

GT du 29 novembre 2021



ACCUEIL

DES JEUNES À LA DGFIP

Montreuil, le 29/11/2021

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

✉ : cgtf financespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (CGT Finances Publiques) | @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)

Les documents proposés à l'ordre du jour de travail sont les suivants :

- 🔥 **Fiche 1** : l'accueil des stagiaires à la DGFIP ;
- 🔥 **Fiche 2** : L'accueil des apprentis ;
- 🔥 **Fiche 3** : L'accueil des volontaires du service civique ;
- 🔥 **Fiche 4** : Les « classes talents du service public ».

L'administration ambitionne d'accueillir 2500 stagiaires, 600 apprentis et 750 volontaires du service civique en 2021.

Dans la fiche de présentation générale du groupe de travail, nous apprenons que la DGFIP a pour objectif de renforcer son attractivité par le biais des dispositifs d'accueil des jeunes et de constituer les viviers de recrutements de demain. Pourquoi ?

Les documents présentés lors du GT GPEEC A,B et C de la semaine dernière font état d'un nombre de départs en retraites d'ici 2024 qui s'élève à plus de 11 000 agents, dont plus de 50% en catégorie B.

Dans le même temps, l'administration doit faire face à une baisse significative d'attractivité des concours A,B et C depuis au moins 5 ans :

- ✓ 31% d'inscrits en moins au concours d'inspecteur externe ;
- ✓ 22% d'inscrits au concours de contrôleurs externe ;
- ✓ 34% d'inscrits au concours d'agent.

À ce déficit d'attractivité s'ajoute qu'une part significative des concourants sont de « faux externes ».

Sans rentrer dans le contenu des fiches, il nous paraît assez singulier que l'administration mette en place des solutions pour améliorer l'attractivité des concours de recrutements externes sans en chercher les causes en amont.

Pour la CGT Finances Publiques, les causes sont multiples. Elles tiennent du dénigrement organisé, depuis de nombreuses années, du service public et des agents publics. Les analyses, à l'emporte pièce, sont nombreuses. Les comparaisons, hasardeuses, des fonctionnaires et des salariés du public nous faisant passer pour des fainéants profiteurs et bon à rien sont légions et fusent de toutes parts : médias et politiques sont en première ligne !

Pourtant, lors du premier confinement, comment le pays aurait tenu sans les nombreux premiers de corvée fonctionnaires des trois versants de la fonction publiques !

Ce manque d'attractivité est également dû aux gels du point d'indice (que nous subissons depuis près de 10 ans) et aux volumes de promotions en très nette recul depuis quelques années qui pénalisent les déroulements de carrière : à diplômes équivalents, les salaires et perspectives de carrières sont en nette faveur des salariés du privé.

Nous pensons également, que le manque d'appétence peut venir de l'avenir très incertain que la DGFIP propose aux candidats aux concours.

Les réformes incessantes que nous subissons depuis plus de 10 ans (fusion DGI/CP, NRP avec leur lot de fermetures et de regroupements de services) et les suppressions massives d'emplois sont un frein au recrutement. Rejoindre la DGFIP est hautement anxiogène : comment trouver sa place, s'épanouir se sentir bien dans son métier et se projeter dans sa vie professionnelle quand, dès les premières années d'exercice, on voit son service fermé, délocalisé, absorbé, son emploi supprimé. Nous posons la question ?



Les reculs en matières de droits et garanties des personnels n'y sont pas étrangers non plus : suppressions des CAP de mobilité et de promotion, affectation nationale au département tout cela concourt à se poser la question de la pertinence de postuler à un emploi à la DGFiP. Le nombre important de renoncements aux concours avant et après son acceptation du bénéfice viennent corroborer nos dires.

La CGT Finances Publiques est très dubitative sur les leviers que peuvent constituer l'accueil des jeunes à la DGFiP en tant que futurs lauréats des concours.

De plus, nous sentons bien que la DGFiP est tentée (et la loi de transformation de la fonction publique qui ouvre des brèches dans le statut l'y autorise) de contourner les concours pour palier au déficit d'attractivité de la DGFiP.

Pour sa part, la CGT Finances Publiques est attachée aux concours publics comme la seule voie d'accès et le statut comme seule modalité d'emploi à la DGFiP.

La cohabitation de plus en plus fréquente avec des personnels non statutaires : apprentis et services civiques, mais aussi stagiaires ou vacataires, amène à se poser la question du positionnement dans les services et des droits et garanties pour ces personnes.

La CGT Finances Publiques revendique que ces personnels n'exercent pas de missions dévolues à des agents statutaires et n'aient pas accès à des applications informatiques recelant des informations confidentielles sur des personnes, des entreprises ou des collectivités publiques.

La CGT Finances Publiques revendique que ces personnels bénéficient de l'ensemble des droits syndicaux reconnus par le code du travail (syndicalisation, accès au CHSCT, droit de grève, participation aux HMI, ...) et au maximum de possibilité en matière d'action sociale du MINEFI.

CONCERNANT PLUS PARTICULIÈREMENT LES SERVICES CIVIQUES, LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

- L'arrêt de l'affectation des volontaires sur des tâches relevant des statuts particuliers de la DGFiP ;
- La suspension du dispositif le temps qu'une réglementation respectueuse des statuts sur leurs tâches, leur formation et leurs conditions de travail soit mise en place ;
- L'arrêt de l'utilisation de ces personnels comme supplétifs des agents non pourvus ou absents, en particulier dans le cadre de l'accueil du public.

CONCERNANT LES APPRENTIS, LA CGT FINANCES PUBLIQUES :

- S'oppose à l'introduction de l'apprentissage comme mode de recrutement dans la fonction publique ;
- Exige que les apprentis ne soient pas considérés comme occupant des emplois de notre administration ;
- Dans le cadre de l'existant, exige de faire reconnaître la décharge de service pour les tuteurs ;
- Que les postes proposés correspondent à un programme pédagogique précis et à un diplôme ;
- Que certaines missions soient écartées du périmètre envisagé pour recevoir des apprentis pour éviter tout problème déontologique ;
- Que la défense et le suivi des apprentis par les organisations syndicales soient garantis et réglementés.

