

## **LA NOTION D'HARMONISATION**

### **3. Comment l'harmonisation doit-elle être « reçue » par les personnels des deux Directions ?**

L'harmonisation, nous l'avons vu, consiste à porter au même niveau deux situations différentes mais qui présentent cependant des éléments de correspondance.

Ainsi pourra-t-on harmoniser les dispositions régissant les grades qui ont une correspondance dans l'autre Direction (le grade d'inspecteur du Trésor et celui d'inspecteur des impôts, le grade de Receveur-percepteur du Trésor et celui d'Inspecteur Départemental de 3<sup>ème</sup> classe des impôts, etc.)

**L'important est de veiller à ce que l'alignement s'effectue sur la situation la plus favorable.**

Cependant, cet alignement ne sera, par définition, générateur de gains que pour les personnels qui se trouvaient initialement dans la situation la moins avantageuse.

Cet état de fait peut être mal perçu par leurs homologues qui peuvent éprouver un sentiment de frustration et penser que l'harmonisation profite à certains mais pas à d'autres, ou tout au moins, pas dans les mêmes proportions.

Il importe de les prévenir que la perception qu'ils auraient, en l'occurrence, de l'harmonisation, serait une vision déformée, erronée, incomplète et ce, pour plusieurs raisons :

- En effet, il convient de ne pas voir, dans le fait de ne pas percevoir un gain immédiat, l'aspect négatif d'une absence de rétribution supplémentaire, mais au contraire, d'évaluer à sa juste mesure, **l'aspect positif, du maintien de la situation la plus favorable** qui doit désormais constituer, la situation de référence.
- Accepter l'harmonisation\*, c'est en outre accepter sa logique. Par contre, l'exigence que l'on doit avoir est celle de la meilleure harmonisation possible car il ne faut pas oublier que l'harmonisation pourrait être effectuée dans un sens qui ne serait pas des plus favorables tout en pouvant s'avérer en apparence équitable (ex en opérant un reclassement à un indice égal ou immédiatement supérieur dans un statut détaché des dispositions actuelles qui n'offrirait aucun « repère »). Elle serait alors, pour certains, génératrice de pertes. Cette constatation suffit à ne pas mettre dans la balance les gains des uns et des autres ni à soupeser les bénéfices de chacun des grades des deux filières, dans le processus d'harmonisation.
- Il importe par ailleurs d'avoir une vision globale et non pas parcellaire, réductrice, incomplète de la démarche d'harmonisation qui s'applique à la quasi-totalité des grades de l'encadrement. En effet, un inspecteur n'est pas destiné à rester inspecteur. De ce fait, évaluer l'harmonisation au regard de son

\* Nous avons vu que celle-ci était nécessaire

seul grade, ne peut lui donner une vision totale des avantages que peut lui procurer l'unification des statuts, dans le déroulement de sa carrière.

- Il convient, enfin de souligner que **dans le cadre des revendications émises par notre organisation syndicale**, ( et qui sont pour nous incontournables car elles s'inscrivent dans une réforme décidée au plus haut niveau, ce qui par-là même les « légitimise ») **l'ensemble de l'encadrement doit « sortir bénéficiaire » du processus d'harmonisation.**

En effet, on s'aperçoit que les cadres A de la DGCP qui avaient le meilleur positionnement indiciaire pourront bénéficier, du fait de l'harmonisation, d'un gain indemnitaire supplémentaire (et inversement.) De même, les cadres A de la DGI qui disposaient du régime indemnitaire le plus avantageux conserveront ce dernier, tout en se voyant octroyer une grille indiciaire plus avantageuse (et vice versa). De plus, l'élargissement du périmètre des missions, inhérent à la fusion des deux Directions, apportera de nouvelles perspectives tant fonctionnelles que promotionnelles dans le déroulement des carrières.