GT du 23/11/ 2021

GPEEC : LA DIRECTION AURAIT PU BEAUCOUP MIEUX FAIRE !

Montreuil, le 01/12/2021

L'Administration nous avait convoqués à un GT pour parler de GPEEC. Tout d'abord la GPEEC quésaco ? Cela veut dire : *Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.* Donc en gros c'est décider des grandes orientations de l'administration en matière de recrutement et de formation. Le sujet est donc extrêmement intéressant sur le papier. **À la CGT Finances Publiques nous ne sommes pas naïfs et nous savons très bien que notre vision sera assez différente de celle de l'administration mais pour autant le sujet a théoriquement du sens.**

Dans les faits les documents se sont résumés à un empilement de graphiques et autres diagrammes pour expliquer les évolutions des personnels de la DGFiP sur les 5 dernières années. La direction générale s'en sert pour en tirer les conclusions qui l'arrangent et des pseudos prévisions.

En quelques mots cela donne : il y a de moins en moins d'agents de la catégorie C parce que le travail a changé et on n'en a plus besoin : en fait le travail n'a pas changé, la DG s'est chargée de transférer tout le travail de saisie et de traitement courant aux contribuables ou l'a supprimé : déclarations en ligne obligatoires pour la TVA, les revenus, refus d'encaissement du numéraire, suppression des accueils …

Effectivement, à force de supprimer des tâches, le travail a changé et les prochaines années le recrutement sera plus axé sur les catégories B et A que sur les C. On voit dans les tableaux que c'est le secteur public local qui a supporté l'essentiel des suppressions d'emploi de ces dernières années (47 %), mais l'amélioration du réseau des trésoreries (selon la DGFiP) , ou plutôt sa destruction (selon nous) génère effectivement des suppressions d'emplois. Sur les contractuels aussi, on note la montée en puissance des recrutements sur 2 ans et l'administration ne semble pas décidée à en rester là. La partie intéressante du GT est que visiblement les postes proposés et leur rémunération sont tellement peu attractifs qu'ils trouvent difficilement preneurs (pour l'instant environ 600 sont pourvus sur les 942 postes proposés).

L'attractivité justement était l'axe central de la fin de ce GT parce que c'est la seule prévision ou perspective que semble faire la DGFiP : il lui faut améliorer son recrutement, de préférence des jeunes, dans des domaines très ciblés. En effet la partie compétences ne met pas du tout l'accent sur le développement de la formation ; bien au contraire la DG s'oriente très clairement vers une recherche de profils à mettre sur des postes et ce dès le recrutement (dans le GT on nous a dit que de toute façon, une fois arrivé et ils s'y trouvent bien et souvent ils passent le concours). La fin de ce GT était donc consacrée à comment renforcer l'attractivité de la DGFiP chez les jeunes et les inciter à venir à la DGFiP. Comme perspective pour discuter, c'est un peu mince vous en conviendrez.

Pendant tout ce Groupe de Travail, l**a CGT Finances Publiques n'a eu de cesse de dénoncer les choix de l'administration, tant sur le NRP que sur le recrutement des contractuels.** Pour nous, la perte d'attractivité est liée au gel du point d'indice et à l'image qu'a l'opinion publique de sa fonction publique. Nous avons défendu une logique de carrière basée sur un recrutement juste et une formation adéquate plutôt que sur le choix et le profilage qui semblent être les maîtres mots des prochaines années en matière de ressources humaines à la DGFiP.

La CGT Finances Publiques continuera de lutter contre cette destruction de la carrière et du statut des fonctionnaires qui sont les seuls garants d'un service public de qualité en toute neutralité.

Compte-Rendu de la CGT Finances Publiques

✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr **Suivez-nous sur facebook ou twitter :** : @cgt.finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)