

placer des prises de courant et un climatiseur, mérite ce qualificatif. L'argument relatif aux crédits étant fallacieux, les services avaient toute la latitude pour puiser dans les crédits dont ils disposaient pour la gestion courante, en attendant la dotation complémentaire pour cette opération spéciale.

### **III-Les ressources humaines**

#### **1-Personnel insuffisant, supports pédagogiques manquants ;frais de formation non réglés ;cadre statutaire non incitatif**

Effectivement, certaines structures restent sous-encadrées et les effectifs normatifs n'ont pas été atteints. Néanmoins, la direction générale des impôts a obtenu de pouvoir recruter, pendant une période transitoire, des diplômés de l'enseignement supérieur en vue d'une formation sur le tas. Un premier millier a donc été recruté, en 1995, en qualité de vacataires, en attendant que les postes budgétaires soient mis en place. Ce personnel est aujourd'hui intégré.

Ce recrutement sera suivi par d'autres, étalés sur deux années. Plus de 2500 inspecteurs de formation universitaire auront, donc, été recrutés à fin 1997.

Cette catégorie de recrues bénéficie de stages d'adaptation à un premier emploi, de courte durée, initiés localement, leur permettant d'acquérir rapidement les bases théoriques de la fiscalité. C'est à ce titre qu'ils ont pu paraître peu utilisés. Ils participent aussi aux cycles alternés intéressant leurs collègues chefs d'inspections et receveurs. Des efforts ont été consentis pour doter les stagiaires de supports pédagogiques conséquents. De même, le remboursement de la quasi-totalité des frais engagés par les instituts locaux a été mandaté durant le second semestre de cette année.

Enfin, des propositions de réaménagements statutaires concernant plusieurs corps des agents du fisc, ont été finalisées et seront sous peu soumises à la procédure réglementaire d'approbation. Ces propositions résultent des recommandations des journées d'avril sur la fiscalité et qui rappelaient la nécessité d'améliorer les conditions d'exercice et de gestion des carrières des agents.

#### **2-Système d'incitation néglige les agents participant directement aux opérations**

Le débat sur les systèmes incitatifs est très complexe et il l'est encore plus dans une administration comme le fisc. Soumettre une part importante du revenu de l'inspecteur aux montants\*assis est une solution évidemment dangereuse que tous les pays ont rejetée.

**Qui est considéré comme ayant participé directement aux opérations?** Celui qui assoit ou celui recouvre? celui qui contrôle ou celui qui forme des agents notoirement sous qualifiés? Quel est le sort de l'ingénieur informaticien qui passe des nuits à organiser une base de données qui permettra à l'inspecteur de dénicher le fraudeur, sans difficulté? Qui a plus de mérite : celui qui exerce une poignée de grosses sociétés dont le moindre écart peut "rapporter gros" ou celui qui gère des centaines de petits forfaitaires?

Le système mis en place a tenté de corriger quelques unes des distorsions que peuvent générer la multiplicité des cas spécifiques et des positions acquises. Les quelques corrections introduites le rendent déjà assez complexe, mais il permet de récompenser ceux qui font des efforts et qui progressent. Des agents de basse catégorie, bien notés et exerçant dans des cellules performantes, perçoivent des primes souvent bien plus élevées que celles de certains responsables. C'était là le but recherché. Il reste que des améliorations sont bien sûr toujours possibles.

### **IV-La gestion de l'assiette**

#### **1-Isolement de l'administration fiscale, caractère exceptionnel du recensement, retard dans la mise en place de l'identifiant ; collecte non performante de l'information**