



Cette note a pour objectif de donner quelques repères en vue du débat prévu sur l'activité cadres. Elle présente des éléments chiffrés, un bref focus sur la construction des règles de gestion depuis la fusion, quelques données sur le contexte actuel et les problématiques de l'activité cadre dans le syndicat.

1- QUELQUES CHIFFRES

LES EFFECTIFS				
Effectifs (1) par quotité de temps de travail (2)	A	B	C	Total
Agents à temps plein	89,8%	80,1%	75,6%	81,6%
Agents à temps partiel	10,2%	19,9%	24,4%	18,4%

Effectifs (1) par catégories	A	B	C	Total
Moins de 30 ans	868	976	2 827	4% des effectifs
Hommes	375	520	1 093	
Femmes	493	456	1 734	
De 30 à 50 ans	16 932	19 516	14 720	47% des effectifs
Hommes	8 386	9 004	6 175	
Femmes	8 546	10 512	8 545	
Plus de 50 ans	14 575	24 305	14 349	49% des effectifs
Hommes	7 243	6 869	3 645	
Femmes	7 332	17 436	10 704	
TOTAL	32 375	44 797	31 896	109 068
Hommes	16 004	16 393	10 913	43 310
Femmes	16 371	28 404	20 983	65 758
% de femmes	50,6%	63,4%	65,8%	60,3%
% des catégories	29,7%	41,1%	29,2%	100%

(1) Hors non titulaires (contractuels, agents contractuels de droit public affectés aux fonctions d'entretien, de gardiennage ou de restauration...).

(2) Effectifs physiques payés hors congés longue durée

NOMBRE ET MOYENNE D'AGE DES CADRES DGFIP

GRADES	2013	AGES	2014	AGES	2015	AGES
AGFIP	282		nc	nc	Nc	Nc
AFIP	394		nc	nc	nc	nc
AFIPA	1277		1313		1300 (1)	
IP	2175	45,8	2196	46,3	2188	46,6
IDIV HC	2312	57,6	2234	57,9	2232	58,2
IDIV CN	3459	53,3	3481	53,7	3422	54
INSPECTEURS	22247	45,1	22070	45,6	22027	46,1
total catégorie A	31864		29981		29869	
dont A+	9223		9224		9142	
dont A GP	8103					
dont A FF	14148					

(1) estimation

Depuis 2010 la catégorie A de la DGFIP s'arrête à AFIPA, au delà c'est le corps des AGFIP et AFIP.

Le nombre total de A+ au niveau fonction publique 85 000 en 2010/2011 (source DGAFP).

PROMOTIONS (années de passage des sélections)

PROMOTIONS	AFIP	AFIPA	IP	AFIPA fin de carrière
2012	45	115	186	10
2013	30	99	132	11
2014	15	80	109	17
2015	29	28	99	12
2016	25	72	108	15

PROMOTIONS (années de passage des sélections)

IDIV HC	Prévisions	IDIV CN	candidats	Vivier (1)	IDIV fin de carrière
2012	230	574	858	nc	341
2013	à	403	816	112	390
2014		364	670	231	340
2015		316	612	nc	356
2016	250	315	685	523 (2)	310

(1) Le vivier constitue « le stock des lauréats ». Il permet de rester trois ans inspecteur en attendant de prendre le poste d'IDIVCN, après la réussite à la sélection. Au-delà la promotion est perdue et les inspecteurs doivent repasser l'entretien (environ 80 ont subi cette règle -chiffre est à confirmer-)

(2) dont sélection 2015 :72 ; sélection 2016 :178 ; sélection 2017 ; 273

Répartition des comptables de la DGFIP par grade au 31 décembre 2013:

Le tableau ci-dessous décrit la répartition des comptables de la DGFIP par grade et par catégorie de poste comptable au 31 décembre 2013

Catégorie postes comptables	Sous - division	Indice	Grad						Total	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN	CH		IFiP
C1	CSC 1	HEC	16	7		1		4		2
	CSC 2	HEB	9	48		20		10		8
	CSC 3	HEA	3	136		132		5		276
	CSC 4	1040		44	8	61		29		142
	CSC 5	1015		32	17	109		11		169
Sous Total C1			28	267	25	323		59		702
C2			3	20	98	1382	39	62	1	1605
C3						80	929	34	8	1129
C4						3	20	24	NC	4
Total			31	287	123	1788	988	179	8	3483

Répartition des comptables de la DGFIP par grade au 31 décembre 2016 :

Le tableau ci-dessous décrit la répartition des comptables de la DGFIP par grade et par catégorie de poste comptable au 31 décembre 2016.

Catégorie postes comptables	Sous - division	Indice	Grade						Total	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN	CH		IFiP
C1	CSC 1	HEC	29	12	2					43
	CSC 2	HEB		68		28		10		106
	CSC 3	HEA		151	1	127		5		284
	CSC 4	1040		57	22	94		13		186
	CSC 5	1015		26	30	136	1	3		196
Sous Total C1			29	314	55	385	1	31		815
C2				14	234	1296	53	22		1619
C3						8	911	6	176	1101
C4							1		NC	1
Total			29	328	289	1689	966	59	176	3536

Le tableau ci-dessous décrit l'âge moyen des comptables de la DGFIP par grade et par catégorie de poste comptable au 31 décembre 2016.

Catégorie postes comptables	Sous - division	Indice	Grad						Age moyen par catégorie	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN	C H		IFiP
C1	CSC 1	HEC	60	62	62					60
	CSC 2	HEB		60		61		6		60
	CSC 3	HEA		58	64	61		6		59
	CSC 4	1040		57	61	60		6		59
	CSC 5	1015		55	58	60	53	6		58

Moyenne C1	60	58	61	61	53	6		59
C2		56	54	58	54	6		58
C3				57	54	6	50	54
C4					48		NC	

EVOLUTION DU NOMBRE DE POSTES COMPTABLES (1)

(1) données issues des opérations de reclassements

Postes comptables	2012	2017
C1	582	845
C2	1547	1628
C3	1077	1135
C4	873	213
TOTAL	4079	3821

A ces postes comptables il faut ajouter 348 agences comptables

2-HISTORIQUE DES REGLES DE GESTION

Les indices terminaux 985 retenus en 2010 ont positionné les IDIV HC au même niveau que les AFIPA, tandis que les IP terminaient à l'indice 966 (cf. tableau 2010 en annexe 1).

Cet aspect a été un des enjeux de la rivalité entre grades qui perdure encore actuellement.

Au moment de la fusion des règles de convergence ont été mises en place et la cible n'a été atteinte qu'en janvier 2015 avec la défiliarisaiton des postes comptables.

2-1 INSPECTEURS PRINCIPAUX

Dans la filière GP le grade d'IP était un grade dit « de passage ». Cela signifie que la vraie sélection des états majors se faisait au niveau du concours, beaucoup plus sélectif que dans la filière fiscale (20 places DGCP/180 places DGI). En d'autres termes le recrutement était qualifié de « cylindrique » puisque que sauf rares exceptions, tous les IP du trésor accédaient aux échelons de commandement. Ils n'avaient donc pas vocation à aller sur des postes comptables et étaient essentiellement auditeurs et jamais chefs de services.

En revanche, dans la filière fiscale, le recrutement était qualifié de « pyramidal », car à chaque changement de grade il y avait une sélection qui limitait l'accès au grade supérieur : AFIPA puis AFIP (tour de piste).

Les IP de la FF étaient surtout chefs de brigades, adjoints en direction, responsables de centre (sans être comptables) et auditeurs.

C'est le mode « cylindrique » qui a été retenu à l'issue des discussions sur les règles de gestion en 2012. Dans cette optique des garanties ont été données aux IP GP du « stock » qu'ils deviendraient tous AFIPA (promesse partiellement tenue mais qui a fait naître des frustrations dans les deux réseaux pour des raisons strictement opposées !).

Depuis, 2012 l'encadrement se divise en filière dite « courte » qui concerne les IP et en filière dite longue qui concerne les IDIV.

2-2 INSPECTEURS DEPARTEMENTAUX / RECEVEURS

PERCEPTEURS/TRESORIER PRINCIPAUX (Grades d'IDIVCN et HC actuellement)

Dans la filière gestion publique, dès la sortie de l'école un inspecteur du Trésor pouvait devenir comptable sur des postes de catégorie C4 (petites trésoreries), puis dérouler une carrière jusqu'à Trésorier Principal en faisant preuve de mobilité.

Dans la filière fiscale, les postes comptables ont toujours été considérés comme des postes de débouchés réservés aux IDIV/ IP et AFIPA. Les C4 n'existaient pas.

L'accès à la carrière d'IDIV CN se faisait par sélection (proche du système actuel)

Cette différence de conception de l'encadrement est retranscrite dans la structuration démographique très disparate, telle qu'elle est présentée dans le tableau au moment de la fusion.

SITUATION DE L'ENCADREMENT DANS LES DEUX FILIERES EN 2009

Effectifs	Filière fiscale	Filière gestion publique
Inspecteurs	14 424	8551
IP	1735	309
TP et RP		3466
Inspecteurs départementaux (IDIV)	2451	
Directeurs départementaux trésor		271
Directeurs divisionnaires (AFIPA)	710	
Total A	19320	12544
Total A+	4896	4046

La répartition par âge a mis en évidence que la règle de l'ancienneté bénéficierait aux IP fiscaux qui attendaient de pouvoir accéder à des postes de débouchés sur le réseau comptable (C2 essentiellement, les C1 étant réservés aux Afipa et AFIP). Cela explique pourquoi pendant 5 ans les postes comptables sont restés filiarisés, la filière gestion publique « protégeant son réseau » bien plus développé que celui de la filière fiscale.

Cet aspect a été un des enjeux de la rivalité entre grades qui perdure encore actuellement. Enjeu d'autant plus important compte tenu de la différence de rémunération entre comptables et non comptables, voire entre comptables selon le réseau.

2-3 QUOTAS D'ACCES AUX POSTES COMPTABLES

Afin de pouvoir décliner les règles statutaires, qui prévoient que tous les grades composant la catégorie A+ doivent pouvoir accéder à des postes comptables, des quotas d'accès nationaux ont été mis en place (cf. tableau en annexe 2). D'abord en mode filiarisé, c'est-à-dire chaque filière réservant ses postes aux cadres de sa filière (avec des écluses !), puis avec l'ouverture totale des deux réseaux en janvier 2015. Ces quotas, ont été critiqués par tous les A+, chacun

s'estimant lésé. Ils doivent faire l'objet de nouvelles discussions prochainement pour tenir compte des évolutions PPCR au regard des indices terminaux. Certaines OS considèrent que seuls le mérite, le parcours la mobilité ou le fait d'être déjà comptable devraient permettre d'accéder à ces postes. Elles sont donc opposées à la règle des quotas.

Cet aspect a été un des enjeux de la rivalité entre grades qui perdure encore actuellement.

3- ELEMENTS DE CONTEXTE

3-1 IMPACT DES RESTRUCTURATIONS

La règle de l'ancienneté, fondement initial des quotas et des affectations administratives est devenue de plus en plus l'exception face à la pression des numéros 1 pour gérer l'affectation locale de leurs cadres. (cf. dernier GT du 5/4/2017). Par ailleurs avec les fermetures de postes et les reclassements de postes comptables, les cadres en mutation en priorité absolue se multiplient.

Nombre de cadres² affectés sur un poste comptable ne correspondant pas à leur grade ou à l'indice associé aux postes au 31 décembre 2016

Catégorie postes comptables	Sous - division	Indice	Grade					Total	
			AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN		IFiP
C1	CSC 1	HEC		9	2				11
	CSC 2	HEB		1		12			13
	CSC 3	HEA		1		21			22
	CSC 4	1040		1	1	30			32
	CSC 5	1015			1	7			8
Sous Total C1				12	4	70			86
C2							53		53
C3						8		176	184
C4							1		1
Total				12	4	78	54	176	324

Cette situation accentue les difficultés en matière de :

- mutation pour rejoindre sa région d'origine en l'absence de priorité
- promotion sur des postes comptables, ou accéder à la catégorie supérieure.
- sorties du vivier ou devenir IDIV HC ;

Enfin se sont les promotions elles-mêmes qui se réduisent tous grades A+ confondus et par conséquence pour les inspecteurs (cf. tableau page 1). De plus, cela dissuade les collègues de passer des promotions dans certaines régions, car ils n'ont aucun espoir d'y revenir.

En outre la baisse du nombre de postes C4 (873 en 2013 pour 213 en 2016) oblige les inspecteurs dont les postes sont reclassés C3 à réussir la sélection IDIV dans les trois ans. A défaut, ils doivent partir sur un autre poste C4, qui se raréfie, ou prendre un emploi administratif, impliquant une baisse de rémunération et de compétence.

3-2 PAYSAGE SYNDICAL ET ASSOCIATIF

Les cadres sont représentés par différents syndicats dont certains nés au moment de la fusion

Certains n'ont présenté volontairement des candidats que sur un ou deux grades. C'est le cas du SNCDFIP (syndicat national des cadres de commandement) et du SCSFIP (syndicat des cadres supérieurs)

La CGT n'a plus d'élus en CAP 2 depuis 2014 et n'a qu'un seul élu chez les IDIV CN.

REPARTITION DES ELUS PAR CAP

syndicats	CAP1 AGFIP AFIP	CAP 2 AFIPA IP	CAP3 IDIVHC/CN
SNCD FIP	3	Pas de candidats	
SCS FIP	1	3	Pas de candidats
CGC	1		
CFDT	2	1	1
Solidaires	1	2	1
CGT			1
FO			2
CGC et union syndicale UNSA CFTC			1

Par ailleurs les associations sont très actives et ont l'oreille de la direction générale. On peut citer l'association des IP/AFIPA, l'association des comptables publics, le cercle de réflexion des comptables publics, l'association nationale des inspecteurs principaux (qui concerne les IDIV ex IP)...

Depuis le fusion, nous assistons à un réel conflit dans l'encadrement : rivalités entre les grades pour obtenir des postes de débouchés les plus intéressants. Dans ce contexte la CGT n'a pas varié ni changé d'objectif : celui de défendre tous les agents sans privilégier un grade ou une filière par rapport à l'autre.

La perte d'un siège en CAP d'inspecteur principal handicape notre activité cadre, car nous n'avons plus les informations et nous ne pouvons plus prendre en charge officiellement, la défense des syndiqués ou sympathisants.

Par ailleurs, suite à l'arrêt Dantony, seul le grade d'arrivée est convoqué sur les CAP d'affectations suite à promotions. Cela signifie que les inspecteurs siègent seulement sur les CAP de sélection. Cette contrainte s'ajoute au peu de moyens dont on dispose pour le travail en CAP. Le besoin d'experts devient de plus en plus prégnant.

3-3 IMPACT PPCR

La CGT a toujours refusé le protocole et ne s'est jamais positionnée sur les indices de fin de carrière. Elle a pris simplement acte que la logique de grade était rétablie dans le projet initial PPCR, par rapport à la situation au moment de la fusion. En ce sens elle a été en conformité avec ses orientations et a défendu tous les grades sans les opposer.

Les autres OS aidées des associations corporatistes ont toutes bataillé pour obtenir le maximum d'indice, chacune défendant qui les AFIPA, qui les IP et qui les IDIVHC. Au final, le projet a été modifié au profit des IDIV HC qui terminent maintenant au même niveau que les IP... mais seulement pour 15% d'entre eux et avec une sélection! (cf tableau en annexe 1). Pour la CGT la logique de grade n'est plus respectée dans son principe dans le nouveau décret, même si le plafond de 15% marque la différence en affichage.

Les comportements de certaines associations et syndicats ont exacerbé les frustrations des cadres qui existaient depuis la fusion : IP / IDIV/ AFIPA , comptables et non comptables, profil, choix, mobilité...

4-ACTIVITE CADRE A LA CGT

4-1 ROLE DU BUREAU NATIONAL et de la CEN

Actuellement nous avons environ 380 syndiqués cadres.

S'agissant de nos orientations, un collectif a été mis en place au niveau de la CEN mais il n'a jamais été réuni. En revanche des réunions en région ont eu lieu avec des collègues du BN ou de la CEN et d'autres sont programmées. Avec l'appui de certaines sections, un revendicatif a été élaboré avec des collègues IDIV CN syndiqués ou non. Il y a une forte attente de tous les cadres sur la nouvelle répartition des quotas d'accès aux postes comptables.

Par ailleurs, au niveau du BN, le suivi pour les différents grades (même en l'absence d'élus) se fait au quotidien à travers les questions concernant les droits et garanties (mutations, promotions, postes comptables affectations et classements, fins de carrières, déontologie, management, aide à la préparation aux sélections, santé au travail...). Certaines demandes arrivent par les sections, mais beaucoup plus souvent directement des cadres, syndiqués ou non.

4-2 RELATIONS AVEC LES SECTIONS

Il ne faut pas occulter le fait qu'il est difficile d'être militant et cadre, voire simplement syndiqué et cadre. Certains ne vont plus dans les assemblées générales ou HMI pour ne pas déranger et pour d'autres, c'est leur présence qui n'est pas souhaitée.

Concernant leur défense individuelle, ils n'ont pas forcément d'interlocuteur dans les sections ou craignent d'être mal compris.

Pour autant, il faut réfléchir au développement de l'activité au-delà de cet aspect droits et garanties, afin de répondre à leurs préoccupations : isolement et problème de positionnement, besoin d'écoute, difficultés face aux restructurations et à la souffrance au travail de leurs agents et d'eux-mêmes, temps de travail, question du management... Comment développer l'activité en ce sens au niveau des sections ? L'échelon régional avec la désignation d'un correspondant est-elle une solution ?

4-3 Mise en œuvre de l'activité au niveau fédéral et de la fonction publique d'Etat

Les orientations de la FD des finances prévoient la mise en place d'une UFICT cadre non statutaire et l'UFSE un collectif cadre. Comment le syndicat peut-il s'inscrire dans le travail au sein de la fédération et de l'UFSE. ?