



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

## **PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS**

Entre

Le Directeur Général des finances publiques

Et

SOLIDAIRES Finances publiques

CGT Finances publiques

FO DGFIP

CFDT Finances publiques – CFTC DGFIP

AGW  
FDC    ZF    HF    FB

# Sommaire

<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 - RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT DES AGENTS EN RENFORÇANT LES PROMOTIONS.....</b>	<b>2</b>
Article 1.1 – Conforter les promotions intra catégorielles.....	2
Article 1.2 – Renforcer les promotions inter catégorielles.....	3
<b>ARTICLE 2 - RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT DES AGENTS À TRAVERS UNE MESURE INDEMNITAIRE EXCEPTIONNELLE VERSÉE EN 2021.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3 – AMÉLIORER LE CADRE DE VIE ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES AGENTS.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 - SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>6</b>

AGW 2F PS  
FDC HF

## Préambule

La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) est au service des citoyens en apportant un concours essentiel au bon fonctionnement de l'État et des administrations publiques et de l'économie.

Elle est au cœur du service public dont elle fait vivre les principes fondamentaux d'égalité, de continuité, d'accessibilité et d'adaptabilité.

L'ambition de la DGFIP est d'être reconnue comme un service public exemplaire, en s'appuyant sur les compétences de ses agents, aux plus hauts standards de qualité, au bénéfice de tous. Un service public exemplaire, qui s'appuie sur l'innovation, la modernisation et les opportunités offertes par la transformation numérique dans tous les champs relevant de sa compétence.

Pour répondre à l'ensemble de ces défis, la DGFIP sait qu'elle peut s'appuyer sur le professionnalisme, l'engagement et le sens du service public de ses agents. Elle peut également compter sur les valeurs qui la fondent : des valeurs citoyennes et de service public, des valeurs déontologiques et sociales.

Le contrat d'objectifs et de moyens de la Direction au titre de 2020-2022 porte cette ambition de modernisation et doit permettre d'être toujours plus en phase avec les attentes des usagers et les aspirations professionnelles et personnelles des agents.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de déterminer conjointement des éléments de reconnaissance de l'engagement des agents dans l'exercice de leurs missions et dans le service rendu aux usagers.

Par ce protocole d'accord, fruit d'une négociation dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, les signataires conviennent de mettre en place les mesures décrites ci-dessous.

Ces mesures viennent en complément des mesures annoncées lors de la conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique du 6 juillet dernier.

AGW  
FDC  
HF  
1 PF

## Article 1 - Reconnaître l'engagement des agents en renforçant les promotions

Afin de reconnaître l'engagement des agents, les signataires conviennent de renforcer les promotions internes des agents de catégorie A, B et C en 2022.

### Article 1.1 – Conforter les promotions intra catégorielles

Pour mémoire, en 2021, les agents de la DGFIP ont bénéficié de taux de promotion améliorés d'un point de pourcentage par rapport à l'année précédente pour l'accès à chaque grade de promotion au sein des catégories B et C. Cette revalorisation a constitué un premier signe tangible de reconnaissance des efforts et de la valeur professionnelle des agents de la DGFIP.

Par ailleurs, dans le cadre de la conférence salariale du 6 juillet, il a été décidé de revaloriser et d'harmoniser les taux de promotion au sein des corps type B et C. Cette mesure vise notamment à élargir les perspectives de promotion pour les agents et à participer à la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au niveau de la DGFIP, les taux de promotion au sein des catégories B et C (« taux pro pro ») progresseront de la manière suivante :

Au sein de la catégorie C, ils passent en 2022 à :

- 28% contre 26% en 2021 pour le C2 (agent administratif principal et agent technique principal de 2ème classe) ;
- 16,5% (stable) pour le C3 (agent administratif principal et agent technique principal de 1ère classe),

Au sein de la catégorie B, ils passent en 2022 à :

- 18% contre 17% en 2021 pour le B2 (contrôleur de 1ère classe et géomètre cadastreur)
- et 14% contre 11% en 2021 pour le B3 (contrôleur principal et géomètre principal).

Ces promotions engendreront pour les agents concernés un gain annuel brut moyen d'environ 1000 euros bruts pour des promotions au sein de la catégorie C et d'environ 700 euros bruts pour des promotions au sein de la catégorie B.

Les promotions au sein de la catégorie A+ seront renforcées en 2022 sur les grades suivants :

- +8 promotions pour l'accès au grade d'AFIPA, par rapport à l'année 2021,
- +40 promotions pour l'accès au grade d'IP, par rapport à l'année 2021,
- +40 promotions pour l'accès au grade d'IDIV CN, par rapport à l'année 2021.

Le taux de promotion au grade d'IDIV HC sera saturé au titre de l'année 2022.

Une attention particulière sera portée sur le volume d'IDIV à titre personnel pour l'année 2022.

AGW  
FDC  
HF  
PB  
2

## Article 1.2 – Renforcer les promotions inter catégorielles

De plus, les signataires conviennent d'accroître les promotions internes par liste d'aptitude et examen professionnel en 2022.

En 2021, ces promotions inter-catégorielles s'élevaient à 250 B en A et 400 C en B, au titre de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel. En tenant compte des deux concours internes de C en B (concours interne normal et concours interne spécial, réservé aux agents de la DGFIP), plus de 1480 agents ont été promus en interne en 2021, au titre des C en B et B en A.

Les parties signataires conviennent d'augmenter les promotions en 2022 :

- de +50 promus pour les promotions de B en A, dont 30 au titre de l'examen professionnel et 20 au titre de la liste d'aptitude, et
- de +100 promus pour les promotions de C en B, dont 91 promus au titre de la liste d'aptitude et 9 places supplémentaires au titre du concours interne spécial.

En 2022, ces promotions sont donc portées à 300 pour les B en A au titre de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel et à 491 pour les promotions de C en B, au titre de la liste d'aptitude.

Une attention particulière sera portée sur le recrutement de technicien géomètre pour l'année 2022.

Ces promotions engendreront un gain annuel brut moyen de 3 300 euros pour un agent de catégorie C promu en B et de 5 800 euros pour un agent de catégorie B promu en A.

En termes de pension de retraite, à législation constante, cela représente :

- pour le C en B, un gain "potentiel" de 4 800 euros bruts annuels, si l'agent déroule une carrière complète dans le corps/grade de contrôleur principal au dernier échelon, et
- pour le B en A, un gain "potentiel" de 3 600 euros bruts annuels en "pension de retraite", si l'agent déroule une carrière complète dans le corps/grade d'inspecteur des finances publiques au dernier échelon.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir une réflexion, dans le cadre du dialogue social informel de la DGFIP (groupes de travail de l'agenda social), sur la préparation des concours, en lien avec la question de l'égalité femmes/hommes.

## Article 2 - Reconnaître l'engagement des agents à travers une mesure indemnitaire exceptionnelle versée en 2021

Au niveau Fonction publique, une revalorisation des bas salaires a été annoncée. Elle se traduira pour la DGFIP, par un abondement en 2022 de 20M€ pour les 27 000 agents de catégorie C, dont 10 millions d'euros au titre de la refonte des grilles (C1-C2) et plus de 9 millions au titre de la bonification exceptionnelle d'un an d'ancienneté.

AGW 7F PB  
FDC #F 3

Au-delà de ces mesures, les signataires conviennent d'accorder une reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la Direction qui se traduira par une mesure indemnitaire exceptionnelle et non reconductible, versée en 2021.

Cette prime exceptionnelle de reconnaissance de l'engagement des agents est versée au profit des agents de catégories A, B et C, selon la répartition suivante :

- 120 € pour les agents de catégorie A du grade Inspecteur et équivalent,
- 170 € pour les agents de catégorie B,
- 250 € pour les agents de catégorie C.

Cette prime exceptionnelle et non reconductible représente un montant global d'environ 15,8 M€.

Cette prime est versée au profit des fonctionnaires et des contractuels (hors occasionnels), y compris les agents Berkanis et les ouvriers d'État.

Sont éligibles à cette prime exceptionnelle l'ensemble des agents présents dans les effectifs de la DGFIP au 1<sup>er</sup> semestre 2021 et payés au 31 décembre 2021, à l'exclusion de ceux faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Des échanges sur l'état du régime indemnitaire à la DGFIP seront organisés pour aboutir éventuellement à une négociation sur son évolution, au 1<sup>er</sup> semestre 2022.

### **Article 3 – Améliorer le cadre de vie et l'environnement de travail des agents**

En vue d'améliorer le cadre de vie et d'environnement de travail des agents, le contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022 de la DGFIP prévoit notamment des investissements immobiliers, une expérimentation de budget participatif, pour financer des actions en faveur de la qualité de vie au travail et de l'écologie, ainsi qu'une augmentation de 40 % des investissements dans les systèmes d'information.

Au-delà des améliorations en termes d'environnement de travail des agents, ces investissements doivent conforter les collectifs de travail.

De plus, la crise sanitaire a modifié en profondeur nos modes de travail et d'exercice des missions. Le télétravail s'est installé dans notre quotidien et à fin septembre près de 38 000 agents ont bénéficié d'une autorisation de télétravail.

La DGFIP sera attentive à la mise en place du télétravail choisi dans les prochains mois, en application des dispositions relatives au protocole examiné en CTR du 19 avril 2021. Elle déclinera les dispositions interministérielles relatives à l'indemnisation forfaitaire des frais engendrés par le télétravail.

En complément de ces dispositions, les parties signataires conviennent de mettre en place un financement spécifique, avec une enveloppe de 10 millions d'euros, dédié à l'amélioration du cadre de travail et de la qualité de vie au travail.

AW 7A PB  
FDC HF 4

Ce financement sanctuarisé est distinct des budgets relatifs aux travaux et prestations relevant des obligations légales de l'employeur (désamiantage, par exemple) et des budgets CHSCT. Il sera distinct de la dotation globale de fonctionnement (DGF). Il sera labellisé « Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents ».

### **Les objectifs**

Ce Fonds permet de financer différents types d'actions en faveur de la qualité de vie au travail, à l'image des actions financées via les expérimentations de budgets participatifs, mais dans le cadre d'un processus spécifique et revu.

Ce Fonds pourra financer des actions relevant des quatre axes suivants :

- cadre de vie au travail,
- démarche éco-responsable,
- sensibilisation aux innovations,
- responsabilité sociale de la DGFIP.

### **Le dispositif**

Ce Fonds est déconcentré au niveau de chacune des directions au prorata de leurs effectifs.

L'utilisation de ce Fonds se fera en associant les agents, afin de tenir compte des besoins exprimés au plus près du terrain.

Les organisations syndicales représentatives au niveau des CTL concernés sont également associées au dispositif : dans le cadre d'un CTL dédié, un examen est organisé afin d'identifier les projets à financer et d'arrêter à la majorité des sièges en CTL les projets retenus dans le cadre de ce Fonds.

Dans l'hypothèse où un accord majoritaire informel avec les organisations syndicales représentatives au CTL n'aurait pas été trouvé sur la totalité de l'enveloppe pré-ventilée, ce budget sera redistribué aux directions ayant trouvé un accord majoritaire, toujours au prorata des effectifs. Une information est effectuée en CTR sur ces réallocations de crédits.

Cette dotation complémentaire contribuera au financement partiel ou total des projets sélectionnés qui n'auraient pas pu être retenus sur les fonds initialement alloués.

Aussi des accords majoritaires pourront être recherchés sur un volume excédant l'enveloppe pré-ventilée et certains de ces projets pourraient, le cas échéant, être financés en cas de réallocation d'enveloppes.

AGW 7# PB  
FDC HF 5

## Le calendrier

Le dispositif de concertation locale et d'appel à projets sera lancé dès la signature du présent accord et fera l'objet d'une note-cadre de la Direction à destination du réseau.

Il sera demandé aux directions de conduire la démarche dans les 6 mois à venir, avec pour cible de pouvoir réaliser les premières actions concrètes dès la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2022.

## Article 4 - Suivi de l'accord

En application des dispositions du II de l'article 8 octies de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, un comité de suivi réunissant les signataires de l'accord est institué. Il est composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord.

Il se réunit au moins une fois par an pour évaluer la mise en œuvre des dispositions du protocole d'accord.

AGW MF PB  
FDC HF<sup>6</sup>

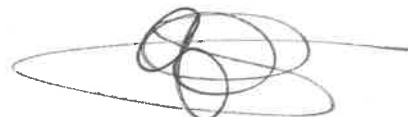


Fait à Paris, le 22 octobre 2021,

Le Directeur Général des finances publiques



SOLIDAIRES Finances publiques



Anne GYOT WELKE

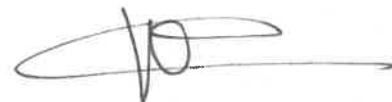
CGT Finances publiques



Fanny De COSTER

Force ouvrière DGFIP

Néline FAUREL



CFDT Finances publiques – CFTC DGFIP



Pierre BOURGOIN.