecteurs des finances publiques entre le 3e et le 7e échelon accessible au bout de 3 ans de service effectif dans le grade. La nouvelle grille d'Inspecteur spécialisé comporte 4 grades.

Les inspecteurs des finances publiques pourront avoir accès à des postes comptables de catégorie C4 ou des postes au choix (CDL,Huissier...)

LES PROMOTIONS

Les inspecteurs des finances publiques pourront accéder :

- à la carrière d'inspecteur divisionnaire dans le cadre de la « filière encadrement » et de la « filière expertise » par sélection ;
- et au grade d'inspecteur principal, sur la base de 2 voies d'accès, la voie principale par concours professionnel, ou par la voie d'un examen professionnel.

PROMOTION DE FIN DE CARRIÈRE

En fin de carrière les inspecteurs des finances publiques pourront bénéficier « à titre personnel » d'une promotion au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale.

ADHÉRENTS DU SYNDICAT, POUR VOUS AIDER À PRÉPARER LA SÉLECTION DEMANDEZ LES FICHES

COUP de POUCE — FO DGFiP

ACCÈS AU GRADE D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE DE CLASSE NORMALE - TA 2021

CONDITIONS STATUTAIRES

Les inspecteurs, remplissant les conditions statutaires (inspecteur ayant atteint le 8ème échelon et comptant au moins 7 ans de services effectifs au 31/12/2021) peuvent participer à la sélection au grade d'IDIV de classe normale filière «encadrement».

Nouveautés pour la TA 2021 :

Le candidat devra fournir à l'appui de son dossier de candidatures la description d'une réalisation professionnelle.

La durée de l'entretien est ramenée a 30 minutes décomposé en deux parties : une présentation du candidat d'une durée de 5 minutes maximum et d'un échange avec le comité. Celui-ci dispose du dossier de candidature, de la réalisation professionnelle et des 3 derniers compte rendus d'évaluation professionnelle.

Les Inspecteurs Divisionnaires experts peuvent également prétendre à des postes d'inspecteurs Divisionnaires «encadrement» sans sélection préalable.

L'attention est particulièrement appelée sur la portée des appréciations formulées par les directeurs qui doivent refléter et documenter avec sincérité l'aptitude-ou non- du cadre à exercer des fonctions supérieures comprenant le plus souvent une forte dimension managériale et/ou relationnelle notamment au regard des nouvelles fonctions qui découlent de la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité (conseillers aux décideurs locaux).

LA POSITION DE F.O.-DGFiP

Alors que les trois piliers de la sélection devaient avoir la même importance, il continue de s'avérer que c'est bien l'oral de sélection qui est déterminant.

Pour **F.O.-DGFiP**, 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en cause des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles, attestées par leur hiérarchie sur le long terme.

F.O.-DGFiP conteste cette modalité d'accès au grade d'inspecteur divisionnaire de Classe Normale (IDIV CN), non prévue par le statut, qui précise simplement, dans son article 21, que les IDIV CN sont choisis parmi les inspecteurs de 8éme échelon ayant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A.

Le TA 2020 comportait 277 sélectionnés. Après la CAPN ils étaient 311 **F.O.-DGFiP** a obtenu 19 de ces 34 dossiers.

Le tableau d'avancement 2021 a sélectionné 242 candidats soit 69 candidats de moins qu'avant la réduction des compétences des CAPN.

L'ACCÈS À INSPECTEUR PRINCIPAL

Les conditions d'accès au grade d'IP prennent en compte la durée des échelons du dispositif PPCR et les règles existant à la DGFiP. Il est accessible soit :

Par concours professionnel ouvert aux inspecteurs des finances publiques qui, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, ont atteint le 4ème échelon et comptent au moins cinq ans de services effectifs dans un corps de catégorie A, dont deux ans dans le grade d'inspecteur des finances publiques.

Par examen professionnel (art 18 du statut) parmi les inspecteurs des finances publiques qui, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint au moins le 8ème échelon de leur grade et comptent au moins dix ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

A partir du grade d'IP
Le Syndicat F.O. des cadres Dirigeants
Sncd
Syndicat National des Cadres Dirigeants des Finances Publiques
46 rue des petites écuries 75010 PARIS
Tél : 01 42 46 75 20 – Fax : 01 47 70 23 92
Mèl: sncdfip@gmail.com
sncdfip-fo.fr

Le classement des inspecteurs promus IP sera effectué dans l'échelon détenant un indice immédiatement supérieur à l'indice qu'ils détenaient dans leur échelon d'origine.

Le nombre de participation au concours n'est plus limité à cinq.

Par examen professionnel (art 19 du statut) parmi les IDIV de Classe normale comptant au moins, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le TA est établi, 18 mois de services effectifs dans leur grade.

FO DGFiP PLUS FORTS ENSEMBLE

FACE AUX CONSÉQUENCES DES RESTRUCTURATIONS, ILS PEUVENT COMPTER SUR F.O.-DGFIP

Le grade d'inspecteur divisionnaire des Finances publiques est une spécificité propre au statut particulier des cadres A de la DGFIP qui ne trouve pas son équivalent dans la grille « A type » proposée dans le cadre de PPCR. Cette singularité complexifie donc les recherches des IDIV qui souhaitent effectuer une mobilité fonctionnelle en dehors des services de la DGFIP.

Il est actuellement particulièrement malmené, aussi bien sur le plan de la doctrine d'emploi et la montée en puissance du Nouveau Réseau de Proximité (NRP), qu'au quotidien avec l'entrée en application laborieuse des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

En parallèle, la Direction générale compte bien exploiter à son bénéfice l'opportunité offerte par l'age moyen élevé des IDIV pour réduire rapidement les effectifs.

Ainsi, la Loi de Finances pour 2021 a entériné cette objectif avec une variation à la baisse des emplois de cadres supérieurs qui se focalise uniquement sur ce grade. Si les emplois des populations d'AFIPA et d'IP progressent respectivement de 10 et 28 emplois, les emplois d'IDIV, sur la filière encadrement, régressent de 60 emplois.

Le NRP : un effet dévastateur pour la doctrine d'emploi du grade d'IDIV

Le plan de liquidation du réseau comptable qu'entraîne le NRP oblige de nombreux IDIV à se repositionner, sous la contrainte, comme adjoint alors qu'ils avaient vocation à prendre à terme la responsabilité de postes comptables plus importants. Cette situation est particulièrement frustrante pour des cadres, jusqu'alors, essentiels au socle technique et managérial de la DGFiP.

Le cycle 2020/2024 relatif à la GPEEC des cadres supérieurs ne laisse aucun doute sur la politique suivie par la Direction générale. En 2020, le réseau se composait de 3 223 comptables et 435 adjoints appartenant à la catégorie A+. L'ambition annoncée de la DGFIP est de réduire le nombre des comptables à 1 700 et celui des adjoints à **900** d'ici à 2022 !

En complément, les mêmes documents annoncent qu'un cadre supérieur sera nommé en qualité d'adjoint dès qu'un poste atteint le seuil de 20 agents. La plupart des cadres connaissent la difficulté d'occuper cette fonction qui, jusqu'à présent, n'a jamais été reconnue par l'administration à sa juste valeur. A n'en pas douter, c'est un défi pour les IDIV qui ont occupé précédemment un emploi de comptable, mais aussi pour la Mission d'accompagnement des cadres (MAC).

Reste un élément que la Direction générale ne peut pas renier : la technicité des IDIV, et elle compte bien l'exploiter à son profit. La mise en place des Conseillers aux Décideurs Locaux en est la preuve puisque, d'ici 2022, la DGFIP souhaite affecter sur cet emploi **800 cadres supérieurs**.

Après la disparition des postes comptables C4, les postes C3 sont dans le collimateur du NRP. Avec près de 40 % des C3 qui auront été rayées de la carte d'ici fin 2021 la possibilité d'obtenir un emploi de comptable pour les IDIV se réduit comme peau de chagrin ! Cette nouvelle hécatombe du réseau comptable ne viendra qu'amplifier un mouvement plus ancien amorcé dès 2015.

En conséquence, une grande majorité de ces cadres occuperont, au terme du NRP, des fonc-

tions d'adjoint, de CDL, ou de chef de brigade. La diversité des fonctions sera donc très réduite en comparaison de celles proposées aux IP, voire aux IFIP.

De plus, depuis 2020, la disparition des quotas qui garantissaient, notamment aux IDIV HC, d'obtenir des postes comptables de la catégorie C1 n'est pas pour rassurer alors que conjointement l'administration déclare dans le cadre de sa GPEEC des A+ que les AFIPA et IP « exerceront des fonctions de commandement … comme comptables ».

Comme si cela ne suffisait pas, les directeurs auront d'ici à 2024 les mains libres sur une dotation d'emplois de A+ administratifs qu'ils pourront flécher librement.

Cette mesure vient compléter la mainmise que ces derniers ont acquises sur les affectations des comptables dans le cadre du Mouvement d'Initiative Locale (MIL).

Ce blanc-seing signé aux directeurs mettra encore plus en exergue la porosité des missions entre IDIV CN et HC. En effet, on peut s'interroger sur la façon dont un directeur fléchera un emploi administratif d'IDIV sur un niveau, plutôt que l'autre.

A ce conglomérat, viendra s'ajouter celui préexistant du positionnement fonctionnel fréquemment identique entre IDIV et IP, mais qui ne l'est pas sur le plan indemnitaire.

En complément, les directeurs auront aussi d'ici à 3 ans une totale liberté sur une dotation d'indices administratifs qu'ils pourront attribuer, « dans la limité des règles de gestion », aux cadres supérieurs exerçant des missions à forts enjeux.

Un accès plus tardif au grade d'IDIV HC

La surindiciation d'un poste administratif dépendra donc du bon vouloir du directeur qui pourra la retirer, la modifier, ou ne pas la maintenir au départ du titulaire. Une partie de la rémunération liée au poste est donc désormais davantage fonction de la personne, que de la complexité de celui-ci. Sur ce point, la direction générale fait sienne le proverbe « diviser pour mieux régner » puisque cette mesure indiciaire sera mise en place uniquement à partir du second niveau du grade d'IDIV.

Pour mémoire, les IDIV HC sont choisis parmi les inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale ayant atteint au moins le 3ème échelon et comptant quatre ans de services effectifs dans leur grade.

Pour ce faire, les cadres concernés doivent participer à un mouvement de mutation sur un emploi administratif ou sur un poste comptable. La DGFIP reconnaît, qu'en ce qui concerne l'accès à la hors classe, les cadres qui réunissent pour la première fois les conditions statutaires mettent en moyenne trois ans pour atteindre le second niveau du grade.

Il est à craindre que la nouvelle doctrine d'emploi des IDIV HC rallonge encore la durée d'accès à ce second niveau.

En effet, la volumétrie importante des départs en retraite[1], associée au recentrage des IDIV sur des emplois administratifs, est une opportunité pour la Direction générale de diminuer sa masse salariale en diminuant en proportion la part des IDIV HC[2] dans la population totale des IDIV.

Fins de carrière IDIV : uniquement pour les bons élèves

Au terme d'une carrière professionnelle, l'administration se montre intransigeante avec les IDIV HC puisque l'échelon spécial 1015 brut (IM 821) n'est accessible, aux cadres éligibles

déterminés par RH1B que six mois avant le départ en retraite.

De plus, cette promotion est contingentée à 15 % de la population totale des IDIV HC. Pour les 85% autres l'indice terminal du grade en ligne reste à 1005 brut (IM 813).

Si on associe l'age moyen des IDIV HC (59 ans) à la nouvelle doctrine d'emploi des IDIV qui s'avère particulièrement vexatoire, le plafond pourrait être saturé rapidement du fait de départs prématurés.

A cette occasion, le directeur doit, de plus, émettre un avis pour cet avancement d'échelon.

Il est aberrant qu'après une réussite à une sélection permettant une nomination au premier niveau du grade, puis un accès au second niveau du grade, le cadre concerné quémande à son directeur d'avaliser un dernier avancement d'échelon 6 mois avant de partir en retraite pour 8 points d'indices majorés supplémentaires !

Accès aux grades d'IP et d'AFIPA : pour les très bons élèves uniquement

Dans les faits, l'administration considère le garde d'IDIV HC comme un grade sommital et omet d'utiliser la totalité des leviers statutaires afin de promouvoir des cadres méritants.

Pour preuve, le statut permet aux IDIV CN d'atteindre le grade d'IP sur un niveau maximal fixé au sixième des promotions offerts au concours d'IP (article 19). En 2020, **6** IDIV CN ont été promus alors qu'au titre du même millésime **88** inspecteurs sont lauréats du concours professionnel d'IFIP (article 17 du statut).

La Direction générale aurait donc pu **doubler** le nombre des promus recrutés parmi les IDIV CN.

S'agissant des possibilités pour les IDIV HC d'accéder au grade d'AFIPA, le statut permet un niveau maximal fixé à un dixième des emplois pourvus par tableau d'avancement au grade d'AFIPA (article 16).

Là encore, la Direction Générale n'utilise pas le potentiel statutaire et les promotions restent anecdotiques (1 ou 2 agents).

---

[1] 65 % des IDIV HC partiront en retraite d'ici à 2025

[2] Au 31/12/2020, la population des IDIV HC représentait 40,53 % de la population totale des IDIV

F.O.-DGFIP REVENDIQUE POUR LES IDIV :

► L'augmentation du nombre d'emplois d'IDiv pour permettre aux cadres concernés un déroulement de carrière normal pour pallier la situation de blocage des mutations et promotions

► L'accès à IDiv hors classe pour tout IDiv CN ayant atteint le 3ème échelon sans mobilité géographique ou fonctionnelle.

► Un indice terminal non contingenté d'IDIV HC à égalité de l'indice terminal des AFIPA.

THÉMATIQUES COMMUNES ABC

RÈGLES DE DÉLAIS DE SÉJOUR POUR LES CATÉGORIES A,B, ET C

à compter du 1er septembre 2021

		Durée	Délai réduit si priorité		Mutation possible
TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	01/09/2021	01/09/2023
TITULAIRES	suite à affectation sur un poste au choix	3 ans	1 an	affectation obtenue en 2021	01/09/2024
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1ère affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité	1 an	entrée en formation au 01/09/2021	01/09/2024
PROMUS DE B EN A PAR EP OU LA	suite à 1ère affectation dans le nouveau corps	3 ans	1 an	suite à nomination et affectation au 01/09/2021	01/09/2024

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2021	01/09/2023
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1ère affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité	1 an	entrée en formation à partir du 01/10/2021	01/09/2024
PROMUS DE C EN B PAR CIS OU LA	suite à 1ère affectation dans le nouveau corps	2 ans	1 an	suite à nomination et affectation à partir du 01/09/2021	01/09/2023

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2021	01/09/2023
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1ère affectation	3 ans	1 an	recrutement 2021	01/09/2024

- 3 ans sur le poste de 1ère affectation (scolarité incluse pour les Inspecteurs et contrôleurs stagiaires)
- 2 ans entre deux mutations nationale ou locale
- 3 ans sur des postes au choix
- Le délai de séjour est ramené à 1 an pour les agents en situation de rapprochement familial ou CIMM DOM

CYCLE DE MUTATION 2021/2022	
Campagne de voeux	Rédaction des demandes entre mi-décembre 2021 et mi-janvier 2022
Nombre de mouvements	1 mouvement annuel au 1er septembre 2022 pour les A, B et C
Niveau d'affectation géographique	Affectation au département
Nombre de voeux	illimité
Priorités	Les agents prioritaires sont mutés avant les agents en convenance personnelle. 1 - priorités légales (éventuellement cumul) 2 - priorités supplémentaires (éventuellement cumul) 3 - convenance personnelle + à égalité dans un groupe en départage à l'ancienneté administrative
Critères de classement des voeux	Ancienneté administrative au 31/12/2019 (Interclassement à l'indice pour les contrôleurs et les agents C) + bonification fictive de 6 mois pour enfant à charge + bonification fictive d'1 an par année de séparation
Délai de séjour	Voir tableau récapitulatif des délais de séjour page 44
Annulation d'une demande / refus de mutation	Annulation partielle ou totale possible : Avant la publication du mouvement si le motif est reconnu valable par l'administration (voir date butoir dans la nouvelle instruction) Aucune pénalisation n'est appliquée à un agent qui a obtenu une annulation de sa demande
Règles de 1ère affectation	LA, EP, CIS : interclassement avec les titulaires, selon l'ancienneté administrative dans le nouveau corps, éventuellement bonifiée. Lauréats concours interne et externe C, B et A : rang de classement au concours
1ère Affectation	au 1er septembre 2022 pour les A en juin et octobre pour les C 1er octobre 2022 pour les B

DR/DDFIP EMPLOIS EN PNSR RELEVANT DE L'APPEL À CANDIDATURES « POSTES AU CHOIX » DU NIVEAU NATIONAL AVEC CORRESPONDANCE DU BLOC FONCTIONNEL POUR LES INSPECTEURS

DRFiP DDFiP		DEMANDE DE VOEU			BLOC FONCTIONNEL
		NATIONAL		LOCAL	
310	DRFIP HTE GARONNE	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Ressources humaines	Tous blocs
330	DRFIP GIRONDE	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Comptabilités/fiscalité/intercommunalité	Gestion fiscale
340	DDFIP HERAULT	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Analyse financière du secteur public local, des risques des collectivités locales et agrégation territorialisée	SPL
350	DRFIP ILLE ET VILAINE	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Fonctions publiques territoriale et hospitalière	SPL
570	DDFIP MOSELLE	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Assistance informatique du secteur public local	SPL
690	DRFIP RHONE	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Commande publique	Gestion Publique Etat
750	DRFIP PARIS	DÉPARTEMENT	PNSR	Pôle national de soutien au réseau Organismes Publics Nationaux	Gestion Publique Etat

DIRECTIONS NATIONALES SPÉCIALISÉES : MISSIONS/STRUCTURES ET SERVICES RELEVANT DE L'APPEL À CANDIDATURES « POSTES AU CHOIX » AVEC CORRESPONDANCE DU BLOC FONCTIONNEL POUR LES INSPECTEURS

DIRECTIONS NATIONALES SPÉCIALISÉES		DEMANDE DE VOEU			BLOC FONCTIONNEL
		NATIONAL		LOCAL	
SDNC	SERVICE DE LA DOCUMENTATION NATIONALE DU CADASTRE	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Services de direction/ A la disposition du directeur	Foncier/Cadastre
			BNIC	Brigade nationale d'intervention cadastrale	
			PHOTOGRAM-METRIE	Atelier de photogrammétrie	
			BNIPF	Brigade nationale d'intervention Publicité foncière	Foncier/Publicité foncière
DVNI	DIRECTION DES VÉRIFICATIONS NATIONALES ET INTERNATIONALES	DÉPARTEMENT	DIRECTION	Fonctions Supports – Services Contentieux/International/ Juridique	Contrôle fiscal
			BRIG	Opérations de contrôle fiscal	
			TOUT EMPLOI	A la disposition du directeur	
			BVCI	Contrôle informatique	Informatique/Analyste et Contrôle fiscal
DNID	DIRECTION NATIONALE D'INTERVENTIONS DOMANIALES	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Service de direction / Evaluateur du domaine/ A la disposition du directeur	Gestion Fiscale/ Contrôle fiscal/ Gestion publique Etat
			CVEN	Commissariat aux ventes	
			BNDE	Brigade nationale de documentation et d'enquêtes	
			PNSR	Pôle national de soutien au réseau	
DNVSF	DIRECTION NATIONALE DES VÉRIFICATIONS DE SITUATIONS FISCALES	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Fonctions supports / Services de direction/Brigades de contrôles des revenus/Brigade Contrôle patrimonial/ A la disposition du directeur	Contrôle fiscal
DNEF	DIRECTION NATIONALE D'ENQUÊTES FISCALES	DÉPARTEMENT	DIRECTION	Fonctions Supports – Services de direction	Contrôle fiscal
			BII	Brigades inter-régionales d'intervention	
			BIII	Brigades d'intervention et ingénierie informatique	
			BRIG	Brigades nationales d'investigations/Brigade d'intervention rapide/Brigade des affaires police fiscale	
			BNEE	Brigade nationale d'enquêtes économiques	
			TOUT EMPLOI	A la disposition du directeur	
DGE	DIRECTION DES GRANDES ENTREPRISES	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Fonctions Supports – Pôles gestion fiscal et comptable – Equipes IFU – A la disposition du directeur	Gestion Fiscale / Contrôle fiscal/ Gestion Publique Etat
DCST	DIRECTION DES CRÉANCES SPÉCIALES DU TRÉSOR	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	"Fonctions Supports – Comptabilité/Recouvrement spécialisé/ Recouvrement international/ recouvrement recettes non fiscales – A la disposition du directeur"	Gestion Fiscale/ Gestion publique locale/Gestion publique Etat
			PNSR	Pôle national de soutien au réseau	
DSFP AP HP	DIRECTION SPÉCIALISÉE DES FINANCES PUBLIQUES POUR L'ASSISTANCE PUBLIQUE, HÔPITAUX DE PARIS	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Fonctions supports -Pôle gestion publique – Service facturier – Recouvrement (Huissier) – A la disposition du directeur	Gestion publique locale/Gestion publique Etat
DSFIPE	DIRECTION SPÉCIALISÉE DES FINANCES PUBLIQUES POUR L'ÉTRANGER	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Fonctions supports/ Pôle Etranger / Département comptable ministériel /A la disposition du directeur	Gestion publique Etat
SARH	SERVICE D'APPUI AUX RESSOURCES HUMAINES	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Services de direction/ CSRH / A la disposition du directeur	Gestion Fiscale/ Contrôle fiscal/Gestion publique locale/Ges-tion publique Etat
DINR	DIRECTION DES IMPÔTS DES NON RÉSIDENTS	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Services de direction/ Pôle contrôle expertise/ Sip et recette des impôts des non résidents/ Pôle revenus patrimoine/ Service des impôts des entreprises étrangères/ Accueil fiscal / A la disposition du directeur	Gestion Fiscale/ Contrôle fiscal
			PNSR	Pôle national de soutien au réseau des non résidents	

AFFECTATION AU DÉPARTEMENT

CATÉGORIE B

MISSION/STRUCTURE	AFFECTATIONS LOCALES CORRESPONDANTES
FISCALITÉ PERSONNELLE	SIP - Trésorerie Amendes - Trésorerie Impôts - CDIF - FI - Relations Publiques - PCRP
	Bureau SPF
	SERCO (services communs)
	SIP/SIE
FISCALITÉ PROFESSIONNELLE	SIE - PRS - PCE - BDV
	BCR
GESTION DES COMPTES PUBLICS	Trésorerie mixte - Trésorerie SPL - Trésorerie hospitalière - Trésorerie OPHLM - Paierie départementale - Paierie régionale
DIRECTION	
ÉQUIPE DÉPARTEMENTALE DE RENFORT	

GÉOMETRES-CADASTREURS

Les personnels du corps des géomètres –cadastreurs ont accès au référentiel des vœux correspondant aux emplois situés dans les structures suivantes :

- ▶ Centre des impôts fonciers,
- ▶ Centre des impôts foncier échelon excentré du cadastre
- ▶ Cadastre
- ▶ Brigades nationales topographiques
- ▶ Brigades régionales foncières
- ▶ Brigade de renfort pour le plan cadastral informatisé
- ▶ Ou ALD (à la disposition du Directeur)

CATÉGORIE C

MISSION STRUCTURE	AFFECTATIONS LOCALES CORRESPONDANTES
Gestion des comptes publics	Trésorerie mixte, trésorerie secteur public local, trésorerie gestion hospitalière, trésorerie gestion OPHLM, paierie départementale, paierie régionale, services de direction
Gestion fiscale	Service des impôts des particuliers, service des impôts des entreprises, services des impôts des particuliers/service des impôts des entreprises, pôle recouvrement spécialisé, pôle de contrôle des revenus et du patrimoine, trésorerie amendes, trésoreries impôts, centre des impôts fonciers, service de publicité foncière, brigades de contrôle et de recherche, relations publiques, services de direction
Equipe départementale de renfort (EDR)	

POUR VOTRE MUTATION PRENEZ CONTACT AVEC LES MILITANTS

UNE LOI DE **TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE** LOURDE DE **CONSÉQUENCES** SUR LA **GESTION DES PERSONNELS**

La Loi 2019 - 828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique prévoit en son article 25 la suppression de la compétence des CAP en matière de mobilité et ce dès 2020.

Ceci constitue une des premières atteintes au statut général de la Fonction Publique générée par cette Loi qui en contient bien d'autres. La tenue des CAP en matière de mutation permettait aux représentants élus des personnels de vérifier que les règles de gestion avaient été correctement appliquées. C'est donc une garantie en termes de droits qui disparaît.

Ainsi, les règles de gestion que nous connaissions sont remplacées par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) selon les dispositions du décret n°2019-1265 du 29/11/209).

F.O.-DGFiP a vivement combattu ce projet de Loi en 2019 et la simple référence aux conditions d'élaboration des mouvements de mutations 2020 des A, B et C nous conforte dans notre demande d'abrogation de cette Loi.

En effet, la crise sanitaire n'explique pas tout et surtout pas l'opacité du traitement des demandes. L'administration a procédé, certes dans un contexte difficile, seule aux mutations et il a donc été impossible de savoir qui entrait dans un département au titre d'une priorité légale et qui y entrait au titre d'une convenance personnelle. Et pourtant, les lignes directrices ministérielles prévoyaient : « La suppression de l'avis des CAP de mutation doit s'accompagner d'une transparence accrue dans la procédure de gestion des demandes des agents »

LA DGFIP AURAIT- ELLE OMIS D'APPLIQUER UNE CONSIGNE MINISTÉRIELLE ?

Les discussions sur les LDG à la DGFiP sont désormais terminées. L'administration, au prétexte de la crise sanitaire, a publié les mouvements C, B et A 2020 sur ULYSSE avec effet au 1er septembre 2020 sur un mode transitoire. Les mouvements de 2021 ne sont pas plus satisfaisants en termes de transparence.

L'administration persiste à refuser aux organisations syndicales la communication des documents ayant permis l'élaboration desdits mouvements. **F.O.-DGFiP** continue à revendiquer les tableaux des prioritaires et des convenances personnelles selon le critère de l'ancienneté de la demande et ce, dès la 1ère demande. Les agents auraient ainsi davantage de visibilité sur leur possibilité d'obtenir ou pas une mutation.

OÙ EST DONC LA TRANSPARENCE ?

Tout cela n'a qu'un seul but : rendre illisible les mouvements de mutation.

Comment savoir si X a primé Y et pourquoi ? Comment s'assurer que les bonifications pour enfant ont bien été prises en considération tout comme les bonifications tenant compte de la durée de séparation pour les rapprochements ? Si vous vous adressez à l'administration afin d'obtenir des éléments sur les raisons pour les-

quelles vous n'êtes pas mutés, elle vous répondra et vous fournira une explication dont les éléments ne sont plus vérifiables par les représentants élus des personnels. C'est pourquoi, **F.O.-DGFiP** lors des discussions à venir sur les lignes directrices de gestion exigera la communication a minima des documents permettant cette vérification.

N'hésitez pas à nous contacter, nous vous aiderons à formuler vos questions et vos éventuels recours.

Malgré les difficultés, **F.O.-DGFiP** a porté les dossiers qui lui ont été confiés et obtenu satisfaction pour bon nombre de collègues se trouvant dans des situations difficiles. La fin des compétences des CAP en matière de mutation ne signifie pas en effet que les organisations syndicales ne peuvent plus vous aider et vous défendre. Au contraire, plus que jamais, prendre contact avec nous pour rédiger vos vœux est nécessaire comme pour nous signaler tout élément susceptible de nous permettre d'appuyer votre demande.

Après le mouvement national, si vous avez obtenu satisfaction, **F.O.-DGFiP** vous mettra en relation avec le représentant **F.O.-DGFiP** de votre direction d'affectation afin qu'il appuie votre demande au niveau local.

De même, si vous n'avez pas obtenu satisfaction, n'hésitez pas à nous contacter, **F.O.-DGFiP** peut vous aider à formuler vos demandes d'explication ou vos éventuels recours auprès de l'administration voire au tribunal administratif si cela se justifie.

ET DEMAIN, QUELLES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION **MOBILITÉ** ?

Après avoir rejeté toutes nos propositions d'amélioration, l'administration s'est engagée à dresser un bilan des mouvements de mutation en mode LDG. De nouveaux groupes de travail devraient donc se tenir et **F.O.-DGFiP** y portera des revendications visant à obtenir plus de transparence dans l'intérêt des personnels. A ce stade, les orientations connues sont les suivantes :

- Les lignes directrices mobilité seront fixées pour une durée de 5 ans et révisables par l'administration tous les ans, si besoin.
- Un entretien RH sera proposé aux agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis 5 ans.
- Des durées minimales (ne pouvant être supérieures à 5 ans) ou maximales (ne pouvant être inférieures à 5 ans) d'affectation pourront être instaurées
- Il est question de donner davantage de choix aux managers locaux à travers le développement de postes à profils en leur permettant de se prononcer sur les arrivées par la voie de la mobilité.

- En cas de contestation par un agent n'ayant pas obtenu la mobilité souhaitée, une médiation RH sera expérimentée, en amont des procédures contentieuses.
- Les priorités légales issues des articles 60 et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 devront s'appliquer à toutes les modalités de mobilité.

Pour rappel, les **CINQ PRIORITÉS LÉGALES DE MUTATION** définies à l'article 60 sont les suivantes :

- Rapprochement de conjoint ou du partenaire pacte civil de solidarité sous réserve de produire la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- Agent en situation de handicap quel qu'en soit le type et le taux ;
- Exercice de fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité.
- Existence du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution, ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ;
- Suppression (hors opération de restructuration) de l'emploi avec impossibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

Mais **attention, la priorité légale prévue à l'article 62 bis sera examinée avant les priorités de l'article 60. Il s'agit des agents dont l'emploi est supprimé à l'occasion d'une opération de restructuration** (article 62 bis) et dont la demande sera examinée avant les cinq priorités issues de l'article 60 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984.

Il pourrait donc résulter de ces nouvelles dispositions que les dossiers des agents en situation de rapprochement familial ou les rapprochements de concubins ne soient plus examinés au titre d'une priorité.

Pour **F.O.-DGFiP**, l'examen de ces 2 priorités répond à une demande forte des agents et solutionne des situations individuelles difficiles. C'est pourquoi, lors des discussions à venir nous mettrons tout en œuvre pour obtenir le maintien de cette possibilité.

Enfin, depuis la création de la DGFiP et l'établissement des règles de gestion existantes, **F.O.-DGFiP revendique seul le classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur de priorité, l'ancienneté administrative ne venant qu'en deuxième critère pour départager.**

L'aboutissement de cette revendication permettrait aux agents n'ayant pas obtenu satisfaction lors d'un mouvement de conserver leur rang pour le suivant et d'éviter d'être primé par un autre agent nouvellement prioritaire justifiant d'une ancienneté administrative supérieure.

D'AUTRES CONSÉQUENCES DE CETTE LOI.

La Loi de transformation de la Fonction Publique prévoit en outre dès 2021 la suppression de la consultation des CAP pour l'établissement des promotions internes (tableaux d'avancement te listes d'aptitudes). L'administration procèdera donc à l'établissement des listes de promotion sans aucun contrôle des élus du personnel ni en CAPL ni en CAPN. Les agents s'estimant lésés pourront formuler un recours hiérarchique et éventuellement un recours au Tribunal Administratif. N'hésitez pas à nos contacter le moment venu et si nécessaire, nous pouvons vous aider dans la formulation de vos recours.

Les dispositions de la Loi de Transformation de la Fonction Publique constituent une atteinte grave au statut général et aux statuts particuliers. Elles permettent à l'administration de s'affranchir du contrôle des élus du personnel et consacrent donc l'opacité des décisions.

C'est pourquoi **F.O.** revendique l'abrogation de cette Loi et dans cette attente persiste à exiger transparence et garantie d'égalité de traitement pour les personnels sur l'ensemble du territoire. **F.O.-DGFiP** continuera à assurer sous de nouvelles formules la défense des personnels

ABROGATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

SUPPRESSION DES CAP
LA PERDANTE
C'EST L'ÉGALITÉ !

FO DGFiP

ANCIEN SYSTÈME RÈGLES DES GESTION (interne DGFiP)	**NOUVEAU SYSTÈME** Entrée en vigueur progressive LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITÉS (Loi 6 août 2019)
CAMPAGNE DE MUTATIONS	
Apport par Direction (Départementalisation) → 50 % PRIORITAIRES → 50 % CONVENANCES PERSONNELLES	Priorités légales Art 60 /62 Bis **Handicap (CI ou CMI Invalidité)** Rapprochement conjoint (Mariage PACS) Autre cas de handicap Quartier Urbain difficile IMM Outre-Mer Emploi supprimé Critères subsidiaires Emploi durée maximale Promotion C en B Situation familiale (Concubinage, garde alternée, droit de visite, soutien de famille...) Emploi 3 ans en territoire peu attractif Convenances personnelles
CLASSEMENT	
Ancienneté Administrative (Interclassement à l'indice)	Priorités légales 1- Nombre de priorités légales 2- Nombre de critères subsidiaires 3- Ancienneté administrative Convenance personnelle 1- Nombre de critères subsidiaires 2- Ancienneté administrative (Année 2021 Transitoire)
PUBLICITÉ	
Diffusion Projet CAP Nationale Documents complets ayant permis l'élaboration du mouvement Diffusion du mouvement définitif	Diffusion du tableau de classement Diffusion du mouvement
RECOURS	
Recours administratif Tribunal administratif	Recours administratif Tribunal administratif
LOCALEMENT	
Déclinaison des règles nationales Mouvement «Interne» avant Mouvement «Externe»	Déclinaison des LDG nationales Mouvement «Interne» avant Mouvement «Externe»
PUBLICITÉ	
Diffusion Projet CAP Locale Diffusion du mouvement définitif	Diffusion du mouvement local sur l'intranet directionnel Notification aux intéressés
RECOURS	
Recours administratif Tribunal administratif	Recours administratif Tribunal administratif

LE CLASSEMENT DES VOEUX DES DEMANDES DE **MUTATIONS** ET DE **PREMIÈRE AFFECTATION** POUR **CONVENANCE PERSONNELLE**

Les demandes de mutation pour convenance personnelle constituent l'essentiel des souhaits de mobilité des agents.

Les agents titulaires souhaitant bénéficier d'un changement d'affectation nationale sont invités chaque année à exprimer leurs voeux de mutation par directions.

Les agents lauréats des concours internes spéciaux, des listes d'aptitude et des examens professionnels en première affectation, sont affectés dans le cadre du mouvement général, interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade.

les lauréats de concours interne et externe d'inspecteur, de contrôleur et du concours commun C interne et externe ont un mouvement de 1ère affectation et affectés selon leur rang de classement au concours.

La 1ère affectation est traitée comme une mutation, emportant ainsi les priorités accordées aux titulaires.

Le critère de classement des voeux pour convenance personnelle des candidats à mutation est l'ancienneté administrative (grade - échelon - date de prise de rang) bonifiée pour charge de famille.

À ancienneté administrative identique, les candidats, titulaires et/ou en 1ère affectation, sont départagés par le numéro d'ancienneté.

De fait, les demandes d'affectation formulées par les lauréats ne bénéficiant d'aucune reprise d'ancienneté figurent en fin de classement, et à ancienneté égale, ces agents sont départagés entre eux sur la base du rang de classement au concours d'entrée à l'ENFIP.

F.O.-DGFiP EST LA **SEULE ORGANISATION SYNDICALE** DE LA DGFiP **À REVENDIQUER 2 VRAIS MOUVEMENTS** DE MUTATIONS.

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié (extraits)

Art 4 - Pour l'application du présent décret, sont considérés comme :

1° Résidence administrative : le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté ;

Lorsqu'il est fait mention de la résidence de l'agent, cette résidence est sa résidence administrative ;

2° Résidence familiale : le territoire de la commune sur lequel se situe le domicile de l'agent ;

3° Constituant une seule et même commune : la ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes ;

4° Constituant un seul et même département : les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;

5° Fonctionnaire : le fonctionnaire de l'État et le magistrat ;

6° Membres de la famille : à condition qu'ils vivent habituellement sous le toit de l'agent, le conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, les enfants du couple de l'agent, du conjoint, du concubin, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ainsi que les enfants recueillis lorsqu'ils sont à charge au sens prévu par la législation sur les prestations familiales, les enfants infirmes mentionnés à l'article 196 du code général des impôts, les ascendants de l'agent, de son conjoint ou de son partenaire d'un pacte civil de solidarité qui, en application de la législation fiscale, ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

LISTE DES COMMUNES LIMITROPHES DE PARIS

Aubervilliers, Pantin,
Le Pré Saint Gervais, Les Lillas,
Bagnolet, Montreuil,
Fontenay sous Bois,
Saint Mandé, Vincennes,
Nogent sur marne, Joinville le pont,
Saint Maurice,
Charenton le pont,
Ivry sur Seine, Le Kremlin Bicêtre,
Gentilly, Montrouge, Malakoff, Vanves,
Issy les moulineaux,
Boulogne Billancourt,
Saint Cloud, Suresnes,
Puteaux, Neuilly sur seine, Levallois
Perret, Clichy,
Saint ouen, Saint Denis.

Art 17 - Constitue un changement de résidence, au sens du présent décret, l'affectation prononcée, à titre définitif, dans une commune différente de celle dans laquelle l'agent était antérieurement affecté.

Art 18 - Le fonctionnaire a droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 25 ou à l'article 26 du présent décret, majorée de 20 %, et à la prise en charge des frais mentionnés au 1° de l'article 24 du présent décret, lorsque le changement de résidence est rendu nécessaire :

3° Par une promotion de grade et par assimilation :

a) Par une nomination dans un autre corps de même catégorie ou de catégorie supérieure au sens de l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

L'indemnité forfaitaire est majorée de 20 % dans la mesure où le déménagement résulte d'un changement d'affectation suite à promotion.

Art 19 - Le fonctionnaire a droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 25 ou à l'article 26 du présent décret, réduite de 20 p. 100, et à la prise en charge des frais mentionnés au 1° de l'article 24 du présent décret, limitée à 80 p. 100 des sommes engagées, lorsque le changement de résidence est consécutif :

1° A une mutation demandée par un fonctionnaire qui a accompli au moins cinq années dans sa précédente résidence administrative. Cette condition de durée est réduite à trois ans lorsqu'il s'agit de la première mutation dans le corps ou lorsque le précédent changement de résidence est intervenu dans les cas prévus au 3° de l'article 18 du présent décret.

Pour l'application de la condition de durée de service mentionnée ci-dessus, il n'est pas tenu compte des précédents changements de résidence administrative non indemnisés et des précédentes mutations mentionnées aux 1° et 2° de l'article 18 du présent décret.

Les périodes de disponibilité, de congé parental et d'accomplissement du service national ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie sont suspensifs du décompte de la durée du séjour.

Dans le cas de la première mutation d'un fonctionnaire précédemment agent contractuel, les services accomplis dans la précédente résidence en qualité d'agent contractuel sont pris en compte.

Aucune condition de durée n'est exigée lorsque la mutation a pour objet de rapprocher, soit dans un même département, soit dans un département limitrophe, un fonctionnaire de l'État de son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel de l'État, militaire ou magistrat, ou fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Art 22 - Les agents n'ont droit à aucun remboursement ou indemnisation dans tous les autres cas, notamment, lors d'une première nomination dans la fonction publique, d'une affectation à un stage de formation professionnelle quelles que soient la durée et les modalités de cette affectation...

Art 23 - L'agent qui change de résidence dans les conditions prévues aux articles 17, 18, 19, 20 et 21 et aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 22 du présent décret peut prétendre à la prise en charge des frais qui en résultent à condition que ces frais n'aient pas été pris en charge par l'employeur de son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin.

L'agent peut, en outre, à la même condition, prétendre à la prise en charge des frais :
1° De son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin si l'une ou l'autre des deux conditions suivantes est remplie :

a) Les ressources personnelles du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin n'excèdent pas le traitement minimum de la fonction publique fixé par l'article 8 du décret du 24 octobre 1985 susvisé ;

b) Le total des ressources personnelles du conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin et du traitement brut de l'agent n'excède pas trois fois et demie le traitement minimum mentionné ci-dessus.

La condition de ressources n'est pas exigée des fonctionnaires ou agents mariés, partenaires d'un pacte civil de solidarité ou concubins disposant l'un et l'autre d'un droit propre à l'indemnité forfaitaire pour frais de changement de résidence ;

2° Des autres membres de la famille lorsqu'il apporte la preuve qu'ils vivent habituellement sous son toit.

L'agent ne peut prétendre à la prise en charge des frais de changement de résidence des membres de sa famille que s'ils l'accompagnent à son nouveau poste ou l'y rejoignent dans un délai au plus égal à neuf mois à compter de sa date d'installation administrative.

Exceptionnellement, une anticipation d'une durée égale ou inférieure à neuf mois peut être autorisée en faveur des membres de la famille lorsque cette anticipation est rendue obligatoire pour des motifs de scolarité des enfants à charge.

Dans tous les cas, la prise en charge de chacun des membres de la famille ne peut être effectuée qu'au titre de l'un ou l'autre des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité ou concubins.

Art 24 - La prise en charge des frais de changement de résidence comporte :

1° La prise en charge du transport des personnes dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

2° L'attribution d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence fixée selon les distinctions établies par les articles 25 et 26 du présent décret.

La prise en charge des frais de changement de résidence est accordée pour le parcours compris entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative de l'agent.

Art 26 - L'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration dans sa nouvelle résidence est remboursé de tous les frais autres que les frais de transport des personnes au moyen d'une indemnité forfaitaire dont le mode de calcul est déterminé suivant les modalités fixées par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Art 49 - V. - Le paiement des indemnités forfaitaires prévues aux articles 25 et 26 du présent décret est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans le délai de douze mois au plus tard, à peine de forclusion, à compter de la date de son changement de résidence administrative.

Le paiement de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 26 du présent décret peut être effectué au plus tôt trois mois avant le changement de résidence administrative.

Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de neuf mois avant le changement de résidence administrative.

Il doit être effectué dans des conditions permettant un rapprochement de la résidence

familiale de la nouvelle résidence administrative.

Dans tous les cas, l'indemnité forfaitaire n'est définitivement acquise que si l'agent justifie, dans le délai d'un an à compter de la date de son changement de résidence administrative, que tous les membres de la famille pris en compte pour le calcul de l'indemnité l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale.

Si, dans ce délai, l'agent n'a pas transféré sa résidence familiale ou si des membres de sa famille ne l'y ont pas rejoint, l'indemnité servie doit être reversée, selon le cas, en totalité ou partiellement.

Article 26 du décret du 28 mai 1990 et arrêté du 26 novembre 2001
Cette indemnité est déterminée à l'aide de la formule suivante sans qu'il soit besoin de joindre à la demande une quelconque facture de déménagement.

I = 568,94€ + (0,18 x VD), si le produit VD est égal ou < à 5 000;

I = 1 137,88€ + (0,07 x VD), si le produit VD est > à 5 000;

I : est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros

D: est la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route

V : est le volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit en mètres cubes :

Pour l'AGENT	Pour le CONJOINT ou partenaire d'un PACS ou le CONCUBIN	Par enfant ou ascendant A CHARGE
14 m³	22 m³	3,5 m³

Lorsqu'il vit seul, l'agent célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, ayant dissous un pacte civil de solidarité, qui a au moins un enfant ou un ascendant à charge, bénéficie du volume total pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage, diminué du volume fixé pour un enfant ou ascendant.

Lorsqu'il vit seul, l'agent veuf sans enfant bénéficie du volume total prévu pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage, diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin.

Exemple :

Droit d'un agent veuf avec trois enfants

agent + 1er enfant
autres enfants

14 + 22 - 3,5
+3,5 +3,5 = 39,5

Pour les changements de résidence entre la France continentale et la Corse, il y a lieu d'ajouter à l'idemnité forfaitaire (voir précédente), une indemntité complémentarité dont le taux est fixé ainsi qu'il suit :

Pour l'AGENT	Pour le CONJOINT ou partenaire d'un PACS ou le CONCUBIN	Par enfant ou ascendant A CHARGE
691,21 €	1 036,05 €	197,73 €

Dans le cas de changement de résidence entre la France continentale et les îles côtières qui ne sont pas reliées au continent soit par un pont, soit par une chaussée carrossable, il y a lieu d'ajouter à l'indemnité forfaitaire, une indemnité complémentaire dont le taux est égal à 50% de celui prévu pour les changements de résidence entre le continent et la Corse.

Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques
45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS
Téléphone : 01.47.70.91.69 – Télécopie : 01.48.24.12.79
e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : http://.fo-dgfip.fr

Un nouveau cadre réglementaire, issu des dispositions du décret 2020-524 du 5 mai 2020, a donné suite à un protocole mis en œuvre à la DGFiP depuis le 15 juin 2021.

Pour **F.O.-DGFiP,** ce protocole est décevant et se conjugue à l'imparfait du collectif.

Le télétravail **ne doit pas dégrader les conditions de travail ni réduire les droits** du fonctionnaire, c'est pourquoi les représentants de **F.O.-DGFiP** sont vigilants sur le suivi de ce sujet dans l'intérêt collectif et individuel des personnels.

Nouveau

Uniquement un forfait annuel de jours flottants

Usage du contingent annuel soumis à la validation « au fil de l'eau » dans SIRHIUS du chef de service

Uniquement des jours fixes

SIRHIUS effectue automatiquement la saisie des jours fixes de télétravail chaque semaine

Nouveau

Jours flottants + jours fixes

Usage du contingent de jours flottants soumis à la validation « au fil de l'eau » dans SIRHIUS du chef de service
+ saisie automatique dans SIRHIUS pour les jours fixes

Le nombre de jours de télétravail par semaine **ne doit pas être supérieur à 3.**

	Répartition des effectifs DGFIP (1)	Répartition des télétravailleurs
Cat. A	31 %	40 %
Cat. B	41 %	39 %
Cat. C	28 %	21 %

Répartition des télétravailleurs par sexe (mars. 2021)
62 % sont des femmes (elles représentent 59 % des effectifs au 31.12.19)
38% des sont des hommes (ils représentent 41 % des effectifs au 31.12.19)

(1) Source: bilan social 2019 – effectifs payés – la catégorie A comporte les A+ et les A.

Nos revendications

- Un télétravail volontairement choisi par les agents
- Le respect du droit à la déconnexion
- Le respect de la durée légale du travail
- L'indemnisation des dépenses engagées par l'agent
- La formation des encadrants ainsi que des nouveaux télétravailleurs
- Le respect de l'espace de travail de l'agent sans mise en place de « flex desk » ou autre espace de « co-working »

TÉLÉ TRAVAIL

AVEC F.O.-DGFiP POUR UN ENCADREMENT DU TÉLÉTRAVAIL

LES REVENDICATIONS F.O.-DGFiP

- Respect du volontariat
- Droit à la déconnexion
- Respect de la durée légale du travail
- Prise en charge des frais de télétravail
- Formation des encadrants et des télétravailleurs
- Respect de l'espace de travail

FO DGFiP

LA DÉFENSE DE SES DROITS DEVIENT UN VÉRITABLE PARCOURS D'OBSTACLE

Afin de réduire le nombre de recours en évaluation professionnelle la Direction Générale en a largement remanié les modalités.

L'introduction du recours hiérarchique préalable transforme la procédure en véritable parcours d'obstacle qui vise clairement à limiter le volume des recours.

LE RECOURS HIÉRARCHIQUE PRÉALABLE

Désormais avant toute saisine de la CAP Locale, l'agent doit effectuer un recours hiérarchique dans les 15 jours francs à compter de la date de notification du compte rendu de l'entretien professionnel.

L'absence de ce recours rend tout recours devant la CAPL irrecevable.

Le supérieur hiérarchique doit accuser réception et répondre de manière motivée en cas de refus dans les 15 jours.

LE RECOURS DEVANT LA CAPL

Le recours devant la CAPL est adressé par la voie hiérarchique, formalisé sur « l'imprimé 100 » et doit être motivé et préciser les éléments contestés et les motifs.

Pour les grades dont le nombre justifie l'absence de CAP locales (Agents techniques, A+ et Géomètres), les recours s'exercent directement auprès de la CAPN après recours hiérarchique.

LE RECOURS DEVANT LA CAPN

La CAP Locale a des compétences préparatoires au travaux de la CAP Nationale mais peut aussi statuer définitivement sur un recours. C'est ce second choix qu'a fait l'Administration.

Les avis rendus par les CAP Locales ne sont donc plus contestables devant la CAP Nationale.

La CAP Nationale ne conserve compétence que pour examiner les recours déposés par les agents ne relevant pas d'une CAP Locale.

A compter de 2019, le seul recours possible,après la décision en CAP Locale sera la saisine du Tribunal Administratif dans les 2 mois à compter de la notification.

LES ÉLÉMENTS DU RECOURS

Le recours porte sur le compte rendu de l'entretien professionnel (C.R.E.P.).

Les objectifs assignés l'année N ne peuvent être contestés que lors d'un recours en N+1 s'ils concernent l'évaluation.

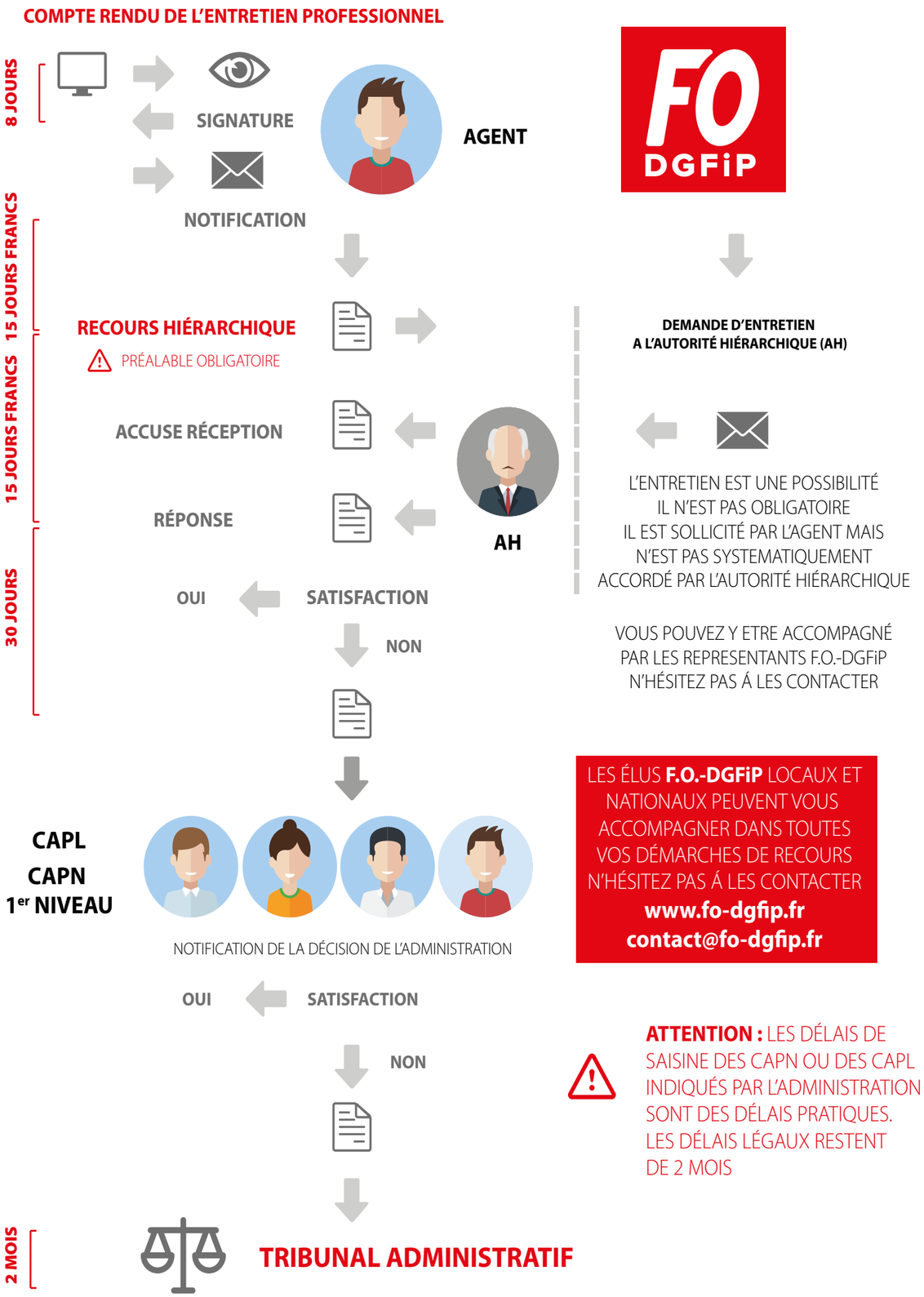
F.O.-DGFiP s'est opposé à la suppression des recours en CAPN qui permettait une véritable seconde lecture des Comptes Rendus d'Évaluation Professionnelle (CREP).

Cette suppression s'inscrit dans une logique d'affaiblissement continu du dialogue social et des droits et garanties des agents. Elle les condamne à entreprendre de longues, complexes et fastidieuses démarches devant une juridiction plutôt que devant les représentants des personnels.

N'oubliez pas que, dans chaque département, les représentants F.O.-DGFiP, militants, élus locaux et élus nationaux, sont à votre disposition pour vous accompagner dans toutes vos démarches de recours.

ALORS N'HÉSITEZ PAS À LES CONTACTER

LES RECOURS DANS LE CADRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Le texte PPCR lui-même ne propose rien d'autre qu'une bien floue « réforme des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle ».

Lors des premières réunions de négociation, la Ministre avait pourtant rapidement levé une partie du voile sur ses intentions : l'entretien professionnel n'interviendrait qu'1 fois tous les 3 ans et pourrait octroyer une réduction d'ancienneté pouvant aller jusqu'à 8 mois à seulement 25% des agents contre 70% actuellement bonifiés.

Ainsi, 3/4 des agents n'auraient rien et devraient attendre 3 ans pour avoir une faible chance de voir leurs mérites reconnus. Inacceptable !

En attendant d'éventuelles discussions pour connaitre le détail de cette enième réforme, l'application des dispositions du PPCR a d'ores et déjà conduit à la suppression des bonfications d'avancement.

Cependant, l'entretien professionnel ne se réduit pas à la seule attribution de réductions/majorations d'avancement. Il constitue, en effet, parfois la seule occasion d'échange avec le supérieur hiérarchique. L'agent peut ainsi faire valoir son engagement professionnel comme ses aspirations en termes de formation continue de mobilité ou de promotion.

Pour mémoire, **FO** a toujours revendiqué un entretien au moment de l'évaluation.

De plus, en cas de divergence d'appréciation entre l'agent et le supérieur hiérarchique, la procédure de recours est très lourde à mettre en œuvre, alors qu'une explication directe dès l'entretien suffit parfois à trouver un compromis.

Enfin, la DGFiP ayant décidé de prendre appui sur le tableau synoptique pour déterminer le mérite des agents dans la sélection des promotions (tableau d'avancement et liste d'aptitude), il convient d'être particulièrement vigilant sur la manière dont il sera renseigné par le supérieur hiérarchique.

De la même manière, les appréciations littérales ont aussi leur importance et doivent être en cohérence avec le tableau synoptique.

Les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur les tableaux d'avancement et pour l'établissement des listes d'aptitude seront revues, du fait de la suppression de l'attribution des réductions / majorations d'ancienneté.

Le tableau synoptique des 3 dernières années sera désormais pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection relatives à l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.

Ainsi, les agents attributaires d'une cotation "insuffisante" dans le tableau synoptique au titre de l'une au moins de 3 dernières années seront exclus du tableau d'avancement, car considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante.

S'agissant des listes d'aptitude (C en B et B en A), le tableau synoptique des 5 dernières années sera désormais un élément crucial pris en compte lors de la sélection, les cotations du tableau étant converties en valeur chiffrée annuelle selon des modalités encore floues....

Autant dire que ces nouveautés et les zones d'ombre qui les entourent n'appellent pas au boycott de l'entretien, bien au contraire. Ce type d'action, même à l'appel d'une ou plusieurs organisations syndicales demeure pour chaque agent un acte individuel et non collectif.

En conséquence de quoi, il sera ensuite extrêmement difficile en cas de recours de faire-valoir en CAPL (ou CAPN pour les agents n'ayant pas de CAPL) les éléments contradictoires de l'agent dès lors qu'il se serait volontairement soustrait à l'exercice. **F.O.-DGFiP** n'a pas pour habitude d'amener des personnels dans des situations pouvant leur occasionner un préjudice sans avoir la certitude de pouvoir les défendre.

VOS ÉLUS F.O.-DGFiP EN CAP NATIONALE

C

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
MINIOU Martine	AAP de 1ère classe	Titulaire	contact@fo-dgfip.fr
LABAISSE Pierre	ATP de 1ère classe	Titulaire	contact@fo-dgfip.fr
HUET Jean-François	AAP de 1ère classe	Suppléante	contact@fo-dgfip.fr

B

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
CANE Philippe	Contrôleur de 1ère classe	Titulaire	philippe.cane@dgfip.finances.gouv.fr
DERIS Laurence	Contrôleur de 2ème classe	Titulaire	laurence.deris@dgfip.finances.gouv.fr
TRIQUENAUX Sabine	Contrôleur Principal	Titulaire	fodgfip91@gmail.com
BERNARD Laurence	Contrôleur de 1ère classe	Suppléant	laurence-laure.bernard@dgfip.finances.gouv.fr
RAOUL Jérémy	Contrôleur de 2ème classe	Suppléant	jeremy.raoul@dgfip.finances.gouv.fr

INSPECTEURS

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
PECORINI Véronique	Inspecteur	Titulaire	contact@fo-dgfip.fr
SUGNEAU Rachel	Inspecteur	Suppléante	contact@fo-dgfip.fr

IDiV

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
ADNOT Christophe	IDiv Hors Classe	Titulaire	christophe.adnot@dgfip.finances.gouv.fr
BOINO Geneviève	IDiv Classe Normale	Titulaire	genevieve.boino@dgfip.finances.gouv.fr
VANDROT Philippe	IDiv Hors Classe	Suppléant	philippe.vandrot@dgfip.finances.gouv.fr
LEDRU Valérie	IDiv Classe Normale	Suppléant	valerie.ledru@dgfip.finances.gouv.fr

VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS

DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
01	REFOUVELET Frédéric	04 74 14 89 17	DDFIP	BOURG-EN-BRESSE
02	WLODARCZYK David	03 23 26 31 31	DDFIP	LAON
03	RANDOING Christophe	06 66 09 42 04	SIP	MONTLUÇON
05	PUSTEL Sylvie	06 26 53 53 13	LOCAL F.O.	GAP
06	GIORDANO Christophe	04 92 17 60 59	DDFIP	NICE
07	KERAMBRUN Bruno	04 75 33 38 52	TRÉSORERIE	ANNONAY
08	GIVERNAUD Jean Yves	03 24 33 86 15	PAIRIE DEPARTEMENTALE	CHARLEVILLE MEZIERES
09	JORGE Christophe	05 61 05 43 53	DDFIP	FOIX
10	CROUZET Laurent	03 25 37 84 69	TRÉSORERIE	ARCIS SUR AUBE
11	WINDENBERGER Arnaud	04 68 10 21 71	TRÉSORERIE AGGLO	CARCASSONNE
12	ICHARD Damien	05 65 65 26 88	TRÉSORERIE	VILLEFRANCHE ROUERGUE
13	SOLANO Marie-Laure	04 91 17 92 04	DRFIP	MARSEILLE
13	CHATELAIN Xavier	04 91 17 92 04	DRFIP	MARSEILLE
14	GILBERT Bruno	02 31 38 34 61	DRFIP	CAEN
15	MOISSINAC Jean Pierre	04 71 46 85 31	DDFIP	AURILLAC
16	SOLAS Thierry	05 45 94 37 00	DDFIP	ANGOULEME
17	ESAYAN Benjamin	05 46 68 23 89	TRÉS.Blieue Amend.	PERIGNY
18	JANSONNIE Franck	06 63 51 69 42	DDFIP	BOURGES
19	AUMETTRE Martine	05 55 21 83 00	SIE	BRIVE
2A	CAILLAUD Matthieu	04 95 23 51 70	DRFIP	AJACCIO
2B	BAZZALI Suzanne	04 95 32 94 50	PRS	BASTIA
21	REGOURD Gérard	03 80 25 06 48	DRFIP	DIJON
22	BURLOT Nicole	02 96 87 61 12	PCE	SAINT BRIEUC
24	BENDERRADJI Sabrina	05 53 51 97 50	TRÉSORERIE	MONTIGNAC-PLAZAC
25	CHATEAU François	03 81 25 21 61	DRFIP	BESANCON
26	LATTARD Aurore	04 75 25 40 50	TRÉSORERIE	CREST
27	DUBOST Fabien	02 32 62 24 78	TRÉSORERIE	EVREUX Mle
28	AUGROS Marie-Claude	02 37 20 72 00	DDFIP	CHARTRES

VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS

DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
29	GUERRY Erick	02 98 80 59 12	DDFIP	BREST
30	DIOT Florence	04 66 36 49 42	DDFIP	NIMES
31	LUMEAU Patrick	06 75 39 01 74	DRFiP	TOULOUSE
32	MARTIN Stéphane	06 22 73 10 40	DDFIP	AUCH
33	DUBARRY Olivier	05 56 24 81 53	LOCAL FO	BORDEAUX
33	HAUSS Claudette	05 56 24 81 53	LOCAL FO	BORDEAUX
34	VERNEGEOL Olivier	04 67 15 75 65	DDFIP	MONTPELLIER
35	CARO Philippe	02 99 65 85 16	LOCAL FO	RENNES
36	RENAUD Sylviane	02 54 84 24 25	TRÉSORERIE	BUZANÇAIS
36	COMBES Marie-Caroline	02 54 53 43 03	TRÉSORERIE	CHATEAUROUX Mle
37	LAVERGNE Gilles	02 47 21 74 58	DDFIP	TOURS
38	LAURIA Pierre-Nicolas	07 60 23 48 60	TRÉSORERIE	GRENOBLE MUNICIPALE
39	SERRA Jimmy	03 84 72 33 23	SIP	DOLE
40	CAMPAGNE Jean-Philippe	05 58 46 72 80	DDFIP	MONT DE MARSAN
41	REFRAY Mickaël	06 08 49 00 82	DDFIP	BLOIS
42	GABION Sandrine	04 77 47 87 47	DDFIP	SAINT ETIENNE
43	FOLL Jérémy	06 37 24 54 13	CDIF	PUY-TERRASSON
44	TONNELIER Chrystelle	02 51 12 87 07	DRFIP	NANTES
45	CURTY Bruno	06 38 04 96 56	DRFIP	ORLEANS
46	MONGERAND Jean Pierre	05 65 20 39 65	TRÉSORERIE	LALBENQUE
47	LOMPECH Guillaume	05 53 69 19 51	BDV	AGEN
49	LUCAS Christel	02 41 74 53 06	SIP Angers Est	ANGERS
51	COMMENCAIS Sylvain	06 17 40 61 39	DDFIP	CHALONS EN CHAMPAGNE
52	SUGNEAU Rachel	03 25 30 68 66	DDFIP	CHAUMONT
53	PIRON Patricia	06 31 55 86 08	SIP	MAYENNE
54	TSCHENS Alexis	03 83 85 47 23	DDFIP	NANCY
56	RAVACHE Patrick	06 80 90 22 02	SIP	AURAY
57	PINEIRO Sylvie	06 40 73 02 42	DDFIP	METZ

VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS

DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
58	JONNARD Philippe	03 86 61 21 52	TRÉSORERIE	NEVERS
59	SILBERMANN Mathieu	03 20 62 42 82	DRFIP	LILLE
60	PHILIPS-INVERNIZZI Bernadette	03 44 06 35 68	DDFIP	BEAUVAIS
61	GAUDRON Olivier	02 33 32 50 18	DDFIP	ALENÇON
62	MILLOT Michaël	03 21 63 10 86	PCE	BETHUNE
62	KORKUT Justine	03 21 10 29 83	CDFIP	BOULOGNE-sur-MER
63	PEREIRA Christine	04 73 43 10 00	DDFIP	CLERMONT FERRAND
64	BERNET Jean-Laurent	05 59 39 46 55	TRÉSORERIE	OLORON SAINTE MARIE
65	THOMAS Marie-Françoise	05 62 44 21 44	DDFIP	TARBES
66	FERRER Frédéric	04 68 87 53 71	TRÉSORERIE	CERET
67	PEREIRA José Luis	03 88 56 55 60	DRFIP	STRASBOURG
68	LANG Mathilde	03 89 32 77 93	DDFIP 2e BDV	MULHOUSE
69	RAICHL Yves	04 72 40 77 12	DRFIP	LYON
69	PELLETIER Jean-Luc	04 72 40 77 12	DRFIP	LYON
70	BOILEAU Julie	03 84 62 41 45	TRÉSORERIE	LURE
71	JAILLARD Mina	03 85 93 76 06	TRÉSORERIE MLE	CHALON SUR SAONE
72	PERDRIAU Jean Yves	02 43 83 82 86	PCE EQUIPE ICE	LE MANS
73	FALCOZ Gilles	04 79 60 55 57	SIP	CHAMBERY
75	DALL'OSTO ATASAVUN Marie	01.55.80.66.43	DRFIP	PARIS
76	PINEL Hervé	02.35.58.37.18	DRFIP	ROUEN
77	DORDE Laurent	01 60 18 87 93	SIP	LIEUSAINT
78	SUTRA Hélène	01 30 16 47 88	TRÉSORERIE	MAUREPAS
78	BOUM Alain	01 30 65 14 49	CFP	POISSY
79	BARBIER Thierry	05 49 95 46 19	TRÉSORERIE	PARTHENAY-GATINE
80	GRAVELINES Luc	03 22 71 50 06	ESI	AMIENS
81	SUAU Michel	05 63 54 24 25	PAIERIE DEPART.	ALBI
82	WEIGL-DRYEPONDT Marie-Charlotte	05 63 21 57 19	SIP	MONTAUBAN

VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS

DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
83	DEGEILH Sophie	04 94 03 82 90	DDFIP	TOULON
84	PERNOT Christian	06 22 79 03 68	PCE	AVIGNON
85	LIEVRE Sébastien	02 51 45 11 06	SIP	LA ROCHE SUR YON
86	BARDET Amélie	05 49 38 25 96	PCE	POITIERS
87	PEYRICHOUT Lydie	05 55 45 68 91	DRFIP	LIMOGES
88	DELEPINE Delphine	03 29 69 25 55	DDFIP	EPINAL
90	PARIENTE Patrice	03 84 58 80 74	SIP	BELFORT
91	DORMY Carine	01 69 31 78 78	DDFIP	EVRY
91	TRIQUENAUX Sabine	01 69 47 19 62	DDFIP	EVRY
92	BOCQUET Arya	01 40 97 30 73	DDFIP	NANTERRE
93	DUSSUD Fabien	01 48 11 72 71	1ère BVD	AUBERBILLIERS
94	LOUIS Lysiane	01 43 99 61 58	DDFIP	CRETEIL
95	REDARCE Véronique	01 34 25 12 20	DDFIP	CERGY PONTOISE
Guadeloupe	THEZENAS Didier	05 90 99 16 16	DRFiP	BASSE TERRE
Guyane	ARNAUD Jacqueline	05 94 28 99 13	CFP	CAYENNE
Martinique	COAT Sylvia	05 96 77 47 00	SIP ET BANLIEUE	FORT DE FRANCE
Réunion	DAMBREVILLE Darwin	02 62 35 98 07	SIP	SAINT PIERRE
POLYNESIE	SANQUER Allan	689 40 46 70 00	PAIERIE	PAPEETE
NLE CALEDONIE	PICAN Didier	687 27 92 00	DFiP	NOUMEA
DSFiPE	CATHELOT Jean-Louis	02 40 16 12 00	DSFiPE	NANTES
SRE	BILLY Julie	02 40 08 81 70	SRE	NANTES
ENFIP	GUILLOT Jacinthe	04 73 34 48 00	ENFIP	CLERMONT FERRAND
Dir. Nat Spé.	FLOHR Philippe	01 57 33 86 11	DRESG	NOISY LE GRAND
S. Centraux	TACHET Alain	01 57 33 78 47	DGFIP SI-1	NOISY LE GRAND

Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques
45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS
Téléphone : 01.47.70.91.69 – Télécopie : 01.48.24.12.79
e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : http://.fo-dgfip.fr

www.fo-dgfip.fr

Enrichi des dernières informations et parfois plusieurs fois par jour **pour tout savoir en quelques clics sur l'actualité des services de la DGFiP et l'activité du Syndicat.** Les comptes rendus de toutes les réunions avec la Direction Générale(CTR, CAP, GT, RTA, etc...)

- notre publication trimestrielle **Le Syndicaliste**
- un **espace de téléchargement réservé** aux adhérents et militants

Retrouvez toute l'actualité dans votre département ou votre direction sur le site de votre section locale

www.fo-dgfip-sd.fr

COMPLET
CLAIR
SIMPLE
D'INFOS

Pour une information encore plus accessible et rapide sur votre smart-phone, retrouvez **F.O.-DGFiP** sur

@fodgfip

ET TOUJOURS REVENDICATIF !

C'est décidé J'adhère

NOM : .....

PRENOM : .....

Date de naissance: .....

Grade : ..... **Echelon:**.....

N° SIRHIUS : .....

ADRESSE PERSONNELLE : .....

.....

.....

Tél : ..... **Fax :**.....

Portable *(recommandé)* : .....

DATE : .....

Signature :

BULLETIN À COMPLETER ET À ADRESSER

Au Secrétaire Départemental du Syndicat F.O.-DGFiP
ou
à F.O.-DGFiP
45-47 rue des Petites Ecuries - 75010 PARIS

NOS MISSIONS SONT NOS EMPLOIS !

1. Renforcer le service public républicain en lui donnant les effectifs de personnels titulaires et les crédits de fonctionnement nécessaires au bon exercice des missions.
2. Reconnaître le caractère prioritaire de toutes les missions de la DGFiP, missions essentielles aux intérêts de la collectivité nationale et garantes de l'égalité de traitement des citoyens.
3. Arrêter immédiatement le démantèlement de la DGFiP et ses diverses déclinaisons : suppressions d'emplois, réduction des implantations territoriales et restructuration des missions financières et fiscales.
4. Rejeter tous les processus de réduction et de transfert par privatisation ou externalisation des missions en cessant de donner des gages au patronat et aux marchés financiers.

RÉGIMES INDEMNITAIRES LE COMPTE N' EST PAS BON !

1. Augmentation significative de la valeur du point d'indice à hauteur de la compensation de la perte de pouvoir d'achat enregistrée depuis 2000.
2. Revalorisation immédiate des régimes indemnitaires.
3. «A travail égal, salaire égal» pour les agents de même grade exerçant des fonctions similaires.
4. Intégration des primes et indemnités dans le traitement soumis à retenue pour pension.

LE STRESS N'EST PAS UNE MÉTHODE DE MANAGEMENT !

1. L'attribution des moyens humains et matériels nécessaires au bon exercice des missions.
2. Des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents.
3. L'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs et la culture du résultat.
4. Des réalisations immobilières prenant véritablement en compte les impératifs de sécurité et de sûreté des agents.

AMÉLIORER LES RÈGLES DE GESTION POUR TOUS MAINTENANT !

1. Deux vrais mouvements par an pour donner deux fois plus de possibilités de mutations, résorber plus rapidement la vacance d'emploi afin d'améliorer les conditions de travail pour tous.
2. Donner la possibilité d'être affectés dans le département aux agents promus de C en B afin de favoriser la promotion sociale et de mettre un terme aux discriminations professionnelles dont les femmes sont principalement victimes.
3. En finir avec les machines à exclure qui sont autant de freins à la carrière, comme les différents concours au sein de la catégorie B ou le jury de sélection pour l'accès au grade d'Inspecteur Divisionnaire.
4. Des règles de gestion qui bénéficient à tous les agents préservant les agents de l'arbitraire.

Retrouvez aussi

sur le réseau social **twitter**

@fodgfip

pour une information encore plus
accessible et rapide sur votre smartphone

@fodgfip