

Compte-rendu

Groupes de travail

Harmonisation indemnitaire

La Direction générale a entamé un nouveau cycle de discussion sur l'harmonisation des régimes indemnitaires le 7 février 2012, définissant la méthode et le calendrier de réunions et les grands thèmes restant à traiter (cf. compte-rendu sur le site CGT Finances Publiques).

Débutée le 1^{er} janvier 2009, l'harmonisation indemnitaire a été quasi réglée pour l'essentiel des agents de la DGFIP au 1^{er} janvier 2012 pour les régimes dits « standards ».

Un cycle de 5 réunions a débuté le 7/2/2012, pour adapter et sécuriser tous les régimes indemnitaires, leurs conditions d'attribution et de versement, et poursuivre l'harmonisation des régimes indemnitaires dits « spécifiques » (équipe de renfort, stagiaires,...) et « atypiques » (huissiers, géomètres, vérificateurs...). Les règles de gestion (conditions d'attribution et de versement) devront également être harmonisées.

Tout cela devra être réglé à la date butoir au 31/12/2003, fin de la période de convergence.

La Direction générale a rappelé le principe de maintien d'un socle indemnitaire, identique aux deux filières, articulé sur les trois niveaux indemnitaires existants :

- le 1^{er} niveau - l'IAT (indemnité d'assiette et de technicité) ou l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) : ce dispositif est commun aux agents de la DGFIP et ne nécessite pas d'harmonisation puisque les règles de gestion et les conditions d'attribution sont identiques ;
- le 2^{ème} niveau - la prime de rendement : le cadre juridique est fixé par un arrêté ministériel, aucun arrêté ne précisant de modalités d'application qui restent donc à harmoniser ;
- le 3^{ème} niveau : l'Allocation complémentaire de fonction (ACF).

Les thèmes de travail identifiés étaient les suivants :

- la définition des corpus juridique des futurs régimes indemnitaires d'ACF ;
- le régime indemnitaire des stagiaires A, B et C ;
- le régime indemnitaire des équipes de renfort (EDR) : EDRA (filière F), ERR et EDR (filière GP) ;
- le régime des IFDD (Indemnité Forfaitaire de Déplacement dans le Département) et de l'IST (Indemnité Spéciale de Terrain) de la filière fiscale :
- la NBI (nouvelle bonification indemnitaire) ;
- la prime de rendement.

Montreuil, le 31 juillet 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451
263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
● dgfip@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.48.18.80.16

Interventions de la CGT Finances Publiques

La CGT a rappelé que l'harmonisation indemnitaire déjà réalisée au 1/1/2012, dans une enveloppe budgétaire contrainte avait été dérisoire pour une grande majorité de personnel, essentiellement de catégorie C. Elle a demandé que les non titulaires, quasi exclus de l'ensemble des régimes indemnitaires, ne soient pas oubliés dans les discussions.

La CGT a condamné la PFR et toute forme de modulation des primes ou indemnités. Elle a aussi rappelé son opposition à la Prime à la performance (PALP) allouée à certains cadres de la filière fiscale. Elle a déploré le manque de transparence du régime indemnitaire des cadres qui laisse place aux interprétations les plus diverses.

Dans ses principes directeurs, la CGT considère que 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. Il doit aussi prendre en

compte certaines sujétions ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines fonctions.

Les discussions auraient dû permettre cette reconnaissance par le haut dans le cadre d'une vraie refonte des régimes indemnitaires. Malheureusement la Direction générale est restée enfermée dans une simple logique d'harmonisation.

Enfin la CGT a revendiqué, s'agissant des frais engagés dans l'exercice des missions ou pendant des stages de formation, que la définition des régimes indemnitaires soit dissociée des modalités de remboursements de frais. Force est de constater que le pouvoir d'achat de ces agents est directement victime de la stagnation de ces indemnités (IFDD et IST, indemnité kilométrique) et de l'archaïsme du décret sur l'indemnité de stage. Aujourd'hui, les niveaux de remboursement de frais restent désespérément en deçà de ceux qui sont réellement engagés et doivent être revus à la hausse.

Point d'étape des discussions avec la DG

M. Rambal a confirmé que la PFR ne serait pas mise en place à la DGFIP considérant que l'administration a d'autres outils à sa disposition pour reconnaître les résultats de ses agents. La DG a répondu que la PALP sera supprimée, selon des modalités qui restent à discuter lors des réunions qui seront consacrées aux cadres. Elle a enfin reconnu que les modulations étaient un facteur qui pouvait désolidariser le travail en équipe. En revanche, elle maintient le principe d'une individualisation de la rémunération pour l'échelon de commandement en rappelant que la modulation est un sujet politique, qui doit être pris avec prudence en fonction des injonctions de chaque ministre. Nous aurons les éléments de transparence lors des discussions sur les régimes indemnitaires des cadres.

S'agissant des non titulaires la DG nous renvoie aux discussions qui auront lieu dans d'autres réunions dédiées notamment lors de la mise en œuvre de la loi de titularisation et de CDIisation.

Lors du point d'étape du 28 juin, seul le régime indemnitaire des stagiaires A et l'arrêté précisant les critères d'ACF ont été finalisés.

M. Rambal a présenté la méthode et les thèmes qui resteront à discuter à compter de septembre 2012 à partir des premiers éléments d'états des lieux présentés lors des différents groupes de travail (prime de rendement, NBI, Equipe de renfort, IFDD et IST...).

L'allocation complémentaire de fonction (ACF)

► L'ACF est instaurée par un décret et des arrêtés d'application, propres à chacune des deux filières, qui définissent les bénéficiaires et les taux de référence.

La comparaison entre les deux filières montre des modalités d'attribution sur des critères différents, des valeurs de point d'ACF distincts, avec une différenciation selon le lieu d'exercice dans la filière fiscale, et le constat qu'à grade et échelon équivalents, l'ACF est inférieur pour les agents de la filière gestion publique.

L'objectif est dans un premier temps de définir des critères et règles d'attributions fusionnés, l'administration étant tenue de sortir l'arrêté commun DGFIP et enfin d'unifier les valeurs de points de l'ACF.

Actuellement l'ACF est déclinée selon 4 critères dans la filière fiscale et selon six critères dans la filière gestion publique.

Après discussion, la DG propose de retenir 4 critères différenciés selon la catégorie et les fonctions exercées :

- le critère « technicité » pour l'ensemble des agents de catégorie A, B et C hors comptables ;
- le critère « sujétions pour fonctions particulières » afin de rémunérer l'exercice de fonctions spécifiques ;
- le critère « responsabilité particulière » pour les inspecteurs chargés de la mission d'huissiers et pour les comptables en fonction de la catégorie et du niveau du poste géré ;
- le critère « expertise et encadrement » en fonction de la catégorie du poste géré pour les comptables.

► La CGT a acté le principe des 4 critères définis par la DG et fait remarquer que nous avons encore trop peu de vision et de lisibilité sur leur attribution, et sur ce que sera au final le montant et le nombre de taux attribués par critères, catégorie, fonction.

La CGT a posé des principes et interrogé la direction générale sur le futur dispositif qu'il sera nécessaire de clarifier :

- ▶ le niveau de l'ACF « technicité » à tous les A, B et C devra être identique pour les agents de même catégorie (administratifs et techniques, itinérants et sédentaires) : pour la CGT c'est l'occasion de réparer une injustice pour les personnels itinérants qui n'ont pas bénéficié de l'ACF 2 en 2006 au moment de la sécurisation des IFDD et d'harmoniser l'ACF d'agents exerçant les mêmes fonctions.
- ▶ quels « métiers », quelles fonctions spécifiques pour attribuer le critère « sujétions » : s'agit-il des populations d'agents dits « spécifiques » ou « atypiques » ?

- ▶ l'attribution du critère « expertise et encadrement » pour les cadres et les comptables (en fonction de la catégorie du poste géré) doit être précisée notamment pour les adjoints ;
- ▶ enfin sur le critère « responsabilités particulières » il faudra bien clarifier ce qu'il représente pour les huissiers et les comptables au regard de leur régime actuel (responsabilité personnelle et pécuniaire).

Les conditions d'attribution de ces ACF devront faire l'objet de discussions intenses tant le sujet est complexe et transverse avec d'autres indemnités et avec la question des frais de déplacements des agents.

Pour la CGT l'harmonisation devra se faire par le haut et de façon à reconnaître toutes les diversités de missions exercées.

Le régime indemnitaire des stagiaires

L'administration a proposé de définir le régime indemnitaire des stagiaires A, B et C en fonction 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.

Au regard du cycle des concours communs de la DGFIP, la DG a proposé le calendrier suivant d'harmonisation :

- ▶ au 1^{er} septembre 2012 pour les stagiaires A issus d'un concours fusionné ;
- ▶ au 1^{er} juin 2013 pour les stagiaires C ;
- ▶ au 1^{er} octobre 2013 pour les stagiaires B issus du 1^{er} concours fusionné.

Les stagiaires A

▶ La DG a rappelé l'urgence de finaliser le régime indemnitaire pour les stagiaires A au 1^{er} septembre, date d'entrée en scolarité des lauréats du 1^{er} concours fusionné. Deux objectifs ont été fixés : harmoniser le régime indemnitaire des stagiaires et celui des indemnités de stage.

L'administration a confirmé les points suivants :

- ▶ le régime indemnitaire ne sera pas différencié selon la localisation de l'établissement de formation (Ile-de-France ou hors IdF) ;
- ▶ les lauréats du concours externe bénéficiaires d'une reprise d'ancienneté partielle au titre d'activités salariées antérieures relèveront d'un régime indemnitaire d'externe spécifique ;
- ▶ l'impossibilité de déroger aux textes conformément au décret du 3 juillet 2006 concernant l'attribution de l'indemnité de stage.

▶ La CGT a revendiqué une harmonisation vers le haut du régime indemnitaire et un examen des situations des « faux externes » issus de concours de la sphère fonction publique. Elle a regretté que les stagiaires A ne connaissent pas encore, au 1^{er} septembre, les conditions de prise en charge de leurs frais pendant leur stage pratique.

S'agissant de l'indemnité de stage (pendant le stage théorique) elle a encore une fois dénoncé son archaïsme, sa non-revalorisation depuis 2006 et ses conséquences liées à la situation géographiques des écoles. La CGT était opposée à des établissements par catégorie. Au final ce choix favorise par effet d'aubaine les A stagiaires par rapport aux B stagiaires formés dans les écoles de Noisy-le-Grand et Lyon.

La CGT a rappelé l'urgence d'apporter des réponses aux difficultés d'hébergement et à l'inégalité du système pour les stagiaires B.

La CGT a approuvé la création de 3 barèmes de prime de rendement :

- ▶ pour les internes (et « faux externes » issus des ministères financiers et administrations non financières) divisé en 4 tranches selon l'ancien grade ;
- ▶ pour les externes ;
- ▶ et un régime externe « spécifique » pour les lauréats du concours externe bénéficiaires d'une reprise partielle d'activités.

La DG a publié le 12 juillet une circulaire avec 4 annexes précisant les modalités d'application du nouveau régime indemnitaire des stagiaires A au 1^{er} septembre 2012.

Les discussions reprendront fin 2012 pour définir les modalités de prise en charge des frais des stagiaires A pendant leur stage pratique (validation des travaux prévue fin du 1^{er} semestre 2013).

Les stagiaires B et C

La Direction générale s'est engagée à faire de gros efforts d'accompagnement social en matière de logement et des signes positifs ont déjà été donnés lors d'un GT sur l'ENFiP pour la prochaine rentrée des contrôleurs. Pour la CGT l'investissement dans le logement social des stagiaires doit se poursuivre.

Les discussions sur l'harmonisation du régime indemnitaire des stagiaires B et C auront lieu en 2012/2013 avec une présentation de l'état des lieux de ce régime dans nos deux filières lors d'un groupe de travail en septembre 2012.

La prime de rendement

► Si le montant de la prime de rendement (PR), à grade et échelon équivalent, a été harmonisé, les modalités de versement sont différentes dans les deux filières : versement mensuel pour les agents de la filière gestion publique et semestriel pour ceux de la filière fiscale avec un décalage sur l'année N+1.

L'harmonisation du versement de la PR s'articule autour de la mise en place de l'ONP (office national de la paie) d'une part, et d'autre part dans la place naturelle que cela emporte au sein du cycle de discussions sur « l'harmonisation des régimes indemnitaires ».

En fait, la DG souhaite basculer dans un régime de versement mensuel de la prime de rendement et mettre fin au versement semestriel connu dans l'ex-filière fiscale. Et, à l'occasion d'une promotion inter-catégorielle (LA par exemple), l'agent pourrait basculer automatiquement dans la liquidation mensuelle, tout comme celui qui réintègre après une interruption de service (congé parental, disponibilité, etc.).

Ainsi, pour les agents « ex-DGI », un droit d'option serait mis en place :

- soit ils continuent de percevoir la PR en deux versements (en juin année N et le solde en janvier N+1) ;
- soit ils choisissent la mensualisation.

L'option pour la mensualisation serait irrévocable et le choix devra être fait avant le 31/12/2013.

➔ D'emblée la délégation CGT a souhaité rappeler sa position contre la modulation.

Ceci étant posé, la tâche à accomplir paraît vaste, avec des taux de liquidation divers ; le rythme de versement vient donc impacter directement la gestion du budget des agents.

D'une part, et dans la mesure où la question des attributions de points d'ACF n'est pas encore tranchée, le scénario posé n'est pas rassurant. En effet, si la mensualisation se met en place, elle provoque une hausse du salaire immédiatement tangible ; grande serait alors la tentation pour l'administration de raisonner a minima sur

le nombre de points d'ACF, faisant ainsi d'une pierre deux coups.

D'autre part, se pose pleinement l'incidence fiscale d'une telle décision ; pour une année N, un agent de l'ex-filière DGI percevrait donc une fois et demie sa prime de rendement, avec les conséquences que cela emporte. La CGT a demandé un dispositif de lissage afin d'atténuer le choc fiscal provoqué.

Elle a demandé des précisions sur la date butoir de l'option et si le choix de garder le versement semestriel était borné dans le temps ou maintenu tant que l'agent ne fait pas de choix contraire.

Enfin, La CGT a relevé le leurre du droit d'option proposé si les agents en cas de promotion ou de réintégration basculaient d'office dans la mensualisation : pourquoi un collègue changerait-il d'avis en cours de route ? Au cas particulier, il n'y a plus d'option à choisir du tout ! Cette proposition relève plus du passage obligé que de la volonté de laisser les agents libres d'opter ou pas pour la mensualisation.

Pour la CGT une telle modification implique que tout cela soit réglé et toutes les informations utiles données aux agents afin qu'ils fassent leur choix en toute connaissance de cause.

► La Direction générale a répondu qu'elle se situait dans un débat portant sur des modalités de versement, et non sur le montant de la PR. La question du lien avec les points d'ACF n'a pas lieu d'être, tout cela est déconnecté.

Les dates butoirs pour la mensualisation seront imposées par l'ONP (et elles peuvent être éloignées...), qui bâtit ses logiciels sur ce modèle (liquidation mensuelle de la PR). Le principe de la mensualisation est acté et l'option pourrait s'éteindre d'elle même.

Evidemment, et l'administration est d'accord sur ce point, il faudra trouver un dispositif d'amortissement du choc fiscal, avec par exemple une possibilité d'« éclater » le versement de janvier de l'année N en deux versements : un en décembre N-1, l'autre en janvier N. Cependant, cela reste à expertiser, car certains montants versés sont très élevés et l'atténuation fiscale serait donc très faible.

Dans la même veine, l'administration est sensible à la question des agents promus ou qui réintègrent. En effet, elle a bien conscience qu'en faisant une telle proposition (basculement dans la mensualisation sans possibilité de choix), elle force les collègues à rentrer dans le dispositif cible. Cela n'est pas satisfaisant, et la DG n'est pas fermée sur ce point.

Sur ces différentes problématiques, l'administration s'est engagée à rediscuter lors d'une prochaine réunion et à expertiser toutes les incidences afin d'ouvrir le droit d'option avec toute la lisibilité utile pour les agents.

La Nouvelle bonification indemnitaire (NBI)

► Un premier échange a eu lieu avec la Direction générale à partir de l'état des lieux présenté. La NBI est attribuée dans les deux filières, avec un nombre de points différent pour la NBI « géographique » (Ile de France et Alpes Maritimes) selon les catégories et sur des fonctions éligibles propres pour la NBI fonctionnelle (10 fonctions dans la filière GP et 4 dans la filière F). La DG a rappelé que l'enveloppe globale est fermée avec 309 244 points dont 82% pour la NBI géographique.

► La CGT a revendiqué une harmonisation sur le nombre de points maximum de la NBI géographique sans

condition de délai de séjour (comme cela existe dans la filière gestion publique). La DG semble pouvoir y répondre favorablement (grâce au reliquat des suppressions d'emploi).

S'agissant de la NBI fonctionnelle, plus importante dans la filière GP, la CGT a attiré l'attention de la DG sur l'harmonisation indispensable entre les 2 filières (NBI EDR par exemple) mais aussi sur la réalité des fonctions existantes. La prochaine discussion devra se faire en lien avec l'examen pour certaines fonctions d'une attribution possible de l'ACF « sujétions ».

Les équipes de renfort (EDR)

► La DG a présenté le 12 avril un état des lieux qui révèle des systèmes d'indemnisation très complexes et peu lisibles avec des modalités d'attribution et des règles de gestion très différentes dans les deux filières. D'autre part dans la filière gestion publique les agents des équipes de renfort sont attributaires de la NBI fonctionnelle.

► La CGT a rappelé son désaccord sur les règles d'affectation des agents des EDR proposées par la Direction générale (équipe constituée par le directeur en local) et a demandé que les discussions sur le régime indemnitaire n'aient lieu qu'après le groupe de travail qui

établira la doctrine d'emploi des EDR. Aujourd'hui les conditions d'affectation et la doctrine d'emploi sont très différentes.

Il faudra que le nouveau régime fusionné prenne en compte les sujétions particulières liées à cette fonction et que le système soit simplifié, stable et non dégressif, et positif financièrement pour les agents.

La CGT a obtenu un report des discussions après la réunion qui établira la doctrine d'emploi des EDR.

Les IFDD et l'IST

La Direction générale a présenté un premier état des lieux des attributaires des IFDD et une fiche avec une première piste de proposition de sécurisation de ces deux indemnités, qui ne concernent que la filière fiscale (vérificateurs, géomètres et assistant-géomètres, chef de service..).

► La CGT a rappelé le lourd contentieux qui l'oppose à la Direction Générale sur ce dossier.

Pour la CGT, on parle bien ici de remboursements de frais engagés par les agents dans l'exercice de leurs missions, que ce soit en termes d'IFDD ou d'IST (attribuée uniquement aux géomètres et assistant-géomètres). Il est donc grand temps d'ouvrir ce dossier, et de rétablir une certaine justice, en distinguant bien ce qui relèvera de l'indemnitaire et des frais de déplacement.

La fiche présentée reste floue sur les intentions de la DG. Outre l'aspect « sécurisation juridique » (que l'on pensait réglé depuis longtemps...), les pistes de réflexion ne sont qu'ébauchées.

La CGT considère qu'il faut établir un véritable état des lieux, précis et chiffré, qui permette de balayer l'ensemble des métiers de la DGFIP et distingue avec certitude les agents qui sortent de ceux qui ne sortent pas. Il faudra évidemment inclure dans toutes les réflexions les assistants - géomètres, qui semblaient avoir été oubliés et pour lesquels la CGT a rappelé le contentieux en cours avec certaines Directions sur l'attribution de l'IST.

Le dispositif d'abondement d'ACF mis en place en 2006, pour sortir progressivement du régime IFDD les agents considérés comme sédentaires (c'est à dire ne sortant pas),

a abouti à un accroissement des inégalités avec les non-sédentaires. En effet, la stagnation des IFDD depuis 1996 a considérablement accru le surcoût lié aux déplacements pour ces derniers qui n'ont pas bénéficié de l'ACF.

L'harmonisation indemnitaire offre donc une réelle occasion de sortir d'une impasse dans laquelle l'administration s'est complue, usant de tous les artifices afin de toujours repousser les discussions sur le sujet.

La CGT a rappelé que dans l'immédiat les conditions de remboursements des frais de déplacements devaient impérativement être améliorées car il est inacceptable que des agents attendent leur dû !

Elle a fait part des diverses remontées de nos sections qui dénotent une attitude toujours plus rigide des directions sur ce sujet, puisque nombre d'entre elles refusent purement et simplement d'appliquer ne serait-ce que les textes en vigueur. Pendant ce temps, les agents attendent leurs remboursements... Cela n'est pas acceptable !

La revendication de la CGT est claire : les agents amenés à sortir pour l'exercice de leurs missions doivent pouvoir obtenir un remboursement décent des frais engagés. Tout cela doit obligatoirement s'opérer sans perte de pouvoir d'achat pour les collègues, qui ont vu s'éroder celui-ci notamment à cause de la faiblesse, voire de la non revalorisation des taux, que ce soient les indemnités kilométriques (IK), les IFDD ou l'IST.

De plus, les suppressions massives d'emplois ont dégagé des marges substantielles que la DG n'a jamais mises à profit pour revaloriser ces indemnités, confortant ainsi l'idée que pendant des années, elle a fait des économies au détriment des agents.

Bref, ce dossier est explosif, et l'administration devra en tenir compte lorsque nous entrerons dans le vif des discussions.

Quelle que soit l'issue de nos travaux, les agents tributaires de ces indemnités n'en ressortiront pas

« gagnants » tant leur pouvoir d'achat aura été directement victime de la stagnation de ces indemnités. Et, quoiqu'il arrive, les niveaux de remboursement de frais restent désespérément en deçà de ceux qu'ils engagent ! Cela restera toujours choquant, et il ne faudra jamais perdre de vue cette réalité dans toutes les discussions à venir à la DGFIP. La CGT Finances Publiques continuera de porter ses revendications au niveau de la Fonction Publique.

» La DG ne nie pas les difficultés et mesure bien les enjeux autour de ce dossier. Mais les conclusions du contrôle de l'URSSAF de ces deux indemnités (IFDD et IST) sont claires : il s'agit à ses yeux d'un complément de revenus, donc soumis à cotisations sociales et « fiscalisables ». La DG devra se conformer à ces directives, sous peine d'être soumis à de fortes pénalités.

Les personnels itinérants sont en première ligne, et la DG réglera leur cas avant de se pencher sur les autres situations. Elle précise qu'ils sont soumis à des sujétions particulières, qui doivent être analysées et traduites dans la stabilisation indemnitaire recherchée avec une 1^{ère} piste de réflexion autour de la transformation des IFDD et de l'IST en points d'ACF « sujétions » ; leur nombre est à discuter, sachant que ceux-ci devront tenir compte de la fiscalisation, et du retard pris dans la revalorisation de ces indemnités. C'est l'objectif cible, cependant la DG se donne encore un peu de temps pour regarder avec précision les tenants et aboutissants de ce dossier. Bien entendu, il ne s'agit à ce stade que d'une piste, mais les solutions sont restreintes. Seule demeure la certitude qu'il faudra obligatoirement sortir du mode de liquidation actuel.

La DG a rappelé que certaines revendications, tel le montant de l'IK, ne relèvent pas de la DGFIP mais de la Fonction publique, et seront donc exclues de fait du champ de nos discussions.

L'administration mesure bien le côté « explosif » du dossier, tout autant que la question, plus globale, des niveaux de remboursement des frais de déplacement. Les discussions reprendront à l'automne 2012.

Harmonisation indemnitaire réalisée au 1^{er} janvier 2012

Débutée le 1/1/2009, la 1^{ère} phase de l'harmonisation indemnitaire a concerné les personnels bénéficiant du régime indemnitaire dit « standard » et certains personnels du régime dit « spécifique » (services informatiques, administration centrale, établissements de formation, CPS, délégué action sociale, agents des ateliers de scannage et finition...). Mais au final comme l'a toujours dénoncé la CGT peu ou prou d'agents de la DGFIP en auront vu la couleur sur leur bulletin de salaire et les 14400 agents bénéficiant de régime dit « atypique » sont toujours exclus à ce jour de toute harmonisation indemnitaire !

Rappel de la méthode utilisée par la DG : l'harmonisation a été calculée en comparant le total de l'indemnitaire annuel perçu (donc au moindre coût) 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 : par tranche annuelle égale pour les A et B et selon le rythme suivant pour les C (40% en 2009, 35% en 2010 et 25% en 2011).

L'harmonisation indemnitaire des cadres est plus complexe compte tenu des nouveaux grades existants : elle est réalisée sur 4 ans (2009-2012) et fait toujours l'objet de discussions avec la DG.