

COMMENT COMPRENDRE SA RÉMUNÉRATION ?



TRAITEMENT BRUT
CSG
LE RÉGIME INDEMNITAIRE
POINT D'INDICE
indemnité de résidence
IMT
NBI
CONTRIBUTIONS SOCIALES
SFT allocation
DÉCRETS ARRÊTÉS CIRCULAIRE PAIE
majoration DOM.COM
SALAIRE
rémunération
BULLETTIN RÉMUNÉRATION
RIFSEEP
COTISATIONS SOCIALES

- **3** > le bulletin de salaire
- **4** > traitement, indemnité de résidence, SFT
- **5** > Majoration DOM, indemnité dégressive (ex indemnité exceptionnelle), NBI
- **6** > les retenues sur salaire
- **7 à 11** > le régime indemnitaire
- **12 et 13** > dispositif de garantie après le basculement dans le nouveau régime indemnitaire
- **14** > le transfert prime-point
- **15** > Incidences de certaines positions sur la rémunération
- **16** > Calcul du 1/30è en cas de grève, et de temps partiel
- Annexe : Décrets, arrêtés et circulaires



Syndicat national CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

www.financespubliques.cgt.fr

- Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
- dgfip@cgt.fr
- Tél : 01.55.82.80.80
- Fax : 01.48.70.71.63



SOYONS PLUS FORTS ENSEMBLE

Ce guide (1) a vocation à vous aider à mieux comprendre votre bulletin de salaire le traitement l'ensemble du régime indemnitaire et les retenues sur salaire à l'heure où le gouvernement entend refonder profondément notre système de rémunération.

Depuis des décennies, les politiques d'austérité budgétaire n'ont pas épargné la rémunération des fonctionnaires.

Le protocole PPCR (Parcours professionnel, carrières, rémunération) a instauré de 2016 à **2021** (suite au gel des mesures de 2018) des revalorisations indiciaires sur des périodes différentes selon les catégories, qui sont loin de répondre à une véritable refonte des grilles indiciaires et des carrières. En plus, celles-ci ont eu peu ou pas d'effet sur le salaire net, l'année de l'intégration d'une part de prime dans le traitement.

Après sept années de gel de la valeur du point d'indice et un nouveau gel en 2018, la faible hausse de 1,2% en 2016/2017, n'a pas répondu aux revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 6,79% au 1/07/2018 (16,15% depuis 2000).

Dans ce contexte, les annonces du gouvernement dans le Document d'orientation « Refonder le contrat social avec les agents publics » remettent en cause tous les fondements et principes du Statut général des fonctionnaires. Lors du chantier consacré à la rémunération, le gouvernement évoque la possibilité d'évolutions différenciées de notre système de rémunération entre les trois fonctions publiques ce qui induirait de ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation, de la valeur du point d'indice par exemple. Il propose aussi de faire évoluer la rémunération vers plus d'individualisation « au mérite », aggravant ainsi les inégalités salariales.

La CGT revendique pour l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés et contre toutes les inégalités salariales :

- **la revalorisation de la valeur du point d'indice ;**
- **la fixation du point de départ de la grille Fonction publique au minimum au niveau du SMIC, revendiqué par la CGT à 1 800 € ;**
- **la revalorisation de toutes les indemnités liées aux frais de déplacements et de stage de formation ;**
- **l'intégration dans le traitement des primes et indemnités (de droit commun), sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires ;**
- **l'arrêt de toute forme de modulation et d'individualisation au « mérite » de la rémunération et des régimes indemnitaires et l'abrogation du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).**

Pour la CGT, l'essentielle de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice du traitement, seul élément transversal à toute la Fonction publique qui garantit la cohérence des grilles indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la Fonction publique de carrière qui constitue un fondement essentiel de l'indépendance et de la neutralité des personnels des services publics, quel que soit le pouvoir politique en place.

**Mieux comprendre et appréhender son salaire pour mieux le défendre,
c'est l'objectif de ce guide de la CGT Finances publiques.**

(1) Les données qui y figurent sont mises à jour au 1^{er} septembre 2018, elles sont donc évolutives.

Savoir lire votre bulletin de salaire

Le bulletin de salaire évidemment fictif. Personne ne peut avoir toutes ces lignes car les divers éléments dépendent de la situation individuelle de l'agent (exemple, le supplément familial), de la localisation du poste : indemnité de résidence, remboursement domicile-travail, de la catégorie, du grade et de l'indice (l'IAT ou l'IFTS), du poste et/ou de la fonction occupée (attribution différentes des critères d'ACF) et de l'attribution ou non de l'ACF « transposition » et « garantie » (selon le niveau du régime indemnitaire existant lors du basculement).

ELEMENTS		A PAYER	A DEDUIRE	Pour information	
TRAITEMENT BRUT		1			
RETENUE PENSION CIVILE			A		
RETENUE PC IMT			A		
RETENUE PC NBI			A		
TRAITEMENT BRUT NBI		5			
SUPP.FAMILIAL DE TRAITEMENT		3			
INDEMNITE DE RESIDENCE		2			
REMBT DOMICILE TRAVAIL (1)					
IND. MENSUELLE DE TECHNICITE		6			
INDEMNITE DEGRESSIVE		4			
PRIME DE RENDEMENT		9			
IND. ADM. ET TECHNICITE		7			
IND. FORF. TRAV. SUPP		8			
ACF TECHNICITE		10			
ACF CONTRAINTES PARTICULIERES		11			
ACF SUJETIONS PARTICULIERES		11			
ACF RESPONSABILITE		12			
ACF EXPERTISE ENCADREMENT		13			
ACF TRANSPOSITION		14			
ACF GARANTIE		15			
C. S. G NON DEDUCTIBLE (2)			B		
C. S. G DEDUCTIBLE			B		
C. R. D. S (2)			C		
COTIS PATRON. ALLOC FAMIL				x	
COT PAT FNAL DEPLAFONNEE				x	
CONT SOLIDARITE AUTONOMIE				x	
COT PAT MALADIE DEPLAFON				x	
CONTRIB. PC				x	
CONTRI. PC IMT				x	
CONTRIB. PC NBI				x	
CONTRIBUTION ATI				x	
COTISATION SAL. RAFFP			D		
COT PAT RAFFP				x	
COT PAT VST TRANSPORT				x	
CONTRIBUTION SOLIDARITE			E		
TRANSFERT PRIMES / POINTS			16 (3)		
	x €	Totaux du mois	x €	x €	€
	Coût total employeur		NET A PAYER (2) €	Total charges patronales
	Base SS du mois				
Montant imposable de l'année	Montant imposable du mois (2)				

(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) Pour obtenir le « montant imposable du mois » vous devez :

Rajouter au « NET A PAYER » : - Le montant de la CSG non déductible ;

✓ Le montant de la CRDS ;

✓ Le montant de la « PREMUD statutaire » et de la « MGEFI »
Déduire le montant du remboursement « domicile-travail ».

(3) Décret transfert Prime-Points : voir page 14

1 • Le traitement brut

La rémunération des fonctionnaires est définie au Titre I du statut général des fonctionnaires 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.

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. [L'article 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#) a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1er février 2017 à 5623,23 €.

Soit une valeur du point d'indice à 4,6860 €
(5623,23 : 12 = 468,60 : 100 = 4,6860).

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 (IM) par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100.

Le traitement mensuel brut est calculé en divisant ce montant par 12 ou en multipliant la valeur du point d'indice par l'IM. Exemple : agent C AAP 2^{ème} cl. 6^{ème} échelon - IM 350 (au 01/01/2018)

Traitement annuel :

$5623,23 \times 350 = 19\,681,31 \text{ €}$
100

Traitement mensuel :

$19\,681,31 \text{ €} : 12 = 1\,640,10 \text{ €}$ ou $350 \times 4,6860 = 1\,640,10 \text{ €}$

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 : montant au 01/09/2018

- zone 1, taux à 3 % - 44 € minimum
- zone 2, taux à 1 % - 14,67 € minimum
- 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 est attribué aux agents publics (fonctionnaires et contractuels) ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les [arts 10 à 12 du décret du 24/10/1985](#) et la circulaire du 9/8/1999. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge, comme indiqué ci-dessous (barème 2018) :

Nombre d'enfants	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfants en +	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Si les 2 parents sont agents publics, le SFT est versé à un seul parent. Si l'un exerce dans le privé, les 2 parents peuvent bénéficier d'un cumul, l'un du SFT, l'autre d'un avantage similaire prévu par la convention collective. Lors d'une séparation ou d'une garde alternée, le SFT est versé à chacun au prorata du nombre d'enfants à charge.

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 dégressive

L'indemnité dégressive (ID) remplace, à compter du 1er mai 2015, l'indemnité exceptionnelle (IE) créée en 1997 pour compenser la hausse des cotisations sociales 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'IE ne concernait que les agents recrutés avant le 1/1/1998.

Le montant mensuel brut de l'ID, plafonné à 415 €, correspond au 12ème du montant annuel brut total de l'IE versée au titre de l'année 2014. Elle a vocation à être réduite jusqu'à extinction, lors de chaque avancement d'échelon, à due concurrence du gain indiciaire brut de l'agent. Elle est supprimée quand le 12ème de ce gain indiciaire est supérieur au montant de l'ID mensuelle.

Cette dégressivité est applicable aux seuls personnels détenant un indice majoré égal ou supérieur à 400.

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 (4,6860 € au 1/2/2017) 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 :

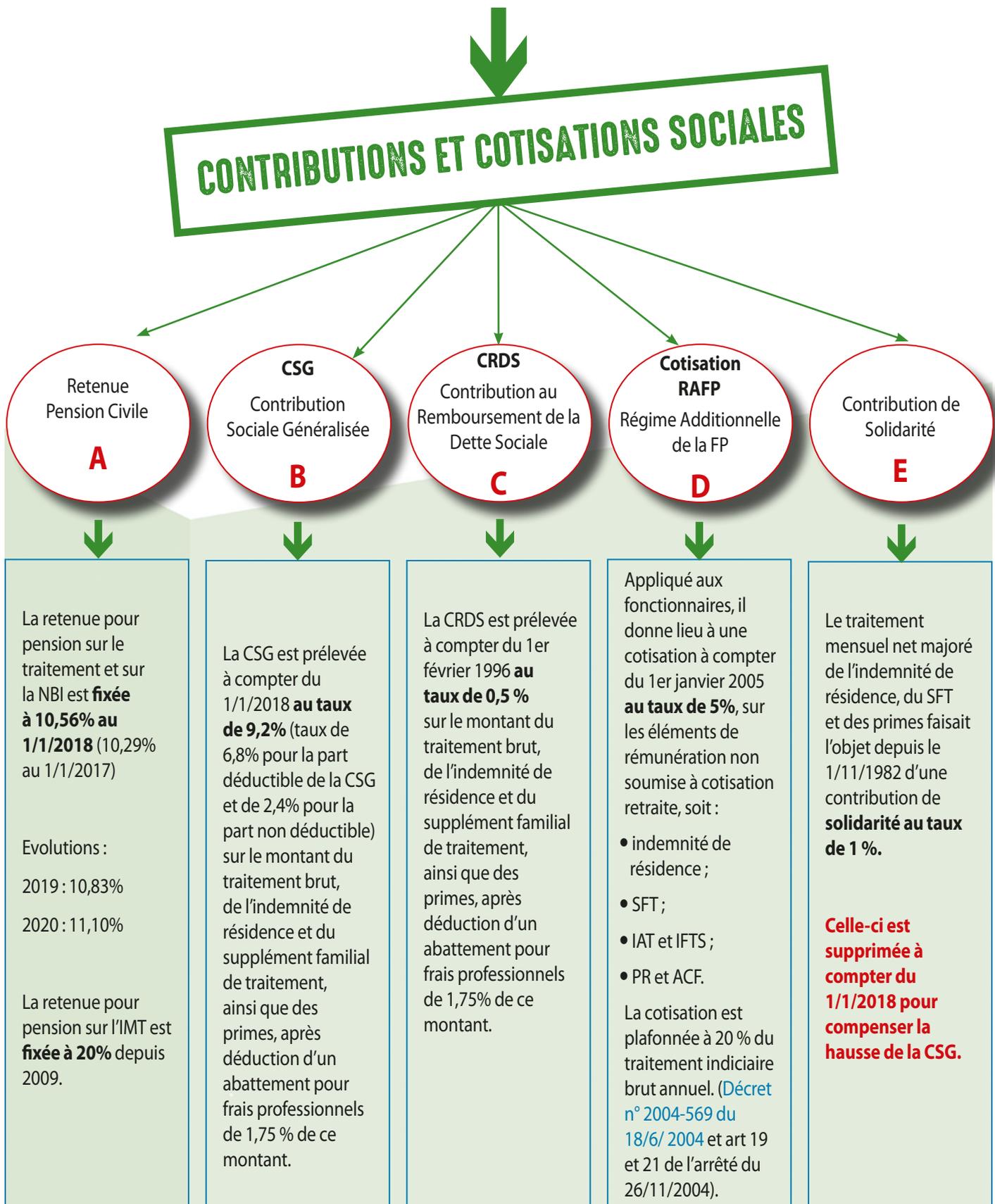
Toutes structures (sauf les personnels bénéficiaires de la prime de fonctions informatiques dite prime TAI)	Barème en points	Montant annuel brut (2017)
Catégorie B – 9837 postes éligibles en 2014	12	674,78 €
Catégorie C – 8700 postes éligibles en 2014	16	899,71 €

- ▶ **La NBI dite « fonctionnelle »** ne concerne aujourd'hui que les équipes de renfort – EDR, avec 20 points pour les C et B, soit 93,72 € mensuels.



LES RETENUES SUR LE TRAITEMENT BRUT

CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS SOCIALES



LE RÉGIME INDEMNITAIRE



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

- L'indemnité mensuelle de technicité (IMT), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- La prime de rendement (PR) ;
- L'allocation complémentaire de fonction (ACF) qui comprend plusieurs niveaux d'attribution selon les catégories, les sujétions ou contraintes particulières, les niveaux d'expertise, de responsabilité, d'encadrement.

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, par les décrets 2010-1567 et 2010-1568 du 15 décembre 2010.

Par arrêté du 10 mars 2017, 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 1/1/2017 de :

- ✓ 94,26 € bruts mensuels pour les AFIP et hauts fonctionnaires de la Centrale ;
- ✓ 106,76 € bruts mensuels pour l'ensemble des autres agents de la DGFIP.

Le taux de la retenue pour pension a évolué depuis 1989 : il est de 20% depuis 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 – Barème 2018

Dispositif Finances, la prime de rendement a été créée par le décret ministériel n° 45-1753 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 et uniquement les contractuels recrutés au titre de la législation sur les handicapés bénéficient également de la prime de rendement.



Rappel : les périodes de service non fait (grève) et le jour de carence donnent lieu, comme pour l'ensemble des éléments de la rémunération à un précompte sur la prime de rendement. Il en est de même pour les agents qui transmettent leur arrêt maladie au-delà du délai de 48h !

CATEGORIE	GRADE - ECHELON	RIF	HORS RIF
AFIPA	-	7900,00 €	7470,00 €
IP	-	7810,00 €	7430,00 €
IDIV HC	-	7370,12 €	6780,67 €
IDIV CN	-	6865,57 €	6276,12 €
Inspecteurs	11 ^{ème} et 12 ^{ème} échelon	6353,90 €	5920,42 €
	8 ^{ème} au 10 ^{ème} échelon	5365,40 €	4971,46 €
	1 ^{er} au 7 ^{ème} échelon	4376,90 €	4062,04 €
Inspecteurs spécialisés		4376,90 €	4062,04 €
Huissiers	11 ^{ème} et 12 ^{ème} échelon	5862,99 €	5523,21 €
	8 ^{ème} au 10 ^{ème} échelon	5749,72 €	5416,30 €
	2 ^{ème} au 7 ^{ème} échelon	4340,42 €	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 €
	TG à partir du 6 ^{ème} échelon	3300,00 €	3150,00 €
	TG du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	3000,00 €	2850,00 €
Agents administratifs et techniques	Agents administratifs et techniques principaux de 1 ^{ère} et de 2 ^{ème} classe	1888,47 €	1809,39 €
	Agents administratifs et techniques	1769,85 €	1690,77 e

Au 1/1/2018, la prime de rendement est versée mensuellement :

- ✓ A tous les agents de l'ex-filière gestion publique ;
- ✓ Aux agents issus des concours fusionnés, dès leur scolarité à l'ENFIP ;
- ✓ Aux IFIP promus par LA et EP et aux contrôleurs promus par LA et CIS ;
- ✓ Aux IFIP (y compris intérimaires) de postes comptables, et aux IFIP ex-comptables affectés sur des fonctions administratives suite à la suppression de leur poste comptable ;
- ✓ Aux AFIPA, IP et IDIV depuis 2014 ;
- ✓ Aux agents C recrutés depuis 2013, aux agents techniques titularisés dans le cadre de la loi Sauvadet, aux agents C recrutés dans le cadre des « emplois réservés ».
- ✓ Aux contractuels handicapés.
- ✓ Aux géomètres cadastrateurs depuis le 01/01/2018.

Elle demeure versée semestriellement aux autres agents A, B et C (non comptables) de l'ex-filière fiscale jusqu'au grade d'inspecteurs. Les discussions auraient dû 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 leur est encore versé semestriellement pour les contrôleurs, déduction faite de ce complément de PR mensuel (cf. note DG du 3 mai 2017 page 10).



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.

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. La valeur du point d'ACF n'a pas été revalorisée comme celle du point d'indice.

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 ou contraintes particulières			
ACF Technicité				
Prime de rendement selon un barème Ile de France ou hors IDF				

Les personnels exerçant des fonctions informatiques correspondant à des qualifications bénéficient en plus de l'ACF technicité et de la prime de rendement d'une ACF correspondant aux primes de fonctions informatiques (TAI).

11 • L'ACF sujétions pour fonctions particulières

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

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

- ▶ Les dispositifs d'ACF déjà existants avant 2014, restitués quasi-arithmétiquement ;
- ▶ Les sorties des dispositifs d'attribution des IFDD/IST et de la NBI dite « fonctionnelle » avec des compléments d'ACF sous certaines conditions (cf. pages 12 et 13).

L'attribution de l'ACF varie depuis 2014, au gré des restructurations condamnées par la CGT : c'est le cas pour le RI des SPF et du contrôle de la redevance, des Centres de contact, de l'accueil...

Le tableau ci-dessous est donc évolutif.

Typologie des missions	Personnels/structures concernés
Missions de vérification, de contrôle et de contentieux	<ul style="list-style-type: none"> • Personnels B et C chargés du Contrôle de la redevance (1) • Inspecteurs itinérants (DNVSF, DVNI, DNEF) • B et C des brigades et des services de direction (DVNI, DNVSF, DNEF) ; • B et C des pôles de la DGE, B et C de la BNEE et BRP de la DRESG ; • Inspecteurs sédentaires des DNS • Inspecteurs et contrôleurs des DIRCOFI • Inspecteurs des Brigades de la DRESG (BCFE, BNEE, BRP) • Personnels de la BNIPF et agents des SPF (1)
Missions de recouvrement et d'assistance	<ul style="list-style-type: none"> • Huissiers et B commissionnés • Centre Impôt Service (CIS) et Centre Prélèvement Service CPS (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
Missions de production éditique à portée nationale	<ul style="list-style-type: none"> • Agents de l'ESI de Meyzieu (+ maintien de la prime industrielle) • Ateliers C et B des ateliers de finitions et de scannage (CSI) • Ateliers d'édition (DIT) • Personnels concernés par des astreintes • Opérateurs photogrammètres
Missions assurées au sein des services de la DG ou dans les services rattachés	<ul style="list-style-type: none"> • Personnels de Centrale et assimilés (ENFIP, ONP, SRE, DCM) • Personnels mis à disposition d'organismes centraux (syndicat, mutuelle, etc.) • Délégués départementaux à l'action sociale • B et C des DI (délégations interrégionales)
Missions dont l'exercice comporte des contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil généraliste des particuliers, Centre de contact • Agents B et C des Equipes de renfort (ex EDRA, ERR, EMR) • Centres d'encaissement (dont Service de traitement des chèques) • Personnels concernés par des contraintes horaires particulières (personnels de la DLF, personnels itinérants : géomètres et assistants géomètres des DDFIP/DRFIP et de la BNIC, agents B et C de service de recherche – BCR) • Les personnels des centres des Finances publiques de Mantes la Jolie, Toulouse – Le Mirail, et les agents B et C en poste à Saint-Martin ; • Cadres supérieurs soumis à des sujétions particulières ;

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 pour les A et les comptables dans l'espace « *cadres* ».

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* » - « *encaissement* » - « *DDG* » - « *Services centraux et assim.* » - « *délégation action sociale* » - « *Dir. Nat. et spécialisées* » - « *finition et scannage* » - « *Editique* » - « *photogrammètre* ».

(1) L'ACF attribuée aux services du contrôle de la redevance et aux agents des SPF a été supprimée pour les nouveaux agents affectés sur ces missions : les agents en poste dans les anciennes structures bénéficient d'une garantie de maintien de la rémunération.

10 • L'ACF technicité

C'est le socle de base 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 €
Agents A	70	3853,50 €

La CGT a été la 1ère organisation syndicale à revendiquer en 2014 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 (dès lors que la DGFIP avait décidé de supprimer les IFDD). Les arguments que nous avons développés ont été entendus sur ce point par la Direction générale.

12 • L'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 • L'ACF expertise-encadrement

Grade - échelon	Barème en points	Montant annuel brut
CSC Administratif - HEA	490	26 974,50 €
AFIPA du 4ème au 6ème échelon	414	22 790,70 €
AFIPA du 1er au 3ème échelon	327	18 001,35 €
IP du 7ème au 9ème échelon	264	14 533,20 €
IP du 5ème au 6ème échelon	238	13 101,90 €
IP du 1er au 4ème échelon	223	12 276,15 €
IDIV hors classe	55	3 027,75 €
IDIV de classe normale	46	2 532,30 €
Inspecteurs de direction exerçant des missions de soutien/expertise Inspecteurs DNID (pôle GPP, ventes immobilières, RH, évaluation hors brigade)	37	2 036,85 €
Inspecteurs « encadrant »	20 (au 1/9/2018)	1 101 €

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 (avant restructuration), 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 oeuvre en 2014 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 devait y avoir aucune modification du niveau de la rémunération, voire pour certains une augmentation. Toutefois, certains agents ont subi une perte de rémunération et ont bénéficié 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).

Le comparatif a été 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 ;

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

14 • L'ACF transposition

L'ACF « transposition » ne concerne que les agents présents à la date de la bascule, cessant d'être éligibles aux dispositifs de la NBI « fonctionnelle » et des IFDD **et ayant une perte de rémunération**.

SUPPRESSION IFDD ET IST

- Géomètres (à 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 (67 taux);
- B - BRP DRESG;
- B - brigades DIRCOFI (hors RIF)
- C des brigades DVNI (86 taux) ;
- C de la BNEE de la DRESG
- C et B des BCR (62 à 85 taux)
- C des ex-EID (33 taux)

SORTIE DISPOSITIF NBI

- Assistants auditeurs (B, C)
- Contrôle de la redevance (B, C)
- Secrétaire de direction (B, C ex DGCP)

SORTIE DISPOSITIF NBI

- Personnels enquêteurs ;
- Personnels ex-CMIB et de la sphère micro informatique (ex-DGCP)

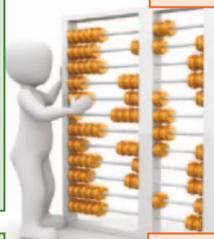
SITUATIONS PARTICULIÈRES

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 date de la bascule.

Pour les géomètres un complément de GMR **peut** être attribué si le taux d'IFDD perçu est supérieur au taux réglementaire (exemple 115 taux au lieu de 95 taux).



- Hors RIF : 92,61 € (B et C)
- RIF et 06 : 37,04 € (B) - 18,52 € (C)

L'ACF transposition est minorée pour la RIF et le 06, à due concurrence du montant de la NBI géographique.

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

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 concerne 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.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES

- Les agents B et C des ESI exerçant des fonctions pour FICOBA et SPI et bénéficiaire de NBI fonctionnelle ;
- Les agents B et A de la DNEF percevant des IFDD trimestrielles ;
- Les géomètres qui bénéficiaient d'un taux d'IFDD 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 ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EXCLUS DU CALCUL COMPARATIF

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



EVOLUTIONS DES DISPOSITIFS D'ACF « TRANSPOSITION » ET DE GMR

- Leur montant ne sera pas modifié en cas d'avancements d'échelons successifs ou d'évolution de la valeur 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 DDFIP/DRFIP qui a muté au 1er septembre 2014 dans une 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.

Incidences de certaines positions sur la rémunération

Positions interruptives	Traitement (et Majoration DOM)	NBI	Indemnité de résidence	SFT	IAT – IFTS – ACF Prime de rendement
Travail à temps partiel (2)	Proratisation en fonction de la quotité de travail : 50%, 60%, 70%, 80%(6/7ème- soit 85,7%), 90%(32/35ème soit 91,4%)	Proratisée dans les mêmes conditions que le traitement	Proratisation	Proratisation sous réserve du minimum (3)	Indemnités réduites dans les mêmes proportions que le traitement principal
Temps partiel thérapeutique					
Congé de maladie ordinaire	Maintien 3 mois à taux plein puis 9 mois à ½ taux (1)	Maintien à taux plein durant les 3 premiers mois du congé de maladie puis 9 mois à ½ taux (1)	100 % (1)	Maintien à taux plein pendant les 3 premiers mois du congé de maladie puis 9 mois à ½ taux	
Congé de longue maladie (durée maximale de 3 ans)	Maintien du traitement la 1ère année et demi-traitement les 2 années suivantes (1)	Maintien à taux plein la 1ère année et ½ du taux les 2 années suivantes	100 % (1)	Maintien à taux plein durant les 3 premiers mois du CLM-CLD sous réserve de l'expiration de la franchise de 90 jours (une seule franchise calculée en année glissante pour tous les congés pour raison de santé).	
Congé de longue durée (Durée maximale de 5 ans)	Maintien du traitement pendant 3 ans et demi traitement les 2 années suivantes (1)	Interruption du versement de la NBI	100 % (proratisation si temps partiel)	100 % (1)	
Congé de maternité, paternité ou adoption, congé annuel					
Accident de service	Plein traitement (1)	Taux plein (1)	100 % (1)	100% Proratisation (1) sous réserve du minimum (3))	Maintien du régime indemnitaire à taux plein pendant toute la durée du congé pour accident de service.
Congé pour formation professionnelle (Temps complet)	Uniquement les 12 premiers mois : 85% du traitement afférent à l'indice détenu par l'agent lors de sa mise en congé sous réserve du plafond	Suppression de la NBI.	85%	100 % proratisation (1) sous réserve du minimum (3)	Suppression du régime indemnitaire
Congé parental, congé sans traitement et disponibilité pour raison de santé				NEANT	

(1) Proratisation en cas d'exercice des fonctions à temps partiel, jusqu'à l'expiration de la période de travail à temps partiel

(2) Les agents à temps partiel retrouvent leur droit à rémunération entière : durant un congé de maternité ou pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec ce régime de travail.

(3) Le SFT ne peut être inférieur au montant minimum versé à un fonctionnaire travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Calcul du 1/30^{ème} pour le temps partiel et les retenues de grève

Règle générale

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de la durée effective de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, les quotités de 80% et 90% sont rémunérées respectivement 6/7^{ème} (85,7%) et 32/35^{ème} (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toutes natures afférents soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération des comptables publics autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel à 80 % ou 90 % est assise sur ces mêmes bases. Par exception, les indemnités de conseil versées aux comptables par les collectivités ne sont pas diminuées proportionnellement à leur quotité de travail (activité de conseil exercée à titre personnel par le comptable). De même, les frais de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçus au taux plein.

Calcul du traitement

• Traitement mensuel

Le traitement brut annuel est obtenu par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Valeur de l'indice } 100 \times \text{indice majoré}}{100} = Y$$

Soit un traitement brut mensuel de $\frac{Y}{12}$ multiplié par le taux de temps partiel :

Exemple : TP 90 % : $\frac{Y \times 91,4\%}{12} = \text{Traitement brut mensuel}$

Exemple : TP 80 % : $\frac{Y \times 85,7\%}{12} = \text{Traitement brut mensuel}$



• Traitement journalier

Le traitement du fonctionnaire est divisé par trentième, c'est à dire que **l'agent est rémunéré chaque jour sur 1/30^{ème} de son traitement brut mensuel, même s'il est à temps partiel.**

Exemple : Pour un agent à temps partiel à 90% qui ne travaille pas une demi-journée.

Il est rémunéré tous les jours **1/30^{ème} de son traitement brut mensuel** que ce soit un jour à temps plein ou à temps partiel.

Cela revient à dire que tous les jours il perçoit une rémunération de 91,4%.

Le prélèvement d'un jour de grève est de 1/30^{ème} (calculé sur le traitement, l'IMT, l'IAT, l'IFTS, la PR et les ACF) : on ne lui prélève pas une journée à 100% mais à 91,4% que la grève ait lieu le jour de son temps partiel (d'une demi-journée) ou un autre jour.

Par contre, cela signifie aussi que pour un jour travaillé (en formation professionnelle) un mercredi (jour de son temps partiel), la rémunération due par l'administration n'est que du montant de la différence entre 91,4 % et 100 % soit 8,6 %.

Les agents à temps partiel retrouvent leur droit à rémunération entière :

- durant un congé de maternité,
- ou pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec ce régime de travail. Toutefois, il est possible de demander à récupérer sa journée plutôt qu'à être rémunéré compte tenu de la faiblesse du montant reversé, mais ce n'est pas une obligation pour l'administration.

Annexe : Décrets, arrêtés et circulaire

☛ La rémunération des fonctionnaires

Elle est définie dans le cadre du Titre I du Statut général des fonctionnaires, par [Article 20 de la loi du 13 juillet 1983](#) et par [le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#).

☛ Le traitement indiciaire :

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. [L'article 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#) a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1er février 2017 à 5623,23 €.

☛ Le remboursement « domicile – travail »

[Décret 2010-676 du 21 juin 2010 modifié](#) et [circulaire du 22 mars 2011](#).

☛ Les heures supplémentaires

Ils peuvent aussi bénéficier d'**Indemnités horaires pour travaux supplémentaires** conformément, [Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié](#).

☛ Les compléments de rémunération

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

Les règles de liquidation du **Supplément Familial de Traitement** sont fixées par les [articles 10 , 10bis , 11 et 12 du décret du 24 octobre 1985](#) et [la circulaire du 9 août 1999](#).

L'**indemnité dégressive** (ID) remplace, à compter du 1er mai 2015 (par [décret n°2015-492 du 29 avril 2015](#)) l'indemnité exceptionnelle (IE) créée en 1997 (le [décret n° 97-215 du 10 mars 1997](#) est abrogé) pour compenser la hausse des cotisations sociales avec la CSG qui porte sur l'ensemble de la rémunération

Les nouvelles attributions de la **NBI** sont fixées par le [décret 2014-826 du 21 juillet 2014](#) et [l'arrêté de juillet 2014](#) modifiant ceux d'octobre 1991

☛ Le régime indemnitaire

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, par les décrets [2010-1567](#) et [2010-1568 du 15 décembre 2010](#).

Par [arrêté du 10 mars 2017](#), le complément d'IMT est revalorisé pour les personnels de la DGFIP, à l'exception des cadres relevant du corps des AFIP.

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](#).

L'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires – IFTS

[Décret 2002-62 du 14/1/2002](#) et [arrêté du 12/5/2014](#) des administrations centrales et [Décret 2002-63 du 14/1/2002](#) et [arrêté du 12/5/2014](#) des services déconcentrés.

La **prime de rendement**, dispositif Finances qui a été créé par le [décret ministériel n° 45-1753 du 6 août 1945](#).

L'allocation complémentaire de fonction – ACF

C'est le [décret ministériel n° 2002-710 du 2 mai 2002](#), toujours en application, qui instaure l'ACF et un nouvel [arrêté du 21 juillet 2014](#) pour les personnels de la DGFIP.

☛ Le RIFSEEP

Les textes d'application du RIFSEEP sont les suivants :

[Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#)

[Arrêté du 27 décembre 2016](#) pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513

[Arrêté du 27 août 2015](#) pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513

[Circulaire du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP.

☛ Le transfert primes/points

[Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016](#) modifié par le [Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017](#) et [article 148 de la loi de Finances](#).

☛ Les retenues, contributions et cotisations

La retenue pour pension civile :

[Article L61 du code des pensions civiles et militaires](#).

La Contribution sociale généralisée :

Code de la sécurité sociale et [ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996](#).

[Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#) qui institue une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la Fonction publique et [Circulaire du 15 janvier 2018](#).

La Contribution au remboursement de la dette sociale :

Code de la sécurité sociale et [ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996](#).

La Cotisation RAFP - Régime additionnel de la Fonction publique :

Appliqué aux fonctionnaires en vertu du [décret n°2004-569 du 18 juin 2004](#).

Contribution exceptionnelle de solidarité (supprimée pour compenser la hausse de la CSG) :

[Loi n° 82-939 du 4 novembre 1982](#) et [décret n° 2017-241 du 24 février 2017](#) qui a modifié le seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité.

☛ Report de certaines mesures PPCR

[Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017](#) portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers.

FIER-E-S D'ÊTRE FONCTIONNAIRES !

Élections professionnelles DGFiP

pour mes droits

du 29 novembre
au 6 décembre
2018

JE VOTE CGT



29 NOVEMBRE / 6 DÉCEMBRE 2018, JE VOTE

