



# LA FORCE DU COLLECTIF !

ÉLECTIONS 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE  
PROFESSIONNELLES 8 2022

#JeVoteFO



## C

### AGENTS ADMINISTRATIFS DES FINANCES PUBLIQUES



CARRIÈRE

**5**



RECLASSEMENT

**8**



INDEMNITAIRE

**11**

## B

### CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES



CARRIÈRE

**17**



RECLASSEMENT

**22**



INDEMNITAIRE

**24**

## A

### INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES



RÉMUNÉRATION

**28**



RECLASSEMENT

**33**



CARRIÈRE

**35**

## A

### INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES



CARRIÈRE

**39**

## ABC

### THÉMATIQUES COMMUNES



CONTRACTUELS

**43**



MUTATION

**48**



CHANGEMENT  
DE RÉSIDENCE

**57**



TÉLÉTRAVAIL

**62**



CONTACTS

**65**



ADHÉSION

**70**

# (RE)TROUVER LA FORCE DU COLLECTIF

Cher Collègue,

Je te souhaite, au nom du syndicat national F.O. des Finances publiques, une bonne installation dans ta nouvelle affectation. Tu pourras compter sur les militants de la section locale pour t'accueillir, te renseigner, t'accompagner. Si ce n'est pas encore fait, n'hésite pas à prendre contact avec eux. Ils mettront tout en œuvre pour faciliter ton installation.

Au moment où ces lignes sont écrites, le Directeur Général vient de lancer son grand remue-ménages opération de communication censée permettre aux personnels de définir collectivement le contenu du prochain contrat d'objectif et de moyen. Loin de nous l'idée de refuser au Directeur Général le droit de s'adresser directement aux agents. Il ne s'en prive d'ailleurs pas y compris lorsqu'il gagnerait à être moins volubile. Mais cette démarche, qui donne par ailleurs lieu à quelques initiatives « innovantes », avec tour à tour et selon les latitudes, un tropisme militaire, gastronomique voire zoologique, a de quoi interroger.

Que voudrais savoir le Directeur Général que nous ne lui ayons déjà dit ? Que la poursuite des restructurations n'est plus possible ? Que les suppressions d'emplois sont insupportables ? Que les agents ne se retrouvent plus dans l'exercice quotidien de missions qu'ils continuent néanmoins de porter à bout de bras avec une intelligence collective et un sens du service public qui force le respect ? Que le réseau est désorganisé et désormais davantage occupé de la prochaine restructuration, de la prochaine suppression, de la prochaine application, de la prochaine soi-disant réforme que du service réellement rendu ? Que la notion même de contrôle semble devenu une obscurité ? Que le catéchisme numérique, les appels à la professionnalisation et l'ivresse des indicateurs trahissent le dévouement des agents ? Que la mise en concurrence de tous dans l'opacité de règles de moins en moins compréhensibles et incapables de prendre en considération les

situations individuelles difficiles est à la fois choquante et contre-productive ? Que la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics va miner puis paralyser le système jusqu'à empêcher la moindre délégation de signature en faisant porter à chacun une part de responsabilité qui ne saurait lui incomber ? Qu'un service public qui n'accueille plus de public n'est plus vraiment un service public ? Fallait-il vraiment se lancer dans une telle opération pour comprendre que les préoccupations des agents sont claires : l'emploi, le pouvoir d'achat, l'exercice plein, entier et quotidien de toutes les missions, la reconnaissance concrète de leur engagement par la revalorisation des régimes indemnitaires et un plan de qualification ambitieux, l'amélioration effective des conditions de travail...

Ce remue-ménage pendant le remue-ménage serait une occasion pour les agents de s'exprimer tant qu'ils vont dans le sens des évolutions déjà décidées et des arbitrages budgétaires systématiquement défavorables. Les agents des finances publiques sont fatigués. Ils en ont marre d'être exemplaires et ils auront une occasion de le dire sans filtre en votant massivement pour les candidates et les candidats F.O.-DGFIP aux élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre prochain dans les Comité Sociaux d'Administration (C.S.A.) qui remplacent les comités techniques au niveau ministériel, directionnel et local ainsi qu'aux Cap nationales qui conservent des prérogatives importantes pour les personnels.

En retrouvant la force du collectif nous aurons l'occasion, probablement unique, de peser dans les négociations à tout niveau et d'infléchir ce qui ressemble davantage à de l'acharnement qu'à une véritable politique publique.

Le service public a une histoire, donnons-lui un avenir !

**Olivier Brunelle**  
Secrétaire Général



Supplément au  
Syndicaliste  
F.O.-DGFIP  
directeur  
de la publication :  
Olivier Brunelle  
CPPAP 0524 S 06593

## NOUS CONTACTER

philippe.cinq@fo-dgfp.fr (B et C)  
catherine.boulet@fo-dgfp.fr (Inspecteurs)  
etienne.taillebourg@fo-dgfp.fr (IDiv et contractuels)  
claudine.gautronneau@fo-dgfp.fr (positions statutaires et rémunération)

Syndicat National F.O. des Finances Publiques  
45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS  
Téléphone : 01.47.70.91.69  
E-mail : contact@fo-dgfp.fr - Web : <https://fo-dgfp.fr>

# 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 PRINCIPAL 1<sup>re</sup> CLASSE - ÉCHELLE C3

Grade- échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AAP1C10	558	473	-	26597,88 €	2216,48 €
AAP1C9	525	450	3	25304,54 €	2108,70 €
AAP1C8	499	430	3	24179,89 €	2014,98 €
AAP1C7	478	415	3	23336,40 €	1944,69 €
AAP1C6	460	403	2	22661,62 €	1888,46 €
AAP1C5	448	393	2	22099,29 €	1841,60 €
AAP1C4	430	380	2	21368,27 €	1780,68 €
AAP1C3	412	368	2	20693,49 €	1724,45 €
AAP1C2	397	361	1	20299,86 €	1691,65 €
AAP1C1	388	355	1	19962,47 €	1663,53 €

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

Grade- échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AAP2C12	486	420	-	23617,57 €	1968,12 €
AAP2C11	473	412	4	23167,71 €	1930,63 €
AAP2C10	461	404	3	22717,85 €	1893,14 €
AAP2C9	446	392	3	22043,06 €	1836,91 €
AAP2C8	430	380	2	21368,27 €	1780,68 €
AAP2C7	416	370	2	20805,95 €	1733,82 €
AAP2C6	404	365	1	20524,79 €	1710,39 €
AAP2C5	396	360	1	20243,63 €	1686,96 €
AAP2C4	387	354	1	19906,23 €	1658,84 €
AAP2C3	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AAP2C2	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AAP2C1	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €

### **+3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5 820,04 euros

Valeur mensuelle du point = 4,8500 (58,2004/12)

L'annonce gouvernementale anticipe sa traduction dans le Projet de loi de finances rectificatif.

Les tableaux ci-dessus ne peuvent en tenir compte à la date de confection de ce guide.



# CARRIÈRE



## AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE - ÉCHELLE C1

Grade- échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AA11	432	382	-	21480,74 €	1790,05 €
AA10	419	372	4	20918,42 €	1743,19 €
AA9	401	363	3	20412,32 €	1701,02 €
AA8	387	354	3	19906,23 €	1658,84 €
AA7	382	352	3	19793,77 €	1649,47 €
AA6	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AA5	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AA4	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AA3	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AA2	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €
AA1	382	352	1	19793,77 €	1649,47 €



**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



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

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	361 - 2 <sup>e</sup>
	355 - 1 <sup>er</sup>

AAP2 et ATP2

C 2	
	420 - 12 <sup>e</sup>
4 ans	412 - 11 <sup>e</sup>
3 ans	404 - 10 <sup>e</sup>
3 ans	392 - 9 <sup>e</sup>
2 ans	380 - 8 <sup>e</sup>
2 ans	370 - 7 <sup>e</sup>
1 an	365 - 6 <sup>e</sup>
1 an	360 - 5 <sup>e</sup>
1 an	354 - 4 <sup>e</sup>
1 an	346 - 3 <sup>e</sup>
1 an	343 - 2 <sup>e</sup>
	343 - 1 <sup>er</sup>

AA et AT

C 1	
	382 - 11 <sup>e</sup>
4 ans	372 - 10 <sup>e</sup>
3 ans	363 - 9 <sup>e</sup>
3 ans	354 - 8 <sup>e</sup>
3 ans	351 - 7 <sup>e</sup>
1 an	348 - 6 <sup>e</sup>
1 an	345 - 5 <sup>e</sup>
1 an	343 - 4 <sup>e</sup>
1 an	343 - 3 <sup>e</sup>
1 an	343 - 2 <sup>e</sup>
	343 - 1 <sup>er</sup>

Accès à C3  
par Tableau d'avancement  
si 5 ans dans le grade  
ou grade équivalent

Accès à C2  
par Tableau d'avancement  
C1 6<sup>ème</sup> échelon  
et 5 ans dans le grade  
ou grade équivalent

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

**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

● échelons rémunérés à l'indice minimal de traitement 352 depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022



# PASSAGE D'UN GRADE À L'AUTRE



## LES CRITÈRES

- ▶ Etre en position d'activité à la date d'effet de la promotion,
- ▶ Avoir été évalué au moins 1 fois dans le grade de sélection,
- ▶ Avoir été évalué au moins une fois au titre de l'une des dernières années (N-1 à N-3)

## DEPUIS 2021

Les Lignes Directrices de gestions introduisent à partir de 2021 des critères d'exclusion. L'agent doit faire preuve d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaire, à savoir :

- 1- Ne pas avoir fait l'objet, dans le tableau synoptique d'une cotation « insuffisant » sur l'une au moins des 3 dernières années (N-1 à N-3),
- 2- Justifier d'un total minimal de 30 points sur les tableaux synoptiques des 3 dernières années. Les cotations sont prises en compte comme suit : « moyen » 1 point, « bon » 2 points, « très bon » 3 points et excellent 4 points.
- 3- Ne pas avoir fait l'objet, dans les appréciations littérales des 3 dernières années,

de critiques ou de réserves sur la manière de servir,

4- Ne pas avoir fait l'objet, postérieurement à la dernière évaluation, d'une note de service constatant une insuffisance professionnelle ou un comportement professionnel inapproprié,

5- Satisfaire aux obligations déontologiques.

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

## LE CLASSEMENT DES AGENTS

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

- 1- Grade-échelon et ancienneté d'échelon (rang)
- 2- Date d'accès au corps d'appartenance (corps DGFIP)
- 3- Numéro d'ancienneté (« NUMANCE »)





## 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 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

### **ATTENTION !**

► Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa tota-

lité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Ces dispositions s'appliquent pour les congés parentaux accordés à compter du 14 mars 2012.

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

**FO**  
DGFIP

**LA FORCE DU COLLECTIF !**

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022



## DU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2<sup>e</sup> CLASSE (C2) AU GRADE D'AGENT ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1<sup>re</sup> CLASSE (C3)



### LES CONDITIONS STATUTAIRES

Sont susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement au grade d'agent administratif ou technique principal de 1<sup>re</sup> classe (C3), les agents adminis-

tratifs ou techniques principaux de 2<sup>ème</sup> classe (C2) ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

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

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

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

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

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022



PRENEZ 5 MINUTES  
POUR VOUS



# 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 SITUATIONS PARTICULIÈRES	NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE L'INFORMATION ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION

MODIFIÉ SANS MODIFICATION

## PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFIP depuis le 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



## NBI

### GÉOGRAPHIQUE 16 POINTS

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

~~AGENTS PERCEVAIENT 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  
**58,2004€**  
ANNUELS BRUT

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

## ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

### 55,05 €

### ACF TECHNICITÉ

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

### 22 POINTS

### 1 211,10 €



# 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 CONTRÔLE ET DE RECHERCHE	<b>14 POINTS</b>
SERVICE DE PUBLICITÉ 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 PARTICULIÈRES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	<b>36,74 POINTS</b>
CONTRÔLE 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 CONTRÔLE FISCAL

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

#### SDNC OPÉRATEURS PHOTOGRAMMÈTRES

**37 POINTS**

#### AGENTS DE LA DGE

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

#### AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

**30 POINTS**

#### 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**

##### DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**3 POINTS**

##### DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

**16,22 POINTS**  
SELON L'ÉCHELON

### TRANSPOSITION

~~NBI FONCTIONNELLE~~ → **ACF**

#### AGENT ENQUÊTEUR

IDF ET ALPES MARITIMES

**222,25 €**

PROVINCE

**1127,27 €**

#### ASSISTANT AUDITEUR

REDEVANCE

SECRÉTAIRE DE DIRECTION

PROVINCE  
**833,45 €**

EX CMIB

IDF ET ALPES MARITIMES

**222,25 €**

PROVINCE

**1127,27 €**

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

~~IFDD ou IST~~ → **ACF**

#### BRIGADES DE VÉRIFICATION 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 REVENDEICATIONS **F.O.-DGFIP** SUR LA RÉMUNÉRATION

**F.O.-DGFIP** condamne le gel de la valeur du point d'indice qui n'a connu aucune augmentation significative depuis plusieurs années, à titre indicatif la dernière revalorisation de + 0,6 % date du 1<sup>er</sup> février 2017. Dans le même temps l'augmentation annuelle constante du taux de la retenue pour pension (11,10 % depuis janvier 2020) ainsi que l'augmentation des prélèvements sociaux aboutissent à une baisse de la rémunération nette et donc une perte significative du pouvoir d'achat.

Face à l'explosion de l'inflation, à un niveau jamais atteint depuis 40 ans, **F.O.-DGFIP** revendique l'augmentation significative et immédiate du point d'indice ainsi que son indexation sur l'inflation.

**F.O.-DGFIP** condamne les refontes régulières des régimes indemnitaires, qui conduisent à une inégalité de traitement entre collègues, à une perte de rémunération, et à une dévalorisation de certaines missions.

**F.O.-DGFIP** revendique une revalorisation du point ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) qui n'a pas connu d'augmentation depuis 2009.

**F.O.-DGFIP** revendique une revalorisation de l'indemnité de résidence et un élargissement de l'éligibilité des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier.

**F.O.-DGFIP** condamne la rémunération au mérite et exige l'abrogation du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

**F.O.-DGFIP** continue à revendiquer l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le calcul de la pension.

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022

**5% D'INFLATION**  
**REVALORISATION**  
**DES RÉGIMES**  
**INDEMNITAIRES !**





# ACCÈS AUX CATÉGORIES A ET B



## 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.

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

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

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



## Examen professionnel d'inspecteur des Finances Publiques

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

Les intéressés doivent, au 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 essentielles 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 (ENM) et à l'Institut du Service Public (ISP).

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



## F.O.-DGFIP DÉFEND LA PROMOTION INTERNE A LA DGFIP

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

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

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

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

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

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



# CONTRÔLEURS

## DES FINANCES PUBLIQUES



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







# COUP D'OEIL SUR LA CARRIÈRE



## CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES

### CONTRÔLEUR PRINCIPAL OU GÉOMÈTRE PRINCIPAL - B3

Grade- échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
CP11 – GP11	707	587	-	33008,36 €	2750,68 €
CP10 – GP10	684	569	3	31996,18 €	2666,33 €
CP9 – GP9	660	551	3	30984,00 €	2581,99 €
CP8 – GP8	638	534	3	30028,05 €	2502,32 €
CP7 – GP7	604	508	3	28566,01 €	2380,49 €
CP6 – GP6	573	484	3	27216,43 €	2268,02 €
CP5 – GP5	547	465	2	26148,02 €	2178,99 €
CP4 – GP4	513	441	2	24798,44 €	2066,53 €
CP3 – GP3	484	419	2	23561,33 €	1963,43 €
CP2 – GP2	461	404	2	22717,85 €	1893,14 €
CP1 – GP1	446	392	1	22043,06 €	1836,91 €

### CONTRÔLEUR 1<sup>ère</sup> CLASSE OU GÉOMÈTRE - B2

Grade- échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
C1C13 – G13	638	534	-	30028,05 €	2502,32 €
C1C12 – G12	599	504	4	28341,08 €	2361,74 €
C1C11 – G11	567	480	3	26991,50 €	2249,28 €
C1C10 – G10	542	461	3	25923,09 €	2160,25 €
C1C9 – G9	528	452	3	25417,00 €	2118,07 €
C1C8 – G8	506	436	3	24517,28 €	2043,10 €
C1C7 – G7	480	416	2	23392,64 €	1949,38 €
C1C6 – G6	458	401	2	22549,15 €	1879,09 €
C1C5 – G5	444	390	2	21930,60 €	1827,54 €
C1C4 – G4	429	379	2	21312,04 €	1775,99 €
C1C3 – G3	415	369	2	20749,72 €	1729,13 €
C1C2 – G2	399	362	2	20356,09 €	1696,33 €
C1C1 – G1	389	356	2	20018,70 €	1668,22 €



# CARRIÈRE



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

Grade- échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
C2C13 – TG13	597	503	-	28284,85 €	2357,06 €
C2C12 – TG12	563	477	4	26822,81 €	2235,22 €
C2C11 – TG11	538	457	3	25698,16 €	2141,50 €
C2C10 – TG10	513	441	3	24798,44 €	2066,53 €
C2C9 – TG9	500	431	3	24236,12 €	2019,67 €
C2C8 – TG8	478	415	3	23336,40 €	1944,69 €
C2C7 – TG7	452	396	2	22267,99 €	1855,66 €
C2C6 – TG6	431	381	2	21424,51 €	1785,37 €
C2C5 – TG5	415	369	2	20749,72 €	1729,13 €
C2C4 – TG4	397	361	2	20299,86 €	1691,65 €
C2C3 – TG3	388	355	2	19962,47 €	1663,53 €
C2C2 – TG2	382	352	2	19793,77 €	1649,47 €
C2C1 – TG1	382	352	2	19793,77 €	1649,47 €

### +3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5 820,04 euros  
Valeur mensuelle du point = 4,8500 (58,2004/12)

L'annonce gouvernementale anticipe sa traduction  
dans le Projet de loi de finances rectificatif.

Les tableaux ci-dessus ne peuvent en tenir compte à la date de confection de ce guide.



# CARRIÈRE



## CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE B DE LA DGFIP EN 2021-2022



### 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>

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>

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

**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.

● échelons rémunérés à l'indice minimal de traitement 352 depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022



# LISTE D'APTITUDE DE C EN B



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LES CRITÈRES DE SÉLECTION

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

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

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

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

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

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





# LISTE D'APTITUDE DE C EN B



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

C3 (ex AAP1)		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Échelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	355	4 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	361	6
2 <sup>ème</sup>	361			Ancienneté acquise + 1 an		0
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			3/2 de l'ancienneté acquise		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		10 <sup>ème</sup>	3 ans	3 x 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>	473	12 <sup>ème</sup>	4 ans	Ancienneté acquise	477	4

Les agents situés en échelle C2 sont classés selon le tableau suivant :

C2 (AAP2)		Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	352	1 <sup>er</sup>	1 an	Ancienneté acquise	356	4
2 <sup>ème</sup>	352	2 <sup>ème</sup>	1 an	Ancienneté acquise	359	7
3 <sup>ème</sup>	352	2 <sup>ème</sup>	1 an	Ancienneté acquise	361	9
4 <sup>ème</sup>	354	3 <sup>ème</sup>	1 an	Sans ancienneté	363	9
5 <sup>ème</sup>	360	4 <sup>ème</sup>	1 an	Ancienneté acquise	363	3
6 <sup>ème</sup>	365	5 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	369	4
7 <sup>ème</sup>	370	6 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	381	11
8 <sup>ème</sup>	380	7 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	396	16
9 <sup>ème</sup>	392	8 <sup>ème</sup>	3 ans	Sans ancienneté	415	23
10 <sup>ème</sup>	404			Sans ancienneté		11
11 <sup>ème</sup>	412			3/4 de l'ancienneté acquise		3
12 <sup>ème</sup>	420	9 <sup>ème</sup>	3 ans	Ancienneté acquise	431	11

Les agents situés en échelle C1 sont classés selon le tableau suivant :

C1 (AA1)		2 <sup>ème</sup> classe ou Technicien géomètre Contrôleur				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1 <sup>er</sup>	352	1 <sup>er</sup>	1 an	Sans ancienneté	356	4
2 <sup>ème</sup>	352			1/2 de l'ancienneté acquise		4
3 <sup>ème</sup>	352			1/2 de l'ancienneté acquise + 6 mois		4
4 <sup>ème</sup>	352	2 <sup>ème</sup>	1 an	Sans ancienneté	359	7
5 <sup>ème</sup>	352			1/2 de l'ancienneté acquise		7
6 <sup>ème</sup>	352	3 <sup>ème</sup>	1 an	1/2 de l'ancienneté acquise	361	9
7 <sup>ème</sup>	352			1/3 de l'ancienneté acquise + 6 mois		9
8 <sup>ème</sup>	354	4 <sup>ème</sup>	1 an	Sans ancienneté	363	9
9 <sup>ème</sup>	363	5 <sup>ème</sup>	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise	369	6
10 <sup>ème</sup>	372	6 <sup>ème</sup>	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	381	9
11 <sup>ème</sup>	382	7 <sup>ème</sup>	2 ans	Ancienneté acquise	396	14

Ces tableaux tiennent compte du projet de décret non encore publié au 1/08/2022



# RECLASSEMENT DE CONTRÔLEUR 2<sup>e</sup> CLASSE (B1) À CONTRÔLEUR 1<sup>re</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 Acquisée

Valeur mensuelle du point indice : 4,8500 €

# RECLASSEMENT DE CONTRÔLEUR 1<sup>re</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 mensuelle du point indice : 4,8500 €



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

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

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

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



# RÉGIME INDEMNITAIRE



## RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFIP

<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 SUIJÉTIONS PARTICULIÈRES	NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE
	TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE L'INFORMATION ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION

MODIFIÉ SANS MODIFICATION

## PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFIP depuis le 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 PERÇOIVENT UN SUPPLÉMENT MENSUEL D'ACF COMPENSANT LE MOINDRE NIVEAU DU BARÈME DE LA PRIME DE RENDEMENT



## NBI

### GÉOGRAPHIQUE 12 POINTS

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

~~AGENTS PERÇEVANT 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  
**58,2004€**  
ANNUELS BRUT

LES AGENTS QUI PERÇEVAIENT LA NBI AUPARAVANT MAIS NON ÉLIGIBLES À UNE ACF POUR SUIJÉTIONS SPÉCIALES DANS LE NOUVEAU RÉGIME PERÇEVRONT L'ACF TRANSPOSITION

## ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

### 55,05 €

### ACF TECHNICITÉ

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

### 40 POINTS

### 2 202 €





# RÉGIME INDEMNITAIRE



## ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

### SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

#### AGENTS DES DDFIP/DRFIP

ÉQUIPE DE RENFORT	<b>28 POINTS</b>
GÉOMETRES ET ASSISTANTS GEOMETRES	<b>45 POINTS</b>
GÉOMETRES 971/972/973/974	<b>+ 14 POINTS</b>
	CONTRAINTES GÉOGRAPHIQUES
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	<b>20 + 14 POINTS</b>
CIS	CONTRAINTES PARTICULIÈRES
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 GÉOGRAPHIQUES

\* 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>ème</sup> ANNEE DE FONCTIONS	
BRIGADE (HORS BII DE LA DNEF)	<b>30 POINTS</b>
BII DE LA DNEF	<b>30 POINTS</b>
	<b>+ 14 POINTS</b>
	CONTRAINTES PARTICULIÈRES

#### AGENTS DE LA DGE

**10 POINTS**  
QUELLE QUE SOIT  
LEUR AFFECTATION

À COMPTER DE LA 2<sup>ème</sup> ANNEE 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

**15 POINTS**

#### AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

**30 POINTS**

#### AGENTS DE LA BRP DE LA DRESG

**15 POINTS**

#### DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**8 POINTS**

#### DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

**13,40 ou 17,63 POINTS**  
SELON L'ÉCHELON

### TRANSPOSITION

#### ~~NBI FONCTIONNELLE~~ → ACF

AGENT ENQUÊTEUR	IDF ET ALPES MARITIMES	<b>444,51 €</b>
	PROVINCE	<b>1127,27 €</b>
ASSISTANT AUDITEUR	} ILE DE FRANCE ALPES MARITIMES	<b>166,69 €</b>
REDEVANCE		
SECRÉTAIRE DE DIRECTION	EX CMIB	
	IDF ET ALPES MARITIMES	<b>444,51 €</b>
	PROVINCE	<b>1127,27 €</b>

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>ème</sup> Ech	<b>504 €</b>
<b>IFU DE LA DGE</b>	<b>BCR</b>
CP	<b>259 €</b>
C1 et C2 > 8 <sup>ème</sup> Ech	<b>375 €</b>
C2 < 8 <sup>ème</sup> Ech	<b>957 €</b>
<b>BRP DRESG</b>	<b>PARIS/PETITE COURONNE</b>
C1 et C2 > 8 <sup>ème</sup> Ech	<b>22 €</b>
C2 < 8 <sup>ème</sup> Ech	<b>605 €</b>
<b>DIRCOFI</b>	<b>GRANDE COURONNE</b>
CP	<b>51 €</b>
C1 et C2 > 8 <sup>ème</sup> Ech	<b>167 €</b>
C2 < 8 <sup>ème</sup> Ech	<b>672 €</b>
<b>GÉO 95 IFDD</b>	<b>GÉO 115 IFDD</b>
GP et GÉO	<b>184 €</b>
TG > 6 <sup>ème</sup> Ech	<b>128 €</b>
TG < 6 <sup>ème</sup> Ech	<b>191 €</b>
GP et GÉO	<b>819 €</b>
TG > 6 <sup>ème</sup> Ech	<b>763 €</b>
TG < 6 <sup>ème</sup> Ech	<b>826 €</b>
<b>COMMISSARIATS AUX VENTES</b>	<b>BRIGADES ÉVALUATION BRD, ENQUÊTEURS PÔLE GPP DE LA DND</b>
IDF	PROVINCE
C1	CP
	C2 < 7 <sup>ème</sup> Ech
<b>90 €</b>	<b>51 €</b>
	<b>672 €</b>
	<b>227 €</b>

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 EXERCER LES FONCTIONS Y COMPRIS EN CAS DE MUTATION.



# RÉGIME INDEMNITAIRE



## LES REVENDEICATIONS **F.O.-DGFIP** SUR LA RÉMUNÉRATION

**F.O.-DGFIP** condamne le gel de la valeur du point d'indice qui n'a connu aucune augmentation significative depuis plusieurs années, à titre indicatif la dernière revalorisation de + 0,6 % date du 1<sup>er</sup> février 2017. Dans le même temps l'augmentation annuelle constante du taux de la retenue pour pension (11,10 % depuis janvier 2020) ainsi que l'augmentation des prélèvements sociaux aboutissent à une baisse de la rémunération nette et donc une perte significative du pouvoir d'achat.

Face à l'explosion de l'inflation, à un niveau jamais atteint depuis 40 ans, **F.O.-DGFIP** revendique l'augmentation significative et immédiate du point d'indice ainsi que son indexation sur l'inflation.

**F.O.-DGFIP** condamne les refontes régulières des régimes indemnitaires, qui conduisent à une inégalité de traitement entre collègues, à une perte de rémunération, et à une dévalorisation de certaines missions.

**F.O.-DGFIP** revendique une revalorisation du point ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) qui n'a pas connu d'augmentation depuis 2009.

**F.O.-DGFIP** revendique une revalorisation de l'indemnité de résidence et un élargissement de l'éligibilité des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier.

**F.O.-DGFIP** condamne la rémunération au mérite et exige l'abrogation du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

**F.O.-DGFIP** continue à revendiquer l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le calcul de la pension.

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022

**5% D'INFLATION**  
**REVALORISATION**  
**DES RÉGIMES**  
**INDEMNITAIRES !**



# INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES



Statut 2010-986 du 26 août 2010





# LA RÉMUNÉRATION



ÉCHELON	Indice Brut	Durée	Indice Majoré (sur la fiche de Paie)	Rémunération annuelle brute au 01.05.2022	Rémunération mensuelle brute au 01.05.2022
Stagiaire	382	1 an	352	19 793,76 €	1 649,48 €
1	434	1 an et 6	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 €	2 990,05 €
11	810	-	673	37 844,34 €	3 153,69 €

## +3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5 820,04 euros

Valeur mensuelle du point = 4,8500 (58,2004/12)

L'annonce gouvernementale anticipe sa traduction dans le Projet de loi de finances rectificatif.

Les tableaux ci-dessus ne peuvent en tenir compte à la date de confection de ce guide.



# 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 spécialisés	<b>4 376,90</b>	<b>4 062,04</b>
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 PERÇOENT UN SUPPLÉMENT MENSUEL D'ACF  
COMPENSANT LE MOINDRE NIVEAU DU BARÈME DE LA PRIME DE RENDEMENT



# LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLES



## 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 CONTRÔLE 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 PARTICULIÈRES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	<b>36,74 POINTS</b>
CONTRÔLE 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 CONTRÔLE FISCAL

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

#### SDNC OPÉRATEURS PHOTOGRAMMÈTRES

**37 POINTS**

#### AGENTS DE LA DGE

**5 POINTS**

QUELLE QUE SOIT  
LEUR AFFECTATION

À COMPTER DE LA 2<sup>e</sup> ANNÉE DE FONCTIONS

#### AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

**30 POINTS**

#### 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**

##### DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**3 POINTS**

##### DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

**16,22 POINTS**  
SELON L'ÉCHELON

### TRANSPOSITION

~~NBI  
FONCTIONNELLE~~ → **ACF**

AGENT ENQUÊTEUR

IDF ET ALPES MARITIMES

**222,25 €**

PROVINCE

**1127,27 €**

ASSISTANT AUDITEUR

REDEVANCE

SECRÉTAIRE DE DIRECTION

PROVINCE  
**833,45 €**

EX CMIB

IDF ET ALPES MARITIMES

PROVINCE

**222,25 €**

**1127,27 €**

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

~~IFDD ou IST~~ → **ACF**

BRIGADES DE VÉRIFICATION  
DE LA DVNI

**848 €**

BNEE DRESG

**538 €**

EX-EID

**505 €**

COMMISSARIATS AUX VENTES

IDF

PROVINCE

**569 €**

**570 €**

BCR

PARIS/PETITE COURONNE

**1 044 €**

GRANDE COURONNE

**1 775 €**

PROVINCE

**1 775 €**

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



# LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLES



## ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

### EXPERTISE ET ENCADREMENT

#### INSPECTEURS

Destinée aux inspecteurs exerçant des missions d'expertise et de soutien par exemple les chefs de service, les rédacteurs, assistants auditeur, les rédacteurs de la gestion domaniale, le pôle GPP. Les inspecteurs mis à disposition locaux (permanents locaux) bénéficient de ce régime.

Ne sont pas concernés les inspecteurs en charge de missions opérationnelles comme ceux affectés en CIS, CPS, renforts, redevance, les évaluateurs du domaine et les inspecteurs des commissariats aux ventes (ces derniers perçoivent 35 points d'ACF Sujétions)

**37 POINTS**  
**2 036,85 €**

#### INSPECTEURS ENCADRANTS

Les « inspecteurs managers de proximité » ( sic ) exerçant des fonctions d'encadrement définies par un faisceau d'indices tels que :

- animer et piloter une équipe
- valider les congés, établir les plannings, gérer les formations
- assurer le contrôle interne de l'équipe

**20 POINTS**  
**91,75€ / Mois**

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

#### INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

**RÉGIME STANDARD**  
**46 POINTS**

#### CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX

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

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

Nouvelle ACF «Expertise et encadrement»

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

#### 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-dgfp.fr**

OU CONTACTEZ LE

**01 47 70 91 69**



## LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES A NON COMPTABLES



### LES REVENDICATIONS **F.O.-DGFIP** SUR LA RÉMUNÉRATION

**F.O.-DGFIP** condamne le gel de la valeur du point d'indice qui n'a connu aucune augmentation significative depuis plusieurs années, à titre indicatif la dernière revalorisation de + 0,6 % date du 1<sup>er</sup> février 2017. Dans le même temps l'augmentation annuelle constante du taux de la retenue pour pension (11,10 % depuis janvier 2020) ainsi que l'augmentation des prélèvements sociaux aboutissent à une baisse de la rémunération nette et donc une perte significative du pouvoir d'achat.

Face à l'explosion de l'inflation, à un niveau jamais atteint depuis 40 ans, **F.O.-DGFIP** revendique l'augmentation significative et immédiate du point d'indice ainsi que son indexation sur l'inflation.

**F.O.-DGFIP** condamne les refontes régulières des régimes indemnitaires, qui conduisent à une inégalité de traitement entre collègues, à une perte de rémunération, et à une dévalorisation de certaines missions.

**F.O.-DGFIP** revendique une revalorisation du point ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) qui n'a pas connu d'augmentation depuis 2009.

**F.O.-DGFIP** revendique une revalorisation de l'indemnité de résidence et un élargissement de l'éligibilité des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier.

**F.O.-DGFIP** condamne la rémunération au mérite et exige l'abrogation du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

**F.O.-DGFIP** continue à revendiquer l'intégration de la totalité du régime indemnitaire dans le calcul de la pension.

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022

**5% D'INFLATION**  
**REVALORISATION**  
**DES RÉGIMES**  
**INDEMNITAIRES !**







# RECLASSEMENT DE B EN A



SITUATION en CATÉGORIE B au 31/08/2022				Reclassement dans le GRADE d'INSPECTEUR au 1 <sup>er</sup> septembre 2022			
Grade en B	Échelon	Durée	Indice majoré	Échelon	Ancienneté reportée	Indice majoré	Gain indiciaire
<b>B3</b>  Contrôleur Principal ou Géomètre Principal  Durée cumulée : 24 ans				11		673	-
	11	-	587	10	NON	640	53
	10	ans	569	10	NON	640	71
	9	ans	551	9	OUI	605	54
	8	ans	534	9	NON	605	71
	7	ans	508	8	NON	575	67
	6	ans	484	7	NON	545	61
	5	ans	465	6	NON	513	48
	4	ans	441	5	OUI	480	39
	3	ans	419	5	NON	480	61
	2	ans	404	4	OUI	450	46
1	an	392	3	OUI	430	38	
<b>B2</b>  Contrôleur de 1 <sup>ère</sup> classe ou Géomètre  Durée cumulée : 30 ans	13	-	534	8	OUI	575	41
	12	ans	504	8	NON	575	71
	11	ans	480	7	NON	545	65
	10	ans	461	6	OUI	513	52
	9	ans	452	6	NON	513	61
	8	ans	436	5	OUI	480	44
	7	ans	416	5	NON	480	64
	6	ans	401	4	OUI	450	49
	5	ans	390	3	OUI	430	40
	4	ans	379	3	NON	430	51
	3	ans	369	2	OUI	410	41
	2	ans	362	2	NON	410	48
	1	ans	356	1	OUI	390	34



# RECLASSEMENT DE B EN A



SITUATION en CATÉGORIE B au 31/08/2022				Reclassement dans le GRADE d'INSPECTEUR au 1 <sup>er</sup> septembre 2022			
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/fodgfp>

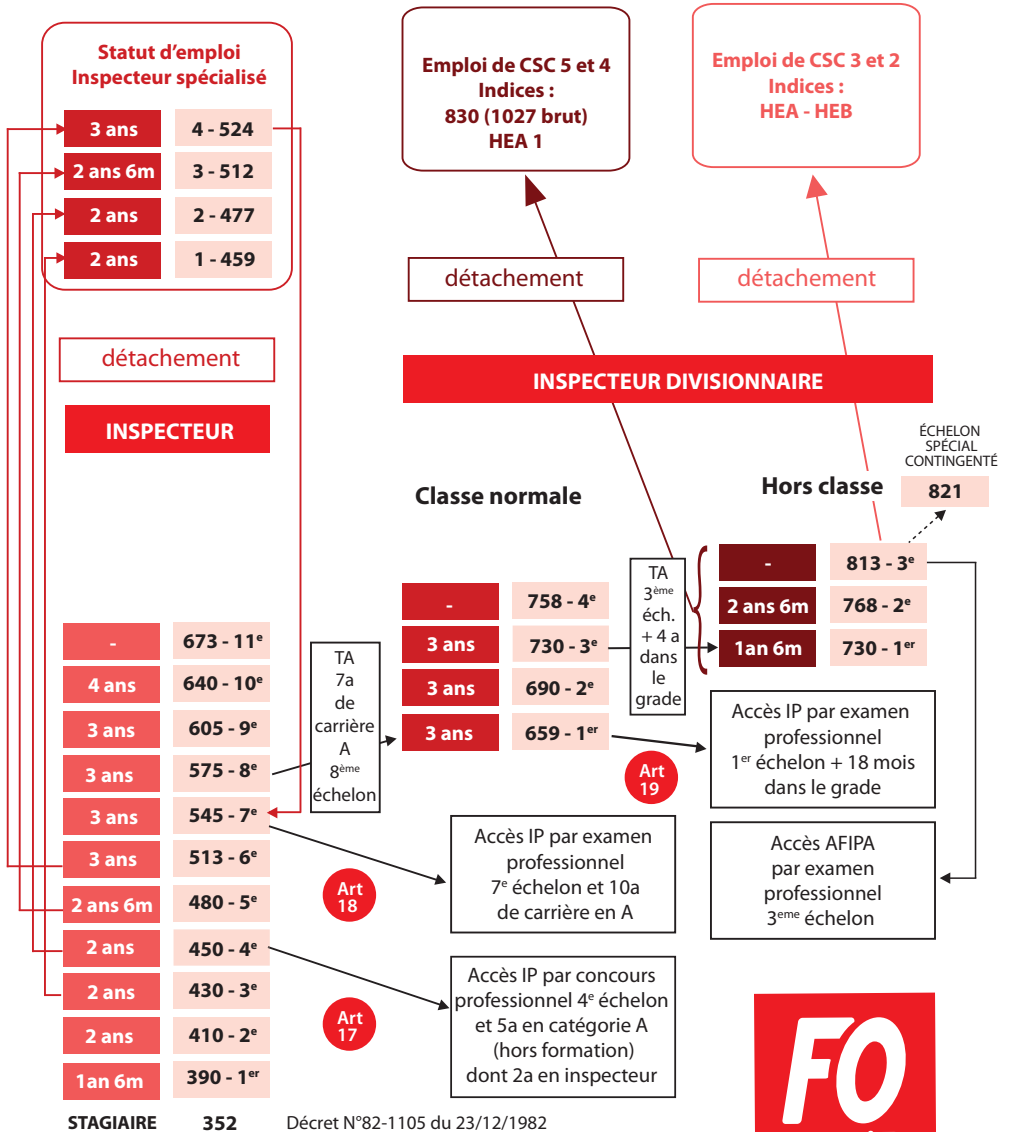
[@fodgfp](https://twitter.com/fodgfp)



# CARRIÈRE



## SCHÉMA DE CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE A DE LA DGFIP EN 2021 AVEC PPCR



Les valeurs indiquées sont les indices nets majorés



# LES GRILLES ET POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS DE GRADE



## NOMBRE D'ÉCHELONS

2016

**12**

ÉCHELONS



2017

**11**

ÉCHELONS

## DURÉE DE CARRIÈRE



## INSPECTEUR

ÉCHELON	INDICE MAJORÉ 2019	INDICE MAJORÉ 2022	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	510	513	3 ans
5 <sup>1</sup>	473	480	2 ans 6 mois
4 <sup>12</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	352	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 précédant la nomination

## INSPECTEUR SPÉCIALISÉ (STATUT D'EMPLOI)

ÉCHELON	INDICE MAJORÉ 2022	DURÉE DE L'ÉCHELON
4 <sup>2</sup>	524	3 ans (ancienneté dans le 6e échelon d'inspecteur conservée)
3	512	2 ans 6 mois (ancienneté dans le 5e échelon d'inspecteur conservée)
2 <sup>1</sup>	477	2 ans (ancienneté dans le 4e échelon d'inspecteur conservée)
1	459	2 ans (ancienneté dans le 3e 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 spécialisée comporte 4 grades.

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

## 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 (art 17 du décret), ou par la voie d'un examen professionnel (art 18 du décret).

## 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 2022

### CONDITIONS STATUTAIRES

Les inspecteurs remplissant les conditions statutaires (inspecteur ayant atteint le 8ème échelon et comptant au moins 7 ans de services effectifs au 31/12/2022) peuvent participer à la sélection au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale filière « encadrement ».

Depuis le TA 2021, le candidat doit fournir à l'appui de son dossier de candidature la description d'une réalisation professionnelle.

La durée de l'entretien est ramené à 30 minutes décomposé en 2 parties :

une présentation du candidat d'une durée de 5 minutes, maximum et d'un échange avec le comité. Celui-ci dispose du dossier de candidature, de la réalisation professionnelle et des 3 derniers compte rendus d'évaluation professionnelle.

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

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

### LA POSITION DE F.O.-DGFIP

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

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

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

Le Tableau d'avancement 2022 compte 268 promus. Ils intégreront le vivier d'IDIV de Classe Normale. Pour mémoire ont été respectivement promus en 2021 et 2022 242 et 311 inspecteurs.

Au-delà des chiffres, c'est la doctrine d'emploi des IDIV qui se trouve particulièrement malmenée dans le cadre des réformes en cours



## PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DE PROMOTIONS



### L'ACCÈS À INSPECTEUR PRINCIPAL

En complément, un examen professionnel spécifique permet aux inspecteurs divisionnaires de classe normale d'accéder à ce grade.

Ces modes d'accès sont détaillés aux articles 17, 18 et 19 du décret n° 210-986 du 26 août 2010 modifié portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFiP.

Les conditions de classement dans le grade d'inspecteur principal des finances publiques sont précisés dans le texte précité à l'article 17 pour les inspecteurs des finances publiques et 19 pour les inspecteurs divisionnaires des finances publiques .

#### - Par concours professionnel (article 17)

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

#### - Par examen professionnel (article 18)

parmi les inspecteurs des finances publiques qui, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint au moins le 7ème échelon de leur grade et comptent au moins dix ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

#### - Par examen professionnel (article 19)

parmi les inspecteurs divisionnaires de classe normale comptant au moins, au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, 18 mois de services effectifs dans leur grade.

Le nombre de participation à ces différents modes d'accès n'est plus contingenté.



# PLUS FORTS ENSEMBLE



# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES



## INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES VOUS ÊTES UNIQUES !

C'est la déclaration « d'amour vache » que la Direction générale semble faire aux cadres supérieurs titulaires de ce grade.

### **Uniques, les inspecteurs divisionnaires le sont pour elle à plus d'un titre**

Tout d'abord, au titre du statut, puisque ce grade est spécifique au statut des A de la DGFiP. Cette « singularité statutaire » résulte, pour partie, d'un réseau comptable qui est désormais profondément remanié et qui exclu de nombreux IdIV de l'emploi de comptable.

En 2017, la mise en application des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a assimilé maladroitement le positionnement de la grille indiciaire des inspecteurs divisionnaires à celles des attachés principaux et des attachés hors classe. Toutefois, la comparaison avec ces grilles de référence s'arrête là :

- les deux niveaux du grade (classe normale - CN et hors classe - HC) demeurent et la linéarité de la carrière n'est toujours pas à l'ordre du jour ;
- l'échelon terminal, dit « spécial » est contingenté et délivré aux cadres HC ayant exprimé

leur intention de partir à la retraite 6 mois après la promotion ;

- la durée dans les échelons est nettement plus longue, dans les deux niveaux du grade, en comparaison des grades de référence d'attaché principal et d'attaché hors classe.

A ces particularismes s'ajoute, depuis la montée en puissance du Nouveau Réseau de Proximité (NRP), une indéniable dégradation de la doctrine d'emploi qui vaut pour les deux niveaux du grade d'IdIV. Les difficultés d'accès aux postes comptables suite au NRP sont symptomatiques d'une négation du niveau d'expertise des IDIV. Pour les anciens comptables, il n'y a qu'un salut proposé par les directeurs : la fonction de CDL !

En complément, la Direction générale compte bien exploiter l'opportunité qu'offre la pyramide des âges de cette population afin de réduire encore plus rapidement les effectifs d'un grade qui supporte actuellement la quasi intégralité des suppressions d'emplois des cadres supérieurs. La tentation de continuer cette politique est grande puisqu'entre 2020 et 2025, 65 % des IDIV HC seront partis en retraite et 26 % des IDIV CN.

### **Puisque la Direction générale fusionne les doctrines d'emploi des inspecteurs principaux et des inspecteurs divisionnaires, elle doit en tirer toutes les conséquences**

FO-DGFiP a parfaitement conscience que le décret 2010-986 du 26 août 1986 portant statut particulier des A de la DGFiP fait la distinction entre les grades d'IDIV et d'IP. Toutefois, le rapprochement des doctrines d'emploi sur les postes administratifs entre ces deux grades oblige, non seulement à s'interroger sur les raisons du maintien des deux niveaux du grade d'IDIV, mais aussi sur les motivations justifiant la scission entre les grades d'IDIV et d'IP.

Pour certains, la coexistence de ces deux grades s'explique au regard de la sélectivité et de la nature des épreuves des différents modes de promotion au grade d'IP.

Sur ce point, PPCR est explicite : le pendant du grade d'IP est celui d'attaché principal d'administration de l'État. Toutefois, l'argument ne tient pas la comparaison avec l'examen professionnel permettant l'accès au grade d'attaché principal organisé par le Secrétariat général du MEFR,



# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES



Si nous nous intéressons aux conditions d'accès à ce grade, nous notons qu'il existe une épreuve orale d'une durée de 30 minutes et la constitution d'un dossier de RAEP. Seule la prestation du candidat lors de l'entretien avec le jury donne lieu à notation. Le dossier de RAEP n'est pas noté.

Pour mémoire, la sélection d'IDIV CN se compose d'une épreuve orale d'une durée de 30 minutes et à la réalisation d'une réalisation professionnelle. En complément, les directeurs émettent un avis préalable à cette promotion.

La politique de la Direction générale concernant les affectations sur les postes administratifs dans ces deux grades peut amener à s'interroger sur la légitimité d'un reclassement statutaire dont l'objectif serait la fusion des grades d'IDIV et d'IP.

A minima, la suppression des deux niveaux du grade d'IDIV est pour FO-DGFIP un impératif qui s'impose dès aujourd'hui à la Direction générale.

Une chose est certaine, les inspecteurs divisionnaires ne subiront pas ce choix managérial qui voudrait en faire des cadres supérieurs « low cost », non seulement au regard de la doctrine d'emploi, mais aussi sur le plan des rémunérations !

## **En attendant, vous reprendrez bien quelques miettes**

S'il ne reste que des miettes du côté des missions, c'est la même chose du côté des gains indiciaires récents ou à venir. Sur ce point, les IDIV HC sont les seuls invités à la table d'un festin que nous qualifierons de frugal.

La Direction générale a inauguré l'année dernière l'avancement d'échelon à titre personnel, sous réserve de l'avis favorable du directeur. Vous pouvez légitimement penser que le gain en indices majorés (IM) doit être pléthorique. Passez votre chemin, il n'est que de 8 points d'IM et uniquement 6 mois avant le départ en retraite !

Puisque la grille indiciaire des IDIV HC s'assimile à celle des attachés hors classe, nous rappelons notre revendication d'une fin de carrière pour le second niveau (hors classe) du grade d'inspecteur divisionnaire à l'indice 1027, qui correspond à l'échelon terminal de celui d'AFIPA.

Au terme de cette première mouture du NRP, c'est la moitié des postes comptables qui auront été rayés de la carte en 2024. La mécanique infernale est enclenchée et il est déjà permis de se partager une partie des indices qui jusqu'alors étaient attachés aux postes comptables les plus importants.

A l'instar des recrutements au choix, la Direction générale confirme le choix de l'arbitraire avec une répartition sur des emplois que les directeurs jugeront « à enjeux ». Là encore, les inspecteurs divisionnaires de classe normale seront exclus des postes administratifs surindiciés. Pour la Direction générale, le motif est simple : les IDIV CN ne pouvaient pas accéder à des postes comptables surindiciés, il est donc logique qu'ils n'en bénéficient pas sur des emplois administratifs !

S'agissant d'affectations sur des emplois administratifs, FO-DGFIP a les plus grandes réserves sur le fait qu'un directeur n'affectera pas un IDIV CN sur un poste qu'il estime « à enjeux ». S'il considère le profil de ce dernier plus intéressant, il déclassera le poste qui était jusqu'alors surindicié afin d'y installer le cadre de son choix, qu'il soit CN ... ou HC ... voir IP.

Pour FO-DGFIP, il ne faut plus parler de porosité des doctrines d'emploi. C'est tout l'édifice qui prend l'eau aux détriments des inspecteurs divisionnaires !

Dans l'immédiat, et afin de rester maître de votre carrière votre carrière, FO-DGFIP vous propose de garder un œil dans le rétroviseur des principaux actes de gestion qui ont marqué la carrière des inspecteurs divisionnaires depuis le printemps 2021 :





# INSPECTEURS DIVISIONNAIRES



Qui est concerné par quoi	Campagne		Date de publication et référence Nausicaa	Observation
Campagne commune IDIV CN et IDIV HC Campagne commune IDIV CN et IDIV HC	Mouvement administratif		RH-1B/2022/02/5229 du 21/02/2022	Permet aux inspecteurs dans le vivier de prendre le grade d'IDIV CN et à ces derniers d'être promus à la HC En complément de campagnes spécifiques, l'emploi de CDL est accessible dans le cadre de ce mouvement
	Appel à candidatures sur postes comptables C1, C2 et C3		RH-1B/2021/ 10/2661 du 14/10/2021	Affectations à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2022
			RH-1B/2022/ 05/698 du 15/05/2022	Affectations au titre du second semestre 2022
	CDL	1 <sup>re</sup> campagne	RH-1B/RH-1C/2021/10/4816 du 27/10/2021	Affectations à effet du premier semestre 2022
2 <sup>e</sup> campagne		RH-1B/RH-1C/2022/02/3853 du 21/02/2022	Affectations au titre du second semestre 2022	
Campagne spécifique au premier niveau du grade – IDIV CN	Promotion à la hors classe à titre personnel	1 <sup>re</sup> campagne	RH-1B/2021/04/7126 du 05/05/2021	Les départs en retraite s'effectuent 6 mois après la promotion entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2022
		2 <sup>e</sup> campagne	RH-1B/2021/11/2741 du 17/11/2021	Les départs en retraite s'effectuent 6 mois après la promotion entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2022
Campagne spécifique au second niveau du grade – IDIV HC	Avancement à l'échelon spécial	1 <sup>re</sup> campagne	RH-1B/2021/07/2578 du 19/07/2021	A visé principalement les agents qui ont avancé à l'échelon spécial au cours du 2 <sup>nd</sup> semestre 2021 pour un départ en retraite entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2022 et le 30 juin 2022
		2 <sup>e</sup> campagne	RH-1B/2021/11/5883 du 02/12/2021	Concerne les agents qui ont avancé à l'échelon spécial au cours du 1 <sup>er</sup> semestre 2022 pour un départ entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2022

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

- ▶ L'augmentation du nombre d'emplois d'IDIV pour permettre aux cadres concernés un déroulement de carrière normal pour pallier la situation de blocage des mutations et promotions ;
- ▶ L'accès à IDIV HC pour tout IDIV CN ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon sans mobilité géographique ou fonctionnelle ;
- ▶ Un indice terminal non contingenté d'IDIV HC à égalité de l'indice terminal des AFIPA.

# THÉMATIQUES

## COMMUNES

# ABC

Statut 2010-982 du 26 août 2010

Statut 2010-983 du 26 août 2010





## CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



En cette période d'inflation, la campagne de recrutement d'agents contractuels au titre de 2021 a suivi la même courbe ascendante avec, non plus 481 recrutements comme sur la première campagne, mais 766 ! A terme, il est légitime de s'interroger si l'objectif est de tendre à la DGFIP vers les 20 % d'agents contractuels, à l'instar de la proportion moyenne de ces derniers dans la fonction publique. Cette situation ressemble progressivement au modèle d'emploi à l'anglo-saxonne qui sévit dans les services publics des pays concernés... Ce constat est d'autant plus légitime à l'annonce de la volumétrie de recrutement d'agents contractuels pour 2022 à la DGFIP, puisque celle-ci ne vise rien de moins que 1 000 recrutements d'ici à la fin de l'année.

### Les conditions et le périmètre du recrutement des contractuels

Les campagnes de recrutement d'agents contractuels de niveau A, B et C (hors sphère informatique) précise les conditions des recrutements :

« A) Des recrutements de contractuels autorisés à l'issue des mouvements de mutation

Conformément aux dispositions du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, les autorisations de recrutement de contractuels sur emploi permanent, délivrées sur le fondement de l'article 4-2 de loi n° 84-16 modifiée, ne peuvent l'être qu'après constat du caractère infructueux du recrutement de fonctionnaires, fonctionnaire DGFIP ou fonctionnaire hors DGFIP (toutes fonctions publiques).

Dans ces conditions, les autorisations de recrutement concernent les directions :

- qui supportent des vacances d'emplois (par comparaison entre les effectifs réels et les effectifs théoriques – TAGERFIP) ;

- et pour lesquelles aucun titulaire DGFIP n'est en attente pour rejoindre la direction concernée à l'issue du mouvement général de mutations.

Les directions remplissant cette double condition peuvent engager des contractuels dans le cadre de la présente campagne.

B) Des recrutements complémentaires de contractuels possibles dans certains cas. Au-delà des autorisations de recrutement, des recrutements complémentaires de contractuels correspondant à des besoins spécifiques (expérience ou compétences particulières sur un métier d'expertise ou zones structurellement peu attractives) sont autorisés le cas échéant. »

### Des contractuels plus jeunes et plus diplômés mais moins bien payés

En grande majorité, ces campagnes permettent à la DGFIP de recruter des agents de catégorie C dont le niveau de rémunération est équivalent à l'indice majoré 352 (pour les contrats signés à compter du 1er mai 2022) correspondant au traitement d'un agent administratif en tout début de carrière. A l'instar des recrutements par concours, le niveau scolaire et universitaire des agents recrutés en catégorie C est bien supérieur à celui qu'il est nécessaire de détenir pour répondre aux tâches figurant dans la fiche de poste.

Les directeurs font ainsi le choix délibéré de recruter pour 3 ans des agents dont la moitié détiennent un niveau bac +2 et plus en les payant au SMIC !

Qui plus est, l'administration apporte une cure de jouvence dans les services puisque la moyenne d'âge des agents recrutés est de 10 ans inférieure à celle de la population globale de la DGFIP.

### Une réglementation très permissive en matière de rémunération qui laisse la main aux recruteurs

La réglementation ne permet pas de verser aux contractuels un régime indemnitaire équivalent à celui des fonctionnaires titulaires. Ils ne peuvent donc pas percevoir les primes liées au poste occupé.



## CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



La rémunération mentionnée au contrat (4-2 de la loi 84-16 modifiée) est exclusive de toutes indemnités, à l'exception de l'indemnité de résidence, de l'indemnité mensuelle de technicité et éventuellement, des indemnités à caractère familial.

Les niveaux de rémunération proposés à la DG-FIP sont ceux indiqués ci-dessous dans la majorité des cas :

	Indice majoré d'engagement (campagne 2021)	Correspondance avec la grille indiciaire d'un agent sous statut (indice majoré au 01/01/2022)
Catégorie A	527	Indice supérieur à celui d'un inspecteur au 6ème échelon – IM 513
Catégorie B	417	Indice supérieur à celui d'un contrôleur de 2 <sup>e</sup> classe au 8 <sup>e</sup> échelon – IM 415
Catégorie C	352	Indice minimal de rémunération depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2022

Afin de fixer la rémunération d'un contractuel, l'article L713-1 du nouveau Code général de la fonction publique invite principalement à prendre en compte trois éléments : « *La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie.* »

Lors du recrutement, les recruteurs sont normalement aidés par un référentiel qui recense les différents types de métiers et applique à ces derniers un équivalent indiciaire. C'est ainsi que les indices précités sont indicatifs et peuvent varier dans certains cas.

Pour information, un référentiel de rémunération des 56 métiers de la filière numérique et des systèmes d'information et de communication a été mis en place au MEFR en fin d'année 2021.

Devons-nous y voir l'esquisse d'une volonté de mettre un peu d'ordre dans la jungle actuelle afin d'homogénéiser les rémunérations des agents sous contrat ? S'agissant de ces derniers,

nous sommes actuellement aux antipodes des motivations de PPCR qui a structuré les carrières et les indices des agents sous statut.

### Une situation qui perdure lors des phases de renégociation du contrat

Si les contractuels sont seuls face à l'administration lors du recrutement, ils ne sont pas mieux lotis au moment de négocier une augmentation au terme du contrat (sur ce point, le contenu de l'évaluation annuelle importe des effets importants).

Si cette situation ne porte probablement pas préjudice à ceux qui sont recrutés dans un métier « sous tension », la situation est bien différente pour ceux qui sont amenés à occuper des emplois administratifs, notamment dans les catégories C ou B.

Maigre consolation, leur rémunération est susceptible d'évoluer pendant la durée du contrat en fonction de la variation du point d'indice dans la fonction publique. Pour le coup, depuis des années c'est plutôt la frustration qui domine sur ce point ...

A noter que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020 fixe les condi-



## CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



tions d'octroi de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique pour ceux dont les contrats ne sont pas reconduits.

### La DGFIP attend beaucoup des contractuels recrutés dans les services relocalisés

Sur les dernières campagnes, les contractuels recrutés ont été affectés pour la plupart d'entre eux sur deux fronts. Le premier concerne les SIP/SIE et le second les services relocalisés, afin d'as-

surer les tâches de front-office qui sont bien souvent les plus astreignantes.

En complément, FO-DGFIP relève des similitudes surprenantes entre les implantations des services relocalisés et les directions autorisées à recruter des contractuels. C'est dire à quel point les attentes sont grandes envers les contractuels qui seront, en grande partie, les garants de la réussite de ces nouveaux services !

Services relocalisés	Volumétrie des recrutements	Services relocalisés	Volumétrie des recrutements
Service d'appui à la publicité foncière de Tournon-sur-Rhône (07)	10	Service des retraites des fonctionnaires de Laval (53)	15
Pôle national de soutien au réseau en publicité foncière et Service d'appui à la publicité foncière de Châteauroux (36)	11	Centre des services bancaires de Mâcon (71)	14
Centre de contact fiscalité des professionnels de Lons-le-Saunier (39)	19	Centre de gestion des retraites des fonctionnaires de Limoges (87)	11

### Les contractuels restent les parents pauvres de la formation

En la matière, la DGFIP fait le choix du low cost avec en tout et pour tout 2,5 jours consacrés à la découverte de la DGFIP. S'agissant des métiers, les contractuels sont embarqués avec les autres agents dans les stages du dernier quadrimestre.

A la différence de leurs collègues sous statut, ces formations arrivent tardivement après le recrutement. A l'occasion d'un groupe de travail qui leur était consacré, la Direction générale a fait amende honorable en s'engageant à augmenter et diversifier les formations offertes aux contractuels. En partant d'aussi peu, les choses ne peuvent qu'augmenter !

**FO-DGFIP** revendique l'accès au statut de fonctionnaire pour les contractuels qui le souhaitent et l'amélioration de leur rémunération et conditions d'emploi.

**FO-DGFIP** exige une meilleure prise en compte des services antérieurs effectués en qualité de contractuel lors du classement en qualité de fonctionnaire stagiaire.

**FO**, première organisation syndicale dans la fonction publique de l'État, dénonce la précarisation des agents sous contrat instaurée par la loi de transformation de la fonction publique et exige abrogation pure et simple de cette loi.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES  
DU 1<sup>er</sup> AU 8 DÉCEMBRE 2022

CHACUN POUR  
SOI **OU** TOUS  
ENSEMBLE ?



**4** CLICS  
VOTES

CSAL - CSAR - CSAM - CAPN

#JeVote**FO**

**FO**  
DGFiP

LA   
**FORCE**  
DU  
**COLLECTIF !**



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



à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

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

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	01/09/2022	01/09/2024
TITULAIRES	suite à affectation sur un <b>poste au choix</b>	3 ans	1 an	affectation obtenue en 2022	01/09/2025
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité (dans le bloc fonctionnel)	1 an	entrée en formation au 01/09/2022	01/09/2025
PROMUS DE B EN A PAR EP OU LA	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation dans le nouveau corps	3 ans (dans le bloc fonctionnel)	1 an	suite à nomination et affectation au 01/09/2022	01/09/2025

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2022	01/09/2024
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 01/10/2022	01/09/2025
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 01/09/2022	01/09/2025

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2022	01/09/2024
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 <sup>ère</sup> affectation	3 ans	1 an	recrutement 2021	01/09/2025

- ➔ 3 ans sur le poste de 1<sup>ère</sup> affectation (scolarité incluse pour les Inspecteurs et contrôleurs stagiaires)
- ➔ 2 ans entre deux mutations nationales ou locales
- ➔ 3 ans sur des postes au choix
- ➔ Le délai de séjour est ramené à 1 an pour les agents prioritaires ou CIMM DOM



# DISPOSITIF DE MUTATIONS



## CYCLE DE MUTATION 2023

Campagne de vœux	Rédaction des demandes entre mi-décembre 2022 et mi-janvier 2023
Nombre de mouvements	1 mouvement annuel au 1 <sup>er</sup> septembre 2023 pour les A, B et C
Niveau d'affectation géographique	Affectation au département
Nombre de vœux	illimité
Priorités	Les agents prioritaires sont mutés avant les agents en convenue personnelle. 1 - priorités légales (éventuellement cumul) 2 - priorités supplémentaires (éventuellement cumul) 3 - convenances personnelles + à égalité dans un groupe en départage à l'ancienneté administrative
Critères de classement des vœux	Ancienneté administrative au 31/12/2022 (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 43
Annulation d'une demande / refus de mutation	Annulation partielle ou totale possible : Avant la publication du mouvement si le motif est reconnu valable par l'administration (voir date butoir dans la nouvelle instruction)  Aucune pénalisation n'est appliquée à un agent qui a obtenu une annulation de sa demande
Règles de 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 pour les inspecteurs promotion 2022-2023 Au 1 <sup>er</sup> octobre pour les contrôleurs promotion 2022-2023 en juin et octobre pour les C



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

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

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

DIRECTIONS NATIONALES SPÉCIALISÉES		DEMANDE DE VOEU				BLOC FONCTIONNEL
		NATIONAL		LOCAL		
SDNC	SERVICE DE LA DOCUMENTATION NATIONALE DU CADASTRE	DÉPARTEMENT	TOUT EMPLOI	Services de direction/ A la disposition du directeur		Foncier/Cadastré
			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		Informatique/Analyste et Contrôle fiscal
			BVCI	Contrôle informatique		
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 spécialisés/ 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 - SGC - 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 centré du cadastre
- ▶ Cadastre
- ▶ Brigades nationales topographiques
- ▶ Brigades régionales foncières
- ▶ Brigade de renfort pour le plan cadastral informatisé
- ▶ Ou ALD (à la disposition du Directeur)

**POUR VOTRE MUTATION  
PRENEZ CONTACT AVEC  
LES MILITANTS**



MISSION STRUCTURE	AFFECTATIONS LOCALES CORRESPONDANTES
Gestion des comptes publics	Trésorerie mixte, trésorerie secteur public local, trésorerie gestion hospitalière, SGC, 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)	-



# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



## 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 prévoyaient : « **La suppression de l'avis des CAP de mutation doit s'accompagner d'une transparence accrue dans la procédure de gestion des demandes des agents** »

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

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

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

## OÙ EST DONC LA TRANSPARENCE ?

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

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



# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



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 à 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 organi-

sations syndicales ne peuvent plus vous aider et vous défendre. Au contraire, plus que jamais, prendre contact avec nous pour rédiger vos vœux est nécessaire comme pour nous signaler tout élément susceptible de nous permettre d'appuyer votre demande.

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

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

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

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

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



# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



- ▶ 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** suivantes, seront mises en œuvre en 2023 concomitamment au lancement de l'application MOUV RH qui va se substituer à SIRHIUS :

- ▶ 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 dès 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 persiste à exiger transparence et garantie d'égalité de traitement pour les personnels sur l'ensemble du territoire.

**F.O.-DGFIP** continuera à assurer sous de nouvelles formules la défense des personnels

## ABROGATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



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

**CAMPAGNE DE MUTATIONS**

Apport par Direction  
(Départementalisation)



50 %  
PRIORITAIRES



50 %  
CONVENANCES  
PERSONNELLES



Priorités légales  
Art 60 /62 Bis



Critères  
subsidiaries



Convenances personnelles

**Handicap (Carte Invalidité ou CMI Invalidité)**

Rapprochement conjoint (Mariage PACS)  
RQTH  
Quartier Urbain difficile  
IMM Outre-Mer  
Emploi supprimé

Emploi durée maximale  
Promotion C en B  
Situation familiale (Concubinage, garde alternée, droit de visite, soutien de famille...)  
Emploi 3 ans en territoire peu attractif

**CLASSEMENT**



Ancienneté Administrative  
(Interclassement à l'indice)

Priorités légales

- 1- Nombre de priorités légales
- 2- Nombre de critères subsidiaires
- 3- Ancienneté administrative

Convenance personnelle

- 1- Nombre de critères subsidiaires
- 2- Ancienneté administrative

**PUBLICITÉ**



Diffusion Projet  
CAP Nationale



Documents complets  
ayant permis l'élaboration  
du mouvement



Diffusion du mouvement définitif



Diffusion du tableau de classement



Diffusion du mouvement

**RECOURS**



Recours administratif  
Tribunal administratif



Recours administratif  
Tribunal administratif

APRÈS  
PARUTION  
DU BOFIP RH

**LOCALEMENT**

Déclinaison des règles nationales

Mouvement «Interne»  
avant  
Mouvement «Externe»

Déclinaison des LDG nationales

Mouvement «Interne»  
avant  
Mouvement «Externe»

**PUBLICITÉ**



Diffusion Projet



CAP Locale



Diffusion du mouvement définitif



Diffusion du mouvement local  
sur l'intranet directionnel



Notification aux intéressés

**RECOURS**



Recours administratif  
Tribunal administratif



Recours administratif  
Tribunal administratif



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

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

Les agents titulaires souhaitant bénéficier d'un changement d'affectation nationale sont invités à exprimer leurs vœux de mutation par directions au regard des délais de séjour.

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>re</sup> affectation et affectés selon leur rang de classement au concours.

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 charges de famille.

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

De fait, les agents 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 RÉSIDENCE



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 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-le-moulineaux,  
Boulogne-Billancourt,  
Saint-Cloud, Suresnes, Puteaux,  
Neuilly-sur-Seine, Levallois-Perret, Clichy,  
Saint-Ouen, Saint-Denis.

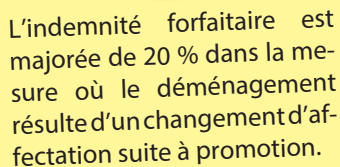
de solidarité qui, en application de la législation fiscale, ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

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.

démnité 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'in-

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.

Un simulateur est disponible dans la rubrique «rémunérations» du site web national.

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

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

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

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

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

Pour l'AGENT	Pour le CONJOINT ou partenaire d'un PACS ou le CONCUBIN	Par enfant ou ascendant A CHARGE
14 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**  
**2 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 page

précédente), une indemnité complémentaire 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 F.O. des Finances Publiques**  
45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS  
Téléphone : 01.47.70.91.69  
e-mail : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr) - web : <https://fo-dgfip.fr>



# TÉLÉTRAVAIL



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

Pour **F.O.-DGFIP**, ce protocole est décevant et se conjugue à l'imparfait du collectif. Aussi, suite à l'Accord Télétravail Fonction Publique signé en juillet 2021, un nouveau protocole est en cours de finalisation au ministère des Finances, il sera suivi de nouvelles discussions à la DGFIP.

Le télétravail ne doit pas dégrader les conditions de travail ni réduire les droits du fonctionnaire,

c'est pourquoi les représentants de **F.O.-DGFIP** sont vigilants sur le suivi de ce sujet dans l'intérêt collectif et individuel des personnels. Ils porteront les revendications du congrès du syndicat national qui s'est tenu au mois d'avril 2022 à Seignosse.

**F.O.-DGFIP** refuse que le télétravail devienne un palliatif au manque de moyens et une nouvelle justification au resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.

Depuis juin 2021, avec la création de « jours flottants » en télétravail, il y a 3 configurations possibles :

## Uniquement un forfait annuel de jours flottants

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

## Uniquement des jours fixes

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

## Jours flottants + jour fixes

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

## NOS REVENDICATIONS

- ▶ Un télétravail volontairement choisi par les agents
- ▶ Le respect du droit à la déconnexion
- ▶ Le respect de la durée légale du travail avec la possibilité d'appliquer les plages variables
- ▶ L'éligibilité au protocole de télétravail en jours flottants pour tous les agents nomades
- ▶ La formation des encadrants ainsi que des nouveaux télétravailleurs
- ▶ Le respect de l'espace de travail de l'agent sans mise en place de « flex desk » ou autre espace de « co-working »
- ▶ L'attribution de tickets restaurants pour tous les télétravailleurs
- ▶ L'augmentation significative du forfait télétravail et son déplafonnement compensant les dépenses engagées par l'agent.

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022

**ISOLEMENT, PRESSIONS,  
SÉDENTARITÉ, BURN-OUT,  
FRAIS SUPPLÉMENTAIRES,  
DROIT A LA DÉCONNEXION...**

**TÉLÉTRAV** **AÏE**



EMPLOIS RESEAU  
A LA DGFiP  
CONDITIONS DE TRAVAIL

REUNIONS  
MIS EN ŒUVRE  
BIEN

TELETRAVAIL GESTION  
VA

INFORMATIQUE  
PROFONDISEMENT  
RECONNAISSANCE  
LOU

Élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022 : VOTEZ

4 CLICS  
VOTES

CSAL - CSAR - CSAM - CAPN

#JeVoteFO



LA  
FORCE  
DU  
COLLECTIF !





# VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS



DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
01	REFOUVELET Frédéric	04 74 14 89 17	DDFIP PCRP	BOURG-en-BRESSE
02	WLODARCZYK David	03 23 26 31 31	DDFIP	LAON
03	RANDOING Christophe	06 66 09 42 04	SIP	MONTLUÇON
05	PUSTEL Sylvie	06 26 53 53 13	LOCAL F.O.	GAP
06	GIORDANO Christophe	04 92 17 60 59	DDFIP	NICE
07	KERAMBRUN Bruno	04 75 33 38 52	TRESORERIE	ANNONAY
08	GIVERNAUD Jean Yves	03 24 33 86 15	PAIERIE DEPART.	CHARLEVILLE MEZIERES
09	JORGE Christophe	06 62 53 03 21	DDFIP	FOIX
10	CROUZET Laurent	06 14 28 62 48	DDFIP	AUBE
11	LOUBET Bernard	04 68 31 99 18	TRES.	LIMOUX
12	ICHARD Damien	05 65 65 26 88	TRESORERIE	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 17 20 31 97	DDFIP	SOYAUX
18	JANSONNIE Franck	06 63 51 69 42	DDFIP	BOURGES (en EDR)
19	AUMETTRE Martine	06 74 19 29 10	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 (en EDR)
22	BURLOT Nicole	02 96 87 61 12	PCE	SAINT BRIEUC
24	BENDERRADJI Sabrina	05 53 51 97 50	TRESORERIE	MONTIGNAC-PLAZAC
25	CHATEAU François	03 81 25 21 61	DRFIP	BESANCON
27	DUBOST Fabien	02 32 62 24 78	TRES. MALE	EVREUX
28	AUGROS Marie Claude	02 37 20 72 00	DDFIP	CHARTRES (en EDR)
29	GUERRY Erick	02 98 80 59 12	DDFIP	BREST
30	DIOT Florence	04 66 36 49 42	DDFIP	NIMES



# VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS



DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
31	LUMEAU Patrick	06 75 39 01 74	DRFIP	TOULOUSE
32	MARTIN Stéphane	06 22 73 10 40	DDFIP	AUCH
33	DUBARRY Olivier	05 56 24 81 53	LOCAL FO	BORDEAUX
33	HAUSS Claudette	05 56 24 81 53	LOCAL FO	BORDEAUX
34	VERNEGEOL Olivier	04 67 15 75 65	DDFIP	MONTPELLIER
35	CARO Philippe	02 99 65 23 26	LOCAL FO	RENNES
36	RENAUD Sylviane	02 54 60 27 11	DDFIP.	CHATEAUXROUX
37	LAVERGNE Gilles	02 47 21 74 58	DDFIP	TOURS
39	SERRA Jimmy	03 84 72 33 23	SIP	DOLE
40	CAMPAGNE Jean-Philippe	05 58 46 72 80	DDFIP	MONT DE MARSAN
41	REFRAY Mickaël (Intérim)	06 08 49 00 82	DDFIP	BLOIS
42	GABION Sandrine	04 77 47 87 47	DDFIP	SAINT ETIENNE (en EDR)
43	FOLL Jérémy	06 37 24 54 13	CDIF	PUY-TERRASSON
44	TONNELIER Chrystelle	02 51 12 87 07	DRFIP	NANTES
45	CURTY Bruno	06 38 04 96 56	DRFIP	ORLEANS
46	MONGERAND Jean Pierre	05 65 20 39 65	TRESORERIE	LALBENQUE
47	LOMPECH Guillaume	05 53 69 19 51	BRIGADE VERIF	AGEN
49	LUCAS Christel	02 41 74 53 06	SIP Angers Est	ANGERS
50	VALENTE Christine	02 33 77 58 13	BCR	SAINT-LO
51	COMMENCAIS Sylvain	06 17 40 61 39	DDFIP	CHALONS EN CHAMPAGNE
52	TESTART Matthieu	03 25 21 11 1	DDFIP	CHAUMONT
53	PIRON Patricia (SI)	06 31 55 86 08	SIP	MAYENNE
54	TSCHEMS Alexis	03 83 85 47 23	DDFIP	NANCY (en EDR)
56	RAVACHE Patrick	06 80 90 22 02	SIP	AURAY
57	PINEIRO Sylvie	06 40 73 02 42	DDFIP	METZ
58	JONNARD Philippe	03 86 61 21 52	TRESORERIE	NEVERS
59	SILBERMANN Mathieu	03 20 62 42 82	DRFIP	LILLE
60	PHILIPS-INVERNIZZI Bernadette	03 44 06 35 68	DDFIP	BEAUVAIS



# VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS



DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
61	GAUDRON Olivier	02 33 32 50 18	DDFIP	ALENÇON
62	MILLOT Michaël	03 21 63 10 86	PCE	BETHUNE
62	KORKUT Justine	03 21 10 29 83	CDFIP	BOULOGNE-sur-MER
63	PEREIRA Christine	04 73 43 10 00	DDFIP	CLERMONT FERRAND (en EDR)
64	BERNET Jean-Laurent	05 59 39 46 55	TRESORERIE	OLORON SAINTE MARIE
65	THOMAS Marie-Françoise	05 62 44 21 44	DDFIP	TARBES
66	MARTI Bernard	04 68 66 49 90	SIE	PERPIGNAN TET
67	PEREIRA José Luis	03 88 56 55 60	DRFIP	STRASBOURG
68	LANG Mathilde	03 89 32 77 93	DDFIP 2EME BDV	MULHOUSE
69	RAICHL Yves	04 72 40 77 12	DRFIP	LYON
70	BOILEAU Julie	03 84 62 41 45	TRESORERIE	LURE
71	JAILLARD Mina	03 85 93 76 06	TRESORERIE Male	CHALON sur SAONE
72	PERDRIAU Jean Yves	02 43 83 82 86	PCE EQUIPE ICE	LE MANS
73	FALCOZ Gilles	04 79 60 55 57	SIP	CHAMBERY
75	DALL'OSTO ATASAVUN Marie	01 55 80 66 43	DRFIP	PARIS
76	PINEL Hervé	02 35 58 37 18	DRFIP	ROUEN
77	DORDE Laurent	01 64 41 33 92	SIP	SENART
78	SUTRA Hélène	01 30 16 47 88	TRESORERIE	MAUREPAS
78	BOUM Alain	01 30 65 14 49	CFP	POISSY
79	BARBIER Thierry	05 49 95 46 19	TRESORERIE	PARTHENAY-GATINE
80	BLONDIN Olivier	06 85 66 52 23	DDFIP	AMIENS
81	SUAU Michel	05 63 54 24 25	PAIERIE DEPART.	ALBI
82	WEIGL-DRYEPONDT Marie-Charlotte	05 63 21 57 19	SIP	MONTAUBAN
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



# VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS



DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
88	DELEPINE Delphine	03 29 69 25 55	DDFIP	EPINAL
90	PARIENTE Patrice	03 84 58 80 74	SIP	BELFORT
91	DORMY Carine	01 69 47 18 78	DDFIP	EVRY
91	TRIQUENAUX Sabine	01 69 47 19 62	DDFIP	EVRY
92	BOCQUET Arya	01 40 97 30 73	DDFIP	NANTERRE
93	DUSSUD Fabien	01 48 11 72 71	1ère BVD	AUBERBILLIERS
94	LOUIS Lysiane	01 43 99 61 58	DDFIP	CRETEIL
95	REDARCE Véronique	01 34 25 12 20	DDFIP	CERGY PONTOISE
Guadeloupe	THEZENAS Didier	05 90 99 16 16	DRFIP	BASSE TERRE
Martinique	COAT Sylvia	05 96 77 47 00	SIP ET BANLIEUE	FORT DE FRANCE
Guyane	ARNAUD Jacqueline	05 94 28 99 13	CFP	CAYENNE
Réunion	DAMBREVILLE Darwin	02 62 35 98 07	SIP	SAINT PIERRE
Polynésie Fran.	VANQUE Andrew	689 40 46 70 00	PAIERIE	PAPEETE
Nelle Calédonie	PICAN Didier	687 27 92 00	DFIP	NOUMEA
DSFIP Etranger	CATHELOT Jean-Louis	02 40 16 12 00	DSFIP Etranger	NANTES
SRE	BILLY Julie	02 40 08 81 70	SRE	NANTES
ENFIP 31	GLEIZES Nathalie	06 15 55 51 32	ENFIP	ACIF MONTPELLIER
ENFIP 63	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	PAGNIEZ Nicolas	01 57 33 63 59	DGFIP BSI 1	NOISY LE GRAND
SDNC	REFAIT Sébastien	01 30 87 50 00	SDNC	ST GERMAIN EN LAYED



**Syndicat National F.O. des Finances Publiques**

45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Téléphone : 01.47.70.91.69

e-mail : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr) - web : <https://fo-dgfip.fr>

# www.fo-dgfip.fr



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

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

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

[www.fo-dgfip-sd.fr](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



**ET TOUJOURS REVENDICATIF !**



# C'est décidé J'adhère

NOM : .....

PRENOM : .....

Date de naissance: .....

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

N° SIRHIUS : .....

ADRESSE PERSONNELLE : .....

.....

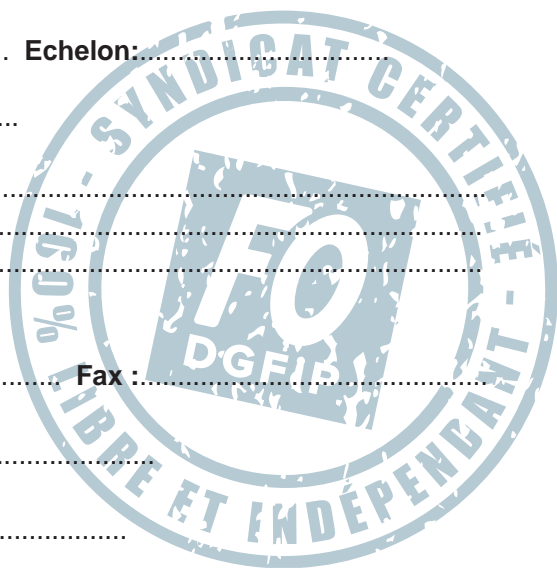
.....

Tél : ..... Fax : .....

Portable (*recommandé*) : .....

DATE : .....

Signature :



**BULLETIN À COMPLÉTER ET À ADRESSER**

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



## NOS MISSIONS SONT NOS EMPLOIS !

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

## RÉGIMES INDEMNITAIRES LE COMPTE N' EST PAS BON !



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

## LE STRESS N'EST PAS UNE MÉTHODE DE MANAGEMENT !



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

## AMÉLIORER LES RÈGLES DE GESTION POUR TOUS MAINTENANT !



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

**VOUS  
avez**



**une arme**

**de participation  
massive**

**#JeVote**



**élections professionnelles du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022**