

Objet : Groupe de travail GPEEC A, B et C

Madame la présidente,

La **CFDT-CFTC** s'accorde avec vos propos liminaires pour dire que la GPEEC est un sujet important.

Une administration telle que la DGFIP ne peut s'affranchir d'un bilan et d'une analyse prospective relatifs aux effectifs et compétences dont elle dispose et qui seront nécessaires au regard de l'évolution des missions, de leur organisation et des moyens techniques actuels et futurs réellement mobilisables.

Pour la première fois, et c'est une bonne chose, la DGFIP a dressé un bilan de ses politiques RH menées depuis 2015. Cela étant, l'alliance **CFDT-CFTC** ne peut que regretter que ce GT se tienne avant celui du Ministère qui aura lieu la semaine prochaine, alors que la GPEEC à la DGFIP en est une déclinaison. De même cette GPEEC est présentée aujourd'hui alors que les LDG qui en sont également une déclinaison ont été mises en œuvre l'année dernière. Une fois de plus la charrue a été mise avant les bœufs !

L'analyse de l'évolution des emplois à la DGFIP donne une profondeur de champ aux conséquences sur les agents de votre politique RH menée depuis de longues années. Sans surprise, les suppressions d'emplois induites par les importantes restructurations du réseau de la DGFIP en sont l'unique source. Or pour la **CFDT-CFTC**, nous refusons de voir traiter le sujet de la GPEEC par le simple prisme des effectifs et donc du dogme budgétaire. Nous considérons que cette réunion doit d'abord parler d'emplois et de carrière.

L'élaboration d'une GPEEC est un exercice complexe qui nécessite une compréhension transverse de multiples facteurs. Pour la **CFDT-CFTC** Finances publiques, la GPEEC c'est anticiper et accompagner les évolutions du travail, mettre en cohérence les besoins d'emplois et les ressources en identifiant les besoins en compétences, individuelles et collectives, et aussi en prenant en considération les évolutions technologiques, réglementaires et économiques.

Or la délégation **CFDT-CFTC** déplore, au-delà du travail accompli par les équipes RH, que tous les éléments nécessaires à son analyse ne soient pas regroupés dans le document présenté.

En premier lieu, votre document fait l'impasse totale sur les missions à la DGFIP et leurs évolutions à venir. Comment tracer la politique RH de la DGFIP sans vision au moins à moyen terme ? 5 ans nous semble un minimum.

Alors qu'en introduction, il est précisé qu'une GPEEC a pour objectif non seulement de prévoir les recrutements nécessaires à l'exercice des missions de la DGFIP, mais aussi de donner un éclairage sur la répartition géographique des agents, cette structuration géographique des emplois fait défaut. C'est bien dommage. Cette information aurait certainement donné un éclairage sur la politique de la DGFIP en matière d'affectations et de mutations. Connaître les besoins locaux en recrutement, qu'ils soient géographiques ou fonctionnels participe à la mise en œuvre d'une GPEEC efficace.

Nous demandons l'introduction d'une réflexion sur la notion de GPEEC territoriale.

Une GPEEC doit également être en mesure de pointer les sous-effectifs. Or, hormis les recrutements visant à combler (partiellement) les départs à la retraite, rien n'est dit sur les tensions dans les services en sous-effectifs.

La DGFIP annonce qu'entre 2015 et 2021, 10 830 ETP ont été supprimés. Cependant, les rapports ou projets annuels de performance font plutôt état de 11 581 ETP supprimés. Vous nous direz que le delta n'est "que" de 751 ETP. Mais ce n'est pas anodin. Une chose est sûre, quel que soit le document mis à notre disposition, les chiffres ne sont jamais les mêmes. C'est pourquoi, la délégation **CFDT-CFTC** exige que vous nous communiquiez les chiffres exacts des suppressions d'emploi, dont ceux résultant de la sur-exécution budgétaire !

Votre GPEEC manque aussi d'informations sur les compétences internes à la DGFIP. Or le C de GPEEC induit une étude de la connaissance des compétences des agents. Cette information est cruciale, notamment pour les métiers qui nécessitent un haut niveau d'expertise et auxquels, souvent, la DGFIP n'est pas capable de préparer. Il vous manque un référentiel d'identification des compétences internes disponibles et mobilisables avant tout recours au contrat. La DGFIP se prive de compétences internes en étant incapable de les identifier. De ce référentiel découlera toute votre politique RH, tant en termes de compétence, de mobilité, de promotion, de rémunération, carrière... Nous demandons, a minima, des informations sur les bilans de compétence demandés par les agents et leur suivi en interne.

Pour la délégation **CFDT-CFTC**, il est évident qu'une GPEEC n'est pas une simple compilation de chiffres et de données (même si c'est nécessaire à la compréhension du sujet), c'est aussi un outil de politique RH à la hauteur des enjeux de recrutement, de formation initiale ou continue et d'accompagnement des agents dans leur choix de carrière et de mobilité.

Sans toutefois être exhaustif, nous commenterons d'ores et déjà quelques éléments figurant dans votre diaporama.

Les suppressions d'emplois ont essentiellement visées les agents de catégorie C et B : ces deux catégories ont absorbé à elles seules 94% des suppressions d'emplois depuis 2015

Le "repyramidage" de la structure des emplois de la DGFIP au profit des emplois A traduit la suppression des services d'accueil et la fin des tâches matérielles et répétitives. Les restructurations des SIE, des SIP et des SPL dans le cadre du NRP participent aussi à cette tendance. . Moins d'agents C et moins de contrôleurs, cela signifie moins d'agents dans les services de proximité. La DGFIP assume ensuite les fermetures de ces services après y avoir créé des pénuries d'emplois. Ce ne sont pas les Maisons France services qui combleront ce déficit d'accueil.

La DGFIP "tout numérique" qui se met en place ne va qu'accentuer ce phénomène, déjà visible dans les DISI.

Votre document tend à montrer que les services du contrôle fiscal sont restés « sanctuarisés » et à l'écart des politiques de suppressions de postes. Votre analyse ne manque pas d'interpeller. Si on se réfère au rapport annuel de performance, la sphère dite du contrôle fiscal a perdu entre 2015 et 2019, 2 026 ETPT soit une diminution de 14,10 %. Ce n'est pas rien. En excluant du périmètre une partie des effectifs du contrôle fiscal ayant subi des suppressions d'emploi, votre analyse biaise les données réelles sur la capacité de contrôle de la DGFIP, capacité qui est clairement en baisse. Ce qui joue à la fois sur les résultats et sur l'objectif de dissuasion puisque la présence fiscale est réduite.

S'agissant du recrutement induit par les nombreux départs à la retraite, la délégation **CFDT-CFTC** s'interroge sur son niveau, que vous qualifiez d'« élevé ». Le niveau de recrutement, s'il suit la tendance actuelle, ne saurait combler l'ensemble des départs à la retraite des 3 années à venir, d'autant plus que les chiffres des départs repris au PLF pour 2021 et 2022 sont très supérieurs à ceux que vous nous annoncez. Doit-on comprendre que vous envisageriez de continuer à supprimer des emplois après 2022 ?

Quoiqu'il en soit, ces départs massifs entraîneront des besoins importants de recrutement avec une possible saturation des écoles, du moins s'agissant des emplois de B. Ces forts taux de renouvellement, dans un contexte de pénurie d'emplois, réduisent la possibilité d'une transmission des savoirs d'une génération partante vers la génération entrante. La délégation **CFDT-CFTC** s'inquiète d'une perte de savoirs et de compétences et vous demande d'arrêter les suppressions d'emplois pour permettre de dégager du temps de formation et de transmission.

Les ruptures conventionnelles prennent également de l'ampleur et ne manquent pas d'inquiéter sur les capacités de la DGFIP à garder ses agents et leurs compétences.

Le besoin de recrutement se heurte aussi à une baisse de l'attractivité des métiers de la fonction publique. Le constat est général et n'épargne pas la DGFIP. Il faut dire que le fonctionnaire-bashing a tourné à plein régime depuis trop années. Non ! Le fonctionnaire ne se résume pas à un ETP à éliminer : il n'est ni inutile ni jetable.

Ce n'est pas le niveau de traitement indiciaire qui va redorer le blason de la DGFIP : le gel du point d'indice n'est pas un bon signal envoyé aux éventuels candidats. La DGFIP prétend attirer des profils dotés d'un niveau d'étude élevé mais ne se donne pas les moyens d'être attractive.

La DGFIP porte aussi sa part de responsabilité dans cette désaffection pour ses concours : des variations trop importantes de recrutement annuel envoient de mauvais signaux au candidats potentiels qui renoncent finalement à se présenter, convaincus que la DGFIP recrute peu. De la même manière, les premières affectations complètement incohérentes d'une année sur l'autre découragent les candidats potentiels au concours. Citons pour exemple les contrôleurs stagiaires qui ont été affectés en IDF pour 60% d'entre eux en 2020 alors que seulement 10 % l'ont été cette année.

Mais nous ne sommes pas dupes. En créant – volontairement ou pas - cette pénurie de candidats au concours, la DGFIP crée les conditions pour prétendre qu'elle a besoin de recourir aux contractuels sur les besoins en compétences rares. C'est le même phénomène qui est à l'œuvre quand la DGFIP freine mobilités et promotions.

Le COM prévoyait une cible de 100 contrats en 2022. Or il apparaît que votre autorisation 2021 s'établit à 920 contrats, soit près d'un quart des recrutements externes. On dépasse aujourd'hui l'idée d'une simple recherche de compétences rares, la DGFIP s'oriente plutôt vers une généralisation du contrat. La **CFDT-CFTC** condamne ce non-respect évident des dispositions encadrant le recrutement de contractuels dans la fonction publique. Nous n'hésiterons à faire les recours nécessaires pour faire respecter les textes.

La délégation **CFDT-CFTC** pense que l'attractivité des métiers passe par la revalorisation des rémunérations et des carrières à la DGFIP. Notamment, elle demande le déroulement d'une carrière sur deux grades pour les inspecteurs qui serait linéaire et reconnaîtrait les compétences, l'expérience et l'expertise acquises. D'autres directions de notre Ministère applique déjà ces mesures de manière plus pragmatique. Nous vous demandons de vous en inspirer.

Vous vous interrogez sur le manque d'intérêt des personnes pour l'entrée dans la carrière administrative, mais faute de maintenance adaptée vous avez régulièrement mis en panne l'ascenseur social et si vous regardez les sites externes qui parlent de l'emploi à la DGFIP cela devrait vous interpeller !

La délégation **CFDT-CFTC** n'est pas dupe : cette GPEEC est avant tout un moyen de rentrer dans le carcan d'une politique budgétaire contrainte qui se traduit par la contraction des emplois conduisant à réorganiser toute notre administration, réorganisation qui elle-même aboutit à de nouvelles suppressions de postes. La DGFIP est entrée dans ce cercle vicieux dont on ne voit pas comment elle pourra s'en extraire.

Pour la délégation **CFDT-CFTC** vos arguments visant à expliquer que les réformes n'ont pour but que de s'adapter aux évolutions des volumes d'emplois autorisés, ne sauraient prospérer. Vous mettez en place des dispositifs qui contrairement à l'affichage d'amélioration du service public ne visent qu'à compliquer les conditions d'exercice des missions des personnels. Nous ne doutons pas que votre prochaine étape sera de nous expliquer que la crise nous aura appris à nous recentrer sur certaines missions et que la DGFIP devra donc se débarrasser de celles qu'elle a volontairement mises de côté et donc mal assurées faute des moyens nécessaires pour affaiblir un peu plus notre administration.

Pour notre délégation les orientations d'une véritable GPEEC ne peuvent être examinées qu'à l'aune d'une véritable transparence sur le périmètre des missions de demain. Vous préparez discrètement en arrière-boutique les cimetières dans lesquels vous plongerez les prochains emplois supprimés. Comment comptez-vous encore motiver longtemps des personnels que vous envoyez sur des impasses professionnelles ?

La **CFDT-CFTC** vous demande simplement de suivre les dispositions existantes en matière de GPEC. Vous l'aurez compris, notre GPEC n'est pas tout à fait la vôtre...

Les représentants **CFDT-CFTC**

Karine ROUSSEAU, Philippe DUCKERS (CDFT)

Régis BOURILLOT (CFTC)