



Analyse comparée des carrières DGFIP / Administration d'Etat

“Les institutions passent par trois périodes : celle des services, celle des privilèges, celle des abus.”

Chateaubriand



La DGFIP privilégie la filière longue

Le SCSFIP l'a dit et démontré, il va le redire et le redémontrer, la filière longue DGFIP, hors concours est la plus privilégiée de toute l'administration française.

Dans aucune autre administration nationale, un inspecteur qui aurait passé un concours de « principal » ne pourrait terminer sa carrière dans des conditions moins favorables que son collègue qui n'a pas passé ce concours et a – quelles qu'en soient les raisons – fait le choix ou été contraint d'attendre et de suivre la filière « longue ».

La DGFIP est une seule et même administration et il serait temps qu'elle le montre. Il n'existe pas de métiers plus nobles que d'autres et il ne devrait donc pas exister de métiers plus privilégiés que d'autres. Il existe des parcours de carrière, qui doivent être cohérents afin que chaque cadre de notre maison puisse faire des choix et des arbitrages logiques.

Aujourd'hui, passer le concours d'IP n'a d'intérêt qu'à condition de passer ensuite la sélection AFIPA, sans quoi l'IP, bien que poursuivant ensuite son action professionnelle sans démeriter, se rendra compte qu'il aurait mieux fait d'attendre comme ses collègues. Ce n'est pas une remise en cause des compétences professionnelles de nos collègues de la filière longue que de dire qu'une telle situation est tout simplement injuste et inacceptable.

Après avoir démontré l'incohérence du système DGFIP par rapport à son homologue DGDDI, intéressons-nous à un cas encore plus générique, celui des attachés d'Etat.



Le parcours professionnel des attachés d'administration de l'Etat

La plupart des attachés d'administration de l'Etat sont regroupés dans un corps interministériel à gestion ministérielle (CiGeM).

Filière courte:

- Dans les mêmes conditions qu'à la DGFIP, soit environ 6 ans après leur titularisation, les attachés peuvent passer le concours d'attaché principal (avec toutefois un taux de promotion nettement plus élevé qu'à IP).
- Les attachés principaux n'ont pas d'équivalent AFIPA, ils peuvent postuler pour être administrateurs civils (au choix, taux de promotion très faible) ou passer ensuite à l'ancienneté attaché hors classe (indice terminal 1015), sans concours donc.
- Une partie d'entre eux accèdera ensuite au choix, à un « graf » qui donne accès à HEA3. Ce grade à accès fonctionnel est limité (500 grades offerts), tous les AHC n'y accéderont pas.

Filière longue:

- Environ 17 ans après leur titularisation, les attachés peuvent prétendre à devenir attachés principaux au choix. Dans ces conditions, ils seront reclassés à l'échelon immédiatement supérieur, soit un équivalent attaché principal 4^{ème} échelon (IB 660).
- Ils déroulent ensuite normalement la carrière de la filière courte... Mais avec a minima 11 ans de retard et en général bien davantage puisque la sélection au choix se porte rarement sur les plus « jeunes ».
- Cette sélection est limitée à environ 30 à 40% des AP retenus par concours



Comparaison des filières longues DGFIP / Etat

La **filière longue DGFIP** offre les conditions suivantes:

- Au bout d'environ 17 ans de carrière également, les inspecteurs peuvent passer IDIV CN dans de très larges proportions avec un taux de promotion très élevé. En pratique, là où l'on recrute au choix 1/3 du nombre d'attachés principaux par concours dans l'administration d'Etat, on en recrute 3 à 4 fois plus que de lauréats du concours à la DGFIP.
- Par comparaison, si l'on appliquait le mode de sélection Etat, la DGFIP aurait recruté l'an passé entre... 30 et 40 IDIV de classe normale
- Un IDIV CN débute à l'indice brut 780, soit 120 points au-dessus de la carrière longue Etat. En passant l'IDIV CN, il rattrape, voire dépasse, immédiatement sur le plan indiciaire son collègue de la filière courte qui est resté IP.

Mais ce n'est pas tout.

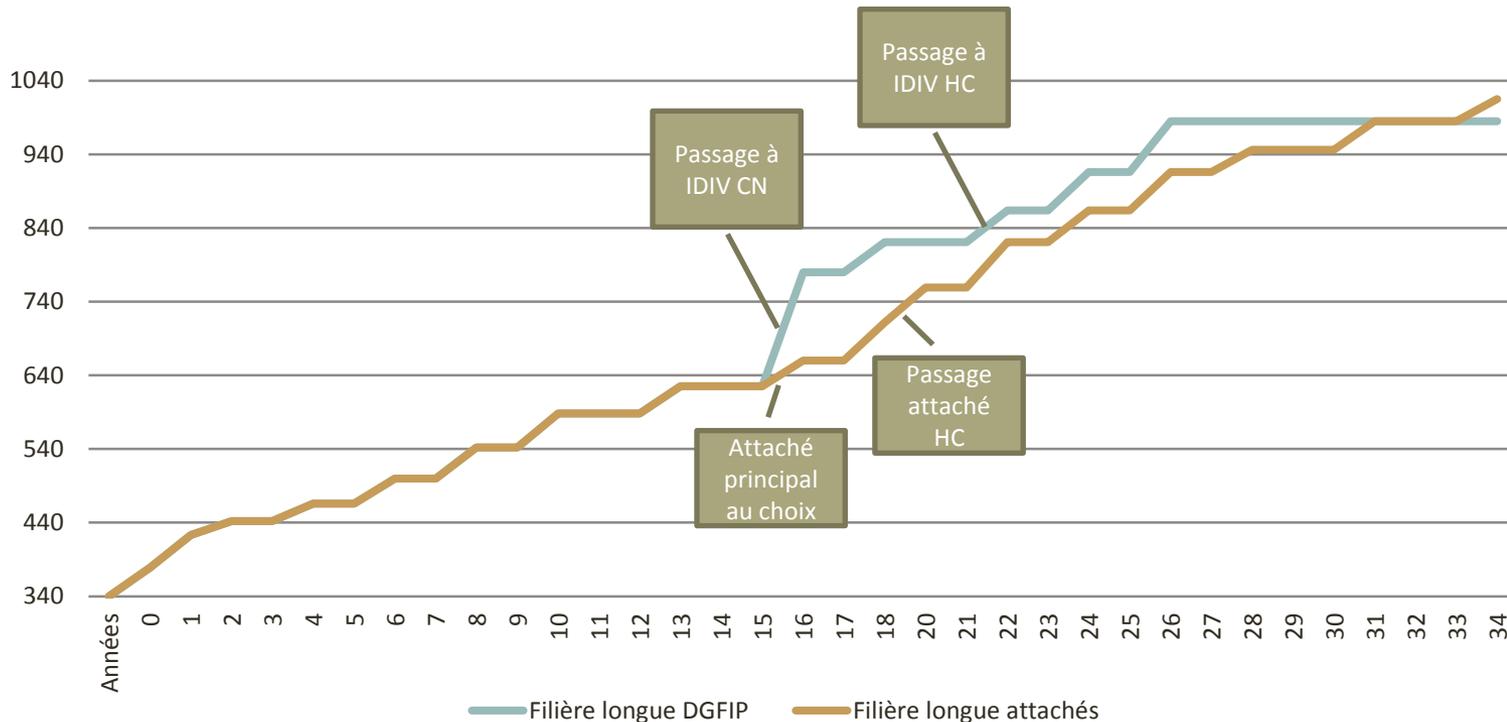
- En filière longue Etat, compte tenu du retard pris sur la filière courte, les attachés principaux passent attachés hors classe tardivement et n'accèdent que très rarement au GRAF qui est quasi exclusivement accordé aux attachés hors classe issus de la filière courte.
- En filière longue DGFIP, l'IDIV CN a la garantie de passer IDIV HC compte tenu du taux de promotion, alors que moins de la moitié des IP de la filière courte accèdent aujourd'hui à AFIPA. Sachant que les deux grades ont actuellement le même indice terminal...

Un taux de promotion ultra favorable, des conditions de carrière ultra favorable, une grille indiciaire ultra favorable... La filière longue DGFIP est ultra privilégiée, c'est un fait.



Comparaison illustrée

Comparaison indiciaire filières longues DGFIP / Attaché Etat



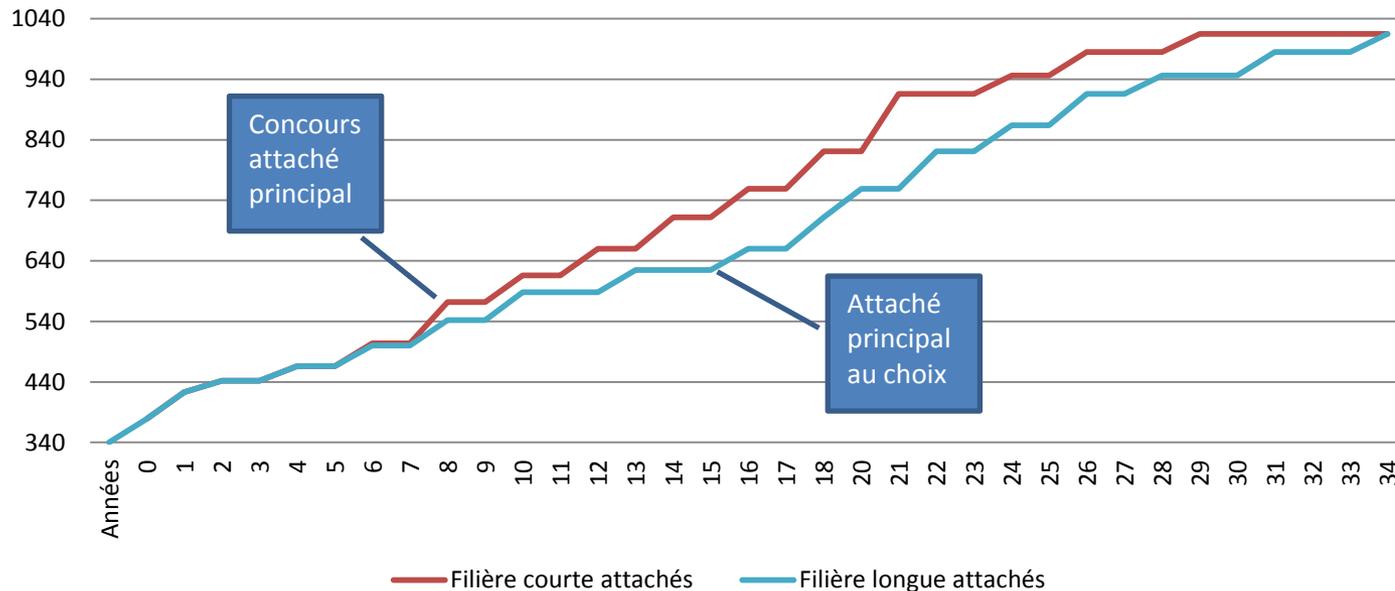
Avec un taux de promotion de 15% à IDIV CN, contre environ 2% pour les attachés principaux au choix, la DGFIP fait le choix du recrutement massif des inspecteurs dans la filière longue, situation ultra favorable. Comme le montre le graphe, elle leur offre de surcroît des conditions indiciaires immédiates et durables également ultra favorables.

On ne peut que se réjouir que la DGFIP offre ainsi de belles perspectives à ses inspecteurs via une filière longue attractive. On ne peut qu'être scandalisé quand la DGFIP offre de plus belles perspectives à ces mêmes inspecteurs comparés à ceux qui ont passé un concours pourtant 5 fois plus sélectif que dans l'administration d'Etat.



Comparaison illustrée – la situation attaché Etat

Comparaison filières courtes et longues Attaché Etat



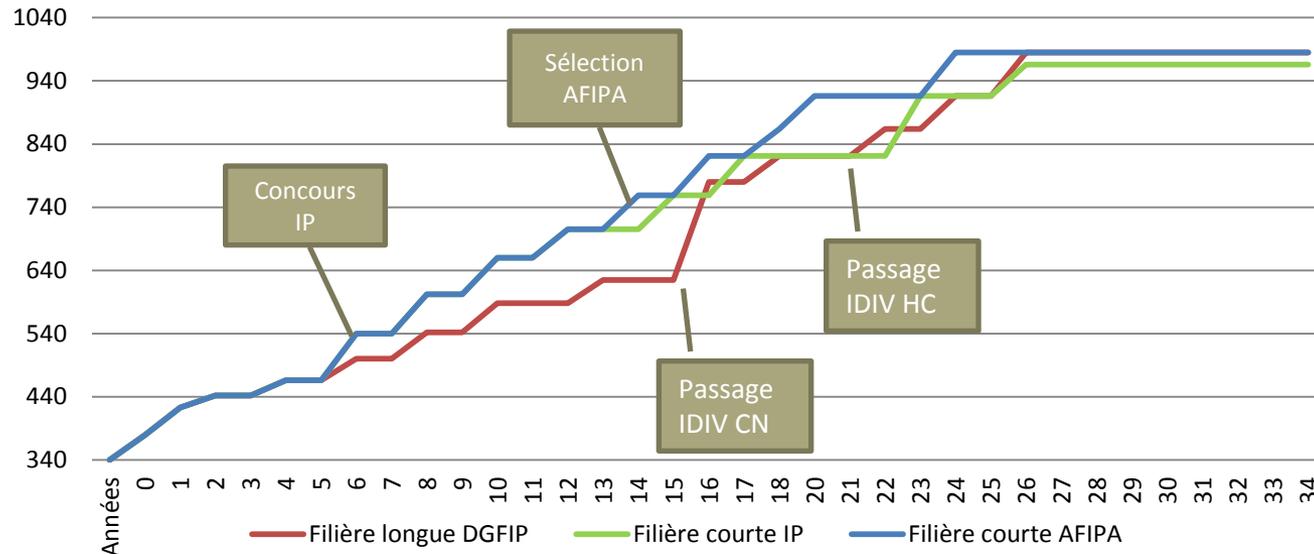
En filière longue Etat, le décalage entre un principal issu du concours et un principal de la filière longue est permanent et a minima de 6 ans (en pratique plutôt de 8 à 10 ans). Rappelons que l'on parle bien d'un équivalent IP qui déroulerait sa carrière en tant qu'IP. En effet, en administration d'Etat il n'existe pas de deuxième sélection (équivalent AFIPA). Tous les principaux passeront donc hors classe, rejoints 6 à 8 ans plus tard par les attachés principaux issus du choix qui représentent environ 1/3 de la promotion totale.

Par conséquent, appliqué à la DGFIP, le modèle donnerait une sélection annuelle de 30 à 40 IDIV CN et HC (*pour mémoire, 361 inspecteurs promus IDIV CN en 2015*), contre 100 IP issus du concours qui passeraient tous IP HC (échelon terminal 1015). Ils termineraient avec le même échelon, mais les IDIV HC y parviendraient 6 à 8 ans plus tard.



Comparaison illustrée – la situation DGFIP

Comparaison filières courtes et longues DGFIP



A la DGFIP, dès son passage à IDIV CN, un inspecteur filière longue rattrape un IP en indiciaire. En passant quasi automatiquement Hors Classe il va ensuite progressivement le dépasser pour rattraper les AFIPA.

Un IP DGFIP qui n'a pas eu AFIPA n'a aucune perspective, là où un IDIV CN passera HC, aura la possibilité de rejoindre AFIPA (bien que cela ait peu d'intérêt pour lui, ce qui prouve encore l'incohérence du système) via un examen pro (qui n'est pas ouvert aux IP), bénéficiera d'un accès à AFIP fin de carrière et d'accès HEA en nombre 3 fois plus important que les IP issus du concours.

Que ce soit en indiciaire ou en carrière, le système DGFIP est le seul système de carrière de l'administration française où la filière longue est ainsi privilégiée par rapport à la filière courte. Cela fonctionnait à la DGCP parce que les IP passaient tous AFIPA. Cela fonctionnait à la DGI car les IP étaient **prioritaires** sur la filière longue pour l'accès aux postes de débouchés. Cela ne fonctionne pas à la DGFIP parce que l'on a limité drastiquement le passage à AFIPA pour les IP sans retenir la priorité qui allait nécessairement de pair.



Du privilège à l'abus...

Aujourd'hui, certaines OS -bien connues- voudraient accréditer l'idée, par un parallélisme totalement biaisé et non argumenté que finalement en modèle fonction publique un IDIV CN est un IP et un IDIV HC un AFIPA. Il n'en est rien, nos services RH mais également la DGAFP le savent très bien. C'est ici que le discours du privilégié devient abusif.

Au SCSFIP, nous argumentons et nous démontrons.

Soyons clairs, nous sommes heureux que la DGFIP offre ainsi des parcours privilégiés à la filière longue. C'est une chance d'avoir ce mode de gestion et cela permet de recruter via la filière longue des cadres compétents et motivés, dont la DGFIP a besoin.

En revanche, nous insistons sur l'injustice qui est faite à la filière courte. La filière courte, parce qu'elle est plus exigeante, et construite comme telle, comme dans toute l'administration française, doit proposer un parcours de carrière plus favorable que la filière longue, ce qui n'est pas le cas actuellement. En modèle administration d'Etat, comme nous venons de le démontrer, **il est impossible qu'un attaché qui a choisi d'accéder au principalat par concours ait une carrière moins favorable qu'un attaché issu de la même promotion qui a choisi d'accéder au principalat par l'accès au choix. . A la DGFIP, entre un IP et un IDIV, c'est au contraire devenu la norme (en indiciaire comme en débouchés), et c'est évidemment inacceptable...**

La DGFIP doit impérativement remettre de la cohérence dans son modèle de gestion de son encadrement. C'est son avenir qui est en jeu et elle dispose aujourd'hui, dans le cadre du PPCR, de l'occasion unique de le faire.



Le modèle proposé par le SCSFIP

Notre réflexion intègre les contraintes qui s'imposent à notre direction: effectif en baisse, pression budgétaire forte, nécessité de travailler à coûts constants.

Au niveau du PPCR, nous avons depuis longtemps proposé le principe de l'échange indice contre primes. Nous demandons donc **pour les AFIPA** un alignement sur la DGDDI, qui est parfaitement logique au sein du même ministère, soit **un accès à HEA3 en ligne**. Rappelons que la comparaison avec l'administration d'Etat n'est pas pertinente pour le grade AFIPA puisqu'à la différence d'attaché hors classe, le grade d'AFIPA n'est accessible que via une sélection qui aboutit, *in fine*, à une sélectivité de l'accès à AFIPA environ 10 fois supérieure à l'accès à attaché hors classe.

Pour les **IP** l'accès est automatique à **1015 en ligne** dans le cadre du PPCR, comme ce sera le cas aussi pour les attachés principaux d'administration d'Etat ou les IP des Douanes. Le SCSFIP demande un passage automatique à AFIPA pour le flux, comme cela est le cas à la DGDDI.

Le parallèle avec la DGDDI et l'administration d'Etat s'arrête là car, comme nous venons de le démontrer, la DGFIIP connaît une situation atypique à deux niveaux: la filière courte laisse de côté un stock important d'IP sans lui offrir de perspectives, la filière longue recrute en nombre et offre des perspectives de carrière fortement privilégiées par rapport aux deux modèles.

En projection PPCR, afin de proposer un modèle de gestion juste et viable, on peut envisager deux options:

- Une option inspirée du modèle DGDDI
- Un option inspirée du modèle administration d'Etat



Le modèle DGDDI

Comme nous l'avons démontré dans notre powerpoint sur le modèle DGDDI, les Douanes ont, en comparaison de la DGFiP, un stock d'IP très faible (puisqu'ils sont tous passés au niveau équivalent à AFIPA) mais qui reste –logiquement- prioritaire sur la filière longue. Concrètement:

- IP et Inspecteur Régional 1 (équivalent IDIV HC) ont un indice brut terminal 966, qui passeront donc à 1015 en PPCR
- Les IP sont **prioritaires sur les postes de débouchés** qui ne sont pas occupés par les grades supérieurs (administrateurs et directeurs).
- Il n'existe pas d'examen professionnel pour accéder à Directeur (éq. AFIPA), IP étant le passage obligé

Appliqué à la DGFiP, cela conduirait au modèle suivant:

- Un alignement indiciaire des IP et IDIV HC (donc 1015 en ligne) mais qui n'est acceptable que si le point suivant est respecté
- **une priorité à la filière courte (AFIPA-IP) pour l'accès aux postes de débouchés (comptables et administratifs vers le HEA).**
- De même, l'examen professionnel pour l'accès à AFIPA (qui n'existe pas à la DGDDI) devra être –a minima- ouvert aux IP (la logique des douanes serait qu'il leur soit réservé)



Le modèle attaché d'administration d'Etat

- dans ce cas, la situation est plus complexe puisqu'il faudrait diviser le stock d'inspecteurs divisionnaires CN et HC par 5 à 10 pour se rapprocher du niveau de recrutement de la filière longue Etat et ensuite reclasser les inspecteurs divisionnaires CN et HC retenus au niveau IP.
- Pour retrouver le décalage temporel de 6-8 ans entre filière courte et longue, les ex-Inspecteurs Divisionnaires retenus pour le passage à IP devraient être reclassés à un échelon équivalent à celui d'un inspecteur lauréat du concours d'IP mais avec 6 à 8 ans d'ancienneté en moins.

Pour le SCSFiP, une telle sélection « a posteriori » ne semble ni possible ni souhaitable. Elle serait injuste pour les collègues de la filière longue qui ne seraient pas retenus et complexe à mettre en place pour ceux qui le seraient (et qui y perdraient mécaniquement du fait des avantages considérables de la filière longue actuelle).

Il faut donc intégrer la mécanique DGFIP dans un ensemble filière longue cohérent. Ainsi, comme dans toute l'administration française, les IP DGFIP, non-AFIPA, doivent disposer d'un parcours de carrière plus attractif que la filière longue, ce qui n'est pas le cas actuellement. Le PPCR permet cela, simplement en limitant la progression indiciaire de la filière longue, laquelle bénéficiera néanmoins, en valeur absolue, d'une amélioration. C'est pourquoi le SCSFiP propose pour IDIV HC, une grille indiciaire majorée avec un indice terminal brut situé autour de 995-1005 (selon ce qui peut être accepté par la DGAFP).

En matière **d'accès aux postes de débouchés**, à défaut d'appliquer **la priorité** (pourtant légitime, comme nous l'avons largement démontré et toujours défendu), **une inversion des quotas d'accès au HEA entre IDIV HC et IP est nécessaire, soit 30% pour les IP et 10% pour les IDIV HC.**

L'accès à AFIPA via examen professionnel devra également être ouvert aux IP.



Conclusion

Que ce soit le modèle DGDDI ou le modèle « CIGEM », les deux projets redonnent du sens aux parcours de carrière DGFIP, aux examens professionnels pour IP et AFIPA (qui n'ont actuellement –c'est un comble– aucun intérêt puisqu'il est préférable de rester en filière longue) et à la structuration du réseau comptable en postes 1015-1040-HEA.

Le SCSFIP est prêt à en discuter et à répondre à toutes les interrogations. Fidèles à notre ligne de conduite, nous répondrons et intégrerons les remarques pertinentes et n'hésiterons pas à faire évoluer notre position si nous constatons que nous n'avons pas intégré certains paramètres. En l'état actuel de notre réflexion, le projet que nous vous proposons est le plus juste et cohérent au regard de la construction du système administratif français que la DGFIP devrait logiquement s'attacher à respecter.