

[illegible]

Montreuil, le 2 décembre 2014

Sommaire

Page 4 : le bulletin de salaire

Page 5 : traitement, indemnité de résidence, SFT

Page 6 : Majoration DOM, NBI, indemnité exceptionnelle

Page 7 : les retenues sur salaire

Page 8 et suivantes : le régime indemnitaire

INTRODUCTION

Depuis le basculement dans les nouveaux régimes indemnitaires, beaucoup d'agents s'interrogent sur leur rémunération. Ce dossier a vocation à aider à mieux comprendre son bulletin de salaire, le traitement et l'ensemble du régime indemnitaire établi à l'issue des discussions avec la Direction générale. Mais il n'a pas vocation à être exhaustif car tous les cas particuliers et tous les barèmes ne peuvent y être traités.

Dès 2008, à la création de la DGFIP, l'administration a engagé un processus de discussions afin d'harmoniser et de sécuriser l'ensemble des régimes indemnitaires des personnels des deux filières.

La CGT a revendiqué une revalorisation des régimes indemnitaires et de toutes les indemnités liées à des frais de déplacement ou de stage de formation engagés par les personnels. Le régime indemnitaire doit reconnaître les qualifications et la technicité des agents mises en œuvre dans l'exercice de toutes les missions de la DGFIP, y compris pour les non titulaires, et prendre en compte des sujétions, contraintes ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines fonctions.

Les discussions n'ont pas permis cette reconnaissance par le haut dans le cadre d'une refonte des régimes indemnitaires. La Direction générale, enfermée dans une enveloppe budgétaire contrainte, s'en est tenue à une harmonisation des régimes existants et au mieux à des ajustements ou rééquilibrages.

L'architecture des régimes indemnitaires de la DGFIP comprend trois niveaux :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) qui reposent sur des textes juridiques identiques aux deux filières ;
- La prime de rendement (PR) différente dans les deux filières ;
- L'allocation complémentaire de fonction (ACF) différente dans les deux filières.

La 1^{ère} phase de l'harmonisation indemnitaire s'est déroulée sur 2009-2011 pour la majorité des agents C, B et A (non comptable) bénéficiant du régime « standard » et jusqu'en 2012 pour les cadres.

Dans ce cadre, la CGT a revendiqué une harmonisation des régimes indemnitaires par le haut et prime par prime, mais ce ne fut pas la méthode retenue par la DG, car trop « coûteuse ».

Harmonisation indemnitaire réalisée au 1^{er} janvier 2012 – méthode utilisée

L'harmonisation a été calculée en comparant le total de l'indemnitaire annuel perçu à corps – grade – échelon équivalents dans chaque filière, comme suit :

IAT ou IFTS + prime de rendement + ACF = X € (filière fiscale) ou Y € (filière GP).

La différence obtenue a été versée sous forme « d'ACF Harmonisation » sur 3 ans (2009-2011) pour les A, B et C et sur 4 ans (2009-2012) pour les cadres (complétés de quelques ajustements en 2014), dans l'attente de la fusion des régimes indemnitaires.

Au final, un grand nombre d'agents au régime dit « standard » découvrent aujourd'hui qu'ils n'auront bénéficié d'aucune harmonisation ou reconnaissance indemnitaire depuis la fusion !!!

Et certains collègues B et C bénéficiaires de l'ACF « harmonisation » auront même perdu des euros au moment de la bascule au 1^{er} juin dans le nouveau régime indemnitaire !

Pour les autres personnels, la 2^{ème} phase de discussions s'est déroulée sur 2012-2014 afin :

- de finaliser l'harmonisation des régimes « spécifiques » (services informatiques, administration centrale, établissements de formation, CPS, délégué action sociale, agents des ateliers de scannage et finition, comptables..) ;
- de définir le régime des stagiaires A, B et C en fonction, de la mise en œuvre des concours unifiés, du cadencement des scolarités en distinguant les périodes de « stage théorique » et de « stage pratique », en déconnectant le régime indemnitaire de l'attribution de l'indemnité de stage définie conformément au décret du 3 juillet 2006 ;
- d'examiner les régimes « atypiques » n'existant que dans une filière (vérificateur, géomètre et assistant géomètre, inspecteur de direction, évaluateur, huissiers, B commissionnés, etc..) ;
- d'adapter et de sécuriser les régimes indemnitaires, leurs conditions d'attribution et de versement pour tous les personnels de la DGFIP.

L'ensemble des travaux indemnitaires a abouti à :

- ✓ définir le niveau de la prime de rendement selon l'affectation géographique (IDF / HIDF) et la catégorie et à avancer sur la périodicité de son versement (différent dans les deux filières) ;
- ✓ définir les nouveaux critères de l'allocation complémentaire de fonction (ACF) et unifier les valeurs de points d'ACF ;
- ✓ redéfinir les attributions de la NBI, dite « géographique » et « fonctionnelle » ;
- ✓ revoir le dispositif pour les agents de la filière fiscale bénéficiant d'IFDD (indemnité forfaitaire de déplacement dans le département – pour les personnels ayant une fonction « itinérante ») et de l'IST (indemnité spéciale de terrain – pour les géomètres et assistants géomètres) : la Direction générale a rappelé que ces dispositifs ne peuvent être maintenus, leur assise juridique étant contestée par les organismes sociaux (URSSAF), s'agissant de leur versement forfaitaire ;
- ✓ revoir le dispositif de modulation : la DG a supprimé le dispositif de modulation existant pour les comptables, les huissiers et les IDIV mais propose de le maintenir pour les IP et de le créer pour les AFIPA, sujet qui est toujours en cours de discussion.

Des éléments du régime indemnitaires peuvent encore évoluer compte tenu des discussions en cours.

La CGT s'est toujours opposée à des discussions dans une enveloppe contrainte. Pour la CGT les personnels d'un même grade, exerçant dans la même structure, doivent avoir un régime indemnitaire identique, et aucun agent ne devait être perdant !

Si des revendications ont été prises en compte et des arbitrages budgétaires obtenus favorables à certains personnels, la CGT reste en désaccord avec plusieurs propositions de la DG. En effet, la DG persiste à ne pas reconnaître les contraintes particulières liées à certaines fonctions comme celles des vérificateurs et évaluateurs des DDFIP/DRFIP, de l'ensemble des agents à l'accueil, des encadrants (leur régime indemnitaire devrait être vu en 2015). Et au final, certains agents auront bien un écart négatif en net sur leur bulletin de salaire car le comparatif avant/après s'est fait sur la rémunération annuelle brute.

Dans un contexte fortement marqué par des années de gel du point d'indice, la CGT s'est battue et continue à le faire :

- **Pour la revalorisation du point d'indice et de toutes les indemnités liées aux frais de déplacements (indemnités kilométriques, frais de missions, taux de repas et d'hébergement) et aux frais de stages de formation ;**
- **Pour obtenir la transparence sur tous les régimes qui doivent être lisibles et équitables ;**
- **Pour une revalorisation des régimes indemnitaires et une harmonisation par le haut ; la CGT a agi afin d'obtenir des arbitrages budgétaires pour prendre en compte toutes les spécificités des fonctions exercées, de rétablir une équité dans l'attribution de l'ACF, de n'oublier aucune structure, de sortir par le haut des dispositifs IFDD/IST et NBI ;**
- **Contre toute forme de modulation des régimes indemnitaires : c'est un combat permanent face aux décrets actuels (ACF et PR) qui permettent la modulation et contre le décret 2014-503 du 20 mai 2014 de la RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui pourrait être mis en œuvre à la DGFIP en 2017.**

Savoir lire votre bulletin de salaire

Cet exemple de bulletin de salaire est évidemment fictif. Personne ne peut avoir toutes ces lignes car les divers éléments dépendent :

- De la situation individuelle de l'agent : le supplément familial ;
- De la localisation du poste : indemnité de résidence, remboursement domicile-travail ;
- Du grade et indice : l'IAT ou l'IFTS
- Du poste et/ou de la fonction occupée : attributions différentes des critères d'ACF ;
- ACF « transposition » et « garantie » : selon le niveau du régime indemnitaire obtenu lors du basculement.

La colonne de droite « pour information » n'est pas reproduite car elle concerne les cotisations patronales données à titre indicatif. Les lignes « premud statutaire » et « MGEFI » ne sont pas traitées dans ce guide.

Pour chaque ligne, un numéro vous renvoie au paragraphe explicatif dans le guide.

ELEMENTS	A PAYER	A DEDUIRE
Traitement brut	1	
Retenue Pension Civile		A
Retenue PC IMT		A
Retenue PC NBI		A
Traitement brut NBI	5	
Supp.familial de traitement	3	
Indemnité de résidence	2	
Rembt domicile travail (1)		
Ind. Mensuelle de technicité	6	
Indemnité exceptionnelle	4	
Prime de rendement	9	
Ind. Adm. et technicité	7	
Ind. Forf. Trav. Supp	8	
ACF technicité	10	
ACF Sujétions particulières	11	
ACF responsabilité	12	
ACF Expertise Encadrement	13	
ACF Transposition	14	
ACF Garantie	15	
C. S. G non déductible (2)		B
C. S. G déductible		B
C. R. D. S (2)		C
Cotisation sal. RAFP		D
Contribution Solidarité		E

(1) Le décret 2010-676 du 20 juin 2010 et la circulaire du 22 mars 2011 précisent les conditions de prise en charge partielle des abonnements correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur domicile et leur lieu de travail.

(2) Différence « net à payer » et « montant imposable du mois » :

Vous devez rajouter au net à payer :

- Le montant de la CSG non déductible ;
- Le montant de la CRDS ;
- Le montant de la « premud statutaire » et de la « MGEFI ».

1 - Le traitement brut

La rémunération des fonctionnaires est définie par [l'art. 20 de la loi du 13 juillet 1983](#). Cet article dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments a été précisé par le [décret du 24 octobre 1985](#) relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales. En application de l'article 20 précité, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps relevant de l'une des trois catégories de la Fonction publique (A, B, C), à un grade dans ce corps et à un échelon dans ce grade, auquel est associé un indice brut, qui définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice du traitement visible sur le bulletin de salaire).

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100.

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. La valeur du traitement brut afférent à cet indice figure à [l'article 3 du décret du 24 octobre 1985](#).

Le [Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010](#) a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 depuis le 1er juillet 2010 à 5 556,35 €. La valeur du point d'indice de 4,6303 € est gelé depuis cette date et jusqu'à 2017 !

2 - L'indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par [l'article 9 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985](#).

Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut, majoré de la NBI, un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Il existe 3 zones d'indemnité :

- zone 1, taux à 3 %
- zone 2, taux à 1 %
- zone 3, taux à 0 %

Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par [circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001](#).

Le montant minimum de l'indemnité de résidence, perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1ère ou 2ème zone, est celui afférent à l'indice majoré 313.

3 - Le SFT

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les [articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985](#).

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,04 €	110,27 €
3 enfants	15,24 €	8 %	181,56 €	280,83 €
Par enfant en +	4,57 €	6 %	129,31 €	203,77 €

La majoration DOM.COM

L'art. 13 de la loi du 3/04/1950 (et plusieurs décrets) précise que les agents affectés dans les départements et collectivités d'Outre-Mer, perçoivent une majoration de traitement dite « indemnité de vie chère » afin de prendre en compte le coût de la vie et l'éloignement de la Métropole.

Le traitement brut est majoré :

- ✓ de 40% en Guadeloupe, Martinique, Guyane et Mayotte ;
- ✓ de 53% à la Réunion ;
- ✓ d'un coefficient allant de 1,73 à 2,08 (traitement augmenté de l'indemnité de résidence et du SFT) selon la collectivité : Polynésie, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, St Pierre et Miquelon.

4 - L'indemnité exceptionnelle

L'indemnité exceptionnelle, a été créée par le décret 97-215 du 10 mars 1997, pour compenser la hausse des cotisations sociales en 1997 avec la CSG qui porte sur l'ensemble de la rémunération (TIB, NBI, indemnité de résidence, SFT, IAT, IFTS, ACF, IMT, prime de rendement).

L'indemnité exceptionnelle, non soumise à retenue pour pension, est la différence entre la rémunération perçue au titre de l'année, nette de la CSG au taux en vigueur au 1er janvier, et cette même rémunération affectée des taux de cotisation maladie et CSG appliqués au 31.12.1996.

Elle ne concerne que les agents recrutés avant le 1.01.1998.

Le versement s'effectue par acomptes mensuels de 90% de l'indemnité attendue qui est soldée en fin d'année. Si l'indemnité est inférieure à 200€, elle est versée en totalité en janvier N+1.

5 - La nouvelle bonification indiciaire – NBI

Les nouvelles attributions de la NBI sont fixées par le décret et l'arrêté de juillet 2014 modifiant ceux d'octobre 1991. La valeur du point (4,63 €) suit l'évolution, donc le gel du point d'indice FP, et l'enveloppe de points à attribuer reste identique et contrainte.

➤ **La NBI dite « géographique »** versée en raison d'un tissu fiscal dense, pour les agents de la RIF et des Alpes Maritimes, a été harmonisée en alignant le nombre de point par le haut, comme suit :

Toutes structures (sauf les personnels bénéficiaires de la prime de fonctions informatiques dite prime TAI)	Barème en points	Montant annuel
Catégorie B – 9837 postes éligibles	12	666,76 €
Catégorie C – 8700 postes éligibles	16	889,02 €

➤ **La NBI dite « fonctionnelle »** a fait l'objet d'un état des lieux qui a conduit l'administration à utiliser l'enveloppe pour maintenir et harmoniser cette NBI (existant dans la filière GP) pour les équipes de renfort – EDR, avec 20 points pour les C et B, soit 92,61 € mensuels. Cela concerne 2600 postes éligibles à cette NBI.

La CGT s'est battue pour que les agents bénéficiaires d'un régime TAI (informaticiens) et de la NBI fonctionnelle EDR, puissent bénéficier de la NBI géographique mais à ce jour la DG maintient sa position contre, argumentant juridiquement sa décision du non-cumul. Les agents de la Centrale sont aussi exclus de la NBI compte tenu de leur régime indemnitaire.

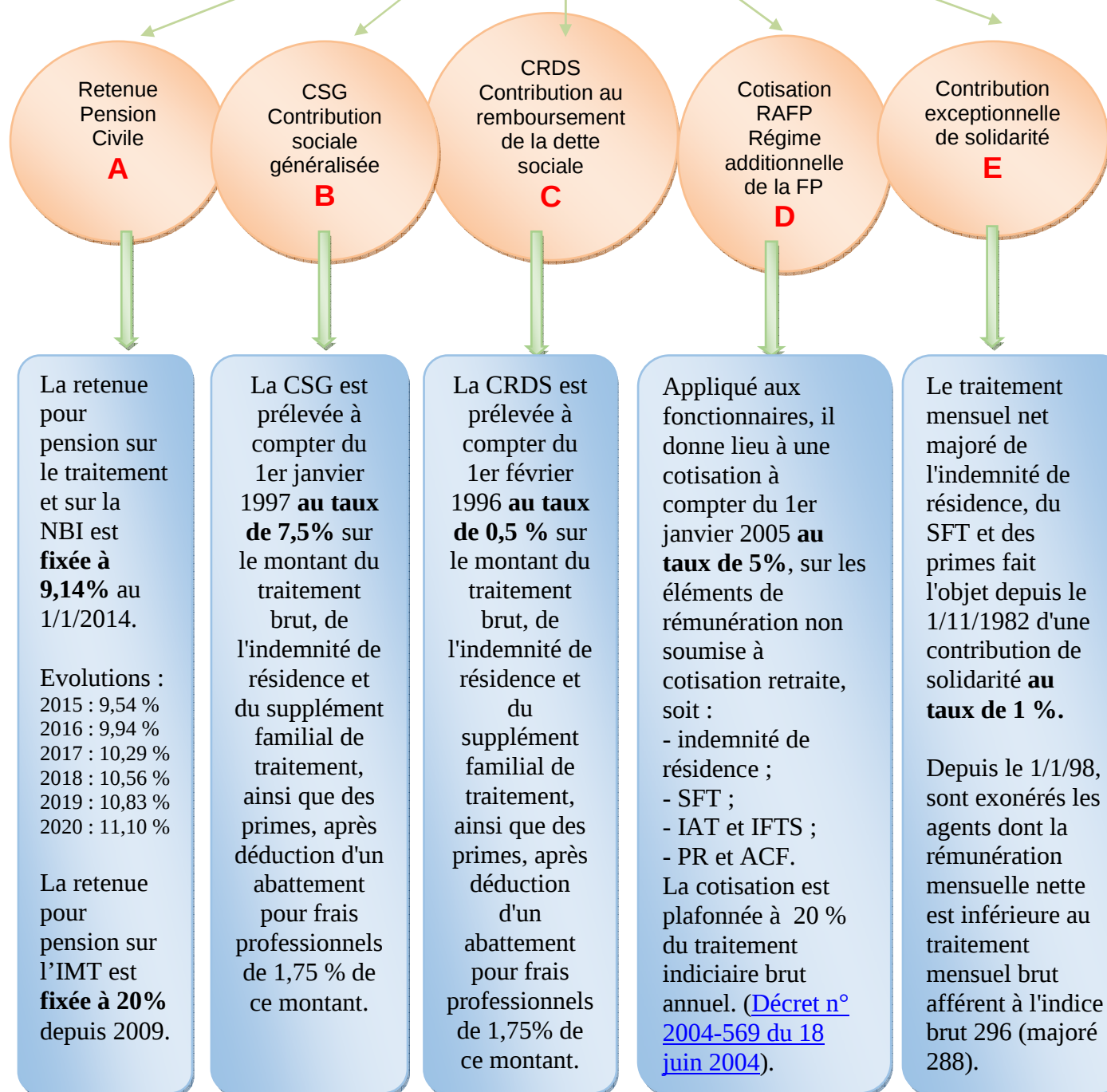
Enfin les agents qui sortent du dispositif de la NBI « fonctionnelle », vont bénéficier :

- Soit de l'ACF sujétions particulières (agents B et C des CIS, B commissionnés, opérateurs photogrammètres, agents du service des concours) ;
- Soit de l'ACF « transposition » à titre de garantie de maintien de leur rémunération (voir page 12).

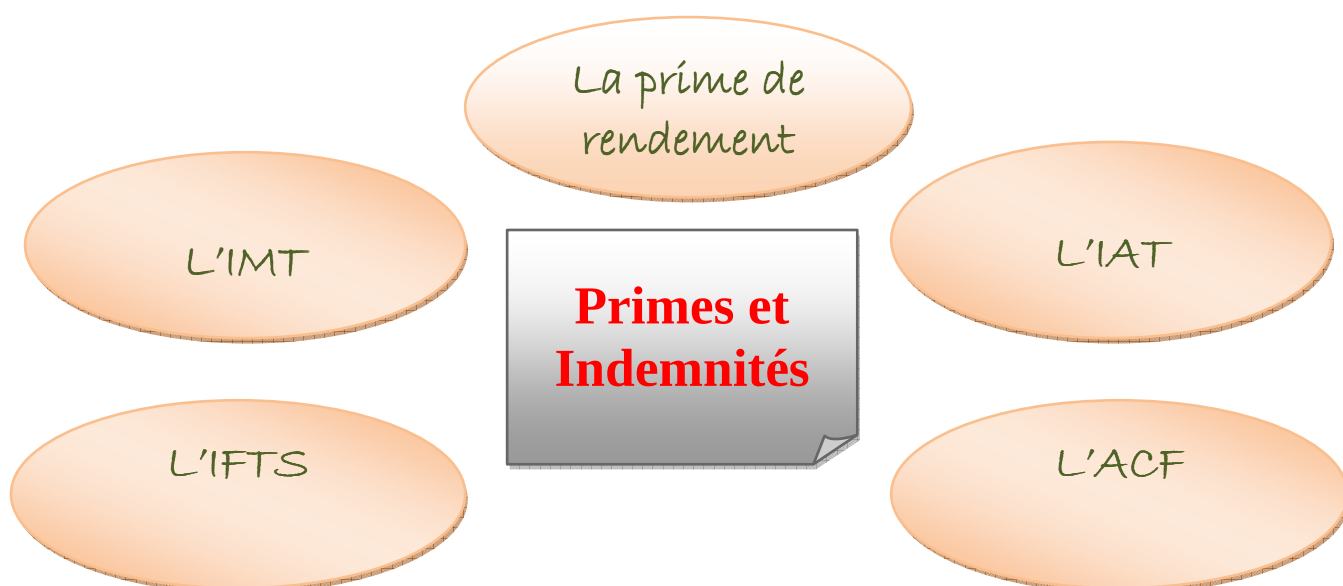
Les retenues sur le traitement brut



Contributions et cotisations sociales



Le régime indemnitaire :



6 - L'Indemnité mensuelle de technicité - IMT

L'indemnité mensuelle de technicité, obtenue lors du conflit de 1989 (loi de finances 1990), a été complétée mensuellement du montant de la prime de fusion, octroyée par le ministre après la création de la DGFIP en 2009, par les décrets 2010-1567 et 2010-1568. Par arrêté du 13 décembre 2011, le complément d'IMT, est revalorisé pour les personnels de la DGFIP, à l'exception des cadres relevant du corps des AFIP.

Le montant de l'IMT est, au 1/1/2014 de :

- 89,48 € bruts mensuels pour les AFIP et hauts fonctionnaires de la Centrale ;
- 101,98 € bruts mensuel pour l'ensemble des autres agents de la DGFIP.

Le taux de la retenue pour pension a évolué depuis sa création pour atteindre 20% en 2009.

7 - L'Indemnité d'administration et de technicité - IAT

Décret 2002-61 du 14/1/2002 et arrêtés des 14/1/2002 et 3/7/2002 modifiés.

Liquidée au bénéfice des agents de catégorie C et de catégorie B dont l'indice brut est inférieur à 380, le montant annuel de l'IAT attribuable est égal à 1/12ème (ou 8,33%) du traitement brut de chaque agent bénéficiaire. La périodicité de versement de l'indemnité est mensuelle, sa revalorisation est indexée sur le prix du point d'indice Fonction Publique.

8 - L'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - IFTS

Décret 2002-62 et arrêté du 14/1/2002. L'IFTS est allouée aux personnels de catégorie B à partir de l'indice brut 380 et aux personnels de catégorie A, à l'exclusion des chefs de postes comptables non centralisateurs bénéficiaires d'une indemnité équivalente (part fixe de l'allocation complémentaire de fonction).

Les modalités de liquidation et de revalorisation de l'IFTS sont identiques à celles décrites pour l'IAT. Cette indemnité ne peut être cumulée avec l'IAT.

9 - La prime de rendement

Dispositif Finances, la prime de rendement a été créée par le décret du 6 août 1945.

L'ensemble des personnels titulaires en position d'activité (exceptés les Chefs de service comptable – CSC) perçoit la prime de rendement Son montant annuel est déterminé par référence à un barème défini par catégorie, corps, grade, voire échelon, avec une distinction géographique – hors RIF et RIF.

Les personnels stagiaires (barème différents en stage théorique ou d'adaptation) et les contractuels recrutés au titre de la législation sur les handicapés bénéficient également de la prime de rendement.

Les barèmes (hors comptables) ont été modifiés comme suit :

CATEGORIE	GRADE - ECHELON	RIF	HORS RIF
AFIPA-CSC HEA		7900 €	7470 €
Inspecteurs Principaux		7810 €	7430 €
IDIV	Hors classe	7370,12 €	6780,67 €
	Classe normale	6865,57 €	6276,12 €
Inspecteurs spécialisés		4376,90 €	4062,04 €
Inspecteurs	11 ^{ème} et 12 ^{ème} échelon	6353,90 €	5920,42 €
	8 ^{ème} et 10 ^{ème} échelon	5365,40 €	4971,46 €
	1 ^{er} au 7 ^{ème} échelon	4376,90 €	4062,04 €
Contrôleurs	Contrôleur principal	4064,54 €	3828,76 €
	Contrôleur 1 ^{ère} classe et 2 ^{ème} classe à partir du 8 ^{ème} échelon	3592,25 €	3356,47 €
	Contrôleur 2 ^{ème} classe du 1 ^{er} au 7 ^{ème} échelon	2733,32 €	2614,70 €
Géomètres	Géomètre principal et géomètre	3600,00 €	3450,00 €
	Technicien géomètre à partir du 6 ^{ème} échelon	3300,00 €	3150,00 €
	Technicien géomètre du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	3000,00 €	2850,00 €
Agents administratifs et techniques	Agents administratifs et techniques principal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	1888,47 €	1809,39 €
	Agents administratifs et techniques de 1 ^{ère} classe	1809,39 €	1730,31 €
	Agents administratifs et techniques de 2 ^{ème} classe	1769,85 €	1690,77 e

A ce jour, la prime de rendement est versée mensuellement :

- A tous les agents et comptables de la filière gestion publique ;
- Aux agents issus des concours fusionnés, dès leur scolarité à l'ENFIP ;
- Aux comptables de la filière fiscale ;
- A tous les cadres à partir du grade d'AFIPA ;
- Aux IP et IDIV non comptables de la filière fiscale à compter du 1/10/2014 ;
- Aux contractuels handicapés.

Elle demeure versée semestriellement pour les agents A, B et C (non comptables) de la filière fiscale jusqu'au grade d'IP. Les discussions vont reprendre sur ce sujet en 2015, l'objectif de la direction générale étant la mensualisation de tous les agents de la DGFIP. La CGT est intervenue sur ce point afin que la DG recherche une solution pour éviter le ressaut fiscal l'année de la mensualisation (sinon les agents auront la même année, à déclarer, la PR de l'année N mensualisée et un semestre de PR de l'année N-1).

Toutefois, les contrôleurs et géomètres de la filière fiscale, ont perçu dès la bascule dans le nouveau régime indemnitaire, une part de la prime de rendement mensuellement. Cela tient au fait que l'équilibre entre les ACF et la prime de rendement a été modifiée par rapport au RI précédent.

Le montant annuel de la prime de rendement sera versé semestriellement comme avant en janvier 2015, et le complément de PR permet de ne pas provoquer une baisse de la rémunération du fait du nouveau RI.

L'Allocation complémentaire de fonctions - ACF

L'allocation complémentaire de fonction est un des éléments importants du régime indemnitaire perçu par les personnels de la DGFIP.

C'est le décret ministériel n° 2002-710 du 2 mai 2002, toujours en application, qui instaure l'ACF, en précise les bénéficiaires et les conditions d'application selon :

« - les catégories ou niveaux dans lesquels sont classés les agents ;
- les fonctions exercées, classées selon des critères de responsabilité, d'expertise, de sujétion ou de contrôle. »

Son article 3 précise : « chaque critère est affecté de taux de référence annuels en points auxquels est appliqué un coefficient multiplicateur d'ajustement pouvant varier entre 0 et 3 pour tenir compte des caractéristiques des fonctions exercées ou de la manière de servir de l'agent. »

Les valeurs annuelles de point et les taux de référence ainsi que les modalités d'attribution de l'ACF sont fixés par des arrêtés conjoints du ministère et des directions. L'ACF est, en principe, revalorisée chaque année par arrêté ministériel.

Enfin, suite à la fusion des deux ex-directions, l'ACF harmonisation allouée aux personnels constitue une des composantes de ce niveau indemnitaire.

Les différences entre les deux filières qui ont nécessité une harmonisation :

- ✓ des arrêtés avec des modalités d'attribution obéissant à des critères de classement propres à chaque ex-direction (6 critères dans la FGP et 4 critères dans la FF) ;
- ✓ valeurs de point d'ACF : 38,81€ brut dans la FF et 55,05€ brut dans la FGP ;
- ✓ un barème différencié IDF et HIDF dans la filière fiscale
- ✓ à grade et échelon équivalents, et en règle générale, l'ACF de la filière gestion publique était inférieure à celle de la filière fiscale.

Un nouvel arrêté, du 21 juillet 2014, a donc été publié portant la valeur du point d'ACF à 55,05 € brut, et définissant les 4 nouveaux critères d'ACF de la DGFIP, les taux de référence et les fonctions/missions exercées.

Ces critères sont repris dans le tableau et les chapitres ci-dessous.

Les attributions et niveaux indemnitaires selon les catégories ou spécificités des missions exercées

A, B et C Standard	A, B et C spécifiques	Huissiers	IDIV, IP, AFIPA Non comptables Inspecteurs de directions	Comptables
		ACF Responsabilité		ACF Responsabilité
			ACF Expertise et encadrement	
	ACF sujétions - contraintes particulières			
	ACF Technicité			
Prime de rendement selon un barème Ile de France ou hors IDF				

Le régime indemnitaire des SPF est inchangé pour les agents A, B et C : il est intégré dans l'ACF « publicité foncière. Les personnels exerçant des fonctions informatiques correspondant à des qualifications bénéficient en plus de l'ACF technicité et de la prime de rendement, de la prime de fonctions informatiques (dite TAI).

11 - L'ACF sujétions pour fonctions particulières

Certains agents bénéficient de l'ACF « sujétions pour fonctions particulières » au titre de fonctions spécifiques. Ils pourront bénéficier d'une ou plusieurs lignes d'ACF en fonction des sujétions ou contraintes particulières du poste occupé.

La DG a défini cinq groupes de missions, repris dans l'arrêté, où s'intègrent :

- les dispositifs d'ACF déjà existants restitués quasi-arithmétiquement ;
- certains personnels qui sortent du dispositif d'attribution des IFDD/IST ;
- certains personnels qui ne bénéficient plus de la NBI « fonctionnelle ».

La CGT est intervenue dès le début des discussions afin qu'aucun service ne soit oublié : ce fut le cas pour plusieurs brigades des services de recherche, des Directions nationales, de la DRESG, de la DNEF, pour les brigades du Cadastre et de la BNIPF, ou encore récemment pour les Centres de Gestion des Services de Retraite de Rennes et Bordeaux, pour la Trésorerie du Contrôle Automatisé de Rennes et la TTA-CAS de Toulouse. La CGT a œuvré pour améliorer la situation des EDR, des itinérants sortants du dispositif des IFDD/IST, et de la NBI.

Typologie des missions	Personnels/structures concernés
Missions de vérification, de contrôle et de contentieux	- Personnels A, B et C chargés du Contrôle de la redevance - B et C des brigades et des services de direction (DVNI, DNVSF, DNEF) ; - B et C des pôles DGE, B et C de la BNEE et B de BRP de la DRESG ; - Inspecteurs des brigades de la DNVSF, DVNI et DNEF ; - Inspecteurs sédentaires des Directions nationales et spécialisées - DNS - Inspecteurs et contrôleurs des Brigades vérif., BRAT, BEP des DIRCOFI - Inspecteurs des Brigades de la DRESG (BCFE, BNEE, BRP) - Inspecteurs de la DNID (BNDED, BRD, SDF, commissariats aux ventes) - Personnels de la BNIPF et personnels des SPF
Missions de recouvrement et d'assistance	- Huissiers et B commissionnés - Centre Impôt Service (CIS) et Centre Prélèvement Service CPS) (A,B,C) - Centres Gestion Services de Retraites (CGSR) Rennes et Bordeaux (B,C) - Trésorerie de Contrôle Automatisée (TCA) Rennes, TTA-CAS Toulouse - Caissiers - Chargés de clientèle institutionnelle (en cours de discussion)
Missions de production éditique à portée nationale	- Personnels de l'ESI de Meyzieu (+ maintien de la prime industrielle) - C et B des ateliers de finitions et de scannage (CSI) - Personnels concernés par des astreintes (en cours de discussions) - Opérateurs photogrammètres
Missions assurées au sein des services de la DG ou dans les services rattachés	- Personnels de Centrale et assimilés (ENFIP, ONP, SRE, DCM) - Personnels mis à disposition d'organismes centraux (syndicat, mutuelle..) - Délégués départementaux à l'action sociale - Personnels des DI (délégations interrégionales)
Missions dont l'exercice comporte des contraintes particulières	- Accueil généraliste des particuliers - Equipes de renfort (ex EDRA, ERR, EMR) (A,B,C) - Centres d'encaissement (dont Service de traitement des chèques) (A,B,C) - Personnels itinérants : géomètres, assistants géomètres, agents A, B et C de service de recherche – BCR) - les personnels des centres des Finances publiques de Mantes la Jolie et Toulouse – Le Mirail ; - les personnels en poste à Saint-Martin et les inspecteurs dans les DOM ;

Cette ACF se retrouve sur le bulletin de salaire sous les libellés suivants d'ACF :

« Sujétions particulières » - « contraintes particulières » - « contraintes géographiques » - « contraintes horaires particulières » - « poursuites et recouvrement » - « Publicité foncière » - « Equipe de renfort » - « Assistance usagers » - « Contrôle redevance » - « encaissement » - « DDG » - « Services centraux et assim. » - « délégation action sociale » - « Dir. Nat. et spécialisées » - « finition et scannage » - « Editique » - « photogrammètre »

Le nombre de point d'ACF varie selon le niveau des sujétions ou contraintes particulières, selon la structure ou direction d'affectation et selon le corps ou la catégorie. Le barème détaillé est disponible sur Ulysse « Les agents-Vie de l'agent-Rémunération » pour les B et C et le sera bientôt pour les A et les comptables.

10 - L'ACF technicité

C'est le socle de l'ACF pour tous les agents, à l'exception des comptables. Son montant est fixe par catégorie, sans distinction hors RIF et RIF, et quelque soit la fonction exercée.

Catégorie	Barème en points	Montant annuel brut
Agents C	22	1 211,10 €
Agents B	40	2 202,00 €
Agents A	70	3 853,50 €

La CGT a été la 1^{ère} organisation syndicale à revendiquer l'attribution de ce socle commun du régime indemnitaire à tous les personnels A, B et C, y compris pour les itinérants de la filière fiscale qui ne bénéficiaient pas depuis 2006 du même régime que les personnels sédentaires. Les arguments que nous avons développés ont été entendus par la DG.

12 - ACF responsabilité

Elle bénéficie aux inspecteurs chargés de la fonction d'huissiers et aux agents de catégorie A assurant la responsabilité et le pilotage de structures comptables.

Catégorie	Barème en points	Montant annuel brut
Catégorie A- structures comptables	Déterminé en lien avec la structure gérée	-
Inspecteurs - huissiers	28 points	1 541,40 €

Le montant de l'allocation complémentaire de fonction attribuable aux personnels exerçant les fonctions de chef de poste comptable est affecté d'un coefficient d'abattement lorsque le comptable bénéficie d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

13 - ACF expertise-ACF encadrement supérieur

Grade- échelon	Barème en points	Montant annuel brut
CSC Administratif - HEA	490 points	26 974,50 €
AFIPA du 4ème au 6ème échelon	414 points	22 790,70 €
AFIPA du 1er au 3ème échelon	327 points	18 001,35 €
IP du 7ème au 9ème échelon	264 points	14 533,20 €
IP du 5ème au 6ème échelon	238 points	13 101,90 €
IP du 1er au 4ème échelon	223 points	12 276,15 €
IDIV hors classe	55 points	3 027,75 €
IDIV de classe normale	46 points	2 532,30 €
Inspecteurs de direction exerçant des missions de soutien/expertise Inspecteurs DNID (pôle GPP, ventes immobilières, RH, évaluation hors brigade)	37 points	2 036,85 €

Le montant de l'ACF des chefs de poste comptable est déterminé en déduisant des attributions applicables à la catégorie du poste géré, 70 % de l'ensemble des indemnités de toutes natures éventuellement versées par les collectivités et établissements publics locaux à l'exclusion des rémunérations pour adjonction de service.

Afin de maintenir le niveau indemnitaire atteint à l'issue de l'harmonisation, des barèmes spécifiques sont applicables pour les comptables, les AFIPA, IP et IDIV de la Centrale, les IDIV en SPF, les IDIV en DI et dans les DNS (DVNI, DNVSF, DNEF, DGE et BNEE de la DRESG, les IDIV informaticiens Centrale.

Agents concernés par un dispositif de garantie de rémunération

La mise en œuvre des nouveaux régimes indemnitaires a conduit à un basculement des régimes existants pour l'essentiel des agents de la DGI et à certains ajustements ou régularisation pour d'autres. A grade, échelon et fonctions constants, il ne devrait y avoir aucune modification du niveau de la rémunération, voire pour certains une augmentation.

Toutefois, certains agents subissent une perte de rémunération et bénéficie d'un dispositif de garantie de rémunération sous la forme d'une ACF « transposition » ou d'une GMR à titre individuel, et dans certains cas des deux (pour les géomètres et assistants géomètres). Mais attention, **pour en bénéficier, le comparatif doit être fait en prenant tous les éléments de la rémunération annuelle brute** pour une activité à temps plein, hors indemnité de résidence, indemnité exceptionnelle et avantages familiaux.

Avant : IMT + IAT ou IFTS + NBI + PR + ACF + IFDD + IST (base 1000€) + garantie antérieure (1) ;

Après : IMT + IAT ou IFTS + NBI + PR + ACF

14 – L'ACF transposition

L'ACF « transposition » ne concernent que les agents présents à la date de la bascule, cessant d'être éligibles aux dispositifs de la NBI « fonctionnelle » et des IFDD ou en CLM/CLD (filière fiscale) et ayant une perte de rémunération.

Suppression IFDD et IST

- A BNI DNEF
- A BRP et BNEE DRESG
- A BNF et BRP SDNC et BRP DDFIP
- A DIRCOFI
- A évaluateurs Domaine des DD/DRFIP
- A brigade FI et BDV des DD/DRFIP
- Géomètres (95 et 115 taux)
- B - BII DNEF ; (C 2^{ème} 1^{er} au 7^{ème} ech)
- B DIRCOFI RIF (C 2^{ème} 1^{er} au 7^{ème} ech)
- B - IFU DGE ;
- B - BRP DRESG ;
- B - brigades DIRCOFI (hors RIF)
- C - brigades DVNI ;
- C - BNEE de la DRESG
- C - ex-EID (33 taux)
- C, B et A des BCR

- Assistants auditeurs (A, B, C)
- Contrôle de la redevance (A, B, C)
- Secrétaire de direction (B, C – FGP)

- Personnels enquêteurs (B, C) ;
- Personnels ex-CMIB et de la sphère micro informatique (ex-DGCP)
- A équipe de renfort

Situations particulières

Agents en congé de longue maladie ou de longue durée bénéficiant de l'ACF sujétions dite ACF 1 dans la filière fiscale.

Montant mensuel brut de l'ACF

Les montants sont définis dans un barème fixe qui dépend du taux d'IFDD réglementaire du poste à la bascule (pour le comparatif l'IST est prise à hauteur de 1000 €). Pour les géomètres et assistants géomètres un complément de GMR **peut** être attribué (cf ci-dessous p14).

L'ACF transposition est calculée en net car elle intègre les 8% de cotisations CSG et CRDS mais pas la cotisation RAFP. Le différentiel sera pris dans l'indemnité exceptionnelle pour ceux qui en bénéficient (§4 p6)

- Hors RIF : 69,45 € (B et C)
- RIF et 06 : 13,89 € (agents B)

- Hors RIF : 92,61 € (B et C)
 - RIF et 06 : 37,04 € (B) - 18,52 € (C)
 - A EDR : barème unique 92,61 €
- L'ACF transposition est minorée pour la RIF et le 06, à due concurrence du montant de la NBI géographique.

Un barème d'ACF transposition est défini par catégorie en fonction de la quotité perçue (de 10% à 100%).

15 – La GMR – garantie de maintien de la rémunération

La GMR ne concernent que les agents présents à la date de la bascule, qui subissent une perte de rémunération, après le comparatif de leur rémunération brute annuelle avant/après **incluant l'ACF** « **transposition** » visée ci-dessus. Le seuil de déclenchement de la GMR a été fixé à 10€ annuel.

Agents exclus du dispositif

- Les agents déjà bénéficiaires d'un régime fusionné (stagiaires et agents issus d'un concours fusionné) ;
- Les agents qui ne sont pas en fonction à la date de la bascule (CLM, CLD, CFP...) ;
- agents en position interruptive d'activité et qui réintègre après la bascule ;
- Les agents qui enregistrent une perte suite à une réparation d'une erreur dans leur rémunération.

Les éléments de la rémunération exclus du calcul comparatif

- La prime à la performance (PALP) des A+ de la filière fiscale et toute modulation ;
- L'indemnité de caissier et la prime d'accueil ;
- L'ACF Campagne IR ;
- L'ACF versée aux intérimaires, mandataires ;
- Les heures supplémentaires et les astreintes ;
- La GIPA

La GMR contrairement à l'ACF transposition est calculée en Brut ce qui explique les écarts sur la rémunération nette perçue à la date de la bascule.

Agents bénéficiaires

- Les agents B et C des ESI exerçant des fonctions pour FICOBA et SPI ou dans les ex-CTA (perte NBI) ;
- les agents B et A de la DNEF percevant des IFDD trimestrielles ;
- les géomètres et assistants géomètres qui bénéficiaient d'un taux d'IFDD ou d'un taux d'IST supérieur au taux réglementaire (la différence est prise en GMR) ; pour calculer la GMR l'IST est prise en totalité dans le comparatif avant/après ;
- Les agents A, B et C des EDR dans certains cas ;
- IP et AFIPA FGP du 3^e au 6^e éch. ;
- Inspecteurs FF (environ 17 €/mois) ;
- Personnels qui perdent la NBI (régime TAI ou Centrale) :

(1) Les agents bénéficiant d'un dispositif de garantie antérieure plus favorable le conservent (exemple Domaine). Les autres garanties (IFDD 2006, huissiers, etc) sont incluses dans le nouveau système plus avantageux. Les garanties spéciales des comptables sont en cours de finalisation.

Evolutions des dispositifs d'ACF « transposition » et de GMR

- Leur montant ne sera pas réduit en cas d'avancements d'échelons successifs ou d'évolution de la valeur du point d'indice ou du point d'ACF ;
- Ils suivent le même sort que le traitement, donc en cas de changement de quotité de travail, leur montant sera recalculée au prorata du temps de travail ;
- Ils demeurent versés à l'agent tant qu'il continue à exercer les fonctions pour lesquelles il les (ou l'a) obtenus au moment de la bascule dans le nouveau RI.

Suppression de ces dispositifs :

- en cas de mutation pour convenances personnelles avec changement de fonctions ou de niveau de structure (1) (exception faite pour un vérificateur de DIRCOFI qui a muté au 1er septembre 2014 dans une DDFIP/DRFIP et pour les mutations à venir DDFIP/DIRCOFI) ;
- en cas d'un changement de grade ou de corps avec un changement de fonctions.

(1) Il y a trois niveaux de structure différents :

- DDFIP/DRFIP/DISI ;
- DIRCOFI ;
- Directions nationales et spécialisées et services à compétence nationale.