



## **Compte-rendu du groupe de travail « indemnitaire » du 11 décembre 2020**

Le groupe de travail était présidé par Marie-Thérèse PELATA, sous-directrice du bureau RH-1 « encadrement et relations sociales ».

En préambule, l'administration a souhaité apporter les informations suivantes.

### **Sur la rupture conventionnelle**

350 demandes ont été déposées à ce jour.

111 ruptures conventionnelles ont été acceptées pour des montants d'indemnité allant de 1.700 € à 150.000 €. Le montant moyen de l'indemnité est de 33.000 €.

Conformément à la note de service de la DGFIP et aux directives de la DGAFP, en règle générale, c'est la valeur plancher qui est accordée aux demandeurs, sauf cas particuliers.

54 demandes ont fait l'objet d'un refus. Les deux principaux motifs de refus sont :

=> Éviter les effets d'aubaine pour les agents proches de la retraite. La rupture conventionnelle n'est pas une prime de départ à la retraite.

Ou bien

=> L'agent exerce sur un métier en tension.

185 demandes sont toujours en cours d'examen.

Le profil du demandeur : il s'agit d'une femme de 56 ans de catégorie B (profil réalisé à partir des demandes acceptées). Les trois principaux motifs invoqués sont :

- la lassitude professionnelle ;
- une reconversion professionnelle ;
- des raisons personnelles (proche aidant pour un enfant ou un ascendant).

**La délégation UNSA/CGC a demandé que le bilan apporte des éléments précis sur les motifs des demandes, les motifs de refus, le profil du demandeur (en tenant compte de la population globale des demandeurs et pas seulement des demandes acceptées ; âge ; catégorie ; nombre d'années dans l'administration ...), le montant des indemnités accordées.**

### **Prime de fidélisation dans le département de Seine-Saint-Denis**

Le décret instituant une prime de fidélisation de 10.000 € pour les agents en poste dans le 93 est paru le 24 octobre 2020.

Pour prétendre à cette prime de fidélisation, les agents publics, civils et militaires, fonctionnaires ou contractuels, doivent avoir exercé de façon permanente dans le département de Seine-Saint-Denis et y compter 5 années continues de services effectifs. Les agents déjà en place devront rester au moins une année complète.

Seuls, certains emplois et services, au contact direct de la population, sont désignés pour pouvoir prétendre à cette prime : service public de l'éducation, police nationale et préfecture, services de greffe judiciaires, administration pénitentiaire et protection judiciaire de la jeunesse, brigade de sapeurs-pompiers de Paris, **administration des finances publiques**, services de la protection des populations.

Cette prime est versée en une seule fois, au terme des cinq années de services effectifs. Elle ne peut être perçue qu'une seule fois. Elle est cumulable avec tout autre élément de rémunération de même nature.

Les agents qui atteignent la limite d'âge de leur corps et sont donc placés en retraite perçoivent la prime de fidélisation au prorata du temps de service effectué à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

À l'expiration du décret, le 1<sup>er</sup> octobre 2030, les agents qui ne rempliront pas la condition de durée de cinq ans, bénéficieront, à titre personnel, d'une prolongation au-delà de cette date pour atteindre la durée des cinq ans.

Les agents antérieurement en fonction dans les services et emplois désignés ont six mois pour opter :

- soit pour le bénéfice de la prime de fidélisation après cinq ans de services effectifs à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020,
- soit pour un **versement exceptionnel** de la prime de fidélisation.

Dans ce dernier cas, il est déterminé à la date d'entrée en vigueur du décret la durée de services effectifs déjà effectués et donc le nombre d'années de services effectifs restant à effectuer pour prétendre à la prime de fidélisation. Pour quatre années restant à effectuer, le montant sera de 8.000 €, (trois années, 6.000 €, deux années, 4.000 €, une année, 2.000 €). Ce montant est versé au départ de l'agent.

L'administration s'est engagée à publier la note de service dès janvier 2021 pour permettre aux agents d'opter dans les délais. Aucun versement ne sera effectué en 2021 étant donné qu'il faut au moins une année d'exercice dans le 93 pour pouvoir en bénéficier.

### **Les sujets à l'ordre du jour**

- L'Indemnité d'Accompagnement à la Mobilité Fonctionnelle (IAMF).
- Les mesures PPCR 2021.
- Le régime indemnitaire du SNE et des SAPF (dont le SAPF PNSR).
- La réforme des indemnités de conseil.
- Le régime des agents exerçant des missions d'accueil de proximité.
- Le régime indemnitaire des agents des ateliers éditiques.

## **1 – L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle**

Il s'agit d'un dispositif interministériel (décret n°2019-1944 du 23/12/19), inclus dans les outils financiers d'accompagnement des restructurations, portant sur l'aspect reconversion professionnelle.

Les agents concernés peuvent bénéficier du versement d'une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF). Elle se substitue au volet « reconversion professionnelle » de la prime de restructuration de service (PRS).

### ➤ **Les conditions d'éligibilité**

- Une mobilité fonctionnelle liée à une opération de réorganisation

Qui est concerné ? : tout agent, dès lors qu'il subit une opération de restructuration de son service prévue par l'arrêté ministériel du 17 mai 2019.

La mobilité fonctionnelle qui résulte d'une promotion ou d'un changement d'affectation pour convenance personnelle n'ouvre pas droit à l'IAMF.

- Un changement de métier

- Qui nécessite de suivre un parcours de formation élaboré par l'ENFIP d'au moins 5 jours.

Peu importe que l'agent reste, ou pas, dans la même résidence administrative et/ou dans le même domaine d'activité (gestion fiscale, gestion publique, pilotage et ressources).

- Les formations suivies dans le cadre de la e-formation sont également prises en compte.

### ➤ **Le barème de l'IAMF**

- 500 € si l'agent effectue au moins 5 jours et moins de 10 jours de formation ;

- 1 000 € si l'agent effectue au moins 10 jours et moins de 20 jours de formation ;

- 2 000 € si l'agent effectue au moins 20 jours de formation.

- Un cumul possible avec la PRS

Auparavant ce cumul était possible dans la limite de 15 000 €. Désormais les montants versés au titre de la PRS et de l'IAMF sont cumulables sans limite de montant.

- Le périmètre des agents éligibles

Le périmètre comprend tous les agents concernés par une restructuration, y compris les comptables.

Un agent affecté pour la première fois au sein de l'administration et nommé depuis moins d'un an dans le service faisant l'objet d'une restructuration, pourra bénéficier de l'IAMF.

De même un couple d'agents (mariés, partenaires de PACS, concubins) bénéficieront tous les deux, s'ils sont concernés par la même restructuration, de l'IAMF.

- Il n'y a pas de conditions de séjour sur l'affectation issue de la restructuration.

L'agent qui a perçu l'indemnité de formation au titre de la reconversion professionnelle en conserve le bénéfice, même s'il quitte, à sa demande ou non, son affectation avant la fin du délai de 12 mois.

**La délégation UNSA/CGC a fait remarquer que le barème n'était pas aussi intéressant que veut bien le présenter l'administration. En effet, l'agent qui suivait auparavant entre 5 et 10 jours de formation percevait une indemnité de 1000 €. Désormais, ce sera 500 €.**

**De même, un agent qui suivait entre 11 et 19 jours de formation percevait 1500 €. Désormais, ce sera 1000 €.**

**Afin de savoir si ce nouveau dispositif était réellement plus intéressant, nous avons demandé combien il existait de parcours de formation d'au moins 20 jours (barème le plus intéressant). Nous avons également demandé un bilan de l'ancien dispositif (nombre de bénéficiaires, montants, ...).**

L'administration [comme c'est pratique ! ] indique qu'elle ne peut donner un bilan de la PRS fonctionnelle ancienne version en raison de son codage (codage identique entre PRS géographique et PRS fonctionnelle).

Elle renvoie auprès de l'ENFiP pour savoir combien de parcours de formation font plus de 20 jours.

Pour bénéficier de l'IAMF, l'administration précise que l'agent devra suivre les formations prévues dans le parcours dans les trois ans suivant sa nouvelle prise de fonction.

## **2 – La mise en œuvre en 2021 des mesures du protocole « parcours professionnel, carrières et rémunérations » (PPCR)**

Rappelons que le gouvernement a décidé de décaler d'une année la mise en œuvre du protocole PPCR. Les mesures qui sont mises en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021 auraient dû bénéficier à tous les agents concernés au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Des nouveaux échelons sont créés et mis en application pour les catégories C et A+. Ce protocole a été achevé dès 2020 pour la catégorie B et pour les inspecteurs.

### **➤ Les évolutions pour la catégorie C**

- C1 : une revalorisation de 3 à 8 points d'indice et la création d'un 12<sup>ème</sup> échelon fixé à l'indice 382.
- C2 : une revalorisation de 1 à 4 points à l'exception de l'échelon 8.
- C3 : le dernier échelon est porté de l'indice 466 à 473.

### **➤ Les évolutions pour la catégorie A+**

- Une revalorisation du 3<sup>ème</sup> échelon pour les IDiV HC et la création d'un nouvel échelon spécial (IM 821).
- La création d'un 10<sup>ème</sup> échelon pour les IP (IM 821).
- La création pour les AFiPA d'un échelon spécial (indice HEA).

Ces mesures conduiront mécaniquement à une augmentation de l'IAT/IFTS (8,33% du traitement).

***Dans le cadre de ce groupe de travail, la délégation UNSA/CGC n'est pas revenue sur la volonté de la DGFIP de faire une application minimaliste de ce protocole, contrairement à certaines administrations. Elle l'a dénoncée très fortement à l'occasion d'autres instances (voir notre compte-rendu du groupe de travail « suites de PPCR » du 27 novembre 2020).***

***Nous regrettons qu'il ait fallu trois groupes de travail pour obtenir enfin toutes les données permettant d'avoir une vision globale des mesures PPCR sur 2021.***

L'administration reconnaît que le GAP indiciaire pour les IDiV HC sur l'échelon spécial est très modeste et qu'il n'ait pas un enjeu en cours de carrière. Cela justifie, selon elle, qu'il ne soit accessible qu'au moment de la retraite !

Par contre, l'accès à l'échelon spécial des AFiPA sera possible en cours de carrière et non pas uniquement en fin de carrière.

### **3 – La réorganisation des métiers de l'enregistrement et de la publicité foncière dans le cadre de la relocalisation : création du service national de l'enregistrement (SNE) et des services d'appui à la publicité foncière( SAPF)**

À compter de 2021 une nouvelle organisation des métiers de l'enregistrement et de la publicité foncière se mettra en place.

Deux services seront créés :

#### **➤ Le service National de l'Enregistrement (SNE)**

Il sera créé en mars 2021 et implanté à Roanne. Ce sera un poste comptable à compétence nationale rattaché à la DDFiP de la Loire.

Ce service traitera notamment des déclarations dématérialisées liées aux dons d'argent, à la cession des droits sociaux et à la transmission dématérialisée par les notaires des déclarations de succession.

#### **Le régime indemnitaire des agents affectés au SNE**

Ce sera le régime indemnitaire standard des agents affectés dans les postes comptables. Seuls les agents d'origine SPF-E bénéficieront du maintien, à titre personnel, de l'ACF « Publicité foncière » tant qu'ils seront affectés au SNE.

## ➤ Les Services d'Appui à la Publicité Foncière (SAPF)

18 SAPF seront créés. Ils traiteront à distance d'une partie de l'activité des SPF.

Trois SAPF sont issus de la sédentarisation des brigadiers de la BNIPF.

L'un d'entre eux assurera le rôle de pôle national de soutien au réseau (PNSR) dédié à la publicité foncière.

### Le régime indemnitaire des agents affecté au SAPF

Ce sera également le régime indemnitaire standard. Seuls, par exception, les agents déjà présents en SPF au 31 août 2016 continueront de bénéficier du maintien, à titre personnel, de l'ACF « Publicité foncière » tant qu'ils seront affectés au SAPF.

### Le régime indemnitaire des agents affecté au SAPF- PNSR

Il s'agira du même régime indemnitaire que celui alloué aux agents affectés en PNSR. Les agents de catégorie B et C auront donc le régime indemnitaire standard. Les inspecteurs percevront quant à eux l'ACF « Expertise » (2.036,85 € annuel).

Par exception les agents déjà présents en SPF au 31 août 2016 continueront de bénéficier d'un maintien, à titre personnel, de l'ACF « publicité foncière ».

## ➤ Les dispositifs financiers d'accompagnement à la mobilité

Cette réorganisation est une opération de restructuration. À ce titre, les agents contraints à une mobilité pourront bénéficier du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), de la prime de restructuration des services (PRS) et de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF).

Seront notamment concernés par la CIA ,en rejoignant un SAPF, les agents issus d'un SPF qui perdraient leur fonction de « chefs de contrôle » et les agents issus de la BNIPF.

**La délégation UNSA/CGC déplore que ce soit le régime indemnitaire de base qui prévaut à chaque restructuration et que le CIA soit nécessaire, démontrant au final une perte de rémunération pour les agents. Le CIA n'est pas un dispositif pérenne (3 ans renouvelable une fois en fonction d'une clause de revoyure dont les modalités seront fixées ultérieurement) et ne concerne pas les nouveaux agents affectés dans ces services.**

## **4 – La réforme des indemnités de conseil au 1<sup>er</sup> janvier 2020 - La mise en place de la part personnalisée du barème « intuitu personæ »**

Le nouveau réseau de proximité (NRP) voit la création des services de gestion comptable (SGC) et des conseillers aux décideurs locaux (CDL). Les comptables perdront de fait leur fonction de conseils et les indemnités de conseil y afférents.

### Le dispositif de compensation

Un dispositif est mis en place afin de garantir le niveau de rémunération des anciens comptables du secteur public local.

Il concernera les indemnités de conseil entrant dans le périmètre de la réforme et versées au titre de la **gestion 2019**. Le comptable doit être titulaire de son poste au 31 décembre 2019.

### **La mise en place du barème personnalisé**

Il s'agit d'un barème de compensation intuitu personæ, composé du barème de droit commun de l'ACF « encadrement » et d'un complément d'ACF représentant le supplément des indemnités de conseils.

Ce dispositif est d'une durée maximale de 6 ans. Il ne sera pas modifié en cas d'avancement d'échelon, de chevron ou d'intérim d'un autre poste comptable, mais il sera révisé à due concurrence de l'augmentation de l'ACF « encadrement » en cas de promotion sur place ou d'affectation sur tout emploi comptable de classement supérieur.

En cas de mutation pour convenances personnelles sur un poste administratif, le barème intuitu personæ est supprimé.

Par exception, le comptable affecté sur un emploi de CDL pourra continuer à percevoir la part personnalisée du barème d'ACF intuitu personæ.

Le traitement des dossiers a pris du retard du fait de la crise sanitaire. 1744 dossiers ont été déposés auprès des bureaux RH. Il reste la moitié des dossiers à traiter d'ici la fin du mois d'avril 2021.

## **5 - L'indemnisation des personnels exerçant des missions d'accueil au sein des France Services (FS) ou dans les accueils de proximité en lieu tiers**

Au régime indemnitaire dit de la prime « accueil » est adjoint deux nouveaux régimes indemnitaires pour « valoriser » ces nouvelles fonctions.

### ➤ **Les agents affectés au sein d'une France Service**

Une équipe FS peut être composée d'animateurs polyvalents issus de la fonction publique d'État ou de la fonction publique territoriale qui sont formés pour assurer un accueil de premier niveau et un accompagnement des usagers dans leurs démarches relatives aux activités des 9 opérateurs partenaires du réseau FS, dont la DGFIP.

Un agent de la DGFIP peut donc postuler pour intégrer une FS. Il restera rattaché à sa direction d'affectation. Déjà 256 collègues ont candidaté à un poste dans une FS.

Les agents affectés en FS doivent faire un minimum de 25 heures par semaine au sein de leur FS. Le régime indemnitaire ne sera pas conditionné au temps passé dans une FS.

### **Le dispositif indemnitaire prévu**

Les agents de catégorie B et C affectés dans une FS bénéficieront d'une ACF « Accueil » d'un montant annuel brut de 400 € versé mensuellement.

Si les agents sont amenés à assurer des permanences en soirée ou en dehors des horaires habituels une indemnisation complémentaire sera prévue.

Ce dispositif sera cumulable avec le régime indemnitaire prévu pour l'accueil de proximité dans un lieu tiers.

➤ **L'accueil de proximité en lieu tiers**

La DGFIP prévoit de renforcer sa participation à des permanences (mairies, points de contact etc.).

Un dispositif indemnitaire est prévu, dont le niveau est fonction de la fréquence d'intervention de l'agent dans ces lieux tiers :

- 75 € bruts annuels pour 12 journées d'accueil en lieu tiers dans l'année.
- 175 € bruts annuels pour 24 journées d'accueil en lieu tiers dans l'année.
- 275 € bruts annuels pour 36 journées d'accueil en lieu tiers dans l'année.
- 350 € bruts annuels pour 48 journées d'accueil en lieu tiers dans l'année.

Ce dispositif sera cumulable avec l'actuel dispositif de la prime « accueil ».

**Pour la délégation UNSA/CGC, le régime indemnitaire proposé par l'administration pour les FS n'est pas du tout attractif et ne valorise absolument pas le travail des agents dans ces services à haut niveau d'accueil. Il s'agit d'un accueil sur les missions DGFIP mais aussi sur les domaines d'activité de l'ensemble des partenaires représentés au sein de la structure. Cela nécessitait a minima une ACF de 20 points (1.101 € brut annuel).**

**Le dispositif est très insuffisant et ne correspond pas aux attentes faisant suite au groupe de travail dédié à l'accueil.**

**Concernant le régime indemnitaire de l'accueil de proximité en lieu tiers, l'administration a précisé, suite à une intervention de la délégation UNSA/CGC, que ces journées seront lissées sur l'année.**

## **6 – La convergence indemnitaire des ateliers éditiques au 1<sup>er</sup> septembre 2021**

Une réorganisation des ateliers éditiques est prévu à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Le nombre d'ateliers passera de 8 à 4.

Dès lors, l'administration souhaite harmoniser les différents régimes indemnitaires en créant :

- un régime simplifié : une seule ACF, au lieu de deux actuellement, viendra s'ajouter au régime standard. L'administration supprime l'ACF « finition scannage », cette activité ayant pris fin.
- un régime harmonisé entre tous les ateliers éditiques et aligné sur le niveau de l'ACF « éditique de Meyzieu » soit 3.020 € bruts annuel.

En cas de pics d'activité, les heures qui seraient effectuées le soir ou le week-end seront indemnisées sous forme d'indemnité horaires pour travaux supplémentaires ou par le versement d'une ACF « contraintes horaires particulières ».

Les agents qui subiront une baisse de rémunération bénéficieront d'une garantie de rémunération pendant 6 ans.

Pour justifier cette harmonisation, l'administration considère que le verre de l'indemnitaire des ateliers éditiques est largement plein et que leur régime est très avantageux.

**Il faut reconnaître que l'administration ne nous prend pas en traître.**

**Elle poursuit sa logique d'effacement des spécificités de notre régime indemnitaire.**

**Tout le monde, à quelques exceptions près, doit finir par se retrouver au régime standard, d'ailleurs déjà fort intéressant selon la DGFIP. Un de ses leitmotivs est en effet de nous rabâcher que nous disposons d'un régime indemnitaire privilégié par rapport à d'autres administrations.**

**On nous parle de reconnaissance, de valorisation, mais ce ne sont que des mots. Les taux de promotion sont cantonnés aux niveaux bas, le point d'indice est gelé, le régime indemnitaire est rogné de tous les côtés.**

**Et quand l'administration a la possibilité ouverte d'agir positivement, comme avec le dispositif PPCR sur deux grades pour les inspecteurs, on ne peut que constater de quelle manière déplorable elle agit !**

**Pour finir d'achever de dépeindre ce magnifique tableau, il y a le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA). Ce dispositif ne fait que retarder l'inéluctable baisse de rémunération promise aux agents qui sont encore loin de la retraite. Et, pour les autres, plus proches du départ, le CIA n'améliore nullement le montant des pensions, principalement basé sur l'indice.**