

# FUSION DGI - DGCP Où en est-on ?



## LA CGT EN PARLE ET ANALYSE

Après quelques semaines de pseudo-concertation entre organisations syndicales et administration, voilà un état des lieux des projets de la fusion DGI/DGCP.

Depuis des mois, le ministre martèle son discours en faveur d'une fusion qui ne remettrait pas en cause l'ensemble des missions des deux administrations et qui grâce à une nouvelle organisation permettrait de mieux les exercer.

Mais entre le discours du ministre et les choix effectués, la réalité est toute différente. La question de l'avenir de l'ensemble des missions reste bien posée. Car si le discours se veut rassurant nous n'oublions pas qu'il est dans le même temps à l'initiative d'une **Révision Générale des Politiques Publiques qui prône moins d'Etat, moins de services et moins de personnel.**

Pour la CGT, le ministre n'est toujours pas convaincant d'autant qu'il a pris des décisions dont le ton est clairement donné :

- Attaque en règle du statut de la fonction publique
- Accentuation et amplification des plans pluriannuels de suppressions d'emplois.
- Adaptation du réseau par la poursuite des restructurations, regroupements, et nouvelles fermetures de postes qui signifient clairement un recul des services de proximité.
- Industrialisation et abandon du principe de séparation assiette/recouvrement .
- Absence d'engagement sur le devenir des autres missions : gestion des collectivités locales; domaines; fonciers, missions économiques.
- Absence de réponse claire aux interrogations concernant le partage des compétences fiscales entre les SIP, Trésoreries et pôles contentieux.



QUANT AU TRAITEMENT RESERVE AUX AGENTS  
DU MINISTERE LA AUSSI LE TON EST DONNE

Le Ministre le dit : **il faudra travailler plus, fournir de nouveaux efforts, augmenter la productivité et s'adapter.**

Le ministre prétend faire de l'amélioration des conditions de travail un axe fort de son projet : encore faudrait-il qu'il y mette les moyens. En terme de régime indemnitaire, le ministre ne peut se targuer d'un signe fort tant les mesures annoncées sont faibles !

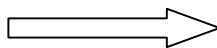
Sa première réponse est le refus de toute revalorisation. La reconnaissance des qualifications n'est abordée que sous l'angle d'un plan de qualification «amélioré». Et ce ne sont pas 350 euros en 2008 et 350 euros en 2009, (harmonisation des rémunérations minimum qu'il ne pouvait éviter) qui peuvent être la réponse aux attentes légitimes des personnels.

## LA DIRECTION GENERALE ET LES DIRECTIONS LOCALES

### - Un nouveau nom et un nouveau logo



Mais pour les agents, c'est plutôt ça...



La direction générale et des directions locales seront organisées selon un schéma à trois branches : fiscalité, gestion publique, pilotages et ressources. De plus, il aura des délégués du directeur général qui auront à charge, comme c'est le cas aujourd'hui à la DGI, d'animer au niveau interrégional les directions locales et d'assurer le contrôle de gestion du réseau, et auxquels continueront d'être adossées les DIRCOFI.

### LES NOUVELLES STRUCTURES IMPOTS

Une organisation territoriale autour des Services Impôts des Particuliers (SIP), des Trésoreries hors résidence des SIP et des Pôles de Recouvrement Complexe (PRC). Mise en place de préfigurations de SIP dès 2008.

- Les SIP sont composés des CDI et de la partie recouvrement des Trésoreries situées dans leur résidence.
- Les Trésoreries hors résidence sont toutes les autres trésoreries.

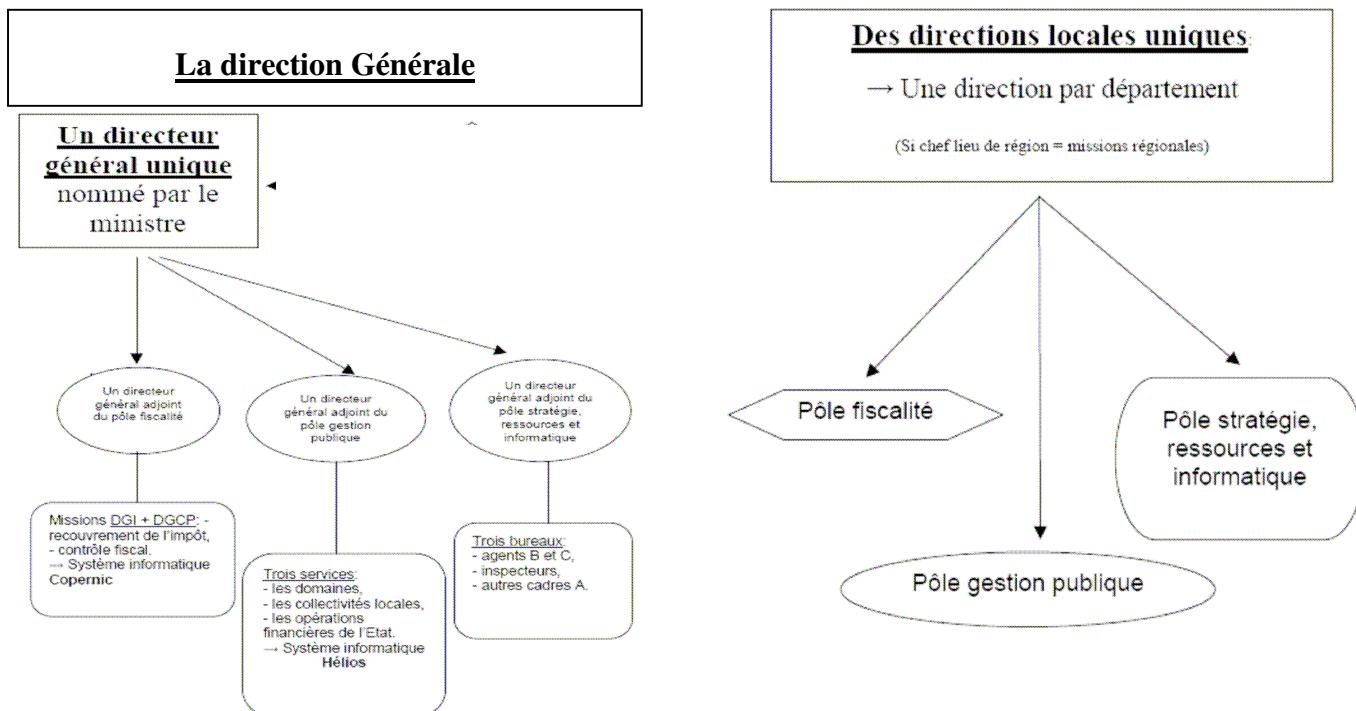
Si le ministre réaffirme l'architecture globale de l'organisation, il confirme que le réseau continuera d'évoluer et il apporte des précisions quant à la compétence des pôles recouvrement complexe : les cotes de contrôles fiscaux externes des particuliers, celles présentant dès l'origine un niveau de complexité particulièrement prononcé et les cotes qui ont fait l'objet d'un ou plusieurs avis à tiers détenteur sans résultat, seront transférées au PRC. Un cadrage national, complété de seuils locaux, sera mis en place.

Les premières DLU (directions Locales Uniques) et les premiers SIP (Services des Impôts des Particuliers) « préfigurateurs » ont été choisis. 8 DLU, 12 SIP et 4 Directions inter-régionales.

**La CGT s'est déjà largement exprimée sur les SIP et sur les conséquences qu'ils auraient sur la qualité du Service Public et des conditions de travail des agents et sur l'organisation du réseau. Le discours du ministre est clair :**

La nouvelle direction poursuivra, a minima, la politique de fermeture de postes et il apporte des éléments nouveaux sur le pôle de recouvrement complexe. L'annonce de seuil, de transfert après un ou plusieurs ATD peut laisser craindre un transfert massif du recouvrement contentieux vers une seule structure départementale loin des contribuables et cela fragilise le réseau.

**Le transfert de la TP vers les SIE, les centres d'appel, les PRC, vident les SIP et les trésoreries de proximité de leur activité recouvrement. Ce n'est pas la conception de la CGT, qui revendique des structures de proximité et de pleine compétence.**



**La CGT dénonce la taille excessive de certaines futures directions. De très nombreuses directions dépasseront les 2000 agents notamment dans les chefs-lieux de régions. Pour la CGT, l'inquiétude est grande de voir se monter de véritables usines à gaz dont la gestion globale sera forcément déshumanisée, et le concept d'une seule direction départementale – s'il peut être compris dans le cadre de certaines missions – ne peut conduire à un schéma unique d'organisation. Le dialogue social national et, surtout local devra être renforcé sur ces questions de restructuration.**

## LES REGLES DE GESTION DES PERSONNELS

Dans le cadre de la nouvelle direction, il y aura mise en place de filières de gestion et se posera la question des passerelles entre les filières. Différentes pistes sont proposées.

La gestion se fera selon 2 filières qui correspondent aux 2 directions préexistantes. Pour les mutations, elles se feront à l'intérieur de ces 2 filières selon les anciennes règles. Pour passer d'une filière à l'autre, cela se fera par détachement pour combler les emplois vacants, les demandes de mutation prioritaires non satisfaites et selon des quotas.

***Pour la CGT, dès lors que l'on se trouve dans le cadre d'un dispositif transitoire, le support juridique le plus adapté à l'établissement de passerelles entre filières est le détachement. Il apporte en effet des garanties statutaires aux agents et permet le retour à la filière d'origine selon les souhaits de l'agent.***

***Si l'esprit des passerelles sociales et d'affectation sur les postes vacants est recevable, la CGT rappelle son opposition à la gestion au profil, ainsi qu'aux quotas et considère totalement prématurée l'application des passerelles dès 2008, parce que son principe mérite une étude approfondie.***

***De plus, aucun élément ne vient préciser le rôle essentiel des CAP alors que la CGT revendique une extension de leur champ d'intervention.***

## LE TEMPS DE TRAVAIL

La question des règles de l'ARTT est posée car elles sont différentes d'une direction à une autre.

Le module relèvera d'un choix individuel dans le respect des obligations de service public.

La question des jours comptables sera étudiée en 2008.

***La CGT revendique l'harmonisation des modules ARTT, un cadrage national discuté au CTPC pour la détermination des ponts naturels et considère comme logique l'harmonisation par le choix individuel pour tous mais il doit être garanti par un cadrage national. L'absence de réponse sur les jours comptables laisse clairement entendre leur disparition.***

## LE PLAN DE QUALIFICATION

Annnonce de la volonté du ministre d'un plan de qualification ambitieux.

Promotion inter catégorielle : - C en B : Augmentation annuelle de 200 postes supplémentaires (augmentation de 20 %) en 2009-2010-2011

- B en A : Augmentation annuelle de 100 postes supplémentaires (28 % d'augmentation)

Promotion intra catégorielle (C) : - Passage à l'échelle 4 (AA 1ère classe) : ratio de promotion de l'ordre 1 sur 2  
- Passage à l'échelle 5 (AAP2) : maintien du taux avec rattrapage partiel de la CP  
- Passage à l'échelle 6 (AAP1) : élévation du taux de promotion à 30 % assorti d'un fléchage pour les fins de carrière.

Promotion à contrôleur 1ère classe : - élévation du taux de promotion à 29 % à la DGI et 27,5 % à la DGCP

Promotion à contrôleur principal : - augmentation de 25 % du nombre de promus, avec un mécanisme particulier pour que la DGCP commence à rattraper.

Pour le ministre, la fusion est l'occasion d'accentuer la reconnaissance de la qualification des agents en favorisant la promotion interne (mise en place d'examens internes particuliers faisant une large place à l'expérience professionnelle).

Le ministre souhaite faire évoluer vers le haut la pyramide hiérarchique en transformant des emplois de C en B et de B en A. Pour lui, la situation est la suivante : il y a 1 000 postes supplémentaires pour le C en B et de 350 pour le B en A, chaque année. Ce dispositif est majoré de 50 %.

L'objectif est d'atteindre plus facilement les indices de fin de grade pour les agents en fin de carrière.

Pour les C : fixer le taux d'accès à l'échelle 6 à 33 % au lieu de 27 % actuellement.

Pour les B : porter le taux de promotion au troisième niveau du B à 30 %, soit le double du taux actuel.

Pour les A : alignement du 12ème échelon des inspecteurs sur celui des attachés (+ 16 points d'indice)

### ***La CGT revendique :***

***• que la qualification soit reconnue dans la rémunération ; une reconnaissance dans les promotions inter et intra catégorielles par une carrière linéaire pour tous et donc l'abandon des blocages que constituent les tableaux d'avancement dans le déroulement des carrières B et C et le passage de tous les agents remplissant les conditions statutaires aux grades supérieurs au sein des catégories B et C.***

***• que pour les promotions inter catégorielles soient privilégiées les promotions par concours et examen professionnel et donc d'abandonner les listes d'aptitude.***

***Pour les promotions inter catégorielles, la CGT revendique une évaluation des emplois dans les catégories A, B et C à partir d'un état des lieux des missions. Si la CGT partage l'idée que les qualifications mises en œuvre par les agents requièrent plus de postes de cadre B et A, elle s'interroge sur le bien fondé des chiffres retenus puisqu'il n'existe aucun élément d'analyse fiable des besoins.***

Les propositions, en l'état, sont complètement insatisfaisantes :

- **Cadres C** : passage à l'échelle 6 : l'élévation de 6% du taux de promotion prévue devrait concerner environ 600 à 800 promotions supplémentaires, alors que 13000 agents sont prouvables.
- **Cadres B** : passage en CP : depuis plusieurs années, l'administration se valorise des efforts consentis pour la fin de carrière du B, mais nous faisons le constat tant à la DGI qu'à la CP que le nombre d'agents réellement promus est systématiquement inférieur aux chiffres annoncés. Or, les propositions concernent 300 promotions supplémentaires pour 12500 prouvables.
- **Cadres A** : il ne s'agit pas d'une mesure nouvelle mais de la simple régularisation d'une mesure attendue depuis des années.

## LES PRIMES

La prime de création de la nouvelle direction : 350 euros seront versés en avril 2008 et sera intégrée à l'IMT en 2009.

***Ce n'est pas par des mesures ponctuelles que les choses se règlent. Pour la CGT, le traitement indiciaire est la seule solution pour reconnaître l'effort des agents car il pérennise la reconnaissance de la qualification des agents et par l'incidence qu'il a sur les pensions. Une mesure indemnitaire égale à au moins 10 % du traitement indiciaire doit être accordée à tous les agents de la nouvelle direction. (NBI additionnelle)***

## LES INDEMNITES

Présentation des régimes indemnitaires

Les régimes indemnitaires de base convergeront par palier de 25 % de 2009 à 2012 pour les catégories C, B, A.

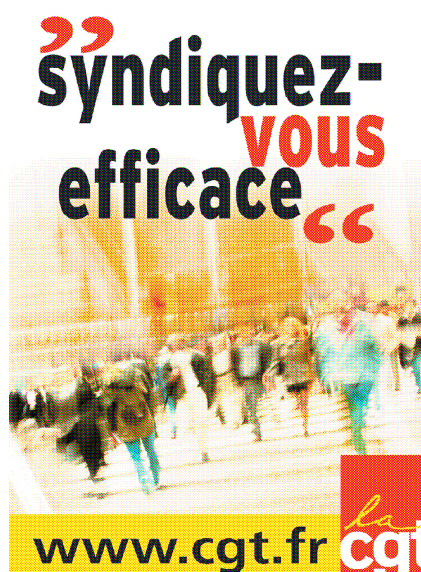
Le ministre considère qu'il est possible de discuter du rythme de l'harmonisation.

Pour les cadres supérieurs un ajustement aussi rapide ne va peut être pas de soi au vu des sommes en jeu mais il y aura l'harmonisation selon des modalités qui seront discutées. Il faut aussi tenir compte des efforts salariaux du gouvernement en faveur des fonctionnaires.

Clairement, les annonces du ministre ne concernent qu'une partie des personnels ainsi il n'y a rien sur les régimes dit atypiques ( par exemple chargés des fonctions d'huissier à la DGCP ou conservation des hypothèques à la DGI). De plus, aucun élément n'est avancé pour une éventuelle revalorisation.

Concrètement, en moyenne, cela se traduirait par + 9 euros par mois en 2009, + 9 euros par mois en 2010, + 9 euros par mois en 2011, + 9 euros par mois en 2012 pour les cadres C de la DGCP, selon un schéma identique il faut compter + 23 euros pour les cadres B de la DGCP, + 19 euros pour les cadres A de la DGCP. Rien pour la quasi-totalité des agents de la DGI. Pour les cadres supérieurs, ce qui est clair, c'est le flou qui entoure l'annonce du ministre.

De plus, évoquer l'effort financier du gouvernement alors qu'il se résume à la revalorisation de 0,5 % du point d'indice bien loin des 6 % de perte constatés depuis 2000 est une véritable provocation.



**POUR LA CGT LES CHOSES SONT CLAIRES :  
Cette réforme est celle du ministre !**

Elle n'est pas la réponse attendue par les agents qui aujourd'hui subissent déjà au quotidien les conséquences des réformes et des restructurations. En effet, les agents vivent de plus en plus mal les pertes de repère de leurs missions et ne supportent plus le mépris affiché envers les fonctionnaires par ce gouvernement qui se refuse à toute négociation. Cette réforme ne répond pas au défi posé d'une véritable modernisation des deux administrations afin que celles-ci puissent satisfaire les besoins des usagers.