



GT DU 4 DÉCEMBRE 2024

PARCOURS DE CARRIÈRES DES CADRES

Le RSU se dégrade à la DGFIP, les signalements pour risques psychosociaux augmentent de 23 % en 2023. Alors que le ministère affiche un index égalité de 91 sur 100, les primo nominations de femmes employées supérieures sont en retrait à 40,5 % et l'écart de rémunération femmes/hommes est de 646€ par mois sur le 9ème décile. On apprend également que 30 % des recrutements 2023 de la DGFIP sont des contractuels.

Cette fragilisation des emplois sous statut cadre bien avec la politique destructrice du faisant fonction (à ce jour) de ministre de la Fonction Publique, supprimant la GIPA et fixant 3 jours de carence et une rémunération à 90 % pour les agents publics malades.

Or, le RSU 2023 confirme que le nombre de jours d'absence baisse de 200 000 à la DGFIP, le jour de carence ayant ponctionné 3,8 millions d'euros sur les rémunérations des agents tandis que, en même temps si on peut dire, 312 299 heures supplémentaires ont été écrêtées.

Bref, les discours insultants du sinistre sur l'absentéisme n'ont aucun fondement. Son comportement méprisant et ses propos insultants envers les agents qu'il est censé représenter ne sont plus acceptables, c'est pourquoi l'UFSE CGT a demandé sa démission.

C'est donc le contexte professionnel réel dans lequel évoluent les cadres A et ce ne sont pas les mesurette présentées aujourd'hui qui vont résoudre tous ces problèmes. Nous présenterons nos observations au fil de la fiche mais nous pouvons souligner dès à présent 3 points :

1. Aucune mention d'accompagnement spécifique pour les cadres en situation d'aidants ? Une discrimination de plus envers les femmes ;
2. Vigilance sur le sujet de cet accompagnement, on nous a fait part d'une approche stigmatisante de l'exercice, y compris dans l'évaluation ;
3. Enfin, comment ne pas évoquer les résultats des candidats DGFIP à la première promotion par TEAE, le fiasco du nombre de lauréats du vivier 2 (au cas particulier les AFIPA) ?