

Messieurs les Présidents¹,

En préliminaire à cette première réunion ayant pour objet la présentation du projet de statut de la catégorie A, et avant même d'émettre quelques observations d'ordre général sur les documents transmis, nous voudrions vous rappeler les deux principes fondamentaux qui devront nécessairement régir le processus de fusion des grades de l'encadrement, et qui peuvent se décliner ainsi : assurer aux cadres de la DGFIP, une harmonisation dans le sens le plus favorable qui soit des grilles indiciaires et des règles statutaires qui leur sont applicables et garantir l'équilibre entre les deux filières dont ils sont issus.

Cette harmonisation se doit en effet de répondre au respect de l'engagement ministériel selon lequel «aucun agent ne doit être perdant dans la réforme».

Il convient toutefois d'apporter une précision sur le terme même d'«harmonisation» qui dans sa véritable acception doit se comprendre comme une mise en concordance totale et non pas comme un rapprochement relatif, approximatif et en conséquence imparfait, de dispositions initialement disparates.

La création d'un statut unique conduira inéluctablement à l'édiction de règles communes et évitera, certes, l'écueil dans lequel s'est parfois égarée la première étape d'harmonisation qui avait pour objet le volet indemnitaire.

Il convient, en effet, de souligner, qu'un certain nombre de cadres, se situant pourtant à grade et échelon équivalent, ne percevront pas, à l'issue du processus d'harmonisation, le même montant de rémunérations accessoires.

Ce constat ne peut être satisfaisant au moment où l'on aborde l'examen des dispositions relatives à la fusion des statuts.

Il est vrai qu'une harmonisation indemnitaire intervenant avant même l'unification des grilles indiciaires, ne pouvait qu'être imparfaite. Elle se devait cependant de respecter la plus grande équité qui soit. Il est à regretter qu'elle s'en soit parfois écartée.

Dans ce contexte, il est donc légitime de s'interroger sur la pérennité des régimes indemnitaires existants au moment où entreront en vigueur les textes relatifs au nouveau statut de la catégorie A de la DGFIP car ce dernier ne pourra plus s'accommoder de quelconques disparités ou différences indemnitaires.

Faudra t-il dès lors, procéder à une nouvelle harmonisation des rémunérations accessoires ou faudra t-il s'attendre à la mise en œuvre de nouvelles dispositions indemnitaires, par le biais de l'instauration de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) ?

Si tel devait être le cas, on s'aperçoit que l'engagement ministériel ne pouvait avoir de signification et donc de valeur, que pour une période provisoire, transitoire, laquelle pourrait éventuellement ne pas perdurer au-delà de la mise en œuvre des futurs statuts. Cette situation revêtirait alors, un caractère contradictoire au regard de la démarche d'harmonisation indemnitaire qui s'inscrivait comme une étape préalable à la fusion des statuts et qui ne trouvait sa pleine et entière justification que dans cette seule et unique perspective.

Cette parenthèse sur l'harmonisation indemnitaire n'est pas superfétatoire. Elle démontre que la mise en œuvre de l'harmonisation n'est pas une tâche dans laquelle prévaut toujours la transparence souhaitée, que les résultats attendus ne sont pas toujours à la hauteur des principes

¹ L'Administrateur civil Chef du Bureau RH 1B et le Chef des services fiscaux, Chef du Bureau RH 1C.

énoncés et que par ailleurs les perspectives d'évolution peuvent faire naître des doutes sur l'honnêteté des engagements pris et engendrer un certain nombre d'incertitudes.

Elle nous invite donc par-là même à nous pencher avec une attention accrue sur le futur statut de l'encadrement afin de vérifier que les grilles indiciaires et les conditions de promotion envisagées, constituent bien le socle de garanties souhaitées en matière de déroulement de carrière.

Un projet de statut accompagné d'un projet de schéma de la carrière de la catégorie A, nous ont été transmis.

Nous regrettons à ce propos qu'aucun document ne fasse référence à un tableau de correspondance des grades dans les deux directions fusionnées et n'indique, avec précision, pour chacun des grades de reclassement de la DGFIP, quels seront les cadres et les effectifs concernés.

Or s'il est aisé de penser que les inspecteurs, inspecteurs principaux, directeurs départementaux du Trésor et leurs homologues de l'ex-DGI dénommés inspecteurs, inspecteurs principaux, directeurs divisionnaires des impôts seront respectivement reclassés dans les grades d'inspecteur, d'inspecteur principal et d'administrateur adjoint de la DGFIP, l'exercice de reclassement des RP, TP, TP1 et des IDEP, à l'intérieur des classes et des échelons du grade d'inspecteur divisionnaire, s'avère beaucoup plus délicat.

Ce dernier grade, décliné en deux classes (classe normale et hors classe) semble, en effet devoir remplacer les grades de RP, TP, TP1 de la filière «gestion publique» et les grades d'IDEP de 3^{ème}, 2^{ème} et 1^{ère} classe de la filière «fiscale».

Cependant, l'architecture des grades qui existait dans les deux directions fusionnées n'est plus respectée et conduit inéluctablement à un questionnement sur les modalités de reclassement des cadres concernés.

Mis à part cette première remarque, nos observations liminaires porteront sur quatre points :

- l'architecture des grades
- les grilles indiciaires
- les conditions de promotion
- les conditions de reclassement dans le grade de promotion

Concernant l'architecture générale des grades, une première constatation s'impose à savoir que le projet de schéma de carrière de la catégorie A fait apparaître quatre grades : Inspecteur, Inspecteur divisionnaire (décliné en 2 classes), Inspecteur principal et Administrateur adjoint.

Le statut de la catégorie A de l'ex-DGCP dénombre, quant à lui 6 grades (Inspecteur, RP, TP, TP de 1^{ère} catégorie, IP, Directeur départemental)*² pour lesquels une **correspondance** se retrouve bien dans les grades de l'ex-DGI et qui auraient donc du être, de ce fait, soumis à harmonisation.

La réduction opérée au niveau du nombre de grades, démontre d'ores et déjà que l'on s'est éloigné du principe d'harmonisation statutaire.

En effet, le grade d'inspecteur divisionnaire, décliné en deux classes, ne procède pas de la fusion de grades existants de l'ex-DGCP et de l'ex-DGI.

² * le grade de RF n'est pas pris en compte car il n'a pas de correspondance dans la filière fiscale et se trouve par ailleurs en voie d'extinction.

Cette constatation se trouve être par ailleurs en déphasage total avec la 1^{ère} étape du processus d'harmonisation qui avait pour objet le volet indemnitaire. En effet, les grades de RP, TP, TP1 ont été respectivement harmonisés sur les grades d'IDEP de 3^{ème}, 2^{ème} et 1^{ère} classe alors qu'aucune harmonisation indiciaire n'est envisagée pour ces mêmes grades.

Une question s'impose. Comment l'harmonisation indemnitaire des grades précités, peut-elle trouver dans un tel paradoxe, sa justification alors que, rappelons le, elle nous fut présentée comme une étape préalable à la fusion des statuts ?

L'examen des grilles indiciaires appelle également, un certain nombre d'observations.

En premier lieu, on constate pour tous les grades figurant dans le nouveau statut, un chevauchement d'indices qui n'existait pas au sein de la filière «gestion publique», pour ce qu'il est convenu d'appeler «la voie longue». De ce fait, les grades de promotion de la DGFIP comportent très souvent des indices inférieurs à ceux figurant dans les grilles de grades subalternes. Ainsi un cadre de la DGFIP pourra percevoir une rémunération indiciaire moins élevée que son subordonné de même catégorie (*ex : un inspecteur divisionnaire de classe normale à l'INM 551 percevra un traitement indiciaire inférieur aux inspecteurs de 10^{ème} (INM 584), 11^{ème} (INM 626) et 12^{ème} échelon (INM 658)*).

Cette constatation risque de limiter l'attrait promotionnel, l'appel à la mobilité et le désir d'assumer des responsabilités. Il ne contribue pas, en outre, à asseoir le positionnement hiérarchique alors même que ce dernier a constitué l'un des principes sur lesquels, les règles de la Fonction Publique, ont été édictées.

La seconde observation qu'il convient de formuler est que certaines grilles indiciaires ne procèdent pas de la fusion des grilles existantes.

Ainsi en est-il du grade d'inspecteur divisionnaire qui propose des grilles totalement nouvelles dans lesquelles les cadres concernés risquent de ne plus trouver les repères nécessaires qui leur auraient permis d'évaluer, de façon objective, les perspectives de déroulement de carrière susceptibles de leur être offertes.

Il est donc impossible, en l'état actuel des choses, et en l'absence de toute précision sur les modalités de reclassement des personnels au sein même des classes et échelons prévus à l'intérieur de ce grade, ainsi que sur les ratios promus/promouvables, de se livrer à une analyse de la situation envisagée.

Par ailleurs d'autres grilles indiciaires résultent bien d'une harmonisation mais cette dernière n'a pas été réalisée dans le meilleur sens qui soit.

Tel est le cas de la grille d'inspecteur principal de la DGFIP, laquelle procède de la juxtaposition des grilles d'inspecteur principal de 2^{ème} et de 1^{ère} classe de l'ex-DGCP, et non pas de la combinaison de celles de l'ex-DGI qui offraient, du moins pour la 2^{ème} classe, et à échelon équivalent, des indices de rémunération beaucoup plus favorables.

Les garanties en matière de déroulement de carrière doivent être observées non seulement en termes indiciaires mais également eu égard aux conditions de promotion offertes et aux modalités de reclassement dans les grades de promotion.

Concernant les conditions de promotion, il convient de souligner que la possibilité de se présenter au concours d'IP n'est ouverte dans le projet de statut qu'à compter du 5^{ème} échelon d'inspecteur et qu'elle est subordonnée à l'accomplissement de 5 ans de services effectifs en catégorie A alors que les règles en vigueur dans la filière « gestion publique » sont moins restrictives puisque l'accès au concours d'inspecteur principal est actuellement ouvert **dès le 4^{ème} échelon** du grade d'inspecteur et n'exige que 4 ans et 6 mois de services effectifs.

Les modalités de reclassement prévues dans les grades de promotion ne sont pas non plus exemptes de critiques.

Il est ainsi envisagé que l'inspecteur de la DGFIP qui serait promu au 9^{ème} échelon de son grade, Inspecteur divisionnaire, serait reclassé à l'indice 585 alors que dans la filière « gestion publique », l'inspecteur de même échelon accédant au grade de RP bénéficie, du fait de cette promotion, de l'indice 642 soit de 57 points d'indice supplémentaires par rapport à son futur homologue.

Le même constat peut être effectué pour l'inspecteur de 10^{ème} échelon qui bénéficiera dans son grade de promotion de l'indice 626 et non plus de l'indice 642, voire même, de l'indice 673 attaché au 2^{ème} échelon du grade de RP.

La possibilité d'accéder, dans le futur statut, par TA, au grade supérieur, dès le 8^{ème} échelon d'inspecteur ne doit en aucune manière masquer ou compenser les situations régressives constatées, d'autant qu'il convient de souligner que dans la filière « gestion publique », la promotion au choix est possible dès le 8^{ème} échelon, à l'indice 642, soit à un indice supérieur de 91 points à celui prévu par les futurs statuts (INM 551).

Il convient, en effet, de préciser que si cette promotion est ouverte sur des postes spécifiques (cf.art 37 du statut), elle n'en existe pas moins.

Par ailleurs, il importe de constater que les inspecteurs de la DGFIP, de 5^{ème} et de 6^{ème} échelon, lauréats du concours d'IP seront respectivement reclassés dans leur grade de promotion aux indices 457 et 483 alors qu'actuellement leurs homologues de la filière « fiscale » se situant aux mêmes échelons sont respectivement reclassés IP aux indices 459 et 507.

L'inspecteur de 6^{ème} échelon sera donc reclassé dans le nouveau statut à un indice inférieur de 24 points (507-483) à celui dont bénéficie actuellement l'inspecteur des impôts de même échelon, promu IP.

D'autre part, l'inspecteur divisionnaire de classe normale de 5^{ème} échelon se situant à l'indice 706, promu hors classe ne bénéficierait du fait de sa promotion, d'aucun gain indiciaire immédiat, ou au mieux de 40 points d'indice, en raison de son ancienneté, alors que rappelons le, le TP promu TP1 voit sa situation passer de l'indice 734 à l'indice 798 et être ainsi gratifiée de 64 points supplémentaires qui rendent sa promotion beaucoup plus attractive.

La situation des IP, promus au grade d'administrateur adjoint connaît également, dans le projet de statut, un net déclassement.

Ainsi, l'IP de 4^{ème} échelon promu administrateur adjoint à l'indice 585 décomptera une perte de 41 points d'indice par rapport à l'IP de la filière « fiscale », de même échelon, promu directeur divisionnaire à l'indice 626.

La perte indiciaire est encore plus conséquente, lorsque l'accès des IP au grade supérieur, s'effectue au 5^{ème} ou au 6^{ème} échelon de leur grade.

La perte peut être alors évaluée à 88 points d'indice puisque actuellement l'IP de 5^{ème} échelon accède au grade de directeur divisionnaire à l'indice 673 au lieu de l'indice 585 prévu pour le

grade d'administrateur adjoint, et l'IP de 6^{ème} échelon à l'indice 714 au lieu de l'indice 626, envisagé.

On peut également souligner que l'IP de l'ex-DGCP accédait, dès le 5^{ème} échelon de son grade, de façon quasi automatique au grade de directeur départemental.
Cette situation paraît devoir être remise en cause par les futurs statuts.

Enfin, si l'on considère la durée globale de la carrière par la voie dite « longue », on ne manquera pas de constater que le projet de statut prévoit une durée moyenne de 26 ans et 6 mois pour atteindre l'INM 734 alors que 23 ans et 9 mois sont actuellement nécessaires pour parvenir à ce même indice au sein de la filière « gestion publique » (soit 2 ans et 9 mois de plus).
De même, il faudra compter une durée de 29 ans et 6 mois pour accéder à l'INM 798, alors qu'un inspecteur du Trésor peut actuellement prétendre à cet indice sur une durée moyenne de 26 ans et 3 mois (soit 3 ans et 3 mois de plus).

Tous ces exemples dénotent une nette dégradation par rapport aux statuts existants.

Les observations que nous pouvons formuler au stade de cette déclaration liminaire ne peuvent être que disparates et non exhaustives.

Elles démontrent cependant que sur bien des points, le projet de statut des cadres A de la DGFIP ne respecte pas les principes d'harmonisation énoncés, qu'il s'en affranchit même parfois totalement en créant par exemple le grade d'inspecteur divisionnaire qui ne découle pas de la fusion de grades existants.

De ce fait, les cadres ne disposent plus des critères requis pour avoir une vision claire et précise de leur positionnement et des garanties qui peuvent leur être offertes en matière de déroulement de carrière.

Ils ne manqueront pas par ailleurs, de constater un net déclassement de leur situation, lequel ne peut que s'avérer préjudiciable à l'implication qui leur est demandée dans la mise en œuvre de la réforme.

La création d'une Direction unique nécessite pour l'ensemble des personnels des deux directions fusionnées, une adaptation à un nouvel environnement, à de nouvelles équipes, à de nouvelles missions.

Les efforts demandés se doivent d'être reconnus non seulement en effectuant la meilleure harmonisation possible des dispositifs statutaires mais également, en procédant, au-delà même de cette harmonisation, à une revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires.

Il convient, en effet de rappeler, que, depuis sa création, la grille indiciaire « chiffres » de l'encadrement s'est considérablement tassée, passant d'un rapport de 1 à 8 à 1 à 3.

Nous attendons donc, en liaison avec la DGAFP, une amélioration dans ce domaine, et ce, pour tous les grades de la catégorie A, de l'inspecteur au TP de 1ère catégorie et à l'IDEP de 1ère classe.

Il serait en effet, non seulement souhaitable, mais aussi tout à fait logique que les grades qui figurent actuellement, dans le projet de statut à l'indice 798 voient leur indice progresser à 821 (*1015 I B, sommet de l'échelle chiffre*).

Cette revalorisation est en droit d'être attendue, d'autant que le RF de 1ère catégorie, se situant lui-même à l'indice 798, a été, rappelons le, reclassé Administrateur des Finances publiques HEA (puis HEB).

Certes, les parcours et les positionnements ne sont pas comparables, mais, au regard de cette dernière situation, les TP1 ne comprendraient pas le fait que, non seulement, ils ne voient pas leur indice progresser de 798 à 821 mais que, de surcroît, il leur faille 3 ans et 3 mois de plus pour y accéder.

Nous souhaitons notamment sur ce point, une position volontariste du Directeur Général pour faire évoluer les choses.

La Direction a bien su mettre en place le statut d'AFIP début 2009 pour les Cadres Supérieurs. Nous attendons de sa part, que dans la même logique de progrès et d'équité, tous les cadres intermédiaires connaissent des avancées.

Par ailleurs, nous tenons à souligner, avec insistance que la reconnaissance de l'implication de l'encadrement dans la réforme, à laquelle, le Ministre a si souvent fait référence dans ses discours, ne se retrouve pas de façon concrète et tangible, dans le projet de statut présenté.

Ce dernier s'avère, bien au contraire, régressif et dans la majeure partie de ses dispositions, inacceptable pour le SNCT-CGC.

Nous attendrons, enfin, pour compléter notre analyse, que nous soit exposé le projet de statut d'emploi de chefs des services comptables et non comptables.

Nous l'examinerons attentivement mais nous pouvons d'ores et déjà exprimer un certain nombre d'inquiétudes, tant au niveau des modalités d'harmonisation des dispositions statutaires des CSC, qu'au niveau des débouchés qui seront offerts à ces cadres, notamment par l'accès au statut d'AFIP et ce compte tenu du nouveau contexte et de l'ouverture du statut d'emploi de CSC, à l'ensemble des inspecteurs principaux.

Il conviendra également de respecter les équilibres nécessaires d'une part, entre les voies dites «longue» et «courte» et d'autre part, entre les personnels issus des deux filières.

Pour l'heure, le constat négatif qu'appellent les dispositifs statutaires envisagés ainsi que les multiples questionnements et incertitudes auxquels nous expose le projet de réforme, nous conduisent à vous rappeler les attentes réelles de l'encadrement et l'impérieuse nécessité, qui est la vôtre, d'y répondre.