

## **LES REGLES DE GESTION DES PERSONNELS (FILIERES)**

### **LA SITUATION PARTICULIERE DE L'ENCADREMENT**

### **LA SITUATION INDEMNITAIRE**

## **LES REGLES DE GESTION DES PERSONNELS (FILIERES)**

La Direction Générale des Impôts et la Direction générale de la Comptabilité Publique connaissent des règles de gestion de leurs agents qui sont très différentes. Non pas tellement sur le plan statutaire mais sur tout ce qui fait le quotidien administratif des agents qu'il s'agisse des « règles de gestion » (affectation et mutation notamment) et des « règles de vie quotidienne » (gestion du temps, notation...).

En matière de ressources humaines, le fonctionnement de la nouvelle direction générale unifiée repose sur les orientations suivantes :

- la conservation dans l'immédiat des actuelles règles de gestion pour les agents relevant de chacune des deux directions, et cela afin d'assurer un maximum de lisibilité dans les parcours individuels ;
- l'établissement de passerelles permettant de faire le pont entre les deux directions, afin que l'ouverture de l'espace professionnel soit dès aujourd'hui une réalité ;
- l'harmonisation des règles de vie quotidienne et l'engagement de discussions visant à unifier les règles de gestion et les règles de vie quotidienne.

### **1. Les règles de gestion applicables pendant la période de mise en place de la réforme (filières)**

Le terme de « filière » peut recouvrir plusieurs notions :

- d'une part, celle de « filière de gestion », c'est-à-dire d'espaces de gestion des ressources humaines cohérents au plan des statuts (corps) et des règles de gestion des cadres et des agents ;

- d'autre part, celle de « filière métier » ou « filière professionnelle », qui s'inscrit notamment dans le cadre des réflexions menées au niveau de la Fonction publique sur les répertoires de métiers et de compétences.

Pour ce qui concerne la fusion de la DGI et de la DGCP, les filières renvoient uniquement à la notion de « gestion » et expriment un principe de réalité. Les statuts des agents et une grande partie des règles de gestion des ressources humaines (RH) ne sont pas les mêmes à la DGI et à la DGCP. Tant qu'ils ne sont pas unifiés, le maintien de deux espaces de gestion distincts – deux filières - est incontournable, tout particulièrement pour les agents qui doivent bénéficier d'une lisibilité totale pour opérer leurs choix. Lors de la création de la direction générale unique, la « filière fiscale » correspond donc aux corps actuels de la DGI, et la « filière gestion publique » à ceux de la DGCP.

Dès lors, dans la future administration unique, un même métier (gestion des ressources humaines et budgétaires, informatique,...) pourra être exercé par des agents de la filière fiscale ou de la gestion publique, tandis que des métiers très différents pourront être exercés au sein d'une même filière (cadastre et contrôle fiscal, par exemple, pour la filière fiscale). Ces « métiers » nécessitent des compétences spécifiques voire des qualifications particulières par exemple pour l'informatique, mais il n'est pas nécessaire pour autant de constituer autant de filières de gestion RH distinctes, au risque de cloisonnements qui freineraient considérablement la mobilité professionnelle et géographique des agents. En revanche, les parcours professionnels dans la future administration devront tenir compte des spécificités et des besoins des métiers, et le passage d'un métier à un autre devra pouvoir s'accompagner, le cas échéant, d'une formation permettant d'acquérir les compétences requises.

Ainsi, les agents qui relèvent actuellement des règles de gestion de la DGI continueront à se les voir appliquer, cela au sein d'une filière fiscale. Les agents qui relèvent actuellement des règles de gestion de la DGCP continueront à se les voir appliquer, cela au sein d'une filière gestion publique. Quand un agent changera volontairement de filière, il adoptera les règles de gestion de sa nouvelle filière. Ce dispositif est évidemment temporaire, le temps que les règles de gestion soient harmonisées.

Cette organisation se veut simple et lisible. Simple car elle s'appuie sur les statuts et les règles de gestion existants. Elle ne rend pas nécessaire de créer des filières nouvelles, par exemple pour les missions supports. Elle se veut également – et surtout – lisible pour les agents qui ont le droit de connaître dans le détail les règles qui leur sont applicables, et d'être prévenus suffisamment à l'avance des éventuels changements pour pouvoir les anticiper.

Ainsi, les filières comprendront chacune pour les agents C et B et les cadres A (hors A+) les effectifs suivants (en effectifs physiques payés) :

Filière fiscale	Filière gestion publique
69 047	50 989
Total = 120 036	

## **2. L'harmonisation des « règles de vie quotidienne »**

En 2008, plusieurs services communs seront créés ou expérimentés (création d'une direction générale unique, préfigurations de directions locales uniques, préfigurations de services des impôts des particuliers).

Ces réorganisations pourront conduire à la cohabitation, dans une même structure d'agents appartenant aux filières fiscale et gestion publique, avec des règles de gestion différentes. A l'examen comparatif des règles de gestion dans les deux directions, il ressort que les plus grandes différences concernent les mutations et les affectations, notamment pour les agents de catégories B et C. En revanche, les règles de gestion qui ont trait à la **vie quotidienne** des services (gestion du temps de travail, procédure d'évaluation-notation) paraissent plus proches. Mais, pour ces dernières, les différences qui existent peuvent compliquer le fonctionnement des services communs.

C'est pourquoi, l'ouverture d'une discussion sur l'harmonisation des « règles de vie quotidienne » dans les services communs est proposée dès maintenant.

Ces règles de « vie quotidienne » concernent principalement le régime d'aménagement réduction du temps de travail (ARTT), les congés, les autorisations d'absence, les jours comptables, les heures supplémentaires, l'évaluation et la notation.

L'harmonisation des règles de vie commune pourrait se faire sur les bases suivantes :

- **LA GESTION DES « TEMPS »**

↳ S'agissant du régime d'aménagement et de réduction du temps de travail – ARTT, les modules horaires ne sont pas identiques à la DGI et à la DGCP, et le choix entre ces différents modules est un choix individuel à la DGI, tandis que c'est un choix par service à la DGCP, compte tenu notamment des contraintes d'ouverture au public des petites trésoreries. Dans les faits toutefois, les pratiques sont proches.

Une harmonisation des pratiques des deux directions pourrait être basée sur une approche concrète et pratique : le choix du module pourrait être individuel (cadrage national) et accompagné d'un règlement intérieur au service élaboré sur la base d'orientations nationales et précisées dans le cadre d'une concertation locale permettant d'assurer la présence requise tant au sein du service que vis à vis des usagers.

Au plan des systèmes d'information, les logiciels de gestion du temps devront pouvoir être adaptés (par paramétrage ou modification des programmes) aux choix qui seront faits.

↳ S'agissant des « ponts naturels », c'est-à-dire des fermetures de services qui impliquent la prise obligatoire de jours de congés par les agents des services concernés, ils sont généralement définis au niveau local et soumis à l'approbation des comités techniques paritaires départementaux (CTPD).

Afin d'harmoniser les pratiques en vigueur à la DGI et à la DGCP, une approche commune pour les deux filières pourrait être retenue dans chaque département. Des recommandations nationales pourraient être formulées en ce sens en 2008 pour 2009.

- **LA NOTATION**

Pour l'exercice d'évaluation-notation, les agents des services communs seraient notés par un même chef de service, qui disposeraient des contingents de réduction d'ancienneté de chacune des filières<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf. ci-dessous § III-A sur le support juridique des passerelles.

- **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.**

Le principe du versement d'heures supplémentaires non forfaitisées existe à la DGCP mais pas à la DGI. Les conditions d'extension aux agents des futurs services mixtes pourraient être examinées. Ainsi, la mise à disposition des directeurs locaux d'un budget affecté au paiement des heures supplémentaires, pourrait apporter une souplesse aux chefs de services qui auraient ainsi la possibilité de bénéficier, sur la base du volontariat des agents, de leur compétence et de leur technicité, sur des périodes d'activité accrue.

Bien entendu, les agents concernés continueraient pour les autres règles de gestion (par exemple : affectations, mutations) d'être régis selon les règles de leur filière.

### **3. L'établissement de passerelles entre les filières**

Le complément naturel de l'existence de filières de gestion pendant la période de construction de la direction générale unique de la direction générale unique est la création de passerelles qui permettront de donner vie aux échanges entre les deux anciennes directions générales et d'ouvrir ainsi sans tarder aux agents un espace professionnel aux frontières du nouvel ensemble.

La mise en place de ces passerelles implique d'une part de trouver le support juridique adéquat, d'autre part d'offrir un nombre suffisant de postes.

- **LE SUPPORT JURIDIQUE DE LA PASSERELLE**

Deux hypothèses ont été écartées par l'administration :

↳ *La mise à disposition*

La mise à disposition permet à un agent d'être mis au service d'une autre administration, tout en étant payé par son administration d'origine et en conservant son corps d'origine. Mais ce dispositif n'est possible juridiquement qu'entre deux administrations distinctes.

↳ *L'intégration*

Il s'agirait d'intégrer un agent dans le corps de la filière d'accueil. Cette solution est possible en modifiant les statuts par décret en Conseil d'Etat. Il faudrait en effet prévoir la possibilité de passer des corps de la filière gestion publique vers ceux de la filière fiscale et réciproquement. Cette solution est l'inverse de la précédente. Elle présente des sujétions : elle a un caractère d'irréversibilité sauf, en cas de changements successifs de filières, à procéder à de nouvelles procédures d'intégration ; il pourrait paraître paradoxal de contraindre les agents à changer de corps alors même que ceux-ci auraient vocation à être à terme fusionnés ; enfin, par sa lourdeur, elle constituerait vraisemblablement un frein à la mobilité inter-filière.

Deux options apparaissent envisageables :

↳ *L'affectation pure et simple sur un poste d'une autre filière.*

Dans cette solution, l'agent serait affecté sur un poste d'une autre filière par son administration d'origine sur les postes offerts. Il garderait son statut, son grade et les règles de

gestion de son corps d'origine, à l'exception des règles de gestion quotidiennes de son service d'accueil (temps de travail, congés...).

Cette solution a le mérite de la simplicité mais elle présente une contrainte. En effet, pour l'exercice de certaines missions des deux filières, elle n'est pas conciliable avec le maintien en l'état des statuts qui organisent les corps. En effet ceux-ci définissent la nature des fonctions qui peuvent être exercées par les personnels du corps. Il faudrait donc modifier les statuts pour indiquer que les fonctions spécifiques des corps des impôts peuvent être exercées par les agents des corps du Trésor public et réciproquement (par exemple, audit des postes et des unités fonctionnelles par les inspecteurs DGCP ; par exemple, travaux d'assiette, de vérification et de contentieux de l'impôt par les inspecteurs DGI).

### ↳ *Le détachement*

Le détachement d'un agent d'un corps à un autre se caractérise par :

- le fait que l'agent continue d'appartenir à son corps d'origine ;
- qu'il fait une « double carrière » c'est-à-dire qu'il avance dans son corps de détachement et dans son corps d'origine ;
- qu'il perçoit la rémunération du corps de détachement ;
- qu'il est soumis aux règles de gestion du corps de détachement ;
- que l'agent peut exercer toutes les fonctions dévolues au corps d'accueil ;
- il est prononcé à la demande du fonctionnaire (ou, par exception, d'office) ;
- il ne peut excéder 5 ans mais il est renouvelable.

Cette variante est plus contraignante en gestion : elle nécessite un arrêté individuel à prendre lorsque l'agent demande son détachement, ainsi qu'un suivi par les services gestionnaires du corps d'origine et du corps de détachement.

Cette formule a néanmoins plusieurs avantages : elle est rassurante pour l'agent qui garde son statut et ne perd aucun avantage ; elle est réversible ; elle ne nécessite pas de texte ; elle est cohérente avec le souhait de conserver des corps spécifiques pendant un certain temps.

### • **LES POSTES OFFERTS GRACE AUX PASSERELLES**

Globalement, la DGI et la DGCP réalisent actuellement 4 500 mouvements par an, sous la forme, soit de mutations territoriales au sein des réseaux<sup>2</sup>, soit d'affectations sur des postes dits « à profil » ou en détachement. Plusieurs types de « passerelles » pourraient être proposées aux cadres et aux agents de chacune des filières, si possible à partir de 2008 :

### ↳ *Les postes structurellement vacants du réseau*

Pour chacun des mouvements de mutation au sein d'une filière, des postes structurellement vacants pourraient être proposés aux agents de l'autre filière. Certes, ces postes sont parfois situés dans des zones géographiques peu demandées (Ile de France, par exemple), mais d'autres offriront réellement des possibilités de mutation géographique nouvelles pour les agents.

---

<sup>2</sup> Le dénombrement ci-avant ne prend en compte que les mouvements inter départementaux.

A ce stade de l'expertise, on peut estimer dans une fourchette de 200 à 300 le nombre de postes qui pourraient être utilement offerts par les deux filières dans ce cadre.

#### ↳ *Les postes « à profil », et en détachement*

Les « postes à profil » pour lesquels les affectations sont prononcées en fonction des compétences, par dérogation aux règles habituelles de l'ancienneté, pourraient être indifféremment proposés aux cadres et aux agents des deux filières.

De la même manière, les recrutements par appels de candidatures pour des emplois spécifiques situés dans des zones géographiques isolées pourraient être étendus aux agents de la filière fiscale.

Enfin, des postes en détachement pourraient être mutualisés et offerts aux agents des deux filières.

Au total, on peut estimer à environ 400 à 600 les opportunités de passerelles sur des postes à profil ou en détachement pour les agents des deux filières, ce chiffre comprenant toutefois des postes très spécialisés pour lesquels les passerelles seront exceptionnelles.

#### ↳ *Des « passerelles sociales »*

Il s'agirait de permettre des mutations à titre prioritaire (rapprochement de conjoints, situations sociales particulières) dans l'autre filière lorsqu'elles ne sont pas possibles dans la filière d'origine. En pratique, des agents pouvant se prévaloir d'une priorité, notamment pour rapprochement de conjoint, ne pouvant être satisfaits dans le mouvement général de leur catégorie au sein de leur filière d'origine, pourraient se voir proposer une affectation au sein de l'autre filière, si le département sollicité est accessible. La possibilité pourrait être également ouverte pour les couples DGI / DGCP de procéder à des demandes liées.

Enfin l'administration souhaite mettre à la discussion l'éventuelle constitution de quotas, en nombre modéré offerts dans chacune des filières ouvertes aux mutations des agents de l'autre filière.

#### • **LE CAS PARTICULIER DE LA CONSTITUTION DU SERVICE DES IMPOTS DES PARTICULIERS (SIP)**

Lors de la constitution d'un SIP, les agents de la filière gestion publique concernés le rejoignent en gardant leur appartenance à la filière gestion publique. Pour autant, et sur leur demande, ils peuvent demander à être détachés pour rejoindre la filière fiscale.

En tout état de cause, au bout d'une période de 3 ans, les agents devront exercer un choix : soit ils demandent à être détachés pour rejoindre la filière fiscale, ou s'ils sont déjà détachés, en demandent le renouvellement ; soit ils demeurent dans la filière gestion publique. Dans ce cas, l'agent concerné quitte le SIP mais se voit garantir le maintien dans la commune d'implantation du SIP.

Par ailleurs, en cas de départ des agents issus de la filière gestion publique (mutation, retraite, ...), le poste vacant serait offert prioritairement aux mouvements de mutation de la filière gestion publique, ce qui présente les meilleures garanties de maintien des compétences en matière de recouvrement de l'impôt.

## LA SITUATION PARTICULIERE DE L'ENCADREMENT

Un certain nombre de sujets spécifiques concernent l'encadrement (il s'agit des cadres autres que les futurs responsables départementaux) durant la période de mise en place de la direction unifiée.

### 1 – La situation de départ : des différences notables de gestion

Si les modalités d'entrée dans la carrière sont équivalentes, les parcours professionnels divergent par la suite.

Les principales différences constatées dans la gestion des cadres entre les deux administrations sont les suivantes :

- ↪ Les sélections pour entrer dans les grades (Idep, IP, Dir.Div) passent à la DGI soit par un concours (IP) soit par un entretien devant un jury et prise en compte de la manière de servir (idep, Dir. Div). A la DGCP, les IP sont également recrutés par concours. Les autres promotions sont largement prononcées au choix, soit après l'examen de l'ensemble du parcours professionnel (RP, TP), soit après un processus de sélection (DD).
- ↪ Les affectations s'effectuent dans le cadre d'un ou deux mouvements par an à la DGI et à la DGCP, pour les cadres de niveau inspecteur, RP et TP. Elles s'opèrent au fil de l'eau pour les cadres IP et DD du Trésor public (compte tenu du cycle de nomination des TPG). Par ailleurs, les cadres non comptables sont affectés au département à la DGI, ce qui donne la possibilité aux directeurs de déterminer leur affectation au plan local. Les cadres de niveau RP/TP sont affectés directement sur leur poste ou en trésorerie générale pour les non comptables à la DGCP. Les IP et DD du Trésor sont affectés directement sur leur poste en trésorerie générale.
- ↪ Dans les deux directions, les cadres peuvent faire une carrière les amenant par étapes aux postes de n° 2 et n° 1 mais ont également la possibilité de bifurquer vers des postes comptables ou des emplois de débouché. Pour l'accès aux emplois de commandement, la DGCP a privilégié une sélection d'IP qui débute plus tôt, à volume réduit (30 à 40 par an) et conduisant à l'accès à la fonction de n° 2 (sur de petits départements pour commencer) par un parcours progressif fonctionnel et géographique, incluant plusieurs étapes de sélection. De son côté la DGI sélectionne des promotions d'IP plus importantes (150 environ par an), et ceux-ci sont ensuite soumis à deux étapes de sélection (directeur divisionnaire puis directeur départemental) pour accéder à n° 2.

Ainsi à titre d'exemple :

- sur 1 000 inspecteurs du Trésor public promouvables au grade d'inspecteur principal, 22 se portent effectivement candidats (compte tenu de la réputation de difficulté de la préparation au concours), 8 sont reçus, autant accèdent au grade de directeur

départemental, 4 deviennent trésorier principal, 3 receveurs des finances et 1 trésorier payeur général ;

- à la DGI, sur 1 000 inspecteurs, 150 se portent candidats, 30 sont promus IP, 12 sont promus directeur divisionnaire, 8 sont promus directeur départemental et 6 sont promus DSF.

Enfin s'agissant des carrières, la DGI a développé des promotions de type 2ème voie consistant à permettre à un cadre de présenter une candidature en dehors des plages classiques.

↪ En ce qui concerne les fonctions exercées par les cadres, on observe des différences. A des grades identiques ou comparables (d'un point de vue statutaire), les responsabilités confiées aux cadres peuvent être différentes. A titre d'illustration, de nombreux inspecteurs du Trésor public sont responsables d'unités opérationnelles, ce qui est plus rare à la DGI. Autre exemple, les cadres directeurs départementaux de la DGCP sont plus fréquemment placés en situation d'adjoint du n°1 départemental que les cadres directeurs divisionnaires de la DGI.

↪ Enfin, à grade équivalent, les rémunérations sont, d'une façon générale, plus élevées pour les cadres de la DGCP que pour ceux de la DGI, même si l'inverse peut s'observer (cas des RP et TP non comptables).

## **2 -La mise en place d'une période transitoire avec des règles particulières de convergence**

L'existence de différences entre les corps existants ne doit pas être un obstacle à l'unification des corps d'encadrement, pour deux raisons : la notion même de fusion implique l'unicité du commandement et l'homogénéisation des conditions d'accès aux fonctions de directions.

Cette unification des grades nécessite cependant une réflexion approfondie sur les sélections, l'affectation, la carrière, les fonctions exercées, compte tenu de l'ampleur des différences existantes. Elle prendra nécessairement du temps, d'où la nécessité de concevoir des mécanismes intermédiaires.

De plus, plusieurs facteurs d'ordre technique justifient une période transitoire :

- des concours et des recrutements sont déjà engagés pour des prises de postes parfois jusqu'en 2009 ;
- les applications informatiques propres à chaque grade devront être modifiées ;
- le statut des « A » des deux maisons devra être modifié par décret en Conseil d'Etat.

Pour la période transitoire, six orientations sont proposées. Les trois premières ne sont pas spécifiques aux cadres, mais sont communes à l'ensemble des agents, même si leur déclinaison concrète est adaptée aux spécificités des métiers d'encadrement.

### **• LA MISE EN PLACE DE DEUX FILIERES RH.**

Compte tenu des différences constatées entre la gestion de l'encadrement dans les deux maisons, il paraît pertinent dans la phase transitoire de constituer deux filières de gestion « ressources humaines » (RH). D'un côté, la filière « gestion publique » avec les grades actuels de la DGCP, et de l'autre côté, la filière « fiscale » avec les grades actuels de la DGI.



Chaque filière continuera de recruter selon les modalités actuelles avec les règles de gestion d'aujourd'hui.

- **LA CREATION DE PASSERELLES ENTRE LES FILIERES.**

Il est envisagé d'organiser des passages entre les deux filières sur la base des pistes suivantes :

- définir des postes de direction sur des fonctions transversales qui pourraient être offerts aux cadres des deux réseaux selon les modalités de postes à profil ;
- offrir certains postes restés vacants à l'issue des mouvements aux cadres de l'autre filière. Il apparaît en effet qu'à l'issue des mouvements, plusieurs dizaines de postes de cadres demeurent vacants. Ces postes pourraient être offerts aux cadres de l'autre filière ;
- permettre le dénouement de certaines situations socialement digne d'intérêt (rapprochement de conjoint, etc.) en recherchant une solution dans l'autre filière. Il s'agirait là de passerelles « sociales » ;
- ouvrir aux cadres des deux réseaux les postes non spécialisés en mobilité « externe ».

Une expertise est en cours pour déterminer si le changement de filière s'effectuera par détachement ou sous une autre modalité juridique (cf le point 1 du dossier).

- **L'ELABORATION DES REGLES DE « VIE COMMUNE » POUR LES CADRES AMENES A TRAVAILLER ENSEMBLE.**

Dans les directions locales unifiées, les cadres des services de directions seront amenés à travailler ensemble.

Ils devront être régis par les mêmes règles de vie quotidienne. Dans les faits, il y a peu de différences. Trois points d'harmonisation ont été identifiés :

- les congés annuels : une harmonisation des jours d'ARTT est à l'étude ;
  - l'évaluation-notation dont le dispositif est identique (entretiens, processus de notation) mais avec un niveau d'harmonisation des bonifications interrégional à la DGI et régional ou national à la DGCP ;
  - la rémunération en fonction du mérite avec notamment le dispositif de prime à la performance pour les inspecteurs principaux et inspecteurs départementaux non comptables à la DGI.
- **LA MISE EN PLACE D'UNE METHODE POUR CHOISIR LES CADRES DES NOUVEAUX SERVICES COMMUNS, EN PARTICULIER LES RESPONSABLES DE SIP OU DE POLES DE RECOUVREMENT.**

Il convient en premier lieu de procéder à un classement de ces nouveaux postes comptables. Pendant la phase transitoire, les nouvelles structures comptables (SIP, PRC, ...) seraient interclassées dans les référentiels de chacune des deux directions actuelles, ce qui permettrait de déterminer les niveaux d'encadrement et de rémunération associés. Il paraît en effet hasardeux de procéder à un reclassement général des postes comptables tant que l'ensemble des nouvelles structures n'aura pas été mis en place.

Une réflexion sur la méthode de classement des nouveaux postes comptables dans un référentiel commun à l'ensemble des structures sera d'ores et déjà engagée. Il s'agira de positionner les futurs SIP et PRC au regard des structures actuelles (trésoreries spécialisées impôts, trésoreries mixtes), ainsi que des SIE et des autres trésoreries (trésoreries spécialisées secteur public local, autres trésoreries mixtes, ...). Ce classement devra être mis en perspective avec le tableau de concordance des grades (cf. ci-dessous).

Pour le choix du responsable, les principes suivants pourraient être retenus :

- la désignation du responsable du SIP fait l'objet d'un avis de l'échelon local. Le responsable départemental (dans le cas d'une direction unique déjà constituée) ou le Trésorier-Payeur Général conjointement avec le Directeur des services fiscaux (dans le cas où deux directions subsistent momentanément) classe(nt) les candidatures émanant d'agents DGI ou DGCP par ordre de préférence : une liste unique par emploi, interclassant les agents DGI et DGCP candidats est transmise au niveau central.

- l'avis est fondé sur l'expérience et les aptitudes des candidats, appréciées au regard des concordances de grade. La compétence technique ne peut être le seul critère retenu. Une grille de critères d'appréciation est en cours de constitution. Elle servira à guider la réflexion des responsables locaux.

- trois niveaux de priorité seraient mis en place et appréciés successivement :

- 1- Les cadres dont les unités contribuent à la formation du SIP,
- 2- Les cadres déjà dans le département et affectés sur des postes qui subissent d'autres restructurations,
- en cas d'absence de choix localement, un appel à candidature national pourra être lancé. Une priorité serait donnée aux cadres dont les unités sont également soumises à restructuration.

En toute hypothèse, le choix final sera opéré au plan national afin d'assurer le respect du principe de l'équilibre entre les candidats des deux filières. Le candidat non retenu pourrait être positionné comme adjoint s'il le souhaite.

Une approche similaire pourrait également guider le choix des cadres composant les services de direction des directions locales unifiées.

- **L'IMPACT DE CES DISPOSITIONS SUR LES REMUNERATIONS.**

Les principes décrit ci-dessus, auraient les conséquences suivantes en matière de rémunérations.

- le cadre nommé à la tête d'un SIP ou d'un pôle de recouvrement complexe serait amené à percevoir la rémunération correspondant au classement de son poste comptable. Si un cadre percevait auparavant une rémunération plus élevée, pour des fonctions équivalentes,

il devrait pouvoir conserver à titre personnel sa rémunération. Pour les cadres non retenus pour encadrer le SIP, un dispositif de garantie de rémunération sera mis en œuvre, s'il n'a pas accès à un poste équivalent ;

- les cadres qui travailleront dans des services communs des directions locales unifiées garderont le niveau de rémunération actuel du poste avant qu'il soit procédé à une harmonisation ;
- les cadres qui utiliseront les passerelles percevront la rémunération du poste confié avec une garantie de maintien de leur rémunération antérieure, lorsque cela est nécessaire.

D'une manière générale, les principes qui seront retenues pour traiter des différences de situation indemnitaire pour l'ensemble des personnels (cf le chapitre suivant) seront évidemment appliqués à l'encadrement.

- **L'élaboration d'une table de concordance pour les cadres des deux filières.**

Afin de donner de la lisibilité aux cadres et d'éclairer les désignations des cadres sur les postes comptables et non comptables pendant la période transitoire, une table de concordance est en cours d'élaboration sur la base d'un faisceau de critères (grade, fonctions, mode de sélection, rémunérations, ...).

Cette table regroupera les différents cadres par niveau en distinguant les comptables, les cadres ayant vocation à occuper des postes de direction et les postes fonctionnels.

## **LA SITUATION INDEMNITAIRE**

Dans son discours du 4 octobre, le Ministre a demandé un état des lieux de la situation indemnitaire dans les deux directions.

Pour réaliser cet état des lieux des régimes indemnitaires des agents de la DGI et de la DGCP, préalable à toute réflexion sur une harmonisation, l'administration a procédé à trois types de travaux :

- L'établissement d'une cartographie des régimes indemnitaires afin de disposer de la ventilation des effectifs dans les principaux régimes en vigueur dans les deux directions ;
- un recensement exhaustif des rémunérations par grade et échelon dans les deux directions afin d'identifier les écarts ;
- une comparaison des règles juridiques et des pratiques de gestion qui encadrent les rémunérations afin d'identifier les points communs et les divergences et d'étudier des pistes de convergence.

## **1 - Cartographie des régimes indemnitaires**

Le tableau de synthèse joint en annexe présente, par type de régime indemnitaire, la répartition des effectifs des inspecteurs et des agents de catégorie B et C.

### **• METHODOLOGIE**

Les effectifs sont comptabilisés en emplois équivalent temps plein travaillés (ETPT). Ils ne comprennent pas les agents de catégorie A au-dessus du grade d'inspecteur et les non-titulaires. Les personnels du service France Domaine encore rémunérés par la DGI (y compris les personnels des cités administratives), ne sont pas pris en compte dans les effectifs de la DGCP.

Les personnels appartenant au corps des géomètres du cadastre sont assimilés aux contrôleurs et classés dans les spécificités propres à la DGI.

### **• CONSTATS**

↳ Le régime indemnitaire des agents de la DGI et de la DGCP se compose de trois niveaux réglementaires:

- 1<sup>er</sup> niveau : indemnité d'administration et de technicité (IAT) attribuée aux agents de catégorie C et de catégorie B jusqu'au 5<sup>ème</sup> échelon ou indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) allouée aux agents de catégorie A et B dont l'indice brut est supérieur à 380 ;
- 2<sup>ème</sup> niveau : prime de rendement (PR) versée à tous les titulaires ;
- 3<sup>ème</sup> niveau : allocation complémentaire de fonctions (ACF).

Le versement de ces indemnités est effectué en application de barèmes de gestion directionnels dont la structure reflète l'organisation, les missions et la gestion des ressources humaines propres à chaque direction.

↳ Les barèmes indemnitaires des agents de la DGI et de la DGCP sont constitués de trois grands blocs :

- *Le régime « standard » qui concerne la très grande majorité des effectifs affectés sur les principales structures opérationnelles des deux directions :*

- le régime standard à la direction générale des impôts concerne 65 % de la population des inspecteurs et des agents des catégories B et C (42 088 ETPT), 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 ;

- le régime standard de la direction générale de la comptabilité publique concerne 85 % de la population des inspecteurs et des agents des catégories B

et C (40 140 ETPT), et s'applique respectivement à 68 % des inspecteurs, 83 % des agents B et 92 % des agents de catégorie C. Il est attribué aux agents exerçant leurs fonctions dans les trésoreries générales et les postes comptables non centralisateurs.

- *les régimes indemnitaires « spécifiques » attachés à des structures ou à des catégories d'agents existant dans les deux directions* (direction générale, services informatiques, établissements de formation, personnels de renfort, stagiaires, ateliers de finition...). Ces régimes spécifiques concernent 14 % de l'effectif global de la DGI, soit 8 941 agents et 12 % de l'effectif global de la DGCP, soit 5 879 agents ;
- *les régimes « atypiques » propres à chacune des directions* (régime des conservations des hypothèques, des vérificateurs, des géomètres ou des directions nationales ou spécialisées à la DGI, régimes des huissiers ou des comptables à la DGCP) attribués à 21% des effectifs de la DGI et 3% des effectifs de la DGCP.

## **2 – Analyse et comparaison des régimes indemnitaires**

- **LES AGENTS RELEVANT DES REGIMES STANDARDS.**

Une comparaison des régimes standards fait apparaître une différence théorique <sup>3</sup> positive pour les agents de la DGI :

- pour un agent C, fourchette comprise entre 460 € et 490 € annuels ;
- pour un agent de catégorie B, fourchette comprise entre 1 100 et 1 300 € ;
- pour un agent de catégorie A (jusqu'à inspecteur) fourchette comprise entre 500 et 1 500 €

- **REGIMES SPECIFIQUES :**

- **Les agents des services centraux**

Ce régime spécifique concerne environ 2 500 agents appartenant aux corps des services déconcentrés des deux directions et affectés en administration centrale. L'effectif comprend à la fois des personnels administratifs et informaticiens.

Les écarts annuels entre les deux directions sont les suivants :

- pour les administratifs, 1 500 € à 6 000 € pour les inspecteurs, 50 € à 2 900 € pour les agents B et 20 € à 2 000 € pour les agents C ;
- pour les informaticiens, 40 € à 4 300 € pour les inspecteurs et 100 € à 5 900 € pour les agents B.

---

<sup>3</sup> Il s'agit des écarts maximum et minimum constatés au niveau de l'échelon entre les rémunérations brutes globales théoriques des deux directions sans qu'il soit tenu compte de la répartition des ETP par échelon.

### **- 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 CSI et les DIT.

L'écart indemnitaire, actuellement généralement positif pour la CP, est de l'ordre 50 € pour les cadres C, compris entre 20 à 500 € pour les cadres B et entre 500 € et 1 700 € pour les inspecteurs.

### **- Les personnels des écoles**

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

Les écarts indemnitaires, actuellement généralement positifs pour la CP, se situent entre 60 € et 4 900 € pour les agents de catégorie A, entre 100 € et 4 200 € pour les personnels de catégorie B et entre 800 € et 3 150 € pour les agents C.

### **- Les équipes de remplacement ou de renfort**

A ce stade, la comparaison de la rémunération des 2 800 agents exerçant leurs fonctions dans les équipes de remplacement et de renfort de la DGI et de la DGCP n'a pu être réalisée compte tenu des modalités spécifiques à chacun des deux dispositifs et de la détermination des montants sur des critères fonctionnels et de durée de la mobilité.

### **- Stagiaires et élèves**

La comparaison de la rémunération des stagiaires et des élèves pose également des difficultés de méthode dans la mesure où le régime indemnitaire des stagiaires est différent selon leur origine - externe ou interne - et selon la période de stage (formation théorique ou pratique). Par ailleurs, l'indemnité de stage diffère selon la localisation de l'établissement de formation, la résidence familiale ou l'ancienne résidence administrative de l'élève d'origine interne.

### **- Agents des ateliers de finition des CSI/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 est de l'ordre de 400 euros 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 situent entre 2 600 € et 3 400 € pour les agents de catégorie A et entre 850 € et 1 350 € pour les personnels de catégorie B ; l'écart est d'environ 400 € pour les agents C.

### **- Autres agents mis à disposition**

La comparaison des situations est là encore assez difficile. Le régime indemnitaire applicable est en effet variable selon la situation d'origine et le lieu de mise à disposition.

### **• REGIMES ATYPIQUES :**

## DGI :

Les régimes atypiques s'appliquent à environ 13 300 agents à la DGI, soit 21 % de l'effectif global, qui se répartissent comme suit<sup>4</sup> :

- opérateurs de photogrammétrie : 11
- agence comptable des impôts de Paris (ACIP) : 47
- centre des impôts fonciers/cadaastre : 1 282
- brigades de vérification et services de recherche : 4790
- centre impôt service : 138
- délégations interrégionales : 47
- DGE – DVNI – DNEF – DNVSF : 859
- fondés de pouvoir « postes comptables » : 564
- conservations des hypothèques : 5 150
- inspecteurs vérificateurs spécialisés : 428

## DGCP :

Les régimes atypiques concernent un millier d'agents à la DGCP, soit 3 % de l'effectif global, qui se répartissent comme suit<sup>5</sup> :

- agents commissionnés : 60
- inspecteurs chargés des fonctions d'huissier : 552
- personnels des centres d'encaissement : 121
- agents chargés des contrôles de la redevance : 266

### **3 - Règles de gestion en matière indemnitaire**

---

<sup>4</sup> Effectifs en ETPT.

<sup>5</sup> Effectifs en ETPT.

Un état des lieux des règles de gestion en matière indemnitaire a été réalisé.

A ce stade, il est constaté que :

- Les dispositifs interministériels sont appliqués de façon quasiment identique dans les deux directions. Les treize dispositifs indemnitaires étudiés ne présentent pratiquement aucune différence pour l'ensemble des règles de gestion appliquées<sup>6</sup>. Cinq autres dispositifs interministériels nécessitent une expertise particulière<sup>7</sup>.
- Les dispositifs ministériels ou la déclinaison ministérielle de dispositifs interministériels (NBI) concentrent les différences entre les deux directions.

Ces différences concernent notamment

- l'allocation complémentaire de fonctions : les critères d'attribution et les valeurs du point ACF ne sont pas les mêmes ;
- la nouvelle bonification indemnitaire (NBI) : le nombre de points diffère entre les deux directions ;
- les règles de franchise : en cas de congés maladie ; congés longue maladie ou de congés longue durée, le paiement des primes n'obéit pas aux mêmes règles de franchise à la DGI et à la DGCP ;
- la prime de rendement : le versement n'est pas mensualisé à la DGI.

#### **4- Les perspectives d'évolution**

Dans le discours du Ministre du 4 octobre, il a été indiqué qu'un état des lieux précis devait être établi, préalablement à la discussion sur les conditions et les modalités d'une éventuelle harmonisation indemnitaire, dont le chantier serait ouvert quand les fondations de la nouvelle direction auront été posées.

Ce travail a été effectué, comme en témoigne le présent document. Lors du chat ministériel du 13 décembre, il a été indiqué qu'il serait procédé progressivement à une harmonisation des régimes indemnitaires. Le Ministre a également confirmé le principe du versement d'une prime à l'ensemble des agents en 2008.

Le Ministre précisera ces orientations lors de la prochaine audience ministérielle, au vu des discussions du mois de janvier.

Cela étant, le Ministre a souhaité apporter dès maintenant une précision. La prime exceptionnelle 2008 sera d'un montant global de 350 euros. Elle sera versée à chaque agent, indépendamment de tout critère de grade, avant la fin du premier semestre 2008.

---

<sup>6</sup> Indemnité exceptionnelle ; prime spéciale d'installation ; indemnités aux jurys de concours ; indemnités d'enseignement ; indemnités de cours et de conférence ; indemnités aux gestionnaires de recettes ; indemnités pour difficultés administratives Alsace-Moselle ; indemnité pour frais de transport en Corse ; prime spécifique d'installation (PSI) ; indemnité particulière de sujétions et d'installation (IPSI) ; indemnité d'éloignement TOM.

<sup>7</sup> Prime de rendement ; indemnité de stage ; prime de fonction traitement automatisé de l'information (TAI) ; indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ; bonification indemnitaire.



Concernant les différences de niveau indemnitaire, la question doit, de l'avis de l'administration, être abordée pour des situations comparables par une comparaison à l'intérieur du régime standard et à l'intérieur des régimes spécifiques, c'est-à-dire tels qu'ils ont été définis dans l'état des lieux.

A partir de là, la problématique porte sur les modalités et le rythme de la convergence, en tenant compte du coût de l'opération, ce qui implique de la progressivité et un temps qui ne saurait être inférieur à la mise en place de la réforme d'ici 2012.

Cette réflexion ne doit cependant pas occulter le fait que certains agents, dans les deux directions, vont faire des efforts plus particuliers lors de la mise en place de la nouvelle direction. Comme par exemple dans les services des impôts des particuliers, dont il conviendrait de tenir compte au fur et à mesure de leur création. Dans ces cas, un complément indemnitaire pourrait être attribué aux agents concernés.

---