



## Compte-rendu de l'entretien accordé au SCSFIP par le Directeur Général adjoint, le 3 mars 2015

Participants :

Direction Générale	SCSFIP
M. Vincent Mazauric – Directeur Général adjoint	Jean-Marc Bouchet – Secrétaire Général
	Elisabeth Bonnin
	Bénédicte Guillot
	Michel Dartout
	Stéphane Liard

*Préambule : le DGA nous a accordé un entretien de 2h30, particulièrement riche, avec beaucoup d'échanges. Nous l'avons remercié et le remercions encore de son attention. Le présent CR est donc assez long mais nous nous sommes efforcés de retranscrire aussi fidèlement que possible la teneur de nos échanges.*

### **SCSFIP :**

Nous présentons nos remerciements pour l'entretien accordé, mais regrettons que nous ne soyons conviés à échanger avec notre direction générale que lors des périodes de tension.

Nous rappelons brièvement qui nous sommes et qui nous représentons :

- Un syndicat représentant les cadres supérieurs d'IP à AGFIP.
- Qui a été placé en 1<sup>ère</sup> position aux dernières élections professionnelles pour les CAP des cadres supérieurs.
- Un syndicat qui dispose d'une audience très large, ses communications électroniques sont ainsi suivies par plus d'un millier d'abonnés (soit près d'1/4 des cadres supérieurs de la DGFIP).
- Nous avons aussi rappelé que nous sommes et resterons une organisation qui représente les cadres constructifs de la maison. Nous sommes ceux qui gérons les situations liées aux restructurations et qui considérons que c'est incontournable et que c'est notre devoir de faire avancer la DGFIP. Nous espérons que nos prochaines rencontres seront bien davantage tournées vers ces sujets là, mais pour l'instant, il faut reconnaître que les cadres supérieurs

ont avant tout des préoccupations de positionnement et de carrière, ce qui est légitime compte tenu de leur investissement.

**Après ces quelques éléments introductifs, le DGA nous a laissé très longuement parler, prenant de nombreuses notes. Nous avons donc évoqué les points suivant :**

- Nous ressentons un profond malaise dont l'ampleur est des plus préoccupante, surtout lorsqu'il touche des cadres qui étaient parmi les plus motivés de la maison, à commencer par nos collègues d'administration centrale. Celui-ci s'est exprimé il y a quelques mois par la signature de motion par près de la moitié des cadres supérieurs de la DGFiP. Nous estimons que ce mouvement n'a d'ailleurs pas reçu de réponse adaptée de la part de notre direction.
- Actuellement, nous recevons chaque jour de nombreux messages qui nous inquiètent par leur caractère désabusé, parfois vindicatif aussi et qui traduisent une vraie perte de confiance envers la DG, quand ils n'évoquent pas franchement un sentiment de trahison. Nous rappelons que les cadres supérieurs n'ont pas l'habitude de s'exprimer sur leur situation personnelle auprès de la hiérarchie, encore moins de dégrader la qualité de leur travail et la réalisation de leur mission à des fins revendicatives. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'ils acceptent ou accepteront les décisions les plus injustes sans réagir ou que leur motivation ne s'en ressent pas fortement.

Pour faire simple ce malaise vient principalement du sentiment que le fait d'être IP ou AFIPA ne constitue plus l'accélérateur de carrière qu'il était logiquement et devrait toujours être au sein de la DGFiP, donc que les concours et sélections sont perçus comme inutiles... Bref, le sentiment d'avoir été floué quelque part, ce qui rend forcément très amer.

Nous revenons ensuite sur la fameuse logique de la photo 2008 et rappelons qu'en 2008, la situation était finalement simple :

**En filière fiscale : stricte hiérarchie des grades** pour l'accès aux postes comptables. *De facto*, les IDIV accédaient au mieux à des postes 1015 en fin de carrière.

**En filière gestion publique :** l'interclassement était favorable à la population des cadres supérieurs qui accédaient à la HEA, en moyenne **8 ans et 3 mois avant** un inspecteur qui n'a pas passé de concours pour un **AFIPA, 4 ans et 9 mois avant** ce même inspecteur pour un **IP**. Ces données sont celles du bureau RH de l'ex-DGCP.

- Dès lors, comment peut-on expliquer que la règle retenue et les quotas d'accès aux postes comptables tels qu'ils ont été temporairement définis, réduisent l'écart à environ deux ans entre IDIV HC et AFIPA et inversent la tendance pour les IP qui accèdent plus tardivement (et en réalité n'accèdent jamais vraiment) qu'un inspecteur de la même promotion qu'eux qui n'aurait jamais passé de concours ?

- Nous rappelons que nous avons un très grand respect pour la qualité des travaux effectués par le bureau RH1B, qui démontre sa compétence lors de chaque GT ou CAP en produisant des documents rigoureux et d'excellente qualité. Par conséquent, nous ne pouvons pas croire que cette analyse n'a pas été faite en interne et que le caractère biaisé de la « photo 2008 » n'ait pas été largement démontré.
- Pour le SCSFIP comme pour la majeure partie des collègues cadres supérieurs que nous représentons, nous ne voyons guère qu'une explication possible : la DG a préféré favoriser une certaine catégorie de population de cadres, en particulier sous la pression d'un lobby associatif, dont nous dénonçons depuis longtemps les méthodes.
- Nous indiquons au DGA que nous ne sommes pas dupes des méthodes employées par ce lobby et que nos collègues non plus. Nous savons très bien que sous couvert de protester contre des difficultés rencontrées sur le terrain (et que nous n'ignorons pas), il y a en réalité une volonté de faire pression pour obtenir encore davantage de concessions sur la gestion des carrières.
- Nos collègues le savent tellement que nombre d'entre eux s'interrogent auprès de nous sur l'opportunité de « *s'approprier lesdites méthodes, puisque ça marche* » !
- Enfin nous dénonçons le faux procès qui nous est parfois fait d'alimenter une « guerre des grades ». Ce sont les décisions de la DG qui conduisent à une confusion malsaine entre ces grades et à la situation actuelle, nous ne faisons qu'exprimer le ressenti de nos collègues, nous ne le provoquons pas.

**Réponse de M. Mazauric :**

Il n'y a évidemment aucune influence d'un quelconque lobby que ce soit dans les décisions de la Direction Générale. La DG a besoin de tous ces cadres et doit à ce titre leur assurer des déroulés de carrière cohérents et attractifs, dans un contexte difficile. C'est l'unique raison qui guide ses choix.

La méthode retenue et la détermination des quotas ne semble satisfaire personne, on peut paradoxalement en déduire que c'est la moins mauvaise des solutions, en quelque sorte, le pire système à l'exception de tous les autres. Le DGA estime que c'est peut-être une phase transitoire difficile mais qui finira par être acceptée car il n'y a pas de meilleure solution.

Il souligne au passage qu'il faut également que les cadres de la DGFIP soient conscients qu'ils conservent une situation assez enviable au regard des autres administrations et s'ils peuvent s'exprimer, il faut aussi qu'ils restent mesurés dans cette expression et qu'ils soient conscient de l'image que cela renvoie de la DGFIP.

**SCSFIP :**

- Nous insistons fortement sur le sort qui est réservé aux IP, qui sont désormais moins bien traités qu'un inspecteur de la même promotion ENT / ENI qu'eux et qui n'aurait pas passé le concours. Même le dispositif de fin de carrière ne leur est pas ouvert. La situation actuelle est profondément injuste pour nos collègues.
- Nous rappelons qu'outre un accès plus favorables aux postes comptables, les IDIV HC bénéficient également d'un accès à AFIPA... qui, dans les conditions actuelles, ne les intéresse

pas, comme en témoigne le chiffre extrêmement faible de 9 candidats à la sélection. Les IDIV ont bien compris qu'il n'y avait aucun intérêt pour eux à passer AFIPA (et ne parlons pas d'IP !), c'est tout de même une situation qui devrait interpeller notre DG.

**Réponse de M. Mazauric :**

J'assume les choix qui ont été faits car s'ils ne sont pas parfaits, il n'y en avait pas de meilleurs. Il faut désormais oublier l'ancien monde.

**SCSFIP :**

- Nous rappelons que nous sommes tournés vers l'avenir, mais que c'est pourtant en s'appuyant –de manière biaisée- sur la « photo » de cet ancien monde que l'on a écrit les règles de gestion actuelles, qui ne correspondent pas à la logique administrative « généraliste ». Nous sommes donc obligés de nous y référer...

\* \* \* \*

**SCSFIP :**

- Nous passons à un autre sujet qui nous préoccupe, le dispositif AFIP fin de carrière ouvert aux AFIPA et IDIV HC. Nous indiquons qu'il est très mal perçu par les AFIPA et encore davantage par les IP (qui n'y ont pas accès pour des raisons de grille indiciaire avec échelon terminal 966, nous y reviendrons) qui ne comprennent pas pourquoi ce dispositif est ouvert aux IDIV HC.
- Nous indiquons surtout que nous sommes assez inquiets de la fragilité juridique du dispositif. En particulier l'engagement de départ à la retraite ne vaut rien, comme cela a déjà été largement démontré pour les CH où dans bien des cas, les engagements n'ont pas été respectés.
- La « menace » d'un déplacement d'office en cas de non-respect de cet engagement nous semble totalement inapplicable. Il s'agit soit d'une sanction administrative (qu'il faudra alors justifier) soit d'une « raison de service » qu'il sera très dur de démontrer.
- Au final, si nous comprenons la logique de la DG qui veut accélérer les départs en retraite pour susciter un appel d'air chez les cadres supérieurs, nous estimons que le dispositif proposé ne le permettra pas et risquera même d'être contre-productif, nombre de bénéficiaires ayant au contraire fortement intérêt à ne pas respecter leur engagement sans que l'administration ait les moyens de les y contraindre.

**Réponse de M. Mazauric :**

Reconnaît que cela ne s'est pas passé comme prévu pour les CH.  
Va expertiser le dispositif avec le service RH.

**SCSFIP :**

Nous faisons des propositions qui nous semblent de nature à construire un dispositif plus respectueux des parcours de carrière et des efforts consentis par les uns et les autres. En particulier, nous rappelons qu'il nous semble logique qu'à partir d'une même promotion d'inspecteurs, un AFIPA accède plus rapidement à des fonctions et indices hors échelle et qu'un IP doit également avoir un parcours de carrière accéléré par rapport aux Inspecteurs divisionnaires qui n'ont pas passé de concours. A l'heure actuelle cela n'est plus le cas, nous proposons donc :

- Modification des quotas, en particulier en faveur des IP qui sont largement lésés. Sur le HEA par exemple, il serait plus logique d'inverser les quotas (30% IP, 10% IDIV HC).
- Confirmation de la fin des double et triple salto, en PSP comme en mutation / promotion, ces effets d'aubaine étant extrêmement mal vécus par l'immense majorité des collègues.
- Il nous semble nécessaire de déployer les HEA administratifs statutairement prévus pour les AFIPA (encore une trentaine qui ne le sont pas). Qu'attend la DG ?
- Enfin, et cela nous semble un sujet majeur, la grille indiciaire actuelle des IP et AFIPA présente un échelon terminal qui n'est pas en phase avec leur positionnement. Lorsque l'on regarde ailleurs, justement, on s'aperçoit qu'un AFIPA serait positionné sous un attaché principal en administration d'Etat puisqu'ils ont un indice terminal 1015. La situation est encore plus incohérente pour les IP puisque, on le voit, leur indice terminal est inférieur à celui des IDIV HC (966 contre 985) alors même que statutairement, ils sont placés au-dessus dans la hiérarchie des grades.
- Cette faiblesse de l'indice terminal empêche toute mobilité hors de la DGFIP puisque les cadres supérieurs de notre administration ne sont pas reconnus comme tel à l'extérieur alors même qu'ils ont des compétences recherchées par les autres administrations en matière de gestion fiscale, comptable et financière.
- Le SCSFIP propose donc une réévaluation de la grille indiciaire comme cela s'est fait dans les autres administrations des finances (Douanes, DGCCRF) ou d'Etat (attachés principaux d'administration centrale). Les IP et AFIPA sont les seuls grades du ministère des finances à avoir une grille si peu favorable.
- Le SCSFIP souligne qu'il ne s'agit pas d'une demande financière. Contrairement à ce que l'on entend de manière récurrente, les cadres supérieurs de la DGFIP sont conscient de leurs rémunérations, même si, faut-il le rappeler, ils ne sont pas les seuls à en bénéficier au sein de la direction comme au sein plus général du ministère des finances.
- Aussi le SCSFIP propose que cette réévaluation se fasse à coût budgétaire constant, c'est-à-dire en abaissant à due concurrence, le dispositif indemnitaire.

**Intervention de M. Mazauric :**

- Oui mais cela a des conséquences en matière de retraite

**SCSFIP :**

- C'est sans conséquence pour les AFIPA puisque l'administration a pris l'engagement qu'ils finiraient tous leur carrière à minima sur du HEA. Par conséquent aucun n'ira au bout de sa grille indiciaire, cela contribuera juste à leur positionnement administratif.
- C'est sans conséquence également pour les IP puisque l'administration s'engage pour qu'ils obtiennent un indice 1015 et 1040.
- Le SCSFIP indique au passage que la réévaluation de la grille indiciaire permettrait également de résoudre l'épineux problème des IDIV HC ex-IP qui est lié à ce décalage d'indice terminal.

**Réponse de M. Mazauric :**

- Je suis d'accord avec vous sur la mobilité et donc sur la problématique indiciaire.
- La mobilité hors DGFIP des cadres de la maison est extrêmement faible et cela est dommageable et pour les cadres en question et pour la DGFIP qui s'enrichirait de parcours et d'expériences diversifiés, d'échanges plus nombreux avec les autres administrations et pourrait aussi exporter son savoir-faire.
- Je suis prêt à étudier ce chantier avec vous, mais je dois aussi être convaincu que les cadres de la DGFIP sont prêts à la mobilité. Lorsque je regarde les difficultés que nous rencontrons pour pourvoir les agences comptables, par exemple, on peut s'interroger.

**SCSFIP :**

- Actuellement, nous sommes dans un cercle vicieux car les cadres ne peuvent de toute façon pas partir dans de bonnes conditions, donc ils ne regardent pas vers l'extérieur. Si la DGFIP leur donne à l'extérieur le positionnement qui est le leur et dans la mesure où les opportunités sont moindres à la DGFIP, nous pensons que les cadres s'adapteront rapidement.
- Sur les agences comptables, nous pensons qu'il y a un manque de communication sur les postes mais aussi des craintes de la part des cadres sur leur retour au sein de la maison et un certain manque de valorisation des cadres en détachement par la DGFIP. Il y a un travail commun à faire pour changer l'image sur ces postes, que la DG doit aussi davantage valoriser qu'elle ne le fait actuellement.

**Réponse de M. Mazauric :**

D'accord sur ces différents points, il faut mieux valoriser les détachements et les échanges entre administrations. Est preneur de nos analyses sur le sujet.  
Ajoute qu'il faut aussi être lucide sur les impacts des réformes à venir, car les évolutions ne sont pas terminées. Le modèle GPEEC a apporté de la visibilité aux cadres, mais il va encore y avoir de gros chantiers qui vont s'ouvrir et modifieront forcément la donne : réforme territoriale, poursuite de la restructuration du réseau, etc.

Dans ces conditions, il est certain que la mobilité des cadres de la DGFIP vers d'autres administrations est un enjeu majeur.

**SCSFIP :**

- Nous souhaitons également évoquer la situation des AFIP, notamment l'embouteillage que l'on constate actuellement. Il faut admettre qu'il y a très peu de postes d'AFIP qui sont proposés et pas assez en tous les cas pour le nombre d'entrant, bien que celui-ci ait été considérablement réduit par les années blanches (ou presque) et la baisse des niveaux de promotion. Que compte faire la DG ?

**Réponse de M. Mazauric :**

Le constat est indéniable, mais il n'y a pas de solution miracle. Il y a peu de sorties AFIP car peu de départs d'AGFIP et des contraintes budgétaires sur les réductions de postes.

Il faut recalibrer certains postes au grade d'AFIP. M. Mazauric nous demande ce que nous pensons par exemple des postes dans les futures paieries régionales post-réforme territoriale

**SCSFIP :**

- Ce sont des pistes à explorer, de même que placer des AFIP à la tête de très grosses structures comme le pilotage des futurs centres de contacts, certains gros PRS, etc.
- Sur les agences comptables il ne faut pas oublier qu'il y a aussi une problématique rémunération / indiciaire. Les agences comptables, qui peuvent être de très gros postes, ne sont jamais indicées. Donc pour les collègues IP et AFIPA, il peut y avoir un intérêt fonctionnel, mais cela ne peut pas être, à l'heure actuelle, aussi attractif qu'un poste du réseau DGFIP, alors même que la responsabilité personnelle et pécuniaire est particulièrement élevée sur ces postes. En outre, deux problématiques demeurent : le positionnement de ces agents comptables dans la chaîne hiérarchique de la DGFIP d'une part, et l'inéluctable tentation pour les collectivités de confier la gestion de ces agences comptables à des personnels autres que ceux de la DGFIP d'autre part.
- Si l'indice est rattaché au statut (comme pour les AFIP et AGFIP), le problème ne se pose pas en ces termes, il y a davantage, dans certains cas, un souci de rémunération, car certains établissements (pas tous !) ne veulent pas les prendre intégralement en charge.

**Réponse et conclusion de M. Mazauric :**

Il y a plusieurs points intéressants dans vos propositions et avis. Je souhaite que nous travaillions ensemble et que nous nous revoyions rapidement.

Comme vous le constatez, je vous ai reçu volontairement seul, car je souhaitais que cet échange soit libre entre nous. Ma porte est toujours ouverte pour les organisations syndicales en particulier, même si j'échange aussi, et c'est normal, avec les associations. Ensuite les décisions sont prises par la DG, sans influence particulière, en faisant les choix que nous estimons les plus justes et efficaces pour la DGFIP.