

FICHE CTR (pour information)

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DU 4 JUILLET 2022 --- EXPÉRIMENTATION D'UNE PRIME D'ATTRACTIVITÉ A LA DGFIP

Certains emplois offerts au sein du réseau de la DGFIP souffrent d'un manque d'attractivité. Afin d'inciter les agents à solliciter ces emplois, il est proposé d'expérimenter à la DGFIP d'ici la fin de l'année 2022, le versement d'une prime d'attractivité qui permettrait de fidéliser des agents, pour une certaine durée, sur des zones géographiques peu demandées.

Les conditions de préparation et de mise en place d'une telle expérimentation sont exposées ci-après.

1- Un contexte DGFIP et Fonction publique favorable à la mise en place en 2022 d'une « prime d'attractivité », en vue d'attirer et de fidéliser sur un poste / emploi déterminé :

Dans le cadre de son Contrat d'Objectifs et de Moyens 2020-2022, la DGFIP poursuit un objectif de renforcement de son attractivité qui prend notamment corps, par l'engagement n°9-1 « Accompagner la mobilité géographique ».

Ce dernier précise : « *Les conditions de mise en place d'une prime d'attractivité pour les agents souhaitant rejoindre ces zones seront également examinées. Ces éléments incitatifs s'ajouteront à ceux qui résulteront des décisions des collectivités territoriales destinés à favoriser l'installation de fonctionnaires dans leur territoire.* »

La DGFIP fait face à des difficultés de recrutement sur certaines zones géographiques pour lesquelles les candidatures sont en nombre très limité voire parfois inexistantes. Il peut s'ensuivre des périodes de vacances importantes sur les postes, qui nuisent à la qualité et l'organisation du service.

Pour pallier ces difficultés, l'option de créer une prime d'attractivité en 2022 est envisagée. Les deux objectifs poursuivis sont les suivants : d'une part ATTIRER, afin de susciter des candidatures sur des postes difficiles à pourvoir, d'autre part FIDELISER, afin de limiter le turn-over sur ces postes.

Panorama des dispositifs existants en termes de prime d'attractivité/fidélisation au sein de la Fonction publique :

Le seul précédent connu en métropole au sein de la DGFIP est celui de la mise en place fin 2020 de la prime de fidélisation territoriale en Seine-Saint-Denis. Ce dispositif repose sur le versement d'une prime d'un montant pouvant aller jusqu'à 10 000 €, versée au terme de cinq années continues de services effectifs accomplis dans la direction.

Par ailleurs, certains territoires d'outre-mer sont couverts par la mise en place d'une « indemnité de sujétions géographiques », pour les fonctionnaires affectés à Mayotte, en Guyane et à Saint-Pierre et Miquelon, versée en deux, trois ou quatre fractions, sous conditions de 2 ans ou 4 ans de séjour.

D'autres dispositifs de prime d'attractivité se sont mis en place courant 2021 et 2022 au sein de l'administration d'Etat. C'est le cas depuis mai 2021 au sein de l'éducation nationale avec la prime d'attractivité dite « prime Grenelle ». Cette prime d'un montant de 500 à 1400 € brut mensuel vise à accroître l'attractivité des métiers de l'enseignement et à valoriser l'entrée dans le métier. Elle ne fait pas l'objet d'un zonage géographique et s'assimile davantage à une revalorisation financière globale. Le Ministère des Armées et le Ministère de l'Intérieur ont mis en place en 2021 et début 2022 le dispositif de « l'indemnité temporaire de mobilité » (cf ci-après).

C'est aussi le cas au sein de la Fonction Publique Hospitalière avec la mise en place en 2020 dans le cadre du Ségur de la santé d'une prime d'attractivité territoriale pour les personnels soignants. D'un montant de 940 € brut annuel, elle est réservée aux agents exerçant dans un établissement du département de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis ou du Val-de-Marne et percevant un salaire inférieur au salaire médian mensuel de la FPH, soit 1935 €.

Après analyse des dispositifs existants, il s'avère que le cadre réglementaire de l'indemnité temporaire de mobilité permet la mise en place d'une prime d'attractivité à la DGFIP :

Dans la mesure où la DGFIP ne dispose pas de texte « autonome » pour répondre à l'objectif, le versement de la prime doit se baser sur le dispositif de l'indemnité temporaire de mobilité (ITM), créée par le décret n°2008-369 du 17 avril 2008, dont les conditions d'attribution s'imposent à la DGFIP.

En application de ce texte, l'indemnité est attribuée à la double condition de :

- l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle
- et de l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.

Les emplois susceptibles de donner lieu à l'attribution d'une indemnité temporaire de mobilité sont déterminés par arrêté du ministre intéressé. Cet arrêté fixe également la période de référence pour le versement de l'indemnité dans la limite de six années, sans que cette période puisse être inférieure à 3 ans.

L'indemnité, d'un plafond de 10 000 euros, est payée en trois fractions :

- 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi ;
- 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence ;
- 40 %, au terme de la période de référence.

Le décret écarte explicitement du bénéfice de cette mesure, les agents en première affectation au sein de l'administration.

L'indemnité est exclusive de toute autre indemnité de même nature mais est cumulable, le cas échéant, avec les dispositifs d'accompagnement financier (PRS, CIA, IAMF) en cas de restructuration.

Pour sa mise en place, il sera nécessaire de rédiger un arrêté ministériel qui précisera :

- les *emplois* éligibles en annexe de l'arrêté ;
- la *durée* de la période de référence par typologie d'emploi (de 3 à 6 ans) ;
- les conditions de *mise à jour* de la liste des emplois ;
- le *montant* de l'indemnité servi en fonction de la catégorie statutaire d'emploi ou du type d'emploi dans le respect du plafond interministériel de 10 000€.

2. Dans l'hypothèse de mise en place de l'expérimentation de l'ITM à la DGFIP fin 2022, la déclinaison concrète et le calendrier de sa mise œuvre devront être ajustés, en fonction notamment des mouvements nationaux et locaux de mutation à effet du 1^{er} septembre 2022.

Afin de laisser se dérouler jusqu'à leur terme les mouvements nationaux et locaux de mutation à effet du 1^{er} septembre 2022, il est **proposé** d'organiser, hors mouvements locaux, à effet du 1^{er} décembre 2022, un appel à candidatures national ciblé sur **100 emplois A+/A/B/C** du réseau, qui pourrait être lancé en juillet 2022.

Ce dispositif serait pleinement ouvert à tous, y compris aux agents qui ne se sont pas inscrits dans les mouvements nationaux ou locaux de septembre 2022.

Par ailleurs, la rédaction d'un projet d'arrêté spécifique à la DGFIP sur la base des emplois, montants et durées de référence retenus, devra être finalisée avant la mise en œuvre effective.

En telle hypothèse de mise en place d'une expérimentation, cet arrêté devra lister précisément chacun des emplois éligibles à l'ITM et précisera la nature (catégorie A+, A

ou B ou C) ainsi que l'implantation géographique et fonctionnelle (dans le service visé) des emplois éligibles à la prime. Il pourra au besoin être complété ou modifié chaque année.

L'agent qui rejoindra l'un des postes devra l'occuper pendant une période minimale de 5 ans. Il bénéficiera de la prime d'un montant de 10 000 euros, qui sera versée en 3 fois, la première fraction dès l'installation, la 2ème fraction au terme de 2 ans et demi, et la 3ème aux termes de 5 années de présence sur le poste.

Il s'agit d'une mesure qui représenterait un coût prévisionnel de l'ordre de 1M€ sur 5 ans.

Si le bilan tiré de l'expérimentation est jugé satisfaisant, le dispositif pourra alors être pérennisé à partir de 2023, et ses conditions d'application pourront évoluer en fonction des besoins identifiés et des postes concernés.

— oOo —