



La nécessaire réforme de l'encadrement supérieur DGFIP

Il est temps que la DGFIP mette de la logique et de la cohérence dans son organisation administrative atypique en matière de gestion des cadres supérieurs. Le débat est lancé pour toute la fonction publique, la DGFIP doit y participer intelligemment. Ceci est le projet du SCSFIP, cohérent, pragmatique et totalement défendable, à condition que notre direction générale veuille le faire...



Pourquoi est-ce important ?

En un mot, parce que la DGFIP s'ouvre de plus en plus.

Le SCSFIP est convaincu qu'un cadre supérieur doit désormais envisager sa carrière dans l'administration au sens large et non plus au sein de la seule DGFIP. Les réformes en cours (réforme territoriale, réforme fiscale, prélèvement à la source etc) ont vocation à se poursuivre et s'amplifier. Dans ces conditions, les parcours de carrière vont impliquer de manière croissante une mobilité en dehors de la seule DGFIP.

Le SCSFIP est également convaincu que cela peut se faire dans l'intérêt du service public et des cadres supérieurs de notre maison. D'IP à AGFIP, ces cadres ont des compétences recherchées dans les domaines fiscaux, financiers, comptables, juridiques... Ils peuvent apporter énormément sur d'autres fonctions dans d'autres administrations ou organismes, français ou internationaux. Mais pour que cela se fasse dans de bonnes conditions, il faut que leur positionnement soit d'emblée reconnu et accepté.

Or la grille de lecture du positionnement d'un cadre supérieur dans l'administration française tient à deux éléments:

1. **L'échelon terminal de la grille indiciaire du cadre**
2. **Le rattachement à une catégorie: A, A' et A+, reconnu par la DGAFP**



Pourquoi est-ce important ?

Dire que la DGFIP s'ouvre davantage est vrai... dans les deux sens. La DGFIP est aussi une administration qui accueille. Or l'intégration des cadres qui viennent de l'extérieur se fait également au regard de cette grille de lecture indiciaire et catégorielle.

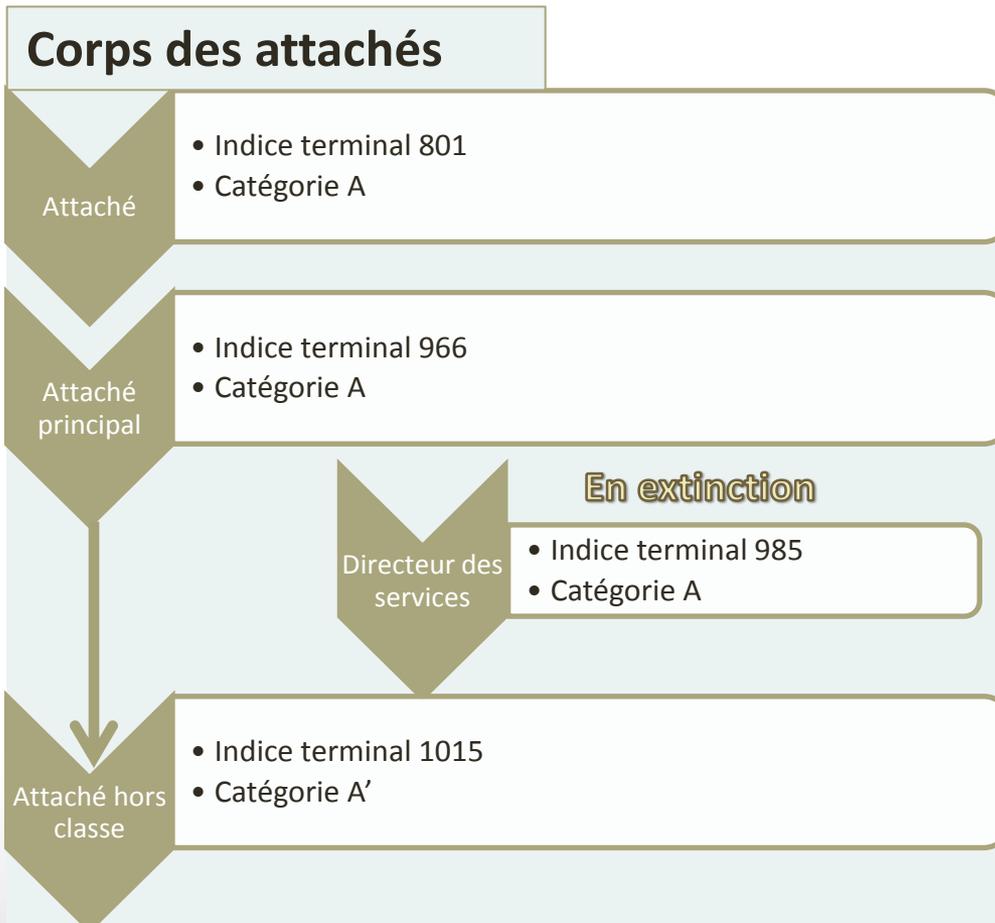
Or pendant que la DGFIP comptait ses indices sur détachement (postes comptables notamment), ses indemnités et ses primes, les grilles indiciaires étaient revalorisées pour de nombreux cadres supérieurs de l'administration quand les cadres de la DGFIP ne suivaient pas ce mouvement.

Si bien qu'aujourd'hui, des cadres d'autres administrations peuvent entrer à la DGFIP sur des postes nettement plus élevés et totalement disproportionnés au regard de leurs parcours. Simplement parce que s'ils sont généralement (mais pas toujours !) moins bien rémunérés en raison d'un régime indemnitaire moins favorable, ils sont en revanche beaucoup mieux positionnés au regard des deux critères indice / catégorie.

La conclusion est donc claire, il faut mettre en adéquation la situation indiciaire et catégorielle des cadres supérieurs de la DGFIP avec leurs fonctions et positionnements réels.

Quelle est la référence ?

L'organisation standard de l'encadrement supérieur de la fonction publique pour la DGAFP est la suivante (corps / grade / indice terminal / catégorie):



Pour déterminer la catégorie d'appartenance, la DGAFP raisonne au niveau du **corps**. Ainsi pour être A+ il faut que:

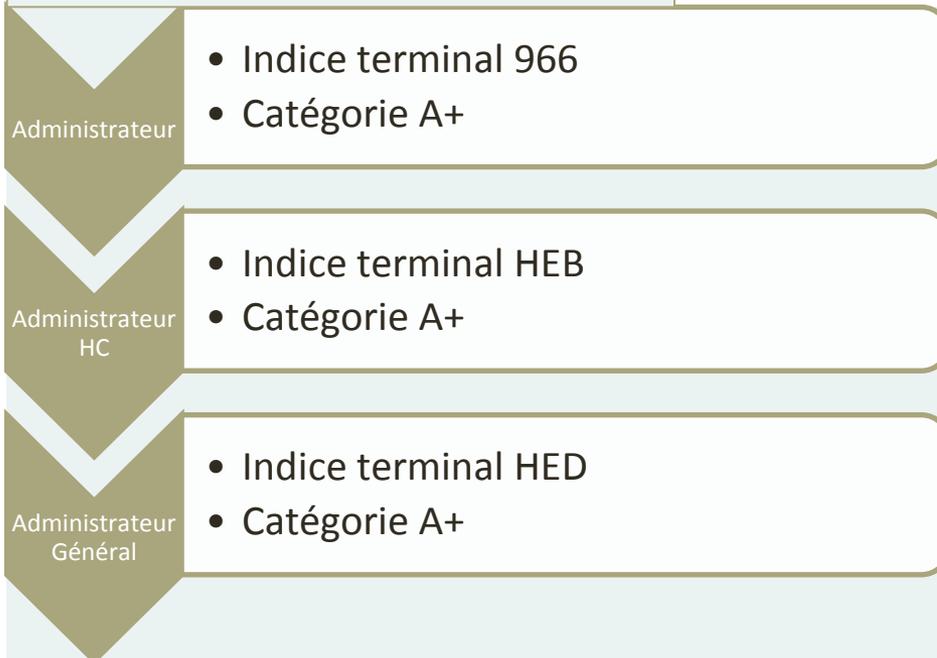
1. l'indice terminal du grade le plus élevé du **corps** d'appartenance soit supérieur à HEB.
2. Que le corps soit un débouché de la catégorie A.



Quelle est la référence ?

L'organisation standard de l'encadrement supérieur de la fonction publique pour la DGAFP est la suivante:

Corps des administrateurs



Ainsi le corps des administrateurs est A+ car accessible uniquement depuis la catégorie A (ou en externe pour administrateur) et avec un indice terminal du grade le plus élevé supérieur à HEB (HED).

A noter que le grade d'administrateur est un grade de passage et que le hors classe est, en pratique, garanti



Quelle est la situation DGFIP ?

L'organisation DGFIP est totalement déconnectée de cette organisation standard. On peut ainsi considérer qu'il y a deux voies:

La **première voie, dite « rapide »** est celle des concours internes qui mène à IP puis AFIPA, AFIP et AGFIP. Elle est unique et n'a pas tellement de comparaison avec la filière principalat classique. Elle s'en distingue notamment ainsi:

- Elle permet par concours interne d'accéder au **corps** suivant (d'équivalent attaché à équivalent administrateur), dans une proportion relativement élevée (une fois passées les deux première sélections) au regard des autres systèmes fonctions publiques. Il reste tout à fait possible pour un IP de finir AGFIP, ce qui n'existe pas pour un attaché principal
- Le mode de passage au **grade** suivant se rapproche d'un concours interne et est bien plus sélectif que les sélections traditionnelles au principalat (qui sont constituées généralement d'un examen oral et d'un dossier) dans le format DGAFP classique (80-100 IP chaque année pour 1200 à 1500 candidats et un vivier supérieur à 10 000 candidats potentiels, 4 épreuves: 2 écrites, 2 orales contre un entretien unique de 30 minutes, etc)



Quelle est la situation DGFIP ?

La deuxième voie, est celle des sélections IDIV et IDIV HC. Là encore ce système se différencie totalement du modèle DGAFP:

- Une sélection minimale avec un fort taux de réussite
- Un recrutement très large en volume (environ 5 fois plus de lauréats que le principalat).
- Il n'y a aucun équivalent en DGAFP où l'alternative à la sélection est le « choix » qui permet un deuxième accès au principalat mais qui est généralement limité au ¼ de la promotion issue de la sélection.

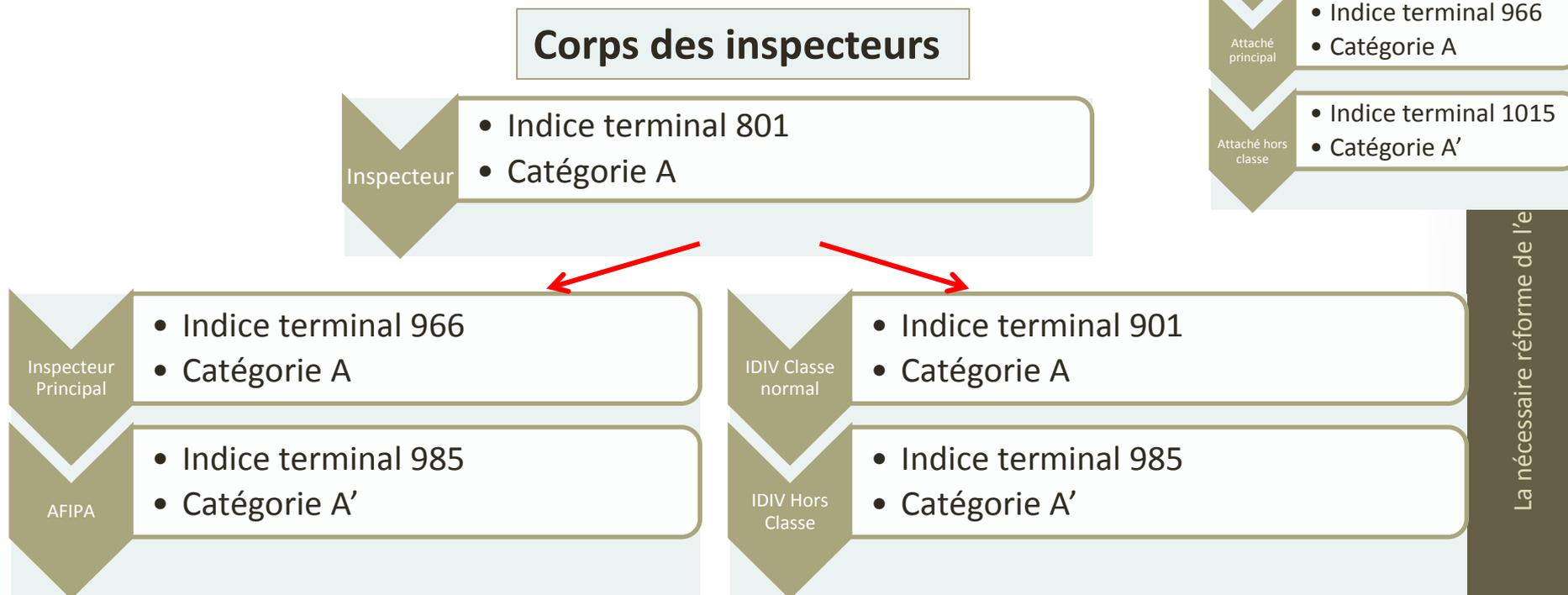
Par conséquent, en comparaison DGAFP on a donc deux modes de sélections là où l'on n'en connaît qu'un. L'un se situe très au-dessus des exigences moyennes DGAFP et l'autre nettement en-dessous. Le problème, en revanche, est que l'on ne s'est jamais trop préoccupé des problématiques indiciaires et que donc les grilles de rattachement des différents grades accessibles à la DGFIP sont totalement déconnectées de la réalité des sélections.



Quelle est la situation DGFIP ?

Rappel
attachés

En matière indiciaire, le schéma DGFIP actuel est le suivant:



La nécessaire réforme de l'e

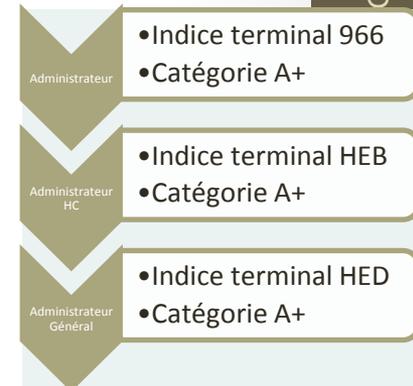
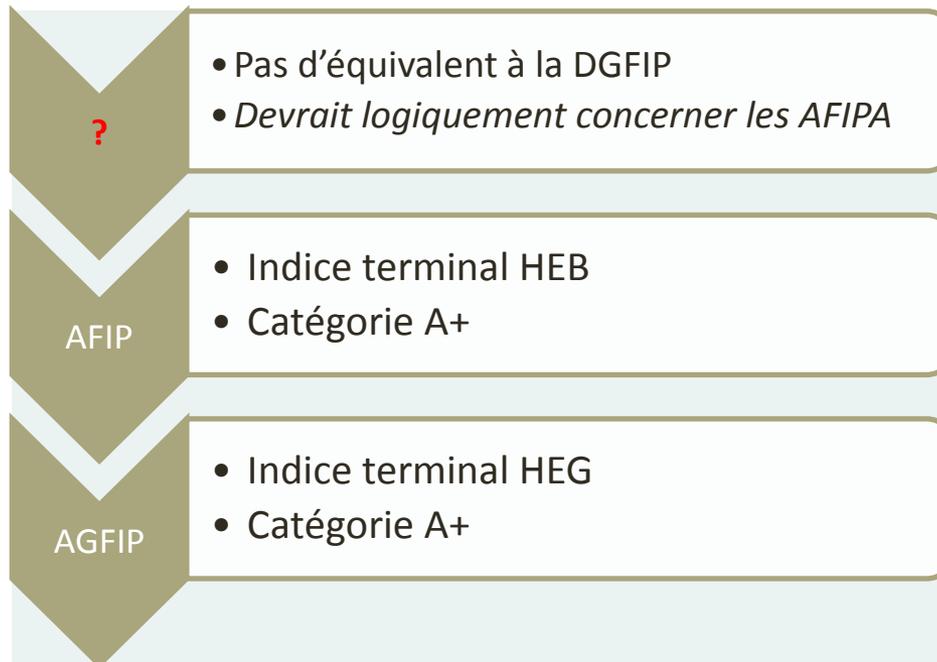


Quelle est la situation DGFIP ?

Rappel administrateurs

En matière indiciaire, le schéma DGFIP actuel est le suivant:

Corps des administrateurs



La nécessaire réforme



Quelle est la situation DGFIP ?

L'organisation de la DGFIP est une aberration totale au regard des normes DGAFP:

Ainsi, le statut (décret n°2010-986) rappelle dès son article 2, la hiérarchie des grades à la DGFIP: AFIPA → Inspecteur Principal → IDIV HC → IDIV CN → Inspecteur

Le taux de sélection est en adéquation avec cette hiérarchie. Ainsi les taux de sélection réglementés et projetés (GT de 2012) sont les suivant:

Grade	Arrêté 2015 (cible)	Constats 2012-2014	Promvables	Promus	Taux
AFIPA	4%	AFIPA	2882	201	7%
IP	1%	IP	16836	252	1,5%
IDIV HC	24%	IDIV HC	1593	637	40%
IDIV CN	15%	IDIV CN	7766	1630	21%

Sources: arrêté du 3 août 2015 taux de promotion / Projections RH1B période 2012 à 2014 (moyenne sur 3 ans)

On devrait donc avoir en toute logique une grille indiciaire avec un échelon terminal qui respecterait le même classement. Or ce n'est pas le cas. La DGAFP est logique... C'est la DGFIP qui ne l'est pas et qui doit donc changer son organisation indiciaire et catégorielle. Il est tout simplement incompréhensible qu'un IP DGFIP en fin de carrière, qui a été 15 à 20 fois plus durement sélectionné qu'un IDIV HC ait un indice terminal inférieur et des débouchés nettement moindres.



Comment changer cela ?

L'opportunité PPCR

Soyons clairs, en 2010, les cadres supérieurs de la DGFIP, IP et AFIPA n'ont pas été correctement traités par le nouveau statut. Nous avons déjà défendu une évolution indiciaire à l'époque, mais sans soutien de notre direction.

Nous n'avons pour autant jamais cessé de porter ce sujet et les tensions entre grades que nous constatons aujourd'hui nous donnent raison, puisqu'elles sont en grande partie liées à l'organisation administrative aberrante de la DGFIP.

Aujourd'hui la donne a changé, de nombreux corps ont été revalorisés, y compris au sein de notre ministère et surtout la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) propose depuis quelques temps, dans le cadre du chantier « **Parcours professionnels, carrière et rémunération** » une forte évolution des grilles indiciaires standard pour les attachés et administrateurs. La DGFIP doit impérativement profiter de cette occasion pour faire évoluer les grilles de ses propres cadres supérieurs et remettre en cohérence son organisation catégorie / indice avec la réalité des sélections, fonctions et missions de son encadrement.



Comment changer cela ?

La proposition DGAFP

Que propose la DGAFP ? En substance une nouvelle grille structurée ainsi:

- **Attaché (A)** : indice terminal **821** (11 échelons – durée du grade 26 ans) au lieu de 801 actuellement
- **Attaché principal (A)** : indice terminal **1015** (9 échelons – durée du grade 18 ans) au lieu de 966 actuellement
- **Directeur des services (A')** : indice terminal **1020** (14 échelons – durée du grade 24 ans) au lieu de 985 actuellement
- **Attaché hors classe (A')** : indice terminal **1027** (6 échelons – durée du grade 11,5 ans) **et échelon spécial en HEA**, au lieu de 1015 actuellement

L'évolution vers ces grilles se fera en échangeant des primes contre de l'indice, à coût immédiat constant donc (mais avec un impact potentiel sur les pensions)

Mais attention, rien ne sera automatique à la DGAFP, puisque nos grilles indiciaires ne sont pas conformes à celles de la DGAFP, il faudra donc que notre DG négocie nos propres évolutions !



Que propose le SCSFiP ?

Le SCSFiP estime que ce doit être l'occasion de remettre en cohérence les grilles indiciaires avec la DGAFP, même s'il est impossible de s'y conformer pleinement

- **Les inspecteurs principaux** de la DGFIP ne sont pas comparables et ne sauraient en aucun cas avoir une grille et une catégorie inférieure à celle des IDIV HC alors qu'ils sont statutairement placés au-dessus dans la hiérarchie des grades.
- Par ailleurs le taux de sélection de leur concours (9% / 1% du vivier) est nettement inférieur à celui d'un attaché principal (7% du vivier). Il est même plus faible que le taux de sélection observé au concours d'entrée à l'ENA en interne (12%).
- Par conséquent, cela justifie un rattachement des inspecteurs principaux à la grille de Directeur des services (donc 985 actuellement et 1020 à horizon 2020) ainsi qu'à la catégorie **A'**

Naturellement, il n'est pas question de faire cette réforme au détriment des inspecteurs divisionnaires. Les négociations PPCR offrent l'opportunité de remettre de l'ordre indiciaire entre les grades de la DGFIP tout en améliorant la situation de tous. Ainsi, les **IDIV HC** devraient se rattacher à l'échelon 1015 en cible. Il conviendrait également d'améliorer la situation des **IDIV CN** (inexistant en fonction publique) en augmentant leur échelon terminal de 20 à 30 points d'indice.



Que propose le SCSFiP ?

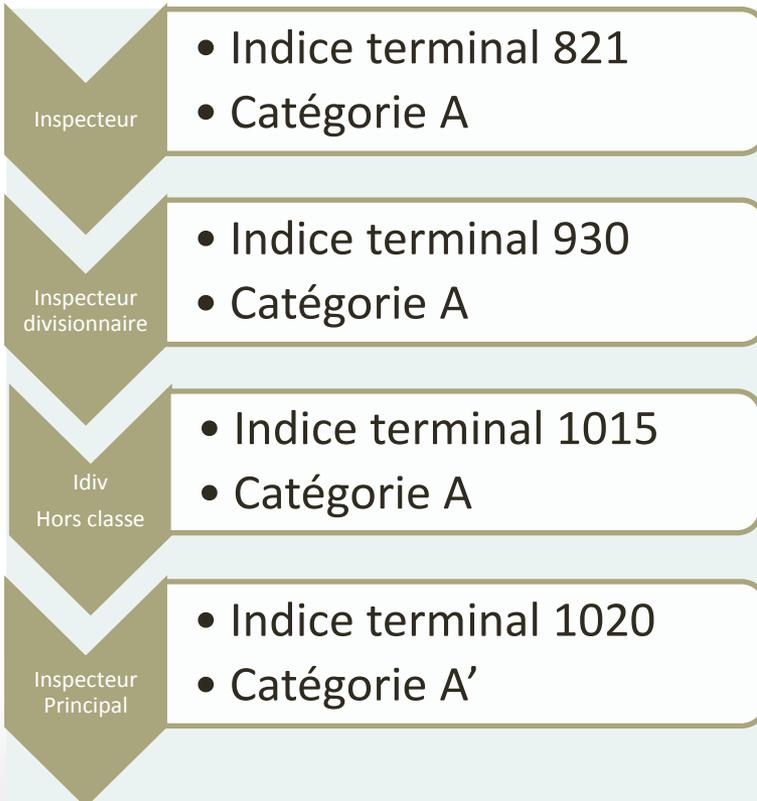
- **Les AFIPA** de la DGFIP doivent également changer de grille indiciaire pour se mettre en adéquation avec leur parcours et leur positionnement au sein de la DGFIP.
- Ils sont hiérarchiquement au-dessus des inspecteurs principaux et des IDIV HC. Par ailleurs le taux de sélection de leur concours sur une base d'inspecteurs principaux eux-mêmes très durement sélectionnés est nettement plus élevé que celui d'un attaché hors classe.
- A ce titre, cela justifie a minima un rattachement des AFIPA à la grille d'attaché hors classe (donc 1015 actuellement et 1027-HEA à horizon 2020)
- Mais leur positionnement en tant qu'administrateur et la difficulté de leur sélection, rendrait également logique un rattachement à la catégorie **A+**. Cela signifie un basculement dans le corps des AFIP-AGFiP, qui, rappelons-le, ne contient que deux niveaux à la DGFIP contre 3 pour la DGAFP. Cela fait totalement sens que le niveau AFIPA soit le premier niveau du corps des administrateurs, mais avec une grille indiciaire justifiée par leur parcours qui inclut déjà deux étapes de sélection et surtout par le fait qu'une majorité d'AFIPA ne passera pas AFIP (ce qui n'est pas le cas des administrateurs au sens de la DGAFP, lesquels deviennent tous a minima hors classe).



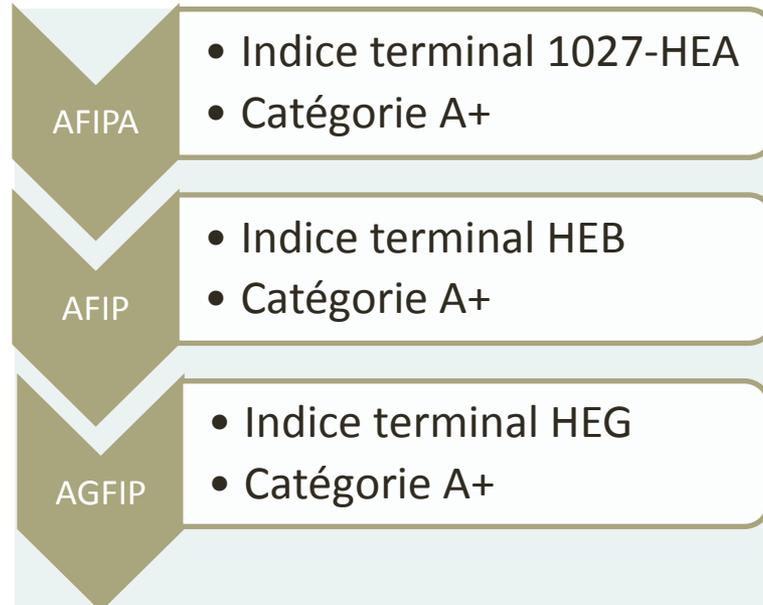
Que propose le SCSFIP ?

En cible PPCR le schéma serait alors le suivant

Corps des inspecteurs



Corps des administrateurs





Pourquoi est-ce réaliste ?

- **Le SCSFIP** a, avant même la proposition DGAFP, évoqué devant le DGA le principe d'un échange prime contre indice.
- En effet, dans le contexte budgétaire actuel, l'hypothèse d'une réévaluation indiciaire avec revalorisation salariale nous apparaît irréaliste. Si nous n'acceptons pas les baisses salariales plus ou moins clairement affichées sous divers prétextes, nous n'avons jamais demandé et ne demandons pas d'augmentation des rémunérations.
- Nous défendons avec force le principe d'une restructuration indiciaire car c'est un enjeu majeur pour le positionnement des cadres de la DGFIP, leur mobilité et la façon dont ils sont perçus par les autres administrations des trois fonctions publiques.
- C'est aussi l'occasion unique de remettre en cohérence l'organisation des grades, sans pénaliser aucun d'entre eux.
- C'est une solution pour apaiser les multiples tensions entre les différents grades dont l'origine se situe justement dans l'incohérence des organisations héritées des deux administrations fusionnées.



Pourquoi est-ce réaliste ?

Notre proposition se fait donc à coût constant pour l'administration (dans le cadre du projet PPCR), y compris au niveau des pensions:

- **Pour les inspecteurs, IDIV CN, IDIV HC**, les évolutions indiciaires proposées sont conformes à celles proposées par la DGAFP.
- **Pour les IP**, la revalorisation est la plus importante puisqu'ils passeraient de 966 à 1020, soit une hausse plus importante que celle proposée par la DGAFP. Néanmoins, il faut distinguer le flux du stock d'IP.

En stock: les IP qui sont ou seront IP en fin de carrière, sont essentiellement issus de l'ancienne DGI. Par le jeu des conservations des hypothèques notamment, ces anciens IP avaient la garantie de partir en retraite a minima avec l'indice 1040. Aujourd'hui, nos services RH ont conscience de la problématique liée au trop faible indice des IP. Ils ne peuvent leur offrir AFIP fin de carrière, ni du HEA administratif, et leur accès aux postes comptables est trop réduit pour satisfaire le stock actuel. Néanmoins, tous jusqu'à présent ont bénéficié du passage à AFIPA fin de carrière. Le passage à 1020 en ligne, logique en terme de positionnement est donc également un moyen d'offrir aux IP de la DGFiP une fin de carrière conforme à ce positionnement, sans accentuer la pression sur les débouchés traditionnels (postes comptables notamment). Le coût pour l'administration n'est pas supérieur à celui qu'occasionneraient les rares solutions envisagées actuellement (notamment la distribution d'indices « détachement administratif »).



Pourquoi est-ce réaliste ?

En flux: en flux la question est beaucoup plus simple. En effet, la DGFIP a fortement réduit les sélections d'IP tout en insistant sur le caractère « corps de passage » vers AFIPA. Il devrait donc y avoir beaucoup moins d'IP fin de carrière, pour lesquels l'accès aux postes comptables indiciés sera un débouché naturel. Il n'y aura donc aucun « jeune » IP qui « déroulera » sa carrière jusqu'à son échelon terminal. Le coût est donc nul.

Cas des IDIV HC ex-IP: la restructuration de la grille indiciaire IP **règle la question !** En effet, le cas des IDIV ex-IP de l'ex-DGI est le révélateur parfait de l'absurdité du système. Ils ne peuvent redevenir IP car la grille des IP est moins favorable que celle des IDIV HC. En restructurant cette grille on peut faire rebasculer tous ces collègues sur leur grade d'origine et sans aucun préjudice pour eux, contrairement à la situation actuelle.

- **pour les AFIPA**: actuellement, comme l'a rappelé notre DG à maintes reprises, tous les AFIPA qui ne sont pas passés AFIP finiront leur carrière a minima sur l'indice HEA, soit par l'accès aux postes comptables, soit par l'accès à AFIP fin de carrière, soit par l'accès aux indices administratifs. Par conséquent, le rattachement à 1027 en ligne avec HEA en échelon spécial a également un coût parfaitement nul puisqu'aucun collègue AFIPA ne déroulera sa carrière jusqu'à la fin de sa grille indiciaire.



Conclusion

En conclusion le SCSFIP propose un projet consensuel, sans coût pour l'administration et qui permettra de clarifier le parcours et la position de tous les cadres supérieurs de la DGFIP.

Sa neutralité en termes de coût le rend parfaitement défendable auprès de la DGAFP à condition que notre administration le soutienne et « monte au créneau ».

Nous comptons sur son soutien comme sur celui des autres organisation syndicales pour que ce projet aboutisse dans le plus grand intérêt de la DGFIP et de ses cadres.