



# FUSION DGI/DGCP

## Pour y voir plus clair

### Moselle

## Premiers éléments de comparaison sur la gestion des personnels des deux directions

Les quelques éléments réunis dans ces 4 pages sont destinés à vous éclairer sur des sujets concrets qui différencient les deux administrations que le Ministre entend fusionner. Ils ont été réunis par SUD Trésor et le SNUI ces dernières semaines et montrent combien au-delà des différences de culture professionnelle, de nombreux sujets touchant à la gestion des personnels prêteront à réflexion et sans aucun doute à contestation des uns et des autres.

Mais avant de rentrer dans le détail quelques éléments de contexte, à commencer par celui de la présence du service public et des emplois :

- Le nombre d'implantations est passé à la DGCP de 4 000 (3803 trésoreries) à 3 350 (3175 trésoreries) entre 1998 et 2007. Ces suppressions se sont accompagnées de forts mouvements de spécialisation.

- Si la DGI n'a pas fermé de site, les concentrations se sont fortement développées avec la mise en place de pôles de compétences dans tous les départements.

De 2000 à 2008 les deux administrations auront perdu 10% de leurs effectifs soit 5 457 emplois à la DGCP et 7783 emplois à la DGI.

Cette réforme voulue par Nicolas Sarkozy (ex ministre des Finances) et annoncé par Eric Woerth ministre par ailleurs de la Fonction Publique, s'inscrit dans le discours du Chef de l'Etat sur la refondation de la Fonction Publique qui doit selon lui s'accompagner de la suppression de milliers d'emplois, de multiples fusions d'administration, de l'individualisation de la rémunération et des promotions fondées sur le « mérite » et les résultats, l'abandon du recrutement sous statut, de moins d'Etat. Il est évident que ces éléments vont peser sur les conditions de réalisation de la fusion DGI/ DGCP.

## Comparatif DGI/DGCP sur le temps de travail

La différence essentielle vient des modalités de choix :

- choix par unité de travail (service) à la DGCP.
- choix individuel à la DGI.

Les régimes de droit commun pour un agent à temps complet sont les suivants :

### DGCP : Modules d'ARTT

Durée hebdomadaire de référence	Nombre de jours ARTT correspondant	Nombre de jours de congés	Total des jours de congés et ARTT
36 h 00	1	30	31
37 h 00	7	30	37
37 h 00 sur 4,5 jours	7	27,5	34,5
38 h 00	13	30	43
38 h 30	15	30	45

Plus les jours comptables.

### DGI : Modules d'ARTT

Durée hebdomadaire de référence	Nombre de jours ARTT correspondant	Nombre de jours de congés	Total des jours de congés et ARTT
36 h 12	0	31	31
37 h 30	7	32	39
38 h 00	9	32	41
38 h 30	12	32	44

## Comparatif DGI/DGCP sur les mutations et les affectations

C'est assurément l'un des points où les pratiques des administrations sont le plus éloignées, en tout cas pour les agents C et B. Il est là aussi très clair que l'enjeu est majeur pour les agents et donc pour nous.

L'histoire des règles de gestion dépend notamment du nombre d'implantations (3 200 à la DGCP et 800 à la DGI). On peut noter des différences essentielles entre les deux administrations sachant que d'une manière générale, il existe à la DGCP une différence plus marquée entre les règles du A d'un côté et des B et C de l'autre.

- Pour les B et les C : ancienneté de la demande à la DGCP et ancienneté administrative (grade et échelon) à la DGI ;
- L'autre différence concerne le nombre de départements pouvant être sollicités, limités à 3 (convenance personnelle) et 1 (demande prio) à la DGCP (pour les cadres B et C), illimités à la DGI.

	DGI	DGCP	
	Catégories A, B et C	Catégories A Catégories B et C	
<b>Nombre de Mouvements annuels</b>	1 pour le A et le B au 1/09 2 pour le C 1/01 et 1/09	Inspecteurs RP et TP 2 (1/02 – 1/07)	2 (à compter de 2008) 1/04 – 1/09 + 1 mouvement sur poste spécifique au 1 <sup>er</sup> juillet
<b>Critères</b>	- Ancienneté administrative bonifiée (enfants à charge) - Priorités (25% postes)	- Ancienneté administrative - Priorités par bonification d'un échelon au maximum	<b>Pour convenance personnelle</b> - ancienneté de la demande puis ancienneté administrative. <b>Pour motif prioritaire.</b> - ancienneté de la demande puis selon le motif, puis selon le nombre d'enfants, puis de l'ancienneté administrative. Un agent peut être inscrit sur les deux tableaux.
<b>Affectation nationale</b>	Sur la résidence (C) Sur la résidence + la structure (B) Sur la résidence + le poste (A)	Le système de mutation se fait en trois étapes : - 1 <sup>ère</sup> CAP Centrale affectation sur un poste comptable ou sur le département pour les postes non comptable - CAP locale : affectation sur des propositions de fonction ; d'adjoint, de chef de service TG, de chargé de mission TG - 2 <sup>ème</sup> CAP Centrale qui valide les propositions des non comptables et prononce les affectation définitive.	Après la CAP Centrale de classement la DGCP affecte au Département avec l'application d'une clé de répartition par mouvement entre mutations prioritaires, pour convenance personnelle et réintégration  La CAPC n'est pas consultée sur le prononcé du mouvement de mutation proprement dit.
<b>Affectation locale</b>	Service	Service TG, chargé de mission, ou poste d'adjoint	La CAP locale affecte sur le poste ou service. Le chef de service ou de poste nomme sur le siège.
<b>Demande liée (conjointe)</b>	Oui	Oui	Oui à compter de 2008
<b>Mouvements spécifiques</b>	Appels de candidatures (profil ou avis)	Non mais en fonction de fiche de poste concernant des détachement ou des mises à disposition des mouvements individuels peuvent intervenir à tout moment de l'année. Néanmoins l'administration fait en général coller ces affectations à proximité des mouvements.	Postes spécifiques : La liste des postes est validée par la DGCP sur proposition des TPG et après avis des CTPL. Cela concerne en règle générale des postes difficiles à pourvoir compte tenu de situations géographiques particulières (postes isolés ou vie chère.) Une priorité de mutation est donnée aux agents inscrits sur les tableaux de mutations.
<b>Voeux</b>	Illimités	Illimités	3 départements maximum pour la convenance personnelle, 1 en cas de demande prioritaire
<b>Blocages</b>	Concours RIF : 3 et 5 ans Mutation : délai séjour 1 an	Avis défavorable du TPG Pas de concours à affectation régionale pour les A.	Durée minimale de fonctions : <b>1 an</b> (durée du stage) pour motif prioritaire <b>3 ans</b> après une nomination concours normal pour convenance personnelle; Concours RIF et à affectation régionale : 3 (prioritaire) et 5 ans (convenance personnelle) dans la région d'affectation du concours ; Après mutation ou réintégration : 2 ans (convenance personnelle), <b>1 an</b> pour motif prioritaire Après mouvement spécifique : <b>3 ans</b> , Pénalisation de 4 ans suite à refus de mutation obtenue pour convenance personnelle, 1 an pour motif prioritaire

**Evolutions récentes** : le domaine des mutations est celui où il y a eu récemment (à la DGI comme à la DGCP) les plus fortes modifications, et d'autres sont en cours ou prévisibles :

DGI	DGCP
- Affectations locales : introduction du profil comme critère possible (2007) - Mouvement interne au département lors du Mouvement Général) 2007 - Affectation prioritaire des EDRA (renfort assistance)(2007) - La DGI, à plusieurs reprises, a exprimée le souhait de limiter le nombre de vœux !	- Réduction à 2 au lieu de 3 du nombre de mouvements annuels (2008) - Tableau unique des priorités (2008) - possibilité de demande conjointe entre 2 agents DGCP (existe à la DGI) (2008) - examen des rapprochements sur département du domicile si limitrophe (cela se faisait déjà auparavant mais en « négociation » avec la DGCP et les OS) (existe à la DGI).

## Comparatif DGI/DGCP sur les rémunérations et les indemnités

La rémunération principale étant équivalente (mêmes échelles indiciaires pour les catégories C et B et le premier niveau du A (inspecteur) sauf exceptions) ce sont les régimes indemnitaires qui font la différence.

Le 1<sup>er</sup> niveau IATS et IFTS est identique. Le second niveau : prime de rendement est différent compte tenu du mode de calcul (le montant de la prime de rendement s'exprime en nombre de points multiplié par une valeur en euros pour la DGI ; à la DGCP il s'agit d'un montant global annuel mensualisé par grade ou partie de grade ce qui explique les différences). Le troisième niveau, celui d'ACF, est celui où les plus grandes disparités existent.

A la DGI la majorité des agents de catégorie B et C la perçoivent au titre de la sujétion à raison de 33 points pour les premiers et 19 points pour les seconds (le point s'élevant depuis 2004 à 38,19€). Il s'agit d'un montant annuel.

A la DGCP seuls quelques cas parmi les B et C bénéficient de l'ACF (ateliers de façonnage, agents de contrôle de la redevance, ERD, les caissiers les agents des centres d'encaissement,...). Ci-joint à titre d'exemple les informations fournies aux agents des domaines qui ont rejoint la DGCP pour calculer le montant de l'indemnité compensatrice.

	DGI	DGCP
<b>Agent indice 337 (AAP 2 7éch)</b>		
Traitement brut annuel	18 336,61 €	18 336,61 €
IMT	698,40 €	698,40 €
IFTS	1 527,44 €	1 527,44 €
Prime de rendement	1 690,04 €	2 480,75 €
ACF	1 250 ,37 €	
total	<b>23 502,86 €</b>	<b>23 023,12 €</b>
Différentiel de salaire	<b>479,74 €</b>	
<b>Agent indice 362 (C2 cl 7éch)</b>		
Traitement brut annuel	19696,89 €	19696,89 €
IMT	698,40 €	698,40 €
IFTS	1 640,64 €	1 640,64 €
Prime de rendement	2 266,19 €	3564,58 €
ACF	2 137,62 €	
total	<b>26 499,85 €</b>	<b>25 600,59 €</b>
Différentiel de salaire	<b>899,25 €</b>	
<b>Inspecteur 5<sup>ème</sup> 431</b>		
Traitement brut annuel	20 101,89 €	20 101,89
IMT	698,40 €	698,40 €
IFTS	1 674,42 €	1 674,42 €
Prime de rendement	3 423,98 €	4 247,19 €
ACF	1623,86 €	1 475,19 €
total	<b>27 421,97 €</b>	<b>28 087,05 €</b>
+ IFDD	1 831, 47 €	
	<b>29 253,44 €</b>	<b>28 087,05 €</b>
Différentiel de salaire	<b>1 158,39 €</b>	

Dans le cadre du transfert des Domaines à la DGCP les agents précédemment à la DGI perçoivent une indemnité compensatrice qui *a pu ainsi atteindre 480€ pour un C, 900€ pour un B et 800 à 1300€ pour un A (par an)*.

Les différentiels s'établissent globalement ainsi :

Grade	Différentiel
IP	Plus de 10 000 euros par an de plus à la DGCP qu'à la DGI
IDep	Indemnitaire équivalent au grade de Receveur Percepteur, hors comptables DGCP
<b>A</b>	Entre 800 et 1000 euros par an de <b>plus à la DGI qu'à la DGCP</b>
<b>B</b>	Entre 900 et 1700 euros par an de <b>plus à la DGI qu'à la DGCP</b>
<b>C</b>	480 euros par an de <b>plus à la DGI qu'à la DGCP</b>

Les cadres exerçant des fonctions comptables à la DGCP ont un indemnitaire plus important que les cadres DGI, quelque soit leur grade !

Si les textes (le Statut) sont identiques, ils sont suffisamment généraux et interprétables pour conduire à des pratiques différentes voire contradictoires entre les deux réseaux.

Il est évident que pour SUD et le SNUI la question indemnitaire ne peut se régler que par le haut pour l'ensemble des agents et ce quelque soit la filière de rattachement.

## Comparatif DGI/DGCP sur les grades

Si pour l'essentiel l'architecture des corps et des grades, au-delà des appellations propres à chaque réseau, est identique, il existe des emplois n'ayant pas l'équivalent dans l'une ou l'autre des administrations.

### • Grades et emplois spécifiques

DGI	DGCP
- Délégués interrégionaux et Dircofi	- Trésorier Payeur Général
- Conservateurs des Hypothèques	
- Directeurs des Services Fiscaux	
- IVS	
- Géomètres	
- Gardiens Concierges	

Gardiens Concierges : Contractuels de droit privé (Berkani) à la DGCP, agents titulaires à la DGI.

Les grades correspondent en échelonnement et en indice, à l'exception de certains grades dont l'architecture diffère :

DGI				DGCP	
Directeur Départemental			821	Chef des services du Trésor Public	
			768		
			714		
Directeur Divisionnaire			798	Directeur Départemental	
			764		
			714		
			673		
Inspecteur Départemental 1 <sup>ère</sup> classe (= IP1)			783	Trésorier Principal 1 <sup>ère</sup> catégorie Receveur des Finances de 1 <sup>ère</sup> classe	798
			746		-
			706		-
Inspecteur Départemental 2 <sup>ème</sup> classe			734	Trésorier Principal Receveur des Finances	734
			706		-
			673		-
Inspecteur Départemental 3 <sup>ème</sup> classe			673	Receveur Percepteur	673
			626		642
			585		-

## Comparatif DGI/DGCP sur la notation

Les textes de référence (décret Fonction Publique et circulaire Ministérielle) sont identiques, mais il subsiste néanmoins quelques différences :

DGI	DGCP
<ul style="list-style-type: none"> <li>- appréciations littérales plus détaillées</li> <li>- reliquats reportables sur dotations départementales sauf baisses de note</li> <li>- appels en CAP Locales, évocation en commission nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tableau synoptique (profil croix) (pas d'appel possible)</li> <li>- reliquats reportables d'une année sur l'autre au niveau départemental (y compris éventuellement baisses de note) sauf si satisfaction d'un recours en CAPC (voir ci-dessous)</li> <li>- appels en CAP Locales, puis en CAP Nationales</li> <li>- communication à la CAP Centrale de l'ensemble des éléments de la campagne de notation par catégories et départements.</li> <li>- Une réserve est constituée au niveau central mais également au niveau local pour les recours.</li> <li>Dans le cas d'un recours en CAP Centrale pour lequel l'agent obtient une augmentation deux possibilités : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit la direction locale n'avait plus de capital mois en réserve et cela est pris sur la réserve nationale ;</li> <li>- soit le département tout en ayant de la réserve a refusé et l'évolution positive obtenue est prise sur le contingent local.</li> </ul> </li> </ul>

## Comparatif DGI/DGCP sur les avancements de grade

DGI	DGCP
<p>Tableaux d'avancement établis au niveau national, sur liste d'attente nationale, après consultation de CAP Locales préparatoires ne se réunissant que pour émettre un éventuel avis défavorable (agents écartés du tableau).</p> <p>Coupure du tableau au niveau national.</p> <p>Mesures spécifiques d'inscription au titre du « bénéficiaire de l'âge » pour les retraitables.</p> <p>-CRITERES</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ancienneté administrative (échelon et prise de rang)</li> <li>2) note chiffrée</li> <li>3) ancienneté dans le corps</li> <li>4) date de naissance.</li> </ol>	<p>Tableaux d'avancement établis au niveau national, par agrégation des propositions après CAPL. Les TPG après consultation des CAPL arrêtent une liste classée des agents inscrits. La CAP centrale revoit ses listes et peut les corriger notamment en fonction des critères d'élaboration des TA.</p> <p>Application aux départements du ratio national entre nombre de possibilités d'inscription sur TA et nombre national d'agents ayant vocation, avec coupure par département en fonction d'un rompu de ratio par TA.</p> <p>Mesures spécifiques d'examen des agents ayant atteint l'échelon terminal (liées à l'absence éventuelle de bonifications en matière de note au motif que celle-ci n'a aucune incidence en terme de réduction d'ancienneté).</p> <p>Dérogations possibles pour permettre l'inscription d'un agent « particulièrement méritant » ou d'un agent proche de la retraite.</p> <p>-CRITERES</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) échelon par ordre décroissant ;</li> <li>2) note chiffrée (en général et au plus sur les 3 dernières années)</li> <li>3) ancienneté dans l'échelon (par le numéro d'ancienneté)</li> </ol>

## Comparatif DGI/DGCP sur les changements de corps par liste d'aptitude

Les opérations de conditions et d'examen des postulants sont sensiblement identiques. Le classement des candidatures également, la rédaction des rapports diffère : rapport spécifique à la DGI, rapport inclus depuis la réforme de la notation dans la rubrique dédiée du compte rendu d'évaluation à la DGCP.

Le volume est plus strictement réparti par départements à la DGCP, alors que la répartition n'est qu'indicative à la DGI. L'ordre du classement est établi en local à la DGCP (cet ordre peut être modifié par la CAP Centrale à condition que la parité syndicale se soit opposée au classement proposé par l'administration lors de la CAPL), ce positionnement étant seulement indicatif à la DGI.

C'est au niveau des affectations que les modalités diffèrent : la promotion s'effectue dans le département pour le C en B et dans la région pour le B en A à la DGCP, les agents promus participent aux mouvements de mutation à la DGI.

A préciser que les inspecteurs nommés par liste d'aptitude ne peuvent revenir dans leur département d'origine avant 18 mois à la DGCP.