ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
du 3 au 10 décembre 2026

LA LISTE UNSA - SCSFiP, LE CHOIX QUI A DU SENS

AGIR POUR NOS CARRIÈRES

Tout agent dans sa carrière doit avoir la possibilité de progresser au sein de son corps et/ou d'accéder au corps supérieur.

Pour les promotions de corps, privilégier le concours ou l'examen professionnel

Les taux de promotion intra-catégoriels sont saturés. Toutes les possibilités de promotion intra-catégorielle sont utilisées pour les B et les C.

L'UNSA et le SCSFiP demandent un passage automatique (linéarité) dès que les conditions statutaires sont remplies.

Les taux de promotion inter-catégoriels (C en B et B en A) dépendent de taux reposant sur plusieurs critères et du mode de promotion (concours externe et interne, liste d'aptitude, examen professionnel). Une décision ministérielle peut permettre de les améliorer.

Ainsi, le nombre de promotion interne est lié au nombre de places au concours externe.

Un élément qui n'est pas pris en compte dans la promotion interne mais qui a un impact sur le nombre de promus, c'est le pourcentage de faux externes aux concours externes de contrôleur et d'inspecteur. Ils représentent, en fonction des années, entre 30 et 40 % des lauréats.
Pour le concours externe d'inspecteur, cela est dû au fait que de nombreux agents administratifs et contrôleurs sont surdiplômés et remplissent les conditions pour passer le concours externe d'IFiP avant de remplir les conditions pour passer le concours interne.

Les dispositions actuelles privilégient le concours externe comme voie d'accès principale à la catégorie B ou à la catégorie A.

L'UNSA et le SCSFiP proposent :

- **Une amélioration de la promotion interne en augmentant le nombre de places aux concours internes et à l'examen professionnel.**

Les possibilités offertes au travers de la liste d'aptitude pourraient être transférées aux promotions par concours ou examen professionnel.

- **Pour les agents B et C, la mise en place d'un dispositif de fin de carrière pour ceux qui sont proches de la retraite, sans mobilité géographique, permettant d'accéder au corps supérieur.**

La Promotion dans un grade d'encadrement intermédiaire (IDiV et IP)

Nous sommes favorables à la conservation des deux filières d'accès à l'encadrement intermédiaire.

Concernant le grade d'IDiV, la séparation entre les 2 grades (CN et HC) n'a plus de sens.
Nous proposons **la fusion des grades IDIV CN et HC** et une progression sur 6 échelons.

Nous faisons le constat que l'examen professionnel IP article 19 réservé aux IDiV CN, étant donné le très faible nombre de places ouvertes, ne permet pas d'offrir aux agents une passerelle entre le grade d'IDiV et celui d'IP. Afin de favoriser ce passage entre les deux grades nous proposons que le concours d'IP article 17 soit ouvert aux IDiV CN.

Depuis plusieurs années nous constatons que des fonctions, auparavant dévolues à un grade en particulier, sont désormais ouvertes indifféremment aux IDIV et aux IP. Nous ne sommes pas contre cette ouverture mais elle semble davantage tenir d'une logique de difficulté de recrutement que d'une logique de niveau de responsabilité.

L'UNSA et le SCSFiP sont attachés à la « hiérarchie » des grades et dénoncent les glissements intervenus sur les doctrines d'emplois des cadres intermédiaires. Ce nivellement est source d'incompréhension et de frustration. Nous avons bien conscience que la DGFiP a changé et que la structure de son encadrement doit évoluer à l'aune de ces changements mais il nous semble nécessaire de **clarifier les fonctions et les responsabilités de chacun afin de retrouver une cohérence dans l'organisation de l'encadrement intermédiaire.**

La situation particulière des IFiP

À la DGFiP, pour accéder au grade supérieur de la catégorie A, un IFiP doit passer une sélection (IDIV) ou un concours professionnel (IP). Dans les autres administrations, il s'agit d'un tableau d'avancement.

Seulement, pour les IFiP, ce choix a des conséquences importantes sur le déroulé de leur carrière. Nombreux sont ceux qui vont stagner au dernier échelon d'IFiP parfois jusqu'à 15 ou 16 ans sans aucune perspective de revalorisation de leur rémunération.

La réforme PPCR avait identifié cette difficulté et avait introduit la possibilité pour un agent de dérouler sa carrière sur deux grades. La DGFiP a traduit cette mesure par IDiV fin de carrière pour les 6 derniers mois avant la retraite.

Pour nous, cette mesure ne répond pas à l'esprit de la réforme et encore moins aux attentes des agents.

Nous demandons, pour les IFiP qui ont plus de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade, un accès plus large au grade d'IDIV à titre personnel et pas seulement pour les six derniers mois avant le départ à la retraite.

La situation des AFIPA

Les AFIPA qui ne présentent pas le TEAE voient leurs perspectives de carrière limitées à l'accès à CSC et CSA selon une cartographie de poste limitative et avec une difficulté à obtenir ces postes en dehors de leur département d'affectation en raison d'une évidente prime au local conjuguée avec une filiarisation assumée.

Dans le même temps, certains postes d'AE, notamment dans les directions de petite taille ou certains postes spécialisés, ne sont pas demandés par les AE issus de la DGFiP. Ces postes sont pourvus à l'externe avec à la clé des repères plus difficiles à trouver pour ces cadres souvent de passage et leurs équipes.

L'UNSA et le SCSFiP demandent qu'une priorité soit donnée aux AFIPA pour l'accès à ces postes avec, à l'issue d'un délai de cinq ans, l'intégration au corps d'AE permettant ainsi une vraie voie d'accès seconde chance pour ces cadres.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
du 3 au 10 Décembre 2026
- Au CSA Ministériel
- Au CSAR
- Au CSA Local
- En CAP

JE VOTE /ET FAIS VOTER
pour les listes présentées par l'UNSA & le SCSFiP

