



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# Comment la DG met fin aux carrières des cadres supérieurs

*Si c'était une fable, elle pourrait s'intituler « les cadres supérieurs sont pris pour des ânes ». Hélas, ce qui suit présente ce qui nous attend si la Direction générale persiste dans ses travers actuels...*



**Attention**  
Risques  
de chutes



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# 1. Le constat

- Chacun le pressentait et la vérité apparaît, subrepticement : **nos carrières se bloquent** et les perspectives d'avancement que nous avons connues s'éloignent de plus en plus.
- Il devient et il deviendra de plus en plus difficile d'évoluer dans les carrières.
- Si les cadres supérieurs peuvent comprendre un certain allongement des carrières, ce que propose la Direction générale marque une vraie rupture de confiance.
- Chacun doit bien le comprendre et mesurer les conséquences pour ce qui le concerne.



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# 1. Le constat

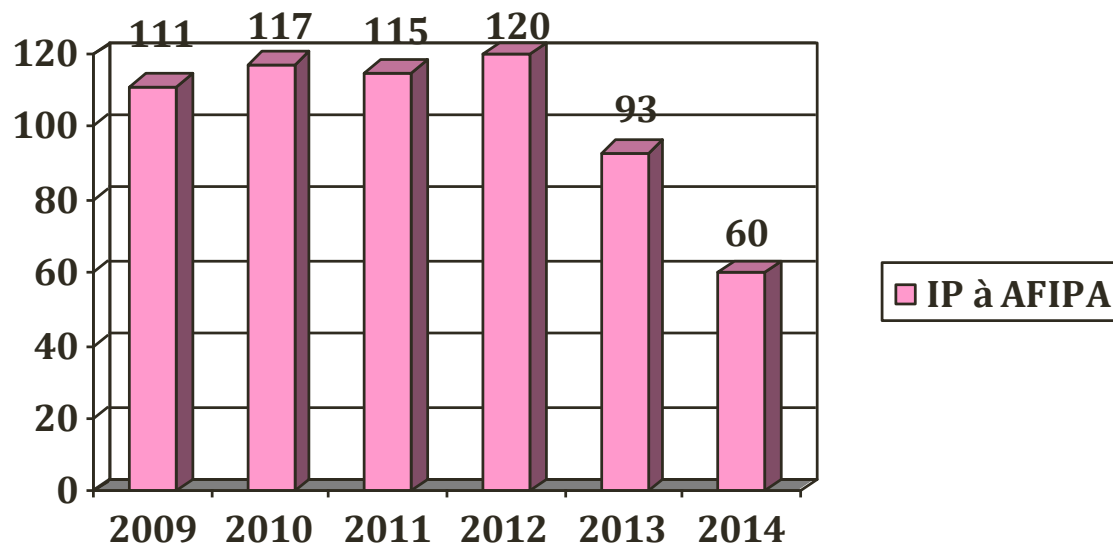
- Pour bien comprendre la situation, il faut avoir à l'esprit que l'évolution dans les carrières est liée à :
  - l'accès au grade supérieur (promotion)
  - l'accès à des fonctions de comptable
- Le nombre de sorties par le haut liées à ces évolutions conditionne les possibilités d'entrée par le bas dans les grades concernés.
- Tout fonctionne donc en cascade, le passage d'un AFIP à AGFIP libère un poste d'AFIP pour un AFIPA qui libère un poste d'AFIPA pour un IP...
- Or, désormais, le nombre de postes offerts à la promotion au grade supérieur est dérisoire, et l'avenir qui se dessine est plus sombre encore.



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# 1. Le constat

- Ainsi, les promotions d'IP à AFIPA diminuent fortement, avec 60 postes en 2014, contre 93 en 2013 et 120 en 2012

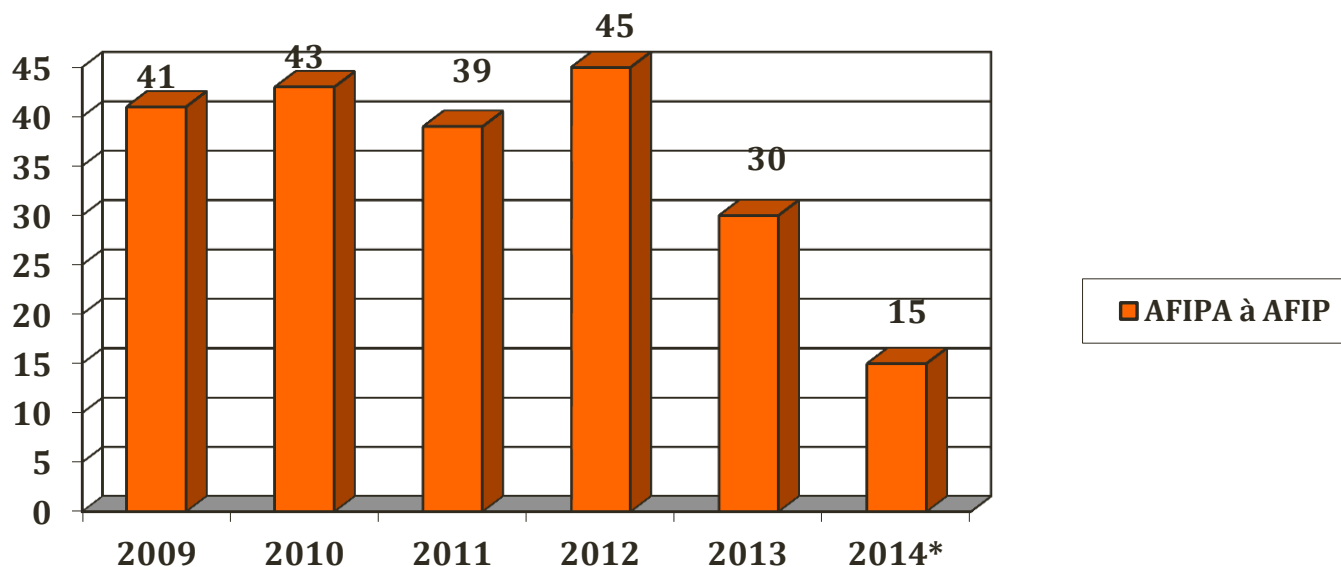




Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# 1. Le constat

- Il en est de même des promotions d'AFIPA à AFIP : 15 postes en 2014, contre 30 en 2013 et 45 en 2012.



\* Nombre de postes non offerts au tableau FF 2008 et promo FGP 2002 (promo naturellement et nouvellement éligibles) mais aux candidats qui ne se sont pas présentés en 2013 (cf infra « que propose la DG? »)



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# 1. Le constat

- En parallèle en 2013, **450 Idiv CN et 400 Idiv HC ont été promus**
- **En résumé, toutes les promotions se tarissent d'ores et déjà sévèrement, sauf pour les Idiv, qui, eux, voient leurs promotions croître dans des proportions inégalées .**



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 2. Pourquoi cette situation ?

- 2 raisons principales :
  - 1. Les **départs à la retraite sont faibles...**
    - AGFIP: entre 10 et 20 (mais ils sont en partie comblés des arrivées extérieures)
    - AFIP: entre 5 et 10
    - AFIPA: entre 30 et 50
  - ...et ces départs sont **absorbés par les suppressions d'emplois** décidées par la DG :

Précision: quand on supprime 5 emplois d'AGFIP, 5 d'AFIP et 10 d'AFIPA, ce sont 10 débouchés d'AFIP et 20 débouchés d'AFIPA qui disparaissent

	2013	2014
AGFIP	-5	-3
AFIP	-5	-5
AFIPA	-10	-10
IP	-10	-16



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 2. Pourquoi cette situation ?

- → 2. **Les sorties de cadres supérieurs sur des postes comptables** sont dérisoires...
- ... et de plus, en se basant sur la situation en GP, les postes comptables indicés sont largement offerts aux Idiv HC
- **Les deux leviers disponibles pour favoriser les sorties par le haut et qui conditionnent les possibilités d'entrée dans le corps (accès aux grades supérieurs et aux postes comptables) sont donc totalement saturés.**
- La conséquence, **c'est le blocage des carrières**





Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

- La DG annonce que cette saturation va durer « *au moins cinq ans* » (source H. PERRIN lors des journées RH en interrégion)
- Que propose-t-elle ? : **la seule préoccupation de la DG est purement esthétique et court-termiste** : c'est le maintien - coûte que coûte - du taux de promotion.
- Il faut, à tout prix, sauver les apparences



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

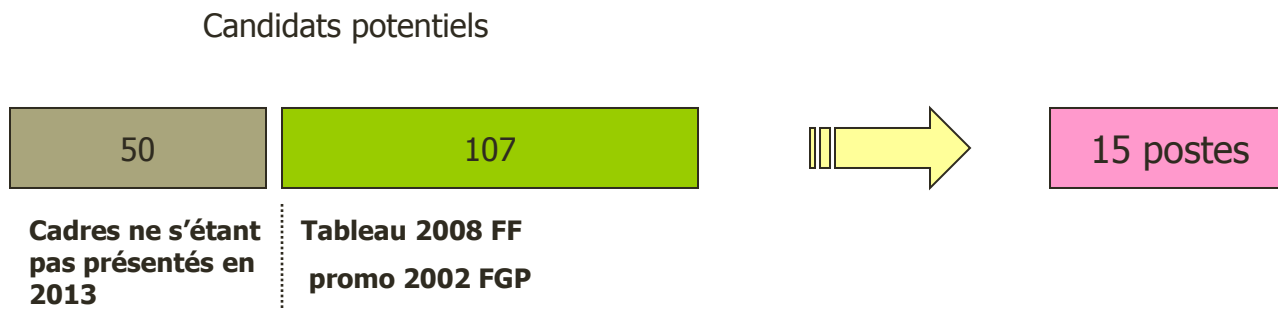
- Or, un taux de promotion c'est quoi ?
  - Un numérateur : le nombre de reçus
  - Un dénominateur: le nombre de candidats qui se présentent
- La solution de la DG, pour maintenir le taux de promotion consiste donc à étaler les plages d'appel des cadres.
- Optiquement, le rapport candidats/ promus est très favorable, mais à quel prix ? En retardant l'appel des candidats aussi longtemps que nécessaire pour maintenir le fameux taux
- Autrement dit, devant l'impossibilité d'assurer des débouchés, on augmente fortement la file d'attente...



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

- Exemple: **sélection AFIPA-> AFIP 2014** :
- Pour maintenir un taux de promotion de 45% à la sélection AFiP (moyenne des années passées), il faut limiter à 33 le nombre de candidats autorisés à se présenter à la sélection.



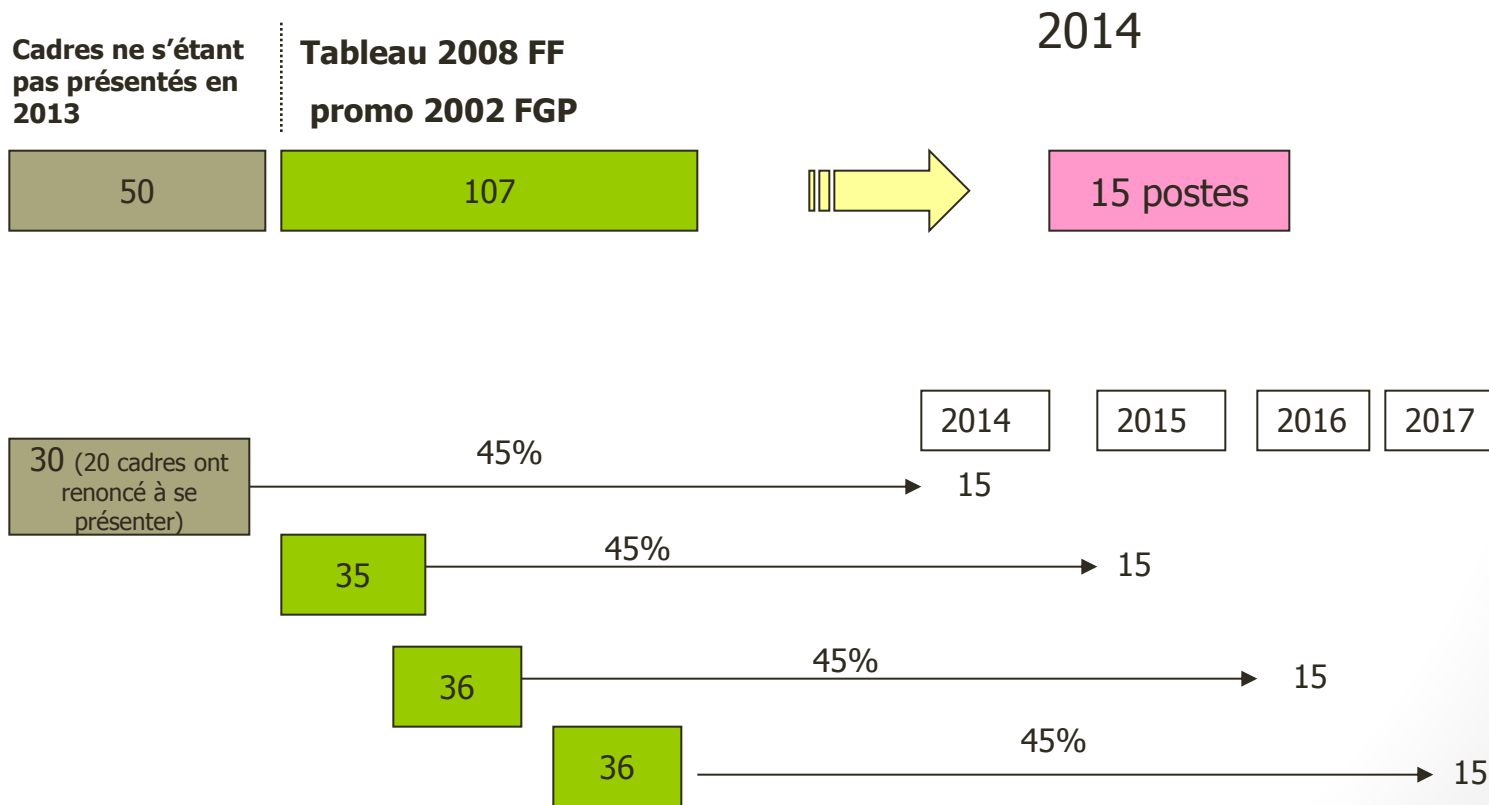
$$45\% = 15/x \text{ (nombre de candidats se présentant)} \Rightarrow x = 33$$



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

- Proposition de la DG présentée en réunion RH interrégionale par H. PERRIN





Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

- ces règles seront effectives dès cette année pour les sélections d'AFiPA à AFiP.
- Autrement dit, et comme illustré dans l'exemple ci-avant, les candidats des tableaux 2008 (en FF) et promo 2002 (en GP), qui auraient dû pouvoir se présenter dès 2014 en seront empêchés et seront primés par ceux des promo et tableaux antérieurs qui ne se sont pas présentés en 2013. Certains n'auront ainsi le droit de candidater qu'en 2017, avec donc un retard de 3 ans par rapport au rythme actuel.
- Et ce n'est qu'un début car, nécessairement, **les retards se cumulent....**

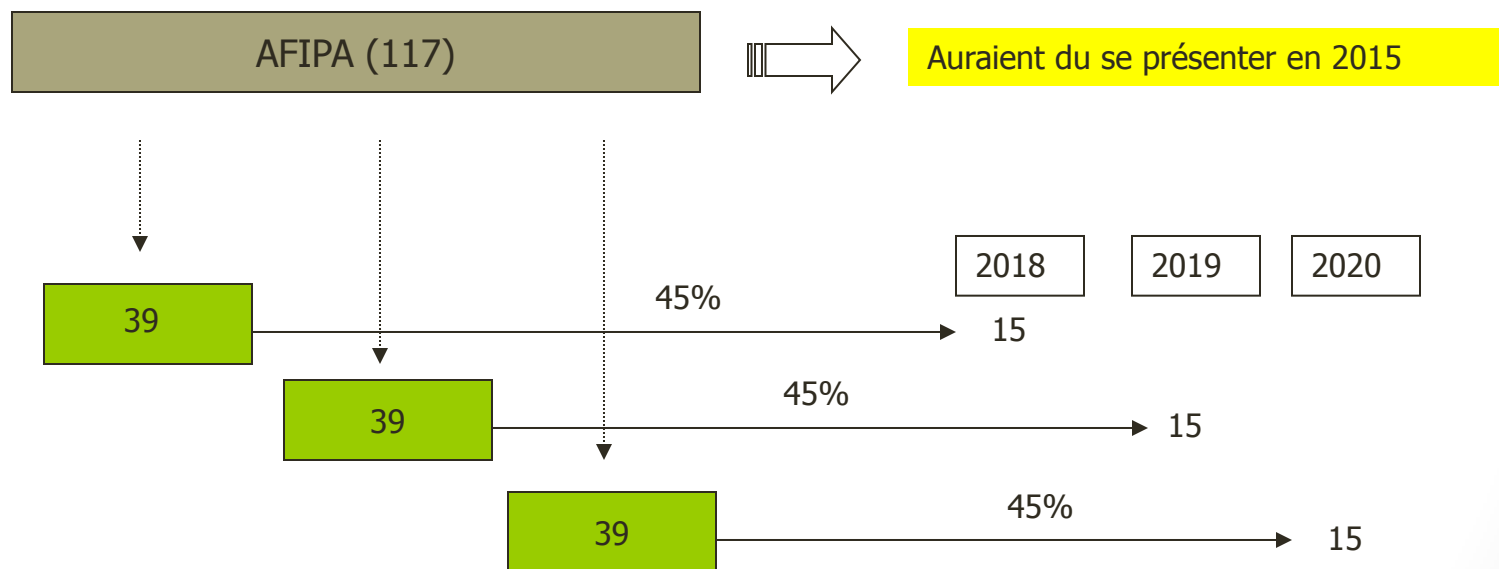


Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

- Conséquence pour les années suivantes:

**Tableau FF 2009 et promo FGP 2003**



**La même logique d'étalement vaut pour les autres sélections (IP à AFiPA et AFiP à AGFiP)**



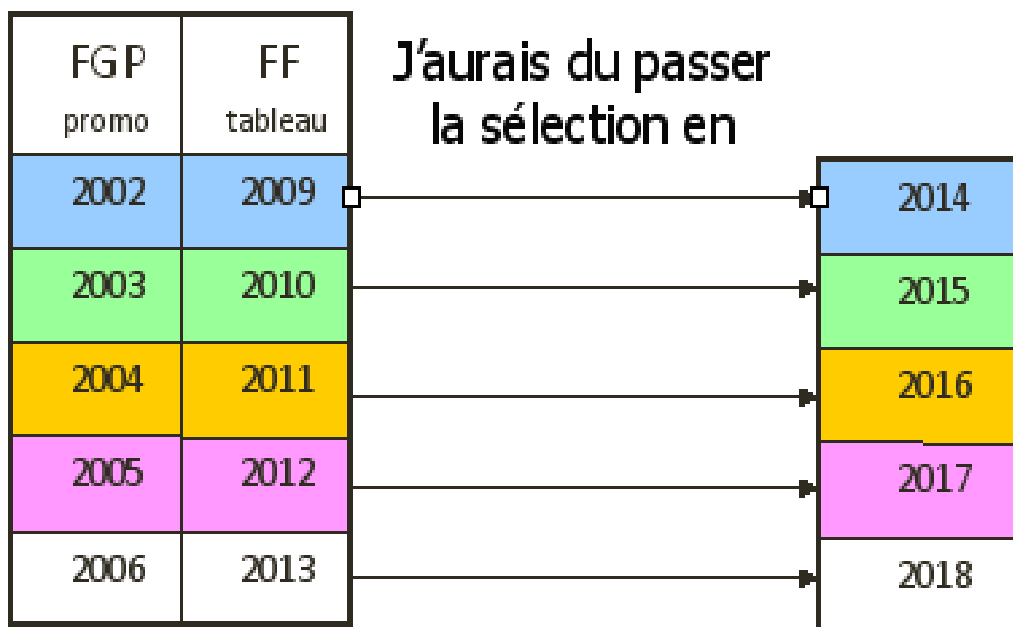
Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

## Et pour vous, ça donne quoi ?

Exemple d'AFiPA à AFiP

Je suis AFiPA  
de :





Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

**Et pour vous, ça donne quoi ?**

Je passerai la sélection AFIP en:

FGP promo	FF tableau	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2002	2009	1er tiers	2ème tiers	3ème tiers									
2003	2010			1er tiers	2ème tiers	3ème tiers							
2004	2011					1er tiers	2ème tiers	3ème tiers					
2005	2012									1er tiers	2ème tiers	3ème tiers	

Le choix du 1/3 tiers appelé à se présenter se fera en fonction de l'ancienneté administrative...





Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

### 3. Que propose la DG ?

En résumé, pour sauver les apparences, et avec la bénédiction des autres organisations syndicales, la DG organise donc un allongement des carrières qu'elle nous annonce pour 5 ans. Mais il faut en réalité comprendre pour 5 promotions. Il faut ensuite de 5 à 10 ans pour absorber le retard pris durant ces cinq ans. Comme les diapos précédentes le démontrent, c'est bien 15 ans de sclérose qui est organisée par la DG qui nous prépare donc un bien triste avenir

**Or, quand on y réfléchit, il existe pourtant d'autres alternatives...**



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 4. Le projet du SCSFIP

- Le projet du SCSFiP est pragmatique, juste et opérationnel.
- Il permet de fluidifier les mouvements en facilitant les sorties des corps et en autorisant ainsi des nouvelles entrées, ce qui évite l'effet thrombose et le recours à des solutions injustes.
- **Ce projet d'ensemble comprend quatre phases :**



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 4. Le projet du SCSFIP

### 1. Profiter de départs massifs à la retraite d'Idiv

- Nous estimons les départs à la retraite d'Idiv à environ 500 par an.
- Si on leur applique en proportion la même réduction (justice dans l'effort) du nombre de place offertes qu'aux IP et AFIPA, on divise au moins par 2 le nombre de postes de débouchés : 850 promotions en 2013 donc 425 promotions en 2014
- **Cela permet de supprimer 425 emplois par an et de maintenir les emplois nécessaires d'AFIPA à AGFIP pendant 5 ans** (durée de la période de difficulté identifiée par RH)
- On notera que ces mesures n'impactent pas les Idiv déjà nommés mais revalorisent pour les inspecteurs le concours d'IP et permet un rééquilibrage en faveur de ce concours



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 4. Le projet du SCSFIP

### 2. Rétablir la hiérarchie des grades en donnant la priorité de l'accès aux postes à enjeux aux IP/AFIPA/AFIP

- En DG / DDFIP / Directions nationales et territoriales / Agences comptables
- Dans le réseau: sur les postes comptables à enjeux, c'est-à-dire les postes indicés hors échelle



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 4. Le projet du SCSFIP

### 3. Remettre à plat le système des carrières à la DGFIP

- La fin des filières « encadrement » et « comptable »
- Au profit de filières « managers » (IP / AFIPA / AFIP) et « experts » (IDIV CN et HC)
  - Les postes à enjeux sont réservés aux managers
  - Les parcours de carrière sont dessinés et la cartographie des emplois établie
- En tant qu'expert, les IDIV peuvent se voir confier la responsabilité de postes à moindre enjeux. Ils ont aussi toujours la possibilité (comme actuellement) de rejoindre la filière manager via les examens professionnels mis en place depuis la fusion



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## 4. Le projet du SCSFIP

### 4. Revaloriser la grille indiciaire vers l'indice 1015 pour AFIPA qui positionne l'AFIPA comme un administrateur et à 985 pour les IP

- Hiérarchie des grades, des responsabilités et des rémunérations
- Reconnaissance du positionnement au sein de la fonction publique
- Meilleures possibilités de détachement