



INSPECTEURS DIVISIONNAIRES

UN ÉTAT DES LIEUX PRÉOCCUPANT #2

FO
DGFIP

La politique menée par la DGFIP en matière d'attractivité aux concours, doublée de la volonté d'amener du « sang neuf » dans les effectifs, **ne doit pas se traduire par une saignée des possibilités d'obtenir des promotions** pour les IDiV.

Hélas, sur ce point, **force est de constater que les choses prennent forme sûrement...** mais en aucun cas lentement !

F.O.-DGFIP vous propose ci-dessous une revue des différents modes de promotion, aussi bien au second niveau du grade, dans les grades supérieurs d'IP ou d'AFiPA, qu'à titre personnel.

Sur ce point, **F.O.-DGFIP dénonce les conditions restrictives d'accès à l'échelon spécial d'IDiV HC** qui de « mini » couronnement de carrière (8 points d'indice majoré) se transforme progressivement en « mini » carotte en cours de carrière.

ACCÈS AU GRADE D'IDiV HC : LA DIRECTION SEMBLE VOULOIR FERMER LA PORTE

Pour mémoire, les IDiV HC sont choisis parmi les inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale ayant atteint **au moins le 3^{ème} échelon et comptant quatre ans de services effectifs dans leur grade.**

Pour ce faire, les cadres concernés doivent partici-

per à un **mouvement de mutation sur un emploi administratif ou sur un poste comptable.**

Enfin, l'obtention de la hors classe est **aussi possible en mobilité sortante** : détachement, mise à disposition ou position normale d'activité (PNA).

La DGFIP reconnaît, qu'en ce qui concerne l'accès à la hors classe, « **un temps d'attente moyen de plus de trois ans** est constaté pour l'ensemble des cadres (du réseau et en mobilité) réunissant pour la première fois les conditions statutaires. »

Au 31 décembre 2021, la population des **IDiV HC** représentait **41 % de la population totale des IDiV.**

D'ici 2025, F.O.-DGFIP rappelle que **65 % de cette population fera valoir ses droits à la retraite.**

La volumétrie importante des départs en retraite, associée au recentrage des IDiV sur des emplois administratifs, pourrait être une opportunité pour la Direction générale de **diminuer sa masse salariale en diminuant la part des IDiV HC au sein de la population totale des IDiV.**

F.O.-DGFIP n'est pas dupe de cette économie constituée sur le dos des IDiV CN et s'opposera à cette mesure si elle devait être effective.

Dès à présent, **F.O.-DGFIP dénonce la suppression des quotas** que notre organisation avait obtenu de haute lutte et qui garantissaient aux IDiV HC l'obtention de postes comptables de la catégorie C1.

S'agissant du **classement des postes comptables**, les directeurs disposeront de marges de manœuvre pour opérer des ajustements entre postes au sein de leur département (+1/-1 par catégories et niveaux).

Cette liberté **retire toute visibilité**, aussi bien pour les IDiV HC, que pour les IDiV CN qui souhaitent accéder à la HC, de se projeter sur un poste comptable.

Enfin, les **décisions discrétionnaires de rejet de l'administration centrale en matière de promotion sur place (PSP)** pour l'accès à la HC des agents en mobilité sortante sont, dans la plupart des cas, incompréhensibles lorsque la structure d'accueil soutient la PSP.

Si les deux niveaux du grade d'IDiV sont pérennisés, **les conditions d'accès à la HC doivent être a minima stabilisées et clarifiées**, aussi bien sur la volumétrie éligible, que sur les conditions d'accès indépendamment de la situation administrative des IDiV CN.

LES FINS DE CARRIÈRE POUR LES IDiV, UNIQUEMENT POUR LES BONS ÉLÈVES

LA PROMOTION À IDiV HC POUR LES IDiV CN :

la dernière note de service prévoit que pour en bénéficier, les inspecteurs divisionnaires de classe normale, doivent compter **au moins 4 ans de services effectifs dans leur grade et avoir atteint le 3^{ème} échelon d'IDiV CN au 31 décembre N-1 du tableau d'avancement**.

Compte tenu des conditions statutaires de classement à la HC, les **IDiV CN figurant au 3^{ème} échelon** ne bénéficient d'**aucun gain indiciaire**.

Il serait **temps d'obtenir une modification statutaire** afin de permettre d'obtenir le classement de ces cadres au 2^{ème} échelon du grade d'IDiV HC... ou bien revaloriser les indices attachés au 1^{er} échelon du grade d'IDiV HC.

ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL 1015 POUR LES HC :

Pour la dernière fois en 2022, le tableau d'avancement (T.A.) à l'échelon spécial s'adresse aux IDiV HC qui répondent à **2 conditions cumulatives** :

- avoir atteint le **3^{ème} échelon du grade d'IDiV HC depuis au moins 3 ans** aux 31/12/2021 ;
- obtenir un **avis favorable** du directeur.

Il est important de garder à l'esprit que ce T.A. est **contingenté à hauteur de 15 % de la population totale des IDiV V HC** et permet, à ce titre, d'opérer **environ 330 avancements** à l'échelon spécial au titre d'un millésime.

Jusqu'à ce jour, l'échelon spécial est prononcé **6 mois avant le départ en retraite**.

S'il existe un solde au titre d'un millésime, les agents les plus proches de la limite d'âge peuvent alors en bénéficier, bien qu'ils ne se soient pas engagés à partir en retraite dans les 6 mois.

La **grande révolution** interviendra à compter du **1^{er} janvier 2023**.

A cette date, la philosophie de cet acte de gestion change totalement puisque la Direction générale souhaite faire avancer à l'échelon spécial uniquement des cadres «**au mérite**», bien **plus tôt dans la carrière**, sur la base de **critères qui restent encore bien obscurs**.

D'ici à 2025, le **pourcentage de bénéficiaires de l'échelon spécial 6 mois avant le départ en retraite va progressivement diminuer** :

	2023	2024	2025
Proportion d'indices attribués aux cadres partant en retraite dans l'année	50 %	40 %	30 %
Indices attribués au mérite	50 %	60 %	70 %
Total des indices attribués	330	330	330

A l'occasion de nos derniers échanges avec la Direction générale, nous avons bien compris que le curseur relatif aux avancements au mérite pourrait glisser **bien au-delà de 70 % après 2025**.

Néanmoins, **F.O.-DGFIP a pu arracher «une clause de revoyure» en fin d'année 2023** afin que l'administration précise le nombre des IDiV HC qui partiront sans l'échelon spécial du fait de la montée en puissance de ce nouveau dispositif.

La Direction Générale entend «sonder le terrain» sur la manière dont les IDiV HC ressentent cette mesure qui consiste au final à délivrer l'ES plus tôt aux dépens de cadres jugés «moins performants» qui ne pourront plus y accéder, même à 6 mois de la retraite.

A l'instar de la liste d'aptitude de B en A, **les délégations seront à la manœuvre** dans le cadre de la répartition des dotations d'ES dans les directions.

ACCÈS AUX GRADES D'IP ET D'AFIPA, POUR LES TRÈS BONS ÉLÈVES UNIQUEMENT

A tort, l'administration considère le grade d'IDiV HC comme un grade sommital qui marque l'impossibilité pour les collègues d'évoluer dans des grades hiérarchiques plus élevés.

Le **statut particulier** des personnels de catégorie A de la DGFIP (décret 2010-986) **prévoit pourtant des possibilités de promotions dans des grades supérieurs**, aussi bien pour les IDiV CN dans le grade d'IP, que pour les IDiV HC dans celui d'AFIDiV PA.

En gestion, la **Direction générale est très loin d'utiliser la totalité des leviers statutaires** et pro-

meut trop peu de cadres.

Pour preuve, le statut permet aux IDiV CN d'atteindre le grade d'IP sur un niveau maximal fixé au **sixième** des promotions offertes au concours d'IP (article 19).

Au regard des promotions 2020 et 2021, la Direction générale aurait pu doubler le nombre des promus recrutés parmi les IDiV CN.

S'agissant des possibilités pour les IDiV HC d'accéder au grade d'AFIPA, le statut permet un niveau maximal fixé à **un dixième** des emplois pourvus par tableau d'avancement au grade d'AFIPA (article 16).

Là encore, **ces promotions restent anecdotiques** (1 ou 2 au titre d'un millésime), alors que le statut particulier des A de la DGFIP permettrait de recruter une volumétrie plus importante d'IDiV HC.

En l'état actuel des choses, **l'administration refuse de bouger** d'un iota sur ce point.

Si l'administration fait le choix de « borner » la carrière des IDiV, elle devrait a minima permettre que tous les cadres puissent la terminer à l'indice brut 1015 (indice majoré 821).

F.O.-DGFIP rappelle que la population des IDiV représente 60 % des cadres supérieurs.

En réponse à cette situation, ainsi qu'à celle des inspecteurs qui espèrent une promotion, la Direction générale reste volontairement sourde.

Au cas d'espèce, devons-nous en déduire avec George Bernard Shaw que « **le silence est l'expression la plus parfaite du mépris** » ?



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

