



Petite récapitulation sur les primes qui sont actuellement octroyées aux agents :

prime d'accueil de proximité :

mise en place en 2020 pour les missions d'accueil assurées à compter du 1^{er} janvier 2021 dans les points de contact NRP.

Cette prime est destinée aux B et C qui font de l'accueil généraliste dans les points de contact NRP, soit un point France Services, soit le point départemental identifié comme accueil NRP, du moment qu'il ne s'agit pas du poste d'affectation habituel de l'agent.

La prime d'accueil de proximité est cumulable avec le dispositif indemnitaire alloué au titre des missions d'accueil physique généraliste au sein du réseau de la DGFIP (note RH1A n° 2015/11/5578 du 22 avril 2016)

Elle est cumulable également avec le régime indemnitaire des personnels de la DGFIP affectés en qualité d'animateur d'un point France Services (notre RH1A n°2020/12/7939 du 4 janvier 2021).

Le montant est fonction du nombre de jours assurés : 12 jours par an : 75 euros-24 jours par an : 175 euros-36 jours par an : 275 euros-48 jours par an : 350 euros.

Elle n'est pas proratisée si l'agent exerce ses fonctions à temps partiel.

Elle est liquidée annuellement et payée en janvier N+1 pour la gestion de l'année N.

les chefs de service sont chargés de procéder au recensement des agents qui ont participé aux permanences d'accueil.

Si l'agent exerce dans un lieu distinct de sa commune de résidence administrative ou familiale, il est éligible au remboursement des frais de déplacement dans les conditions habituelles.

Référence : notre RH1A n° 2021/06/5248 du 25 juin 2020.

la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) :

Il s'agit d'une indemnité destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat subie par les agents sur une période de référence de 4 années.

Pour la campagne 2021, la période de référence va du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.

Elle est intégralement soumise à cotisation au titre du RAFP (régime additionnel de retraite de la fonction publique).

Son montant est proratisé à hauteur de la quotité travaillée pour les agents à temps partiel.

Un agent en congé pour longue maladie ou en congé de longue durée, ou à mi-temps thérapeutique peut bénéficier de la GIPA.

En sont exclus :

les contractuels devenus fonctionnaires entre 2016 et 2020

les agents ayant atteint un grade dont l'indice sommital est supérieur à la hors échelle B

les agents en poste à l'étranger au 31 décembre 2020

les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

Elle est calculée en comparant l'évolution du traitement indiciaire brut des agents à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, la perte de pouvoir d'achat constatée donne droit au versement de la GIPA.

Les primes sont exclues de la base de calcul, ce qui réduit d'autant le montant de la GIPA.

Il n'y a aucune démarche à accomplir, elle est versée automatiquement avec le traitement du mois de novembre.

Un calculateur en ligne est mis à votre disposition par la CFTC si vous souhaitez savoir si vous pouvez en bénéficier.

Si vous êtes éligible et que vous ne l'avez pas perçue, contactez-nous.

La prime de reconnaissance :

Cette prime est le résultat d'une intense négociation à laquelle la CFTC a pleinement participé. Il s'agit d'une prime exceptionnelle. Mais une nouvelle négociation s'ouvrira en 2022.

Il était important pour la CFTC que l'engagement des agents, qui consentent des efforts depuis de nombreuses années, dans un cadre marqué par les suppressions d'emplois, soit reconnu.

Cette reconnaissance se traduit par :

=>une reconnaissance indemnitaire : 120 euros pour les agents A du grade inspecteur et équivalent, 170 euros pour les agents de catégorie B, 250 euros pour les agents de catégorie C.

=>une reconnaissance par l'augmentation des propositions de promotion :

+50 promus de B en A, dont 30 au titre de l'examen professionnel et 20 au titre de la liste d'aptitude.

+100 promus de C en B, dont 91 promus au titre de la liste d'aptitude et 9 places supplémentaires au titre du concours interne spécial.

=>Une reconnaissance par l'amélioration du cadre de vie :

une enveloppe budgétaire de 10 millions, en dehors de la dotation globale de fonctionnement et des crédits CHSCT, est dédiée à la qualité de vie au travail des agents. L'accord des élus du personnel siégeant en CTL sera requis. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des propositions pour améliorer votre cadre de vie.

Bien entendu, tout cela est insuffisant, puisqu'il faudrait une véritable augmentation des salaires, et de véritables perspectives de carrière, comme le revendique la CFTC depuis plusieurs années, mais c'est un premier pas vers d'autres négociations, pour faire avancer nos revendications en 2022.

Et plus de renseignements encore sur ces primes, sur notre site CFTC....