

Paris, le 21 août 2024

Objet : CAP Examen de situation de catégorie A (promotion 2023/2024) Inspecteurs des Finances publiques stagiaires

Madame la Présidente,

Les choix budgétaires des dernières années ont conduit à la fragilisation des services publics et à l'effacement de leur présence dans l'espace public. Ces mêmes choix budgétaires ont aussi conduit à un phénomène de déclassement social des agents publics, dont la stigmatisation aboutit à la dévalorisation de leurs métiers. Les résultats dans les urnes traduisent aussi cette situation.

Pour notre alliance, la demande de services publics doit être entendue et placée au cœur du projet politique de la prochaine législature.

Pour notre alliance, le bon fonctionnement des services et leur efficacité requièrent également que les agents publics soient mieux reconnus et mieux payés.

A la DGFIP, les restrictions budgétaires ont particulièrement touché le niveau des emplois. En miroir à ces suppressions, l'administration s'était engagée à redistribuer auprès des personnels la moitié des fruits des économies réalisées. Or tel n'est pas le cas. Pire la mauvaise gestion prévisionnelle des emplois et des carrières conduit notre administration à un déficit de plus de 8 000 emplois tous grades confondus dans les services. Ces économies sont redistribuées dans les services sous forme de surcharge d'activité et de mal-être au travail. Cette dégradation conduit à s'orienter vers des recrutements locaux de contractuels de tous grades sans que ces derniers ne puissent bénéficier du socle minimal d'une formation initiale qui serait bien en peine de les accueillir.

Pour en revenir à la question des rémunérations, la signature de l'accord sur la revalorisation indemnitaire des agents de la DGFIP n'est qu'un début. Il reste du chemin à faire en matière de reconnaissance et surtout de rattrapage de nombreuses années de vaches maigres. Nous avons pris nos responsabilités en signant cet accord mais cet accord ne vaut pas solde de tout compte.

Nous continuerons donc de porter la revendication légitime des agents pour une meilleure rémunération et pour ne pas perdre plus de pouvoir d'achat qu'ils n'en ont déjà perdu.

Cette revendication, nous la portons aussi pour les stagiaires, quel que soit leur grade.

Au-delà du sujet de la rémunération, nous demandons la revalorisation de l'indemnité de stage qui ne permet plus en 2024 de compenser les frais de double résidence, si tant est qu'elle ait pu le permettre à un moment.

Le logement des lauréats est un sujet prégnant : les difficultés que rencontrent les stagiaires pour se loger pendant leur formation initiale en témoignent. Au-delà du phénomène JOP qui n'a pas vocation à se reproduire dans les prochaines années, ces difficultés sont accrues par le fort besoin de recrutement de la DGFIP pour faire face aux prochains départs à la retraite.

Loin de nous l'idée de critiquer le haut niveau de recrutement de l'année 2024 que nous appelions depuis plusieurs années. Ce que nous critiquons, c'est une fois de plus l'absence de GPEC à la DGFIP et donc l'absence d'anticipation. Si nous avons déjà eu ce débat, dans cette instance comme dans d'autres, la DGFIP ne propose pas de solution satisfaisante. Les ENFIP seront donc de nouveau saturés, les stagiaires B de Clermont seront affectés sur deux sites différents malgré le déploiement d'Ariane, les administratifs et les chargés d'enseignement sont épuisés alors qu'une nouvelle rentrée se prépare. Reconnaissez qu'il est possible de faire mieux en matière de conditions de vie au travail !

La formation initiale est un investissement et un pilier de la qualité des compétences des agents de la DGFIP.

C'est pourquoi, la DGFIP en lien avec le ministère et la DGAFF doit se donner les moyens de ses ambitions en revalorisant l'indemnité de stage, en logeant décemment les stagiaires pendant leur formation mais aussi après. A ce sujet, notre alliance tient à remercier la direction de l'ENFIP qui a su trouver à chaque fois que nous l'avons sollicitée une solution. Mais combien de stagiaires n'ont pas osé parler de leur difficulté ?

L'attractivité de la DGFIP passe par tous ses "petits détails" matériels parce qu'aujourd'hui les réseaux sociaux sont vecteurs d'informations, voire souvent de désinformation. Et ces petites mésaventures sont largement diffusées et partagées sur les réseaux mettant à mal tous les efforts de la DGFIP pour se rendre attractive.

Nous avons bien conscience qu'une partie de nos demandes excède le champ de compétence de la DGFIP, cela étant il vous appartient de faire remonter (selon la formule consacrée) cette problématique auprès de la DGAFF tout comme la CFDT le fait auprès de la DGAFF. Il en va de l'attractivité de la fonction publique en général et de la DGFIP en particulier. Si la DGFIP veut attirer de nouveaux talents, elle doit s'en donner les moyens.

S'agissant plus particulièrement de la formation initiale, notre alliance considère que la formation initiale doit être en adéquation avec les missions et les enjeux de la DGFIP. La mission de service public portée par la DGFIP est une mission exigeante requérant de solides connaissances et compétences. Or la durée de la formation initiale accélère le rythme des enseignements, les stagiaires n'ont plus le temps d'assimiler les connaissances nécessaires à l'exercice de leurs futures missions. Nombre de stagiaires nous font part de leur mal-être et de leur crainte de ne pas être à la hauteur. La DGFIP doit les entendre et ne pas laisser les collègues titulaires déjà surchargés de travail le soin de combler les manques.

C'est ce qui peut expliquer que certains stagiaires n'aient pas validé leur stage pratique probatoire, s'étant retrouvés dans des services surchargés, avec des collègues noyés sous le travail n'ayant parfois que peu de temps à leur consacrer.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les stagiaires, ni pour les tuteurs, ni pour le collectif DGFIP. Notre alliance vous demande donc d'examiner avec bienveillance les dossiers des stagiaires qui se seraient retrouvés dans une telle situation.

Nous avons aussi constaté dans les dossiers examinés dans la présente CAP que certains stagiaires qui ne validaient leur stage pratique probatoire n'avaient fait l'objet ni d'un entretien intermédiaire ni d'un rapport intermédiaire. Comment dans ce cas pouvaient-ils progresser et répondre aux attentes de leur tuteur ?

S'agissant des informations contenues dans les documents de travail communiqués, nous nous interrogeons sur le taux de réussite des stagiaires qui suivent la spécialisation "bloc foncier" : 74,12%, soit 15 points de moins que les stagiaires qui suivent le bloc GF part. Quelle en est l'explication ?

Enfin les élus de l'alliance Cfdt-CFTC félicitent tous les inspecteurs stagiaires qui ont validé leur formation initiale et qui vont prendre leur poste au 1er septembre. Nous leur souhaitons une bonne installation.

Nous souhaitons bonne installation à M. Orhan dans ses nouvelles fonctions et souhaitons la bienvenue dans cette instance à M. Corniu.

Les représentantes de l'alliance Cfdt-CFTC,
Karine ROUSSEAU
Nathalie QUERSIN
Aurore KUAKUVI (experte)