



La rémunération des cadres supérieurs de la DGFIP

« couvrez cette fiche de paie que je ne saurais voir »

La question -ô combien sensible- des rémunérations à la DGFIP est finalement relativement simple, que vous soyez IP, AFIPA, AFIP ou AGFIP (issus du corps), sachez-le, « vous êtes trop payés ! ».

Depuis deux ou trois ans, le management des cadres supérieurs de notre maison est lui aussi devenu très simple. A toute question dérangeante, aussi pertinente soit-elle, il suffit de répondre « vous êtes trop payés ». Vous ne comprenez pas la division par 3 ou 4 de vos perspectives de sélection et de carrière ? « *de quoi vous plaignez-vous, vous êtes bien payés* ». Vous estimez que les conditions d'exercice de vos missions se dégradent sans cesse ? « *vous êtes très bien payés* ». Vous êtes harcelés par votre hiérarchie ? « *et alors ? Vous êtes tellement bien payés* ». Vous n'êtes plus associé à rien ? Eloigné des centres de décision ? Ecarté des instances (sauf quand il faut faire le nombre) ? « *franchement avec ce que vous êtes payés...* ».

Mais cette entreprise de dénigrement et de culpabilisation systématique va encore plus loin. Pas une réunion avec le DG ou son chef de service RH (devenu DGA depuis) sans qu'ils n'évoquent d'eux-mêmes la rémunération excessive de leurs cadres. Vous avez réussi une sélection ces 3 dernières années ? Vous avez eu droit à ce discours. Vous avez été représentant syndical ? Dans toutes les CAP, CT, GT, vous avez eu droit à ce discours. Au niveau local, les délégués et directeurs sont clairement incités à se mettre au diapason et à tenir ce discours: les cadres sont trop payés...

Pourquoi en sommes-nous là ? Pourquoi ce discours est inacceptable ? Comment en sortir ? Le SCSFIP vous donne les clés pour comprendre ce dossier.



Pourquoi ce discours ?

En fait, soyons honnête intellectuellement, les cadres supérieurs de la DGFIP n'ont pas à se plaindre de leur rémunération et le SCSFIP a toujours eu une position parfaitement claire sur le sujet en n'axant jamais ses demandes sur l'aspect salarial. Ce qui n'est pas acceptable en revanche dans le discours actuel c'est qu'il laisse entendre que ce salaire n'est pas mérité. En ce sens, la stratégie actuelle de notre DG constitue non seulement une faute managériale, mais est également foncièrement malhonnête parce que basée sur des exagérations, des comparaisons biaisées et un mépris total pour la spécificité de nos fonctions et de nos parcours.

Des exagérations:

Dans tous les discours entendu, on force le trait : les salaires évoqués pour les IP, AFIPA, AFIP s'envolent, on prend toujours le salaire de fin de carrière, on évoque l'AGFIP de classe exceptionnelle ou le comptable des plus grosses municipales pour généraliser... Elle n'hésite pas à mentir (ou à pêcher par ignorance): « *rendez-vous compte, vous êtes mieux payés que le DGS de telle grande ville, qu'un chef de bureau, qu'un sous-directeur....* » ce qui, après vérification s'avère totalement inexact !

Des comparaisons biaisées:

Combien de fois avons-nous entendu le comparatif terrible avec l'Education Nationale, parent pauvre de la fonction publique ? Mieux payé qu'un professeur agrégé, quelle honte ! Ou avec la préfectorale, dont les salaires sont à peine au niveau de la DGFIP alors qu'ils ont des sujétions bien plus élevées...

Certes, mais pour faire des comparaisons, il faut comparer ce qui est comparable : un salaire par heures effectives de travail, en additionnant tous les à-côtés (publications, vacations, heures supplémentaires, frais de missions...), en tenant compte des différents avantages en nature (logements de fonction, véhicules, cartes affaires, etc), en comparant également le dispositif de retraite, basé sur le seul indiciaire (nos salaires étant principalement constitués de primes et indemnités). Si l'on mettait tout cela à plat, gageons que les comparaisons sur lesquelles on veut nous faire rougir ne serait certainement pas aussi flatteuses...



Pourquoi ce discours ?

Du mépris:

En stigmatisant à l'envi le niveau salarial de ses cadres, la DG nous dit ni plus ni moins qu'au fond, nous ne méritons pas ces rémunérations. Nos émoluments seraient donc nettement supérieurs à ce que valent nos fonctions réelles, notre investissement professionnel, notre expertise. En ce sens, quand bien même nos directeurs ont le droit de le penser, le dire aussi ouvertement et systématiquement est une grave faute managériale. N'importe quel manager privé ou formateur en management le dira (mais il est vrai que les formations sont pour les autres !) : on fait tout le contraire de ce qu'il faut faire pour motiver et impliquer son équipe.

Au-delà, cela traduit surtout un mépris profond pour les cadres supérieurs : « *vous ne valez pas ce que je vous paie* ». Au fond notre DG n'a tellement rien à proposer à ses cadres qu'elle utilise démagogiquement le thème des rémunérations pour détourner l'attention du vide sidéral de sa réflexion sur les parcours professionnels, les carrières et l'avenir de la DGFIP (même la Cour des Comptes l'écrit, c'est dire !).

De l'ignorance:

A force de répéter que le niveau des rémunérations des cadres supérieurs de la DGFIP n'a aucune raison d'être, on finit par se demander ce qui a bien pu les justifier auparavant... Un petit rappel s'impose donc.

La première raison mise en avant est la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables: en gros la rémunération couvrirait le « risque » pris par les comptables publics, périodiquement mis en débet par la Cour (ou les chambres) des comptes. Si un jour, comme le DG l'espère désormais très fortement (et travaille précisément dessus) on supprimait la RPP, les rémunérations des comptables et des cadres supérieurs de la DGFIP n'aurait plus aucune justification. C'est pourtant parfaitement faux, ce risque est couvert par une indemnité spécifique que perçoivent les seuls comptables dite « ICR » (la fort bien nommée indemnité de caisse et de responsabilité)... Il faut donc chercher ailleurs.



De l'ignorance (suite):

La seconde raison est une forme de prévention du risque de fraude que génère nécessairement le maniement exclusif des fonds publics. On rémunère plus généreusement celui qui détient le pouvoir de payer afin d'éviter la tentation. Ce n'est d'ailleurs pas une spécificité française. Pour autant, si c'est sans doute une raison « historique » qui a pu jouer, elle est loin d'être le principal facteur.

La troisième raison est que l'administration paie une compétence et une expertise technique dans des domaines pointus (financiers, fiscaux, comptables...) rares et donc valorisés. La véritable raison des rémunérations favorables des cadres de la DGFIP (et ce, dès le concours d'inspecteur) est bien là. Tout ceux qui ont préparé les concours administratifs de catégorie A le savent : tous les concours ne se valent pas. Ceux de la DGFIP sont particulièrement cotés parce qu'ils offrent – ou en tout cas offraient - des perspectives salariales et de carrière plus favorables que les autres. N'en déplaise à notre direction, le monde administratif français ne se découpe pas exclusivement entre ceux qui ont fait ou n'ont pas fait l'ENA... En offrant ces perspectives, la DGCP et la DGI s'assuraient un recrutement de qualité... que la DGFIP remet systématiquement en cause aujourd'hui.

Une stratégie:

En réalité, derrière ce méthodique travail de dévalorisation des cadres se retrouve une volonté de banaliser les compétences et les capacités. Notre DG rêve de cadres interchangeable, qu'elle pourrait recruter et « exporter » à sa guise, sans obstacle liés (entre autres) aux rémunérations. Après tout, quelle différence entre un inspecteur (principal ou non) qui a un an de formation fiscale, comptable, financière et un parcours de plusieurs années au sein de la DGFIP et un attaché d'administration centrale avec une formation généraliste ? Cela nous semble pourtant évident, mais ce n'est manifestement pas le cas pour notre DG, qui est clairement dans la négation de nos spécificités et de nos parcours professionnels...



Que demande le SCSFIP ?

Fidèle à nos principes, nous demandons des mesures justes, pragmatiques et dont le chiffrage est précisément de 0 €... Nous demandons en fait, très simplement, à notre DG de soutenir ses cadres :

- Arrêt des discours dévalorisants, niant les compétences, banalisant les profils et stigmatisant les rémunérations...
- Au contraire, défense (auprès du Ministre, dans les médias, etc) de la spécificité et de la qualité des cadres supérieurs qui justifient pleinement leurs parcours de carrière et les conditions salariales qui vont avec.
- Abandon définitif du RIFSEEP – comme c'est déjà le cas pour nos collègues des Douanes - qui vise à banaliser un peu plus le positionnement des cadres DGFIP
- Engagement dans une vraie réflexion sur les parcours de carrières des cadres supérieurs

Au final, c'est très peu demander... Juste un changement de mentalité de la part de notre DG qui devrait peut-être se souvenir que si leurs propres rémunérations sont sans commune mesure avec leurs homologues d'autres ministères et qu'ils finiront tous AGFIP de 1^{ère} catégorie, c'est aussi parce que « Bercy » a ses spécificités et ses exigences qui le justifient... et ce, pour TOUS ses cadres, quelle que soit leur origine.