

MISSIONS, RÉSEAU, DROITS, RÉMUNÉRATION, CONDITIONS DE TRAVAIL

# TOUS ACTEURS DU MONDE D'APRÈS



**PLUS FORTS  
ENSEMBLE**

## DES CIRCONSTANCES INÉDITES

Chers Collègues,

Vous venez de rejoindre selon les cas soit votre nouvelle affectation par mutation ou promotion soit votre première affectation dans les services de la DGFIP.

Le contexte sanitaire du printemps et les incertitudes qui demeurent ont eu un impact non négligeable sur l'ensemble des services de la DGFIP lesquels se sont concentrés sur les missions prioritaires en temps de crise. Le confinement a provoqué de profondes perturbations à la fois des scolarités en cours ou à venir et de la gestion des mouvements de mutations et ou de premières affectations.

S'y sont ajoutés les premiers effets de la Loi de transformation de la fonction publique, que nous avons vivement combattu, à travers la suppression des compétences des CAP en matière de mutation et d'affectation. Les dysfonctionnements constatés dus pour partie à une élaboration des mouvements en mode dégradé du fait du confinement mais pas seulement nous ont conforté dans notre position.

Malgré toutes ces difficultés, le syndicat est intervenu sans cesse auprès de la Direction générale. Ainsi, nous avons pu obtenir une limitation des conséquences de l'interruption brutale de la scolarité en présentiel des inspecteurs stagiaires. En effet, si la CAP de titularisation est repoussée à l'automne, la date prévue pour la titularisation ne changera pas et sera appliquée à titre rétroactif.

De même, notre action pour dénoncer les nombreuses incohérences du mouvement de mutation de la catégorie B a amené l'administration à refaire tourner le mouvement pour corriger ces anomalies flagrantes.

Le syndicat a également obtenu que les agents de catégorie C nouvellement recrutés le soient à la date initialement prévue même si leur formation initiale s'est exclusivement déroulée à distance compte tenu du contexte sanitaire.

Au cours de cette période, nous avons expérimenté des formes nouvelles de dialogue social à distance notamment par des audio- conférences quotidiennes avec la Direction générale pendant la quasi - totalité du confinement. Ces échanges nourris et constructifs ont permis de faire cesser des situations anormales au plus fort de la crise et dans le cadre du plan de continuation d'activité (PCA).

Nous aurions pu dès lors imaginer que les leçons de la crise conduiraient peut-être l'administration à revoir les principes des réformes en cours et notamment du NRP. Or si la crise a ébranlé des certitudes, ce ne sont pas celle de notre direction qui persiste dans sa volonté de démanteler le réseau en n'hésitant pas à nier des évidences telles que l'agilité et la réactivité du réseau dans la période écoulée.

C'est ensemble que nous devons à nouveau combattre cette réforme : moins d'implantations, c'est moins de service pour nos concitoyens et partenaires, c'est aussi moins de possibilités pour les personnels de rejoindre le département souhaité. A nous de choisir collectivement la DGFIP que nous voulons en refusant celle dont nous ne voulons pas.



Supplément au  
Syndicaliste  
F.O.-DGFIP n° 41  
directrice  
de la publication :  
Hélène FAUVEL  
CPPAP 0524 S 06593

*Hélène Fauvel*

Secrétaire Générale

## NOUS CONTACTER

corinne.anglade@fo-dgfip.fr } (B et C)  
philippe.cinq@fo-dgfip.fr }  
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 – Télécopie : 01.48.24.12.79  
E-mail : contact@fo-dgfip.fr - Web : <http://fo-dgfip.fr>

# SOMMAIRE

## C

### AGENTS ADMINISTRATIFS DES FINANCES PUBLIQUES



CARRIÈRE

**5**



RECLASSEMENT

**10**



RÉMUNERATION

**13**

## B

### CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES



CARRIÈRE

**19**



RECLASSEMENT

**22**



RÉMUNERATION

**25**

## A

### INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES



RÉMUNERATION

**29**



RECLASSEMENT

**34**



CARRIÈRE

**36**

## A

### INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES



CARRIÈRE

**40**

## ABC

### THÉMATIQUES COMMUNES



MUTATION

**44**



CHANGEMENT  
DE RÉSIDENCE

**54**



RIFSEEP

**63**



ÉVALUATION  
PROFESSIONNELLE

**60**



ÉLUS CAPN

**64**



CONTACTS

**65**



ADHÉSION

**70**



# AGENTS ADMINISTRATIFS DES FINANCES PUBLIQUES

# C

Statut 2010-984 du 26 août 2010  
Statut 2010-985 du 26 août 2010

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



## AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE - ÉCHELLE C1

ÉCHELLE C1 AU 01/01/2018				2019	2020	2021	GAIN 2016/2021	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM		
12	-					382	10	3	7
11	367	4**	22	367	368	372	9	3	6
10	354	3	19	354	356	363	13	3	10
9	342	3	16	343	346	354	16	3	13
8	336	3	13	339	342	348	16	3	13
7	332	2	11	335	338	342	14	3	11
6	330	2	9	332	334	337	11	3	8
5	329	2	7	330	332	335	10	3	7
4	328	2	5	329	330	333	9	3	6
3	327	2	3	328	329	332	9	3	6
2	326	2	1	327	328	331	9	3	6
1	325	1		326	327	330	9	3	6

\*\* 4 ans en 2020 soit 26 ans pour atteindre l'échelon 12

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

## AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE PRINCIPAL 2<sup>ème</sup> CLASSE - ÉCHELLE C2

ÉCHELLE C2 AU 01/01/2018				2019	2020	2021	GAIN 2016/2021	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM		
12	416		25	418	418	420		3	
11	411	4	21	411	411	412		3	
10	402	3	18	402	402	404		3	
9	390	3	15	390	390	392	10	3	7
8	380	2	13	380	380	380	5	3	2
7	364	2	11	364	364	365	11	3	8
6	350	2	9	351	351	354	9	3	6
5	343	2	7	345	345	346	14	3	11
4	336	2	5	336	336	338	9	3	6
3	332	2	3	333	333	336	9	3	6
2	330	2	1	330	330	334	8	3	5
1	328	1		328	329	332	8	3	5

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

Valeur du point= 4,6860 €



# CARRIÈRE

## AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE PRINCIPAL 1<sup>ère</sup> CLASSE - ÉCHELLE C3

ÉCHELLE C3 AU 01/01/2018				2019	2020	2021	GAIN 2016/2021	TRANSFERT PRIMES/ POINTS	GAIN RÉEL ***
ÉCH	IM	DURÉE ÉCHELON	DURÉE GRADE	IM	IM	IM	IM		
10	466		19	466	466	473	11	3	8
9	445	3	16	450	450	450	14	3	11
8	430	3	13	430	430	430	8	3	5
7	413	3	10	415	415	415	15	3	12
6	400	2	8	403	403	403	18	3	15
5	391	2	6	393	393	393	8	3	5
4	375	2	4	380	380	380	10	3	7
3	365	2	2	368	368	368	13	3	10
3	365	2	2	368	368	368	23	3	20
2	355	1	1	358	358	358	20	3	17
1	345	1		350	350	350			

\*\*\* qui ne compenseront que l'augmentation des cotisations dans la plupart des cas

Valeur du point= 4,6860 €



**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



## PPCR : DES CONSTATS SANS APPEL

F.O., après consultation de ses instances statutaires, a décidé de ne pas signer le protocole d'accord « Avenir de la fonction publique - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » proposé par la ministre de la fonction publique, Marlise Lebranchu, au nom du Gouvernement.

En dépit du fait que le seuil de syndicats signataires représentant au moins 50 % des personnels nécessaires à son application n'était pas atteint, le Premier Ministre a décidé d'appliquer unilatéralement les dispositions du protocole (non valable) au lieu de poursuivre les négociations.

**Ce passage en force constitue une nouvelle démonstration de la considération que l'État porte à ses agents et à leurs représentants !**

**Les constats sont pourtant sans appel :**

Le gel de la valeur du point d'indice depuis juillet 2010 a entraîné une **perte de pouvoir d'achat de 8 %** qui se traduisait en 2015 par les pertes suivantes :



CATÉGORIE C  
1 300 €

CATÉGORIE B  
1 700 €

CATÉGORIE A  
2 900 €



**L'intégration** d'une part **des primes dans le traitement** est **insignifiante** et se fera sur la base d'un calendrier à géométrie variable selon les catégories.



Le **calendrier de mise en oeuvre** des mesures salariales est **trop long** et, surtout, non garanti au delà de 2017. Nous en voulons pour preuve le report des mesures prévues en 2018 au 1er janvier 2019



Ce protocole introduit une **mobilité géographique et fonctionnelle** dite volontaire dont, nous voyons déjà, qu'elle sera contrainte et sans possibilités de retour.



**Il remettra en cause le Statut Général de la Fonction Publique et les statuts particuliers**



Il prévoit une **évaluation dévoyée** dont il ne reste que les aspects les plus négatifs pour l'agent par le biais de la refonte de l'entretien d'évaluation professionnelle, futur instrument d'une concurrence accrue entre les agents et de modulation de la rémunération.

Les promesses de PPCR ne résistent pas à une analyse sur le fond. Il s'agit au mieux, d'une opération de communication destinée à masquer l'insignifiance de la revalorisation du point d'indice, au pire d'une tentative de nivellement par le bas des trois versants de la Fonction Publique. Bref, c'est de la poudre aux yeux, sauf en ce qui concerne les menaces sur les droits et garanties attachées au Statut général et aux statuts particuliers qui, elles, sont bien réelles.



# CARRIÈRE

## CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE C DE LA DGFIP EN 2020



AA et AT

C 1	
22 ans	368 - 11 <sup>e</sup>
19 ans	356 - 10 <sup>e</sup>
16 ans	346 - 9 <sup>e</sup>
13 ans	342 - 8 <sup>e</sup>
11 ans	338 - 7 <sup>e</sup>
9 ans	334 - 6 <sup>e</sup>
7 ans	332 - 5 <sup>e</sup>
5 ans	330 - 4 <sup>e</sup>
3 ans	329 - 3 <sup>e</sup>
1 an	328 - 2 <sup>e</sup>
	327 - 1 <sup>er</sup>

### AAP2 et ATP2

C 2	
25 ans	418 - 12 <sup>e</sup>
22 ans	411 - 11 <sup>e</sup>
19 ans	402 - 10 <sup>e</sup>
16 ans	390 - 9 <sup>e</sup>
13 ans	380 - 8 <sup>e</sup>
11 ans	364 - 7 <sup>e</sup>
9 ans	351 - 6 <sup>e</sup>
7 ans	345 - 5 <sup>e</sup>
5 ans	336 - 4 <sup>e</sup>
3 ans	333 - 3 <sup>e</sup>
1 an	330 - 2 <sup>e</sup>
	329 - 1 <sup>er</sup>

### AAP1 et ATP1

C 3	
19 ans	466 - 10 <sup>e</sup>
16 ans	450 - 9 <sup>e</sup>
13 ans	430 - 8 <sup>e</sup>
10 ans	415 - 7 <sup>e</sup>
8 ans	403 - 6 <sup>e</sup>
6 ans	393 - 5 <sup>e</sup>
4 ans	380 - 4 <sup>e</sup>
2 ans	368 - 3 <sup>e</sup>
1 an	358 - 2 <sup>e</sup>
	350 - 1 <sup>er</sup>

**Accès à C2**  
par Tableau d'avancement  
C1 5<sup>ème</sup> échelon  
et 5 ans dans le grade

**Accès à C2**  
par examen professionnel  
C1 4<sup>ème</sup> échelon  
et 3 ans dans le grade

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

**ACCÈS À TECHNICIEN-GÉOMÈTRE PAR EXAMEN PROFESSIONNEL**  
Ouvert aux agents administratifs 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé

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



# CARRIÈRE



## CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE C DE LA DGFIP EN 2021



### AA et AT

#### C 1

25 ans	392-12 <sup>e</sup>
21 ans	372- 11 <sup>e</sup>
18 ans	363 - 10 <sup>e</sup>
15 ans	354 - 9 <sup>e</sup>
13 ans	348 - 8 <sup>e</sup>
11 ans	342 - 7 <sup>e</sup>
9 ans	337 - 6 <sup>e</sup>
7 ans	335 - 5 <sup>e</sup>
5 ans	333 - 4 <sup>e</sup>
3 ans	332 - 3 <sup>e</sup>
1 an	331 - 2 <sup>e</sup>
	330 - 1 <sup>er</sup>

### AAP2 et ATP2

#### C 2

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

### AAP1 et ATP1

#### C 3

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

**Accès à C2**  
par Tableau d'avancement  
C1 5<sup>ème</sup> échelon  
et 5 ans dans le grade

**Accès à C2**  
par examen professionnel  
C1 4<sup>ème</sup> échelon  
et 3 ans dans le grade

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

**ACCÈS À TECHNICIEN-GÉOMÈTRE PAR EXAMEN PROFESSIONNEL**  
Ouvert aux agents administratifs 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé

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



## PASSAGE D'UN GRADE À L'AUTRE

### DEUX AVANCEMENTS SONT RÉALISÉS

L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur (C1 à C2 et C2 à C3) uniquement par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Un arrêté annuel fixe le taux de promotion limitant considérablement le nombre d'avancement de grade.

Alors qu'on en demande toujours plus aux agents, les possibilités de promotions internes ont été divisées par six ces dernières années.

### LES CRITÈRES

Les agents ayant vocation sont classés, dans l'ordre d'ancienneté décroissant, par application successive des critères suivants :

- ▶ 1. grade-échelon et ancienneté dans l'échelon (rang)
- ▶ 2. date d'accès au corps d'appartenance (DGFIP, ex-DGCP, ex-DGI)
- ▶ 3. total des évolutions de notes ou les appréciations de la valeur professionnelle des 3 dernières années

Pour les agents intégrés ou accueillis en détachement, la date d'accès au corps d'appartenance correspond à la date d'accueil en détachement.

### 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.



## LES CONDITIONS STATUTAIRES

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

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.

### ATTENTION!

► Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié

### RECLASSEMENT DANS LE GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> 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 2<sup>ème</sup> CLASSE (C2)  
AU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL  
DE 1<sup>ère</sup> CLASSE (C3)

**LES CONDITIONS STATUTAIRE** Sont susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement au grade d'agent administratif ou technique principal de 1<sup>ère</sup> classe (C3), les agents administratifs ou techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe (C2) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> 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 1<sup>ère</sup> 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.

# RÉGIME INDEMNITAIRE



## RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFIP

<b>TRAITEMENT INDICIAIRE ET ACCESSOIRES</b>	POINTS D'INDICE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
<b>PRIMES ET INDEMNITÉS</b>	INDEMNITÉ MENSUELLE DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES PRIME DE RENDEMENT
<b>AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS</b> 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



## 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 À  
UNE ACF POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES  
DANS LE NOUVEAU RÉGIME PERCEVRONT  
L'ACF TRANSPOSITION

## PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement  
est mensualisée  
pour tous les agents  
de la DGFIP  
depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020



## MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

	RIF	HORS RIF
AAP ET ATP 1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> CL	<b>1 888,47</b>	<b>1 809,39</b>
AGENTS ADMINISTRATIFS AGENTS TECHNIQUES	<b>1769,85</b>	<b>1690,77</b>

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

## 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 €**



# RÉGIME INDEMNITAIRE

## ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

### SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

#### AGENTS DES DDFiP/DRFiP

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

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

#### AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION	<b>5 POINTS</b>
À COMPTER DE LA 2 <sup>E</sup> ANNEE DE FONCTIONS	
BRIGADE	<b>30 POINTS</b>
(HORS BII DE LA DNEF)	
BII DE LA DNEF	<b>30 POINTS</b>
	<b>+ 14 POINTS</b>
CONTRAINTES PARTICULIERES	

#### SDNC OPERATEURS PHOTOGRAMMETRES

**37 POINTS**

#### AGENTS DE LA DGE

<b>5 POINTS</b>
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION
À COMPTER DE LA 2 <sup>E</sup> ANNEE DE FONCTIONS

#### AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

**30 POINTS**

#### AGENTS DES DISI

<b>ATELIERS DE FINITION ET DE SCANNAGE</b>	
ANCIENNETÉ > 1 AN	
IDF	<b>21,63 POINTS</b>
PROVINCE	<b>20,40 POINTS</b>
ANCIENNETÉ < 1 AN	
IDF	<b>11,53 POINTS</b>
PROVINCE	<b>10,88 POINTS</b>

#### DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**3 POINTS**

#### DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

**16,22 POINTS**  
SELON L'ÉCHELON

**ÉDITIQUE MEYZIEU**  
**54,87 POINTS**

### 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

**222,25 €**

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**

**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

**569 €**

PROVINCE

**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.

# RÉGIME INDEMNITAIRE



## 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.



**MON  
POUVOIR  
D'ACHAT**

**C'EST PAS  
DU LUXE !**





# ACCÈS AUX CATÉGORIES B ET A

## 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

Un Contrôleur stagiaire peut passer ce concours. Il faut avoir accompli au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, quatre ans de service public.

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 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la nomination, soit appartenir au 3<sup>e</sup> grade de la catégorie B, soit avoir atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade ou le 6<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> 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 présentielle 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'École Nationale de la Magistrature et à l'École Nationale d'Administration.

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

A compter des concours organisés au titre de l'année 2020, les possibilités de passer les concours interne ET externe d'inspecteur sont limitées à cinq. Cinq possibilités distinctes sont accordées pour passer l'examen professionnel de B en A.


**F.O.-DGFIP** a condamné cette régression des droits des agents qui remet gravement en cause la promotion interne et le déroulement de carrière de tous les agents de la DGFiP, en particulier lorsqu'ils sont chargés de famille.

Le syndicat a marqué sa totale opposition en votant contre les modifications du statut particulier présentées lors du Comité Technique Ministériel du 12 avril 2018.

Lors du CTM du 3 juillet 2020, **F.O.-DGFIP** a de nouveau dénoncé et voté contre les limitations à 5 participations introduites pour les concours de catégorie B à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : les candidats pourront se présenter 5 fois au total aux concours externe et interne, ainsi que 5 fois au concours interne spécial.

**ADHÉRENTS DU SYNDICAT,  
POUR VOUS AIDER  
DEMANDEZ LES FICHES**





# CONTRÔLEURS

DES FINANCES PUBLIQUES

# B

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



## CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES

### B1 CONTRÔLEUR 2<sup>ème</sup> CLASSE OU TECHNICIEN GÉOMETRE

01/01/2020		
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	2 ans	343
2 <sup>ème</sup>	2 ans	349
3 <sup>ème</sup>	2 ans	355
4 <sup>ème</sup>	2 ans	361
5 <sup>ème</sup>	2 ans	369
6 <sup>ème</sup>	2 ans	381
7 <sup>ème</sup>	2 ans	396
8 <sup>ème</sup>	3 ans	415
9 <sup>ème</sup>	3 ans	431
10 <sup>ème</sup>	3 ans	441
11 <sup>ème</sup>	3 ans	457
12 <sup>ème</sup>	4 ans	477
13 <sup>ème</sup>	Échelon terminal	503
<b>Durée cumulée 30 ans</b>		



### B2 CONTRÔLEUR 1<sup>ère</sup> CLASSE OU GÉOMETRE

01/01/2020		
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	2 ans	356
2 <sup>ème</sup>	2 ans	362
3 <sup>ème</sup>	2 ans	369
4 <sup>ème</sup>	2 ans	379
5 <sup>ème</sup>	2 ans	390
6 <sup>ème</sup>	2 ans	401
7 <sup>ème</sup>	2 ans	416
8 <sup>ème</sup>	3 ans	436
9 <sup>ème</sup>	3 ans	452
10 <sup>ème</sup>	3 ans	461
11 <sup>ème</sup>	3 ans	480
12 <sup>ème</sup>	4 ans	504
13 <sup>ème</sup>	Échelon terminal	534
<b>Durée cumulée 30 ans</b>		

### B3 CONTRÔLEUR PRINCIPAL OU GÉOMETRE PRINCIPAL

01/01/2020		
Échelon	Durée échelon	Indice Majoré
1 <sup>er</sup>	1 ans	392
2 <sup>ème</sup>	2 ans	404
3 <sup>ème</sup>	2 ans	419
4 <sup>ème</sup>	2 ans	441
5 <sup>ème</sup>	2 ans	465
6 <sup>ème</sup>	3 ans	484
7 <sup>ème</sup>	3 ans	508
8 <sup>ème</sup>	3 ans	534
9 <sup>ème</sup>	3 ans	551
10 <sup>ème</sup>	3 ans	569
11 <sup>ème</sup>	3 ans	587
<b>Durée cumulée 24 ans</b>		



# CARRIÈRE

## CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE B DE LA DGFIP EN 2020



CONTRÔLEUR 1<sup>ère</sup> CLASSE  
TECHNICIEN GÉOMÈTRE

### B 1

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

**Accès à B2**  
par Tableau d'avancement à  
Contrôleur 1<sup>ère</sup> Classe et Géomètre  
1 an dans le 6<sup>ème</sup> échelon  
et 5 ans de service B

**Accès à B2**  
Concours Pro Contrôleur 1<sup>ère</sup> Classe  
et Examen Pro Géomètre  
3 ans de service B

CONTRÔLEUR 1<sup>ère</sup> CLASSE  
GÉOMÈTRE

### B 2

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

CONTRÔLEUR PRINCIPAL  
GÉOMÈTRE PRINCIPAL

### B 3

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

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

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

## 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la nomination, soit appartenir au 3<sup>e</sup> grade de la catégorie B, soit avoir atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade ou le 7<sup>e</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade.

# INCIDENCE DU PPCR SUR LA GRILLE DU B À LA DGFIP



2016

## + 6 POINTS

AUGMENTATION UNIFORME SUR LES 3 GRILLES DE LA CATÉGORIE B

### ÉCHANGE PRIME/POINTS

5 points

**GAIN**

**4,63 €**

**BRUTS MENSUELS**

### COMPENSATION DE COTISATION

1 point

LES 5 POINTS TRANSFÉRÉS SONT **DÉSORMAIS SOUMIS À RETENUE POUR PENSION** CE QUI N'ÉTAIT PAS LE CAS DANS L'INDEMNITAIRE.

**LE 6<sup>ème</sup> POINT NE FAIT DONC QUE COMPENSER LES COTISATIONS**

2017

## AUGMENTATIONS ALLÉCHANTES DES GRILLES

NOTAMMENT DE CERTAINS ÉCHELONS :

C2 9<sup>ème</sup> + **23 POINTS**

C1 9<sup>ème</sup> + **21 POINTS**

CP 9<sup>ème</sup> + **23 POINTS**

### DÉCLASSEMENT GÉNÉRAL

HORMIS LE PREMIER ÉCHELON DE CHAQUE GRADE RECLASSÉS À ÉQUIVALENCE, TOUS LES AUTRES SONT **RECLASSÉS A L'ÉCHELON INFÉRIEUR** DANS LES NOUVELLES GRILLES

### ÉCHELONS FANTÔMES

LES PREMIERS ÉCHELONS DE C1 ET CP AUGMENTENT DE 14 ET 18 POINTS MAIS NE COMPORTENT **AUCUN AGENT\***

SEULS LES C2 1<sup>er</sup> ÉCHELON SONT RECLASSÉS À ÉQUIVALENCE AVEC UN GAIN DE 7 POINTS. IL N'Y A QUE 182 STAGIAIRES DANS CE GRADE ÉCHELON EN 2015 \*

2019

## DERNIÈRES AUGMENTATIONS PRÉVUES AU PROTOCOLE

### CONTRÔLEURS 2<sup>ème</sup> CLASSE

ENTRE 1 ET 6 POINTS

**3 POINTS**

EN MOYENNE SUR L'ENSEMBLE DE LA GRILLE

### CONTRÔLEURS 1<sup>ère</sup> CLASSE

ENTRE 0 ET 5 POINTS

**2,5 POINTS**

EN MOYENNE SUR L'ENSEMBLE DE LA GRILLE

SAUF LES 3 PREMIERS ÉCHELONS QUI AUGMENTENT DE 8 OU 9 POINTS

MAIS QUI NE COMPORTENT

**AUCUN AGENT \***

### CONTRÔLEURS PRINCIPAUX

ENTRE 0 ET 5 POINTS

**3 POINTS**

EN MOYENNE SUR L'ENSEMBLE DE LA GRILLE

Ces chiffres sont issus du tableau des effectifs réels payés au 01/01/2015

**APRÈS 4 ANS DE MISE EN PLACE, ON EST BIEN LOIN DE LA RÉFORME AMBITIEUSE DES GRILLES CLAMÉE HAUT ET FORT PAR LA MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET RELAYÉE PAR LES SIGNATAIRES DU PROTOCOLE !**

CERISE SUR LE GÂTEAU

Les changements de grades à la suite de concours professionnels ou de tableaux d'avancement se traduisent dans la **très** grande majorité des cas par une perte d'ancienneté.

CRÈME SUR LA CERISE SUR LE GÂTEAU

Le décret 2016 - 580 du 11 mai 2016 institue un cadencement unique d'avancement d'échelon, et donc supprime les gains de mois annuels pour l'ensemble de la catégorie B. Cela entraîne un ralentissement supplémentaire de la carrière pour la quasi-totalité des contrôleurs.



# LISTE D'APTITUDE **DE C EN B**

Peuvent être inscrits les agents administratifs et les agents techniques des finances publiques justifiant au 31/12 de l'année de leur nomination, d'au moins neuf années de services publics

## LES AGENTS C, ÉCHELLE C3 :

AAP/ATP 1 <sup>ère</sup> cl. - C3		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	350	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	361	11
2 <sup>ème</sup>	358	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise + 1 an	361	3
3 <sup>ème</sup>	368	5 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	369	1
4 <sup>ème</sup>	380	6 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	381	1
5 <sup>ème</sup>	393	7 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	396	3
6 <sup>ème</sup>	403	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans Ancienneté	415	12
7 <sup>ème</sup>	415	8 <sup>ème</sup>	3 ans	3/2 de l'ancienneté acquise	415	0
8 <sup>ème</sup> avant 2 ans	430	9 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise + 1 an	431	1
8 <sup>ème</sup> à partir de 2 ans	430	10 <sup>ème</sup>	3 ans	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans	441	11
9 <sup>ème</sup>	450	11 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise	457	7
10 <sup>ème</sup>	466	12 <sup>ème</sup>	4 ans	Ancienneté acquise	477	11

## LES AGENTS C, ÉCHELLE C2 :

AAP/ATP 2 <sup>ème</sup> cl. - C2		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Echelon	I M	Échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	329	1 <sup>er</sup>	2 ans	Sans ancienneté	343	14
2 <sup>ème</sup>	330	1 <sup>er</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	343	13
3 <sup>ème</sup>	333	2 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	349	16
4 <sup>ème</sup>	336	3 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	355	19
5 <sup>ème</sup>	345	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	361	16
6 <sup>ème</sup>	351	5 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	369	18
7 <sup>ème</sup>	364	6 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	381	17
8 <sup>ème</sup>	380	7 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	396	16
9 <sup>ème</sup>	390	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans ancienneté	415	25
10 <sup>ème</sup>	402	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans ancienneté	415	13
11 <sup>ème</sup>	411	8 <sup>ème</sup>	3 ans	3/4 Ancienneté acquise	415	4
12 <sup>ème</sup>	418	9 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise	431	13

## LES AGENTS C, ÉCHELLE C1 :

AA/AT - C1		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Echelon	I M	Échelon	Durée	Report ancienneté	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	327	1 <sup>er</sup>	2 ans	Sans ancienneté	343	16
2 <sup>ème</sup>	328	1 <sup>er</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise	343	15
3 <sup>ème</sup>	329	1 <sup>er</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise + 1 an	343	14
4 <sup>ème</sup>	330	2 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise	349	19
5 <sup>ème</sup>	332	2 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise + 1 an	349	17
6 <sup>ème</sup>	334	3 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise	355	21
7 <sup>ème</sup>	338	3 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise + 1 an	355	17
8 <sup>ème</sup>	342	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	361	19
9 <sup>ème</sup>	346	5 <sup>ème</sup>	2 ans	2/3 Ancienneté acquise	369	23
10 <sup>ème</sup>	356	6 <sup>ème</sup>	2 ans	Sans ancienneté	381	25
11 <sup>ème</sup>	368	6 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise	381	13
12 <sup>ème</sup>	382	7 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 Ancienneté acquise	396	14

# RECLASSEMENT DE CONTRÔLEUR 2<sup>ème</sup> CLASSE (B1) À CONTRÔLEUR 1<sup>ère</sup> CLASSE (B2)



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

CONTRÔLEUR DE 2 <sup>ème</sup> 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 1 <sup>ère</sup> 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 delà 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 delà 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 delà 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 delà 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 1<sup>ère</sup> CLASSE (B2) À CONTRÔLEUR PRINCIPAL (B3)

CONTRÔLEUR DE 1 <sup>ère</sup> 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 Acquisée

Valeur actuelle point indice : 4,6860 €



Contrairement à ce que la Direction Générale nous avait affirmé, les concours professionnels pour accéder au 2<sup>ème</sup> niveau de la catégorie B et au 3<sup>ème</sup> niveau sont plus difficiles en cumul que le seul concours professionnel de contrôleur principal de l'ancienne grille.

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

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



# RÉGIME INDEMNITAIRE



## RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFIP

<b>TRAITEMENT INDICIAIRE ET ACCESSOIRES</b>	POINTS D'INDICE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE
<b>PRIMES ET INDEMNITÉS</b>	INDEMNITÉ MENSUELLE DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES PRIME DE RENDEMENT
<b>AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS</b> LIÉS 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



### NBI

## GÉOGRAPHIQUE 12 POINTS

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

~~AGENTS PERCEVAIENT LA PRIMÉ 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 À UNE ACF POUR SUJÉTIONS SPÉCIALES DANS LE NOUVEAU RÉGIME PERCEVRONT L'ACF TRANSPOSITION

## PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFIP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020



## MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

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

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

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

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

#### AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION	<b>10 POINTS</b>
À COMPTER DE LA 2 <sup>e</sup> ANNÉE DE FONCTIONS	
BRIGADE	<b>30 POINTS</b>
(HORS BII DE LA DNEF)	
BII DE LA DNEF	<b>30 POINTS</b>
	<b>+ 14 POINTS</b>
CONTRAINTES PARTICULIERES	

#### AGENTS DE LA DGE

<b>10 POINTS</b>
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION
À COMPTER DE LA 2 <sup>e</sup> ANNÉE DE FONCTIONS

#### AGENTS DES DISI

##### ATELIERS DE FINITION ET DE SCANNAGE

ANCIENNETÉ > 1 AN

IDF	<b>21,63 POINTS</b>
PROVINCE	<b>20,40 POINTS</b>

ANCIENNETÉ < 1 AN

IDF	<b>11,53 POINTS</b>
PROVINCE	<b>10,88 POINTS</b>

##### 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
<b>15 POINTS</b>

#### 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

ILE DE FRANCE  
ALPES MARITIMES

**166,69 €**

REDEVANCE

SECRÉTAIRE DE DIRECTION

PROVINCE

**833,45 €**

EX CMIB

IIDF ET ALPES MARITIMES

PROVINCE

**444,51 €**

**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 2<sup>ème</sup> classe < 7<sup>e</sup> Ech **504 €**

#### IFU DE LA DGE

CP	<b>259 €</b>
C1 et C2 > 8 <sup>e</sup> Ech	<b>375 €</b>
C2 < 8 <sup>e</sup> Ech	<b>957 €</b>

#### BRP DRESG

C1 et C2 > 8 <sup>e</sup> Ech	<b>22 €</b>
C2 < 8 <sup>e</sup> Ech	<b>605 €</b>

#### DIRCOFI

CP	<b>51 €</b>
C1 et C2 > 8 <sup>e</sup> Ech	<b>167 €</b>
C2 < 8 <sup>e</sup> Ech	<b>672 €</b>

#### BCR

##### PARIS/PETITE COURONNE

C2 < 7<sup>e</sup> Ech **501 €**

##### GRANDE COURONNE

CP **533 €**

C1 et C2 > 8<sup>e</sup> Ech **649 €**

C2 < 8<sup>e</sup> Ech **1231 €**

##### PROVINCE

CP **610 €**

C1 et C2 > 8<sup>e</sup> Ech **727 €**

C2 < 8<sup>e</sup> Ech **1231 €**

#### GÉO 95 IFDD

GP et GÉO **184 €**

TG > 6<sup>e</sup> Ech **128 €**

TG < 6<sup>e</sup> Ech **191 €**

#### GÉO 115 IFDD

GP et GÉO **819 €**

TG > 6<sup>e</sup> Ech **763 €**

TG < 6<sup>e</sup> Ech **826 €**

#### COMMISSARIATS AUX VENTES

IDF PROVINCE

C1 **90 €** CP **51 €**

C2 < 7<sup>e</sup> Ech **672 €**

#### BRIGADES ÉVALUATION BRD, ENQUÊTEURS

PÔLE GPP DE LA DNID

**227 €**

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

# RÉGIME INDEMNITAIRE



## 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.



**MON  
POUVOIR  
D'ACHAT**

**C'EST PAS  
DU LUXE !**





# INSPECTEURS

DES FINANCES PUBLIQUES

# A

Statut 2010-986 du 26 août 2010

# LA RÉMUNÉRATION



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 1<sup>er</sup> juillet 2016**

**+0,6% au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2020



### MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

	RIF	HORS RIF
AFIPA et CSC HEA Administratifs non comptables	<b>7 900,00</b>	<b>7 470,00</b>
I P	<b>7 810,00</b>	<b>7 430,00</b>
I DIV Hors Classe	<b>7 370,12</b>	<b>6 780,67</b>
I DIV Classe Normale	<b>6 865,57</b>	<b>6 276,12</b>

Inspecteurs		
du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup> échelon	<b>6 353,90</b>	<b>5 920,42</b>
du 7 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup> échelon	<b>5 365,40</b>	<b>4 971,46</b>
du 1 <sup>er</sup> au 6 <sup>e</sup> échelon	<b>4 376,90</b>	<b>4 062,04</b>

Inspecteurs spécialisé **4 376,90** **4 062,04**

Huissiers		
du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup> échelon	<b>5 862,99</b>	<b>5 523,21</b>
du 7 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup> échelon	<b>5 749,72</b>	<b>5 416,30</b>
du 2 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> échelon	<b>4 340,42</b>	<b>4 062,04</b>

LES AGENTS DE L'EX-FF PERÇOIENT 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	<b>45 POINTS</b>
BRIGADE DE CONTROLE ET DE RECHERCHE	<b>14 POINTS</b>
CPS	<b>25 POINTS</b>
CIS	<b>25 + 14 POINTS</b> CONTRAINTES PARTICULIERES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	<b>36,74 POINTS</b>
HUISSIERS	<b>15 + 14 POINTS</b> CONTRAINTES PARTICULIERES

#### AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION	<b>22 POINTS</b>
À COMPTER DE LA 2 <sup>E</sup> ANNEE DE FONCTIONS	
BRIGADE (HORS BII DE LA DNEF)	<b>35 à 57 POINTS</b> SELON L'ÉCHELON
BII DE LA DNEF	<b>71 POINTS</b>

#### AGENTS DE LA DGE

<b>22 POINTS</b>
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION À COMPTER DE LA 2 <sup>E</sup> ANNEE DE FONCTIONS

#### CENTRES DE CONTACT

<b>20 POINTS</b>
«ACF ASSISTANCE USAGERS» CUMULABLE AVEC L'ACF ENCADREMENT

#### BRIGADES D'ÉVALUATION DNID COMMISSARIATS AUX VENTES

**35 POINTS**

#### DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

**50,76 ou 54,29 POINTS**  
SELON L'ÉCHELON

#### RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

HUISSIERS

**28 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
<b>17 POINTS</b>

#### AGENTS DE LA BNDED DE LA DNID

**14 POINTS**

#### AGENTS DES DISI

ÉDITIQUE MEYZIEU  
**54,87 POINTS**

#### AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

**57 + 14 POINTS**  
CONTRAINTES PARTICULIERES

#### AGENTS DE LA BRP DE LA DRESG

**17 POINTS**

#### DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

7<sup>E</sup> au 10<sup>E</sup> éch **53 POINTS**  
1<sup>ER</sup> au 6<sup>E</sup> éch **47 POINTS**

### TRANSPPOSITION

~~NBI FONCTIONNELLE~~ → **ACF**

EQUIPE DE RENFORT	}	<b>1111,27 €</b>
REDEVANCE		
EX CMIB		

~~IFDD~~ → **ACF**

	RIF	HORS RIF
<b>BNI DNEF</b>	<b>767 €</b>	
<b>BNEE DRESG</b>	<b>2 317 €</b>	<b>2 395 €</b>
<b>BRP DRESG</b>	<b>1 491 €</b>	
<b>BRIGADES ÉVALUATION BRD, ENQUÊTEURS PÔLE GPP DE LA DNID</b>	<b>72 €</b>	
<b>COMMISSARIATS AUX VENTES</b>	<b>72 €</b>	
<b>SDNC (BNF BRF)</b>	<b>71,55 €</b>	
<b>BRIGADES DIRCOFI</b>		
85 Quotités IFDD		<b>721 €</b>
67 Quotités IFDD	<b>72 €</b>	
	<b>GRANDE COURONNE</b>	
<b>BCR</b>	<b>688 €</b>	<b>766 €</b>
<b>BRF</b>	<b>644 €</b>	<b>721 €</b>
<b>BRIGADES FI ET BRIGADES DE VERIFICATION GENERALES</b>	<b>644 €</b>	<b>721 €</b>
<b>EVALUATIONS DOMANIALES</b>	<b>644 €</b>	<b>721 €</b>

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

#### RÉGIME D'ADMINISTRATION CENTRALE INSPECTEURS NOMBRE DE POINTS ACF

	RIF	HORS RIF
10 <sup>E</sup> au 11 <sup>E</sup> éch	<b>141,70</b>	<b>133,95</b>
7 <sup>E</sup> au 9 <sup>E</sup> éch	<b>133,95</b>	<b>126,90</b>
3 <sup>E</sup> au 6 <sup>E</sup> éch	<b>132,54</b>	<b>125,49</b>
1 <sup>ER</sup> au 2 <sup>E</sup> éch	<b>129,01</b>	<b>121,26</b>



# 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.

#### CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX

Nouvelle ACF «Expertise et encadrement»

INSPECTEUR	<b>71 POINTS</b>
IDIV CLASSE NORMALE	<b>112 POINTS</b>
IDIV HORS CLASSE	<b>142 POINTS</b>

#### INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

**RÉGIME STANDARD**  
**46 POINTS**

#### CAS PARTICULIERS

CLASSE NORMALE    HORS CLASSE

##### IDIV DIRECTIONS DU CONTROLE FISCAL

1 <sup>e</sup> Année	<b>46 POINTS</b>	<b>55 POINTS</b>
Suivantes	<b>68 POINTS</b>	<b>77 POINTS</b>

##### IDIV AFFECTÉS EN CENTRALE

Fonctions administratives	<b>149 POINTS</b>	<b>158 POINTS</b>
Fonctions informatiques	<b>84 POINTS</b>	<b>93 POINTS</b>

## 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 REVENDEICATIONS **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.



**MON  
POUVOIR  
D'ACHAT**

**C'EST PAS  
DU LUXE !**





# RECLASSEMENT DE B EN A

SITUATION en CATÉGORIE B au 31/08/2020				Reclassement dans le GRADE d'INSPECTEUR au 1 <sup>er</sup> septembre 2020			
Grade en B	Échelon	Durée	Indice majoré	Échelon	Ancienneté reportée	Indice majoré	Gain indiciaire
Contrôleur Principal ou Géomètre Principal  <b>B3</b>  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 1 <sup>ère</sup> classe ou Géomètre  <b>B2</b>  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 31/08/2020				Reclassement dans le GRADE d'INSPECTEUR au 1 <sup>er</sup> septembre 2020			
Grade en B	Échelon	Durée	Indice majoré	Échelon	Ancienneté reportée	Indice majoré	Gain indiciaire
Contrôleur de 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien Géomètre  <b>B1</b>  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>

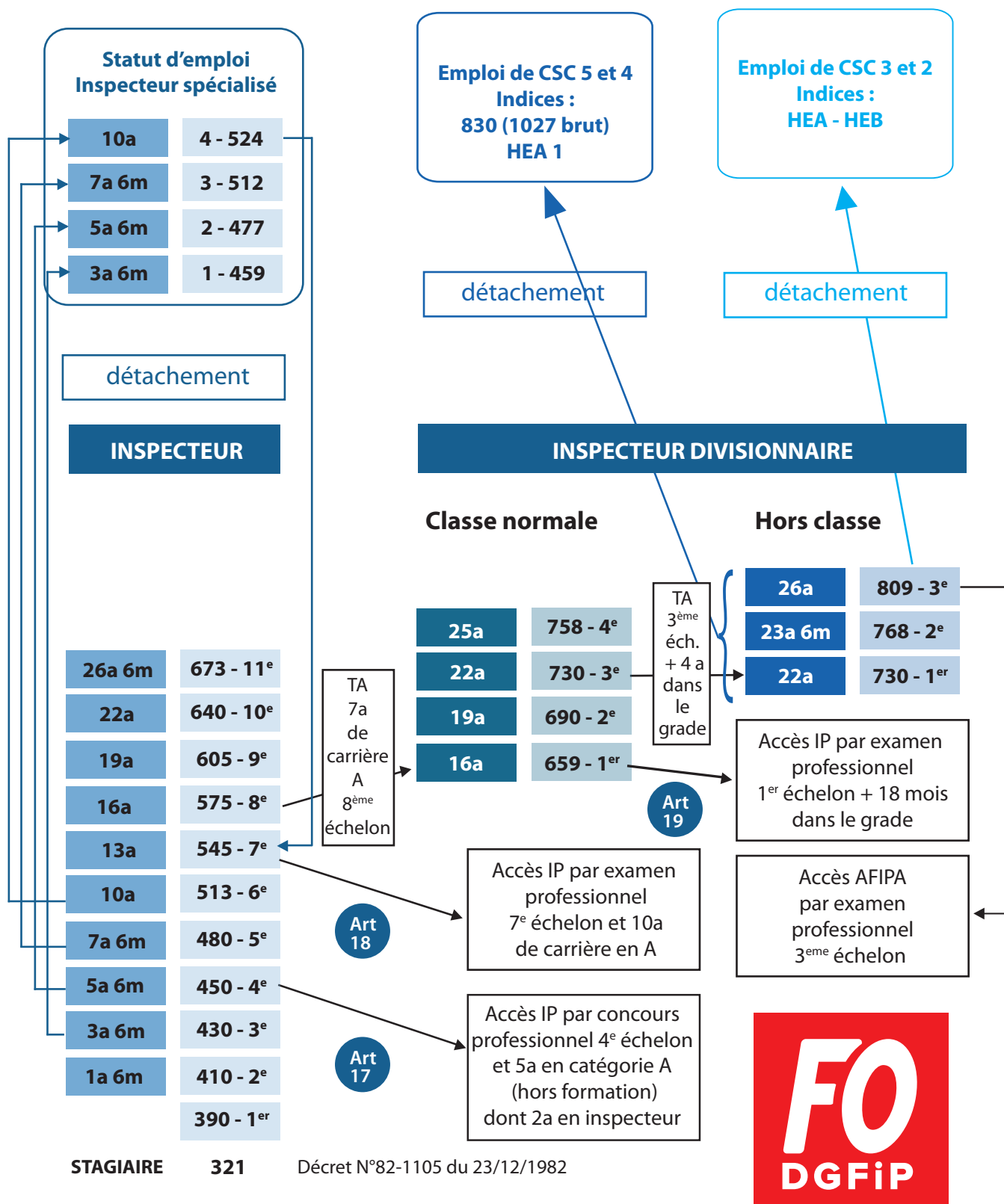


[@fodgfip](https://twitter.com/fodgfip)



# CARRIÈRE

## SCHÉMA DE CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE A DE LA DGFIP EN 2020 AVEC PPCR



# LES GRILLES ET POSSIBILITÉS DE PROMOTION DE GRADE



## NOMBRE D'ÉCHELONS

2016

**12**

ÉCHELONS



2017

**11**

ÉCHELONS

## DURÉE DE CARRIÈRE



### 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 <sup>4</sup>	565	575	3 ans
7 <sup>3</sup>	537	545	3 ans
6 <sup>1</sup>	510	513	3 ans
5 <sup>1</sup>	473	480	2 ans 6 mois
4 <sup>1,2</sup>	445	450	2 ans
3 <sup>1</sup>	423	430	2 ans
2	405	410	2 ans
1	388	390	1 an 6 mois
Stagiaire	321	321	1 an

<sup>1</sup> Détachement possible dans le grade d'inspecteur spécialisé selon les fonctions occupées

<sup>2</sup> Possibilités de passer le concours professionnels d'inspecteur principal si 5 ans de services effectifs en catégorie A au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de nomination

<sup>3</sup> Possibilités de passer l'examen professionnel pour accéder au grade d'inspecteur principal si 10 ans de services effectifs en catégorie A au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de nomination

<sup>4</sup> 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 <sup>2</sup>	524	3 ans ( ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon d'inspecteur conservée )
3	512	2 ans 6 mois ( ancienneté dans le 5 <sup>e</sup> échelon d'inspecteur conservée )
2 <sup>1</sup>	477	2 ans ( ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> échelon d'inspecteur conservée )
1	459	2 ans ( ancienneté dans le 3 <sup>e</sup> échelon d'inspecteur conservée )

<sup>1</sup> Possibilités de passer le concours professionnels d'inspecteur principal si 5 ans de services effectifs en catégorie A au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de nomination

<sup>2</sup> PA la fin du 4<sup>e</sup> échelon, retour dans la grille classique inspecteur, au 7<sup>e</sup> 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 3<sup>e</sup> et le 7<sup>e</sup> 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.

## 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**



## ACCÈS AU GRADE D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE DE CLASSE NORMALE - TA 2020

### CONDITIONS STATUTAIRES

Les inspecteurs, remplissant les conditions statutaires (inspecteur ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 7 ans de services effectifs au 31/12/2020) peuvent participer à la sélection au grade d'IDIV de classe normale filière «encadrement».

**Nouveauté :** A compter de la présente sélection, le **dossier du candidat et l'avis du Directeur sont portés à la connaissance du comité.**

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**, 40 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 8<sup>ème</sup> échelon ayant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A.

Le projet de TA 2020 comportait 277 sélectionnés. Après la CAPN ils sont 311 **F.O.-DGFIP** a obtenu 19 de ces 34 dossiers. Retrouvez le compte rendu de la CAP Nationale : <https://fo-dgfip.fr/documents/CR-CAPN3et4-20062019.pdf>

Le tableau d'avancement 2021 devrait se dérouler fin septembre début octobre.



## 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 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle est organisé le concours, ont atteint le 4<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint au moins le 8<sup>ème</sup> échelon de leur

A partir du grade d'IP  
Le Syndicat **F.O.** des cadres Dirigeants



**Sncd**  
Syndicat National des Cadres Dirigeant  
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](mailto:sncdfip@gmail.com)  
**sncdfip-fo.fr**

grade et comptent au moins dix ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

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 est limité à cinq.

# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

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

L'année 2020 inaugure la suppression de la compétence des CAP en matière de mutations et en 2021, c'est la compétence en matière de promotion qui disparaît. L'impact de cette disposition de la Loi de transformation de la Fonction Publique est pourtant visible dès cette année avec la disparition de la CAPN du Tableau d'Avancement au grade d'Idiv. CN.

Cette CAPN initialement programmée à fin juin 2020, a sous l'effet de la crise sanitaire, été purement supprimée car concernant des promotions de 2021. **F.O.-DGFIP** s'est opposé à cette interprétation, puisqu'en 2020, l'objet de cette CAPN était uniquement d'intégrer des inspecteurs dans le futur vivier 2021.

**F.O.-DGFIP** a obtenu que les inspecteurs du vivier 2018, soient, à titre exceptionnel, maintenus une 4<sup>ème</sup> année, face aux difficultés de positionnement liées à la crise sanitaire.

Cette disposition ne concerne pas, à ce stade, malgré la demande de **F.O.-DGFIP**, les inspecteurs des viviers 2019 et 2020. Nous renouvelerons cette demande le moment venu.

L'alibi de  
la souplesse  
managériale  
pour justifier  
l'omniprésence  
du recrutement  
au choix.

2020, c'est aussi l'omniprésence du recrutement au choix par le directeur local en particulier sur les postes comptables et, par effet domino, la disparition des postes sensibles. Si certains cadres ont ainsi pu obtenir une affectation selon leur préférence géographique, la plupart se sont sentis pénalisés par la réduction à la portion congrue de la règle de l'ancienneté.

Selon l'administration, le développement de ce mode d'attribution des emplois résulterait du constat d'échec de nombreuses mutations, promotions effectuées sur le seul critère du grade/ancienneté. Dans le cadre du NRP, elle répondrait, aussi à une attente de souplesse managériale des DRFiP et DDFiP. Enfin, la ressource en effectif intra-départementale serait privilégiée afin d'éviter

une diagonale kilométrique à des cadres déjà bien éprouvés par les restructurations des services.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce transfert de la gestion des cadres A+ du national vers le local de la gestion des cadres A+, aggrave la disparition de la compétence mobilité des CAP en faisant des cadres des pions sur l'échiquier des services.

Ainsi, en 2020, c'est dans le contexte anxiogène de crise sanitaire qu'a été lancée, dès le mois d'avril, la course folle des DD/RFiP transformés en chasseurs de tête. Munis de leur kit de recrutement, ils ont utilisé ce nouveau levier managérial à grande échelle.

La 1<sup>ère</sup> étape de cette opération « fait du Prince » consistait à trier des dossiers de candidatures, puis à retenir une poignée de 5 postulants pour leur faire subir un entretien, le plus souvent par téléphone. Quant aux postulants, ils ont dû rédiger dans l'urgence, des CV et parfois une vingtaine de lettres de motivation pour des missions très différentes : responsable d'une trésorerie, d'un SIE, d'un SIP, d'un poste amendes, d'un SPF... Certains n'ont pas hésité à solliciter des conseils



# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

auprès du syndicat **F.O.-DGFIP** et nous vous encourageons à le faire.

Les DD/RFiP ont ensuite transmis leur liste de classement des 5 retenus au service RH-1B, dont l'arbitrage final, s'est essentiellement fondé sur le classement des desideratas des têtes de liste.

Le mouvement  
perpétuel :  
pour éviter  
des intérim  
en cascade

Tout au long de l'année, un tourbillon perpétuel des mouvements prend des formes diverses.

Il en résulte en cascade : 2 RDV de Mouvement d'Initiative Locale possibles pour les cadres en inter - départemental, puis le mouvement national pour les C1, puis les C2 et les C3, sans compter les appels à candidature, faute de candidats sur des postes en déshérence et enfin, les offres d'emplois « jetées » au fil de l'eau sur l'intranet, sous la forme de fiches de postes.

**F.O.-DGFIP** dénonce les dérives arbitraires de ce dispositif de postes au choix et de «

bourse d'échange local ». Le Syndicat ne manquera pas d'intervenir, comme il a déjà fait par le passé, pour aider et soutenir des collègues non disposés à « switcher » contre leur gré.

Les effets du NRP et des restructurations du réseau aboutissent à l'accélération des fermetures de postes C3 et C2. Comme elles ne sont pas compensées par des créations de postes administratifs, les possibilités de promotion s'en trouvent réduites. Ainsi, beaucoup attendent, voire pour certains n'accèdent pas à une promotion bien qu'ils aient réussi l'oral de sélection ou remplissent les conditions de passage à Hors Classe.

**F.O.-DGFIP** rappelle sa revendication d'accès à Hors Classe dès lors que les conditions statutaires sont remplies. À ce stade, trop d'inconnues sur les conséquences potentielles, tant en matière d'accès aux postes comptables de catégorie C2 que de risque de banalisation et donc de nivellement, invitent à la prudence sur la fusion des 2 grades proposée par d'autres.

**F.O.-DGFIP** est particulièrement opposé à des affectations en mode « chargé de mission » permettant de manager les cadres selon les desideratas du Directeur pour parfois des

opérations d'intérim ou de soutien de quelques mois.

Enfin, sous prétexte d'une meilleure volonté d'homogénéité dans le mode de recrutement des IDiv par rapport aux IP et AFiPA, la DG a décidé unilatéralement en groupe de travail de limiter le temps d'occupation d'un même poste de catégorie C1 (comptable ou administratif) à un maximum de 6 ans, soit 2 détachements de 3 ans. Soit la fin du tacite renouvellement au bout de 3 ans d'exercice depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Dans ce contexte, les cadres subissent, comme leurs équipes, des conditions de vie au travail particulièrement difficiles.

L'accès à l'échelon  
sommatal pour  
les IDiv HC

**F.O.-DGFIP** a obtenu de haute lutte une petite et insuffisante avancée sur l'échelon sommatial des inspecteurs divisionnaires Hors Classe qui aurait dû s'appliquer dès 2020. Elle a été reportée, en raison du gel d'un an des dispositions PPCR.

Dans la mesure où l'accès à l'échelon spécial ne concernerait que 15 %, **F.O.-DGFIP** continue de revendiquer un sommet indiciaire de 1027 brut en linéaire (IMM 830) pour tous les IDiv HC.

# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

## F.O.-DGFIP REVENDIQUE POUR LES IDIV :

- ▶ L'accès à IDiv hors classe pour tout IDiv CN ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon sans mobilité géographique ou fonctionnelle.
- ▶ L'accès pour les IDiv HC au grade d'Inspecteur Principal des Finances Publiques (IPFiP) prévu à l'article 19 du statut particulier, en portant le quota a minima à 20 % des places offertes au concours en saturant le quota ;
- ▶ L'accès pour les IDiv HC au grade d'Administrateur des Finances Publiques Adjoint (AFIPA) prévu à l'article 16 du statut particulier, en les portant a minima à 15 % des emplois pourvus par le tableau d'avancement des IPFiP en saturant le quota ;
- ▶ Le rétablissement de l'accès au grade d'AFIP pour les IDiv HC prévu à l'article 12 du décret 2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des AFIP.
- ▶ 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 ;
- ▶ Le bénéfice de la sélection IDiv sans limitation de durée tant que son titulaire n'a pas trouvé d'affectation ;
- ▶ La révision de la grille indiciaire par un raccourcissement de la durée dans chaque échelon ;
- ▶ La possibilité de promotion sur place en cas de reclassement du poste comptable ;
- ▶ La création d'emplois d'IDiv HC administratifs répartis équitablement dans tout le réseau ;
- ▶ Un indice terminal non contingenté d'IDIV HC à égalité de l'indice terminal des AFIPA.
- ▶ Pour les IDiv CN 3<sup>ème</sup> échelon, six mois avant leur fin de carrière, l'accès au grade d'IDiv HC 2<sup>ème</sup> échelon à titre personnel, même s'ils ont exercé sur un seul emploi.
- ▶ Pour les IDiv HC 3<sup>ème</sup> échelon, six mois avant leur fin de carrière, l'accès à l'indice terminal des AFIPA, à titre personnel.

Dans l'attente de l'aboutissement de ces revendications, **F.O.-DGFIP** a constamment défendu les intérêts des IDIV et a obtenu les avancées suivantes :

- ▶ S'agissant du même grade, **F.O.-DGFIP** a obtenu la suppression de l'oral de sélection pour l'accès à IDiv « encadrement », pour les IDiv experts ;
- ▶ Pour les candidats à la sélection DIV, **F.O.-DGFIP** a obtenu le maintien de l'examen du dossier du candidat que la DGFIP voulait supprimer.
- ▶ Un quota d'accès par promotion aux postes HEA 3<sup>ème</sup> chevron remonté de 10% à 30% sur la seule intervention de **F.O.-DGFIP**

A photograph of four young adults (three women and one man) standing against a blue wall. They are all smiling and looking towards the camera. The woman on the far left has long brown hair, wears glasses, a grey cardigan, and blue jeans. The woman next to her has long brown hair, wears a dark sweater, and blue jeans. The man in the center has short dark hair and a beard, wears a blue long-sleeved shirt and blue jeans. The woman on the far right has long dark curly hair, wears a white blouse and red leather pants. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the image, containing the text 'THÉMATIQUES COMMUNES' and 'ABC' in white.

**THÉMATIQUES**  
COMMUNES

**ABC**



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

à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020

		Durée	Délai réduit si priorité		Mutation possible
--	--	-------	--------------------------	--	-------------------

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	01/09/2020	01/09/2022
TITULAIRES	suite à affectation sur un poste au choix	3 ans	1 an	affectation obtenue depuis le 01/09/2017	01/09/2020
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité	1 an	entrée en formation à partir du 01/09/2018	01/09/2021
PROMUS DE B EN A PAR EP OU LA	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation dans le nouveau corps	3 ans	1 an	suite à nomination et affectation à partir du 01/09/2019	01/09/2022

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2020	01/09/2022
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité	1 an	entrée en formation à partir du 01/10/2019	01/09/2022
PROMUS DE C EN B PAR CIS OU LA	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation dans le nouveau corps	2 ans	1 an	suite à nomination et affectation à partir du 01/09/2019	01/09/2021

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2020	01/09/2022
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation	3 ans	1 an	recrutement depuis 2017	01/09/2020

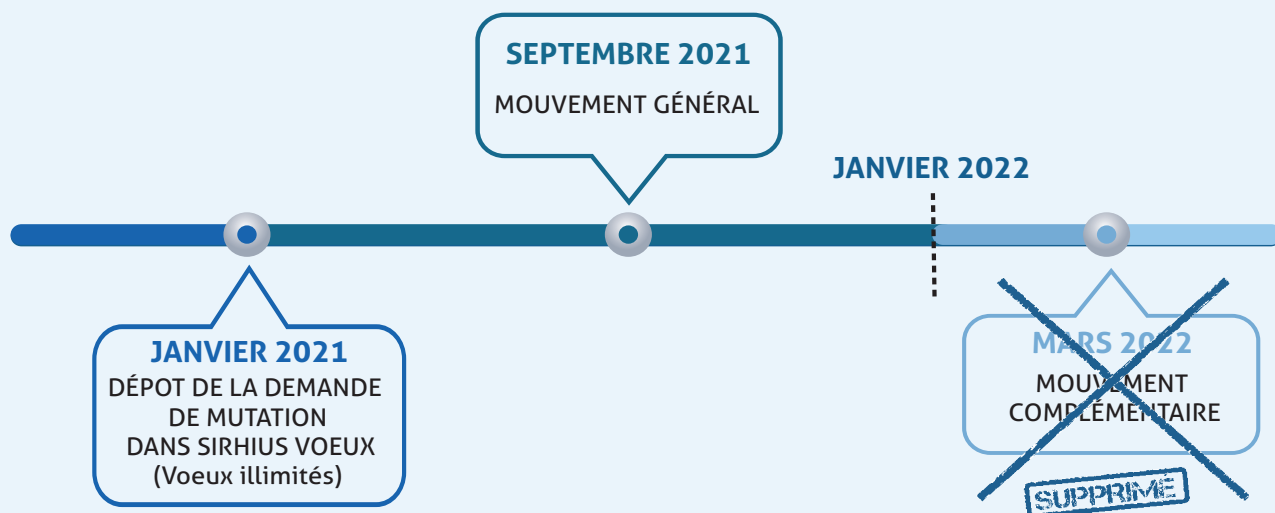
- ➔ 3 ans sur le poste de 1<sup>ère</sup> affectation (scolarité incluse pour les Inspecteurs et contrôleurs stagiaires)
- ➔ 2 ans entre deux mutations nationale ou locale
- ➔ Le délai de séjour est ramené à 1 an pour les agents en situation de rapprochement familial ou CIMM DOM

# DISPOSITIF DE MUTATIONS



CYCLE DE MUTATION 2019/2020	
Campagne de voeux	Rédaction des demandes entre mi-décembre 2019 et mi-janvier 2020
Nombre de mouvements	1 mouvement annuel au 1 <sup>er</sup> septembre 2020 pour les A, B et C + un mouvement spécifique pour les B et C en mars 2021
Niveau d'affectation géographique	Affectation au département
Nombre de voeux	illimité
Priorités	La part des prioritaires est portée à 50 %
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 projet de mouvement (voir date butoir dans la nouvelle instruction) ▶ A l'issue du projet de mouvement et avant le début des débats en CAPN, elle est acceptée <u>si le motif est reconnu valable</u> .  Aucune pénalisation n'est appliquée à un agent qui a obtenu une annulation de sa demande
Règles de 1 <sup>ère</sup> 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
1 <sup>ère</sup> Affectation	au 1 <sup>er</sup> septembre 2020 pour les A en juin et octobre pour les C 1 <sup>er</sup> octobre 2020 pour les B

# DEMANDE DE **MUTATION** **A, B ET C EN 2021**



SEUL SYNDICAT DE LA DGFIP À REVENDIQUER

**2** VRAIS MOUVEMENTS DE MUTATIONS



+



=

- + DE LIBERTÉ
- + DE CHANCE D'ÊTRE MUTÉ
- + DE CHANCE DE RÉSOUDRE DES SITUATIONS DIFFICILES

## AGENTS A, B ET C CE QUE VEUT F.O.-DGFIP



**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 VŒU		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 VŒU		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	
			PHOTOGRAMMETRIE	Atelier de photogrammétrie	
			BNIPF	Brigade nationale d'intervention 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 / Evalueur 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/Gestion 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	

## CATÉGORIE C

### 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)

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 connaissons sont remplacées par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) selon les dispositions du décret n°2019-1265 du 29/11/2019).

**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 prévoient : « 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 ?

En effet, la crise sanitaire n'a pas permis d'aller jusqu'au bout des discussions sur les LDG à la DGFIP et les mouvements C, B et A 2020 sont parus sur ULYSSE avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2020. Pour information, les 3 groupes de travail qui n'ont pas eu lieu étaient prévus les 24 avril, 4 mai et 19 juin. De ce fait, les discussions ministérielles n'ont pas été transposées au niveau directionnel et les mouvements ont donc été élaborés sur un mode transitoire.

L'administration a en outre refusé aux organisations syndicales la communication des documents ayant permis l'élaboration desdits mouvements, au motif de la crise sanitaire qui ne lui aurait pas permis de les confectionner. Et pourtant, les mouvements ont nécessairement été construits à partir d'un classement des demandes sur la base des règles existantes.

### 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 ? **49**



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Si vous vous adressez à l'administration afin d'obtenir des éléments sur les raisons pour lesquelles 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, QUEL CONTENU POUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION **MOBILITÉ** ?

De nouveaux groupes de travail auront lieu à la rentrée 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 devant servir de base discussion 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.**



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### D'AUTRES CONSÉQUENCES DE CETTE LOI.

La Loi de transformation de la Fonction Publique prévoit en outre en 2021 la suppression de la consultation des CAP pour l'établissement des promotions internes (tableaux d'avancement et 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 nous 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 exigera lors des discussions de la rentrée 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 !**



# 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 vœux 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 1<sup>ère</sup> affectation et affectés selon leur rang de classement au concours.

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

Le critère de classement des vœux 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 1<sup>ère</sup> 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.**



# CHANGEMENT DE RÉSIDENTENCE

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

## LISTE DES COMMUNES LIMITROPHES DE PARIS

Aubervilliers, Pantin,  
Le Pré Saint Gervais, Les Lillas,  
Bagnole, 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.

de solidarité qui, en application de la législation fiscale, ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

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 na-

tional 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.

l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale.

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

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.

## L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE



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.

$$I = 568,94\text{€} + (0,18 \times VD), \text{ si le produit } VD \text{ est égal ou } < \text{ à } 5\,000;$$

$$I = 1\,137,88\text{€} + (0,07 \times VD), \text{ si le produit } VD \text{ est } > \text{ à } 5\,000;$$

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 m <sup>3</sup>	22 m <sup>3</sup>	3,5 m <sup>3</sup>



# CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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,

**Exemple :**

**Droit d'un agent veuf avec trois enfants**

agent + 1<sup>er</sup> enfant  
autres enfants

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

partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin.

Pour les changements de résidence entre la France continentale et la Corse, il y a lieu d'ajouter à l'indemnité forfaitaire (voir pré-

cedente), une indemnité 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

# RÉGIME INDEMNITAIRE



## UN FUTUR NOMMÉ RIFSEEP

Les données indemnitaires de ce livret relèvent de la refonte indemnitaire de 2014. Mais ce vaste chantier nécessaire après la fusion des 2 ex-directions DGI et DGCP est déjà en voie de démolition.

En effet, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 donne à la fonction publique le permis de construire une nouvelle structure indemnitaire : le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

L'architecture de ce régime est basée sur 2 indemnités principales :

► L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui s'attache aux fonctions exercées par les agents et doit remplacer l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)/Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la prime de rendement, l'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF) et la prime informatique ;

► le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, dont l'objectif est de valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel. Pour les agents de catégories B et C, le ministre, au cours du CTM du 13 mai 2015 a décidé de ne pas l'appliquer.

En outre, un dispositif de garantie

est prévu en cas de diminution du régime indemnitaire antérieur.

Ce nouvel outil indemnitaire va ainsi remplacer la plupart des primes et indemnités existantes.

Toutefois, contrairement aux régimes indemnitaires actuels construits principalement sur l'ancienneté (barèmes par corps et par grade, voire par échelon), le RIFSEEP s'appuie sur des critères professionnels (fonctions exercées et expérience acquise) à travers la définition, pour chaque corps, de groupes de fonctions.

Certaines indemnités ne sont pas concernées par l'IFSE et resteront donc inchangées :

- Indemnité de Résidence
- Supplément Familial de Traitement (SFT)
- Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Pour la mise en place du RIFSEEP, la direction doit déterminer des groupes de fonctions.

Pour chaque corps est défini un nombre de groupes de fonctions maximal qui peut aller jusqu'à 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C. Ces groupes sont constitués sur la base de critères profession-

nels liés aux fonctions occupées (encadrement, coordination, conception, technicité et expertise) et à la prise en compte de l'expérience professionnelle (niveau d'expérience acquise sur les fonctions).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés afin de différencier le montant d'IFSE servi aux agents. Des barèmes seront déterminés pour chaque groupe de fonctions.

Une garantie de rémunération sera mise en place : l'article 6 du décret RIFSEEP garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Cette garantie perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Elle permettra d'éviter toute diminution du régime indemnitaire antérieur des agents actuellement en poste.

La première livraison de ce chantier indemnitaire initialement prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2018 a été reportée. Le 1<sup>er</sup> décembre 2017, le Directeur Général nous informait en effet que " la situation des corps de la DGFIP sera réexaminée avant le 31 décembre 2019 au plus tard, comme le prévoient les textes en vigueur "... Au moment où ce livret est édité, nous n'avons aucune information quant à l'éventuelle mise en oeuvre de ce nouveau régime indemnitaire. Affaire à suivre...



# ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

## 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 Natio-

# ÉVALUATION PROFESSIONNELLE



nale 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

## COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

8 JOURS



SIGNATURE



NOTIFICATION



AGENT



15 JOURS FRANCS

RECOURS HIÉRARCHIQUE

 PRÉALABLE OBLIGATOIRE



ACCUSE RÉCEPTION



RÉPONSE



AH

DEMANDE D'ENTRETIEN  
A L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE (AH)



L'ENTRETIEN EST UNE POSSIBILITÉ  
IL N'EST PAS OBLIGATOIRE  
IL EST SOLLICITÉ PAR L'AGENT MAIS  
N'EST PAS SYSTEMATIQUEMENT  
ACCORDÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

30 JOURS

OUI



SATISFACTION

NON



CAPL  
CAPN  
1<sup>er</sup> NIVEAU



NOTIFICATION DE LA DÉCISION DE L'ADMINISTRATION

OUI



SATISFACTION

NON



TRIBUNAL ADMINISTRATIF

VOUS POUVEZ Y ÊTRE ACCOMPAGNÉ  
PAR LES REPRÉSENTANTS F.O.-DGFIP  
N'HÉSITEZ PAS À LES CONTACTER

LES ÉLUS **F.O.-DGFIP** LOCAUX ET  
NATIONAUX PEUVENT VOUS  
ACCOMPAGNER DANS TOUTES  
VOS DÉMARCHES DE RECOURS  
N'HÉSITEZ PAS À LES CONTACTER

[www.fo-dgfiip.fr](http://www.fo-dgfiip.fr)  
[contact@fo-dgfiip.fr](mailto:contact@fo-dgfiip.fr)



**ATTENTION :** LES DÉLAIS DE  
SAISINE DES CAPN OU DES CAPL  
INDIQUÉS PAR L'ADMINISTRATION  
SONT DES DÉLAIS PRATIQUES.  
LES DÉLAIS LÉGAUX RESTENT  
DE 2 MOIS

2 MOIS

# PPCR ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE



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 connaître le détail de cette enième réforme, l'application des dispositions du PPCR a d'ores et déjà conduit à la suppression des bonifications 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

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
THUBERT William	AAP de 1 <sup>ère</sup> classe	Titulaire	contact@fo-dgfp.fr
MINIOU Martine	AAP de 1 <sup>ère</sup> classe	Suppléante	contact@fo-dgfp.fr
LABAISSE Pierre	ATP de 1 <sup>ère</sup> classe	Titulaire	contact@fo-dgfp.fr
HUET Jean-François	AAP de 1 <sup>ère</sup> classe	Suppléante	contact@fo-dgfp.fr

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
SERRE Sylvie	Contrôleur principal	Titulaire	sylvie.serre@dgfp.finances.gouv.fr
CANE Philippe	Contrôleur de 1 <sup>ère</sup> classe	Titulaire	philippe.cane@dgfp.finances.gouv.fr
DERIS Laurence	Contrôleur de 2 <sup>ème</sup> classe	Titulaire	laurence.deris@dgfp.finances.gouv.fr
TRIQUENAUX Sabine	Contrôleur Principal	Suppléante	fodgfp91@gmail.com
BERNARD Laurence	Contrôleur de 1 <sup>ère</sup> classe	Suppléant	laurence-laure.bernard@dgfp.finances.gouv.fr
RAOUL Jérémy	Contrôleur de 2 <sup>ème</sup> classe	Suppléant	jeremy.raoul@dgfp.finances.gouv.fr

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
LE VAILLANT Yves	Inspecteur	Titulaire	yves.le-vaillant@dgfp.finances.gouv.fr
PECORINI Véronique	Inspecteur	Suppléante	contact@fo-dgfp.fr

NOM - Prénom	Grade	Elu	Mèl
PAS Jean-François	IDiv Hors Classe	Titulaire	jean-francois.pas@dgfp.finances.gouv.fr
BOINO Geneviève	IDiv Classe Normale	Titulaire	genevieve.boino@dgfp.finances.gouv.fr
BROTHIER Hubert	IDiv Hors Classe	Suppléant	hubert.brothier@dgfp.finances.gouv.fr
CABELLO Mathieu	IDiv Classe Normale	Suppléant	mathieu.cabello@dgfp.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
04	FARGEOT BENEIX Michel	04 92 83 59 31	TRÉSORERIE	ANNOT
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	ROUJAS Jérôme	05 61 05 43 71	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.B <sup>lieue</sup> 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	THYSSEN Sandrine	06 53 57 25 60	TRESORERIE	BERGERAC
25	CHATEAU François	03 81 25 21 61	DRFIP	BESANCON
26	LATTARD Aurore	04 75 25 40 50	TRESORERIE	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	DELHOM Jocelyn	05 61 26 55 45	DRFiP LOCAL FO	TOULOUSE
31	SENTENAC Michèle	05 61 26 55 45	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	LECHUGA Thierry	06 01 80 51 65	SIP	LA TOUR DU PIN
39	SERRA Jimmy	03 84 72 33 23	SIP	DOLE
40	CAMPAGNE Jean-Philippe	05 58 46 72 80	DDFIP	MONT DE MARSAN
41	BRUNET Anne Marion	02 54 55 70 02	DDFIP	BLOIS
42	GABION Sandrine	04 77 47 87 47	DDFIP	SAINT ETIENNE
43	LIMAGNE Jocelyne	04 71 09 86 98	SIE	LE PUY EN VELAY
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
48	LY Frédéric	04 66 42 51 73	DDFiP	MENDE
49	LUCAS Christel	02 41 74 53 06	SIP Angers Est	ANGERS
50	CLAUDOT Julien	02 33 91 21 15	SIP et E	GRANVILLE
51	COMMENCAIS Sylvain	06 17 40 61 39	DDFIP	CHALONS EN CHAMPAGNE
52	SUGNEAU Rachel	03 25 30 68 66	DDFIP	CHAUMONT
53	LE GOFF Guillaume	06 73 88 42 71	DDFIP	LAVAL
54	TSCHENS Alexis	03 83 85 47 23	DDFIP	NANCY
56	RAVACHE Patrick	06 80 90 22 02	SIP	AURAY
57	CAIONE-ANSEILMI Régine	03 87 55 73 25	PCRP	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	REGNIER Jacques	03 21 23 81 37	HUISSIER	MONTREUIL sur MER
62	KORKUT Justine	06 04 40 51 41	PERMANENTE	ARRAS
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 2 <sup>e</sup> 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
74	COUDURIER Pierre	04 50 58 89 87	DDFIP	ANNECY
75	DALL'OSTO ATASAVUN Marie	01.55.80.66.43	DRFIP	PARIS
75	ROUSSEL Bertrand	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	LIEUSAIN
78	SUTRA Hélène	01 30 16 47 88	TRESORERIE	MAUREPAS
78	BOUM Alain	01 30 65 14 49	CFP	POISSY
79	BERNARD Dominique	05 49 06 08 01	SIP	ST MAIXENT L'ECOLE
80	GRAVELINES Luc	03 22 71 50 06	ESI	AMIENS
81	SUAU Michel	05 63 54 24 25	PAIERIE DEPART.	ALBI
82	WISCART Jean Michel	05 63 21 57 73	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
89	SUBLET Chantal	06 77 31 71 99	PCE	AUXERRE
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	FORTUNE Sophie	01 49 40 77 77	SIP	SAINT-DENIS
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	CROUZIL Bernard	05 61 15 85 62	ENFIP	TOULOUSE
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

# 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](http://www.fo-dgfip-sd.fr)



**+**  
**COMPLET  
CLAIR  
SIMPLE  
D'INFOS**

Pour une information encore plus accessible et rapide sur votre smartphone, retrouvez **F.O.-DGFIP** sur

 **@fodgfip**

**ET TOUJOURS REVENDICATIF !**



# C'est décidé J'adhère

NOM : .....

PRENOM : .....

Date de naissance: .....

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

N° SIRHIUS : .....

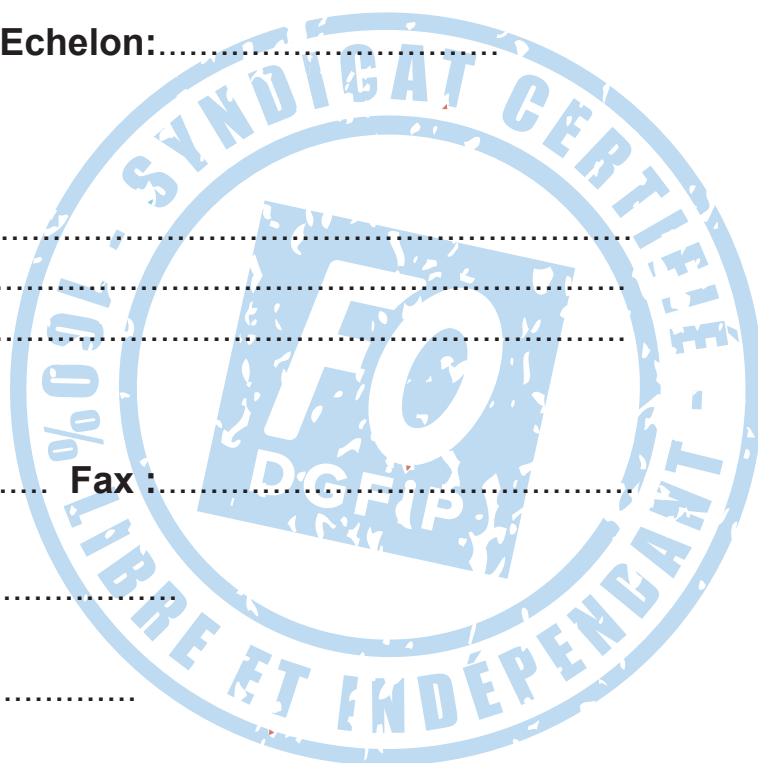
ADRESSE PERSONNELLE : .....  
.....  
.....

Tél : ..... Fax : .....

Portable (*recommandé*) : .....

DATE : .....

Signature :



**BULLETIN A COMPLETER ET A 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 la démarche stratégique 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 10 ans.
- 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 dans le respect des engagements ministériels.

# Retrouvez aussi

sur le réseau social **twitter**

**@fodgfip**

pour une information encore plus accessible et rapide sur votre smartphone



**@fodgfip**