

C COMME CONTRACTUELS

FO
DGFIP

En 2021 et 2022, la **majorité des recrutements de contractuels** sur emploi permanent ont été effectués en **catégorie C**.

La seconde campagne portant sur l'année **2023**, qui est aussi la plus importante en terme de volumétrie, **marque une rupture**. En dehors des DISI, le recrutement des contractuels de **catégorie B monte** en flèche et atteindra plus de 48 % des recrutements d'ici à la fin de l'année.

Toutefois, une hirondelle ne fait pas le printemps et la **catégorie C reste toujours majoritaire dans la population des contractuels** à la DGFIP.

Cette catégorie est particulièrement malmenée à la signature du contrat.

Pour **compenser l'absence de régime indemnitaire** chez les contractuels, l'administration propose à ces derniers un **indice majoré supérieur à celui attaché au premier échelon du grade correspondant**. Hélas, la **catégorie C** est la seule à rester sur sa faim.

A ce jour, elle ne voit toujours rien venir pour corriger ce manque à gagner.

L'ART DE DISSOUDRE DE L'INDEMNITAIRE DANS DE L'INDICIAIRE

Qu'il s'agisse des contrats de 3 ans (article L332-2 2° du CGFP) ou des contrats de 1 an (article L332-7 du CGFP), l'administration a décidé de rémunérer les contractuels de la manière suivante :

catégorie	statut	Indice majoré au 1 ^{er} juillet 2023
A	contractuel	527
	Grade échelon titulaire le plus proche	Inspecteur 6 ^{ème} échelon : 513
B	contractuel	417
	Grade échelon titulaire le plus proche	Contrôleur de 2 ^{ème} classe 8 ^{ème} échelon : 415
C	contractuel	361
	Grade échelon titulaire le plus proche	Agent administratif 1 ^{er} échelon : 361

Par ce biais, la DGFIP cherche à se rendre attractive afin d'attirer des profils de contractuels sur les catégories B et A, en passant par pertes et profits (... surtout pour elle) la catégorie C !

LES RÉCENTES MESURES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION CONCERNENT AUSSI LES CONTRACTUELS

Heureusement, les trop rares **revalorisation du point d'indice impactent logiquement la carrière des contractuels** dont la rémunération est basée sur la valeur du point d'indice, à l'instar des titulaires.

Les contractuels ont ainsi bénéficié de la revalorisation de la valeur du point d'indice en juillet 2023 de 1,5 %.

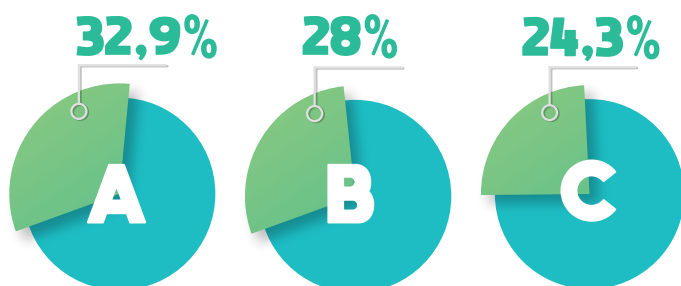
Si les contrats suivent les évolutions sporadiques de la valeur du point d'indice, le **volet indemnitaire des contractuels** est quant à lui parfaitement **inexistant** !

Un régime indemnitaire qui **pèse pourtant lourd dans la rémunération.**

La direction générale ne s'en cache pas, au sein de la DG-FiP, la part des primes et indemnités représente **28,7 % de la rémunération totale, en moyenne** chez les titulaires.

Plus précisément, la répartition au sein des 3 catégories est la suivante :

Part moyenne du régime indemnitaire dans la rémunération totale par catégorie



**POUR F.O.-DGFIP,
LE COMPTE N'Y EST PAS...
ET À PLUS D'UN TITRE !**

Si les titulaires ont un régime indemnitaire associé à l'affectation et aux fonctions exercées, le surcroît indiciaire proposé aux contractuels des catégories A et B semble calculé « à la louche » par la DGFIP.

F.O.-DGFIP dénonce cette cote mal taillée « maison » mais surtout l'absence d'information permettant aux intéressés de comprendre comment l'administration fixe le recrutement d'un contractuel de catégorie B à l'indice majoré 417 ou à l'indice 527 en catégorie A.

F.O.-DGFIP s'interroge toujours sur les raisons pour lesquelles la **catégorie C est écartée délibérément de cette « logique compensatoire ».**

**EXCLURE LES CONTRACTUELS
DE CATÉGORIE C :
INJUSTIFIABLE ET INTOLÉRABLE !**

F.O.-DGFIP exige qu'un **abondement indiciaire vienne compenser l'absence de régime indemnitaire pour les contractuels de catégorie C**, au même titre que les autres catégories.

Alors que la très grande majorité des contractuels appartiennent à cette catégorie, **la DGFIP fait des économies sur le dos de ces agents**, surdiplômés pour la plupart d'entre eux et dont l'âge moyen frôle les 37 ans. Pour le coup, dans bien des cas, ils apportent dans les services le bénéfice d'une expérience professionnelle variée.

Sur ce point, et à l'instar des contractuels de catégorie A recrutés dans la sphère administrative, **F.O.-DGFIP demande que l'expérience professionnelle puisse être prise en compte dès le recrutement** des contractuels de catégorie C ou de catégorie B.

**NE PAS OUBLIER
LES CONTRACTUELS !
... TOUS LES CONTRACTUELS !**

A l'occasion du comité de suivi du 11 juillet 2023, il a été acté que des **négociations débuteraient dès cette rentrée sur la rémunération et son volet indemnitaire.**

Pour **F.O.-DGFIP**, il est inconcevable que la situation des contractuels ne soit pas posée sur la table des négociations.

S'agissant de cette population, le préalable est un éclaircissement portant sur la liquidation de la « compensation indiciaire » censée répondre à l'absence de régime indemnitaire pour les catégories A et B.

F.O.-DGFIP n'est pas dupe, Les **trois composantes actuelles du socle indemnitaire commun** (IAT/IFTS, prime de rendement, ACF technicité) offrent toutes :

- ▶ des **moyens d'exclure une des trois catégories** (IAT/IFTS) ;
- ▶ ou **un échappatoire** pour l'administration en invoquant le fait qu'elle n'a **pas la compétence au niveau directionnel pour revaloriser** la prime concernée (par exemple la prime de rendement) ;

Face à ce constat, **F.O.-DGFIP** sera particulièrement vigilant pour que la Direction générale offre **aux contractuels un régime indemnitaire lisible**, posé sur la base des fonctions exercées et équivalent à celui des titulaires.

F.O.-DGFIP refuse que les contractuels soient **uniquement considérés comme une variable d'ajustement des effectifs et une source d'économies** à leurs propres dépens !

INDEMNITAIRE, PROMOTIONS, CONDITIONS DE TRAVAIL
AVEC FO IMPOSONS UNE VRAIE NÉGO