

# RÉMUNÉRATION INDEMNITAIRE POUR UNE VRAIE RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS !

L'ENVELOPPE MISE SUR LA TABLE PAR LA DGFIP IL Y A UN AN DANS LE CADRE DU PROTOCOLE D'ACCORD DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS (2021) N'A PAS PERMIS DE RÉPONDRE AUX ATTENTES DES PERSONNELS. LES NÉGOCIATIONS AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE (DG) ONT PERMIS D'AUGMENTER LE MONTANT DE LA PRIME VERSÉE AUX AGENTS C, B ET A EN DÉCEMBRE 2021.

Toutefois, le caractère ponctuel et non pérenne de cette prime, les délais contraints imposés par la DG pour mener cette négociation et le calendrier budgétaire ont conduit à prioriser les personnels les plus impactés par la diminution du pouvoir d'achat depuis une décennie et à reporter une négociation de plus grande ampleur en 2022.

Pour la CFDT et la CFTC, c'est bien tous les personnels de la DGFIP, cadres inclus, qui ont supporté les effets de la non-revalorisation des points d'indice et d'ACF depuis plus de 10 ans.

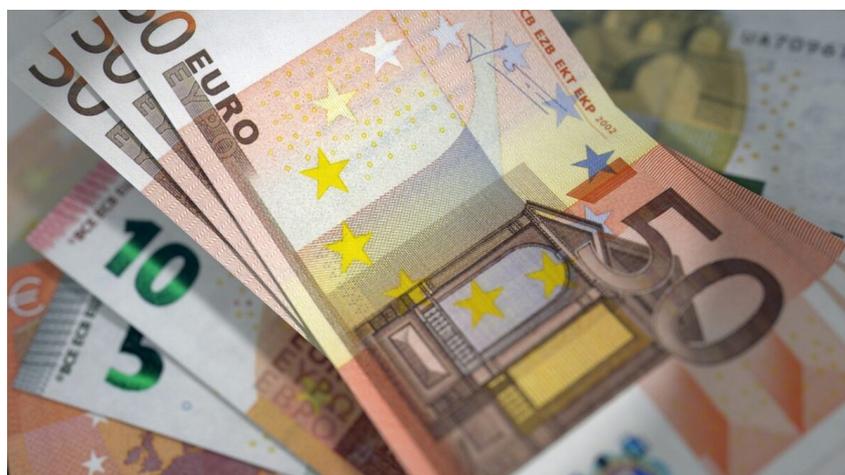
Pour la CFDT et la CFTC, c'est aussi l'ensemble des régimes indemnitaires qui doit être revalorisé. La DG s'était engagée dans le protocole à ouvrir ces négociations dès les premier semestre 2022, mais elle a renvoyé cela à 2023.

## UN DÉGEL DU POINT D'INDICE BIEN TROP TIMIDE

Depuis, alors que l'inflation galope, la revalorisation le 1er juillet 2022 de la valeur du point d'indice n'a été que de 3,5 %. Très insuffisant pour combler plus de 12 % de perte de pouvoir d'achat sur les 10 dernières années auquel s'ajoute dorénavant 6,5 % d'inflation depuis le début de l'année. Par ailleurs, une augmentation de 3,5% du point d'indice ne veut pas dire une augmentation de rémunération de 3,5% !

En effet, la rémunération des agents de la DGFIP n'augmente en réalité que de 2,45% au maximum du fait de leur niveau d'expertise reconnu au moyen d'un régime indemnitaire. Il est donc urgent et indispensable de revoir la composante « indemnitaire ».

RÉMUNÉRATION  
INDEMNITAIRE,  
NOVEMBRE 2022.



## LA VALEUR DES POINTS D'ACF BLOQUÉE DEPUIS 2014 !

Bercy et la DGFIP ont pourtant des marges de manœuvre avec la possibilité d'améliorer les grilles indemnitaires et d'obtenir enfin une hausse de la valeur du point d'ACF.

Ce déblocage est très attendu par les agents de la DGFIP. Cependant, la revalorisation nécessaire du point d'ACF équivalente à 3,5 % (celle du point d'indice en juillet) serait loin de réduire les inégalités de traitement et les injustices des régimes indemnitaires de la DGFIP.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques ne cesse de relayer, dans toutes les instances, les attentes des personnels en exigeant des mesures fortes d'amélioration du pouvoir d'achat à tous les niveaux.

### INDEMNITAIRE DE FORTES ATTENTES EN FONCTION DES MÉTIERS EXERCÉS ET DES CATÉGORIES

Après la fusion des statuts des personnels DGI et DGCP, la logique d'harmonisation des régimes indemnitaires en 2012 n'a toujours pas été suivie d'une logique d'actualisation des régimes. La DGFIP a pourtant connu de nombreuses réorganisations internes (de structures, d'exercice des missions, des processus métiers) en parallèle de forte suppression d'emplois. A chaque fois, ce sont toujours plus d'efforts qui ont été demandés aux agents... mais sans reconnaissance pécuniaire.

**L'actualisation des régimes indemnitaires est aujourd'hui indispensable !**

Elle doit prendre en compte les contraintes, les niveaux de technicité, d'expertise et de responsabilité des personnels.

C'est l'une des priorités à traiter pour répondre à la dégradation ininterrompue des rémunérations des personnels de la DGFIP.

## DES ATTENTES FORTES À PORTER DANS LES NÉGOCIATIONS FUTURES À TOUS LES NIVEAUX

### Niveau Fonction publique

→ négocier la partie indiciaire (grilles et valeur du point d'indice) ;

### Niveau ministériel & DGFIP

→ négocier la partie indemnitaire, qui représente une part importante de notre traitement, et revaloriser le point d'ACF.

## A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !

La CFDT Finances publiques et la CFTC DGFIP œuvrent pour que le principe « à fonction et ancienneté identique, rémunération identique » soit respecté.

**Un état des lieux objectif des écarts entre personnels exerçant le même métier est indispensable en amont des négociations ce qui implique de fait une transparence totale sur l'ensemble des barèmes du bas en haut de la hiérarchie.**

Il devra être inscrit dans un accord de méthode avant le début du cycle de négociations (mais la DGFIP le veut-elle vraiment pour ses agents ?).

## LES PRINCIPAUX AXES DE RÉFLEXION À PRIVILÉGIER DANS LES DISCUSSIONS À VENIR

### LES PROMOTIONS COMME VECTEUR DE REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS

Si la DGFIP n'a pas le pouvoir de revaloriser le point d'indice, elle doit obtenir un volume plus important de promotions internes.

La DGFIP doit en effet valoriser son personnel, lequel supporte une augmentation de la charge de travail individuelle, conséquence d'années de suppressions d'emplois\*.

Ces suppressions ont également conduit à un accroissement de la technicité nécessaire pour gérer des processus métiers qui se complexifient avec la massification, l'informatisation croissante (loin de n'apporter que de l'efficacité et des gains de productivité) et les besoins des usagers.

### DES SUPPRESSIONS AUX CONSÉQUENCES IMPORTANTES POUR LES PERSONNELS DE LA DGFIP

- Une mobilité fonctionnelle et géographique, le plus souvent subie et essentiellement au bénéfice de l'administration
- La nécessité de s'adapter continuellement à des nouveaux métiers en raison de réformes à répétition qu'elles soient organisationnelles, structurelles, de procédures ou liées à la numérisation.

\* Les fonctionnaires de la DGFIP sont parmi les agents de l'État qui ont le plus subi les conséquences des suppressions d'emplois (plus de 30 000 depuis 2008, date de création de cette administration)

## PLUS DE PROMOTIONS INTRA-CATÉGORIELLES, POUR PLUS DE POUVOIR D'ACHAT

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques défend une amélioration du volume des promotions intra-catégorielles autant qu'inter-catégorielles. Les promotions intra-catégorielles permettent un changement de grille indiciaire sans obligation de mobilité géographique : ce qui est un véritable gain de pouvoir d'achat.

Augmenter le volume de promotions est indispensable pour espérer obtenir des améliorations en termes de rémunération surtout si la valeur du point d'indice n'est toujours pas indexée sur l'inflation.

## INDEMNITAIRE

### UNE REMISE À PLAT NÉCESSAIRE POUR PLUS DE JUSTICE

Le régime indemnitaire actuel de agents de la DGFIP s'articule autour de 4 composantes :

- L'MT (Indemnité Mensuelle de Technicité) : 106,76€ / mois  
Son montant n'a pas évolué depuis le 1er janvier 2018
- L'IAT ou IFTS (Indemnité d'Administration et de Technicité ou Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires) : égales à 1/12<sup>e</sup> du traitement indiciaire brut

### LEUR REVALORISATION EST DONC DIRECTEMENT LIÉE À CELLE DU TRAITEMENT

- La Prime de rendement : liée aux grilles indiciaires et échelons ;
- Les ACF (le point fixé à 55,05 € n'a pas évolué depuis 2014 !) :
  - de technicité (hors comptables)
  - d'expertise
  - d'encadrement
  - de sujétions pour fonctions particulières

Une revalorisation du point d'ACF est aujourd'hui nécessaire pour la reconnaissance des agents de la DGFIP ! Cependant, une revalorisation mécanique du point d'ACF sans remise à plat de son champ ne ferait que maintenir les inégalités de traitement qui se sont aggravées depuis 2012, dans certains services.

Dorénavant, il n'est pas rare de trouver dans un même service, deux agents, aux mêmes grades et même échelon et faisant le même métier, qui ont une rémunération différente due à une composante indemnitaire différente.

De même, un nombre de points d'ACF supplémentaires ne remettrait pas en cause les inégalités constatées ces dernières années.

## RECONNAÎTRE L'EFFECTIVITÉ DU TRAVAIL LA DGFIP HORS DES CLOUS !

Alors que de plus en plus d'agents voient leurs heures supplémentaires écrêtées - manifestation concrète des suppressions d'emploi - **la DGFIP ne rémunère quasiment pas ces heures aux agents** ...alors qu'elle dispose d'un contingent sous-utilisé chaque année. Par ailleurs, s'agissant de nomades, **de plus en plus d'entre eux (huissiers, BCR, BII, etc.) sont amenés à travailler occasionnellement ou régulièrement en dehors des bornes horaires habituelles (nuit, week-end).**

La DGFIP doit se mettre dans les clous et discuter du défrayement des heures effectuées et, dans certains cas, du cadre d'emploi (OFJ, enquêteurs GIR, attachés d'enquête BNEE).

Enfin pour tous les agents, la DGFIP doit peser dans les discussions sur **l'adaptation du barème kilométrique qui laisse un reste à charge aux agents de plus en plus conséquent** avec les réorganisations subies (CDL, huissier, évaluateur domaine, informaticien, DIRCOFI).

L'alliance CFDT-CFTC exige que la DGFIP reconnaisse la réalité du travail de ses agents et les défraye à la hauteur de leur engagement.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques revendique une actualisation des régimes permettant à la fois de revaloriser la valeur du point d'ACF, d'attribuer des points supplémentaires afin de limiter les injustices constatées mais surtout de reconnaître les accroissements de technicité, d'expertise ou les niveaux plus importants de responsabilité constatés ces dernières années.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques s'opposera enfin à toute tentative de mise en œuvre d'une modulation de tout ou partie de la rémunération selon l'appréciation hiérarchique du « mérite » à l'occasion de discussions ou de négociations en matière indemnitaire.