

FO
DGFiP

LA 

FORCE
DU

COLLECTIF !

C'EST POUR
VOUS
QU'ON
SE BAT



SOMMAIRE

AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DES FINANCES PUBLIQUES

CARRIÈRE	5
PASSAGE DE GRADE	8
INDEMNITAIRE	11

CONTROLEURS DES FINANCES PUBLIQUES

CARRIÈRE	17
RECLASSEMENT	22
INDEMNITAIRE	24

INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES

INDEMNITAIRE	28
RECLASSEMENT	33
CARRIÈRE	36

INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES

39

THÉMATIQUES COMMUNES C,B, A

CONTRACTUELS	43
DÉLAI DE SEJOUR	46
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION	47
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	53
TÉLÉTRAVAIL	58
CONTACTS	61
ADHÉSION	66

APRÈS LES 100 JOURS, PAS DE JOURS SANS !

En cette rentrée vous rejoignez votre première ou votre nouvelle affectation. C'est souvent synonyme de rencontres, d'intégration, de nouvelles organisations avec toutes les interrogations qui vont avec. Partout dans les directions, les militants F.O.-DGFIP pourront vous accompagner, vous orienter, vous renseigner ou vous défendre. N'hésitez pas à faire appel à eux. Ils vous réserveront le meilleur accueil et bonne installation !



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

La rentrée sera, encore cette année, marquée par les problématiques de pouvoir d'achat qui continue de se dégrader et de conduire nombre d'agents à toujours plus se serrer la ceinture. L'augmentation des tarifs de l'électricité de 10% contraste d'ailleurs cruellement avec la «généreuse» augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice annoncée un mois plus tôt. L'inflation, en particulier sur les produits alimentaires, si elle se décidait à fléchir un jour ne ramènera probablement pas les prix au niveau antérieur. C'est pourquoi avec notre fédération des fonctionnaires nous continuons de revendiquer l'augmentation de la valeur du point d'indice à minima au niveau de l'inflation, son indexation et le rattrapage d'un pouvoir d'achat amputé de plus de 27% depuis le 1^{er} janvier 2000.

Mais la rémunération des agents de la DGFIP comprend une part d'indemnitaire qui représente en moyenne 28,7%. Et cette composante-là n'a pas été dégelée. Le montant de l'indemnité mensuelle de technicité, désormais harmonisé au niveau ministériel, n'a pas été revalorisé depuis 2017 pas plus que le barème de la prime de rendement ou la valeur du point ACF

inchangée depuis 2009. La prise en charge des frais, notamment des indemnités kilométriques, reste très éloignée des frais réellement supportés par les agents.

En octobre 2021, les organisations syndicales représentatives dont F.O.-DGFIP, ont signé un accord qui a permis de reconnaître leur engagement sous la forme d'une prime ponctuelle pour une enveloppe globale de près de 16 millions d'euros et d'améliorer les conditions de vie au travail en répartissant entre les départements une enveloppe de plus de 10 millions d'euros. Cela reste évidemment très insuffisant et l'engagement de revalorisation du régime indemnitaire avait été pris.

Près de deux ans après, des négociations vont s'ouvrir en septembre prochain. Nous y défendrons l'idée d'une revalorisation pérenne qui profite à tous et qui constitue une véritable reconnaissance de l'engagement, de l'investissement sans faille et de l'indéfectible attachement des agents au service public qui ne se dément pas. Mais ces négociations s'annoncent après à l'heure où les restrictions budgétaires font leur grand retour et que le Gouvernement souhaite nous offrir un rabout tout neuf. Nous aurons besoin de chacune et de chacun d'entre vous pour qu'enfin cette reconnaissance soit à la hauteur des efforts consentis depuis des années. Parce qu'à l'issue des 100 jours il ne peut pas y avoir de jours sans ! Parce qu'au fond, comme toujours, c'est pour vous qu'on se bat !

Olivier Brunelle

Secrétaire Général

NOUS CONTACTER

philippe.cinq@fo-dgfi.fr (B et C)

catherine.boulet@fo-dgfi.fr (Inspecteurs)

etienne.taillebourg@fo-dgfi.fr (IDIV, contractuels)

claudine.gautronneau@fo-dgfi.fr (positions statutaires et rémunération)

Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

📍 45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS

☎ 01.47.70.91.69

✉ contact@fo-dgfi.fr 🌐 <https://fo-dgfi.fr>

AGENTS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DES FINANCES PUBLIQUES



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

CARRIÈRE

AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE PRINCIPAL 1^{ère} CLASSE - ÉCHELLE C3

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AAP1C10	558	473	-	27 941,72 €	2 328,47 €
AAP1C9	525	450	3	26 583,03 €	2 215,25 €
AAP1C8	499	430	3	25 401,56 €	2 116,79 €
AAP1C7	478	415	3	24 515,46 €	2 042,95 €
AAP1C6	460	403	2	23 806,58 €	1 983,88 €
AAP1C5	448	393	2	23 215,85 €	1 934,65 €
AAP1C4	430	380	2	22 447,89 €	1 870,65 €
AAP1C3	412	371	2	21 916,23 €	1 826,35 €
AAP1C2*	397	370	1	21 857,16 €	1 821,43 €
AAP1C1*	386	368	1	21 739,01 €	1 811,58 €

AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE PRINCIPAL 2^{ème} CLASSE - ÉCHELLE C2

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AAP2C12	486	420	-	24 810,83 €	2 067,56 €
AAP2C11	473	412	4	24 338,24 €	2 028,18 €
AAP2C10	461	404	3	23 865,65 €	1 988,80 €
AAP2C9	446	392	3	23 156,77 €	1 929,73 €
AAP2C8	430	380	2	22 447,89 €	1 870,65 €
AAP2C7	418	372	2	21 975,30 €	1 831,27 €
AAP2C6	412	371	1	21 916,23 €	1 826,35 €
AAP2C5*	394	369	1	21 798,08 €	1 816,50 €
AAP2C4	386	368	1	21 739,01 €	1 811,58 €
AAP2C3*	374	365	1	21 561,79 €	1 796,81 €
AAP2C2*	371	364	1	21 502,72 €	1 791,89 €
AAP2C1*	368	362	1	21 384,57 €	1 782,04 €

Valeur du point = 4,9227

+1,5% au 1^{er} juillet 2023

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5 907,34 €

Valeur du point = 4,9227(59,0734/12)

CARRIÈRE

AGENT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE 1^{ère} CLASSE - ÉCHELLE C1

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
AA11	432	382	-	566,04 22 €	1 880,50 €
AA10	418	372	4	21 975,30 €	1 831,27 €
AA9	412	371	3	21 916,23 €	1 826,35 €
AA8	386	368	3	21 739,01 €	1 811,58 €
AA7	381	367	3	21 679,94 €	1 806,66 €
AA6	378	366	1	21 620,86 €	1 801,73 €
AA5	374	365	1	21 561,79 €	1 796,81 €
AA4	371	364	1	21 502,72 €	1 791,89 €
AA3	370	363	1	21 443,64 €	1 786,97 €
AA2	368	362	1	21 384,57 €	1 782,04 €
AA1	367	361	1	21 325,50 €	1 777,12 €



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 2023



AA et AT C1

	382 - 11 ^e
4 ans	372 - 10 ^e
3 ans	371 - 9 ^e
3 ans	368 - 8 ^e
3 ans	367 - 7 ^e
1 an	366 - 6 ^e
1 an	365 - 5 ^e
1 an	364 - 4 ^e
1 an	363 - 3 ^e
1 an	362 - 2 ^e
	361 - 1 ^{er}

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

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

AAP2 et ATP2 C2

	420 - 12 ^e
4 ans	412 - 11 ^e
3 ans	404 - 10 ^e
3 ans	392 - 9 ^e
2 ans	380 - 8 ^e
2 ans	372 - 7 ^e
1 an	371 - 6 ^e
1 an	369 - 5 ^e
1 an	368 - 4 ^e
1 an	365 - 3 ^e
1 an	364 - 2 ^e
	362 - 1 ^{er}

AAP1 et ATP1 C3

	473 - 10 ^e
3 ans	450 - 9 ^e
3 ans	430 - 8 ^e
3 ans	415 - 7 ^e
2 ans	403 - 6 ^e
2 ans	393 - 5 ^e
2 ans	380 - 4 ^e
2 ans	371 - 3 ^e
1 an	370 - 2 ^e
	368 - 1 ^{er}

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

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

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

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

PASSAGE D'UN # GRADE A L'AUTRE

LES CRITÈRES

- ▶ Etre en position d'activité à la date d'effet de la promotion,
- ▶ Avoir été évalué au moins une 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 »)

AA/AT → AAP2/ATP2

LES CONDITIONS STATUTAIRES

Sont susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement au grade d'agent administratif ou technique principal de 2^{ème} classe (C2), les agents administratifs ou technique (C1) ayant atteint le 6^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.

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.

ATTENTION!

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

► 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.



AAP2/ATP2 → AAP1/ATP1

LES CONDITIONS STATUTAIRES

Sont susceptibles d'être inscrits au tableau d'avancement au grade d'agent administratif ou technique principal de 1^{ère} classe (C3), les agents adminis-

tratifs ou techniques principaux de 2^{ème} classe (C2) ayant atteint le 6^{ème} 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.

FO
DGFIP

LA
FORCE
DU
COLLECTIF !

AVEC **FO** IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO

RÉGIME INDEMNITAIRE



RÉMUNERATION DES AGENTS DE LA DGFIP

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

MODIFIÉ SANS MODIFICATION



NBI

GÉOGRAPHIQUE

16 POINTS

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

~~AGENTS 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
59,0734
ANNUELS BRUT

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

PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFIP depuis le 1^{er} janvier 2020



MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

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

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

ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

55,05 €

ACF TECHNICITÉ

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

22 POINTS

1 211,10 €

RÉGIME INDEMNITAIRE



ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

AGENTS DES DDFiP/DRFiP

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

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

AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

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

AGENTS DE LA DGE

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

AGENTS DES DISI

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

ÉDITIQUE MEYZIEU
54,87 POINTS

SDNC OPERATEURS PHOTOGRAMMÈTRES

37 POINTS

CENTRES DE CONTACT

PRIME **400 €** Annuels

AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

30 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 A L'ACF PROVINCE

~~IFDD ou IST~~ → **ACF**

BRIGADES DE VERIFICATION DE LA DVNI

848 €

BNEE DRESG

538 €

EX-EID

505 €

BCR

PARIS/PETITE COURONNE

1 044 €

GRANDE COURONNE

1 775 €

PROVINCE

1 775 €

COMMISSARIATS AUX VENTES

IDF

569 €

PROVINCE

570 €

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

RÉGIME INDEMNITAIRE

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

En juillet 2022 le gouvernement a revalorisé le point d'indice de 3,5 % tandis que l'augmentation précédente datait de février 2017. Ce premier juillet 2023 le point d'indice a été revalorisé de 1,5 %. Pour autant, la stagnation du traitement indiciaire durant plusieurs années a entraîné une perte de pouvoir d'achat de 27,5 % depuis janvier 2000.

C'est pourquoi **FO** exige de véritables négociations pour augmenter le traitement des fonctionnaires et revendique une revalorisation du point d'indice a minima à hauteur de 10%.

Pour **F.O.-DGFIP**, la reconnaissance passe, entre autres, par une négociation salariale portant sur la revalorisation du régime indemnitaire ; Car, en matière de rémunération et notamment de régime indemnitaire, pour **F.O.-DGFIP** le compte n'y est toujours pas !

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 condamne le saupoudrage de primes au gré des réformes, et revendique une reconnaissance pérenne pour tous les agents de la DGFIP par une distribution a minima de 20 points ACF pour tous.

F.O.-DGFIP refuse toute mise en œuvre de la rémunération au mérite qu'elle qu'en soit la forme ou les modalités, et exige l'abrogation de 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.

AVEC **FO** IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO

5% D'INFLATION
REVALORISATION
DES RÉGIMES
INDEMNITAIRES !



ACCÈS AUX CATÉGORIES B ET A

LES CONCOURS EXTERNES

Concours de Contrôleur des Finances Publiques

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

Concours d'Inspecteur des Finances Publiques

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

LES CONCOURS INTERNES

Concours interne de Contrôleur des Finances Publiques

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

PAR CONCOURS ET EXAMEN PROFESSIONNEL

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

LES PRÉPARATIONS

Pour les concours internes, il existe des préparations par correspondance diffusées par l'Institut de la Gestion Publique et le Développement Économique (IGPDE).

Ces préparations sont relayées ou assurées par le service formation professionnelle local. (Renseignez-vous auprès du service ressources humaines)

L'assiduité à la préparation par correspondance ouvre l'accès à des périodes de révisions présentielle qui jalonnent le cycle de préparation.

AUTRES POSSIBILITÉS

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

De même, il peuvent passer les concours internes d'accès aux Instituts Régionaux d'Administration, à l'École Nationale de la Magistrature (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^{er} 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**



CONTROLEURS DES FINANCES PUBLIQUES



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

CARRIÈRE

CONTROLEURS 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	-	34 676,09 €	2 889,67 €
CP10 - GP10	684	569	3	33 612,76 €	2 801,06 €
CP9 - GP9	660	551	3	549,44 32 €	2 712,45 €
CP8 - GP8	638	534	3	31 545,20 €	2 628,76 €
CP7 - GP7	604	508	3	30 009,29 €	2 500,77 €
CP6 - GP6	573	484	3	28 591,53 €	2 382,62 €
CP5 - GP5	547	465	2	27 469,13 €	2 289,09 €
CP4 - GP4	513	441	2	26 051,37 €	2 170,94 €
CP3 - GP3	484	419	2	24 751,75 €	2 062,64 €
CP2 - GP2	461	404	2	23 865,65 €	1 988,80 €
CP1 - GP1	446	392	1	23 156,77 €	1 929,73 €

CONTRÔLEUR 1^{ère} CLASSE OU GÉOMÈTRE - B2

Grade-échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée moyenne (années)	Rémun. annuelle brute	Rémun. mensuelle brute
C1C12 - G12	638	534	-	31 545,20 €	2 628,76 €
C1C11 - G11	599	504	4	29 772,99 €	2 481,08 €
C1C10 - G10	567	480	3	28 355,23 €	2 362,93 €
C1C9 - G9	542	461	3	27 232,84 €	2 269,40 €
C1C8 - G8	528	452	3	26 701,18 €	2 225,09 €
C1C7 - G7	506	436	3	25 756,00 €	2 146,33 €
C1C6 - G6	480	416	2	24 574,53 €	2 047,87 €
C1C5 - G5	458	401	2	23 688,43 €	1 974,03 €
C1C4 - G4	444	390	2	23 038,63 €	1 919,88 €
C1C3 - G3	427	379	2	22 388,82 €	1 865,73 €
C1C2 - G2	418	372	1	21 975,30 €	1 831,27 €
C1C1 - G1	412	371	1	21 916,23 €	1 826,35 €

CARRIÈRE

CONTRÔLEUR 2^{ème} 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	-	29 713,92 €	2 476,16 €
C2C12 - TG12	563	477	4	28 178,01 €	2 348,16 €
C2C11 - TG11	538	457	3	26 996,54 €	2 249,71 €
C2C10 - TG10	513	441	3	26 051,37 €	2 170,94 €
C2C9 - TG9	500	431	3	25 460,64 €	2 121,72 €
C2C8 - TG8	478	415	3	24 515,46 €	2 042,95 €
C2C7 - TG7	452	396	2	23 393,07 €	1 949,42 €
C2C6 - TG6	431	381	2	22 506,97 €	1 875,58 €
C2C5 - TG5	418	372	2	21 975,30 €	1 831,27 €
C2C4 - TG4	412	371	1	21 916,23 €	1 826,35 €
C2C3 - TG3	397	370	1	21 857,16 €	1 821,43 €
C2C2 - TG2	394	369	1	21 798,08 €	1 816,50 €
C2C1 - TG1	386	368	1	21 739,01 €	1 811,58 €

Valeur du point = 4,9227

+1,5% au 1^{er} juillet 2023

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5 907,34 €

Valeur du point = (59,0734/12)

 **PAS DE MOBILITÉ FORCÉE POUR LE C EN B**
DROIT AU RETOUR VITE !

FO  **LA FORCE DU COLLECTIF !** 

CARRIÈRE

CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE B DE LA DGFIP EN 2023



CONTRÔLEUR 1^{ère} CLASSE
TECHNICIEN GÉOMÈTRE

B 1

26 ans	503 - 13 ^e
22 ans	477 - 12 ^e
19 ans	457 - 11 ^e
16 ans	441 - 10 ^e
13 ans	431 - 9 ^e
10 ans	415 - 8 ^e
8 ans	396 - 7 ^e
6 ans	381 - 6 ^e
4 ans	372 - 5 ^e
3 ans	371 - 4 ^e
2 ans	370 - 3 ^e
1 an	369 - 2 ^e
	368 - 1 ^{er}

Accès à B2
par Tableau d'avancement à
Contrôleur 1^{ère} Classe et Géomètre
1 an dans le 8^{ème} échelon
et 5 ans de service B

Accès à B2
Concours Pro Contrôleur 1^{ère} Classe
et Examen Pro Géomètre
6^{ème} échelon
3 ans de service B

CONTRÔLEUR 1^{ère} CLASSE
GÉOMÈTRE

B 2

25 ans	534 - 12 ^e
22 ans	504 - 11 ^e
19 ans	480 - 10 ^e
16 ans	461 - 9 ^e
13 ans	452 - 8 ^e
11 ans	436 - 7 ^e
9 ans	416 - 6 ^e
7 ans	401 - 5 ^e
5 ans	390 - 4 ^e
3 ans	379 - 3 ^e
1 an	372 - 2 ^e
	371 - 1 ^{er}

CONTRÔLEUR PRINCIPAL
GÉOMÈTRE PRINCIPAL

B 3

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

Accès à B3
par Tableau d'avancement à
CP et GP 1 an dans le 7^{ème} échelon
et 5 ans de service B

Accès à B3
Concours Pro CP et Examen Pro
GP 1 an dans le 6^{ème} 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.

Il faut avoir accompli au 1^{er} 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 DGFIP au 1^{er} jour des épreuves

Les intéressés doivent, au 1^{er} janvier de l'année de la nomination soit appartenir au 3^{ème} grade de la catégorie B, soit avoir atteint au moins le 5^{ème} échelon du 2^{ème} grade (contrôleur de 1^{ère} classe ou géomètre) ou le 6^{ème} échelon du 1^{er} grade (contrôleur 2^{ème} classe ou TG) au 1^{er} janvier de l'année.



ATTENTION

Ceux qui remplissaient les conditions statutaires pour un changement de grade avant les décrets du 31/08/2022 portant modifications des grilles, sont réputés les remplir tant qu'elles leurs sont plus favorables (Décret du 07/06/2023)

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.

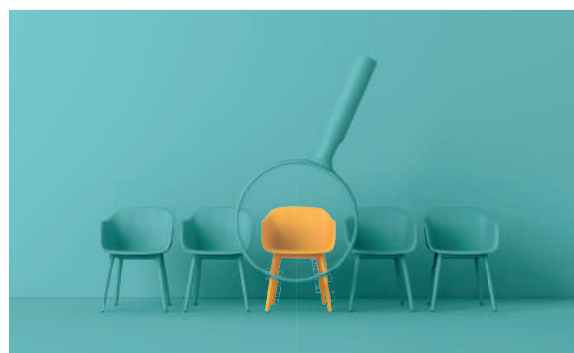
Chaque directeur (directions territoriales, nationales, spécialisées...) formule une proposition d'agents classés excellent. Les dossiers sont évalués sur la base des évaluations formalisées dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des cinq dernières années.

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 ^{ème} classe ou Technicien géomètre				
Échelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1 ^{er}	368	4 ^{ème}	1 an	Ancienneté acquise	371	3
2 ^{ème}	370			Ancienneté acquise + 1 an		1
3 ^{ème}	371	5 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	372	1
4 ^{ème}	380	6 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	381	1
5 ^{ème}	393	7 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	396	3
6 ^{ème}	403	8 ^{ème}	3 ans	Sans ancienneté	415	12
7 ^{ème}	415			3/2 de l'ancienneté acquise		0
8 ^{ème} avant 2 ans	430	9 ^{ème}	3 ans	Ancienneté acquise + 1 an	431	1
8 ^{ème} à partir de 2 ans		10 ^{ème}	3 ans	3 x ancienneté acquise au-delà de 2 ans	441	11
9 ^{ème}	450	11 ^{ème}	3 ans	Ancienneté acquise	457	7
10 ^{ème}	473	12 ^{ème}	4 ans	Ancienneté acquise	477	4

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

C2 (ex AAP2 + AA1)		Contrôleur 2 ^{ème} classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1 ^{er}	362	1 ^{er}	1 an	Sans ancienneté	368	6
2 ^{ème}	364	2 ^{ème}	1 an	Ancienneté acquise	369	5
3 ^{ème}	365	3 ^{ème}	1 an	Ancienneté acquise	370	5
4 ^{ème}	368	4 ^{ème}	1 an	Sans ancienneté	371	3
5 ^{ème}	369	4 ^{ème}	1 an	Ancienneté acquise	371	2
6 ^{ème}	371	5 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	372	1
7 ^{ème}	372	6 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	381	9
8 ^{ème}	380	7 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	396	16
9 ^{ème}	392	8 ^{ème}	3 ans	Sans ancienneté	415	23
10 ^{ème}	404			Sans ancienneté		11
11 ^{ème}	412			3/4 de l'ancienneté acquise		3
12 ^{ème}	420	9 ^{ème}	3 ans	Ancienneté acquise	431	11

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

C1 (ex AA2)		Contrôleur 2 ^{ème} classe ou Technicien géomètre				
Echelon	Indice majoré	Échelon	Durée	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon	Indice	Gain
1 ^{er}	361	1 ^{er}	2 ans	Sans ancienneté	368	7
2 ^{ème}	362			1/2 de l'ancienneté acquise		6
3 ^{ème}	363			1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an		5
4 ^{ème}	364	2 ^{ème}	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	369	5
5 ^{ème}	365			1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an		4
6 ^{ème}	366	3 ^{ème}	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	370	4
7 ^{ème}	367			1/2 de l'ancienneté acquise + 1 an		3
8 ^{ème}	368	4 ^{ème}	2 ans	Ancienneté acquise	371	3
9 ^{ème}	371	5 ^{ème}	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise	372	1
10 ^{ème}	372	6 ^{ème}	2 ans	1/2 de l'ancienneté acquise	381	9
11 ^{ème}	382	7 ^{ème}	2 ans	ancienneté acquise	396	14

RECLASSEMENT

B1 → B2

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

CONTRÔLEUR DE 2 ^{ème} 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	372	2 ans	
4	371	1 an	



CONTRÔLEUR DE 1 ^{ère} CLASSE B2				
ECH	DURÉE	ANCIENNETÉ RE-PRISE	IM	GAIN IM
12		sans AA	534	31
11	4 ans	AA	504	1
10	3 ans	3/4 AA	480	3
9	3 ans	AA	461	4
8	3 ans	AA	452	11
7	3 ans	2/3 AA + 1 an	436	5
7	3 ans	AA au delà de 2 ans	436	21
6	2 ans	1/2 AA + 1 an	416	1
6	2 ans	3/2 AA au delà de 1 an et 4 mois	416	20
5	2 ans	3/4 AA + 1 an	401	5
5	2 ans	3/2 AA au delà de 1 an et 4 mois	401	20
4	2 ans	3/4 AA + 1 an	390	9
3	2 ans	1/2 AA	379	7
2	1 an	sans AA	372	1

AA = Ancienneté Acquise

Valeur actuelle point indice : 4,9227 €

<https://www.fo-dgfip-sd.fr/>

RECLASSEMENT

B2 → B3

CONTRÔLEUR DE 1 ^{ère} CLASSE B2			
ECH	IM	DURÉE	ANCIENNETÉ
12	534		Après 3 ans
			Avant 3 ans
11	504	4 ans	
10	480	3 ans	
9	461	3 ans	
8	452	3 ans	
7	436	3 ans	
6	416	2 ans	à partir de 1 an
			Avant 1 an
5	401	2 ans	
4	390	2 ans	

AA = Ancienneté Acquisée

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	AA	441	5
3	2 ans	AA	419	3
		sans AA		
2	2 ans	sans AA	404	3
1	1 an	1/2 AA	392	2

Valeur actuelle point indice : 4,9227 €

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

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



NBI

GÉOGRAPHIQUE 12 POINTS

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

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

FONCTIONNELLE 20 POINTS

ÉQUIPE DE RENFORT
INCOMPATIBLE AVEC NBI GÉOGRAPHIQUE

VALEUR DU POINT
59,0734 €
ANNUELS BRUT

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

PRIME DE RENDEMENT

La prime de rendement est mensualisée pour tous les agents de la DGFIP depuis le 1^{er} janvier 2020



MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

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

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

ACF

VALEUR ANNUELLE BRUTE DU POINT

55,05 €

ACF TECHNICITÉ

TOUS AGENTS QUELLE QUE SOIT L'AFFECTATION OU LA FONCTION

40 POINTS

2 202 €

RÉGIME INDEMNITAIRE



ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

AGENTS DES DDFiP/DRFiP

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

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

AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL

BUREAUX DE DIRECTION	10 POINTS
À COMPTER DE LA 2 ^e ANNÉE DE FONCTIONS	
BRIGADE	30 POINTS
(HORS BII DE LA DNEF)	
BII DE LA DNEF	30 POINTS
	+ 14 POINTS
	CONTRAINTES PARTICULIERES

AGENTS DE LA DGE

10 POINTS
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION
À COMPTER DE LA 2 ^e ANNÉE DE FONCTIONS

AGENTS DES DISI

ATELIERS DE FINITION ET DE SCANNAGE

ANCIENNETÉ > 1 AN

IDF	21,63 POINTS
PROVINCE	20,40 POINTS

ANCIENNETÉ < 1 AN

IDF	11,53 POINTS
PROVINCE	10,88 POINTS

ÉDITIQUE MEYZIEU

54,87 POINTS

AGENTS DES DIRCOFI

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

AGENTS DE LA BNEE DE LA DRESG

30 POINTS

AGENTS DE LA BRP DE LA DRESG

15 POINTS

DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

8 POINTS

DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE

13,40 ou 17,63 POINTS
SELON L'ÉCHELON

TRANSPOSITION

~~NBI FONCTIONNELLE~~ → ACF

AGENT ENQUÊTEUR
IDF ET ALPES MARITIMES

444,51 €

PROVINCE

1127,27 €

ASSISTANT AUDITEUR

ILE DE FRANCE
ALPES MARITIMES

166,69 €

REDEVANCE

SECRÉTAIRE DE DIRECTION

PROVINCE
833,45 €

EX CMIB

IIDF ET ALPES MARITIMES

PROVINCE

444,51 €

1127,27 €

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

~~IFDD ou IST~~ → ACF

BII DNEF 2^{ème} classe < 7^e Ech **504 €**

IFU DE LA DGE

CP	259 €
C1 et C2 > 8 ^e Ech	375 €
C2 < 8 ^e Ech	957 €

BRP DRESG

C1 et C2 > 8 ^e Ech	22 €
C2 < 8 ^e Ech	605 €

DIRCOFI

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

GÉO 95 IFDD

GP et GÉO	184 €
TG > 6 ^e Ech	128 €
TG < 6 ^e Ech	191 €

GÉO 115 IFDD

GP et GÉO	819 €
TG > 6 ^e Ech	763 €
TG < 6 ^e Ech	826 €

COMMISSARIATS AUX VENTES

IDF	PROVINCE
C1 90 €	CP 51 €
	C2 < 7 ^e Ech 672 €

BRIGADES ÉVALUATION BRD, ENQUÊTEURS PÔLE GPP DE LA DNID

227 €

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

RÉGIME INDEMNITAIRE

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

En juillet 2022 le gouvernement a revalorisé le point d'indice de 3,5 % tandis que l'augmentation précédente datait de février 2017. Ce premier juillet 2023 le point d'indice a été revalorisé de 1,5 %. Pour autant, la stagnation du traitement indiciaire durant plusieurs années a entraîné une perte de pouvoir d'achat de 27,5 % depuis janvier 2000.

C'est pourquoi **FO** exige de véritables négociations pour augmenter le traitement des fonctionnaires et revendique une revalorisation du point d'indice a minima à hauteur de 10%.

Pour **F.O.-DGFIP**, la reconnaissance passe, entre autres, par une négociation salariale portant sur la revalorisation du régime indemnitaire ; Car, en matière de rémunération et notamment de régime indemnitaire, pour **F.O.-DGFIP** le compte n'y est toujours pas !

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 condamne le saupoudrage de primes au gré des réformes, et revendique une reconnaissance pérenne pour tous les agents de la DGFIP par une distribution a minima de 20 points ACF pour tous.

F.O.-DGFIP refuse toute mise en œuvre de la rémunération au mérite qu'elle qu'en soit la forme ou les modalités, et exige l'abrogation de 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.

AVEC FO IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO

5% D'INFLATION
REVALORISATION
DES RÉGIMES
INDEMNITAIRES !



INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES



Statut 2010-986 du 26 août 2010

RÉMUNÉRATION

ÉCHELON	Indice Brut	Durée	Indice Majoré (sur la fiche de Paie)	Rémunération annuelle brute au 01.09.2023	Rémunération mensuelle brute au 01.09.2023
I 11	821	673	-	39 756,40 €	3 313,03 €
I 10	778	640	4	37 806,98 €	3 150,58 €
I 9	732	605	3	35 739,41 €	2 978,28 €
I 8	693	575	3	33 967,21 €	2 830,60 €
I 7	653	545	3	32 195,00 €	2 682,91 €
I 6	611	513	3	30 304,65 €	2 525,38 €
I 5	567	480	2,5	28 355,23 €	2 362,93 €
I 4	525	450	2	26 583,03 €	2 215,25 €
I 3	499	430	2	25 401,56 €	2 116,79 €
I 2	469	410	2	24 220,09 €	2 018,34 €
I 1	444	390	1,5	23 038,63 €	1 919,88 €
I stagiaire	367	361	1	21 325,50 €	1 777,12 €

Valeur du point = 4,9227

+1,5% au 1^{er} juillet 2023

La valeur annuelle du traitement atteint à l'indice 100 majoré est portée à 5 907,34 €

Valeur du point = 4,9227(59,0734/12)

RÉMUNÉRATION A NON COMPTABLE



RÉMUNÉRATION 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 €

Soit 4,5875 € par mois

ACF TECHNICITÉ

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^{er} janvier 2020



MONTANTS ANNUELS BRUTS EN EUROS

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

Inspecteurs		
du 10 ^e au 11 ^e échelon	6 353,90	5 920,42
du 7 ^e au 9 ^e échelon	5 365,40	4 971,46
du 1 ^{er} au 6 ^e échelon	4 376,90	4 062,04

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

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

RÉMUNÉRATION A NON COMPTABLE

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

SUJÉTIONS POUR FONCTIONS PARTICULIÈRES

AGENTS DES DDFiP/DRFiP	
ÉQUIPE DE RENFORT	45 POINTS
BRIGADE DE CONTROLE ET DE RECHERCHE	14 POINTS
CPS	25 POINTS
CIS	25 + 14 POINTS CONTRAINTES PARTICULIÈRES
CENTRE D'ENCAISSEMENT	36,74 POINTS
HUISSIERS	15 + 14 POINTS CONTRAINTES PARTICULIÈRES

AGENTS DES DIRECTIONS NATIONALES CONTROLE FISCAL	
BUREAUX DE DIRECTION À COMPTER DE LA 2 ^e ANNÉE DE FONCTIONS	22 POINTS
BRIGADE (HORS BII DE LA DNEF)	35 à 57 POINTS SELON L'ÉCHELON
AGENTS DE LA DNEF	71 POINTS
AGENTS DE LA BNEE	57 POINTS + 14 POINTS CONTRAINTES PARTICULIÈRES

AGENTS DE LA DGE	
	22 POINTS
QUELLE QUE SOIT LEUR AFFECTATION À COMPTER DE LA 2 ^e ANNÉE DE FONCTIONS	

CENTRES DE CONTACT	
	20 POINTS
«ACF ASSISTANCE USAGERS» CUMULABLE AVEC L'ACF ENCADREMENT	

BRIGADES D'ÉVALUATION DNID COMMISSARIATS AUX VENTES	
	35 POINTS

DÉLÉGATION D'ACTION SOCIALE	
	50,76 ou 54,29 POINTS SELON L'ÉCHELON

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	
	17 POINTS

AGENTS DE LA BNDED ET DE LA DNID	
	35 POINTS

AGENTS DES DISI ÉDITIQUE MEYZIEU	
	54,87 POINTS

DÉLÉGATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	
7 ^e au 10 ^e éch	53 POINTS
1 ^{er} au 6 ^e éch	47 POINTS

RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES	
HUISSIERS	28 POINTS

TRANSPOSITION

NBI FONCTIONNELLE	→	ACF
EQUIPE DE RENFORT	}	1111,27 €
REDEVANCE		
EX CMIB		

IFDD ou IST	→	ACF
------------------------	---	-----

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

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

RÉGIME D'ADMINISTRATION CENTRALE INSPECTEURS NOMBRE DE POINTS ACF

	RIF	HORS RIF
10 ^e au 11 ^e éch	141,70	133,95
7 ^e au 9 ^e éch	133,95	126,90
3 ^e au 6 ^e éch	132,54	125,49
1 ^{er} au 2 ^e éch	129,01	121,26

RÉMUNÉRATION A NON COMPTABLE



ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE FONCTION (ACF)

EXPRIMÉE EN POINTS ANNUELS

EXPERTISE ET ENCADREMENT

INSPECTEURS

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

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

37 POINTS
2 036,85 €
169,73 € / MOIS

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

IDIV CLASSE NORMALE **46 POINTS**

IDIV HORS CLASSE **55 POINTS**

CAS PARTICULIERS

CLASSE NORMALE HORS CLASSE

IDIV DIRECTIONS

DU CONTROLE FISCAL

1 ^{er} Année	46 POINTS	55 POINTS
Suivantes	68 POINTS	77 POINTS

IDIV AFFECTÉS EN CENTRALE

Fonctions administratives	149 POINTS	158 POINTS
Fonctions informatiques	84 POINTS	93 POINTS

CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX

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

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

Nouvelle ACF «Expertise et encadrement»

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

ATTENTION

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

contact@fo-dgfip.fr

OU CONTACTEZ LE

01 47 70 91 69

RÉMUNÉRATION A NON COMPTABLE

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

En juillet 2022 le gouvernement a revalorisé le point d'indice de 3,5 % tandis que l'augmentation précédente datait de février 2017. Ce premier juillet 2023 le point d'indice a été revalorisé de 1,5 %. Pour autant, la stagnation du traitement indiciaire durant plusieurs années a entraîné une perte de pouvoir d'achat de 27,5 % depuis janvier 2000.

C'est pourquoi **FO** exige de véritables négociations pour augmenter le traitement des fonctionnaires et revendique une revalorisation du point d'indice a minima à hauteur de 10%.

Pour **F.O.-DGFIP**, la reconnaissance passe, entre autres, par une négociation salariale portant sur la revalorisation du régime indemnitaire ; Car, en matière de rémunération et notamment de régime indemnitaire, pour **F.O.-DGFIP** le compte n'y est toujours pas !

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 condamne le saupoudrage de primes au gré des réformes, et revendique une reconnaissance pérenne pour tous les agents de la DGFIP par une distribution a minima de 20 points ACF pour tous.

F.O.-DGFIP refuse toute mise en œuvre de la rémunération au mérite qu'elle qu'en soit la forme ou les modalités, et exige l'abrogation de 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.

AVEC **FO** IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO

5% D'INFLATION
REVALORISATION
DES RÉGIMES
INDEMNITAIRES !



RECLASSEMENT DE B EN A



SITUATION EN CATÉGORIE B AU 01/05/2023			RECLASSEMENT DANS LE GRADE D'INSPECTEUR AU 1 ^{er} MAI 2023				
Grade en B	Échelon	Indice Majoré	Échelon	Durée	Ancienneté Reportée	Indice Majoré	Gain Indiciaire
Contrôleur Principal ou Géomètre Principal B3			11			673	
	11	587	10	4 ANS	NON	640	53
	10	569	10	4 ANS	NON	640	71
	9	551	9	3 ANS	OUI	605	54
	8	534	9	3 ANS	NON	605	71
	7	508	8	3 ANS	NON	575	67
	6	484	7	3 ANS	NON	545	61
	5	465	6	3 ANS	NON	513	48
	4	441	5	2 ANS 6 MOIS	OUI	480	39
	3	419	5	2 ANS 6 MOIS	NON	480	61
	2	404	4	2 ANS	OUI	450	46
	1	392	3	2 ANS	OUI	430	38
Contrôleur de 1^{ère} Classe ou Géomètre B2	12	534	8	3 ANS	NON	575	41
	11	504	7	3 ANS	NON	545	41
	10	480	6	3 ANS	OUI	513	33
	9	461	6	3 ANS	NON	513	52
	8	452	5	2 ANS 6 MOIS	OUI	480	28
	7	436	5	2 ANS 6 MOIS	NON	480	44
	6	416	4	2 ANS	OUI	450	34
	5	401	3	2 ANS	OUI	430	29
	4	390	3	2 ANS	NON	430	40
	3	379	2	2 ANS	OUI	410	31
	2	372	2	2 ANS	NON	410	38
	1	371	1	1 AN 6 MOIS	OUI	390	19

SITUATION EN CATÉGORIE B AU 01/05/2023			RECLASSEMENT DANS LE GRADE D'INSPECTEUR AU 1 ^{er} MAI 2023				
Grade en B	Échelon	Indice Majoré	Échelon	Durée	Ancienneté Reportée	Indice Majoré	Gain Indiciaire
Contrôleur de 2^{ème} Classe ou Technicien Géomètre B1	13	503	7	3 ANS	OUI	545	42
	12	477	7	3 ANS	NON	545	68
	11	457	6	3 ANS	NON	513	56
	10	441	5	3 ANS	OUI	480	39
	9	431	5	3 ANS	NON	480	49
	8	415	4	2 ANS 6 MOIS	OUI	450	35
	7	396	4	2 ANS 6 MOIS	NON	450	54
	6	381	3	2 ANS	OUI	430	49
	5	372	2	2 ANS	OUI	410	38
	4	371	2	2 ANS	NON	410	39
	3	370	2	2 ANS	NON	410	40
	2	369	2	2 ANS	NON	410	41
	1	368	1	1 AN 6 MOIS	OUI	390	22

Ce reclassement fait suite à la revalorisation des grilles B 1 et B2 de la catégorie B au 1^{er} septembre 2022 et de la rencontre salariale du 12/06.

En effet, le 12 juillet 2022, le Conseil Supérieur de la Fonction publique d'État s'est réuni pour se prononcer sur les mesures concernant la revalorisation de la carrière des agents de catégorie B.

A cette occasion, deux projets de décret ont été proposés aux organisations syndicales : le premier modifiant l'organisation des carrières de catégorie B de la fonction publique de l'État, le second portant sur l'échelonnement indiciaire de cette même catégorie voir notre [compte rendu](#).

**RETROUVEZ
TOUTE L'INFO**



www.fo-dgfip.fr



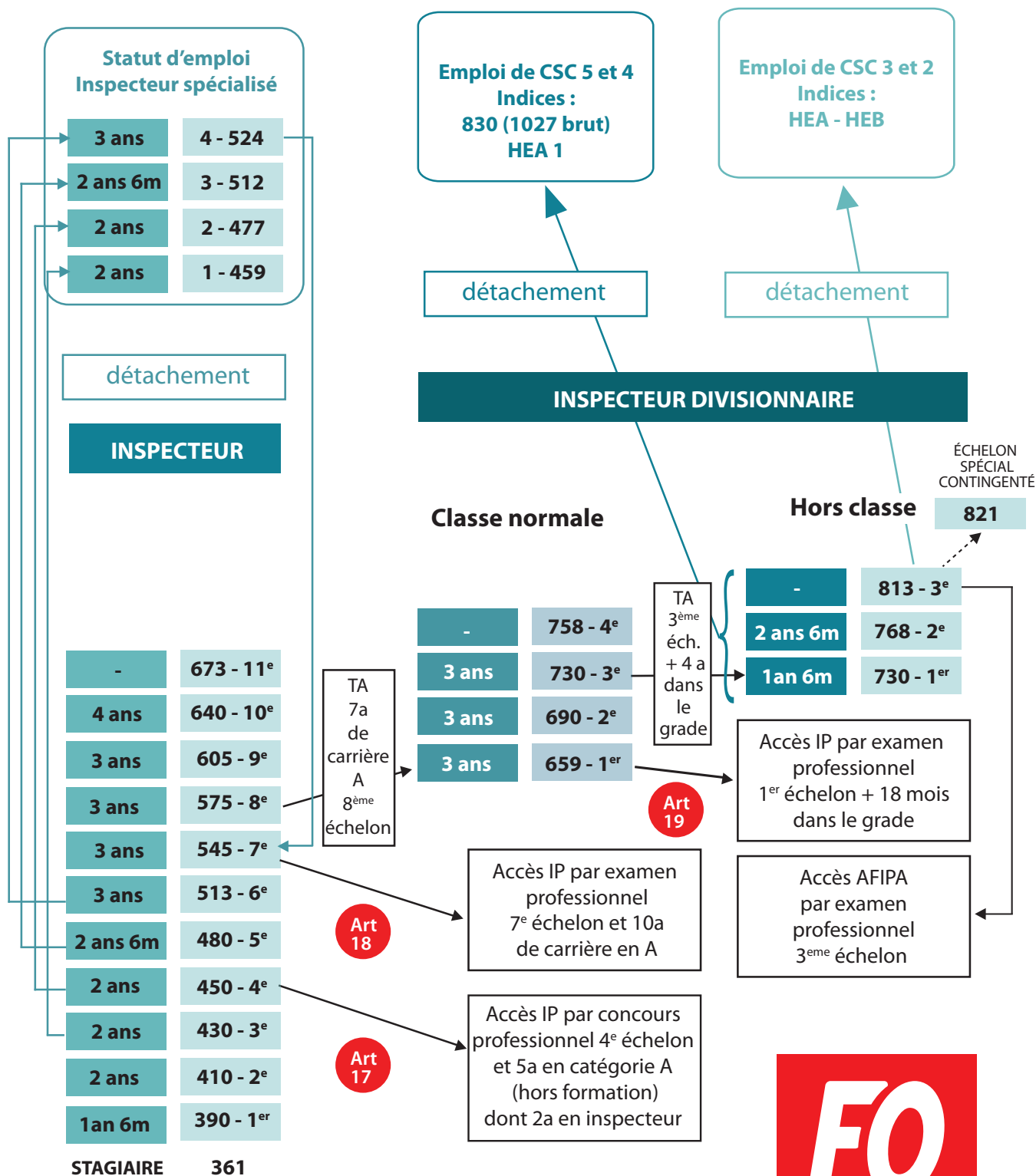
@fodgfip



@fodgfip.fr

CARRIÈRE

SCHÉMA DE CARRIÈRE DE LA CATÉGORIE A DE LA DGFIP EN 2023



Les valeurs indiquées sont les indices nets majorés



LES GRILLES ET POSSIBILITÉS DE PROMOTION DE GRADE

NOMBRE D'ÉCHELONS

2016

12

ÉCHELONS



2017

11

ÉCHELONS

DURÉE DE CARRIÈRE



INSPECTEUR

ÉCHELON	INDICE MAJORÉ	DURÉE DE L'ÉCHELON
11	673	-
10	640	4 ans
9	605	3 ans
8 ⁴	575	3 ans
7 ³	545	3 ans
6 ¹	513	3 ans
5 ¹	480	2 ans 6 mois
4 ^{1 2}	450	2 ans
3 ¹	430	2 ans
2	410	2 ans
1	390	1 an 6 mois
Stagiaire	361	1 an

¹ Détachement possible dans le grade d'inspecteur spécialisé selon les fonctions occupées

² Possibilités de passer le concours professionnels d'inspecteur principal si 5 ans de services effectifs en catégorie A au 1^{er} septembre de l'année de nomination

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

⁴ Accès possible par examen professionnel à inspecteur divisionnaire de classe normale si 7 ans de services effectifs en catégorie A au 31 décembre de l'année précédent la nomination

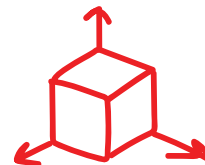
INSPECTEUR SPÉCIALISÉ (STATUT D'EMPLOI)

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

¹ Possibilités de passer le concours professionnels d'inspecteur principal si 5 ans de services effectifs en catégorie A au 1^{er} septembre de l'année de nomination

³⁶ ² A la fin du 4^e échelon, retour dans la grille classique inspecteur, au 7^e 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^e et le 7^e échelon accessible au bout de 3 ans de service effectif dans le grade. La nouvelle grille d'Inspecteur spécialisé comporte 4 grades.

Les inspecteurs des finances publiques pourront également avoir accès à des postes au choix (CDL, Huissier...)

LES PROMOTIONS

Les inspecteurs des finances publiques pourront accéder :

- ▶ à la carrière d'inspecteur divisionnaire dans le cadre de la « filière encadrement » et de la « filière expertise » par sélection ;

- ▶ et au grade d'inspecteur principal, sur la base de 2 voies d'accès, la voie principale par concours professionnel, ou par la voie d'un examen professionnel.

PROMOTION DE FIN DE CARRIÈRE

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

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



ACCÈS AU GRADE D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE DE CLASSE NORMALE - TA 2023 (vivier 2024)

CONDITIONS STATUTAIRES

Les inspecteurs remplissant les conditions statutaires (inspecteurs ayant atteint le 8^{ème} échelon et comptant au moins 7 ans de services effectifs de services effectifs au 31/12/2023) peuvent participer à la sélection d'IDIV de classe normale filière « encadrement ». A la date de rédaction de ce livret, l'administration n'a toujours pas diffusé la note de campagne 2023 relative au vivier 2024.

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

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

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.

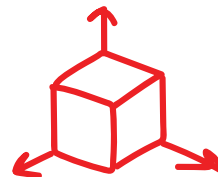
Pour **F.O.-DGFIP**, 30 minutes d'oral ne sauraient remettre en cause des années de carrière pour des inspecteurs qui ont démontré leurs capacités professionnelles, attestées par leur hiérarchie sur le long terme.

F.O.-DGFIP conteste cette modalité d'accès au grade d'inspecteur divisionnaire des finances publiques 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 au 8^{ème} échelon ayant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A.

Le TA 2022 (vivier 2023) comptait 268 promus qui ont intégré le vivier d'IDIV de classe normale au 1^{er} janvier 2023. Pour mémoire, les viviers 2022 et 2021 comptaient respectivement 282 et 242 promus. Pour mémoire, les viviers précédents étaient largement supérieurs à 300 promus.

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

PERSPECTIVES DE CARRIERE ET PROMOTIONS



L'ACCÈS À INSPECTEUR PRINCIPAL

Un concours professionnel et un examen professionnel permettent aux inspecteurs des finances publiques d'accéder au grade d'inspecteur principal des finances publiques.

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



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



Sncd
Syndicat National des Cadres Dirigeants
des Finances Publiques

46 rue des petites écuries 75010 PARIS
Tél : 01 42 46 75 20
Mèl: sncdfip@gmail.com
sncdfip-fo.fr

Par examen professionnel (art 18 du statut) parmi les inspecteurs des finances publiques qui, au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint au moins le 7^{ème} échelon de leur grade et comptent au moins dix ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.

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

Le nombre de participation au concours n'est plus contingenté.



**PLUS FORTS
ENSEMBLE**

INSPECTEURS DIVISIONNAIRES



VOUS ÊTES UNIQUES !

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

UNIQUES À PLUS D'UN TITRE

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 est désormais attribué en partie au mérite et pour le reste 6 mois avant la retraite ;

► 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 l'avènement 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 plus que principalement deux issues : les fonctions d'adjoint ou 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 :

TIRER TOUTES LES CONSÉQUENCES DE LA FUSION DES DOCTRINES D'EMPLOI

F.O.-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.

INSPECTEURS DIVISIONNAIRES



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,

En matière de conditions d'accès à ce grade, notons que les épreuves imposées pour l'accès au grade d'attaché principal sont quasiment identiques à celles d'IDIV.

De plus, la politique de la Direction générale concernant les affectations communes sur les postes administratifs dans les grades d'IP et d'IDIV 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 **F.O.-DGFIP** un impératif qui s'impose dès aujourd'hui à la Direction générale.

**EN ATTENDANT,
VOUS REPRENDREZ
BIEN QUELQUES
MIETTES ...**

Une chose est certaine, les inspecteurs divisionnaires ne subiront pas ce choix managérial
40 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 !

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 frugal.

La Direction générale a inauguré en 2021 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, ces 330 potentialités correspondent à 8 points d'IM et uniquement 6 mois avant le départ en retraite ! Au final, notre administration a décidé en 2023 de n'attribuer que 111 des potentialités précitées, dont 56 au « mérite », pour 437 candidatures. Cette campagne a été menée à la discrétion des directeurs et des Délégués du Directeur Général.

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'AFI-PA.

Au terme de cette première mouture du NRP, c'est la moi-

tié des postes comptables qui auront été rayés de la carte en 2024. La mécanique infernale permet de se partager une partie des indices qui étaient jusqu'alors attachés aux postes comptables les plus importants. A l'instar des recrutements au choix, la Direction générale opte pour 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 !

**TOUT L'ÉDIFICE
PREND L'EAU**

S'agissant d'affectations sur des emplois administratifs, **F.O.-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, HC ... voire IP.

Pour **F.O.-DGFIP**, il ne faut plus parler de porosité des doctrines d'emploi. C'est tout l'édifice qui prend l'eau au détriment des inspecteurs divisionnaires !

INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

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

Qui est concerné par quoi	Campagne	Date de publication et référence Nausicaa	Observation	
Campagne commune IDIV CN et IDIV HC	Mouvement administratif	RH4619/02/2023 du 2023/02/27	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	RH4299/10/2022 du 2022/10/26	Affectations à compter du 1 ^{er} janvier 2023	
		RH1-B/1984/06/2023 du 2023/06/16	Affectations au titre du second semestre 2023	
Promotions au grade d'IDIV CN et d'IDIV HC à titre personnel	Tableau principal 2023	RH2253/07/2022 du 2022/07/22	Les départs en retraite s'effectuent 6 mois après la promotion entre le 1 ^{er} janvier et le 30 décembre 2023	
	Tableau complémentaire 2022		Les départs en retraite s'effectuent 6 mois après les promotions prononcées rétroactivement entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 30 décembre 2022	
Tableau d'avancement à l'échelon spécial d'IDIV HC	1 ^{er} vivier - 6 mois avant le départ en retraite	RH4418/02/2023 du 13 mars 2023	Les avancements sont prononcées entre le 1 ^{er} janvier 2023 et le 30 décembre 2023 pour des départs à la retraite entre le 1 ^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024	
	2 ^{ème} vivier au « mérite »		Les avancements sont prononcées entre le 1 ^{er} janvier 2023 et le 30 décembre 2023	

F.O.-DGFIP REVENDIQUE POUR LES IDIV :

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

THÉMATIQUES COMMUNES C,B,A



CONTRACTUELS

DROITS DEVANT !

En 2021 et 2022, la DGFIP a recruté plus de 1 000 contractuels sur un emploi permanent et va continuer sur cette volumétrie en 2023.

A terme, il est légitime de s'interroger si l'objectif est d'atteindre à la DGFIP 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 n'empêchera pas **F.O.-DGFIP** de revendiquer l'accès au statut de fonctionnaire pour les contractuels qui le souhaitent et l'amélioration de leur rémunération et conditions d'emploi.

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, délivrés 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 DIPLOMÉS MAIS BIEN MOINS PAYÉS

En 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 361 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.

CONTRACTUELS

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.

La rémunération mentionnée au contrat 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 DGFiP sont ceux indiqués ci-dessous dans la majorité des cas :

Contrat de 3 ans ou 1 an	Indice majoré d'engagement (campagne 2023)	Correspondance avec la grille indiciaire d'un agent sous statut (indice majoré au 2023/07/01)
Catégorie A	527	Indice supérieur à celui d'un inspecteur au 6 ^{ème} échelon – IM 513
Catégorie B	417	Indice supérieur à celui d'un contrôleur de 2 ^{ème} classe au 8 ^{ème} échelon – IM 415
Catégorie C	361	Indice identique à celui d'un agent administratif débutant

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.** »

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 les contractuels de niveau A engagés sur contrat 3 ans uniquement ainsi que les contractuels A, B et C de la sphère informatique, la rémunération peut, le cas échéant, être modulée à la hausse dans le cadre de fourchettes de rémunération préétablies afin de tenir compte de l'expérience professionnelle du candidat dans le métier exercé et du caractère tendu du marché de l'emploi.

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 emporte des effets importants).

CONTRACTUELS

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.

L'ACCÈS AUX CONCOURS INTERNES ET À UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Les agents contractuels ont vocation à se présenter aux concours internes de la DGFIP sous réserve de répondre à des durées de service public :

Catégorie	Nombre d'années de service public à détenir au 1 ^{er} janvier de l'année au titre duquel le concours est organisé
C	Au moins 1 an de service public
B	Au moins 4 ans de service public
A	Au moins 4 ans de service public et appartenir à la catégorie B à la date de clôture des inscriptions du concours

En cas de stage probatoire à la titularisation, ils peuvent désormais bénéficier d'un congé sans rémunération afin de pouvoir reprendre le cours du contrat jusqu'à son terme prévu s'ils ne sont pas titularisés dans le grade. Ce congé peut aussi être actionné dans le cadre de la préparation à un concours.

La réglementation précise que les contrats à durée déterminée qui sont conclus pour une durée de 3 ans ne peuvent être renouvelés qu'une unique fois. A l'échéance des 6 ans, tout contrat renouvelé en application des mêmes dispositions, dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

Après le renouvellement d'un contrat de 3 ans, les directions peuvent proposer aux contractuels de catégorie A+ et A un contrat à durée indéterminée sans attendre le délai de 6 ans.

VERS UN « QUASI STATUT » POUR LES CONTRACTUELS

Le décret 2022-662 du 25 avril 2022 apporte de nouveaux droits aux contractuels de la fonction publique de l'État, notamment en matière de congés

annuels, de congés parentaux, ou encore de congés pour l'éducation d'un enfant.

La durée maximale du congé pour convenance personnelle des contractuels titulaires d'un contrat à durée indéterminée est alignée sur celle des fonctionnaires.

Si nous saluons cette évolution réglementaire, elle ne solutionne en aucun cas la précarité dans laquelle se trouve les contractuels à durée déterminée qui sont toujours perçus comme des variables dans le cadre des restructurations menées par la DGFIP. C'est pourquoi :

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

F.O.-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 l'abrogation pure et simple de cette loi.

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



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

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	01/09/2023	01/09/2025
TITULAIRES OU STAGIAIRES	suite à affectation sur un poste au choix	3 ans	1 an	affectation obtenue depuis le 01/09/2023	01/09/2026
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 ^{ère} affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité (dans le bloc fonctionnel)	1 an	entrée en formation à partir du 01/09/2023	01/09/2026
PROMUS DE B EN A PAR EP OU LA	suite à 1 ^{ère} affectation dans le nouveau corps	3 ans (dans le bloc fonctionnel)	1 an	suite à nomination et affectation à partir du 01/09/2023	01/09/2026

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2023	01/09/2025
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 ^{ère} affectation dans le corps	3 ans incluant l'année de scolarité	1 an	entrée en formation à partir du 01/10/2023	01/09/2026
PROMUS DE C EN B PAR CIS OU LA	suite à 1 ^{ère} affectation dans le nouveau corps	2 ans	1 an	suite à nomination et affectation à partir du 01/09/2023	01/09/2025

TITULAIRES	suite à mutation nationale et locale	2 ans	1 an	mutation obtenue au 01/09/2023	01/09/2025
STAGIAIRES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE	suite à 1 ^{ère} affectation	3 ans	1 an	recrutement depuis 2023	01/09/2026

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

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'article 25 de la Loi 2019 - 828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique prévoit 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).

UNE LOI LOURDE DE CONSÉQUENCES POUR LES AGENTS

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.

MOUV RH APPLICATION STRUCTURANTE

L'administration pressée de mettre en place MOUV RH et ses nouvelles règles de gestion a, pour le mouvement 2023, été obligée de faire marche arrière. Trop de bugs constatés.

MANQUE DE TRANSPARENCE POSTES AU CHOIX : DÉSILLUSION TOTALE POUR LES AGENTS

Pour le mouvement 2023, les directeurs locaux ont même bafoué les règles applicables aux mouvements locaux en évoquant la règle dite « de la marge d'appréciation du directeur »

Si cette mesure, permet de répondre à des situations particulières d'ordre médical ou social, les directeurs en abusent par manque d'effectif pour « étoffer » un service plus qu'un autre au détriment des règles applicables au niveau local en évoquant des considérations métiers.

Comment savoir si X a primé Y et pourquoi ? Comment s'assurer que les bonifications pour enfant ont bien été prises en considération tout comme les bonifications tenant compte de la durée de séparation pour les rapprochements ?

Si vous vous adressez à l'administration afin d'obtenir des éléments sur les raisons pour 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** continuera à exiger la communication a minima des documents ayant servi à élaborer les mouvements nationaux et locaux.

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 trou-47

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

vant dans des situations difficiles. La fin des compétences des CAP en matière de mutation ne signifie pas en effet que les organisations syndicales ne peuvent plus vous aider et vous défendre.

Au contraire, plus que jamais, prendre contact avec nous pour rédiger vos vœux est nécessaire dans un monde RH en perpétuel mouvement.

Après le mouvement national, si vous avez obtenu satisfaction, **F.O.-DGFIP** vous mettra en re-

lation 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 directions locales à travers le développement de postes à profils en leur permettant de se prononcer sur les arrivées par la voie de la mobilité.
- ▶ En cas de contestation par un agent n'ayant pas obtenu la mobilité souhaitée, une médiation RH sera expérimentée, en amont des procédures contentieuses.
- ▶ Les priorités légales issues des articles 60 et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 devront s'appliquer à toutes les modalités de mobilité.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

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

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

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

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

Pour **F.O.-DGFIP**, l'examen de ces 2 priorités **répond pourtant à une demande forte des agents et solutionne des situations individuelles difficiles**.

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

Exemple : Vous demandiez une priorité sur un département d'outre mer ou un département métropolitain pour le mouvement prenant effet au 1er septembre 2023, vous ne l'avez pas obtenue.

Avec la revendication **F.O.-DGFIP**, vous auriez conservé votre rang pour le mouvement de 2024 sans que les nouveaux participants ne soient examinés avant vous.

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 !**





AVANT 2022
RÈGLES DES GESTION
(interne DGFIP)


**AVEC L'APPLICATION
COMPLETE DES
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**
(Loi 6 août 2019)


CAMPAGNE DE MUTATIONS


Apport par
Direction
(Départementalisation)

 50 %
PRIORITAIRES

 50 %
CONVENANCES
PERSONNELLES

 Priorités légales
Art 60 /62 Bis

 Critères
subsidiaries

 Convenances personnelles

Handicap (CI ou CMI Invalidité)

Rapprochement conjoint (Mariage PACS)
Autre cas de handicap
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



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

PREMIÈRE AFFECTATION STAGIAIRES

CHANGEMENT DE PROGRAMME

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^{ère} affectation et sont affectés selon leur rang de classement au concours (interne ou externe)

Alors que les règles de premières affectations étaient connues, et après un échec cuisant de MOUV RH fin d'année 2022, la Direction Générale a informé les organisations syndicales en même temps que les contrôleurs stagiaires de la promotion 2023 – 2024 qu'ils devraient faire leur demande dans l'application MOUV RH avec de nouvelles règles de gestion.

Tout simplement scandaleux !

Par conséquent, le test grandeur nature sur une population importante qu'est celle des contrôleurs stagiaires va servir de laboratoire.

Déjà, à l'heure où nous rédigeons ce livret, l'application est imparfaite, les situations familiales ne sont pas reportées dans MOUV RH : comment prendre en compte une prio-

rité si l'application ne reconnaît même pas que l'agent est marié ?

Nous sommes très inquiets de ce mouvement de premières affectations qui va concerner : + de 1 500 lauréats contrôleurs stagiaires.

L'administration qui n'a peur de rien prévoit ce dispositif d'affectation pour les inspecteurs stagiaires qui rentrent en scolarité le 1^{er} septembre : soit 1 270 lauréats supplémentaires.

Changer les règles en cours de route est une pratique DGFiP. A quand les chaises musicales ?



**DORÉNAVANT
NE DONNERONT PLUS
DROIT À PRIORITÉ :**

- **Les rapprochements de concubins,**
- **les agents Pacsés ne déclarant pas conjointement**
- **Les rapprochements familiaux,**
- **Le rapprochement des enfants**



**LES seules PRIORITÉS
qui seront VALIDÉES :**

- **marié**
- **pacsé**
- **RQTH**
- **CIMM**

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 les moulineaux,
Boulogne Billancourt,
Saint Cloud, Suresnes,
Puteaux, Neuilly sur seine, Levallois
Perret, Clichy,
Saint ouen, Saint Denis.

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

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

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

3° Par une promotion de grade et par assimilation :

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

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

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

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

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

Les périodes de disponibilité, de congé parental et d'accomplissement du service na-

tional ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie sont suspensifs du décompte de la durée du séjour.

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

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

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

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

L'agent peut, en outre, à la même condition, prétendre à la prise en charge des frais :

1° De son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin si l'une ou l'autre des deux conditions suivantes est remplie :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il doit être effectué dans des conditions permettant un rapprochement de la résidence 55

familiale de la nouvelle résidence administrative.

l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale.

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

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

L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE



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

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

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

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

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

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

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

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^{er} enfant
autres enfants

$$14 + 22 - 3,5$$

$$+ 3,5 + 3,5 = 39,5$$

partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin.

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

cédente), une indemnité complémentarité dont le taux est fixé ainsi qu'il suit :

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

Dans le cas de changement de résidence entre la France continentale et les îles côtières qui ne sont pas reliées au continent soit par un pont, soit par une chaussée carrossable, il y a lieu d'ajouter à l'indemnité

forfaitaire, une indemnité complémentaire dont le taux est égal à 50% de celui prévu pour les changements de résidence entre le continent et la Corse.



Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques
 45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS
 Téléphone : 01.47.70.91.69
 e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : <http://.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 a été signé au ministère des Finances en juillet 2022. De nouvelles discussions à la DGFIP devraient en découler d'ici fin 2023.

Le télétravail ne doit pas dégrader les conditions de travail ni réduire les droits du fonction-

naire, 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

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

Depuis le 1^{er} Janvier 2023, une allocation forfaitaire est versée aux télétravailleurs à hauteur de 2,88 € par jour avec un plafonnement annuel de 253,44 €. (arrêté du 23 novembre 2022).

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
- ▶ 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.

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

TÉLÉTRAV **AjE**





LIBRES ET INDÉPENDANTS BIEN PLUS QU'UN SLOGAN

À F.O.-DGFIP, l'indépendance vis-à-vis des partis politiques, des organismes philosophiques ou religieux n'est pas un « slogan publicitaire », c'est une garantie de liberté et de solidarité, c'est notre ADN.

Nous respectons les opinions de chacune et de chacun de nos adhérents et agissons dans l'intérêt exclusif des agents des Finances publiques.

Nous sommes un syndicat réformiste : Nous sommes favorables aux évolutions lorsque celles-ci s'inscrivent dans une démarche de progrès et de justice sociale. Nous combattons

en revanche tout ce qui remet en cause notre conception exigeante du service public, patri-moine de ceux qui n'en n'ont pas.

Syndicat de la feuille de paye nous revendiquons l'augmentation des salaires et des pensions pour préserver le pouvoir d'achat des actifs comme des retraités.

Nous défendons la république sociale, la démocratie et la laïcité. Nous luttons contre toutes formes de discriminations.

Pour nous, les principes de liberté, d'égalité et de

fraternité ne sont pas que des mots, ils guident nos actions. Nous ne faisons ni corporatisme, ni clientélisme.

Nous faisons de l'exercice des missions et des conditions de travail des priorités parce que c'est primordial pour chaque agent. Leur santé, leur motivation, leur engagement, leur reconnaissance, c'est l'avenir de la DGFIP.

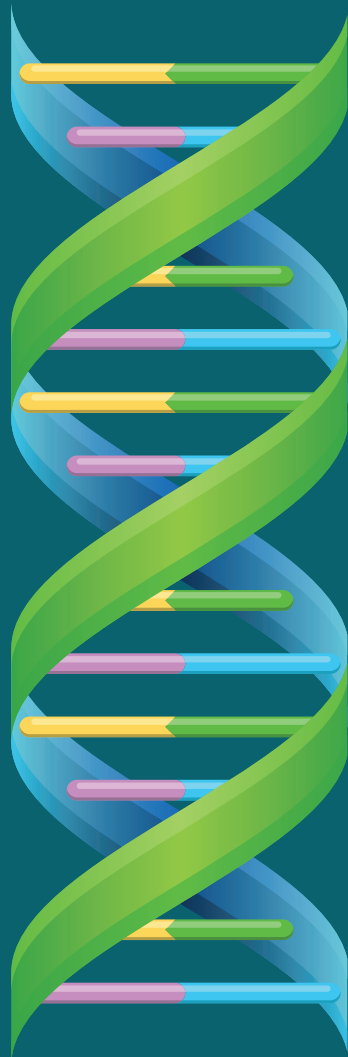
Pour FO, les femmes et les hommes qui font vivre la DGFIP ne doivent plus être considérés comme un « coût » mais comme une richesse irremplaçable, le véritable capital de la DGFIP.

SOLIDARITÉ

Si les intérêts des agents des finances publiques constituent notre boussole, F.O.-DGFIP les défend en solidarité avec l'ensemble des salariés, actifs comme retraités. C'est pourquoi le syndicat adhère à la confédération générale du travail FO ainsi qu'à ses unions départementales, participe à la défense de tous les agents de la fonction publique par l'intermédiaire de la FGF-FO, 1^{ère} organisation dans la fonction publique d'Etat et des agents du Ministère de l'économie et des finances au sein de notre fédération FO finances.

PROXIMITÉ

F.O.-DGFIP ne tire ses positions que des débats de ses adhérents. C'est directement sur le terrain, dans chaque section, avec vous, que s'élaborent les revendications. C'est parce qu'ils sont comme vous, qu'ils travaillent à vos côtés dans les services, partout sur le territoire, qu'ils sont confrontés aux mêmes difficultés, que les militants F.O.-DGFIP peuvent vous défendre, intervenir et vous représenter. Il n'y a pas de syndicalisme virtuel. C'est avec vous et pour vous qu'on se bat. C'est la force du collectif !



INDÉPENDANCE

Les salariés ont besoin d'être défendus et leurs droits protégés mais ils n'ont pas besoin de directeur de conscience. Notre syndicat n'a pas d'autre ambition que de regrouper au sein d'un syndicat libre des femmes et des hommes libres. Nous ne donnons aucune consigne de vote. F.O.-DGFIP est un syndicat qui reste un syndicat.

REPRESENTATIVITÉ

La répartition par catégorie de nos adhérents est exactement la même que dans les effectifs de la DGFIP. Aucune catégorie n'y est exagérément ou insuffisamment représentée. En 2014, notre organisation a été la première des organisations représentatives de la DGFIP à porter à sa tête une Secrétaire Générale pendant huit ans. En fait, comme à la DGFIP, nos adhérents sont majoritairement des adhérentes ce qui nous rend particulièrement attentifs aux problématiques d'égalité professionnelle.

TRANSPARENCE

Notre activité est financée à 95% par les cotisations de nos adhérents. Nos comptes sont certifiés et publiés au journal officiel. Parce que l'indépendance est aussi financière



C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !

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	POLETTI Jean-Thomas	06 07 61 72 62	DDFIP	PRIVAS
08	GIVERNAUD Jean Yves	03 24 33 86 15	PAIRIE DEPARTEMENTALE	CHARLEVILLE MEZIERES
09	JORGE Christophe	06 62 53 03 21	DDFIP	FOIX
10	CROUZET Laurent	06 14 28 62 48	DDFIP	TROYES
11	LOUBET Bernard	04 68 10 21 71	TRÉSORERIE AGGLO	LIMOUX
12	ICHARD Damien	05 65 65 26 88	TRÉSORERIE	VILLEFRANCHE ROUERGUE
13	SOLANO Marie-Laure	04 91 17 92 04	DRFIP	MARSEILLE
13	CHATELAIN Xavier	04 91 17 92 04	DRFIP	MARSEILLE
14	GILBERT Bruno	06 34 56 51 35	DRFIP	CAEN
15	MOISSINAC Jean Pierre	04 71 46 85 31	DDFIP	AURILLAC
16	BADEL Thierry	05 45 97 57 14	SIP	ANGOULEME
18	JANSONNIE Franck	06 63 51 69 42	DDFIP	BOURGES
19	AUMETTRE Martine	05 55 21 83 00	SIE	BRIVE
2A	CAILLAUD Matthieu	04 95 23 51 70	DRFIP	AJACCIO
2B	BAZZALI Suzanne	04 95 32 94 50	PRS	BASTIA
21	FOURNIER Sophie	03 80 59 27 57	DRFIP	DIJON
22	BURLOT Nicole	02 96 87 61 12	PCE	SAINT BRIEUC
24	SCRIBE François-Vincent	06 78 64 10 66	SIP	PERIGUEUX
25	CHATEAU François	03 81 25 21 61	DRFIP	BESANCON
27	DUBOST Fabien	02 32 62 24 78	TRÉSORERIE	EVREUX Mle
28	AUGROS Marie-Claude	02 37 20 72 00	DDFIP	CHARTRES

<https://www.fo-dgfip-sd.fr/>





VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS

DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
29	GUERRY Erick	02 98 80 59 12	DDFIP	BREST
30	LANCERAUX Frédéric	04 66 36 49 42	DDFIP	NIMES
31	LUMEAU Patrick	06 75 39 01 74	DRFiP	TOULOUSE
32	MARTIN Stéphane	06 22 73 10 40	DDFIP	AUCH
33	DUBARRY Olivier	05 56 24 81 53	LOCAL FO	BORDEAUX
33	HAUSS Claudette	05 56 24 81 53	LOCAL FO	BORDEAUX
34	VERNEGEOL Olivier	04 67 15 75 65	DDFIP	MONTPELLIER
35	CARO Philippe	02 99 65 85 16	LOCAL FO	RENNES
36	RENAUD Sylviane	02 54 60 27 11	DDFIP	CHATEAUROUX
37	FOUQUET Bénédicte	02 47 21 74 58	SIP	TOURS
38	CHAMAND André	06 59 23 33 64	SPF	BOURGOIN-JALLIEU
39	CHATEAU François	03 81 25 21 61	DRFIP	BESANCON
40	CAMPAGNE Jean-Philippe	05 58 46 72 80	DDFIP	MONT DE MARSAN
41	REFRAY Mickaël	06 08 49 00 82	DDFIP	BLOIS
42	GABION Sandrine	04 77 47 87 47	DDFIP	SAINT ETIENNE
43	FOLL Jérémy	06 37 24 54 13	CDIF	PUY-TERRASSON
44	TONNELIER Chrystelle	02 51 12 87 07	DRFIP	NANTES
45	COLLIN Pierrick	06 38 04 96 56	DRFIP	ORLEANS
46	MONGERAND Jean Pierre	05 65 20 39 65	TRÉSORERIE	LALBENQUE
47	LOMPECH Guillaume	05 53 69 19 51	BDV	AGEN
49	LUCAS Christel	02 41 74 53 06	SIP Angers Est	ANGERS
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	06 26 55 14 67	DDFIP	CHAUMONT
53	PIRON Patricia	06 31 55 86 08	SIP	MAYENNE
54	TSCHENS Alexis	03 83 85 47 23	DDFIP	NANCY
56	RAVACHE Patrick	06 80 90 22 02	SIP	AURAY
57	PINEIRO Sylvie	06 40 73 02 42	DDFIP	METZ

<https://www.fo-dgfip-sd.fr/>



VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS



DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
59	SILBERMANN Mathieu	03 20 62 42 82	DRFIP	LILLE
60	PHILIPS-INVERNIZZI Bernadette	03 44 06 35 68	DDFIP	BEAUVAIS
61	GAUDRON Olivier	02 33 32 50 18	DDFIP	ALENÇON
62	MILLOT Michaël	03 21 63 10 86	SIP	BETHUNE
62	KORKUT Justine	06 04 40 51 41	CDFIP	BOULOGNE-sur-MER
63	PEREIRA Christine	06 49 04 11 89	DDFIP	CLERMONT FERRAND
64	BERNET Jean-Laurent	05 59 39 46 55	TRÉSORERIE	OLORON SAINTE MARIE
65	THOMAS Marie-Françoise	05 62 44 21 44	DDFIP	TARBES
66	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 2 ^e BDV	MULHOUSE
69	VANKEMMEL Audrey	04 72 40 77 12	DRFIP	LYON
70	BOILEAU Julie	03 84 62 41 45	TRÉSORERIE	LURE
71	SEBERT François	03 85 21 11 99	PAIERIE DEPART.	MACON
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
75	ROUSSEL Bertrand	01.55.80.66.43	DRFIP	PARIS
76	PINEL Hervé	02.35.58.37.18	DRFIP	ROUEN
77	DORDE Laurent	01 60 18 87 93	SIP	LIEUSAIN
78	BOUM Alain	01 30 65 14 49	CFP	POISSY
79	BARBIER Thierry	05 49 95 46 19	TRÉSORERIE	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

<https://www.fo-dgfip-sd.fr/>



VOS CONTACTS DANS LES DÉPARTEMENTS



DEP	VOTRE CONTACT	TELEPHONE	AFFECTATION	
83	DEGEILH Sophie	04 94 03 82 90	DDFIP	TOULON
84	PERNOT Christian	06 22 79 03 68	PCE	AVIGNON
85	LIEVRE Sébastien	02 51 45 11 06	SIP	LA ROCHE SUR YON
86	LIEBUS Eric	05 49 55 62 39	MDRA Audit	DDFiP POITIERS
87	PEYRICHOUT Lydie	05 55 45 68 91	DRFIP	LIMOGES
88	DELEPINE Delphine	03 29 69 25 55	DDFIP	EPINAL
90	PARIENTE Patrice	03 84 58 80 74	SIP	BELFORT
91	BODIN Emmanuel	01 64 94 64 66	SIP	ETAMPES
91	TRIQUENAUX Sabine	01 69 47 19 62	DDFIP	EVRY
92	BOCQUET Arya	01 40 97 30 73	DDFIP	NANTERRE
93	DUSSUD Fabien	01 48 11 72 71	1ère BVD	AUBERBILLIERS
94	LOUIS Lysiane	01 43 99 61 58	DDFIP	CRETEIL
95	REDARCE Véronique	01 34 25 12 20	DDFIP	CERGY PONTOISE
Guadeloupe	THEZENAS Didier	05 90 99 16 16	DRFiP	BASSE TERRE
Guyane	ARNAUD Jacqueline	05 94 28 99 13	CFP	CAYENNE
Martinique	ETIENNE JEANNETTE Marie Laurence	05 96 77 47 00	SIP ET BANLIEUE	FORT DE FRANCE
Réunion	PALMA Fabrino	06 92 85 88 87	SIP	SAINT PAUL
POLYNESIE	VANQUE Andrew	06 89 40 46 70	PAIERIE	PAPEETE
NLE CALEDONIE	MATRAT Alice	06 87 94 31 43	PAIERIE	NOUMEA
DSFiPE	LAOT-PAUL Delphine	06 62 56 18 93	DSFiPE	NANTES
SRE	BILLY Julie	02 40 08 81 70	SRE	NANTES
ENFIP	GUILLOT Jacinthe	04 73 34 48 00	ENFIP	CLERMONT FERRAND
ENFIP	GLEIZES Nathalie	06 15 55 51 32	ACIF	MONTPELLIER
Dir. Nat Spé.	FLOHR Philippe	01 57 33 86 11	SARH - Mission Retraite	NOISY LE GRAND
S. Centraux	PAGNIEZ Nicolas	01 57 33 63 59	DGFIP SI-1	NOISY LE GRAND
S. Centraux	JACQUET Olivier	06 81 61 28 97	DGFIP BERCY	PARIS



Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

45-47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Téléphone : 01.47.70.91.69

e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : <http://.fo-dgfip.fr>

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 (CSAR, CAP, GT, RTA, Négociations 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 **vo**tre section locale

www.fo-dgfip-sd.fr



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 :

.....

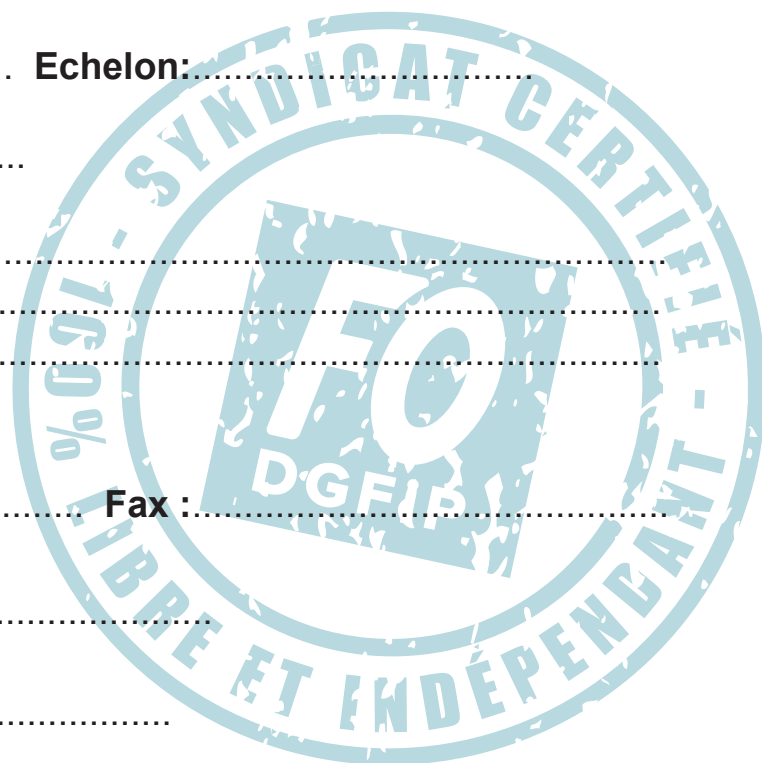
.....

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 !

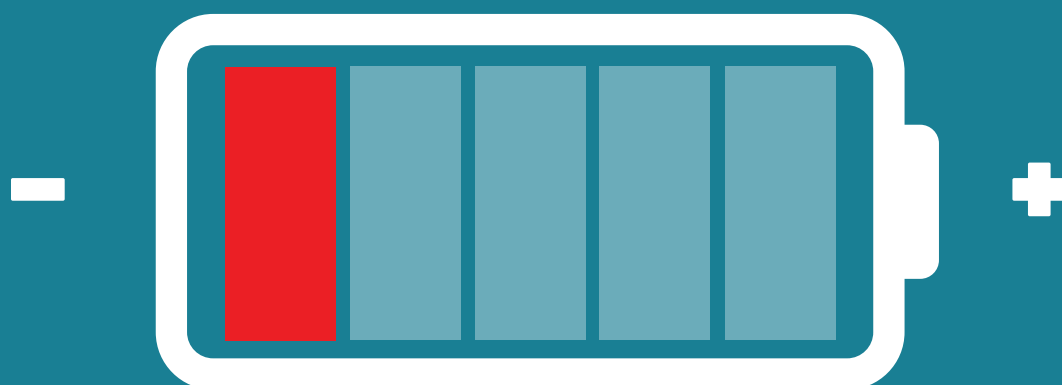


- 1** Deux vrais mouvements par an pour donner deux fois plus de possibilités de mutations, résorber plus rapidement la vacance d'emploi afin d'améliorer les conditions de travail pour tous.
- 2** Donner la possibilité d'être affectés dans le département aux agents promus de C en B afin de favoriser 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.

RÉMUNÉRATIONS, POUVOIR D'ACHAT, CONDITIONS DE TRAVAIL, CARRIÈRES

AGENTS DES FINANCES PUBLIQUES

RÉSERVES **FAIBLES**



RECO^{ON}NAISSANCE

MAINTENANT

C'EST URGENT!

FO
DGFIP

LA 
FORCE
DU
COLLECTIF!

AVEC FO 
IMPOSONS, UNE
VRAIE NÉGO