

**GROUPE DE TRAVAIL**  
**HARMONISATION INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA DGFIP**  
**SITUATION DES AGENTS DES ECHELONS DEPARTEMENTAUX DE RENFORT ET D'ASSISTANCE (EDRA), DES EQUIPES DE RENFORT EN RESIDENCE (ERR) ET DES EQUIPES DE RENFORT DEPARTEMENTAL (ERD)**

**I. Situation actuelle**

**A. Effectifs**

Les régimes indemnitaires des agents exerçant des missions de renfort concernent près de 2 800 agents de catégorie A, B et C au sein des deux filières.

<b>Catégories de personnels</b>	<b>Effectifs Filière fiscale</b>	<b>Effectifs Filière gestion publique</b>	<b>Total</b>
Inspecteurs	150	8	158
Contrôleurs et contrôleurs principaux	717	828	1 545
Agents	399	675	1 074
<b>Total</b>	<b>1 266</b>	<b>1 511</b>	<b>2 777</b>

**B. Architecture des régimes indemnitaires des agents des équipes de renfort**

- Composantes identiques du régime de rémunération des agents des équipes de renfort

A grade et échelon équivalents, outre l'indemnité de résidence, les agents des deux filières bénéficient d'un traitement indiciaire et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou d'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) identiques.

- Particularité de la prime de rendement et de l'allocation complémentaire de fonction

Le montant annuel de la prime de rendement alloué aux personnels de la filière gestion publique est supérieur à celui alloué aux personnels de la filière fiscale.

Enfin, les composantes de l'allocation complémentaire de fonctions (ACF) diffèrent en fonction de la filière et sont très individualisées.

☞ ACF - Situation des agents des EDRA de la filière fiscale

Les personnels exerçant dans les EDRA bénéficient des attributions d'ACF réservées au poste dans lequel ils exercent leurs missions (à savoir l'ACF 02, critère « contrôle, technicité ou administration centrale » et/ou les IFDD).

Lorsqu'ils changent de poste, ces agents bénéficient d'un autre régime indemnitaire (exemple si l'agent exerce ses missions dans une conservation des hypothèques, il bénéficie du régime atypique des agents exerçant dans une conservation).

S'ajoute une majoration d'ACF particulière destinée à couvrir les sujétions fonctionnelles ou géographiques liées à l'exercice des missions de renfort :

- au titre de la mobilité géographique, en cas de changement de résidence constitué dès que l'agent quitte la résidence sur laquelle il est affecté ;
- au titre de la mobilité fonctionnelle, en cas de changement de service sur une même résidence constitué par le passage entre deux structures ou par le changement de cellule administrative au sein d'une même structure.

La durée maximale au titre d'une même mission sur une même résidence ou sur un même service, ouvrant droit à cette majoration est d'un an.

Cette majoration est assortie d'une dégressivité trimestrielle et elle est unique quel que soit le département d'affectation.

#### ☞ ACF - Situation des agents des équipes de renfort de la filière gestion publique

Les agents des équipes de renfort sont nommés par le Trésorier Payeur Général sur équipe de renfort départemental (ERD) ou sur équipe de renfort en résidence (ERR).

Ces agents bénéficient du régime indemnitaire dit « standard », et perçoivent, en outre, une allocation complémentaire de fonction (ACF) au titre de l'exercice de fonctions particulières de soutien au profit du réseau des services déconcentrés.

Il est souligné qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009, dans l'attente de l'expertise de ces régimes indemnitaires, les agents de la filière gestion publique exerçant ces fonctions n'ont pas bénéficié de l'harmonisation du régime dit « standard ».

La liquidation de cette ACF s'effectue par référence à des montants déclinés par grade et échelon, et tient compte également de l'affectation géographique (IDF/Hors IDF).

Tous les agents des équipes de renfort, qu'ils soient nommés sur ERD ou sur ERR bénéficient, au titre de l'ACF, d'un montant annuel, dénommé « 1<sup>er</sup> degré » <sup>(1)</sup>.

Les agents affectés sur ERD bénéficient également d'un montant journalier (2<sup>ème</sup> degré) auquel s'ajoute un 3<sup>ème</sup> degré en fonction du nombre de kilomètres séparant la résidence administrative de l'agent du lieu d'exercice de la fonction de renfort (avec bonification à compter du 61<sup>ème</sup> jour).

Les agents affectés sur ERR bénéficient, en outre, d'un montant journalier, dès lors qu'ils effectuent un remplacement en dehors de leur poste de rattachement (2<sup>ème</sup> degré bis).

La particularité de ce régime indemnitaire tient ainsi à son caractère très fortement individualisé, puisque chaque agent, selon les fonctions exercées (renfort en résidence/départemental) et le lieu d'exercice des fonctions dans le mois, perçoit une ACF particulière.

L'annexe jointe à la présente fiche synthétise, par filière, l'architecture indemnitaire des agents des équipes de renfort.

---

<sup>(1)</sup> Il est à souligner que les agents enquêteurs bénéficient également du 1<sup>er</sup> degré de l'ACF.

## II. Propositions

Il est proposé d'aligner la filière gestion publique sur la filière fiscale, en conservant la structure indemnitaire actuelle des deux filières, tout en attribuant le 1<sup>er</sup> degré d'ACF aux agents de la FF, et en allouant l'ACF harmonisation aux agents de la FGP.

<b>1<sup>er</sup> degré ACF FGP</b>	<b>ACF harmonisation</b>
<b>Régime standard FF</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Prime rendement</li><li>- ACF 01 critère sujétion</li><li>- ACF 02 critère contrôle technicité</li></ul>	<b>Régime standard FGP</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Prime rendement</li><li>- ACF</li></ul>

Cette proposition permet d'aligner les régimes indemnitaires des agents des équipes de renfort de la DGFIP sans écrasement indemnitaire, tout en préservant les avantages indemnitaires liés à l'exercice des missions spécifiques aux agents des équipes de renfort. Enfin, elle conduit, à structure indemnitaire inchangée, à allouer un supplément de rémunération aux agents des deux filières.

---oOo---