

GT Indemnitaire du 11 décembre 2020



LES RÉFORMES VONT BON TRAIN LE RÉGIME INDEMNITAIRE RESTE À QUAI



Jeudi 17 Décembre 2020

Ce Groupe de Travail (GT) s'est tenu en visioconférence sur la matinée du 11 décembre 2020. On restructure les services mais également le régime indemnitaire s'y référant.

On ne peut que souligner l'intérêt porté au régime indemnitaire par la Direction Générale. Les restructurations n'ont jamais été menées à une telle vitesse, elles sont au cœur des préoccupations des agents. On restructure les services mais également le régime indemnitaire s'y référant. Pour autant, le calendrier des réunions étant chargé en cette fin d'année, ce groupe de travail a été tenu sur une durée trop restreinte vis les différents sujets indemnitaires que nous aurions voulu approfondir, avec le service RH-1A bien sûr, mais aussi les différents bureaux « métier » concernés par les restructurations. Aussi, ce compte rendu sera forcément restrictif au regard des multiples interrogations des personnels concernés par des suppressions ou transferts de missions, qui plus est, dans des circonstances sanitaires détériorant encore les conditions de travail.

**D' indemnités liées
à des missions spécifiques,
à un « accompagnement
financier »**

La délégation **F.O.-DGFIP** s'est exprimée tout d'abord dans le cadre de la déclaration liminaire : « Depuis la fin du confinement du printemps dernier, le Directeur Général s'empresse de remettre sur les rails le NRP, réforme marquant le début de la fin de la DGFIP. Les fermetures des structures de notre réseau vont bon train, au détriment des missions de service public sur l'ensemble du territoire. Ainsi, au prétexte de modernisation de notre administration, nous allons vers le « tout numérique ». Pourtant la population n'a jamais eu autant besoin d'un

accueil physique de proximité, on pourrait ajouter un accueil humain, quand bien même il faille assurer une distanciation physique actuellement. On remplace, de ce fait, des indemnités liées à des missions spécifiques, par un « accompagnement financier » Dans les fiches que vous proposez aujourd'hui c'est le cas notamment pour les comptables et certains agents affectés dans les ateliers éditiques. Mais cet accompagnement financier n'est pas pérenne.

**Pour l'administration,
modernisation ne veut pas
dire revalorisation.**

La mission « accueil » est réformée, elle devient mobile comme le fonctionnaire, mais le régime indemnitaire, lui, a tendance à stagner. Pour l'administration, modernisation ne veut pas dire revalorisation. » Dans le cadre de notre déclaration liminaire, nous avons également abordé une question toujours non résolue depuis septembre 2017. Elle concerne le régime indemnitaire ACF « expertise et encadrement » des IDIV des 2 directions nationales issues de la scission de la DRESG, la DINR et le SARH, ainsi que la DNID. Nous demandons que le régime indemnitaire des IDIV de ces 3 directions soit aligné, dans un souci d'équité, sur le régime indemnitaire des autres directions nationales spécialisées que sont la DNEF, la DVNI, la DNVSF et la DGE.

**Les responsables
des bureaux chargés
du NRP absents de ce GT.**

Nous avons également interpellé la Direction Générale sur les conséquences quant à la décision portant sur la

résidence administrative des agents concernés par les fermetures de structures, les agents EDR, les agents nouvellement nommés Conseillers auprès des Décideurs Locaux (CDL), les agents affectés dans les espaces France Services .Nous n'avons obtenu aucune réponse les responsables des bureaux chargés du NRP n'étaient pas présents à ce GT.

**Sur 350 demandes
de rupture
conventionnelle,
111 ont été acceptées
et 54 refusées.**

Il est pourtant indéniable, que cette décision a des conséquences en termes financiers, en premier lieu pour le droit à la Prime de Restructuration de Service, ensuite pour le paiement des frais de déplacement, et dans certains cas le droit à l'indemnité de résidence.

A l'occasion de ce GT, un bref bilan de la rupture conventionnelle nous est présenté. Le bureau RH-1A a reçu 350 demandes, 111 ont été acceptées, 54 ont été refusées car principalement estimées comme relavant d'un effet d'aubaine, les agents étant à quelques mois du départ à la retraite. Les autres demandes feront l'objet d'un traitement mais avec effet en 2021. Le montant moyen de l'indemnité est de 33 000 €, la plus basse est de 1 760 € s'agissant d'un jeune agent, la plus élevée d'un montant de 150 000 €. Il y a eu quelques dérogations quant à l'attribution d'une indemnité supérieure au montant plancher tel que le demandait le Directeur Général. Ce fût le cas pour des agents demandant une rupture conventionnelle pour reprendre des études entraînant des frais financiers.

**Prime de fidélisation :
seuls seront concernés
les agents affectés
à la DDFiP du 93.**

La note concernant la « prime de fidélisation », créée pour inciter les fonctionnaires à rester dans le département 93 pendant au moins 5 ans est en cours de finalisation. Seront concernés les seuls agents affectés à la DDFiP du 93 et pas ceux exerçant dans les directions à compétence nationale implantées dans le 93.

Quoi qu'il en soit, il n'y aura pas de versement possible avant le 1^{er} octobre 2021 conformément à ce que prévoit le décret 2020-1299 du 24 oct 2020 dont la date d'entrée en vigueur est le 1^{er} octobre 2020.

**Rappel de ce qui a été mis
en place dès le 1^{er} janvier
2020.**

Dans la Fiche 1, il est question de l'Indemnité d'Accompagnement à la Mobilité Fonctionnelle (IAMF). Ce point est purement informatif et est un rappel de ce qui a été mis en place dès le 1^{er} janvier 2020, en référence au décret interministériel n° 2019-1444 du 23 décembre 2019. Une précision est apportée quant au délai pour y prétendre après la prise de son nouveau poste. La direction estime qu'un délai de 3 ans après son installation est un délai acceptable.

**Quelques points d'indices
dans le cadre
des dernières mesures
PPCR.**

La fiche 2 est un rappel sur la mise en œuvre des dernières mesures de PPCR, notamment la création d'un 10^{ème} échelon pour le grade d'Inspecteur Principal, et un échelon spécial pour les IDIV Hors Classe. ([voir notre compte rendu PPCR GT du 27/11](#))

Ce dernier volet de PPCR voit également une évolution indiciaire pour les agents de catégorie C. Ainsi, le dernier échelon d'AAP1/ATP1 est revalorisé de 7 points. De même, tous les échelons des grades AAP2/ATP2, hormis le 8^{ème} bénéficient d'une revalorisation de 1 à 4 points. Tous les échelons des grades AA/AT ont une revalorisation de 3 à 8 points, et un 12^{ème} échelon est créé à l'indice majoré de 382.

**conséquences
indemnitaires
de la réorganisation
des métiers
de l'enregistrement
et de la publicité foncière**

Un service national de l'enregistrement (SNE) est créé et implanté à Roanne le 1^{er} mars 2021. Il sera rattaché à la DDFiP de la Loire.

Les agents B et C qui y seront affectés percevront le régime indemnitaire dit standard. Les inspecteurs qui assureront une fonction d'encadrement au quotidien percevront l'ACF « encadrement » soit 1 101 € annuels bruts.

L'ensemble de cette réorganisation éligible aux mesures d'accompagnement financier.

Les agents affectés auparavant en SPF-E et percevant l'ACF « publicité foncière » continueront à en bénéficier tant qu'ils demeureront affectés au SNE. La mission « publicité foncière » va être « soutenue et renforcée » par la création de 18 services d'appui à la publicité foncière (SAPF). Comme les agents affectés en SPF, les agents y exerçant percevront le régime indemnitaire standard. Les inspecteurs percevront un régime indemnitaire identique à celui de ceux affectés au SNE. Les agents affectés en SPF au 31/08/2016, antérieurement à la précédente réorganisation de la publicité foncière, continueront à percevoir l'ACF « publicité foncière » tant qu'ils resteront dans la sphère foncière. Un des 3 SAPF issus de la sédentarisation des brigadiers de la BNIPF assurera le rôle de Pôle National de Soutien au Réseau (PNSR), implanté à Châteauroux.

L'ensemble de cette réorganisation constitue une opération de restructuration éligible aux mesures d'accompagnement financier, la Prime de Restructuration de Service (PRS), l'IAMF (voir fiche 1), le CIA (Complément Indemnitaire d'Accompagnement). Le CIA pourra avoir une durée maximale de 6 ans, le décret 2019-138 du 26 février 2019 prévoit un CIA pour une durée de 3 ans renouvelable une fois selon la situation de rémunération de l'agent. Le versement du CIA cesse si la rémunération de l'agent à ce moment là est au même niveau que celle observée au moment de la restructuration. Donc le CIA n'est pas systématiquement acquis pour une durée de 6 ans.

Les indemnités de conseil versées aux comptables publics par les collectivités locales disparaissent...

La fiche 4 est relative à la réforme des Indemnités de Conseil (IC) en œuvre depuis janvier 2020. Le NRP a engendré la création des Services de Gestion Comptable (SGC) et des Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL). En conséquence, les indemnités de conseil versées aux comptables publics par les collectivités locales disparaissent. Pour les comptables en poste au 31 décembre 2019 dans la sphère du Service Public Local est créé un Barème Intuitu Personae (BIP), visant à compenser la suppression des IC perçues au titre de la gestion 2019.

Ce barème est composé d'une ACF encadrement, et d'un complément d'ACF représentant le supplément des IC constituant la part personnalisée du BIP. Comme le CIA, cet accompagnement est mis en place pour une durée maximale de 6 ans, pour autant, il ne sera pas révisé au bout de 3 ans sauf en cas de mutation pour convenance personnelle sur un poste administratif. Dans ce cas précis le BIP est supprimé. Le BIP n'est pas modifié en cas d'avancement d'échelon, de chevron ou en cas d'intérim d'un autre poste comptable. Il est révisé en cas de promotion sur place ou d'affectation sur tout autre emploi comptable de classement supérieur. Le BIP est maintenu lorsque le comptable est affecté sur un emploi de CDL. Lorsque le poste comptable est restructuré, le BIP est supprimé et pris en compte dans la rémunération de référence pour la liquidation du CIA. A cette occasion, nous avons eu un point d'actualité.

Ainsi, **la mise en paiement de la part personnalisée a pris du retard** du fait du décalage de la campagne de recensement des IC lié au contexte sanitaire. Par ailleurs, les premiers versements ont été faits en octobre dernier et vont se poursuivre jusqu'en avril 2021. Près de 500 barèmes ont été mis en paiement sur un total d'environ 1 600 comptables concernés.

Convergence indemnitaire des ateliers éditiques au 1^{er} septembre 2021 : une ACF unique en sus du régime standard.

La réorganisation des ateliers éditiques a fait l'objet d'un groupe de travail le 10 septembre dernier et d'un point d'ordre du jour au [CTR du 6 octobre](#). La réforme de l'édition engendre la réduction du nombre d'ateliers de 8 à 4. La fin de l'activité scannage a pour conséquence la suppression de l'ACF « finition et scannage » allouée aux agents B et C à Meyzieu et les agents C sur les autres ateliers. Une seule ACF « centre éditique » d'un montant annuel brut de 3 020 € est allouée à tous les agents A, B et C en sus du régime indemnitaire standard. Nous n'avons pu que constater et déplorer que l'harmonisation ne signifie pas revalorisation.

Le régime indemnitaire actuel de l'accueil, insignifiant et injuste,

Enfin, a été abordée l'indemnisation des personnels exerçant des missions d'accueil au sein de France Services (FS) ou dans des accueils de proximité en « lieu tiers ». Nous nous sommes déjà exprimés sur le sujet lors du [GT Accueil des 22 et 23 octobre derniers](#). On peut

d'ores et déjà remarquer que dans le titre de la fiche, il n'est pas fait état des agents assurant l'accueil dans les autres structures de la DGFIP ... et pour cause ! Ce mode d'accueil serait-il en voie d'extinction ? Le régime indemnitaire actuel de l'accueil, insignifiant et surtout injuste, « profite » à 5 800 agents. Mais combien seront-ils dans quelques mois ?

Ce dispositif est réservé aux personnels de catégorie B et C exerçant de manière permanente, dans une équipe dédiée ou tournante, des missions d'accueil physique généraliste au sein des services suivants : SIE, SIP, SIE-SIP, trésoreries mixtes ou spécialisées, pairies régionales et départementales, services communs ou accueil au sein des DRFiP ou des DDFiP. Versée en une seule fois, cette attribution d'ACF « Accueil » est fonction du nombre de jours de présence à l'accueil avec un minimum de jours de présence requis de 50 jours. Son montant est de 400 € maximum.

**Et tout ça pour la modique
somme de 400 euros
annuels bruts !**

Ce système va perdurer en l'état, et sera « étoffé » de 2 volets supplémentaires concernant l'accueil dans les France service et dans des lieux tiers. Les agents affectés en qualité « d'animateur » dans structures France service, assureront un « niveau élevé » d'accueil sur le panel de services de la DGFIP mais également sur les domaines d'activités de l'ensemble des 9 autres partenaires représentés au sein de la structure : CAF, Pôle Emploi, CNAM, CNAV, MSA, Ministère de l'Intérieur, Justice, La Poste, AGIRC-ARRCO..... et tout ça pour la modique somme de 400 € annuels bruts !

Cette ACF « accueil » sera versée mensuellement aux personnels de catégorie B et C exerçant principalement leurs fonctions dans une France Services.

**L'ACF « Accueil »
dans les tiers lieux
sur la base d'un
montant maximal
brut annuel de 350 euros**

Dans le cadre du NRP, la DGFIP prévoit de renforcer sa participation à des permanences en mairie ou autres lieux tiers (points de contact, fisco bus, renfort ponctuel en France Service ...). Un bon niveau de connaissance des métiers de la DGFIP sera requis des agents qui se porteront candidats pour ces accueils.

Ainsi, les personnels effectuant ce type d'accueil pourraient bénéficier du versement de l'ACF « Accueil » sur la base d'un montant maximal brut annuel de 350 €. Ils percevraient **75 €** bruts annuels pour **une journée** d'accueil en lieu tiers par mois, **175 €** bruts annuels pour **deux journées** d'accueil en lieu tiers par mois, **275 €** bruts annuels pour **trois journées** d'accueil en lieu tiers par mois et enfin **350 €** bruts annuels pour **quatre journées** d'accueil en lieu tiers par mois. Ce barème est donné à titre indicatif, mais une journée d'accueil par mois peut se traduire par 12 jours sur l'année. Ce dernier volet « serait » cumulable avec le dispositif actuel «valorisant» les fonctions d'accueil physique généraliste du réseau DGFIP.

**Les «Gentils Organiseurs»
de l'accueil du NRP
valent plus que ça !**

Pour **F.O.-DGFIP**, ces propositions sont inadmissibles. Tout d'abord nous avons souligné la contrainte liée au recensement des agents en accueil. La première valorisation de ce volet indemnitaire aurait été de supprimer la condition de faire à minima 50 jours d'accueil pour prétendre à l'ACF accueil existante. Même si ces ACF sont cumulables, le compte n'y est pas !

Sans comparer avec la pénibilité de la mission accueil téléphonique des agents affectés dans les centres de contact, nous avons revendiqué à minima une ACF « accueil » du même montant que l'ACF « assistance aux usagers », à savoir 1 101 € annuels bruts.

Être « animateur » d'une structure qui représente 10 services publics, assurant un service de proximité physique, téléphonique ... ça ne vaut pas 800 € bruts par an ! Les « Gentils Organiseurs » de l'accueil du NRP de la DGFIP valent plus que ça !

La direction veut faire un accueil de qualité grâce à des agents compétents et polyvalents, mais rémunérés avec un régime indemnitaire « low cost ».

On ne peut pas se contenter de valoriser les missions de la DGFIP, nous revendiquons une revalorisation des régimes indemnitaires qui passerait avant tout par une revalorisation du point ACF, lequel n'a pas été revalorisé depuis 2009.

Ce Groupe de Travail était le dernier de l'année.

Nous aurions voulu terminer sur une note positive cette année 2020 Mais en vain ! Le Père Noël sera vraisemblablement très en retard.