



Parcours de carrière des cadres Groupe de travail du 4 décembre 2024

Cette synthèse a été réalisée à partir du document du groupe de travail « parcours de formation » du 4 décembre 2024 qui présentait les travaux des rencontres parcours de carrière des cadres.

Une enquête a été réalisée en octobre 2023 auprès des 30000 cadres A et A+ de la DGFIP puis des ateliers d'échange se sont tenus sur tout le territoire pour permettre aux cadres d'exprimer leurs besoins en termes de carrière et d'accompagnement.

L'administration en a tiré 3 axes structurants.

1 – Clarifier les parcours de carrière possibles

L'administration a lancé 4 chantiers :

- Un enrichissement de l'espace agent du site Ulysse avec la création d'un espace « Parcours, mobilité et carrière ».
- Des flashs mobilité hebdomadaires adressés à tous les cadres A+ qui informent sur les fiches de postes publiés sur Passerelles.
- La mise en place prochaine de cartographies des emplois fonctionnels et non fonctionnels offerts à la DGFIP aux AE (administrateurs de l'État) et aux autres cadres A+.
- Le développement d'une application Parcours + dédiée aux cadres pour leur permettre de se projeter à travers 60 exemples de parcours de carrière réalistes et d'appréhender les règles RH.

2 – Tracer des perspectives professionnelles adaptées à chaque cadre

L'administration rappelle la « promesse employeur » de la DGFIP et son engagement à maintenir des perspectives professionnelles à ses cadres.

- Maintien du niveau des promotions.
- Mise en place d'un groupe de travail sur la simplification du concours professionnel d'IP.
- Réflexion sur les modalités de valorisation de l'expertise des AFIPA pour élargir leurs perspectives professionnelles.

- Développer les passerelles entre filière longue et filière courte (augmentation du nombre de postes offerts aux examens professionnels d'IP et d'AFIPA).

3 – Proposer un accompagnement personnalisé tout au long du parcours professionnel de chacun

- Une préparation aux promotions internes (sélection AFIPA, examens professionnels d'IP, sélection d'IDIV) harmonisées et une série d'autres mesures (mentorat pour la sélection AFIPA, second oral blanc en distanciel, journée de découverte des services, parcours de formation de tous les AE nouvellement affectés à la DGFIP, recrutement de 11 CMC-RM (conseillers mobilité carrière) supplémentaires).

- Un renforcement de l'accompagnement des 11000 recruteurs va être mis en place (e-formation obligatoire) et un guide pratique du recrutement est en cours de rédaction.

- Un dispositif d'immersion (une journée dans les services d'une sphère d'activité différente) dans les services du réseau sera proposée aux cadres.

- Un renforcement de l'accompagnement des cadres en mobilité externe ou entrante.

L'UNSA DGFIP demande depuis de nombreuses années un renforcement de la formation et de l'accompagnement des cadres. Les propositions de l'administration sont-elles suffisantes ? Elles sont au moins un début de réponse au malaise croissant des cadres A+ de la DGFIP qui sont soumis depuis des années à des pressions constantes tant pour la gestion des objectifs que des effectifs (suppression de postes, mise en place du télétravail, conditions de travail dégradées).

Nous craignons que ces mesures soient insuffisantes étant donné la situation dans les services. Celle-ci ne cesse de se dégrader et elle ne va pas s'améliorer au regard des nouvelles suppressions d'emplois qui sont annoncées.

Il est nécessaire de garantir les perspectives de carrière des cadres A, et pas seulement des cadres A+. Nous élargissons même ce propos aux agents C et aux contrôleurs qui doivent eux aussi avoir des perspectives de carrière au sein de la DGFIP. Il faut garantir « l'ascenseur social » pour tous les agents de la DGFIP qui souhaitent progresser en son sein.

Pour les IP et les AFIPA, il est nécessaire de garantir l'accès au corps des AE sous peine de restreindre drastiquement les perspectives de carrière de ces cadres.

La sélectivité du concours d'IP (rappelons que dans de nombreuses administrations, un attaché principal, grade équivalent à inspecteur principal, n'est pas recruté par concours interne) résulte des responsabilités exercées et du positionnement hiérarchique. Pour l'UNSA DGFIP, la simplification des épreuves du concours d'IP ne doit pas être la première marche vers une redéfinition de la structuration de l'encadrement supérieur à la DGFIP.