

# UN PARCOURS PAVÉ DE BONNES INTENTIONS



**D**ébut décembre, la Direction générale conviait les organisations syndicales représentatives à un groupe de travail (GT) sur les « parcours de carrière des cadres ».

Cette réunion était présidée par le Sous-directeur en charge des « effectifs, des parcours et des compétences ». A cette occasion, il était accompagné de la Déléguée à l'encadrement supérieur et aux talents (DEST).

La délégation **F.O.-DGFIP** n'était dupe, ni des motivations de la démarche, ni des « talents » en présence du côté de l'administration pour échanger avec nous.

Il convient de rappeler que les résultats des **observatoires internes** de 2021 et 2022 ont fait apparaître des **résultats particulièrement dégradés** en catégorie A+/A : **La Direction générale se devait donc de réagir !**

Dans la foulée, elle a fait **appel à des professionnels extérieurs** afin d'obtenir une **étude « qualitative »**. Les résultats ont fait apparaître que de **très (trop) nombreux cadres intermédiaires et dirigeants décrochaient de la ligne managériale attendue.**

## « BÂTON DE PÈLERIN » POUR CONVAINCRE !

L'administration centrale a donc été contrainte en 2023 à se déplacer dans le réseau afin d'y porter la bonne parole.

Les objectifs principaux de ce chantier des **rencontres parcours de carrière** étaient les suivants :

- ▶ **conforter la « promesse employeur »** de la direction générale ;

- ▶ **maintenir l'attractivité des recrutements** des cadres A et A+ ;

- ▶ **fidéliser** des viviers de cadres ;

- ▶ faire évoluer les **parcours de carrière** ;

- ▶ et mieux **cibler les attentes** des cadres dans ce contexte évolutif. »

Parallèlement, une **enquête** a été lancée en **octobre 2023 auprès des 30 000 cadres A et A+** de la DGFIP visant à « *mieux cerner l'appréciation qu'ils portent sur les parcours de carrière à la DGFIP.* »

Si l'administration souligne que **3 000 cadres ont pu s'exprimer** à cette occasion dans les ateliers, elle **refuse d'échanger sur les 385 pages de verbatim** qui ont été extraits de ces réunions.

## LA MÉTHODE COUÉ ...

En 2024, l'administration se rassure d'un « frémissement » des résultats par rapport au cataclysme de 2023. **F.O.-DGFIP** rappelle que toutes catégories confondues, **39 % des personnels sondés** (42 % en 2023) sont **désabusés** et **29 % sont inquiets** (37 % en 2023).

**F.O.-DGFIP** souligne l'**ampleur des moyens mis dans cette campagne** afin de raccrocher « les dissidents » qui apparaissaient dans l'encadrement.

Pour le coup, la reprise en main fut brutale avec une **disparition des mouvements de mutation au niveau national** pour les IDiv, IP et AFiPA dès 2025. L'équation est simple : **100 % des mobilités** dans ces grades résulteront des **recrutements au choix.**

A ce même niveau, c'est **60 % des mobilités** qui s'opéreront **au choix pour les inspecteurs** et **100 % au plan local**.

## DE REMISE EN CAUSE ET DE CO-CONSTRUCTION, IL N'Y AURA PAS !

**F.O.-DGFIP a invité l'administration à s'interroger sur les raisons de la colère.** Manifestement, ces « gens là » n'ont pas ou plus la marche arrière : il faut que ça passe et à n'importe « quel prix » à l'exception du fait qu'il soit sonnante et trébuchant ! **L'administration de demain se dessine sous les traits de l'individualisation des carrières et de la décentralisation des services en charge des ressources humaines.**

Malgré les annonces du COM, la DGFIP paiera encore en 2025 sa dîme en suppressions d'emplois avec la suppression de 730 emplois qui impacteront durement les directions territoriales. Sur la population qui nous occupe, nous rappelons que **129 emplois sur le grade d'inspecteurs et 86 emplois de cadres A+ doivent disparaître.**

## « DES FREINS À SURMONTER »

C'est le terme employé par la Direction Générale dans le document remis pour ce GT.

Le **constat** est le suivant :

- ▶ Des cadres dans une position parfois « **attentiste** » ;
- ▶ Un **besoin d'accompagnement**, notamment dans le cadre du recrutement au choix ;
- ▶ Un sentiment partagé de **perte de repères** voire de filiation ;
- ▶ Un ressenti de **différence de traitement entre les grades** qui impacte la motivation ;
- ▶ Des **attentes de clarification** sur la valorisation de la mobilité externe dans les parcours.

A la lecture des conclusions **F.O.-DGFIP** s'interroge sur les motivations de cette enquête :

Fallait-il interroger 30 000 cadres pour obtenir de telles conclusions alors que les **organisations représentatives des personnels font remonter les mêmes conclusions depuis des années ?**

Fallait-il mobiliser à ce point le **SRH** dont les services répondent à flux tendu aux sollicitations ?

**F.O.-DGFIP a rappelé** une nouvelle fois que **les réformes incessantes, le nouveau dogme managérial et le NRP** seront parvenus à **casser, aussi bien les structures et l'encadrement de ces dernières, que la confiance en une hiérarchie et un avenir serein dans nos services.**

## UN INVENTAIRE À LA PRÉVERT EN GUISE D'EXTINCTEUR POUR ÉTEINDRE LES « IRRITANTS »

Nous ne rentrerons pas dans le détail des mesures exposées puisque la plupart sont déjà mises en œuvre :

La refonte d'Ulysse, les flashes mobilité hebdomadaires, le développement de parcours + ainsi que celui des conseillers mobilité-carrière figurent désormais en tête de gondole de cette **opération séduction** opérée auprès de l'encadrement.

## DES NIVEAUX DE PROMOTION MAINTENUS POUR 2025, MAIS APRÈS ?

Le **protocole d'accord syndical du 16 octobre 2023** relatif au déroulement des carrières et à la promotion interne des agents prévoyait au titre des millésimes 2024 et 2025 une **valorisation des niveaux de promotions.**

S'agissant des promotions intercatégorielles : **+ 200 promotions en 2024 par rapport à l'année 2023 dont 70 pour les promotions de B en A.**

En outre, au sein de la catégorie A, l'accord prévoyait un **renforcement des promotions** en 2024 et en 2025 dont **8 promotions supplémentaires** dans le grade d'administrateur des finances publiques adjoint (**AFiPA**), **+ 40 promotions** dans le grade d'inspecteur principal (**IP**) et **+ 40 promotions** dans le grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale (**IDiv CN**).

A ce titre **322 inspecteurs (IFiP)** ont **pu accéder au grade d'IDiv CN** sur les viviers 2024 et 2025.

**F.O.-DGFIP a fait part de ses inquiétudes concernant la prochaine promotion d'IDiv CN** qui sera connue au début du mois de juillet 2025 et qui intégrera le vivier de ce grade au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le **même constat** vaut **pour le concours d'IP** puisque l'arrêté du 7 novembre 2023 a permis de recruter 193 cadres sur le millésime précité. L'arrêté du 21 octobre 2024 cible la même volumétrie pour les cadres qui préparent actuellement le concours d'IP 2025.

Hélas, rien ne vient garantir aux IFIP qui préparent les écrits du concours d'IP 2026 qu'ils bénéficieront d'un tel niveau de recrutement dans le grade visé.

**Dès à présent, notre délégation a alerté la Direction générale sur les effets conjugués de la fin de cet accord et les tensions budgétaires sur les promotions à venir.**

## F.O.-DGFIP ENTENDUE

Il est parfois des **heureux hasards** ! Dans une publication du 25 novembre 2024 intitulé « **Et le concours d'inspecteur principal ?** » nous réclamions une simplification de ce concours, à l'instar de la politique menée sur d'autres concours de la DGFIP.

L'administration n'a pas dévoilé la mouture finale de ce nouveau concours dont les épreuves d'admissibilité se dérouleraient fin 2026 pour des affectations en 2027. A ce stade, une **seule épreuve d'admission subsisterait. Un des deux écrits serait moins technique et plus ouvert vers « l'interministérialité ».**

Il va donc falloir encore un peu de patience afin d'obtenir le contour précis de ce concours revisité. **F.O.-DGFIP** espère que nous en saurons plus avant la diffusion de la note de l'ENFiP de septembre 2025 portant sur l'ouverture de la préparation au concours professionnel d'IP 2027.

## PROMOTIONS AU GRADE D'AFiPA : L'ADMINISTRATION PEUT ET DEVRA FAIRE BEAUCOUP MIEUX !

Le grade d'IDiv HC était jusqu'alors considéré comme un **grade de fin de carrière** au regard de la **faiblesse des promotions** dans le grade d'AFiPA.

En effet, nous étions à **2 promotions depuis au moins 5**

**ans. L'administration** propose pour l'avenir d'**augmenter le volume des promotions à 5.**

Avec moins de 2 000 IDiv HC, ce **doublément du volume de promotion dans le grade d'AFiPA ne vient pas renverser la table ... Elle l'effleure à peine.**

**F.O.-DGFIP** a été l'**unique organisation à alerter l'administration sur l'évolution de la structuration du grade d'IP.** Un constat s'impose : la volumétrie des cadres présents dans les **trois premiers échelons bon-dit de 58 % entre 2020 et 2023.**

Il est donc logique que les **postulants pour une promotion au grade d'AFiPA** soient **nombreux à postuler** à moyen terme. En effet, le statut précise 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.* »

Si la Direction générale ne change pas de braquet sur les volumétries d'accès au grade d'AFiPA, le **grade d'IP** pourrait à **moyen terme s'apparenter à un grade de fin de carrière.**

En réponse, l'administration a indiqué avoir conscience de cette évolution et à assurer qu'elle prendrait les mesures « ad hoc ».

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, la DGFIP a recruté via le concours professionnel : **88 IP en 2020, 118 en 2021, 152 en 2022, 166 en 2023, 193 en 2024 et autant en 2025... Forcément, ça va « coïncider »** à un moment pour l'accès au grade d'AFiPA !

## AFiPA : DES PRÉCISIONS NÉCESSAIRES ...

La Direction générale retient dans les rencontres des parcours de carrière A+/A l'**absence d'une reconnaissance de l'expertise pour les AFiPA.**

C'est ainsi que les cadres qui ne sont pas détachés sur un emploi fonctionnel de CSC ou de CSA, ou qui ne bénéficient pas d'un échelon spécial, pourraient obtenir un « **booster indemnitaire** » selon les termes employés par la Direction générale.

Quelle en sera l'importance ? Quelles conditions devront remplir les bénéficiaires afin de faire valoir une reconnaissance de l'expertise ? **Le flou règne encore** sur ces différents points...

Une chose est certaine : les **AFiPA sont parvenus à faire entendre leurs voix** lors de ces rencontres en obtenant

cette avancée, ainsi qu'une plus grande considération dans le cadre du tour extérieur d'administrateur de l'État (TEAE).

Sur ce point, la première mouture du TEAE semblait compromettre les promotions dans le grade d'administrateur de l'État (AE) pour les AFiPA. Les choses s'améliorent **en 2024 avec une vingtaine d'AFiPA promus via le TEAE auxquels s'ajoutent 3 IP.**

## **GRADE D'IDIV : CIRCULEZ Y'A... PLUS RIEN À VOIR POUR L'ADMINISTRATION !**

Concernant ce grade, **le mutisme de l'administration à dû faire face aux coups de boutoir de la délégation F.O.-DGFIP.**

Si l'administration trouve les moyens de mettre un place un programme ambitieux « *visant à répondre aux attentes des cadres de la Direction générale* », il est **inadmissible pour notre organisation syndicale qu'elle passe sous silence 5 000 des 8 000 cadres supérieurs que compte la DGFIP !**

Le **seul « bonus » octroyé aux IDiv** suite à ces rencontres serait de **promouvoir 5 ldiv HC dans le grade d'AFiPA à compter de 2025 au lieu de 2 !**

Rappelons que l'**unique mention concernant les IDiv CN** dans les documents remis à ce GT est la volumétrie à l'examen professionnel d'IP qui « culmine » à 13 depuis 2023.

Sur ce sujet, le statut précise que « *Dans la limite du sixième des emplois mis au concours, les inspecteurs principaux des finances publiques peuvent être sélectionnés par voie d'examen professionnel parmi les inspecteurs divisionnaires des finances publiques de classe normale* » ...

**Il y a donc encore de la marge avec 193 places au concours d'IP !**

**Une fois encore, F.O.-DGFIP a insisté sur la dégradation de la doctrine d'emploi du grade depuis la mise en place du NRP. La meilleure preuve en est la difficulté d'accès aux emplois de comptable.**

Désormais, **ce grade est circonscrit** dans la majorité des cas **à des emplois administratifs** visant des tâches d'encadrement de proximité.

De fait, **F.O.-DGFIP** a rappelé que **la scission entre les deux niveaux du grade ne se justifiait plus et que la mobilité imposée lors de l'accès à la HC devait cesser.**

Cette revendication est d'autant plus légitime que les IDiv CN experts ont accès à la HC sur le poste qu'ils occupent.

La délégation **F.O.-DGFIP** prend acte de la démarche d'écoute **de la part de l'administration** dans ces rencontres et **demande à cette dernière d'aller au bout de sa démarche en ne laissant personne « sur la touche ».** En matière de simplification et d'attractivité, **c'est une opportunité que l'administration doit saisir.**

Dans une administration qui se veut « moderne », les choses doivent pouvoir se discuter sans chercher à faire prévaloir au premier chef l'aspect budgétaire en proposant une **linéarité de carrière aux IDiv** qui serait exagérément longue.

**Lorsqu'on a l'ambition de déployer un tel arsenal de mesures, il est curieux que la modification de quelques articles du décret portant statut particulier des personnels de catégorie A de la DGFIP fasse peur...**

**à moins que nous ne soyons que dans un plan de communication pour tenter d'atténuer la grogne des cadres.**



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