



Groupe de travail ministériel « attractivité/carières » du 10 juin 2025

En propos liminaires, les fédérations UNSA et CFE-CGC ont réaffirmé leur attachement à la reconnaissance pleine et entière des agents. Cela passe par des rémunérations justes, des perspectives d'évolution favorables et une qualité de vie au travail exemplaire.

Ce groupe de travail portait sur les constats et ne se voulait pas prospectif dans la mesure où, selon les propos de la présidente, les arbitrages budgétaires ne lui sont pas parvenus. Cela pose évidemment la question de l'opportunité de sa tenue au 10 juin 2025. Il aurait mieux valu que notre administration attende d'avoir de la visibilité sur les suppressions emplois pour tenir cette réunion. C'est sans doute son choix stratégique.

Nous savons en effet que la Direction du Budget a demandé aux différents ministères une réduction ambitieuse des effectifs. Hélas, sur cet aspect, la DGFIP est souvent à la pointe en termes d'exemplarité !

L'administration a exposé les axes de travail définis par notre ministère. Malgré le contexte de restrictions budgétaires, et l'incertitude quant aux futures mesures gouvernementales, le flux de départ à la retraite continue d'offrir des opportunités de recrutement. Cette dynamique, selon l'administration, pourrait contribuer à maintenir une certaine attractivité des carrières au sein de notre ministère.

Les actions mises en œuvre pour favoriser l'attractivité du ministère

Le rapport à l'emploi évolue, notamment chez les jeunes. Les MEF s'engagent dans des travaux à long terme pour renforcer leur attractivité. Selon l'administration, malgré une réputation d'excellence, des niveaux de rémunération compétitifs par rapport à d'autres ministères, et une diversité de carrières et de fonctions, ces atouts restent souvent méconnus.

Nos fédérations sont plus mesurées concernant cette réalité.

Pour autant, les MEF développent une « marque employeur » pour mieux se faire connaître, notamment lors d'événements de recrutement. Ils offrent des opportunités d'apprentissage et de stages pour attirer les futurs talents.

Les fédérations UNSA et CFE-CGC soulignent l'importance de valoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour offrir des conditions de travail de qualité et ainsi attirer les talents. Certains candidats sont jeunes mais d'autres postulent pour une seconde carrière dans leur parcours professionnel.

Nos fédérations proposent de développer une communication transparente sur les perspectives de développement professionnel mais aussi la formation continue et les évolutions possibles au sein des MEF.

Notons que l'administration communique favorablement sur l'action sociale des MEF. Cela souligne le travail de nos fédérations UNSA et CFE-CGC pour préserver l'action sociale, bien commun de tous les agents.

La rénovation des concours

Dans le cadre de la circulaire du 29 septembre 2023, les MEF poursuivent une réforme visant à professionnaliser les épreuves et à attirer des profils diversifiés. Cette réforme inclut la simplification des épreuves, l'introduction de tests psychologiques et des concours sur titres, tout en améliorant l'expérience des candidats grâce à des plateformes numériques et un accompagnement renforcé. En parallèle, un soutien est proposé aux lauréats dans leur recherche de logement, via des dispositifs d'action sociale et des aides financières.

Les Fédérations UNSA et CFE-CGC soutiennent la mise en place de salons pour promouvoir les métiers des MEF et les perspectives d'évolution de carrière.

Les Fédérations UNSA et CFE-CGC demeurent exigeantes quant à la qualité des concours et des recrutements. Concernant le Concours National à Affectation Locale (CNAL), l'engagement de cinq ans dans un département difficile nécessite des mesures incitatives, telles qu'une prime pour fidéliser les agents.

Nous avons également identifié des problématiques liées au logement dans certaines régions de province. Pour le concours interne de la DGFIP, la mobilité obligatoire pose des problèmes en fonction de la situation familiale des agents. Nous revendiquons plus de logement et une mobilité non obligatoire dans certaines situations familiales.

Les Fédérations UNSA et CFE-CGC ont demandé des informations complémentaires, notamment sur le nombre de désistements, accompagnés d'un commentaire sur les motifs exposés. Nous souhaitons également connaître la note éliminatoire et les degrés d'exigence en matière de sélectivité.

La refonte de l'espace recrutement ministériel

Tous les sites internet de l'État doivent s'inscrire dans le "Système de Design de l'État" (DSFR) pour harmoniser la présence numérique et améliorer l'expérience des citoyens. Dans ce cadre, l'espace recrutement des MEF a été refondu et renommé "Rejoignez-nous", devenant une vitrine d'attractivité pour les métiers et les avantages de travailler au sein des MEF. Ce projet vise à simplifier l'accès à l'information sur les recrutements et à offrir une navigation intuitive, adaptée tant pour les ordinateurs que pour les smartphones.

Les Fédérations UNSA et CFE-CGC soulignent le travail de l'administration sur ce sujet en rappelant que cet « espace recrutement » doit être attractif et fonctionnel.

Les promotions de corps

Au sein des MEF, plus de 14 500 mesures d'avancement de grade ont été prononcées pour la période 2024-2025, accompagnées de campagnes de promotion de corps sous un plan ministériel de qualification. En 2024, 1 653 agents ont bénéficié d'une promotion de corps, suivis de 1

546 en 2025 (année en cours). En incluant les promotions via les concours internes, le total des promotions de corps est estimé à plus de 5 300 sur cette période. Pour l'administration, ces efforts témoignent d'un engagement significatif en faveur de l'évolution professionnelle des agents.

Les Fédérations UNSA et CFE-CGC souhaitent connaître le ratio pro/pro au titre de ces promotions et avoir le taux pro/pro pour l'année 2026. Elles demandent que toutes les promotions possibles soient réalisées. Elles demandent également une juste répartition entre les directions.

Nous insistons sur la nécessité d'harmoniser les avancements pour la catégorie A afin d'éviter les promotions conditionnées par les départs en retraite. De plus, nous réclamons des perspectives d'évolution de carrière pour la filière technique.

L'avancement de grade

Plus de 7000 avancements de grade ont été prononcés au sein des MEF pour la période 2024-2025.

Les Fédérations UNSA et CFE-CGC demandent à l'administration de faire preuve de plus de transparence concernant les possibilités d'avancement.

La structuration des grades

Le groupe de travail a examiné la distribution des agents de catégories B et C par échelon et par grade, ainsi que du premier grade de la catégorie A (source = bulletins de salaires de janvier 2022, 2024 et 2025). Des modifications de grille indiciaire ont eu lieu en 2022. Pour la catégorie C, on note une faible proportion d'agents aux échelons supérieurs et une baisse des effectifs au dernier échelon. La situation est similaire pour la catégorie B, avec une diminution significative au 12^{ème} échelon. Enfin, pour la catégorie A, la proportion d'agents au dernier échelon a légèrement diminué passant de 18 % à 16 % entre 2022 et 2025. Des présentations détaillées sont fournies pour chaque grade.

Nos fédérations demandent une revalorisation des grilles indiciaires pour toutes les catégories et des perspectives d'évolution de carrière pour la filière technique.