



Le + syndical

## IMPÔTS et TRÉSOR

### FUSION DGI / DGCP

### COMPTE RENDU DES GT MINISTERIELS DES 30 ET 31 JANVIER 2008

#### La catégorie A sera-t-elle sacrifiée sur l'Hôtel des Finances?

La rencontre du 30 se donnait pour objectif de traiter les questions suivantes :

- qualifications,
- formation,
- conditions de travail (immobilier, ergonomie...),
- **régime indemnitaire** et notamment **les conditions de leur harmonisation** avec en préalable la présentation d'un **état des lieux**.

La rencontre du 31 devait permettre d'examiner les points suivants :

- **parcours professionnels**,
- contenu et périmètre des filières (règles de gestion des filières fiscale et gestion publique, situation des services supports, situation de l'encadrement),
- passerelles et ouverture de l'espace professionnel (conditions de passage d'une filière à l'autre),
- **l'encadrement**.

#### I) Déclaration liminaire.

En début de rencontre (le 30 janvier), la Fédération CGC composée de représentants du SNCT-CGC et de la CGC-Impôts a fait la déclaration liminaire suivante :

*Monsieur le coordonnateur,*

*Lors de notre rencontre du 30/11/2007, nous avons exprimé le souhait que les documents servant de base de discussion aux groupes de travail ministériels présentent sur les thèmes examinés, non seulement, un état de la situation existant dans les deux Directions appelées à fusionner, mais élaborent également un véritable projet organisationnel ou tout au moins, exposent en les détaillant et en les explicitant, les grandes orientations envisagées dans le cadre de la réforme entreprise.*

*Nous avons à cette occasion notamment insisté sur le fait que notre demande revêtirait une acuité toute particulière préalablement à l'engagement des discussions concernant la formation, l'harmonisation des*

carrières et des régimes indemnitaires, qui constituent les fondamentaux de la mise en place de la future Administration générale.

Le processus de fusion ne saurait se réduire en effet au simple rapprochement des structures et des services, à la juxtaposition de deux entités abstraites mais nécessite la réalisation d'un véritable syncrétisme concernant les personnels issus des deux Directions, lesquels seront désormais appelés à être régis par des règles communes en percevant à équivalence de grade d'échelon et de fonctions, des rémunérations identiques.

La séance de travail qui nous réunit présentement, s'est fixée pour ordre du jour, d'examiner, entre autres thèmes, les régimes indemnitaires et les conditions de leur harmonisation avec en préalable, la présentation d'un état des lieux. **Le retard pris lors des précédentes réunions a conduit, en effet, à différer au 31 janvier, la discussion sur les parcours professionnels et la situation particulière de l'encadrement. Cependant, nos observations préalables porteront, dès à présent, sur les gestions tant indemnitaire que statutaire des personnels car il est difficile de les dissocier en raison des imbrications qu'elles présentent et de la nécessité de l'harmonisation qu'elles impliquent conjointement.**

Nous regrettons, à ce propos, de devoir constater que les documents transmis, nonobstant l'effort effectué pour apporter un certain nombre d'informations, par ailleurs fort intéressantes, n'en demeurent pas moins incomplets, voire silencieux sur de nombreux points et de ce fait, ne permettent aucune lisibilité sur la question qui nous préoccupe en premier lieu, à savoir les conséquences de la fusion sur les statuts, les débouchés de carrière et les rémunérations des personnels.

En effet, un certain nombre de dispositions ont été prises dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler la « période transitoire », période hybride où les services auront fusionné mais où les personnels resteront régis par des règles qui leur seront propres en raison de leur appartenance à la filière « gestion publique » ou à la « filière fiscale ».

Les mesures envisagées devraient, nous dit-on, ouvrir les horizons professionnels avec la mise en place de « passerelles » entre les filières tout en garantissant à chacun les avantages de sa situation antérieure.

Nous n'avons guère à faire d'observation sur cette « période transitoire », hormis peut être quelques interrogations spécifiques que nous serons amenés à porter devant vous lors d'un prochain groupe de travail qui aura principalement pour vocation de traiter de la question des filières et des passerelles.

Cette « période transitoire » est certes indispensable. La description des principes qui seront mis en œuvre tout au long de cette phase est importante et bienvenue car elle détermine la situation prochaine et quasiment immédiate des agents au sein de la nouvelle Direction générale. Cependant l'intérêt que revêt cette période ne saurait l'ériger au rang de ce qui constitue, ou plutôt aurait du constituer, l'élément essentiel de notre discussion, à savoir l'élaboration du processus conduisant à la fusion, qui passe nécessairement par la mise à plat des carrières et des régimes indemnitaires en posant les conditions de leur harmonisation.

En effet la « période transitoire » ne s'inscrit pas comme une étape décisive dans le processus de fusion mais comme une étape palliative. Les enjeux qu'elle présente ne sont pas du même ordre que ceux inévitablement engendrés par la réforme - tout d'abord parce que la « période transitoire » est par essence une période provisoire, ensuite parce que durant cette période, les agents ne connaîtront pas de modification concernant leur statut et resteront régis par leurs règles d'origine, mais enfin et surtout parce que la « période transitoire » ne préfigure en rien la situation des personnels dans le cadre de la fusion, bien au contraire, son agencement ne se justifie que par le seul fait que toutes les conditions de la réalisation de la fusion, (et précisément celles relatives au personnel), ne sont pas actuellement réunies. L'existence des filières est antinomique au processus même de fusion.

En conséquence, si la description de cette période est importante, elle ne doit pas cependant être utilisée pour masquer la vacuité totale devant laquelle nous nous trouvons, à savoir l'inexistence du projet de gestion tant statutaire qu'indemnitaire, des personnels au sein d'une administration unifiée. En d'autres termes, si la « période transitoire » constitue une solution d'attente, elle ne doit pas pour autant retarder l'attente d'une solution...

*Certes nous savons, pour avoir élaboré au sein de notre Fédération, une étude comparative des carrières de l'encadrement dans les deux Directions, que l'harmonisation des parcours professionnels n'est pas une tâche aisée et que l'étude de faisabilité intervenant fréquemment après la prise de décision politique demande en conséquence un certain temps. Cependant, la communication des grandes orientations sur ce sujet, ne saurait tarder car elle se doit en toute objectivité, d'intervenir avant l'engagement même du processus de fusion.*

*Nous tenons à ce propos à appeler tout particulièrement votre attention sur le point suivant : aucune discussion ne pourra être valablement engagée sur les conditions d'harmonisation des régimes indemnitaires sans que les organisations syndicales n'aient une connaissance totale et parfaite des rémunérations de l'ensemble des agents des deux Directions et des primes qui leur sont attribuées en raison de leur grade, de leur échelon et de la nature des fonctions qu'ils exercent.*

*Par ailleurs, le dossier transmis par l'Administration et qui fait état de la comparaison des règles de gestion de l'indemnitaire DGI/ DGCP ne saurait en rien combler nos attentes mais nous laisse bien au contraire perplexes sur la volonté pourtant plusieurs fois affirmée, d'assurer la transparence nécessaire à la conduite du dialogue social.*

*En conclusion, nous considérons que le document remis ne dresse pas, contrairement à ce qui est annoncé, un état des lieux des régimes indemnitaires mais se contente simplement de souligner globalement les différences constatées dans les modalités de calcul de certaines primes et individuellement de relever par-ci, par-là, dans le cadre d'un chiffrage évasif effectué par le truchement d'une fourchette, quelques disparités de traitement existant entre les agents des deux Directions de la catégorie C jusqu'au cadre A mais à l'exclusion totale de l'encadrement supérieur.*

*Vous conviendrez donc que ce document ne saurait servir de base à l'engagement d'une véritable discussion sur les conditions d'harmonisation des régimes indemnitaires et notamment de ceux de l'encadrement (qui posent le plus de difficultés).*

***En conséquence, nous demandons d'une part, un véritable état des lieux sur les rémunérations par grade et échelon (ou tout au moins, la communication du montant des diverses primes nous permettant d'établir cette situation) et d'autre part une présentation claire et précise des orientations susceptibles d'être retenues dans le cadre de l'unification des parcours professionnels et des régimes indemnitaires.***

***A ce jour, l'absence de ces divers éléments nous oblige à solliciter un report d'examen des thèmes relatifs aux carrières et rémunérations, à une période où pourront nous être annoncés (pour l'encadrement) les principes susceptibles d'être retenus pour opérer l'harmonisation qui s'impose.***

## **II) Régime indemnitaire – Etat des lieux – Conditions d'harmonisation**

A la suite de notre déclaration, le coordonnateur précise que la réforme ne peut être menée : « en appuyant sur un bouton ».

La Fédération comprend très bien la situation d'ailleurs nous indiquons, dans notre déclaration, que cette réforme demandera du temps.... Mais alors pourquoi sommes nous convoqués, par l'Administration, pour traiter de la question indemnitaire alors **qu'aucun véritable état des lieux n'a été dressé en ce qui concerne l'encadrement ?** (quid de l'état des lieux du régime indemnitaire des : IP, RP, I DEP, TP, I DEP 2<sup>ème</sup> classe, TP1, I DEP 1<sup>ère</sup> classe, Directeurs Départementaux de la DGCP, Directeurs Divisionnaires, Chefs des services du TP, Directeurs Départementaux de la DGI , RF...). Concernant les inspecteurs l'état des lieux est dressé par le truchement d'une fourchette... sans aucune présentation détaillée.

**Comment harmoniser des régimes indemnitaires alors qu'il n'y a pas harmonisation des grades ?** En effet, pour l'encadrement il n'existe pas de correspondance exacte des grades entre les deux Directions ? De quoi parle t-on ? Comment harmoniser le régime indemnitaire d'un I deptal 3<sup>ème</sup> classe (INM 585) avec celui d'un RP 1 (INM 642)...etc.

Comment harmoniser les régimes indemnitaires alors que les parcours professionnels sont différents ? **Que devient le concours d'I P** et le déroulement de carrière dans le cadre de la nouvelle Direction - version DGI ou DGCP ? ou ni l'une ni l'autre, ou statu quo dans le cadre de filières de gestion séparées.... jusqu'à quand ?...

**En conséquence, nous demandons d'une part, un véritable état des lieux sur les rémunérations par grade et échelon (ou tout au moins, la communication du montant des diverses primes nous permettant d'établir cette situation) et d'autre part, une présentation claire et précise des orientations susceptibles d'être retenues dans le cadre de l'unification des parcours professionnels et des régimes indemnitaires.**

**A ce jour, l'absence de ces divers éléments nous oblige à solliciter un report d'examen des thèmes relatifs aux carrières et rémunérations, à une période où pourront nous être annoncés (pour l'encadrement) les principes susceptibles d'être retenus pour opérer l'harmonisation qui s'impose.**

**III) Plans de qualification** : destinés, d'une part, à améliorer les carrières en favorisant la fluidité de leur déroulement à l'intérieur des catégories, d'autre part, à majorer les contingents statutaires de promotion interne inter catégorielle afin de repyramider favorablement la structure des emplois, l'administration envisage, pour la période 2009 à 2011, une reconnaissance des qualifications pour les catégories B et C qui demande toutefois un arbitrage du ministre de tutelle.

**Par contre, concernant la catégorie A, aucune mesure de reconnaissance des qualifications n'est actuellement annoncée alors que la fusion va entraîner un élargissement des compétences.**

*La Fédération des cadres CGC a violemment dénoncé l'absence de plan de qualification pour la catégorie A. Cette situation est d'autant plus choquante qu'en 60 ans d'existence la grille indiciaire échelle chiffre est passée d'un rapport de 1 à 8 à un rapport des 1 à 3 au détriment de la catégorie A.*

**IV) Formation** : les concours communs de recrutement des agents C et B seront respectivement mis en place en septembre 2008 et en 2010.

Aucun calendrier n'est arrêté s'agissant du concours commun des inspecteurs. *Par ailleurs, la CGC a demandé que des moyens supplémentaires soient octroyés pour la formation.*

**V) Conditions de travail** : elles constituent un élément déterminant de l'épanouissement professionnel des agents et ont un impact certain sur l'accomplissement des missions. Rappelons que dans son audience aux fédérations syndicales du 29 janvier dernier, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique a expressément inclus au titre de l'accompagnement social la problématique des conditions de travail

....  
L'administration entend notamment prendre en compte, pour chaque réforme de structure, la problématique ergonomique bien en amont ainsi qu'une sensibilisation des cadres à l'ergonomie par le biais d'une formation.

*Pour sa part, la Fédération des cadres CGC a notamment mis l'accent sur deux points, le management et les outils dont disposent les agents pour bien exercer leurs missions, en particulier les applicatifs. Sur le premier volet, a été revendiqué un mode de pilotage souple des indicateurs, une prise en compte de la gestion du stress devant donner lieu à des formations spécifiques pour l'encadrement et sur le second volet, l'impérieuse nécessité de disposer d'applications informatiques opérationnelles, performantes, ergonomiques et livrées en temps opportun. Par ailleurs, la CGC a demandé l'application des avantages spécifiques prévus par les textes pour les personnels affectés dans les ZUS (Zones urbaines sensibles).*

**VI) Organigrammes des directions générale et locale**: les organigrammes, ci-joints, des directions générale et locale ont été communiqués; ils feront l'objet de discussions ultérieures.