

Point d'étape sur les Régimes indemnitaires

A la création de la DGFIP, l'administration a présenté un calendrier et une conception des modalités d'harmonisation des régimes indemnitaires à mettre en œuvre pour toutes les catégories de personnels.

Dès 2008, la CGT a revendiqué une revalorisation des régimes indemnitaires et de toutes les indemnités liées à des frais engagés par les personnels, une harmonisation par le haut et prime par prime (et indemnité) pour tous les personnels de la DGFIP. Les discussions auraient dû permettre cette reconnaissance par le haut dans le cadre d'une refonte des régimes indemnitaires. Mais ce ne fut pas la méthode utilisée par la DG en 2008, enfermée dans une enveloppe budgétaire contrainte, ce que la CGT a fortement contesté.

Pour la CGT, 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, y compris pour les non titulaires, et prendre en compte des sujétions ou responsabilités particulières liées à l'exercice de certaines fonctions.

C'est en ce sens que la CGT est intervenue dans tous les groupes de travail et qu'elle continue à le faire, avec un principe fort : il ne devra y avoir aucun perdant au final !

Afin que chacun puisse appréhender ce que sera le futur régime indemnitaire, ce dossier a vocation à vous présenter, les travaux menés avec la Direction générale en partant de l'existant des deux filières, ce que la CGT a porté dans les groupes de travail et où nous en sommes aujourd'hui.

I – Connaître notre régime indemnitaire

La Direction générale s'est fixée l'objectif de maintenir un socle indemnitaire articulé sur les trois niveaux indemnitaires existants depuis 2003, sur lesquels elle propose d'asseoir les futurs régimes indemnitaires des corps fusionnés de la DGFIP.

1. Le 1er niveau indemnitaire : l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

Dispositif commun à tous les Ministères, l'IAT et l'IFTS ont été respectivement instaurées par différents décrets et des arrêtés de 2002 qui ont défini les taux ainsi que les bénéficiaires de chacune des indemnités.

- **L'indemnité d'administration et de technicité - IAT**

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 étant indexée sur le prix du point Fonction Publique.

- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - IFTS**

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 de la filière gestion publique 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.

Comparaisons entre les deux filières

Les supports juridiques et les textes réglementaires de l'IAT et l'IFTS ont été mis à jour des grades de la DGFIP à l'entrée en vigueur des statuts fusionnés et il n'est pas relevé de différence de règles de gestion entre filières sur leurs conditions d'attribution.

2. Le 2ème niveau indemnitaire : la prime de rendement

L'ensemble des personnels titulaires en position d'activité perçoit actuellement la prime de rendement, quels que soient leur grade, la nature ou la localisation des fonctions exercées, à l'exclusion des chefs de postes comptables non centralisateurs de la filière gestion publique.

Les personnels stagiaires et les contractuels recrutés au titre de la législation sur les handicapés issus de la filière gestion publique bénéficiaient également de la prime de rendement.

Le montant annuel de la prime de rendement attribuable à un agent est déterminé par référence à un barème défini par grade et échelon et ne saurait dépasser 18% du traitement indiciaire afférent à l'indice sommital de chaque grade.

Des taux distincts sont applicables respectivement aux agents affectés en région Ile-de-France et à ceux qui exercent leurs fonctions en dehors de cette région.

L'harmonisation entre les deux filières

Les supports juridiques concernant la prime de rendement ne nécessitent pas de mise à jour réglementaire. En effet, seul le décret ministériel permet l'attribution de cette indemnité, aucun arrêté spécifique ne précisant de modalités d'application.

Les différences entre les deux filières qui nécessitent une harmonisation :

- ✓ des montants de prime de rendement distincts : à grade et échelon équivalents, et en règle générale, la prime de rendement de la filière fiscale est inférieure à celle de la filière gestion publique ;
- ✓ des modalités de versement différentes (versement mensuel pour les agents de la filière gestion publique ; versement semestriel pour ceux de la filière fiscale).

3. Le 3ème niveau indemnitaire : l'allocation complémentaire de fonctions

L'allocation complémentaire de fonctions (ACF) a été instaurée par le décret n° 2002-710 du 2 mai 2002 qui est toujours en vigueur et des arrêtés d'application du même jour propres à chacune des deux ex- directions qui fixent les modalités d'attribution et les taux de référence applicables à chacun des critères de classement prévus par chaque arrêté.

Les personnels stagiaires et les contractuels recrutés au titre de la législation sur les handicapés issus de la filière fiscale bénéficiaient également de l'ACF.

L'ACF est, en principe, revalorisée chaque année par arrêté ministériel.

Enfin, suite à la fusion des deux ex-directions, l'ACF harmonisation allouée aux personnels constitue une des composantes de ce troisième niveau indemnitaire.

L'harmonisation entre les deux filières

Les différences entre les deux filières qui nécessitent une harmonisation :

- ✓ des arrêtés d'application distincts avec des modalités d'attribution obéissant à des critères de classement propres à chaque ex-direction ;
- ✓ des valeurs de point d'ACF distinctes : 38,81 € brut dans la FF et 55,05 € brut dans la FGP ;
- ✓ un barème différencié par un critère géographique (IDF/HIDF) dans la filière fiscale ;
- ✓ à grade et échelon équivalents, et en règle générale, l'ACF de la filière gestion publique est inférieure à celle de la filière fiscale.

4. Autres éléments de la rémunération

Certains éléments de la rémunération n'ont pas été intégrés dans le calcul de l'harmonisation réalisée au 1^{er} janvier 2012. Il s'agit :

- de l'**indemnité de résidence**, dont le montant est fonction du classement de la commune (représente 3%, 1% ou 0% du traitement annuel brut), dans la mesure où cet élément est identique au sein de chaque filière ;
- de la **nouvelle bonification indiciaire** (sauf fonctions particulières), qui a fait l'objet de discussions ultérieures ;
- de l'**indemnité exceptionnelle** résultant de la différence d'assiette entre la cotisation de sécurité sociale applicable avant 1998 et la CSG.

L'**Indemnité Mensuelle de Technicité** (IMT) a été indiquée dans les tableaux des différents régimes indemnitaires pour information. Les textes qui la régissent ne nécessitent pas de mise à jour et elle n'a pas été intégrée dans le calcul comparatif qui a permis de réaliser l'harmonisation.

II. Le cadre des travaux indemnitaires fixé par la DG

La direction générale s'est donné comme objectif un principe d'équité : pour des agents en situation comparable, la fiche de paie, rubrique par rubrique, devra être comparable.

En 2008, la Direction générale a classé les personnels dans trois blocs distincts, avant de réaliser la 1^{ère} phase de l'harmonisation des régimes indemnitaires.

N.B. : tous les montants qui figurent dans le document s'entendent en bruts annuels, sauf précision contraire. Les comparaisons entre le régime indemnitaire actuel et les propositions du futur régime faites par l'administration sont à faire en additionnant la Prime de rendement + l'allocation complémentaire de fonction.

→ Classement des agents selon leur régime indemnitaire

Le régime « standard »

Il concernait la très grande majorité des effectifs affectés sur les principales structures opérationnelles des deux directions et avec des régimes indemnitaires comparables :

- A l'ex-DGI il concernait 65 % de la population des inspecteurs et des agents B et C, soit respectivement 26 % des inspecteurs, 70 % des agents B et 81 % des agents C. Il s'applique aux personnels exerçant leurs fonctions dans les centres des impôts, les centres des impôts fonciers et les services des impôts des entreprises. Les agents B et C des services de direction relèvent aussi du régime standard ;
- A l'ex-DGCP il concernait 85 % de la population des inspecteurs et des agents B et C, soit respectivement 68 % des inspecteurs, 83 % des agents B et 92 % des agents C. Il est attribué aux agents exerçant leurs fonctions dans les trésoreries générales et les postes comptables non centralisateurs. Les enquêteurs ont également bénéficié de l'harmonisation « standard » indépendamment de leur régime particulier.

Une comparaison des régimes standards fait apparaître une différence théorique (écarts annuels maximum et minimum constatés au niveau d'un échelon entre les rémunérations brutes globales théoriques des agents des deux filières) positive pour les agents de la DGI :

- ✓ pour un agent C, fourchette comprise entre 460 € et 490 € ;
- ✓ pour un agent B, fourchette comprise entre 1 100 et 1 300 € ;
- ✓ pour un inspecteur, fourchette comprise entre 500 et 1 500 €.

L'harmonisation pour ces personnels a été réalisée sur la période 2009/2011.

Les régimes indemnitaires « spécifiques »

Ces régimes spécifiques sont attachés à des structures ou à des catégories d'agents existant dans les deux directions. Ils concernaient 14 % de l'effectif global de l'ex-DGI, soit 8 941 agents et 12 % de l'effectif global de l'ex-DGCP, soit 5 879 agents.

- **Les agents des services centraux**

Ce régime spécifique concerne environ 2 500 agents, informaticiens et administratifs, appartenant aux corps des services déconcentrés des deux directions et affectés en administration centrale. Les écarts annuels entre les deux directions étaient les suivants :

- ✓ pour les administratifs, 1 500 € à 6 000 € pour les inspecteurs, 50 € à 2 900 € pour les B et 20 € à 2 000 € pour les C ;
- ✓ pour les informaticiens, 40 € à 4300 € pour les A et 100 € à 5900 € pour les B.

- **Les informaticiens exerçant dans le réseau**

Ce régime rassemble les 2 770 agents de catégorie A, B et C ayant une qualification informatique et qui sont en fonctions principalement dans les ex-CSI et les ex-DIT.

L'écart indemnitaire, positif pour l'ex-DGCP, était de l'ordre 50 € pour les C, entre 20 € à 500 € pour les B et entre 500 € et 1 700 € pour les inspecteurs.

- **Les personnels des écoles**

Ce régime regroupe les personnels administratifs et les enseignants en fonction dans les écoles. Il s'applique à plus de 550 agents.

L'écart indemnitaire, positif pour l'ex-DGCP, était entre 60 € et 4 900 € pour les agents de catégorie A, entre 100 € et 4 200 € pour les B et entre 800 € et 3 150 € pour les C.

- **Agents des ateliers de finition/scannage des CSI et des ateliers d'édition des DIT**

Ce régime spécifique est alloué à quelque 250 agents administratifs de catégorie C affectés dans les ateliers de finition des CSI et des DIT. L'écart était de l'ordre de 400 € par an.

- **Agents des délégations des services sociaux**

Ce régime spécifique est attribué aux 85 agents de catégorie A, B ou C exerçant les fonctions de délégué départemental des services sociaux.

Les écarts indemnitaires théoriques positifs pour la DGI se situaient entre 2 600 € et 3 400 € pour les inspecteurs, entre 850 € et 1 350 € pour les B et d'environ 400 € pour les C.

L'harmonisation pour ces personnels, a été réalisée sur la période 2009/2011, sur le régime le plus favorable et certains ajustements ont été examinés dans la 2^{ème} phase de discussions.

Certains autres régimes présentent des spécificités, il s'agit :

- **Stagiaires et élèves**

Le régime indemnitaire des stagiaires était différent selon leur origine - externe ou interne - et la période de stage (formation théorique ou pratique). Par ailleurs, l'indemnité de stage différait selon la localisation de l'établissement de formation, la résidence familiale ou l'ancienne résidence administrative de l'élève d'origine interne. Plusieurs groupes de travail ont eu lieu en 2012 pour finaliser et harmoniser les régimes indemnitaires des stagiaires.

- **Personnels des équipes de renfort**

Les personnels de la filière gestion publique des ERR et EMR ont bénéficié de l'harmonisation indemnitaire sur la base du régime dit « standard » sans préjudice des primes spécifiques allouées au titre de leurs fonctions qui ont été examinés dans la 2^{ème} phase de discussions en 2013 avec les personnels des EDRA.

- **Les comptables**

Après l'harmonisation réalisée au 1^{er} janvier 2012 quelques ajustements sont en cours d'examen : ils ont été examinés lors des réunions des 11 février et 4 mars 2014 et ne suscitent pas d'insatisfactions particulières, sauf quelques interrogations à la marge.

- **Les cadres supérieurs**

Après l'harmonisation réalisée au 1^{er} janvier 2012, un état des lieux a été remis pour les cadres supérieurs jusqu'au grade d'AFIPA. Uniquement quelques ajustements sont en cours d'examen : seul le régime des IDIV a été vu lors de la RTA du 27 mars 2014.

Les régimes indemnitaires « atypiques »

Ces régimes, propres à chacune des directions, n'ont pas été concernés par l'harmonisation réalisée en 2009/2011.

Ils sont attribués à 21% des effectifs de la DGI et à 3% des effectifs de la DGCP.

- Ils concernent environ 13 300 agents à la DGI, répartis comme suit :
 - ✓ opérateurs de photogrammétrie : 11
 - ✓ agence comptable des impôts de Paris (ACIP) : 47
 - ✓ centre des impôts fonciers/cadastre, géomètres et assistants géomètres : 1 282
 - ✓ brigades de vérification et services de recherche : 4790
 - ✓ centre impôt service (CIS) : 138
 - ✓ délégations interrégionales (DI) : 47
 - ✓ DGE – DVNI – DNEF – DNVSF : 859
 - ✓ fondés de pouvoir « postes comptables » : 564
 - ✓ conservations des hypothèques (SPF) : 5 150
 - ✓ inspecteurs vérificateurs spécialisés (IVS) : 428
- Ils concernent environ un millier d'agents à la DGCP, répartis comme suit :
 - ✓ agents B commissionnés : 60 (34 en 2014)
 - ✓ inspecteurs chargés des fonctions d'huissier : 552 (428 en 2014)
 - ✓ personnels des centres d'encaissement : 121
 - ✓ agents chargés des contrôles de la redevance : 266
 - ✓ agents des centres prélèvements service (CPS).

S'y ajoutent les personnels qui ont bénéficié de l'harmonisation sur la base du régime dit « standard » mais dont l'attribution de la NBI « fonctionnelle » est examinée lors de la 2^{ème} phase de l'harmonisation (enquêteurs, assistant auditeur, agent des CMIB, secrétaires de direction...).

Les cas particuliers :

- **Personnels de la Redevance et des Centres d'encaissement**

Ces personnels de la filière gestion publique ont bénéficié de l'harmonisation indemnitaire sur la base du régime dit « standard » sans préjudice des primes spécifiques allouées au titre de leurs fonctions qui ont été examinés dans la 2^{ème} phase de discussions en 2013.

- **Agents des Centres Impôts Service (CIS) et Centres Prélèvements Service (CPS)**

Ces personnels ont bénéficié de l'harmonisation sur la base du régime « standard » et leurs régimes indemnitaires spécifiques ont été examinés ensemble compte-tenu de leurs fonctions qui présentent des similitudes.

- **Les inspecteurs des services de direction**

Pour la filière fiscale, les inspecteurs des services de direction (2533 en 2014) ont été classés injustement par la DG dans les régimes atypiques, excluant ainsi les inspecteurs de la filière gestion publique de l'harmonisation qui aurait dû être réalisée sur la période 2009/2011.

→ 1^{ère} phase de l'harmonisation indemnitaire

Débutée le 1/1/2009, la 1^{ère} phase de l'harmonisation indemnitaire s'est déroulée sur les années 2009-2011 pour une grande majorité des personnels et jusqu'en 2012 pour les cadres. Elle a concerné les personnels bénéficiant du régime indemnitaire dit « standard » 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.

Certains personnels du régime dit « spécifique » (services informatiques, administration centrale, établissements de formation, CPS, délégué action sociale, agents des ateliers de scannage et finition..) ont aussi bénéficié de l'harmonisation sur cette période mais les 14400 agents bénéficiant de régime dit « atypique » sont toujours exclus à ce jour de toute harmonisation indemnitaire !

Harmonisation indemnitaire réalisée au 1^{er} janvier 2012

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, plus complexe compte tenu des nouveaux grades existants, a été réalisée sur 4 ans (2009-2012) et fait toujours l'objet de discussions.

→ 2^{ème} phase de l'harmonisation indemnitaire

L'harmonisation indemnitaire étant quasi réglée fin 2011 pour l'essentiel des agents de la DGFIP, un nouveau cycle de discussions a été entamé le 7 février 2012.

La Direction générale a donné les niveaux de rémunération atteints au 1^{er} janvier 2012 et a présenté les principes et architectures des régimes indemnitaires à unifier.

Elle a fixé un calendrier de discussions, qui doivent permettre de poursuivre l'harmonisation des régimes « spécifiques », d'examiner les régimes « atypiques », et d'adapter et sécuriser les régimes indemnitaires, leurs conditions d'attribution et de versement pour tous les personnels de la DGFIP.

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, l'harmonisation des régimes indemnitaires des stagiaires a été réalisée :

- 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 ;
- Au 1^{er} mars 2013 pour les stagiaires Techniciens géomètres.

L'ensemble des travaux indemnitaires, encore en cours, aboutiront à :

- ✓ définir le niveau de la prime de rendement selon l'affectation géographique (IDF / HIDF) et la périodicité de son versement différent dans les deux filières ;
- ✓ définir les critères unifiés de l'allocation complémentaire de fonction (ACF) et unifier les valeurs de points d'ACF ;
- ✓ redéfinir les attributions de la NBI, dite « géographique » et « fonctionnelle » ;
- ✓ Revoir le dispositif pour les agents de la filière fiscale bénéficiant d'IFDD (indemnité forfaitaire de déplacement dans le département – pour les personnels ayant une fonction « itinérante ») et de l'IST (indemnité spéciale de terrain – pour les géomètres et assistants géomètres) : la Direction générale a rappelé que ces dispositifs ne peuvent être maintenus, leur assise juridique étant contestée par les organismes sociaux (URSSAF), s'agissant de leur versement forfaitaire. Elle s'engage à revoir ce dossier pour le régler définitivement et à rechercher un nouveau dispositif qui ne puisse plus être contesté de l'extérieur.

Du fait des contraintes réglementaires, ces travaux devaient s'étaler sur 2012/2013, avec un examen des textes en CTR et une date butoir du 31/12/2013. Compte-tenu de la rupture du dialogue social en novembre 2012, les discussions ont repris fin 2013 et un délai supplémentaire a été accordé par décret pour finaliser les futurs régimes au 31/12/2014.

Selon la direction, seuls quelques réglages et ajustements étaient encore à faire, des sujets restaient à discuter pour les personnels des régimes spécifiques et atypiques, mais au final les régimes indemnitaires fusionnés seraient limités aux plafonds atteints à l'issue du processus d'harmonisation indemnitaire 2009/2011 pour le régime dit « standard ».

→ Les revendications de la CGT

Pour la CGT, les discussions sur les régimes indemnitaires ne pouvaient reprendre sur la base de l'harmonisation réalisée, que nous condamnions comme une vaste tromperie, qui excluait des agents et ne répondait nullement à la nécessaire reconnaissance des qualifications des agents ! Le régime indemnitaire actuel résulte aussi de luttes sociales qui ont pris en compte des situations et contraintes particulières que la DGFIP ne peut remettre en cause.

A la reprise des discussions en novembre 2013, dans un contexte fortement marqué par des années de gel du point d'indice et de baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, la CGT a condamné encore une fois la DGFIP qui ne s'est pas donné les moyens, cinq ans après la fusion, d'une mise en œuvre plus rapide des régimes indemnitaires fusionnés.

S'agissant du projet de décret qui prévoit la mise en place d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (la RIFSEEP) se substituant aux régimes actuels, la CGT comme pour la PFR, s'est fortement opposée à toute forme de modulation des primes ou indemnités, et a demandé un engagement ferme du Directeur général sur sa non application à la DGFIP. Lors du CTR du 28 janvier, il a

affirmé que la DGFIP ne pourrait être concernée par ce décret, qu'à compter de 2017 et, dans ce cas, des discussions auraient lieu avant au niveau ministériel puis directionnel.

Pour autant la Direction générale a présenté un dispositif de maintien de la modulation des régimes indemnitaires des cadres supérieurs, lors de la RTA du 27 mars 2014, ce que la CGT a formellement contesté !

La CGT s'est toujours opposée à des discussions dans une enveloppe contrainte. Pour la CGT les personnels d'un même grade, exerçant dans la même structure, doivent avoir un régime indemnitaire identique, et aucun agent ne doit être perdant !

La CGT s'est battue et continue à le faire :

- **Pour avoir la transparence sur tous les régimes qui devront être lisibles et équitables ;**
- **Pour obtenir une revalorisation des régimes indemnitaires et des arbitrages budgétaires afin de prendre en compte toutes les spécificités des fonctions exercées, de rétablir une équité dans l'attribution de l'ACF, de n'oublier aucune structure ;**
- **Pour une harmonisation par le haut des régimes indemnitaires ;**
- **Contre toute forme de modulation des régimes indemnitaires.**

La CGT affirme qu'au final aucun agent ne devra être perdant et elle n'acceptera pas de sortir de ce cycle de discussions sur les régimes indemnitaires avec en guise de réponses aux légitimes revendications des agents, la Garantie de Maintien de la Rémunération (GMR) ! Il s'agit du maintien du régime indemnitaire actuel avec une diminution progressive (qui se fait à chaque prise d'échelon : la DG propose une diminution dès la 2^{ème} prise d'échelon) jusqu'à atteindre une rémunération qui corresponde au nouveau régime indemnitaire qui sera décidé par la Direction générale.

Si des revendications ont été prises en compte et des arbitrages budgétaires obtenus, la CGT reste en désaccord avec plusieurs propositions de la DG.

D'une part, nous attendons de nouvelles propositions pour les inspecteurs de direction, les vérificateurs des DDFIP et DRFIP, la FI, les agents C et B de certaines directions nationales et spécialisées et de BCR, les équipes de renfort, les informaticiens (cumul NBI/TAI, analystes des Brigades de Vérification des Comptabilités Informatisées - BVCI).

D'autre part, la CGT face à la sortie du dispositif des IFDD et de l'IST, exige des mesures qui prennent en compte toutes les situations particulières sans qu'aucun collègue ne soit perdant.

A ce jour les positions de la DG sur ces différents régimes sont encore à l'expertise et feront l'objet de décisions lors du GT de synthèse.

Enfin la CGT est toujours en attente d'une discussion afin d'examiner les revendications des personnels non titulaires en matière de régime indemnitaire, sujet que la Direction générale repousse malgré les engagements pris en 2008.

Ce dossier est complété de fiches sur l'ACF et sur des sujets qui suscitent de nombreuses interrogations et désaccord, la sortie du dispositif des IFDD pour les itinérants et certains sédentaires de la filière fiscale et le régime des A directions. D'autres fiches sont à venir.

Montreuil, le 4 avril 2014