

La revanche du PPCR pour les IP

- Par [admin-scsfip](#)
- Le 01/12/2017
- Dans [Groupe de travail](#)



La DG ne croit-elle plus en ses Inspecteurs Principaux ?

Parce qu'en 2012 la DG a nommé, en connaissance de cause, l'équivalent de 2 promotions d'IP (ancien concours DGI, nommés au 1^{er} janvier 2012 + nouveau concours, nommés au 1^{er} septembre 2012), la question se pose aujourd'hui de la sélection au grade d'AFIPA au titre de l'année 2019.

Cette situation illustre une fois de plus l'impéritie de la DG en matière de gestion des cadres supérieurs. En fait, les cadres supérieurs ne sont pas considérés comme une richesse, comme une immense ressource pour notre direction, mais plutôt comme une contrainte de gestion. L'épisode du PPCR est à ce titre éloquent : là où les autres administrations ont tout fait pour obtenir le maximum pour leurs cadres, on a bien senti l'acrimonie qui habitait nos dirigeants lorsqu'il a fallu se caler sur les grades types. Le plus grave c'est que ce n'est objectivement pas pour des raisons budgétaires.

Depuis plusieurs mois, ces discours culpabilisant de la DG ont continuellement mis l'accent sur le supposé excès des rémunérations des cadres à la DGFIP en soulignant que les ressentiments en matière de carrière des cadres supérieurs « frisaient l'indécence ».

Au lieu d'engager une réflexion globale sur les carrières des cadres supérieurs, la DG modifie, au gré des circonstances, les règles de gestion sans sembler se soucier des conséquences qu'elles entraînent.

Les décisions prises lors de ce GT sont délétères pour les IP et inacceptables pour le SCSFIP. 2 décisions vont durablement dégrader les perspectives de carrières des IP :

1/ Tout d'abord, lors de ce GT la sous-direction RH1 a annoncé que les 2 promotions d'IP 2012 concouraient en même temps pour la sélection à AFIPA sans aucune augmentation du volume de postes d'AFIPA proposés. En clair, en 2019, le taux de sélection sera divisé par 2.

Un vivier de 345 IP pour environ 70 postes d'AFIPA, soit un taux de sélection théorique de 20 % !

Et si les collègues étalent leur candidature, cela dégradera également les taux de promotion pour les concours d'IP postérieurs à 2012 tout en retardant leur accès à AFIPA. L'argument de la DG est que « les IP ont eu, en 2012, deux fois plus de chances de devenir IP et qu'il faut en tirer les conséquences » (SIC) ! Ça laisse rêveur en termes

d'argumentaire, d'autant que cela est faux puisqu'il s'agit d'IP pour partie sélectionnés en 2011 qui ont pris leur grade le 1^{er} janvier 2012 et pour partie d'IP sélectionnés en 2012 qui ont pris leur grade au 1^{er} septembre 2012. C'est cette même direction générale qui expliquait, par la suite, aux IP DGFIP sélectionnés que certes le nombre de promus serait limité mais qu'ils auraient 80 % de chance de passer AFIPA.

2/ Et puis, comme si cela ne suffisait pas, la DG a annoncé lors de ce GT, **la fin des nominations à titre personnel à AFIPA** au motif qu'en raison du PPCR et de la revalorisation indiciaire, cela coûterait trop cher aux pensions de l'état. C'est la curée pour les IP ! Mais chers collègues, rassurez-vous, PPCR doit vous combler jusqu'à votre retraite...

Résumons ce que sont devenues les carrières des IP : 70 à 80 passeront AFIPA, les autres n'ont plus qu'à attendre la retraite...Et avec le traitement particulier fait à la promotion d'IP 2012, ce sont 100 à 150 IP qui verront leur carrière s'arrêter chaque année à compter de 2019 :

- sans espoir d'un poste comptable, les quotas ne permettent même pas à une centaine d'IP d'accéder à 1040 alors qu'à l'ex-DGI tous les IP finissaient 1040 via les conservations des hypothèques. En parallèle, nous rappelons que le GT de juin a acté le passage à un quota de 50 % pour l'accès aux HEB pour les IDIV HC !!!
- avec un accès aux postes comptables C2 qui se referme pour les jeunes IP
- sans espoir d'un indice administratif (la DG avait annoncé la création d'indices administratifs....sans lendemain)
- sans espoir d'un coup de chapeau au seuil de la retraite par les nominations à AFIPA à titre personnel

Quand on sait qu'environ 800 IP sont actuellement post sélection AFIPA (nous publierons prochainement une étude sur ces collègues) et que cette cohorte grossira chaque année d'environ 100 à 150, il est légitime de se demander si la DG pense vraiment que regarder sa fiche de paye tous les matins en remerciant le PPCR suffira à maintenir de la motivation et de l'implication de la part des IP.

Cette fixation sur les rémunérations de la part de la DG cache assez mal le grand vide en matière de prospective et de politique de motivation des cadres. Alors que d'autres administrations ont engagé de véritables politiques de ressources humaines, de suivi de carrière et d'orientation moderne, la DGFIP reste scotchée dans des pratiques du 20^e siècle, et encore ! du **début** du 20^e siècle....

Pourtant les solutions existent

1/ Pour résoudre la problématique posée par la mauvaise gestion de la sélection IP 2012, il y a une solution facile à mettre en œuvre : **doubler le volume de promotion à AFIPA pour maintenir les mêmes chances à chaque IP de passer AFIPA.** Nous l'avons démontré en GT mais la DG a balayé cette solution d'un revers de la main.

Attention, nous ne demandons pas de créer du surnombre, nous sommes raisonnables, la solution est la suivante :

Il suffit sur une période définie (4 ans correspondant au créneau au cours duquel les IP 2012 peuvent se présenter à la sélection) d'augmenter le volume de promotions d'AFIPA sur des postes comptables d'environ 70 à 80, cela fait au maximum 20 AFIPA de plus sur des postes comptables par an. Quand on ramène ce volume aux 900 postes comptables C1, cela ferait presque sourire tellement la solution est simple.

Pourtant, au motif, parfaitement indécent, que les IDIV doivent avoir des débouchés comptables comparables aux AFIPA, cette solution est écartée alors que près de 250 IDIVHC partiront à la retraite par an sur la même période...

2/ Pour permettre de maintenir quelques espoirs de carrière aux IP, nous demandons que :

- **la DG crée des emplois administratifs indicés pour les IP.** C'est un engagement du service RH qui ne se concrétise pas et en même temps, c'est la 1ère année que la DG ne redistribue pas les indices des ex-conservations des hypothèques lors des départs des collègues. C'est donc que ces indices ont été mis sur étagère. Pourquoi ne pas les octroyer aux IP sur des emplois administratifs ?
- **la DG revoie les quotas d'accès aux postes comptables indicés en augmentant substantiellement la part des IP,** en diminuant logiquement celle des IDIV HC
- **la DG maintienne les nominations à titre personnels jusqu'à une éventuelle réforme des retraites** qui rendrait inopérant ce passage au grade supérieur les 6 derniers mois

Nous posons solennellement la question à la DG : ne croit-elle plus en ses IP pour leur réserver de telles perspectives ?

Documents en téléchargement :

- [déclaration liminaire](#)