

Groupe de travail DGFIP du 29 novembre 2021 « Accueil des jeunes à la DGFIP »



Compte rendu groupe de travail du 29 novembre 2021 « Accueil des jeunes à la DGFIP »

En l'absence de Olivier Rousseau, sous-directeur RH-2, retenu par un dossier urgent, c'est Gaël Grimard, chef du bureau RH-2C (*conditions de vie au travail, formation, recrutement, études et production de statistiques en matière de ressources humaines*) qui a mené la réunion.

Toutes les parties sont d'accord pour reconnaître le manque d'attractivité de la DGFIP auprès des nouvelles générations. Cela se traduit, en particulier, par une moindre participation à nos concours de recrutement externe.

De plus, l'âge moyen d'entrée dans notre administration est supérieur à 30 ans (32 ans pour le concours d'inspecteur externe ; 34 ans pour le concours de contrôleur externe ; 33 ans pour le concours d'agent C ; 37 ans pour les contractuels).

Bon nombre de nouveaux entrants sont en reconversion professionnelle. Les jeunes sortants du système scolaire (secondaire ou supérieur) sont très peu nombreux parmi les lauréats de nos concours. La part des moins de 30 ans n'est que de 3 % parmi les inspecteurs et les contrôleurs.

C'est pourquoi l'administration cherche à renforcer son attractivité auprès des jeunes générations et souhaite pour cela s'appuyer sur différents dispositifs :

- l'accueil de stagiaires en cours de scolarité dans l'enseignement secondaire ou supérieur ;
- l'accueil des apprentis ;
- l'accueil de volontaires en service civique ;
- les classes préparatoires « talents du service public » et les « cordées de la réussite ».

Pour la délégation UNSA/CGC, ces dispositifs sont intéressants, mais ils ne régleront pas à eux seuls le déficit d'attractivité, qui n'est d'ailleurs pas une spécificité des concours de la DGFIP, puisque ce sujet touche toute la fonction publique. Ils sont seulement un élément du puzzle.

Cette question de l'attractivité a déjà été abordée lors du groupe de travail « GPEEC A, B et C » du 23 novembre dernier. Pour plus d'information, nous vous invitons à lire notre compte-rendu en ligne.

I - L'accueil des stagiaires issus de l'enseignement secondaire ou supérieur

La DGFIP ambitionne d'accueillir 2.500 stagiaires à compter de 2022. En théorie, cet objectif devait être atteint en 2021, mais la pandémie de covid-19 n'a pas permis d'y parvenir (seulement 1.004 stagiaires accueillis en 2021).

En 2020, 63,5 % des stagiaires sont issus de l'enseignement secondaire (élèves de troisième ou de terminale).

2.362 demandes de stages avaient été déposées en 2020 et 792 d'entre elles ont obtenu une réponse favorable. La plupart des demandes de stages ressortent de candidatures spontanées auprès des services centraux de la DGFIP ou des directions locales.

Trois critères principaux sont pris en compte pour retenir une candidature :

- la capacité d'accueil des services et la disponibilité des maîtres de stage ;
- le diplôme préparé ;
- le critère géographique.

La durée des stages pour ce public est majoritairement inférieure à 1 mois.

Concernant les stagiaires issus de l'enseignement supérieur (289 en 2020), ils préparent soit une Licence, un Master, un DUT, soit encore un BTS.

80 % d'entre eux suivent un stage de moins de 2 mois. Seuls 5 ont suivi un stage de plus de 6 mois.

Aucune enquête n'a été menée auprès de ces stagiaires pour connaître leur ressenti à l'issue de leur stage.

L'administration souhaite mettre en place un livret d'accueil des stagiaires. Pour mieux accompagner leur accueil dans les services, un guide du maître de stage a été diffusé.

L'administration a délocalisé la procédure de publication des offres de stage sur le site de la place de l'apprentissage et des stages de la fonction publique (PASS – <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>).

Elle souhaite renforcer l'implication des directions locales et améliorer la visibilité de nos offres. L'administration développe aussi sa présence sur les réseaux sociaux et dans les salons étudiants ou pour l'emploi des jeunes.

II – L'accueil des apprentis

L'apprentissage est une formule d'enseignement en alternance qui permet à un jeune âgé de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage, d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national.

Pour la période 2021-2022, la DGFIP ambitionne d'accueillir 600 apprentis dont 6 % en situation de handicap (399 contrats d'apprentissage signés ou en cours au 2 novembre 2021).

Pour la campagne 2020 (année scolaire 2020-2021), 251 apprentis, dont 3 en situation de handicap, ont été accueillis.

Les apprentis sont principalement accueillis en gestion fiscale (39%), en informatique (22%) et en secteur public local (16%).

Les diplômés préparés sont de niveau BAC + 3 ou supérieur pour 58 % des apprentis (master 1 ou 2, ingénieur) ; de niveau BAC + 2 pour 36 % des apprentis ; BAC pour 6 % des apprentis).

31 contrats d'apprentissage ont fait l'objet d'une rupture avant leur échéance et ceci pour des raisons très diverses dont, pour 9 d'entre eux, du fait de leur réussite à un concours DGFIP.

À l'issue de leur apprentissage, un certain nombre d'apprentis poursuivent leur évolution au sein de la DGFIP. Pour la période 2019-2020 :

- 18 apprentis ont renouvelé leur contrat pour préparer un diplôme supérieur ou un autre diplôme ;
- 10 ont signé un CDD ;
- 2 ont été recrutés en qualité de contractuels handicapés ;
- 11 ont réussi un concours externe DGFIP.

Une première enquête de satisfaction a été menée par la DGFIP auprès des apprentis présents dans les services en mai 2021.

Il en ressort que 91 % des participants à l'enquête (taux de réponse de 45%) sont satisfaits. Pour la plupart des apprentis, ce contrat n'est qu'un passage dans leur parcours, puisque seulement 28 % pensent préparer les concours de la fonction publique. 41 % des apprentis souhaitent poursuivre leurs études.

Comme pour les stagiaires, la DGFIP va mettre en place un livret d'accueil à destination des apprentis.

À titre anecdotique, une amicale des anciens apprentis du MEFR a été créée en juin 2021.

Pour la délégation UNSA/CGC, ce dispositif d'accueil d'apprentis permet à des jeunes de mieux appréhender nos métiers.

Les apprentis ne sont pas là pour remplacer un agent titulaire, mais pour apprendre, en vue de l'obtention d'un diplôme.

L'apprentissage ne peut se substituer aux concours dans le recrutement des futurs agents de la DGFIP.

La ministre de la fonction publique a annoncé que les maîtres d'apprentissage pourraient percevoir une indemnité annuelle de 500 € au titre de l'exercice de cette fonction. Les bureaux RH de la DGFIP travaillent sur ce sujet.

Pour l'UNSA et la CGC, tous les tuteurs, ou quel que soit le nom que l'administration veut bien leur donner, doivent pouvoir bénéficier d'une indemnité pour valoriser leur implication dans l'accompagnement d'un stagiaire, d'un apprenti, d'un jeune en service civique, d'un inspecteur-élève ou d'un contrôleur stagiaire.

Nos deux organisations demandent une nouvelle fois que cette mission soit mieux valorisée, notamment lors de l'entretien professionnel, et dans le parcours de carrière.

La charge de travail des tuteurs doit être mieux appréhendée et les objectifs aménagés en conséquence.

Enfin, la fonction de tuteur doit être officialisée, au même titre que celle de référent.

Nous rappelons qu'à plusieurs reprises, nos organisations ont proposé à l'administration d'explorer différentes pistes pragmatiques et réalistes, afin d'engager une amélioration statutaire, indiciaire et indemnitaire de la carrière des tuteurs.

En particulier, nous avons demandé à l'administration que les tuteurs inspecteurs au dernier échelon de leur grade puissent être promus inspecteurs divisionnaires experts.

III – L'accueil des volontaires en service civique

Ce dispositif est mis en œuvre à la DGFIP depuis 2015.

2 416 volontaires ont été accueillis entre 2015 et 2020. 254, soit 10,5 % d'entre eux, ont intégré la DGFIP soit en devenant contractuels, soit en étant lauréats d'un concours DGFIP.

Près de 80 % des volontaires ont un diplôme de niveau BAC (48,14%) ou supérieur au BAC (30,75%).

L'action de la DGFIP dans l'accueil des volontaires du service civique a été soulignée par l'ASC (agence du service civique), notamment en matière d'accueil des volontaires en situation de handicap. La DGFIP a vu son agrément renouvelé par l'ASC. Pour 2021, ce sont 750 postes de volontaires qui sont ouverts à la DGFIP.

La durée moyenne des contrats a été étendue à 8 mois à compter de novembre 2021.

Le périmètre des missions dévolues aux volontaires a évolué de façon significative dans notre administration. Seules ont été conservés le pré-accueil des usagers et l'aide aux démarches en ligne au sein des CFP.

Pour la délégation UNSA/CGC, encore une fois, l'accueil de volontaires du service civique est un moyen de mieux faire connaître nos métiers, comme les autres dispositifs. Il permet de constituer un vivier de candidats potentiels à nos concours externes, mais c'est insuffisant.

L'UNSA et la CGC rappellent que les volontaires du service civique ne sont pas là pour remplacer les agents titulaires chargés de l'accueil.

IV - Les classes préparatoires « talents du service public » et les « cordées de la réussite »

1 – Les classes « talents du service public »

Depuis de nombreuses années, la DGFIP avait développé un dispositif de « classes préparatoires intégrées » pour permettre à des jeunes venus prioritairement de quartiers populaires de préparer les concours de la DGFIP.

Les 5 classes préparatoires DGFIP existantes seront intégrées au nouveau dispositif qui concerne désormais toute la fonction publique.

Ces classes « talents du service public » sont ouvertes aux étudiants les plus méritants de l'enseignement supérieur pour préparer, dans des conditions améliorées, les concours donnant accès aux postes d'encadrement de la fonction publique.

L'ENFiP est associée à 4 projets : les *classes Talents de Lorraine localisées à Metz et à Nancy*, la *classe Talents de Strasbourg*, la *Classe Talents de Paris-Est, localisée à Fontainebleau* et la *classe Talents de l'Université Clermont Auvergne, située à Clermont-Ferrand*.

Chaque classe devrait accueillir entre 20 et 45 élèves.

L'élargissement du dispositif à toute la fonction publique fait que nos concours DGFIP vont être mis en concurrence avec des concours plus prestigieux.

Nos syndicats sont d'avis qu'il faut veiller à la localisation et à une répartition équitable de ces classes « talents du service public ». Nous avons demandé à l'administration qu'aucun territoire ne soit oublié (zones de revitalisation urbaine ou rurale).

2 – Les « cordées de la réussite »

Il s'agit de changer les représentations que les lycéens peuvent avoir des métiers du service public et des formations de l'enseignement supérieur qui y conduisent.

L'ENFiP s'est engagée dans ce dispositif et noue déjà des contacts avec l'IPAG-EEP de Créteil (tête de cordée) et deux lycées de Seine-et-Marne.

La DGFIP s'engage dans l'accompagnement à l'orientation, le tutorat à destination des lycéens, ainsi qu'à des actions d'ouverture sociale et culturelle.

Le représentant de l'ENFiP a précisé que cet accompagnement ne s'adressait pas qu'aux étudiants, mais aussi aux demandeurs d'emploi.

Ces classes permettent de préparer plusieurs concours. Il est prévu d'augmenter leur volume horaire et de densifier les préparations (note de synthèse en particulier). L'objectif est de s'adapter du mieux possible au calendrier des concours.

Les modalités de mises en œuvre des différentes actions, le nombre d'élèves concernés, le calendrier sont en cours d'élaboration.

L'UNSA et la CGC reconnaissent l'intérêt de ces dispositifs dans la volonté de la DGFIP d'accroître sa visibilité auprès des jeunes et d'améliorer son attractivité.

Mais ces dispositifs ne sont pas à eux seuls suffisants pour inverser la situation. Ce qui nous rassure, c'est que l'administration en est consciente.

L'un des leviers majeurs pour améliorer l'attractivité de la fonction publique est la revalorisation des grilles de rémunération.

Comment accepter que chaque année, les grilles de rémunération des agents C soient révisées pour ne pas débiter au-dessous du SMIC !

Bientôt, ce sera probablement au tour de la grille de rémunération des contrôleurs 2^{ème} classe de devoir être révisée. Car d'ici un ou deux ans, avec le retour de l'inflation et la hausse du SMIC, un agent C et un contrôleur 2^{ème} classe commenceront leur carrière au même indice...

Il faut se poser la question de la nature et du contenu des épreuves de nos concours et savoir si elles ne doivent pas être adaptées.

Il ne s'agit pas de baisser le niveau d'exigence mais de s'adapter aux nouvelles modalités de recrutement qui s'appuient désormais sur d'autres critères que ceux de nos concours. L'administration indique qu'elle y réfléchit. Nous sommes prêts à participer à cette réflexion.

Le manque d'attractivité des concours résulte aussi du déclassement des carrières offertes aux nouveaux entrants à la DGFIP. Nous demandons avec insistance à l'administration une revalorisation statutaire et indiciaire significative et motivante de nos carrières.

Notre administration ne saurait se satisfaire de voir ses concours dépréciés et délaissés, et encore moins de devoir baisser le niveau de recrutement des nouveaux agents.

Enfin, la DGFIP doit mieux répondre aux attentes des nouvelles générations qui souhaitent que leur employeur soit impliqué dans des actions au bénéfice de la transition écologique et énergétique, mais aussi en faveur de la justice sociale.

La DGFIP, administration qui se revendique comme sociale et inclusive, a des arguments à faire valoir dans ces domaines.

-=====

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***



**Déclaration liminaire du groupe de travail
« Accueil des jeunes à la DGFIP »
du 29 novembre 2021**

Monsieur le Président,

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour parler de l'accueil des jeunes à la DGFIP.

C'est une thématique que nous avons abordée, sans l'approfondir, lors du groupe de travail sur la GPEEC ABC mardi dernier.

Pour faire face à une attractivité déclinante de nos concours externes, l'administration se doit d'être plus présente auprès du public qui doit constituer le vivier des futurs candidats. C'est une tâche ardue.

Nous vous remercions pour les éléments que vous nous avez transmis. Ils sont éclairants et montrent l'implication de la DGFIP auprès des nouvelles générations.

Nous nous félicitons d'une arrivée significative d'apprentis et de jeunes en service civique à la DGFIP.

Nous saluons tout particulièrement le dispositif des « classes talents du service public ». Il est important que la DGFIP développe son rôle social auprès de cette population. Cela peut permettre d'attirer ces jeunes vers notre administration, mais cela montre aussi que la DGFIP est impliquée dans la vie de la société, et pas seulement pour la perception des impôts.

Il est dommage que notre participation active à ce dispositif ne soit pas plus connue du grand public.

Nous constatons que la DGFIP s'engage avec dynamisme dans les « cordées de la réussite », désormais fusionnées avec les « parcours d'excellence », ce dispositif national qui fait de l'accompagnement à l'orientation un réel levier de l'égalité des chances. Il crée un continuum d'accompagnement de la classe de 4^{ème} au lycée et jusqu'à l'enseignement supérieur.

Nous regrettons toutefois que seuls, à ce jour, un établissement d'enseignement supérieur et deux établissements secondaires se soient lancés dans ce défi à nos côtés.

Nous demandons que les établissements des zones rurales, particulièrement ceux situés dans les « zones de revitalisation rurale » ne soient pas oubliés par la DGFIP .

Nous soutenons avec enthousiasme cette politique ambitieuse menée par la DGFIP. Nous souscrivons bien sûr également aux axes d'amélioration proposées.

Dans toutes vos fiches vous évoquez aussi le tutorat.

Nos deux organisations portent depuis longtemps des propositions sur la question du tutorat. Nous estimons que le tutorat n'est pas suffisamment reconnu et surtout insuffisamment valorisé à la DGFIP.

Dans les services, les collègues qui endossent le costume de tuteurs, que ce soit pour accompagner un apprenti, un stagiaire, un jeune en service civique, un collègue en stage probatoire, sont souvent les mêmes. Ils doivent assurer leurs missions du mieux possible et gérer leur travail et la formation ou l'accompagnement d'un jeune ou d'un collègue nouvellement arrivé. Cela demande du temps et des compétences particulières.

Il est plus que temps que leur engagement se traduise concrètement par :

- Un allègement significatif et clairement homologué de leur charge de travail. Cela se fait déjà dans de nombreux services, mais hélas pas dans tous.
- Une valorisation de son dossier lorsque le tuteur postule à une promotion.
- La création officielle à la DGFIP de la fonction de tuteur.
- Une valorisation indemnitaire, et pourquoi pas indiciaire, du tutorat.

Nous vous remercions pour votre attention.