

Fusion DGI-DGCP

CR du groupe de travail « harmonisation indemnitaire » du 30 septembre 2008

Cette rencontre programmée pour la journée (de 9H30 à 13H et de 14H15 à 18H) se fixait pour objectif de traiter des questions suivantes :

1. Les passerelles

Cet aspect fait l'objet d'un compte rendu spécifique.

2. L'harmonisation indemnitaire :

1.1 L'harmonisation indemnitaire des « cadres » A, B, C .

1.2 L'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs.

3. Les modalités du dialogue social au sein de la DGFIP. Cette dernière question à l'ordre du jour n'ayant pu être traitée, son examen a été reporté au jeudi 9 octobre 2008 (un compte-rendu spécifique est également publié).

Etaient notamment présents, du côté de l'Administration : M. Philippe RAMBAL (Directeur, Adjoint au Directeur Général, chargé du pilotage du réseau et de ses moyens), Mme Fabienne DUFAY (chef du service des ressources humaines), M. Alexandre GARDETTE (Sous-Directeur en charge de l'encadrement et des relations sociales (RH 1).

Etaient notamment présents, du côté des O.S. : tous les syndicats : SNCT-CGC et CGC Impôts, CGT, CFDT, FO, SNUI, UNSA, CFTC.

Le SNCT-CGC était représenté par Alain MORDELET (Secrétaire Général) et Daniel HUON (Secrétaire Général adjoint) et la CGC-Impôts par Jacques BALLESTER (Secrétaire Général) et Eric MISTO (Vice-Président).

L'harmonisation indemnitaire

En introduction, l'Administration souligne qu'il convient de prendre conscience du fait que quelques dizaines de millions d'euros sont consacrés à l'accompagnement de la création de la DGFIP et notamment à l'harmonisation indemnitaire (20 M € en 2009)

SNCT-CGC et CGC-Impôts

Les primes ne feront pas l'objet d'une comparaison individuelle pour retenir le régime le plus favorable. **La revalorisation indemnitaire se fera au regard du montant total des composantes indemnitaires (PR+ACF). Les autres éléments du régime indemnitaire sont soit neutres (cas de l'IMT), soit directement liés aux aspects indiciaires (IAT, IFTS, indemnité de résidence). Ces derniers étant, d'ores et déjà identiques n'auront pas, en l'occurrence, à être modifiés.**

La parole est ensuite donnée aux organisations syndicales.

L'une d'entre elles demande d'emblée un doublement de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) et de l'Allocation Complémentaire de Fonction (ACF).

En ce qui concerne la CGC, nous avons tout d'abord indiqué que sur ce sujet, si important et si sensible, il convenait d'établir une relation de confiance. C'est par la transparence des informations que l'Administration établira avec les organisations syndicales et les personnels, un climat favorable, indispensable à la réussite de la réforme.

Le Président de la République a décidé cette fusion, le Ministre doit la mettre en œuvre ; elle implique, dans le cadre du dialogue social, la plus grande limpidité notamment sur les carrières de l'encadrement, ainsi que sur les régimes indemnitaires.

La CGC a dénoncé lors de cette énième rencontre, le fait que les barèmes indemnitaires des cadres de Centrale ainsi que ceux des comptables de la filière « Fiscale » n'aient toujours pas été communiqués. Au sujet des personnels de Centrale de la filière « Fiscale », nous devons à ce jour, en guise de comparaison ex-DGI et ex- DGCP, nous contenter d'une fourchette d'écart indemnitaire bruts annuels relative au grade d'inspecteur.

La question de l'harmonisation du régime indemnitaire des comptables est renvoyée à une date ultérieure alors même que **la mise en place des SIP**, ouverts aux cadres comptables des deux filières, **nécessiterait la définition d'un régime indemnitaire harmonisé** afin d'offrir une véritable lisibilité aux postulants.

Par ailleurs, le SNCT-CGC a rappelé le tassement de la grille au détriment de l'encadrement. Notre organisation a été amenée à formuler des revendications indiciaires complémentaires au « dossier harmonisation » qu'elle a déposé, auprès du Directeur Général, le 14 août 2008. (cf. lettre adressée à P. PARINI <http://www.snct.net/documents/harmonisation-revendications/Fic-4.pdf>)

1. L'harmonisation indemnitaire des « cadres » A, B, C.

I/Les engagements ministériels

"L'harmonisation indemnitaire dans le cadre de la direction générale unifiée se réalisera dans les conditions suivantes :

- pour les catégories C, B ainsi que **les inspecteurs** : les régimes indemnitaires standards, d'une part, et les régimes spécifiques, d'autre part, tels qu'ils ont été présentés dans la fiche n°7 du 7 janvier,

seront harmonisés, corps par corps et grade par grade sur le régime le plus favorable, cela en trois ans (2009-2011);

- **pour les cadres supérieurs** : l'harmonisation se fera en quatre ans (2009-2012), *selon les modalités* qui tiennent compte de l'ampleur du rattrapage;

- chaque tranche d'harmonisation sera mise en oeuvre dès la première paye de l'année concernée.

Il est précisé que l'agent de la DGCP, affecté dans un SIP, acquiert le régime indemnitaire de la filière fiscale l'année où il exerce son droit d'option pour la filière fiscale."

Enfin, au titre de la revalorisation indemnitaire, une prime annuelle de fusion de 350 euros a été versée en avril 2008 et elle sera intégrée de manière durable à l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) à compter de janvier 2009".

II/ Conditions d'harmonisation indemnitaire au 1er janvier 2009

Problématique du périmètre des agents relevant du processus d'harmonisation au 1^{er} janvier 2009.

Sont intégrés dans le périmètre de l'harmonisation indemnitaire au 1er janvier 2009, les cadres A et la catégorie B:

- bénéficiant du régime dit "standard", à savoir pour l'encadrement, les inspecteurs exerçant dans le réseau à l'exclusion des chefs de poste comptable.
- bénéficiant d'un régime indemnitaire, dit "spécifique", à savoir pour l'encadrement, les inspecteurs exerçant en Administration centrale, dans les services informatiques (DI), les écoles (ENT, ENI).

Par contre, demeurent à ce stade exclus du périmètre d'harmonisation les cadres A et la catégorie B relevant d'un régime indemnitaire, dit "atypique", relevant des structures suivantes :

- pour l'ex-DGI : Hypothèques, Brigades de vérification et services de recherche, CDIF/CADASTRE (Corps des géomètres), DGE, DVNI, DNEF, DNVSF, Fondés de pouvoir des postes comptables, Inspecteurs vérificateurs spécialisés, Centre Impôt Service, Délégations interrégionales, ACIP, Atelier de photogrammétrie.
- pour l'ex-DGCP : Huissiers, Redevance, Centres d'encaissement, Commissionnés.

Les inspecteurs de l'ex-DGCP exerçant des fonctions comptables en postes comptables non centralisateurs sont également exclus du processus d'harmonisation indemnitaire au 1er janvier 2009.

Position défendue par la CGC sur le périmètre des agents concernés.

Si les Inspecteurs comptables, huissiers, ou ceux exerçant d'autres fonctions particulières relèvent, selon l'expression de l'Administration, de régimes dits "atypiques", ils appartiennent en premier lieu au corps des inspecteurs qui lui existe au sein des deux ex-directions (même niveau de recrutement, même grille indiciaire) et qui bénéficiera d'une harmonisation indemnitaire au 1^{er} janvier 2009. Si les inspecteurs comptables ou huissiers ou ceux exerçant d'autres fonctions (ex: centre d'encaissement,

redevance..) sont soumis à un régime spécifique lié à l'exercice de leurs missions*¹, ils relèvent également du régime général des inspecteurs et de ce fait **ils devraient, à notre sens, bénéficier d'une revalorisation indemnitaire, au moins pour la part fixe de leur ACF** (part directement liée à l'appartenance au corps des inspecteurs)... **afin notamment de conserver l'écart de rémunération actuellement constatée avec un inspecteur relevant du régime "standard"**. Bien entendu, la part d'ACF directement liée à l'exercice des missions ne serait pas touchée par cette harmonisation.

Problématique liée aux écoles (intervention de la CGC)

Lors de cette rencontre nous avons émis le souhait d'obtenir quelques précisions sur le régime indemnitaire qui sera applicable dans les écoles au 1er janvier 2009.

En ce qui concerne, l'ex-DGI, le personnel des écoles bénéficie d'un régime "à mi-chemin" entre le régime de la Direction générale et le régime "standard".

Pour l'ex-DGCP, le personnel des écoles bénéficie du régime de l'Administration Centrale. Concernant l'ENT, nous rappelons que dans un passé récent, il existait des différences de traitement...qui ont été contestées.

Dans le document transmis, l'Administration souligne qu'au 1er janvier 2009, l'harmonisation sera réalisée par alignement sur le régime « école » le plus favorable.

Que doit-on comprendre ?

Au 1er janvier 2009, un cadre A (Inspecteur) de l'ENT relèvera t'il toujours du régime de l'Administration Centrale ? Ou sera t'il aligné sur son collègue de l'ENI ?

Il nous est répondu que l'inspecteur ENT sera aligné sur le régime ENI plus favorable que celui actuellement connu à l'ENT.

A notre sens, il convient **d'aborder cette question globalement, en examinant la situation indemnitaire de l'ensemble des personnels de l'encadrement**. Dans certains cas, l'harmonisation dans le sens le plus favorable commandera de prendre pour référence, non pas le régime des « écoles » mais celui de Centrale bénéficiant actuellement aux IP de l'ex DGCP qui disposent d'un dispositif indemnitaire plus avantageux que leurs collègues issus de la DGI.

On peut, d'ores et déjà, voir poindre de nombreuses difficultés...Serait-il logique qu'au sein d'une même structure, les cadres et les personnels puissent être soumis à des régimes différents ?

.../...

¹ *(Base commune avec les inspecteurs + **complément d'ACF** : inspecteurs exerçant dans les **centres d'encaissement, inspecteurs chargés du contrôle de la redevance au domicile des contribuables, ou occupant un poste de second adjoint dans les TG ne comportant pas de chef de Division - ou Base commune liée à l'appartenance au corps des Inspecteurs + ACF part variable et ACF part responsabilité pour les inspecteurs comptables et les inspecteurs huissiers)**

2. L'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs.

Intervention de la CGC

Pour examiner le périmètre et les principes de l'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs de la DGFIP en 2009, l'Administration indique :

«Sauf exception, et dans l'attente de la fusion des corps et des grades, l'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs de la DGFIP se réalisera à grade et /ou indice équivalents»

Si l'on comprend aisément ce que recouvre la notion d'harmonisation à grades et indices équivalents, il importe cependant pour aborder le sujet de l'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs et l'envisager dans le sens le plus favorable, de disposer impérativement d'un tableau d'équivalence des grades de l'encadrement des deux ex-directions.

Or l'Administration n'en fait pas aucunement état.

Dans ce processus de réforme, décidé par les politiques, qui à terme supposera un investissement professionnel et personnel, **chacun est en droit d'avoir réponse aux questions suivantes :**

- **Quel régime indemnitaire du grade équivalent, de l'autre ex-Direction, me sera applicable au 01 janvier 2009 ?**
- **Quel type de régime (Centrale, services déconcentrés, autres...) me sera applicable ?**

Nous demanderons que ces dernières informations soient, a minima, communiquées à l'appui du bulletin de traitement de janvier 2009.*

Pour la CGC, il va de soi que **l'harmonisation indemnitaire juste et équitable ne pourra se faire qu'à grades et indices équivalents.**

Il convient ici d'éviter certaines «maladresses » observées dans un passé récent, notamment celles commises lors de l'intégration des agents du service du Domaine (cf. décret 2006-1793 du 23 /12/2006) . C'est ainsi (pour ne prendre que cet exemple) que les IDEP de 1ère classe se situant au 2^{ème} échelon (INM 734) ou au 3^{ème} échelon (INM 783) ont été reclassés TP de 1ère catégorie (INM 798) **mais leurs mêmes collègues appartenant à la même classe mais au 1^{er} échelon se sont vus, quant à eux, illogiquement, reclassés TP à l'INM 734.**

Dans l'exemple ci-dessus, chacun est reclassé à l'indice immédiatement supérieur mais les IDEP de 1ère classe de 1er échelon, se sont vus proposer un reclassement à un grade inférieur à celui de leur filière d'origine (voir tableau de correspondance des grades : <http://www.snct.net/documents/harmonisation-revendications/Fic-7.pdf> <http://www.snct.net/documents/harmonisation-revendications/Fic-8.pdf>).

Cette dernière situation constitue clairement, une rupture d'égalité, dans l'ordre des promotions puisque les IDEP de 1ère classe de 1er échelon devront dans le cadre de leur nouvelle filière (**Gestion Publique**) accepter de se soumettre à un nouveau Tableau d'Avancement (TA de TP à TP1) pour arriver au même niveau hiérarchique que leurs collègues IDEP de 2^{ème} ou 3^{ème} échelon.

L'Administration pose, quant à elle, le **postulat d'une possible harmonisation indemnitaire à indices équivalents.**

Cependant cette dernière soulève de nombreuses questions.

Nous vous précisons, avant d'en exposer la problématique, que le régime indemnitaire de l'ex-DGI est plus favorable que celui de l'ex-DGCP pour les grades d'inspecteur, de RP, TP et TP1. La situation s'inverse à compter du grade d'IP.

Que signifie l'harmonisation indemnitaire à indices équivalents ?

Prenons l'exemple du grade de RP2 (INM 642) qui connaît au sein de l'ex-DGI un grade équivalent à savoir celui d'IDEP de 3^{ème} classe, lequel comprend 3 échelons situés respectivement à l'INM 585, 626 et 673. Il n'existe donc pas d'indice identique dans le grade équivalent.

Le seul indice identique est celui du grade d'inspecteur de l'ex-DGI de 12^{ème} échelon à l'INM 642. Compte tenu de la formulation retenue par l'Administration, il ne serait pas impossible qu'un RP1 (INM 642) soit aligné sur le régime indemnitaire d'un inspecteur ex-DGI de 12^{ème} échelon (INM 642).

L'engagement ministériel serait tout de même tenu : l'agent ne serait pas financièrement perdant (il s'avérerait que le RP1 en question bénéficierait d'une revalorisation indemnitaire, ainsi il passerait d'une situation indemnitaire brute mensuelle de 1 048,82 € à 1 095,17 € soit un gain de 46,35€), cependant **cette situation serait totalement injuste et illogique.** Un RP1 n'a pas, à être aligné sur le régime indemnitaire du grade d'inspecteur des impôts mais sur celui du grade équivalent de RP1 dans la filière « Fiscale » à savoir IDEP de 3^{ème} classe 1^{er} échelon dont le régime indemnitaire se situe à 1 202,42.

Le constat selon lequel les deux grades en question, RP1 et IDEP de 3^{ème} classe 1^{er} échelon ne se situent pas au même indice(642 pour le premier et 585 pour le second), ne doit pas contribuer à contourner la difficulté qui se présente et à opérer un alignement qui ne trouve aucun fondement.

L'harmonisation doit reposer sur un unique socle : l'équivalence de grades qui lui donne sa raison d'être et sa justification.

Le fait que les grades concernés ne soient pas déclinés en nombre d'échelons et en points d'indices identiques ne doit pas permettre de s'affranchir de ce principe.

Qu'entend, par ailleurs, l'Administration, par l'expression «Sauf exception» ? S'agit-il des grades qui n'auraient pas d'équivalence dans l'autre Direction (ex : RF, Conservateur des hypothèques, IVS...) et qui en toute logique, ne nécessitent pas d'harmonisation, ou des grades qui au sein de l'autre filière trouvent une équivalence de grade mais pas d'indice ? (tel que par exemple, le grade de TP de 1^{ère} catégorie) Pour ces derniers, la difficulté d'opérer une harmonisation ne doit pas les exclure du bénéfice même de cette harmonisation car **cette situation serait totalement injuste et illogique.**

Le TP de 1^{ère} catégorie ne sera t'il pas aligné sur le régime indemnitaire de l'IDEP de 1^{ère} classe de 3^{ème} échelon au seul motif qu'il n'existe pas entre ces deux grades d'indices identiques ?

Si tel était le cas, le TP de 1^{ère} catégorie ne bénéficierait pas de la revalorisation indemnitaire à laquelle il peut prétendre a minima à savoir un gain mensuel brut de 65,42€ et qui l'aurait fait passer d'une situation indemnitaire brute mensuelle de 1 253,08 €(TP1) à 1 318,50€(IDEP de 1^{ère} classe de 3^{ème} échelon).

La difficulté d'opérer une harmonisation ne doit pas conduire à évincer certains cadres du périmètre de l'harmonisation

Pour la CGC, une harmonisation indemnitaire juste et équitable des cadres supérieurs ne peut être réalisée qu'à grades et indices équivalents.

Cependant, il n'existe une correspondance de grades et d'indices pour les cadres supérieurs que dans les cas suivants :

SNCT-CGC et CGC-Impôts

- Receveur-Percepteur de 2^{ème} échelon et Inspecteur départemental de 3^{ème} classe 3^{ème} échelon (INM 673).
- Trésorier Principal et Inspecteur départemental de 2^{ème} classe 3^{ème} échelon (INM 734).
- Inspecteur Principal de 1^{ère} classe (même grille – même durée moyenne)
- Directeur Départemental (DGCP) et Directeur Divisionnaire (DGI)
- Emploi de CSTP (DGCP) et Directeur Départemental (DGI)

Dans tous les autres cas, le terme d'harmonisation indemnitaire, employé par l'Administration, est impropre. En effet, abstraction faite des cas précités, on ne peut opérer au plus qu'une simple harmonisation des barèmes indemnitaires. Or, cette dernière n'équivaut pas à une véritable harmonisation indemnitaire, qui suppose une harmonisation préalable des grilles indiciaires.

L'application d'un barème indemnitaire commun sans effectuer une harmonisation indiciaire préalable continuera donc non seulement à générer des rémunérations globales différentes mais n'aboutira même pas à harmoniser les rémunérations accessoires proprement dites. En effet, un barème identique appliqué à des indices et échelons dissemblables maintiendra des écarts indemnitaires puisque les primes sont calculées en fonction du grade et de l'échelon, donc de l'indice.

Par ailleurs, une simple harmonisation du barème, peut aboutir à un renversement total des situations existantes, a contrario de l'équilibre recherché.

Prenons pour exemple, le grade d'inspecteur principal de 2^{ème} classe dans les deux filières.

Au sein de la filière « Gestion Publique », ce grade comporte sept échelons.

Au sein de la filière « fiscale », ce grade n'en comporte que six et les indices de chacun des échelons sont supérieurs à ceux du grade d'inspecteur principal de 2^{ème} classe du Trésor. Si l'on retient le régime indemnitaire le plus favorable, celui de l'ex-DGCP et qu'on applique ce barème aux IP2 des impôts, ces derniers ayant une grille indiciaire plus favorable, vont se voir attribuer des rémunérations (indemnitaires) plus importantes que celles versées à leurs homologues, alors même que l'harmonisation indemnitaire avait pour objectif premier de les porter au même niveau.

Prenons le cas d'un IP2 du Trésor de 3^{ème} échelon. Son indice est actuellement fixé à l'INM 507. Son collègue des impôts se situant au même échelon (et y parvenant plus rapidement) dispose d'un indice établi à l'INM 551, d'où une différence, à son bénéfice de 44 points.

L'application du même barème indemnitaire aux IP en question, loin d'assurer une identité de rémunérations, contribuera à faire que les IP2 des impôts seront désormais mieux rémunérés que les IP2 du Trésor. Situation illogique, anormale et contraire à la volonté ministérielle.

Enfin, le dispositif ne serait pas plus satisfaisant, si l'harmonisation indemnitaire devait s'entendre comme une identité de rémunérations accessoires à indices équivalents, notamment pour la raison déjà évoquée plus haut, à savoir que peu de grades de l'encadrement pour lesquels il est possible d'établir une équivalence dans les deux filières, présentent des indices de rémunération identiques.

Prenons à titre d'exemple, les grades de RP à la DGCP et de son pendant à la DGI : IDEP de 3^{ème} classe.

Le grade de Receveur-Percepteur se décline actuellement sur deux échelons comportant les indices 642 et 673. Le grade d'IDEP de 3^{ème} classe comprend, quant à lui, trois échelons respectivement fixés à l'INM 585,626,673.

Seul l'indice 673, commun aux deux grades permettrait donc d'effectuer une harmonisation indemnitaire.

Cette dernière solution n'est pas plus satisfaisante que la première envisagée et conduirait au sein d'un même grade, d'une même filière, à l'application de deux régimes indemnitaires différents...

On s'aperçoit donc que toute harmonisation indemnitaire, sans harmonisation indiciaire préalable ne peut atteindre son objectif.

Nous venons de souligner que l'harmonisation indiciaire pour l'encadrement supérieur constitue le corollaire, voire le préalable indispensable, à une harmonisation indemnitaire juste et équitable. En effet, si la mise en concordance prévue des rémunérations accessoires pose moins de difficultés pour les inspecteurs qui disposent de la même grille indiciaire dans les deux directions fusionnées, il n'en est pas de même pour les autres grades de l'encadrement.

Enfin, dans les objectifs recherchés, l'Administration rappelle « **qu'aucun cadre ne doit être financièrement perdant** ».

Bien entendu nous adhérons à ce principe, mais parallèlement l'Administration indique « **qu'elle ne souhaite pas préempter, via l'harmonisation indemnitaire en 2009, les options futures en matière statutaire.** »

Nous avons bien compris qu'elle souhaitait dissocier, pour l'encadrement supérieur, l'harmonisation indiciaire de l'harmonisation indemnitaire. Serait ce à dire que l'Administration n'optera pas pour un alignement sur la situation statutaire la plus favorable du grade équivalent ?

Nous sommes en droit de nous interroger sur une certaine illisibilité, voire une incohérence dans le processus d'harmonisation...

En effectuant **une l'harmonisation indemnitaire, l'Administration reconnaît implicitement et nécessairement une convergence entre certains grades des deux Directions fusionnées. Cependant, elle se dispense formellement d'en faire état en ne nous communiquant aucun tableau de correspondance des grades, laissant par-là même la porte ouverte à des possibilités de reclassement qui ne reposeraient pas sur un fondement juste et équitable. (cf. celui opéré par le décret 2006-1793 du 23 décembre 2006 (Domaine) fixant des modalités exceptionnelles d'intégration de fonctionnaires de la Direction Générale des Impôts dans des corps de fonctionnaires de la Direction Générale de la Comptabilité Publique.**

Le dispositif qui fut alors mis en place s'est affranchi de toutes considérations reposant sur l'équivalence des grades, ne prenant en compte que la règle d'un reclassement à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Concernant la CGC, ce texte réglementaire ne peut servir de référence pour opérer l'harmonisation souhaitée dans le cadre de la fusion DGI-DGCP, pour les raisons évoquées plus haut.

Suite à une demande de précision formulée par l'Administration, un courrier a d'ailleurs été adressé le 02 octobre 2008 à Philippe RAMBAL (voir ce courrier sur le site <http://www.snct.net/documents/2008-10-02.pdf>).

D'autre part, l'Administration ne fixe aucune orientation en matière statutaire alors même que l'harmonisation indemnitaire est à l'ordre du jour. Or, nous avons cité de nombreux cas, où cette dernière ne pourra véritablement être réalisée sans passer par une harmonisation indiciaire. Mais, nonobstant cette difficulté, qu'il faudra bien résoudre, l'harmonisation indemnitaire se doit de porter, en tout état de cause, le germe de l'harmonisation statutaire. Elle, a en effet été présentée comme une première étape conduisant à terme à l'unification des statuts. Les principes qui seront arrêtés en la matière se doivent donc de régir également l'harmonisation indiciaire future. Or l'Administration se refuse à dévoiler les options qui seront prises en matière statutaire..

SNCT-CGC et CGC-Impôts

Retiendra-t-elle la grille indiciaire la plus favorable du grade équivalent ? Où retiendra-t-elle une grille complètement nouvelle, déconnectée des statuts actuels dans laquelle les cadres ne s'y retrouveront pas forcément ? Dans ce dernier cas, à quoi aura servi l'harmonisation indemnitaire ?

Le SNCT-CGC défendra une harmonisation statutaire à équivalence de grades dans le sens le plus favorable qui soit et refusera toute proposition "imprécise ou floue" éloignée des statuts actuels qui créerait une opacité dans le déroulement futur des carrières de l'encadrement et où personne ne s'y retrouverait. La réforme ne pourra réussir que dans la mesure où chacun se reconnaîtra tant dans sa situation actuelle que future (carrières).

Concernant, la question du différentiel comptables non-comptables la CGC a posé la question de la date de sa mise en œuvre. En effet, cette dernière mesure devait être mise en place au 1^{er} janvier 2008, pour les TP, et a été suspendue pour cause de fusion.

L'administration nous a répondu que cette question serait partiellement résolue par l'harmonisation indemnitaire, sans nous apporter de précisions complémentaires.

Globalement, l'Administration n'a pas apporté de réponses à nos multiples interrogations et nous ne sommes malheureusement pas, à l'issue de cette rencontre, en mesure d'explicitier les options envisagées ou retenues pour l'harmonisation indemnitaire des cadres supérieurs alors que ce dispositif devrait entrer en application à compter du 1^{er} janvier 2009 ou postérieurement...

Le seul sentiment qu'il nous est permis d'avoir est que si l'Administration ne pouvait faire l'économie d'une harmonisation, elle semble s'orienter vers une harmonisation à l'économie...