



Lors du deuxième groupe de travail ministériel sur la réforme de l'encadrement supérieur et ses conséquences à Bercy, l'administration a annoncé que, pour cette réforme, «il n'y aura pas de perdant»: ce serait bien la première fois !

Selon nous, cette réforme est porteuse de graves dangers pour l'avenir de la fonction publique. Lors de la réunion du conseil supérieur de la fonction public d'État (CSFPE), la CGT a voté contre cette réforme aux motifs d'une perte d'indépendance et de neutralité de l'encadrement supérieur, notamment des inspections générales, vis-à-vis du pouvoir politique : la logique d'emploi remplace celle de carrière statutaire et en y ajoutant le recours au privé. Par ailleurs, aucune garantie n'est actée sur les perspectives de carrière, les lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) de la

compétence de la DIESE (délégation interministérielle de l'encadrement de supérieur de l'État) sont encore inconnues et nous ne savons pas comment elles seront déclinées au niveau ministériel, puis directionnel.

Nous sommes à la seconde étape de la réforme pour le 1er janvier 2023, après la création du corps des Administrateurs de l'État (AE) au 1er janvier 2022.

A ce stade, la nouvelle carrière des administrateurs de l'État et les modalités d'intégration (reclassement) des membres des corps mis en extinction, qui auront vocation à le rejoindre dans le cadre d'un droit d'option (IGF, CGEFI, AFIP/AGFIP) ne sont pas fixées. La réforme n'est pas terminée.

Parallèlement à l'examen du nouveau statut unifié des AE, le projet de décret relatif aux dispositions applicables aux emplois de direction de la fonction publique a été présenté. Il doit être examiné au (CSFPE) le lendemain du GT. Il passera en CTM le 3 mars puis en CTR fin mars. Il concerne 350 emplois à la DGFIP (dont 150 au titre des fonctions de direction et d'encadrement les plus élevées) et prévoit la création d'un statut d'emploi, dont la durée d'occupation est fixée à 3 ans.

Premières remarques de la CGT sur les documents du GT

□ Mise en extinction du corps des AFIP/AGFIP et fin des recrutements

Quelles conséquences et quelles conditions en cas d'option ou pas pour être nommé AE : âge, métiers, mobilité, rémunération ?

Qu'est-ce qu'une gestion dynamique du grade pour ceux qui n'opteront pas ?

□ Vivier des AE

Le vivier du corps des AE, c'est-à-dire de fait la catégorie A de la DGFIP, aura-t-il les mêmes perspectives de promotion que dans la filière d'origine ? Y aura-t-il des garanties concernant des filières métiers ? Il est indiqué qu'au moins 50 % du nombre total des AE sera ouvert à la promotion interne, mais la question est combien en valeur absolue ? Que veut dire promouvoir la transversalité interdirectionnelle, notamment par la constitution de viviers interdirectionnels ?

Concernant le recrutement, comment se fera la sélection au sein de chaque direction du ministère (quotas, mobilité exigée...) ?

Le statut du corps des administrateurs de l'Etat créé au 1er janvier 2022 prévoit d'ores et déjà la nomination au choix des AFIPA justifiant de deux ans de services effectifs dans le grade, après avis d'un comité de sélection. Quel changement par rapport à une carrière en qualité d'AFIP ? Quels sont les critères de sélection, quel type de jury, quelle aide à la préparation ?

Le dernier « tour de piste » à la DGFIP est en 2022, par quelle sélection va-t-il être remplacé ? Le vivier actuel aura-t-il les mêmes garanties de promotion et quels seront les critères ? Comment intégrera-t-il les parcours métiers à la DGFIP, sachant que les AFIPA ne sont pas maîtres de leurs affectations sur les missions dans les directions.

□ Statut d'emploi à la DGFIP

Concernant le statut d'emploi à la DGFIP, le projet de décret prévoit dans son article 4 « filière métier » que 2/3 des emplois seront pourvus par des personnes justifiant d'au moins 6 années d'exercice de fonction d'encadrement supérieur au sein des services de l'État, de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) ou d'ETS Publics, dont au moins trois années au sein d'un service de la DGFIP : en qualité d'AFIPA ? Quels postes et combien seront offerts dans cette catégorie à la DGFIP aux autres FPT et FPH. ? Quelles conséquences pour les recrutements AFIPA à la DGFIP ? Comment seront jugés les parcours par le jury de sélection, en d'autres termes les AFIPA devront-ils faire une mobilité externe ?

L'article 1er prévoit un délai de 6 ans maximum pour tous les postes de N°1, y compris dans les services déconcentrés ou à compétence nationale pour les emplois de chefs de pôles. Cela concerne-t-il les AFIPA occupant des emplois de chefs de pôle ou doit-on en conclure que les AFIPA n'occuperont plus ces fonctions ? (Réponse en CTM du 3 mars, les IP/AFIPA chefs de pôle en 3e/4e catégories ne sont pas dans le périmètre du décret).

▢ Avancées et perspectives

Concernant les perspectives de mobilité et de promotion nous ne voyons pas bien la visibilité, d'autant que les promotions seront conditionnées à une mobilité ...

Les conditions attractives promises sont conditionnées à des travaux interministériels. Idem pour la préservation des parcours et perspectives.

Les «garanties» formalisées dans le décret de création des AE ne nous sont pas pleinement apparues. Il est évoqué un rapport de présentation du décret. En avons-nous en été destinataires ?

Les LDGI vont être structurantes, fixées par la DIESE en complémentarité avec les DRH ministérielles et directionnelles.

Nous avons du mal à y croire, et nous redoutons un cadre rigide posé par la DIESE, qui s'imposera (règle de la subsidiarité/complémentarité de la DIESE avec le secrétariat général et le service RH de la DGFIP).

Le statut d'emploi à la DGFIP est porté par un texte autonome, qui est présenté au CSFPE. Nous avons bien identifié une modulation indemnitaire et une limite de durée des statuts d'emplois, (avec l'articulation sur ce point des articles 7 et 12 du projet de décret) : « durée maximale de trois ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale d'occupation d'un même emploi de six ans[...]et la durée maximale d'exercice continue des fonctions de directeur d'une DRFIP ou DDFIP est de neuf ans quel que soit le nombre d'emplois occupés... » Quid au bout des 9 ans pour ces cadres ?

La CGT partage l'avis sur les enjeux de parité, mais s'interroge sur les moyens qui seront mis en oeuvre. Il ne faut pas que cela reste une annonce de principe !

../.. suite à télécharger

fichiers:



[Télécharger gt_reforme_de_encadr_statut_emploi_a_la_dgfip_15_03_2022.pdf](#) (308.12

Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2022](#)

[Les cadres](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank

