

CTR du 4 juillet 2022 : la réalité des agents n'est pas celle du DG !

Ce CTR a permis de rappeler au DG les attentes des personnels en matière de pouvoir d'achat tant en termes indiciaires qu'indemnitaire dans un contexte de très forte inflation. Notre délégation s'est également inquiétée auprès du DG de l'évolution de la situation sanitaire en demandant une information sur l'impact d'une nouvelle vague intervenant durant la période des congés d'été alors que les services de la DGFIP sont déjà à effectif réduit.

Dans un contexte de tension internationale toujours très préoccupant pour les mois et les années à venir, tant les impacts de la guerre en Ukraine s'accumulent dans tous les domaines, ce CTR a permis d'évoquer en liminaire l'inflation nourrie en grande partie par le renchérissement, pour partie lié à ce conflit, des sources d'énergie. Conséquence directe : les taux d'intérêt des emprunts émis par l'État ne seront plus négatifs pour très longtemps et l'endettement de l'État va continuer de croître à un rythme encore plus élevé.

Un problème de méthode sur les négociations indemnitaires

Le pouvoir d'achat de nos concitoyens continue de mois en mois à se dégrader et alors que les retraites sont revalorisées de 4 %, les fonctionnaires doivent se contenter de 3,5 % au 1er juillet ! Comme à chaque fois, l'État employeur manque l'occasion de reconnaître l'engagement de ses agents qui pourtant assurent, malgré des conditions d'exercice des missions difficiles et souvent dégradées, le fonctionnement des services publics indispensables aux citoyens et à leurs élus mais aussi à tous les acteurs économiques.

Puisque les mesures indiciaires ne sont pas à la hauteur de la très forte baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 10 ans, notre délégation a appelé notre administration à revoir à la hausse la composante indemnitaire de la rémunération de ses personnels. En effet, la dégradation supplémentaire de pouvoir d'achat générée par le blocage de la valeur du point d'ACF depuis 2010 n'a que trop lésé l'ensemble de nos collègues. Nous avons rappelé que des engagements avaient été pris dans l'accord du 22 octobre 2021 pour qu'un cycle de discussions sur le sujet indemnitaire soit ouvert au cours du premier semestre. Toujours sur le volet pécuniaire, nous nous sommes également étonnés de voir inscrit à l'ordre du jour de ce CTR l'expérimentation d'une nouvelle prime d'attractivité alors que nous devons avoir un échange sur l'ensemble du dossier indemnitaire. La DG nous proposait par ailleurs de faire un simple état des lieux des régimes actuels, Comme toujours, la DG fait avancer ses projets tout en reportant à des discussions ultérieures la mise en place d'une réelle concertation avec les OS.

Toujours un problème de méthode en matière de dialogue social

Notre délégation ne pouvait pas non plus passer sous silence le choix du directeur général de lancer le 18 mai une opération destinée à préparer le prochain contrat objectifs moyens en se gardant bien d'en parler avec les OS nationales, alors que ses directeurs avaient été réunis en mars pour y réfléchir.

En matière d'exécution du contrat objectifs moyens (COM), toujours en cours, et alors que l'Inspection Générale des Finances (IGF) est missionnée pour enquêter sur l'intérêt de ce contrat, peut-être pour mieux remettre en cause sa pertinence et son efficacité, **notre délégation a fortement critiqué l'absence d'information du CTR sur son état d'exécution.** En effet, aucun point de l'exécution du contrat n'a été présenté aux OS depuis 2020. En outre, un bilan du COM devait être réalisé 6 mois avant son échéance par un organisme tiers (l'IGF a finalement été mandatée pour ce faire), ce qui implique que la DG s'est nécessairement mise en capacité de présenter un bilan du COM au 01/07/2022 et qu'elle aurait pu en partager les principaux éléments avec les OS.

Concernant plus particulièrement l'opération « remue-méninges », nous avons également été très critiques. Comment croire que l'expression des agents sera réellement le fondement d'un nouvel axe stratégique de la DGFIP quand on sait que les directeurs généraux successifs ont davantage utilisé cet outil pour venir, soit conforter les axes déjà bien mûris en amont par les états-majors des directions locales et nationales spécialisées, soit contester à l'aide de quelques exemples isolés opportunément, collectés à l'occasion, les analyses ou observations des OS jugées de fait non représentatives.

Pour être crédible, la direction générale aurait dû, a minima, communiquer aux OS nationales le résultat des réflexions issu du séminaire des directeurs de mars dernier. Elle aurait dû aussi présenter son projet de « remue-méninges » et ses modalités d'organisation, avant de lancer son opération. Ainsi, les OS auraient eu la possibilité d'apprécier comment et sur quelle base la DG prendrait en compte les observations de ses personnels.

En outre, et la DG ne s'en est pas cachée, les contraintes budgétaires liées à la préparation du Projet de Loi de Finances 2023 présideront à la définition des objectifs et des moyens contenus dans le nouveau contrat pluriannuel. Ce sera alors la définition d'un cadre dont on peut craindre qu'il soit tout austérité alors que la DGFIP a besoin d'être renforcée.

Dans ces conditions, comment ne pas en conclure que le « remue-méninges » ressemble plus à une opération de communication qu'à un vrai travail de construction en commun d'une stratégie intégrant les attentes des personnels.

Ce point sur le COM nous a néanmoins permis de contester le report de toute discussion relative à la revalorisation des régimes indemnitaires à 2023. En effet, la discussion d'un contrat pluriannuel intégrant les moyens budgétaires d'ici fin 2022 devrait intégrer un volet salarial avec les OS. A rebours, la DG se propose de négocier son budget avec la direction du budget sans avoir en amont réalisé les négociations salariales nécessaires. En 2023, les seules marges de négociation seront celles du nouveau COM qui n'intégreront aucune perspective salariale autre que marginale faute de négociations amont et la DG aura beau jeu de dire « je n'ai que ça »...

Prime d'attractivité : panacée ou pansement ?

La problématique du manque d'attractivité, ne saurait être résolu avec le simple octroi d'une prime. Bien d'autres conditions sont à réunir pour espérer retrouver une situation satisfaisante. Les conditions d'exercice des métiers sont aussi importantes, sans oublier les déroulés de carrière et les perspectives offertes en matière de lieux d'affectation. Pour notre délégation, la proposition d'octroi de cette prime met en outre en lumière l'échec de la stratégie du DG concernant le NRP et la démétropolisation.

Le retour des cas de COVID positifs rend urgente l'élaboration annuelle d'un plan de continuité de l'activité (PCA)

Par ailleurs, un autre sujet méritait d'être évoqué en déclaration liminaire que l'on avait à tort considéré comme étant derrière nous : celui de la crise sanitaire. En moins d'une semaine, le nombre de cas Covid étant repassé au-delà des 100 000, il était possible que le nombre d'entrées en réanimation atteigne les 1500 à la fin juillet. La dernière situation concernant la DGFIP confirmait la remontée en flèche du nombre de cas. Il nous a paru important d'être informés sur l'évolution de la situation. Nous avons déploré à ce sujet que la DGFIP ne dispose toujours pas d'outil permettant le recensement automatique, sur la base des données de l'application Sirhius RH, du nombre d'agents présents, en télétravail et absents pour différents motifs, en particulier en congés maladie . Avec un tel système les services n'aurait plus qu'à recenser les cas de COVID. Notre délégation en a également profité pour rappeler nos attentes quant à une amélioration de la gestion de crise par une meilleure anticipation au moyen d'un Plan de Continuité d'Activité actualisé annuellement. Nous avons, en particulier, exigé la présentation annuelle en CTR du PCA actualisé.

Nous avons terminé nos propos liminaires en évoquant le sujet de l'application du volet 3 de l'accord du 22 octobre. Les modalités d'application du principe de vote majoritaire des projets locaux d'amélioration du cadre de vie au travail financés sur l'enveloppe fixée au volet 3, ont appelé de notre part une critique. Le principe retenu a été celui de réunir plus de la moitié du nombre total de sièges au comité technique local pour former la majorité, Cependant, il nous apparaît que la majorité n'aurait dû être déterminée que sur la base des suffrages exprimés. Lorsque qu'une OS s'est abstenue ou n'a pas participé au vote, cela n'aurait pas dû conduire à entraver l'existence d'un vote favorable exprimé par les autres OS dans le CTL concerné.

Avant d'entendre les réponses aux liminaires, nous avons conclu nos propos en rappelant que cela faisait deux ans que nous avons demandé en CTR un plan national de déploiement de la visioconférence pour toutes les instances sociales. Or, pour ce CTR, les experts, qui avaient sollicité de participer à distance, ont encore été contraints de le faire en audioconférence.

Notre délégation a demandé au DG de préciser l'origine du retard dans la mise en œuvre des engagements pris en matière d'équipement des salles de réunion en visioconférence. Nous avons bien fait comprendre que ce retard était incompréhensible alors que l'Administration défend ardemment le tout numérique et déploie à l'attention des usagers des outils de réception à distance par visioconférence. Nous avons demandé à connaître les responsabilités de chaque administration en la matière et exigé une rapide mise en conformité avec les standards actuels.

Les réponses de la DG

Le DG a commencé par nous répondre sur le sujet des salles de réunion à équiper pour la visioconférence en précisant que cela nécessitait des travaux importants de câblage en cours.

Il a ensuite remercié notre délégation qui avait été la seule à évoquer en liminaire le sujet de la crise sanitaire. Il a indiqué qu'il fallait toujours être vigilant et que le message avait été repassé auprès des directions locales. Il ne s'est pas montré inquiet de la remontée du nombre de cas du fait de la période de congés d'été, d'une moindre activité dans les services et de l'importance du niveau de télétravail proche de 40 %.

L'alliance CFDT-CFTC a fait remarquer que le nombre d'agents étant plus réduit en présentiel, en juillet et août, l'impact du nombre de cas Covid pouvait néanmoins entraîner des fermetures de services. Aussi, il serait nécessaire d'en être informés au niveau national en tant qu'élus du CTR.

Le DG a ensuite abordé le sujet du COM et de l'opération « remue-méninges » en tentant de minorer l'importance de la réunion des directeurs de mars dernier. Il a considéré cette réunion plutôt comme une réflexion collective qui a permis de voir là où ça allait bien et, au contraire, où il y avait des choses à améliorer. Sans surprise, il a déclaré qu'il ne renoncera pas à consulter les personnels – ce que nous ne lui demandions pas par ailleurs – et que cela n'empêchait pas de venir ensuite vers les OS, l'un n'excluant pas l'autre. Il s'est appuyé ensuite sur les résultats des observatoires internes qui faisaient apparaître une envie des personnels de participer aux réflexions. Il a ajouté, faisant à minima un contresens de nos propos, que si l'exercice avait été trop cadré nous aurions alors dit que tout était déjà décidé. Puis, le DG a tenu à nous rassurer : « le champ de la réflexion est ouvert ».

Le DG a répondu ensuite à notre délégation sur sa position vis-à-vis du COM.

Pour lui, le contrat, c'est une logique de feuille de route permettant de savoir les points où l'on peut aller plus loin et, a contrario, où sont les difficultés. Il a ajouté que le contrat avait permis d'avoir des marges de manœuvre pour négocier l'accord du 22 octobre dernier. Sur le sujet des moyens, il a indiqué qu'il fallait trouver un compromis entre le SG du Ministère, la direction du Budget et la DGFIP. Il a précisé ensuite que les arbitrages n'étaient pas tous pris mais que cela allait assez vite. En synthèse, le DG a un regard plutôt positif sur le contrat et considère avoir joué à plein des marges permises par le contrat.

Il a précisé qu'il souhaitait aller vers un contrat de 5 ans car il pense que la durée de 3 ans est un peu courte, même s'il ne méconnaît pas le problème de l'inflation plus important sur un contrat plus long. Il a ensuite indiqué qu'il ne savait pas s'il trouverait un compromis et si la ligne de contractualisation serait toujours défendue par le nouveau gouvernement.

Concernant les suites de l'opération « remue méninges », le DG a indiqué que les directions locales présenteront un retour à la rentrée. De son point de vue, il reste 6 mois pour discuter.

L'alliance CFDT-CFTC a fait observer au DG que le calendrier d'organisation des consultations dans un temps très limité posait problème et faisait douter de la volonté réelle d'associer les personnels et leurs représentants. Tout processus de consultation, d'agrégation des avis émis et d'établissement d'un consensus collégial transparent, nécessite du temps et de la coordination, toutes choses manquant dans son dispositif à sa main. En outre, les arbitrages budgétaires seront pris durant l'été et les mois de discussion qui suivront n'auront plus qu'un impact très limité.

Les axes du prochain COM vus par le DG

Sur la stratégie à mener dans le cadre d'un prochain contrat, le DG pense que, par essence, on cherchera toujours la voie vers une meilleure organisation. Il n'exclut pas de nouvelles restructurations mais semble considérer qu'elles seront plus limitées que sur la période précédente. Le DG a précisé que les évolutions à venir se focaliseront plus sur l'organisation des missions et le sens des métiers, et moins sur des restructurations. Le DG pense qu'il y a des marges de gains de productivité, car nous sommes dans une maison où il y a des processus métiers importants et parfois complexes. Pour lui, **la DGFIP va continuer « à bouger » mais il n'y aura pas forcément beaucoup de restructurations. Et pour cause ! Peut-on encore faire plus sans déstructurer notre administration et remettre en cause ses missions ?**

Concernant le dossier indemnitaire, le DG a rappelé tout d'abord la mise en œuvre des mesures indiciaires appliquées dès la paye de juillet mais est resté assez évasif.

A noter que, lors de la réunion du 7 juillet, nous avons pu en savoir un peu plus sur ses intentions. Il a alors complété la hausse de 3,5 % du point d'indice de la reconduction de la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » (GIPA), la revalorisation des rémunérations de début de carrière des agents de catégorie B, l'extension du « forfait mobilités durables », ou encore la participation accrue de l'État employeur aux frais de restauration. **Cet inventaire détaillé, accompagné de la remarque sur le fait que la part du régime indemnitaire de la rémunération des agents de la DGFIP s'élève en moyenne à 31,6 %, constituait assez clairement un début d'argumentaire contre toute revalorisation globale du régime indemnitaire. Sur cette base et considérant que les marges disponibles concerneraient des mesures ponctuelles ou ciblées, le DG s'est montré ouvert à des discussions ultérieures... en 2023.**

Concernant la prime d'attractivité dont l'expérimentation était prévue dans le COM 2020-2022, sans surprise, le DG a précisé qu'il ne voulait pas laisser passer la fin du contrat pour mettre en œuvre cette expérimentation.

L'alliance CFTD-CFTC a contesté cette vision et insisté pour faire valoir l'urgence de répondre aux attentes des personnels en matière de revalorisation indemnitaire dès 2022.

A l'ordre du jour de ce CTR étaient inscrits les quatre points suivants :

1 . Projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation et l'évaluation du cycle de formation professionnelle des techniciens-géomètres des finances publiques stagiaires ainsi que leur formation obligatoire complémentaire (pour avis)

Les représentants du personnel ont été invités à se prononcer sur ce projet de modification d'arrêté fixant de nouvelles modalités d'organisation et l'évaluation du cycle de formation professionnelle des techniciens-géomètres des finances publiques stagiaires.

Aujourd'hui, la formation des techniciens-géomètres de la DGFIP s'étale sur 18 mois dont au moins 5 sont dédiés à l'apprentissage des travaux pratiques. Dans le cadre de la refonte de l'ensemble de sa formation initiale, la DGFIP entend réduire d'un tiers (soit 6 mois) le temps de formation des techniciens-géomètres stagiaires.

Des formations insuffisantes et inadaptées

Notre délégation a rappelé son opposition à la réduction de la durée de toutes les formations initiales qui n'est pas liée à un dogmatisme syndical mais qui s'appuie sur des constats. En effet, alors que leur mise en œuvre est récente, les formations initiales renouvelées des différentes promotions de la DGFIP, qu'elles concernent les catégories A ou B, sont déjà dans une impasse. En réduisant la durée de la formation initiale, l'administration a contraint les équipes pédagogiques à élaborer des formations qui s'apparentent à du « gavage ». Moins de temps pour autant de connaissances fondamentales à maîtriser équivaut à résoudre la quadrature du cercle. C'est le pari que font chaque année les chargés d'enseignement. Les unités de compétence ne sont validées qu'au prix d'une ultime harmonisation des notes pour éviter que trop de stagiaires ne soient contraints de passer les épreuves de rattrapage. Ce qui aurait pour effet immédiat de mettre en évidence les limites de la réforme de la DG. Les stagiaires, de leur côté, sont en permanence sous pression pour valider leur formation.

Consciente de ces écueils mais sans le dire vraiment, la DGFIP a élaboré un plan de formation obligatoire post formation initiale, « le passeport de formation », afin de compléter la formation des jeunes agents une fois arrivés

dans les services. Toujours pour parfaire la formation des nouveaux agents, la DGFIP compte sur le tutorat. Elle s'en remet donc aux collègues qui, dans les services, font face à une augmentation croissante de leurs tâches pour cause de suppression continue de personnels sans pour autant que le tutorat ne soit reconnu comme mission par la DGFIP.

L'alliance CFDT-CFTC a demandé à la DGFIP de mettre en place une indemnité de tutorat de 500 €, conforme à l'indemnité existant pour les maîtres de stage qui encadrent des apprentis, instaurée par le ministère de la Fonction publique à l'automne 2021.

Des formations qui mettent les stagiaires en difficulté

Le nombre d'agents toujours plus important à passer sous les fourches caudines de la commission d'évaluation des compétences le montrent, il est patent que la réforme et la réduction du temps de la formation ne permettent pas aux stagiaires une réelle assimilation des connaissances nécessaires à l'exercice de leurs futures missions. Malgré cette évidence, la DGFIP persiste et fait basculer dans sa réforme des formations initiales la dernière qui en était exclue. Dans son souci permanent de réduire les coûts de la formation initiale, la DG ferme les yeux sur ses échecs et avance en regardant ailleurs.

Cette réduction est soi-disant menée dans le but de « professionnaliser » la formation de techniciens-géomètres pour la « centrer davantage sur leur premier métier ». Est-ce à dire que la formation dispensée jusque-là n'aurait pas été professionnelle ? Certes non, et en réduisant la durée d'une formation, qui comporte une grande part de technicité, la DG ne peut ignorer qu'elle met en difficulté les agents et en péril la mission.

En persistant à vouloir rénover la formation des techniciens-géomètres, la DGFIP attaque les fondamentaux métiers qui font ce qu'elle est alors que le DG lui-même, durant ce CTR, avait déploré en réponse aux liminaires que les personnels sont trop sur les applications et pas assez sur les fondamentaux !

Au-delà de cette réforme de la formation, c'est le constat d'une mise en péril de l'avenir des missions cadastrales et en particulier topographiques qui se dessine. Cette crainte est amplifiée par la modification de l'article 5 du décret n° 2010-983 du 26 août 2010 portant statut particulier du corps des géomètres-cadastraux des finances publiques qui a été présentée lors du dernier CTM qui oriente un peu plus le métier de technicien-géomètre vers des missions de mise à jour foncière non spécifiques. Ces deux modifications concomitantes tendent à effacer les spécificités de ce corps et risquent de mettre en péril la mission topographique.

Pour toutes ces raisons, l'alliance CFDT-CFTC a voté contre ce projet de modification de la formation initiale des techniciens-géomètres stagiaires.

2. Démarche prospective de réflexion lancée auprès du réseau et des agents sur les métiers et l'organisation de la DGFIP (pour information)

La DG n'a pas nié que pour des raisons de moyens, elle allait devoir utiliser des « tamis » pour lui permettre d'exploiter les remontées du terrain. Elle a donc demandé aux délégations de se concentrer sur les meilleures idées. Le service SPIB de la DG produira ensuite des travaux de synthèse dans la perspective des arbitrages de l'été. A l'automne, une concertation aura lieu avec les OS. Ensuite, le contrat sera susceptible d'être signé avec le SG du Ministère et la Direction du Budget dans les mois qui suivront. Le contrat en cours avait été signé en mars 2020 pour mémoire.

La DG a précisé que le COM à venir ne reprendra pas nécessairement la synthèse des remontées du « remue-ménages » qui ne constitue pas l'alpha et l'omega de la démarche de contractualisation avec le SG et la DB... On s'en serait douté...

Après avoir écouté la responsable du service SPIB, notre délégation a bien eu confirmation que le plus important dans cette opération se déroulerait durant l'été, quand les arbitrages ministériels et budgétaires seront pris uniquement sur la base des éléments passés au tamis des délégations, et définitivement retenus par le DG.

Notre délégation n'a pu que confirmer son analyse exprimée en déclaration liminaire en considérant que les conditions de cette opération n'étaient pas réunies pour croire en une réelle volonté de prise en compte des attentes des personnels en matière d'évolution de notre administration. Comme pour les opérations menées précédemment sur les orientations stratégiques, une fois de plus, les choix auront été faits bien en amont d'une concertation avec les OS nationales prévue à l'automne prochain. D'ailleurs, il est

significatif de n'avoir eu aucune réponse en séance à nos observations quant à la nécessité de garantir l'objectivité des remontées des personnels par un comité de suivi mixte administration – OS. Démonstration aura été faite par la DG que les OS et les personnels qu'elles représentent devront avoir une confiance aveugle en la bonne foi de l'administration !

Pour l'alliance CFDT-CFTC, toute cette opération s'apparente donc davantage à une opération de communication et de diversion pour donner l'impression aux personnels que l'on prendra en compte leurs attentes. La DG aura virtuellement répondu à la demande des agents figurant dans les observatoires internes d'être associés aux évolutions, mais maintiendra son cap inchangé. Preuve en est, l'absence de transparence de l'ensemble du dispositif et son calendrier. La DG s'est en effet gardée de prévoir le temps nécessaire, pour permettre une réelle concertation en amont des arbitrages qui détermineront l'avenir de notre administration pour les 5 années à venir.

3. Organisation des services en charge de la PIE et des missions domaniales : perspectives d'améliorations (pour information)

Le 5 mai dernier, un groupe de travail était organisé sur la sphère Domaine, mais seulement sur les évaluations domaniales. Lors de ce CTR, ont été présentées les pistes d'améliorations de l'organisation des services en charge de la politique immobilière et des missions domaniales. Même si notre délégation a concédé que des synergies étaient à trouver entre ces missions complémentaires, le projet présenté est inacceptable. Lors de la réforme du domaine avec la création des PGD, des SLD et des PED, nous avons considéré que le saucissonnage de ces missions était un véritable recul pour la mission car la première pierre à la préparation d'une externalisation.

La mise sous tutelle des services de gestion domaniale auprès des RRPIE, en les coupant un peu plus des autres missions du domaine est pour nous une manière d'éloigner un peu plus cette gestion du pouvoir décisionnel des directions locales. Et la mise en place d'antennes est pour nous inadmissible d'autant que les réflexions des directeurs locaux et des responsables de centrale s'orientent, pour la période postérieure à 2026, vers la suppression de toutes les antennes.

L'alliance CFDT-CFTC a donc manifesté ses plus vives inquiétudes sur le sort de la mission à la DGFIP tout en étant convaincue que d'autres solutions existent. En travaillant avec les personnels et leurs représentants, des axes d'amélioration sont possibles sans plonger les personnels inscrits dans cette mission dans la crainte du devenir de leurs activités.

4. Présentation d'une expérimentation à la DGFIP d'une prime d'attractivité / fidélisation (pour information)

La DG s'est rappelée qu'il y avait un point 9-1 intitulé « Accompagner la mobilité géographique » au Contrat d'Objectifs et de Moyens 2020-2022 signé le 16 mars 2020 qui prévoyait en particulier l'expérimentation d'une prime d'attractivité qui s'avère plutôt très ciblée. En effet, 1 M € est prévu, soit 10 000 € pour 100 agents.

Comme évoqué en liminaire, notre délégation a considéré que cette expérimentation signait l'échec d'une stratégie globale conjuguant réformes de structures et géographiques (NRP & démétropolisation) et bouleversement en matière RH (ex. : délai de séjour de 2 ou 3 ans ; affectation au département ; perspectives de carrière obstruées, etc.). Tout cela en parallèle d'une politique dogmatique de recrutement de contractuels au-delà du cadre légal strict, contourné pour remplir les vacances ... vacances d'emplois qui font suite à des années de gels, suppressions de postes et de sur-exécutions budgétaires des objectifs de réduction d'emplois..

La DG acte néanmoins, par la mise en œuvre de cette expérimentation, que l'attractivité est un problème et qu'elle touche des zones et emplois spécifiques. Elle reconnaît que des vacances de postes perdurent faute de candidatures, mais ne franchit pas encore le pas du déficit de recrutement. Ses réponses à cette problématique demeurent finalement peu convaincantes à ce stade.

Avec cette prime, la DG veut, à juste titre, attirer et fidéliser. Il y a 4 ans, nous avons proposé de discuter d'un bouquet « indemnitaire/ carrière / mesures sociales ». Alors que nous ne cessons d'alerter sur la situation du recrutement, sa sélectivité et sur la nécessité de rendre attractifs certains postes et certains sites géographiques, la DG était restée sourde. La DG reconnaît donc, au moins partiellement, que nous avons raison mais la solution qu'elle propose apparaît top limitée.

Déficit d'attractivité : un problème global pour la DGFIP

En effet, s'il est difficile de pourvoir certains emplois spécifiques, souvent pour des raisons géographiques ou d'environnement, la DGFIP fait également face à un déficit d'attractivité qui dépasse cette seule problématique. Et si elle n'est pas responsable du gel du point d'indice, ni de 40 ans de dénigrement du fonctionnaire et de l'État, qui n'ont naturellement pas rendu très enviable la fonction publique, elle en subit néanmoins les conséquences. Elle en est aussi un peu comptable car en ne comptant les agents que pour mieux supprimer les emplois, onelle participe à la dévalorisation des métiers et à la perte de sens des missions. De facto, la DGFIP a trop peu recruté durant des années ce qui a rendu, en particulier, quasi impossible, le tuilage et la transmission des savoirs. Cela a posé également de grandes difficultés pour pourvoir les vacances d'emplois.

Le déficit d'attractivité pose la question de la réduction des durées de formation depuis 4 ans, laquelle peut clairement ne pas inciter des candidats à rejoindre la DGFIP. En outre, avec un recrutement plus diversifié intégrant des profils n'ayant pas forcément une maîtrise approfondie des fondamentaux, nécessaires à l'assimilation des compétences spécifiques aux métiers de la DGFIP, la réduction de la durée de formation interdit tout approfondissement des savoirs nécessaires. Elle limite aussi les possibilités d'accompagnement des stagiaires dans leur processus d'apprentissage métier.

Le déficit d'attractivité pose également la question des perspectives de carrières et d'une reconnaissance des acquis professionnels, mais également d'une vraie GPEEC.

La presse locale s'est faite l'écho de ce déficit d'attractivité. Ouest-France donnait récemment la parole au DRFiP d'Ille-et-Vilaine, lequel découvrait le problème d'attractivité des Finances publiques qui n'attirent plus et se désolait d'une sélectivité en très forte baisse. Que n'entendait-on quand on l'exprimait de notre côté ? Mais pour l'heure, aucune véritable analyse des difficultés rencontrées n'est conduite, et surtout, aucune remise en cause des politiques délétères conduites depuis 30 ans n'est à l'ordre du jour...

Déficit d'attractivité spécifique : la réponse ne sera pas uniquement indemnitaire

Concernant le problème plus spécifique que souhaite traiter la DGFIP avec cette prime très ciblée, nous avons demandé à ce que soit analysée finement la situation : quels départements, quels services, quels sites, quels postes, quels métiers, etc. posent des difficultés, et pourquoi ? Les causes peuvent être multiples, certaines internes à la DGFIP, d'autres s'imposant à elle. Mais la DG ne les identifie pas et se propose uniquement de saupoudrer 10M€ pour 100 agents... et après ?

L'exemple du NRP et de la dé-métropolisation est le cas typique d'une réforme mal pensée qui contribue à aggraver les difficultés bien plus qu'à les réduire. En particulier, la fausse « dé-métropolisation » renommée « relocalisation », a été pensée en termes de communication pour apporter une réponse – minimaliste, inadaptée et sous-dimensionnée – à la désertion bien réelle des services publics de nombreux territoires et répondre en partie au mouvement des Gilets jaunes.

Un beau récit a alors été fait par Bercy sur ce que désireraient les personnels parisiens : aller en province, voir du vert, avoir des appartements plus grands et moins chers ... et la félicité en matière de conditions de vie et de pouvoir d'achat. La capacité du conjoint à suivre son partenaire et à trouver un emploi a été oubliée. Il n'y a pas eu d'analyses profondes sur le souhait des agents. Pour beaucoup, l'attractivité de certains lieux fait défaut et certains bassins ne sont pas non plus favorables au recrutement.

Vu de Paris, le logement c'est mieux en province. La réalité est parfois bien différente : inadéquation de la qualité des appartements par rapport aux attentes (bâtiments énergivores, vieillots, etc.), loyers pas forcément modérés, marché en zone touristique limitant d'autant l'offre locative ou marché d'acquisition peu liquide. Pour les familles, s'agissant de l'accès aux crèches, à des berceaux ou à des écoles, c'est bien souvent beaucoup plus aisé à Paris intra-muros et dans les grandes villes que dans bien des communes du territoire. Quant au pouvoir d'achat, il est généralement grevé par la nécessité d'avoir un ou deux véhicules.

Enfin s'agissant des conditions de travail proposées par les services déclinés dans la cadre de la fausse « dé-métropolisation », elles sont bien souvent peu attractives. Les services créés, et non relocalisés, sont pour la plupart des services qui répondent au modèle de plate-formisation de la DGFIP cher à la DG. Dans ces services qui industrialisent des missions, le travail est parfois mécanique, et perd de son sens en même temps que s'efface toute proximité avec l'usager. Le cas des centres de contact est emblématique et les difficultés rencontrées pour le recrutement des agents intégrant le centre contact « amendes » peu surprenantes.

Aussi, si l'on veut éviter une logique d'affectation d'office et ne pas céder à la facilité d'une politique de supplétifs contractuels sous-formés et mal rémunérés, il faut d'abord disposer des effectifs nécessaires à pourvoir l'ensemble des emplois. Il faut donc assurer l'attractivité globale de la DGFIP et les recrutements indispensables. Il faut, en outre, se doter des moyens permettant d'améliorer l'attractivité des emplois actuellement difficiles à pourvoir, en particulier, en disposant d'une GPEEC intégrant ces difficultés.

Parmi les leviers pour améliorer l'attractivité de certains emplois et fidéliser les agents, l'alliance CFDT-CFTC a demandé à la DG de conduire une réflexion sur la base du triptyque suivant :

- Une **indemnité spécifique d'attractivité** ;
- La mise en place d'un **bonus mutation donnant des points supplémentaires** pour prioriser la future demande de mutation de l'agent ;
- La mise en place d'un **bonus carrière** (comme à la DG Douane) pour accélérer l'avancement sur un quota supplémentaire, sans que cela ne se fasse au détriment des autres agents.