

# UN SENTIMENT D'ENTRE DEUX



**L**es effectifs et les emplois stables du grade d'inspecteur principal (IP) sont les deux arbres qui cachent la forêt du quotidien des inspecteurs principaux. Pour de nombreux directeurs, **la situation de ce grade se résume à un « circulez, y'a rien à voir » !**

Fort de ce constat et de **sa propre définition de la loyauté**, la **Direction générale estime que les IP n'ont qu'un droit limité à réclamer des avancées**, aussi bien sur la gestion actuelle du grade, que sur ses évolutions futures.

La DGFIP considère que le positionnement hiérarchique de ces cadres, qui constituent le vivier dans lequel sont recrutés les futurs Administrateurs des finances publiques adjoints (AFIPA), **impose un dévouement sans faille allant jusqu'à exclure le droit à la critique ou à la revendication.**

**F.O.-DGFIP** s'oppose à cette approche et entend défendre les IP qui lui font confiance afin d'ouvrir d'autres perspectives à ces cadres qui n'évolueront pas tous dans une carrière d'AFIPA.

## INSPECTEURS PRINCIPAUX : LA VÉRITÉ DES CHIFFRES

Les créations d'emplois et les recrutements qui progressent dans le grade d'IP depuis quelques années peuvent créer un **effet de « trompe l'œil »** en laissant croire que les effectifs du grade augmentent sensiblement.

Entre 2019 et 2023, les effectifs du grade d'IP ont progressé de seulement 3,62 %. Ce chiffre est positif comparé à la « saignée » globale qu'ont pu connaître les autres grades de la DGFIP sur la même période.

**Avec une hausse de plus de 63 % sur les postes ouverts au concours d'IP** entre les millésimes 2021 et 2024, certains ont cru à une augmentation sensible de cette population. C'est ignorer les **nombreux départs à la retraite** qui n'ont **pas été anticipés** suffisamment en amont du fait des carences de la DGFIP en matière de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

## UN EMBOUTEILLAGE DANS LES PREMIERS ET DERNIERS ÉCHELONS DU GRADE QUI INTERROGE POUR L'AVENIR

Cette **GPEEC maladroite** conduit la DGFIP à recruter massivement depuis 2021 dans le grade d'IP. Toutefois, cette politique ne sera pas sans effet pour les intéressés à moyen ou long terme.

**La volumétrie des cadres présents dans les trois premiers échelons du grade bondit de 58 %** entre 2020 et 2023. Cette inflation d'IP classés dans le grade depuis peu aura des conséquences le moment venu sur le nombre de candidats qui postuleront pour l'accès au grade d'AFIPA.

**F.O.-DGFIP** rappelle que les AFIPA sont choisis parmi les inspecteurs principaux des finances publiques comptant au moins six ans de services effectifs dans leur grade au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé.

L'inflation des recrutements dans le grade d'IP ayant débuté en 2021, **F.O.-DGFIP s'inquiète des possibilités de promotions au grade d'AFIPA à compter de 2027**. Cette inquiétude est d'autant plus légitime que **13 % des AFIPA cessent leur activité entre 2020 et 2025** et que rien ne dit qu'ils seront plus nombreux à partir après cette échéance.

Afin de permettre l'accès à la promotion au grade d'AFIPA aux jeunes IP, la DGFIP devra donc **garantir le niveau actuel des effectifs** et des emplois d'AFIPA afin d'**éviter de créer un effet « entonnoir »** qui serait dévastateur sur le moral des troupes.

**F.O.-DGFIP** sera donc très vigilant sur ce point afin que le grade d'IP ne soit pas à l'approche de la fin de la décennie un grade d'échouage des espoirs déçus.

## DU CÔTÉ DES EMPLOIS, LE GRAND VIRAGE DE 2020

Si de 2014 à 2020, les emplois d'IP ont fait les frais des diverses politiques budgétaires, ce n'est plus le cas depuis le début de la décennie.

Sans prendre en compte les implantations dans les services de la Direction générale, **80 % des créations d'emplois 2024 visent les directions territoriales** et, dans la plupart des cas, des emplois en direction.

A noter que l'arrêté du 17 août 2023 fixant la liste des postes permettant le **détachement** dans l'emploi de **chef de service administratif (CSA) flèche 27 % de ces emplois en direction des IP**.

C'est donc une **nouvelle opportunité** pour cette population même si la majorité de ces emplois fonctionnels sont, dès à présent, destinés aux AFIPA.

Pour le coup, le **partage** du « gâteau » n'est, **ni transparent, ni équitable dans les directions**.

Pour les jeunes lauréats du concours d'IP, c'est une raison supplémentaire de veiller aux volumétries prochaines qui permettront l'accès au grade d'AFIPA.

Du côté des détachements dans l'emploi de chef de service comptable (CSC), le classement des postes comptables en 2023 fait son œuvre.

A **F.O.-DGFIP**, nous n'hésitons pas à parler d'opération de déclassement des postes comptables. Cette triste « besogne » qui est intervenue au terme du NRP complique l'accès à l'emploi de comptable dans le cadre d'un détachement fonctionnel.

Si la situation d'accès à ces emplois est moins critique que pour les inspecteurs divisionnaires hors classe, elle doit néanmoins être surveillée de près pour les IP.

## COTÉ CONCOURS, IL SERAIT TEMPS D'EN TIRER LES CONCLUSIONS POUR LES PROMOTIONS AU SEIN DE LA CATÉGORIE A

Le **concours** permettant l'accès au grade d'inspecteur principal des finances publiques reste **particulièrement sélectif** et l'amélioration du taux de sélectivité qui résulte de l'augmentation du nombre des places à ce concours, ou de l'appel des listes complémentaires, ne vient pas renverser fondamentalement ce constat.

La raison en est simple : **l'augmentation des places a progressé concomitamment à celle du nombre des composants** aux épreuves d'admissibilité.

Depuis 10 ans, notre administration recrute massivement dans le grade d'inspecteur des finances publiques à titre externe, ce choix délibéré entraînant inévitablement une **inflation des composants** aux épreuves d'admissibilité du concours d'IP.

La DGFIP qui cherche à simplifier, amplifier son attractivité et faire des économies, **s'évertue à maintenir, pour ce qui n'est « qu'un » avancement de grade, deux épreuves écrites et deux oraux d'admission** afin d'accéder au grade d'IP.

Au sein du référentiel des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) qui vaut pour la Fonction publique, ces épreuves apparaissent comme un **véritable « parcours du combattant »**.

En effet, l'accès au grade d'attaché principal (AP), auquel se rattache la carrière d'IP, impose dans la quasi-majorité des cas la présentation d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), un oral de 30 minutes et un avis du supérieur hiérarchique.

C'est par exemple le cas pour l'accès au grade d'AP organisé par le Secrétariat général du MEFR.

## UNE SÉLECTION APRÈS UN CONCOURS SÉLECTIF : C'EST UN PEU BEAUCOUP !

Le statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP précise que les AFIPA sont « *choisis parmi les inspecteurs principaux des finances publiques comptant au moins six ans de services effectifs.* »

Pour un non initié, cette rédaction pourrait laisser croire que cette promotion est exempte d'épreuves particulières.

Il n'en n'est rien puisque le **tableau d'avancement au grade d'AFIPA impose**, en dehors de l'**avis du directeur et du dossier du lauréat**, un **oral de 30 minutes**.

Les malheureux IP qui ont échoué à deux reprises à la sélection peuvent accéder au grade d'AFIPA via le dispositif dit « de seconde chance » en postulant sur des postes énumérés dans la note de campagne.

Pour de nombreux IP, la persistance en l'état des épreuves d'admissibilité et d'admission du concours d'IP impose la suppression de la sélection au grade d'AFIPA.

Cette position peut s'entendre au regard d'un taux de sélectivité au concours d'IP qui, s'il se détend un peu en 2023, relève encore du « marathon » tant l'investissement pour sa préparation est dense.

## UNE PROMOTION DANS LE GRADE ACCOMPAGNÉE D'UNE FAÇON TRÈS DISPARATE

La **diversité des missions** est un **atout indéniable** lors de l'accès au grade d'IP.

Toutefois, si la formation des **auditeurs** effectuée par l'ENFIP à Nevers se révèle complète, son déroulement mériterait d'être lissé dans le temps afin de **permettre un aller-retour entre le terrain et l'école**.

En dehors de l'audit, les IP regrettent parfois l'**absence de tuilage** avec le prédécesseur lors de la prise de grade. Pour certains, à la découverte du management s'ajoute celle d'un nouveau métier qui, même s'il relève de la même sphère professionnelle, reste à appréhender.

Ce constat vaut **particulièrement** pour les IP affectés en **DIRCOFI** qui se sentent parfois isolés de la « maison mère ». Ils constatent dans la plupart des cas un **soutien bien trop éloigné** de la direction dans tous les sens du terme alors qu'ils sont promus depuis peu.

Dans ces conditions, de nombreux jeunes IP dénoncent un **manque de lisibilité dans la carrière**.

Les détachements sur des emplois fonctionnels apparaissent bien lointains et sont souvent perçus comme réservés aux habitués des CODIR !

## LA MOBILITÉ : UN GRAAL POUR LA CARRIÈRE QUE TOUT LE MONDE NE PEUT PAS S'OFFRIR

Construire la démarche AFIPA dès que l'on a le grade d'IP semble être aujourd'hui un impératif pour ceux qui désirent évoluer professionnellement.

Si le fait d'avoir occupé **au moins deux postes au sein de la DGFIP** était un élément de carrière qui jusqu'alors était valorisé, il semble que cela ne soit **plus suffisant**.

Comme ailleurs, la théorie du ruissellement est à l'œuvre. A l'instar des qualités attendues pour les postulants à l'accès au corps des administrateurs d'État par la voie du tour extérieur, **les IP sont invités à prendre « la clé des champs » dans d'autres administrations** pour consolider un dossier de candidature au grade d'AFIPA.

Pour le coup, les IP affectés en région **Île-de-France possèdent des perspectives spécifiques** qui ne

valent pas pour ceux affectés dans d'autres territoires.

Cette politique managériale à des **effets néfastes** que dénonce **F.O.-DGFIP** :

Elle réclame aux cadres de se projeter, à la fois dans le quotidien du service, mais aussi d'être **en permanence dans le « coup d'après » sur son plan de carrière** en anticipant des fonctions ou des affectations porteuses, notamment en mobilité sortante.

Elle sanctionne un cadre qui remplit parfaitement ses fonctions au motif que son parcours, qui a été choisi ou que certains ont pu subir, serait estimé moins valorisant.

## DES DIRECTIONS QUI N'OFFRENT PAS TOUTES LES MÊMES PERCEPTIVES

A l'instar des grades fortement impactés par le recrutement au choix, les IP subissent les vicissitudes des **viviers locaux** composés des cadres déjà affectés dans les directions.

L'espoir d'y évoluer lorsque l'on est affecté dans une petite direction y est mince pour les cadres qui sont peu mobiles pour diverses raisons, sauf à espérer une mobilité sortante dans le cadre d'un détachement auprès d'une administration implantée localement.

Dans ce contexte, l'opportunité d'obtenir une promotion dans le grade d'attaché hors classe (équivalent d'AFIPA dans PPCR) ne s'offre pas à tout le monde.

À l'inverse, les lauréats du concours rejoignent bien souvent les petites directions dans lesquelles ils se

trouvent bien souvent isolés, aussi bien professionnellement, que sur un plan personnel.

## DES RECRUTEMENTS AU CHOIX QUI IMPACTENT SÉVÈREMENT LA CARRIÈRE

Un constat s'impose : le « **pastillage** » du grade **d'inspecteur** perdure fréquemment dans la carrière d'IP !

Contrairement aux affirmations de la Direction générale, **F.O.-DGFIP** constate que nos **recruteurs ont une appréciation très mesurée du risque !**

C'est ainsi que de nombreux IP constatent qu'il est **difficile d'accéder à un poste comptable** sans avoir été préalablement adjoint dans une structure identique.

Ceux qui étaient affectés en **filière transverse** avant d'être promus IP ont le sentiment de ne pas pouvoir évoluer sur d'autres métiers au sein de la DGFIP.

Les seuls horizons qui se dessinent sont ceux de la **mobilité sortante**... sur des métiers similaires à ceux exercés dans notre administration mais dans un autre contexte.

Enfin, la **porosité entre les grades d'IP et d'IDIV** sur les fiches de poste visant des emplois administratifs est fréquemment relevée.

Pour une administration que se veut respectueuse de la réglementation, il est surprenant que la hiérarchie des grades inscrite au statut des cadres A de la DGFIP ne soit pas respectée.

À moins que l'intention envisagée soit la fusion de ces grades à moyen terme...



C'EST  
POUR **VOUS**  
QU'ON SE BAT !