



[janvier 2020]

Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

# Le décret d'ouverture des emplois de direction : la fin des n°1 issus de la promotion interne !

Le 31 décembre 2019, un décret portant sur les emplois de direction de l'administration a été signé. Ce décret est certainement, depuis la création du statut AFiP/AGFiP, le texte le plus impactant pour la carrière des cadres supérieurs de la DGFIP.

Voici les changements qu'il va induire à la DGFIP si la DG ne donne pas très vite le signal d'une inflexion dans sa mise en œuvre :

- Des n°1 de moins de 40 ans, tous issus des grands corps de l'Etat,
- Des n°1 ou n°2 contractuels ayant juste 6 ans d'expériences professionnelles,
- La négation de la technicité des métiers de la DGFIP,
- La fin des promotions au grade d'AGFiP pour les AFIP,
- Les blocages de carrières pour l'accès au grade d'AFIP et d'AFIPA,
- Vers une position « d'AGFiP hors cadre » bientôt à la DGFIP.

**Le décret 2019-1594 du 31/12/2019 est issu de la loi du 6 août sur la transformation publique**

Aucun dialogue ni même aucune présentation n'a été proposée ex-ante aux représentants des cadres supérieurs.

L'audience accordée le 20/12/2019 par le DGA n'est pas une initiative mais une réponse aux sollicitations après la parution du projet de décret du mois de novembre 2019.

Le périmètre d'application à la DGFIP doit être proposé à la DGAFP fin janvier 2020.

## Audience chez le DGA

« Postulera qui voudra, sera retenu qui je voudrai ».

Page 2

## Le contenu du décret

Plus que les contractuels, l'afflux de cadres viendra des autres administrations.

Page 3

## Nos propositions

C'est possible de concilier l'ouverture et la promotion interne, il suffit de le vouloir.

Page 6



Quelques jours avant cette signature et à la suite de la publication du projet de décret début novembre, l'ADAFiP, le SCSFiP et toutes les organisations syndicales représentées en CAP1 ont été reçus en audience par Antoine Magnant. Voici ce que nous a dit la DG

Étaient présents le DGA, François Tanguy, Marie-Thérèse Pelata, Florence Ployard (Chef de bureau RH1B) et Flora Seguin (Chef de bureau RH1A), des représentants de l'ADAFiP et des représentants des organisations syndicales représentées en CAP1

Deux sujets ont été abordés lors de cette audience :

- Le projet de décret sur les emplois de direction ;
- La réflexion (antérieure au projet de décret) conduite par la DGFIP sur la création d'un statut d'emploi de n°1

Ces deux problématiques sont connexes mais la seconde relève uniquement de la DGFIP. La réflexion de la DG sur ce second point n'étant pas encore finalisée, nous y reviendrons dans une prochaine communication.

#### La philosophie sous-jacente à ce projet :

Tous les emplois de directions, dont une liste sera arrêtée, seront accessibles aux cadres des 3 versants de l'administration sous condition d'avoir une grille indiciaire culminant à au moins HEB (grille des AFIP) (sauf exception, Cf. infra) et aux contractuels ayant au moins 6 ans d'expérience.

#### **Les commentaires du Directeur Général Adjoint :**

« Ce décret reflète le souhait du gouvernement d'organiser la mobilité des cadres supérieurs » ;

« Il ne faut pas restreindre ce texte à l'arrivée de contractuels » ;

« Ce décret ouvre des possibilités professionnelles pour les cadres de la DGFIP, et c'est une chance collective pour notre administration qui se targue de ses compétences managériales, techniques et financières » ;

« Si nous regardons autour de nous, ces compétences seront utiles dans les autres administrations de la république, ce sera donc possible d'aller exporter nos qualités » ;

« Ce ne sera pas un grand remplacement des cadres de la DGFIP ni des petits agneaux qui vont se faire manger par des croque-mitaines » ;

« Ce sera intéressant pour la DGFIP d'avoir des cadres de haut niveau venant d'autres administrations ».

#### **Il illustre son propos par deux exemples :**

Une conseillère d'État de 38 ans et un magistrat de la Cour des comptes qui ont manifesté de l'intérêt pour occuper un emploi de directeur territorial :

« ils ne peuvent pas aujourd'hui venir sur ces emplois, ce qui prive la DGFIP de compétences extérieures »

Et de conclure que le principe de recrutement sur ces emplois sera « **postulera qui voudra, sera retenu qui je voudrai** »,

#### Le périmètre des emplois concernés à la DGFIP :

Sur la base du projet de décret, le Directeur Général Adjoint indique que seront concernés tous les emplois de l'administration territoriale de l'État, ce qui comprend, notamment, les emplois de Préfets et Sous-Préfets ainsi que tous les emplois de directeurs et directeurs adjoints des autres directions.

Par ailleurs, il indique que la direction des Douanes propose un volume de 150 emplois.

Par conséquent, le Directeur Général Adjoint estime que la DGFIP ne peut pas proposer moins du double (**350-400 emplois**).

Il a demandé aux participants de revenir très vite vers lui avec une proposition sur la typologie des 350 emplois proposés par la DGFIP.

# Notre analyse du décret et ses conséquences pour les cadres supérieurs de la DGFIP.

La décision du Gouvernement d'ouvrir les emplois de direction s'est concrétisée au pas de charge, avec la publication le 31 décembre 2019 du décret définitif.

## Que contient le décret :

### 1/ la création d'un statut d'emploi pour les emplois de direction

En 2009, lors de la création du corps des AFIP/AGFIP, la DGFIP avait fait le choix de faire exception au mouvement de fond ayant cours dans l'ensemble de l'administration, à savoir une mise sous statut d'emploi des postes de direction.

Ce choix a été fait dans le contexte de fusion mais également et surtout, pour reconnaître et valoriser les compétences, l'expérience et l'investissement des cadres supérieurs de la DGFIP.

En effet, la DGFIP est l'une des très rares directions au sein de laquelle une partie des n°1 (à niveau de responsabilité équivalent) est issu du corps de catégorie A et qui a fait ses preuves

Dans la plupart des autres administrations, les postes de directions sont pourvus par des cadres

issus de concours externes de A+ (au sens fonction publique):

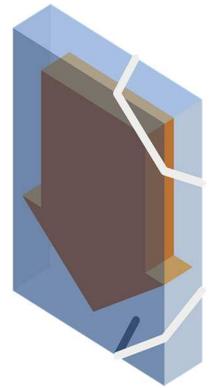
- Dans la police, les postes de direction sont issus d'un concours externe de niveau A+, Commissaire,
- Idem, dans l'administration hospitalière, idem pour la justice, et dans les collectivités territoriales...

Le corps des AFIP/AGFIP ne s'était, pour autant, pas emmuré, puisqu'il laissait une part substantielle d'emplois aux cadres extérieurs à la DGFIP (3/20<sup>e</sup> des recrutements d'AFIP et 50 % des emplois d'AGFIP de 1<sup>re</sup> classe sont issus de l'extérieur du corps de la catégorie A).

Par ailleurs, la pratique de gestion de la Direction Générale a ouvert plus encore les arrivées extérieures, en détachant des cadres dans le grade d'AGFIP de classe normale qui, en application des textes de la fonction publique, ont ensuite été systématiquement intégrés définitivement au corps.

Cet apport n'est pas contesté et il est dans l'essence de la DGFIP de s'ouvrir aux compétences extérieures.

Si un procès de « fermeture » des emplois d'AFIP/AGFIP devait être fait, il ne serait absolument pas recevable.



Au regard du caractère structurant de ce décret, tous les participants se sont retrouvés sur une **position commune** que vous trouverez en **annexe** à ce document.

En effet, à certains moments, il convient de mettre de côté, les clivages ou divergences et faire preuve de convergence afin de présenter un front uni face aux propositions de la Direction.

## **Focus : statut d'emploi/ statut de corps**

### Statut de corps :

La notion de statut de corps, ou statut particulier, fait référence au texte qui régit telle ou telle catégorie de fonctionnaires.

**Ex 1** : décret n°2010-986 du 26 août 2010 qui porte statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP, et définit dans ses dispositions générales les grades (inspecteur, IDIV, IP, AFIPA), les conditions de nomination, les fonctions susceptibles d'être confiées, puis sont précisées les conditions de recrutement, d'avancement dans le grade.

**Ex 2** : décret n°2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques qui définit les emplois susceptibles d'être occupés, les conditions de nomination, d'avancement...

Depuis la création du corps des AFIP/AGFIP, les emplois des membres de ce corps ne sont pas sous statut d'emplois hormis pour le détachement des AFIP sur les postes comptables CSC1 (HEC)

En fait, tous les fonctionnaires titulaires relèvent d'un corps-grade au sein de la Fonction Publique.

## 2/ Le volume et la typologie des emplois de la DGFIP qui figureront dans le périmètre de ce décret est à déterminer :

Comme ces emplois ne sont pas fléchés dans un statut d'emploi à la DGFIP, à la différence des autres administrations, il n'y a pas d'automatisme de la transposition dans le nouveau décret.

*Le volume des emplois de la DGFIP proposé relève donc de la seule décision du DG.*

Les arguments avancés par le DGA, lors de l'audience, pour justifier un volume de 350 à 400 emplois, ne sont pas recevables pour les raisons suivantes :

1/ **Le décret publié a substantiellement amendé le projet** (base de la discussion à l'audience chez le Directeur Général Adjoint) en excluant les Préfets, Ambassadeurs, Recteurs et un grand nombre des Consuls ; la réciprocité n'est donc pas automatique dans toutes les administrations.

2/ **Le parallèle avec le volume d'emplois sous statut aux douanes ne peut servir à justifier le volume d'emplois ouverts à la DGFIP**, tous les emplois des douanes étaient déjà sous statut d'emploi, en ayant bénéficié d'avantage (ex : HEC pour les équivalents AFIP) pour les cadres maison.

3/ **Les opportunités offertes aux AFIP/AGFiP dans les autres administrations ne sont pas au niveau en matière d'enjeu et d'attentes légitimes.**

En effet, les articles 47 et 48 du décret précisent que les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État des groupes III, IV et V (l'essentiel des emplois proposés) sont accessibles aux cadres ayant un indice terminal de 1027 (groupe III) et 995 (groupe IV et V), c'est-à-dire pour ce qui concerne la DGFIP de niveau IP ou IDIV HC.

Dans les faits, ces emplois de directions sont aujourd'hui occupés par des cadres de niveau d'Attaché principal.

4/ **Chaque offre d'emploi à la DGFIP va attirer un bon nombre de cadres et de contractuels alors que la réciprocité est fautive.** En effet, les emplois proposés par les autres administrations ne seront absolument pas attractifs.

5/ **Arrêter un volume d'emplois de 350-400 va de fait créer la situation d'AGFiP hors cadre.**

Ce volume d'emploi suppose implicitement que la totalité des actuels emplois d'AGFiP y figure. Ainsi, lors de l'intégration des emplois d'AGFiP au nouveau dispositif, ces derniers seront détachés d'office.

Au bout de 3 ans si le détachement n'est pas prolongé ou au bout de 6 ans lorsque la durée maximale de détachement sera atteinte, ces AGFiP devront retrouver un autre emploi.

S'ils n'obtiennent pas d'emploi à l'issue du processus de sélection instauré pour chaque poste vacant, ils n'auront plus de « chaise » de niveau AGFiP et seront donc nommés hors cadre (salaire sans régime indemnitaire).

La DG souhaite - t - elle instaurer ce mode de gestion pour le moins anachronique et qui a systématiquement été jugé sévèrement lorsqu'il s'est agi des préfets ?

## Statut d'emploi :

La notion de statut d'emploi ou d'emploi fonctionnel est un outil de gestion permettant de faire arriver en détachement des fonctionnaires titulaires, sur des emplois fléchés (définis par des fonctions, compétences...), pour une durée maximale prédéfinie (en général 3 ou 4 ans éventuellement renouvelable).

Ces emplois fonctionnels peuvent être classifiés de manière spécifique (indices, régimes indemnitaires) et accueillir des fonctionnaires de grades différents puisque la logique de compétences prime celle de l'ancienneté ou de cohorte.

S'agissant d'un détachement, il peut être mis fin au statut d'emploi sur décision unilatérale de l'Administration. Le fonctionnaire réintégrant alors son corps d'origine aux conditions habituelles.

Les emplois fonctionnels sont utilisés à la DGFIP pour les emplois comptables (CSC), en administration centrale, pour les emplois de Chef de service et sous-directeur.

## 6/ Ce volume d'emplois serait une déflagration pour les carrières des cadres de la DGFIP

En effet, chaque fois qu'un cadre extérieur à la DGFIP viendra occuper un de ces emplois et qu'en parallèle aucun AFIP/AGFIP ne partira à l'extérieur (ce qui est fortement probable), ce sera une promotion qui disparaîtra.

**Ex 1 :** Si 10 emplois actuels d'AGFIP sont, au terme de la sélection, occupés par des cadres extérieurs et qu'en parallèle aucun AGFIP ne parte à l'extérieur, le volume de promotion d'AFiP à AGFIP sera diminué de 10.

**Ex 2 :** si 15 emplois d'AFiP sont au terme de la sélection occupés par des cadres extérieurs et qu'en parallèle 2 AFiP partent à l'extérieur, le volume de promotion d'AFiPA à AFIP sera diminué de 13 et consécutivement, le volume de promotion d'IP à AFIPA diminuera de 13.

**C'est la fin programmée de la carrière des IP, AFiPA et AFiP**

7/ En terme fonctionnel, proposer un volume aussi important d'emplois, **c'est nier la technicité de nos missions et au contraire instaurer un relativisme total sur les capacités à exercer ses fonctions.**

Au final, si la DG ne réduit pas ses ambitions en volume, ce décret entraînera une **déflagration dans la carrière de tous les cadres supérieurs de la DGFIP** avec des conséquences imprévisibles sur le fonctionnement des directions.



Vous trouverez en **annexe** à ce document le décret dans lequel les points importants ont été surlignés et annotés des analyses du SCSFiP.

Prenez le temps de le lire, tout y est très clairement présenté même si nous avons jugé utile de vous donner quelques clés de lecture.



## Nos propositions sont réalistes, opérationnelles et raisonnables

Pour toutes les raisons invoquées supra, nous avons d'une voix commune avec l'ADAFiP et toutes les autres OS, demandé que ce volume soit limité aux seuls emplois de n°1, soit **140 emplois**.

Nous considérons que c'est déjà une proposition extrêmement ouverte en raison de la qualité de ces emplois.

Quelle autre administration propose des emplois présentant autant d'enjeux managériaux et des conditions de rémunération aussi favorables : **AUCUNE !!!**

En effet, tous les emplois similaires ont été sortis du décret comme nous l'avons expliqué supra.

Mais, arrêter un volume d'emplois n'est pas suffisant, nos propositions ont également pour objectif de répondre aux inquiétudes légitimes des cadres supérieurs de la DGFIP qui sont indispensables au quotidien dans la conduite des réformes que le ministre impulse et qui risquent de voir toutes les perspectives de carrières fortement impactées par cette réforme.

### 1/ Les critères de sélection des candidats :

Le décret précise de manière très explicite que l'autorité de recrutement, en clair la Direction Générale, déterminera pour chaque poste les critères discriminant pour postuler.

Ces critères sont :

- Les compétences recherchées ;
- La nature et le niveau d'expérience.

À défaut de fixer un niveau d'expérience, le critère qui s'appliquera sera 6 ans d'expérience.

Nous considérons que les emplois de n°1 ne sont pas des emplois banals que n'importe quel cadre peut occuper, quelles que soient ses compétences et son expérience.

Nous demandons que pour chaque poste soit décrit précisément la combinaison de ces 2 critères.

Exemple : pour un emploi de DRFiP

Il n'est pas envisageable que les candidates aient moins de 20 ans d'expérience dont une partie substantielle sur des fonctions de management d'équipes conséquentes avec une expérience de pilotage d'un réseau ;

Il n'est pas non plus envisageable que les compétences des candidats ne comportent pas un haut niveau d'expertise en matière de gestion publique, fiscale, et budgétaire.

### 2/ De la visibilité sur le volume de promotion par grade pour les 5 années à venir :

Les discours rassurants ont déjà commencé, le Directeur Général a annoncé en réunion des n°1 que cette ouverture ne serait que « cosmétique ». Le Directeur Général Adjoint a repris le flambeau en nous indiquant lors de l'audience, qu'il n'y aurait pas de « grand remplacement » des cadres de la DGFIP par des cadres extérieurs.

**Ces discours ne nous rassurent absolument pas.**

C'est pourquoi nous demandons des garanties pour les cadres de la DGFIP .

**Ainsi, il nous semble que la meilleure des garanties est que la DGFIP s'engage, comme elle l'a déjà fait en 2014, sur un volume de promotion par grade.**

C'est le seul message audible par les cadres à même de lever les fantasmes et de maintenir la motivation au moment où la DG compte beaucoup sur leur implication sur le terrain de la réforme.

Ainsi, nous demandons que la DG garantisse :

- Un volume annuel de promotion minimum d'AFIP à AGFIP de 12 à 15
- Un volume annuel de promotion minimum d'AFIPA à AFIP de 25 à 30
- Un volume annuel de promotion minimum d'IP à AFIPA de 70.

Ces volumes sont réalistes en ce qu'ils sont compatibles avec la pyramide des âges des cadres actuellement en fonction :



Départs en retraite annuels et volume de promotions annuel sur la période 2020-2025

2020-2025	Départs annuels	Promotions annuelles
AGFiP	25	15 AFiP (*)
AFiP	10	25 (10+15) AFiPA
AFiPA	45	70 (45 +25) IP

(\*)10 postes peuvent être offerts à l'extérieur si on tient compte de la tendance visant à réduire le nombre d'emplois d'AGFiP



Cette proposition ne peut être qualifiée de malthusienne quant à l'ouverture à l'extérieur en ce qu'elle permet de recruter 5 à 10 emplois par an de cadres extérieurs sur les emplois de n°1 tout en préservant les promotions internes, soit un volume plus élevé que les actuelles arrivées (sur détachement sur la classe normale et sur intégration à la première classe). De fait, elle permet de concilier volonté d'ouverture tout en garantissant les carrières d'IP à AGFiP des cadres issus de la promotion interne.

**Pour que les cadres maîtrisent leur destin, il faut qu'ils le prennent en main**