

LE SYNDICAT DES CADRES A CGC Finances Publiques

PARCOURS DE CARRIERES DES CADRES A ET A+ GT du 4 décembre 2024

L'administration a transmis une fiche présentant le bilan des "rencontres parcours de carrière", lancées à l'automne 2023. En effet les récentes réformes de la haute fonction publique et des modalités de recrutement et de mobilité ont eu des effets importants sur les cadres de la DGFIP. Afin de répondre aux attentes des cadres et d'adapter les parcours de carrière à ce contexte ont visé à :

- Renforcer l'attractivité et la fidélisation des cadres A et A+ ;
- Faire évoluer les parcours de carrière ;
- Mieux cibler les attentes des cadres.

Méthode :

1. Consultation en deux étapes :

- **Enquête** (octobre 2023) : adressée aux 30 000 cadres A/A+, avec un taux de participation de 30 %, permettant d'analyser leurs perceptions et suggestions.
- **Ateliers locaux** : 133 ateliers organisés, réunissant 3 000 cadres pour des échanges approfondis sur leurs parcours et besoins.

2. Principaux enseignements :

- Points positifs : vision claire des parcours, sentiment d'appartenance fort, mobilité fonctionnelle valorisée, accompagnement RH apprécié.
- les points faibles : besoins accrus d'accompagnement, sentiment de perte de repères, attentes de transparence et de valorisation de la mobilité externe.

Ce constat sur les points faibles rejoint les revendications du syndicat des cadres A sur le peu de considération de la DGFIP pour les cadres intermédiaires (carrières, positionnements etc).

Les axes d'actions de la DGFIP sont anecdotiques pour répondre aux attentes des cadres:

1. Transparence et repères :

- Création d'un espace dédié sur le portail RH (Ulysse) pour la mobilité et les carrières.
- Publications régulières sur les emplois disponibles et enrichissement des outils numériques comme *Parcours+*.

La nouvelle doctrine de la Direction ne permettant les mutations des A+ que par le biais du recrutement au choix et au fil de l'eau s'avère être un frein pour nombre de collègues. Pas étonnant devant tant de changements radicaux qu'ils se sentent perdus.

Le Syndicat des cadres A a toujours été contre la mise en place d'un recrutement au choix généralisé. Le seuil maximal a ne pas dépasser devrait être de 50 %.

2. Perspectives professionnelles :

- Maintien et renforcement faible des promotions internes et intercatégorielles.

Pour le syndicat des cadres A, cette poignée de promotions supplémentaires «jetées » aux cadres n'est vraiment pas à la hauteur de la situation.

- Simplification des concours professionnels et réflexion sur la valorisation de l'expertise. Cet aspect ne concernerait que les AFIPA, laissant de côté les idiv et IP niant de ce fait leur expertise.

3. Accompagnement renforcé :

- Préparations harmonisées pour les examens et concours (supports, mentorat, oraux blancs).
- Dispositifs d'intégration pour les nouveaux cadres et mentorat pour les promotions.
- Renforcement de l'accompagnement des cadres en mobilité (internes et externes).

Les cadres intermédiaires n'en finissent pas de subir : stagnation des carrières, remise en question de leur valeur professionnelle, restructurations, difficultés à se positionner.

A la DGFIP cela fait déjà longtemps que la catégorie A est déclassée et déconsidérée, comme si cela était devenu naturellement dans l'ordre des choses.

Ce manque de reconnaissance s'accompagne d'un sentiment d'image dévalorisée aggravé par l'insuffisante valorisation des parcours professionnels et la faible reconnaissance des missions et compétences. Pour y remédier, le syndicat des cadres A revendique une meilleure mise en valeur des compétences et des parcours, tout en appelant à une revalorisation des rémunérations, une harmonisation des régimes indemnitaires, et une amélioration des progressions de carrière.

Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.
Adhérez !**

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfip.info