ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
du 3 au 10 décembre 2026

LA LISTE UNSA - SCSFiP, LE CHOIX QUI A DU SENS

AGIR POUR NOS RÉMUNÉRATIONS

L'UNSA et le SCSFiP constatent que plusieurs phénomènes sont à l'œuvre pour dégrader la rémunération des agents de la DGFiP.

LES CONSTATS

• Un tassement des grilles de rémunérations

Ce phénomène se retrouve à la fois pour les grilles d'un même corps (catégorie C), mais aussi entre les grilles de corps différents (catégories C et B).
Il s'est accéléré avec l'inflation des années 2023 et 2024 et la revalorisation du SMIC réalisée.
Pour que la rémunération des fonctionnaires ne soit pas sous le SMIC, les premiers indices des grilles des grades C1, C2 et B1 ont été adaptés.
En 2025, suite à la revalorisation du SMIC, le gouvernement a fait le choix de verser une indemnité différentielle plutôt que de revoir à nouveau les débuts de grilles des grades C1 et C2.
Avec la revalorisation du SMIC au 1er juin 2026, les 10 premiers échelons (sur 11) de la grille C1, les 7 premiers échelons (sur 12) de la grille C2, les 3 premiers échelons de la grille C3, les 5 premiers échelons de la grille B1, les 2 premiers échelons de la grille B2, ainsi que les élèves fonctionnaires des corps de catégorie A passent sous le niveau du SMIC.
L'indemnité différentielle va être adaptée pour que les agents concernés soient rémunérés au niveau du SMIC.
Comme les indices des hauts de grille ne sont pas revalorisés dans les mêmes proportions, cela conduit à une progression indiciaire plus faible.
En 2020, pour le grade C2, la progression sur l'ensemble du grade était de 89 points (329 à 418).
En 2025, la progression n'est plus que de 58 points (367 à 425).
En 2020, pour le grade B1, la progression sur l'ensemble du grade était de 160 points (343 à 503).
En 2025, la progression n'est plus que de 135 points (373 à 508).
Dans le même temps on observe que les débuts de grilles de C2 et B1 se rapprochent. En 2025, entre le 1er échelon de C2 et le 1er échelon de B1 il n'y a plus que 5 points d'écart alors qu'il y en avait 16 en 2020.

• Le plafonnement dans l'échelon terminal

Ce phénomène ne concerne que les grades terminaux (C3 et B3) pour les catégories B et C. En effet, avec les tableaux d'avancement intra-catégoriels, les passages entre les grades C2 et C3, mais aussi entre les grades B1 vers B2 puis vers B3, sont assez linéaires.
Par contre, **33 % des agents du grade C3 plafonnent plus de 4 ans au 10ème échelon de ce grade. Pour le grade B3, ce sont 16 % des agents de ce grade qui plafonnent au 11ème échelon. Pour les IFiP, 18 % des agents plafonnent au 11ème échelon plus de 4 ans** et pour bon nombre d'entre eux parfois plus de 10 ans.
Les IP atteignent le 10ème échelon au bout de 20 années dans le grade. Les possibilités, pour ceux qui font le choix de ne pas présenter une sélection ou un concours, se limitent à l'accès très

contingenté à des postes de chefs de service comptable (CSC) ou chefs de service administratif CSA). Ils peuvent ainsi accéder à un échelon HEA1 (indice 895) ou HEA (échelon au dernier chevron 977) mais pour une durée limitée de détachement (6 années).
Les AFIPA atteignent le sixième et dernier échelon après moins de 15 années.
Si un échelon spécial est prévu par le décret du 26 août 2010, force est de constater que **le volume des promotions est très limité et l'accès est même saturé s'agissant de l'échelon spécial** puisque la totalité des indices ont été distribués dans les premières années du dispositif.

• La non prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

Avec les réformes de la retraite successives, **l'âge de départ à la retraite a reculé.** L'âge effectif de départ à la retraite est en 2021 de 63 ans et 1 mois contre 61 ans et 9 mois en 2005.
Cela se traduit concrètement par un **allongement de la durée de la carrière** dont ne tiennent pas compte les grilles de rémunération.
Si l'on prend l'exemple d'un IFiP qui intègre la DGFiP après ses études vers 24 ans. Il atteindra l'échelon terminal de son grade à 50 ans après 26 années de carrière. Il plafonnera, s'il veut partir à la retraite avec toutes ses annuités, 17 ans à l'échelon terminal et ceci sans aucune perspective de revalorisation de sa rémunération, d'autant que la GIPA a disparu.

• Un régime indemnitaire qui a perdu en attractivité

L'UNSA et le SCSFiP font le constat que **le régime indemnitaire de la DGFiP, autrefois envié, est désormais moins intéressant** que celui mis en place dans de nombreuses administrations suite au passage au RIFSEEP.
Nous faisons également le constat de **l'absence de revalorisation de ce régime**. Un dernier rapport de la Cour des Comptes préconise même de ne plus revaloriser les régimes indemnitaires des administrations qui ne sont pas passées au RIFSEEP.
Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), c'est quoi ? Deux composantes :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui s'attache aux fonctions exercées par l'agent.

Contrairement aux régimes indemnitaires actuels, construits principalement sur l'ancienneté (barèmes par corps et par grade, voire par échelon), le RIFSEEP s'appuie donc sur des critères professionnels (fonctions exercées et expérience acquise) à travers la définition, pour chaque corps, de groupes de fonctions.
Pour chaque corps est défini un nombre de groupes de fonctions maximal qui peut aller jusqu'à 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C avec des barèmes et des montants planchers et plafonds.
Ces groupes sont constitués sur la base de critères professionnels liés aux fonctions occupées

(encadrement, coordination, conception, technicité et expertise) et à la prise en compte de l'expérience professionnelle (niveau d'expérience acquise sur les fonctions).

- Un complément indemnitaire annuel (CIA) modulable, avec un montant plafond, qui doit valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP existe à la DGFiP mais il concerne pour l'instant un nombre limité d'agents : les AE (administrateurs de l'État), les CSC (chefs de service comptable) et les CSA (chefs de service administratif).

La mise en œuvre du RIFSEEP à la DGFiP souffre de deux biais :

- L'IFSE prévoit une base de modulation tenant compte du parcours du cadre et de sa mobilité afin de tenir compte de la dynamique de sa carrière. Force est de constater que les termes de cette modulation sont à ce jour encore obscur et sans doute, en projection, plus restrictifs que la possibilité offerte par les textes qui instituent ce régime.
- Le CIA est très opaque quant aux conditions d'attribution avec le risque d'un arbitraire important voire une « logique de cour ». Les premières itérations de la campagne annuelle CIA pour les AE laissent augurer une modestie des indemnités versées bien loin des plafonds théoriques !

Sans être favorable au RIFSEEP, le lent déclin de notre régime indemnitaire nous impose de réfléchir à des solutions pour revaloriser notre régime indemnitaire. Le RIFSEEP peut être une solution mais pas aux conditions proposées par l'administration.

Les conditions posées par l'UNSA et le SCSFiP pour entamer des discussions sur le RIFSEEP sont :

- **un régime indemnitaire plus favorable pour tous les agents présents et futurs ;**
- **plus de transparence dans les règles de définition de l'IFSE ;**
- **plus d'objectivité dans les modalités d'attribution du CIA ;**
- **l'introduction d'une part collective plus ou moins importante en fonction des responsabilités exercées pour la détermination du CIA ;**
- **la non limitation des montants de CIA versés au montant plancher.**

C'est à ces seules conditions que l'UNSA et le SCSFiP s'engageront dans une négociation sur une réforme du régime indemnitaire des agents de la DGFiP.

QUELQUES REVENDICATIONS

- **Refonte des grilles de rémunérations A, B et C**

Il faut retrouver une progression indiciaire pour garantir une durée de carrière adaptée au recul de l'âge de départ en retraite et un début de carrière au-dessus du SMIC.

Cela nécessite **une refonte des grilles de rémunération** et la **création de nouveaux échelons terminaux** dans tous les grades des catégories B et C.

Pour les IFiP, la création d'un 12ème et d'un 13ème échelon.

Pour les contrôleurs principaux, la création d'un 12ème échelon et pour les agents administratifs C3, la création d'un 11ème échelon.

Les grilles des cadres intermédiaires (IDiV, IP et AFiPA) doivent également être adaptées avec la création d'un échelon supplémentaire pour allonger la durée de la carrière.

- **Pour les IDiV**

La fusion des 2 grades d'IDiV avec une progression sur 6 échelons. Cette séparation entre les 2 grades (CN et HC) n'a plus de sens.
Un décontingentement de l'accès à l'échelon spécial d'IDiV HC.
L'ouverture du concours IP article 17 aux IDIV pour favoriser le passage entre ces deux grades.
L'examen professionnel IP article 19 réservé aux IDiV CN, avec un très faible nombre de places offertes, n'est qu'une passerelle symbolique.

- **Pour les IP**

La création d'un échelon spécial, avec un nombre de potentialités proportionné, qui pourrait permettre d'accéder à HEA1. Cela viendrait en plus de la création d'un 11ème échelon. Objectif = améliorer les perspectives de carrière des IP.

- **Pour les AFIPA**

Pour les AFIPA, un départ à la retraite en ayant atteint le HEA soit avec un poste indicié, soit avec l'échelon spécial dont nous estimons que le dispositif actuel ne donne pas satisfaction.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
du 3 au 10 Décembre 2026
- Au CSA Ministériel
- Au CSAR
- Au CSA Local
- En CAP

JE VOTE /ET FAIS VOTER
pour les listes présentées par l'UNSA & le SCSFiP

