



TRÉSOR

Le + syndical

SNCT-CGC

Syndicat National des Cadres du Trésor

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.53.17.86.68 – Fax. : 01.53.17.86.60

Mél : info@snct.net

Site : www.snct.net

Regards et Perspectives n° 41

Mai 2005

INSPECTEUR DU TRÉSOR PUBLIC : QUEL AVENIR ?

➤ I) QUELQUES CHIFFRES CONCERNANT LES CADRES À LA DGCP.

Au 31 décembre 2003, notre Direction comptait 10 409 cadres A (4 350 femmes et 6 059 hommes). Soit 58 % d'hommes et 42% de femmes. La moyenne d'âge est de 46,1 ans pour les hommes, et 42,9 ans pour les femmes.

Face aux nouvelles exigences des missions, notamment dans le domaine de l'expertise et du management, la Direction Générale de la Comptabilité Publique a poursuivi une politique dynamique de recrutement des cadres A. C'est ainsi que près de 400 nominations ont été prononcées en 2003 au titre des concours d'inspecteur et d'huissier du Trésor public.

De 1994 à 2004, l'effectif budgétaire de la catégorie A est respectivement passé de 15,7% à 19,20%.

En 1995, le 1^{er} niveau du A (Inspecteurs et Huissiers) représentait 71,90%, le 2^{ème} (RP, TP, IPA, RF) et 3^{ème} niveau (TP 1, DD, RF 1) 28,10%.

Aujourd'hui (en 2005) le deuxième niveau et le troisième niveau de la catégorie A représentent 32,70% de l'effectif et le 1^{er} niveau inspecteur représente 67,30 %.

➤ II) CONSTAT ET PROPOSITIONS DU SNCT-CGC.

• **A) POURSUIVRE LES EFFORTS POUR ASSURER LA PARITÉ "HOMMES - FEMMES".**

Globalement concernant la catégorie A la parité-hommes femmes n'est pas atteinte.

Concernant ce sujet plusieurs pistes en accord avec les organisations syndicales et notamment la CGC ont été envisagées lors des groupes de travail organisés à l'initiative de la DPMA :

- professionnaliser les concours internes (donner moins d'importance aux connaissances livresques - valoriser les acquis professionnels),
- limiter la mobilité géographique lors des promotions.

Pour le SNCT-CGC la parité dépasse très largement le simple domaine professionnel...(Cette question concerne l'ensemble de la société - Voir plus globalement sur le thème de la parité le site : <http://www.social.gouv.fr/femmes/index.htm>).

• **B) OFFRIR DE LA VISIBILITÉ SUR L'AVENIR DE NOS MÉTIERS.**

Les évolutions actuelles de nos métiers, notamment en ce qui concerne le recouvrement des impôts, ne permettent pas une véritable visibilité et ne nombreuses interrogations subsistent. Chez les cadres, ce ne sont pas les réformes mais plutôt le manque de transparence qui est mal vécu et engendre un véritable malaise. Aujourd'hui, il est particulièrement difficile de se situer professionnellement à 10 ou 15 ans. Quid de l'avenir des

postes chargés du recouvrement ? (IS, Taxe sur les salaires, CPS, centres d'encaissement, Copernic : télépaiement...).

Pourquoi le SNCT-CGC souhaite-t-il plus de transparence ?

Le contexte conduit inévitablement à repenser nos modes d'organisation, plusieurs raisons à cela :

- le développement des NTIC,
- la situation exceptionnelle de départs massifs à la retraite conduira inévitablement à repenser les méthodes de travail,
- l'indispensable maîtrise des dépenses publiques est une réalité incontournable (selon l'INSEE en 2004, le ratio de la dette a atteint 65,6 % du PIB). Parallèlement, il convient de maintenir de bonnes conditions de travail ainsi qu'un service public de qualité. L'effort doit être partagé par l'ensemble des acteurs.
- le réseau du Trésor Public doit conforter son positionnement sur le secteur public local et permettre par ailleurs une meilleure lisibilité des comptes de l'Etat (LOLF). Ces deux derniers chantiers supposent des moyens supplémentaires qui, dans la conjoncture actuelle, devront être recherchés en modifiant par ailleurs nos modes de fonctionnement.

Si les réformes répondent à la fois à l'intérêt des usagers, de l'administration et qu'elles permettent de valoriser les métiers ainsi que les personnels (intérêt du travail, traitement), celles-ci doivent se faire en toute transparence et fixer précisément les orientations pour l'avenir.

• C) ACCÉLÉRER LA CARRIÈRE ET FACILITER LE PASSAGE AU GRADE DE RP.

Les inspecteurs déplorent le manque de dynamisme de leur carrière.

Pour le passage au grade de Receveur percepteur (RP), il faut dans le meilleur des cas avoir 16 ans et 6 mois d'ancienneté dans le grade d'inspecteur (passage dès l'accès au 9ème échelon). La moyenne d'ancienneté constatée dans le grade devant être proche de 20 ans.

De plus, le passage au grade de RP est soumis à de nombreux critères puisqu'il dépend du parcours professionnel de l'intéressé, de son dossier, de l'avis du supérieur hiérarchique mais aussi de la disponibilité géographique et fonctionnelle (le candidat doit postuler, au minimum, à 40 emplois dans 5 départements). **Actuellement, 60 % des inspecteurs en position statutaire de demander leur inscription au TA de RP ne le font pas ! (source DGCP, 2004).**

Pour le SNCT-CGC, le critère de mobilité, même s'il se comprend, ne doit pas devenir prédominant...

Globalement, les inspecteurs ont le sentiment d'une carrière incertaine alors même qu'ils disposeraient d'un dossier solide.

Le SNCT-CGC déplore que "le nouveau système de notation" qui affiche une volonté d'accélération des carrières conserve une place prédominante à l'approche budgétaire.

A compter de 2005 (pour l'activité 2004), l'avancement différencié sera de **un** ou **trois** mois (ancien dispositif **un** ou **deux** mois). Au global, comme sous l'ancien dispositif 50 % des fonctionnaires notés au sein d'un corps pourront bénéficier de l'avancement différencié.

Par contre, un plus grand nombre de fonctionnaires en principe (20 % contre 15 % dans l'ancien dispositif) pourra bénéficier de l'avancement très accéléré désormais de trois mois.

La CGC a voté contre ce nouveau texte au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, **alors qu'elle n'est pas hostile à la procédure de notation**, elle déplore que ce dispositif propose **une approche essentiellement budgétaire** (possibilité de gratifier, au maximum et **a priori**, 50 % de l'effectif). Ce texte ne constitue pas un outil permettant une notation moderne **responsable et motivante...**

Ce dispositif qui est inhérent à la fonction publique de carrière fait partie depuis 1945 du statut général et n'a jamais véritablement fonctionné... **Pourquoi ne pas avoir tiré les leçons du passé ?**

Pour fluidifier les avancements et assurer une égalité inter générations, il faut développer les outils permettant une gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences.

De 1995 à 2005 les niveaux deux et trois de la catégorie A sont passés de 28,10 % à 32,70 % soit une progression de 4,60 %.

Cependant cette situation n'est pas pérenne et la réorganisation des services ne doit pas aboutir à obscurcir les perspectives de carrière.

Le SNCT-CGC exige qu'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC), ainsi qu'un Système Informatique des Ressources Humaines (SIRH) soient mis en œuvre et que ces outils visent à concilier les besoins exprimés par l'Administration et les perspectives de carrière que sont en droit d'attendre les inspecteurs entrant au MINEFI.

- **D) POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA FORMATION DES INSPECTEURS.**

- Mettre à disposition de tous les cadres du Trésor un **référentiel management.**
- **Formations d'adaptation à l'emploi.** Un dispositif existe mais il ne permet pas de dispenser ces formations à tous les inspecteurs (dispositif élaboré par l'ENT pour les inspecteurs qui prennent leurs fonctions à la sortie de l'école et pour les inspecteurs en poste qui peuvent se rattacher à cette formation). **A l'avenir, après réalisation d'un bilan sérieux du dispositif actuel, il conviendrait d'envisager les modalités de sa généralisation à l'ensemble des inspecteurs qui changent de métier au cours de leur carrière.**
- **Formation à la GRH.** Objectif : professionnalisation du réseau des ressources humaines (voir en ce qui concerne ce sujet la nouvelle dimension de la GRH dans le contexte de la LOLF).
- Parallèlement aux formations pratiques dispensées aux cadres qui mettent en œuvre des réformes, il conviendrait de généraliser au niveau local les **réunions annuelles d'information sur les évolutions du réseau** (LOLF, HELIOS, COPERNIC...).
- **Promouvoir le concours d'IP** en offrant à tous les candidats les meilleures conditions pour la préparation à l'écrit et à l'oral. Envisager une éventuelle reprise d'ancienneté pour les candidats passant le concours au-delà de l'indice 456 INM (plus de limite d'âge).

Dans le cadre de l'observatoire interne du MINEFI (octobre 2004), il apparaît que **79 % des agents interrogés estiment que l'amélioration des compétences est indispensable ou très importante, dans le contexte actuel.**

- **E) MIEUX POSITIONNER LES ADJOINTS DANS LES PNC.**

Dans le cadre de la notation, l'instruction N° 04 064 V32 du 03 12 04 prévoit que l'évaluateur-notateur de premier degré (chef de poste en PNC), peut déléguer à son adjoint de catégorie A le soin de procéder à l'évaluation-notation.

Il s'agit d'une simple faculté ouverte aux chefs de poste. Pour le SNCT-CGC, il faut, **a minima, consulter** les adjoints dans le cadre du processus de notation des personnels. En effet, l'adjoint fait partie intégrante de l'équipe d'encadrement :

- 1) il est en mesure d'apporter au Chef de poste un éclairage sur le travail accompli, les difficultés rencontrées...
- 2) l'associer à la notation c'est aussi le positionner en qualité de cadre et, de ce fait, lui donner les moyens d'exercer ses missions.

La DGCP étudie actuellement une proposition de **déconcentration, au niveau départemental, de la gestion des cadres A non comptables (pour fin 2005).** Le SNCT-CGC a fait connaître, à la Direction Générale, son opposition au dispositif, car il n'offre pas en l'état actuel de garanties suffisantes contre d'éventuelles dérives et risque d'entraîner à terme des disparités entre les départements. Les garanties que sont supposées apporter les CAPL locales ainsi que les remontées d'informations à la DGCP nous paraissent insuffisantes. La déconcentration conduira, à notre sens, à la banalisation du cadre A non comptable et à une différenciation encore plus grande entre les carrières comptables et non comptables, au détriment de ces dernières !

- **F) MIEUX VALORISER LES FONCTIONS ET LES RÉMUNÉRATIONS DES INSPECTEURS.**

Globalement, il convient de revaloriser les fonctions des inspecteurs en leur attribuant de véritables tâches d'encadrement de management et/ou d'expertise. Ils sont en mesure de l'exiger compte tenu de leur statut et de leurs compétences.

Par ailleurs, sachant que la grille indiciaire s'est tassée de moitié en l'espace de 50 ans au détriment de l'Encadrement, il est grand temps de la revaloriser. Aussi faut-il :

Dans un premier temps, transposer rapidement aux cadres du Trésor Public le plan de mesures statutaires du 21 décembre 2004.

Le 21 décembre 2004, la Fédération des Fonctions Publiques CGC a obtenu du Ministre de la fonction publique, un certain nombre de **mesures pour le corps des attachés.**

La fédération CGC a proposé, lors de l'audience du 2 février 2005, au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, de **transposer ces mesures à l'ensemble des cadres du MINEFI.** Ainsi, au Trésor Public le dispositif proposé est le suivant :

- revalorisation du 12^{ème} échelon d'inspecteur de 21 points d'indice (brut) (soit 16 points INM - 657).
- fusion des deux classes du principalat sans modification du dispositif actuel de changement de grade.
- accès à la hors échelle A pour les chefs des services du Trésor Public aujourd'hui plafonnés à l'indice (1015 brut - 820 INM)

Dans un deuxième temps, demander une extrapolation à l'ensemble des cadres du Trésor Public.

- revaloriser de 21 points (en brut) chacun des 12 échelons du grade d'inspecteur du Trésor. Ainsi le 1^{er} échelon serait porté de l'indice 348 (INM) à l'indice 362 (INM) et le 12^{ème} échelon de l'indice 641 à 657 (INM).
- créer un 2^{ème} niveau de la catégorie A, de l'indice 657 (INM - RP 1^{er} échelon actuel majoré de 21 points) à 820 (INM) sommet de l'échelle "chiffre".
- porter le grade de TP et de RF actuellement à l'indice 733 (INM) à la Hors Echelle A (HEA - indice d'activité) et le grade de TP1 et de RF1 à la HEB (indice d'activité).
- créer un grade de TP1 ou de RF1 "de classe exceptionnelle - HEC" (indice d'activité) qui ouvrirait, notamment aux cadres issus de la voie IP-DD, des débouchés de fin de carrière.

• **G) INTÉGRER LES HUISSIERS DU TRÉSOR DANS UN STATUT UNIQUE DU A.**

A compter de 2006, les huissiers du Trésor intégreront le même parcours professionnel que les Inspecteurs (possibilité d'accéder au grade de RP, TP). Pour le SNCT-CGC, cette situation trouve sa justification dans le fait que les huissiers sont désormais recrutés au même niveau de diplôme que les inspecteurs et suivent la formation de l'ENT. Le choix vers les fonctions d'huissier se fera à la sortie de l'ENT sur la base du volontariat. Les inspecteurs pourront également envisager de se réorienter vers les fonctions d'huissier. **Cette nouvelle situation devra être intégrée dans le volet GPEEC afin de préserver les perspectives de carrière pour tous.**

**N'HÉSITÉZ PAS À NOUS FAIRE PART DE VOS PRÉOCCUPATIONS ET SUGGESTIONS !
POUR LA DÉFENSE DE L'ENCADREMENT, REJOIGNEZ-NOUS !**

✂ Bulletin d'adhésion* 2005 à renvoyer au

SNCT-CGC 2, rue neuve Saint-Pierre 75 181 Paris cedex 04 (tél: 01 53 17 86 68)

NOM : Prénom :

Adresse professionnelle :

.....

N° de téléphone : mél.

Grade et échelon

.....

Adresse personnelle (facultatif)

N° de téléphone (facultatif) :

..... mél.



Souhaite adhérer au SNCT-CGC. Un appel de cotisation vous sera adressé.

Cotisation de 70 à 130 euros selon grade et échelon. (GRATUITE POUR LES STAGIAIRES DE L'ENT).

Date et signature :

*Nous rappelons ici que vous bénéficierez :

- d'une couverture juridique professionnelle "défense pénale"
- d'une réduction d'impôt égale à 66% du montant de votre cotisation.