

## Grandes manœuvres ou petits pas ?

Alerte rouge sur les ressources humaines ? Entre le décalage par rapport au coût de la vie, les espérances (ou désespérances ?) sur un déroulé de carrière et une vraie interrogation sur la chute des vocations à venir travailler aux Finances, les sujets ne manquent pas sur le front des RH. De là à dire que, du côté des autorités politiques, on décrète la mobilisation générale, il y a un (grand) pas. Pour sa part, le ministère essaie de jouer sur plusieurs curseurs, détaillés ci-après.

Pour **Solidaires Finances**, il y a deux « théâtres d'opération » :

- ✓ comment offrir de réelles perspectives aux agent.es en poste ?
- ✓ de quelle façon donner envie aux potentielles recrues de venir rejoindre les rangs des premiers nommés ? Mais, en fait, ces deux aspects se rejoignent très largement, la première question étant une part de la réponse à la seconde.

Le risque est bien celui d'une désaffection grandissante, avec beaucoup d'agent.es en situation de défiance (sûrement le résultat des menées de ces affreux syndicats...) et des candidat.es ayant plutôt une proportion à fuir éperdument les services de notre ministère, plutôt que de se battre pour le rejoindre...

Au-delà des divergences d'appréciation, il est manifeste que le sujet est fondamental, tant pour les agent.es, que pour l'accomplissement des missions. Mais on touche aussi ici à la préparation des lendemains. En tout cas, il y a là une puissante incitation à ne pas « rater la cible », car les conséquences seraient désastreuses. Et la situation de départ ne nous rend pas forcément d'un optimisme débridé...

### Plan de promotion : la magie des chiffres ?

Sur ce dossier, ôh combien crucial pour les agent.es, les derniers ministres successifs ont pris quelques accents gaulliens pour déclamer « organisations syndicales, je vous ai compris ! ». Un geste a été ainsi annoncé pour relancer un plan de promotion pour les années 2024 et 2025, avec un abondement de 10 % tant pour le C en B que pour le B en A.

Cela fait la bagatelle de 265 promotions en plus (+ 176 pour C / B et + 89 B / A). Certes... Mais, si on ramène cela aux effectifs du ministère (un peu moins de 130 000 agent.es), pour employer une tournure imagée, il n'y a pas de quoi de se réveiller la nuit !

Côté administration (DGFIP en tête), on défend le fait qu'il demeure de réelles perspectives de carrière. Ainsi, si on fait des études de cohorte et qu'on prend les bases des agent.es recruté.es en catégorie C pour les années 1986 et 1997, 83 % des échantillons concernés ont changé de catégorie. Et certains ont même fini A+... Belle argumentation ! Mais elle peut souffrir quelques critiques. Quand on voit que des agent.es des catégories C ont parfois un bagage universitaire Bac + 4, bac + 5, ..., le fait de pouvoir évoluer (relativement...) rapidement est plus un élément simplement cohérent qu'une destinée miraculeuse. Par ailleurs, pour l'étude de

cohorte, même si on prend le point de repère le plus récent – 1997 –, cela fait quand même une carrière de 27 ans à ce jour. Avoir changé de catégorie sur une telle durée ne nous paraît pas être un déroulé d'exception !

**Mais, pour Solidaires Finances, le grief principal est le goulet d'étranglement de la catégorie B.** Celle-ci bénéficie certes d'un coup de pouce en termes de nombre de promotions, mais elle représente le « gros des troupes », ce qui limite une fluidité à laquelle les abondements 2024 et 2025 ne changent pas fondamentalement la donne. Et on demeure loin de taux de promotion connus il y a quelques années. Le volume de promotions internes pour le passage de la catégorie B à A est clairement indécent et ne permet pas de reconnaître à sa juste valeur la technicité des agent.es du ministère. **Solidaires Finances** considère qu'il y a une urgence sociale sur ce point particulier.

À noter : ce groupe de travail a été l'occasion de faire un tour d'horizon des dates d'effet pour les avancements de grade au sein de chaque catégorie. Ce point correspond à une interpellation de notre fédération lors du premier GT sur le sujet en juin 2023. Si le 1<sup>er</sup> janvier N est nettement majoritaire, on a trouvé des incohérences. Il s'agit notamment du décalage touchant les B DGFIP entre le 1<sup>er</sup> janvier N (TA) et le 30 décembre N (concours/examen professionnel). L'administration évoque la question du rang de classement du concours (?), mais devrait revenir vers les organisations syndicales avec une proposition pour résoudre ce problème de décalage. Notre fédération qui a interpellé l'administration sur ce sujet depuis plus d'un an considère que c'est la date du 1<sup>er</sup> janvier N qui doit s'appliquer pour toutes et tous.

## « Viendez aux Finances ! »

✓ **La question de l'attractivité du ministère et de ses directions est un gros sujet.** Certes, ce n'est pas encore à Bercy que l'on voit le plus cette baisse des vocations. Par exemple, côté DGFIP, on nous affirme avec emphase que l'année dernière, ce sont 30 000 candidat.es qui ont postulé (une vraie attraction quasi magnétique !?) pour 3 000 « retenu.es », soit une forte sélectivité. D'autres chiffres sont bien plus alarmants. Ainsi, la Douane a constaté que plus d'un inscrit sur deux (58 % pour être précis) était absent aux épreuves écrites. Il est vrai que l'on a toujours connu des postulant.es qui se ravisent ou qui, passant plusieurs concours, en privilégient un autre, voire l'ont déjà réussi, mais jamais dans de telles proportions.

Le ministère ne nie pas vraiment cette désaffection rampante qui s'étend dans l'ensemble de la fonction publique et n'épargne pas les Finances.

✓ **Il y a notamment un travail sur les concours**, en fusionnant des épreuves pour plusieurs d'entre eux. On va même demander à la sourcilleuse DGAFP s'il est possible de se servir d'une même épreuve pour le passage de deux concours (épreuve commune).

✓ **On essaie aussi de faire la promotion de notre « marque employeur ».** Le terme est peut-être un peu ronflant. Ou plutôt surprenant pour le service public. Mais il dépeint de façon générique tout ce qu'on peut mettre dans une image positive, qui ferait dire à un éventuel postulant « ouaahh ! qu'est-ce que cela doit être bien de bosser ici ... » (oui, à ce moment de votre lecture, vous êtes certainement un nombre conséquent à avoir laissé échapper un « euh... c'est pas gagné ... » peut-être un peu désabusé.

✓ **Le ministère évoque aussi la question du logement**, notamment au travers du rôle joué par l'ALPAF.

Pour **Solidaires Finances**, la question des concours est importante. Même si ce n'est pas simple, il faut aussi œuvrer à des modalités qui permettent de diversifier les profils. Gare au côté monocore (trop forte prédominance des juristes).

**S'agissant de la « marque employeur »**, pour **Solidaires Finances**, elle existait dans les faits, même si elle ne portait pas ce nom. Bercy et ses directions, c'était une image de métiers plutôt valorisants, exercés dans des conditions assez correctes, voire plus, et avec des rémunérations dont on n'avait pas à rougir surtout face à nombre d'autres administrations. Et bien, cette « marque », c'est un peu l'État lui-même qui l'a détruite, à tout le moins méchamment dégradée. On subit la détérioration globale de l'image des services publics, avec les corollaires sur le fait d'y travailler. Mais en plus, il y a une (mauvaise) spécificité de Bercy qui a été le champion de la destruction d'emploi pendant des années. Forcément, le climat dans les services n'en sort pas indemne et tout se sait, y compris chez les potentielles recrues, peut-être encore plus vite qu'avant ... Par ailleurs, Bercy n'est pas le dernier, en termes de restructuration permanente et autres évolutions structurelles dont le bien fondé n'est pas toujours flagrant, si on veut manier l'euphémisme...

**Quant à la question du logement**, elle est à l'évidence stratégique. Avis au passage à tous ceux qui auraient l'idée de s'en prendre à l'action sociale !

Pour **Solidaires Finances**, il y a plusieurs éléments à prendre en compte de façon spécifique. Il faut tout d'abord voir si le parc est adapté en termes de géographie. Il y a par exemple une forte concentration francilienne. Or, les affectations sont devenues plus hétérogènes ces derniers temps. Et de nombreuses régions ou agglomérations ont vu les prix de l'immobilier être marqués par des fortes hausses.

Il faut également veiller à ce que la communication entre les administrations et l'ALPAF soit très fluide pour que cette dernière puisse anticiper en termes d'offre. Nous ne sommes franchement sûrs que ce soit le cas. En fait, on pense même que c'est plutôt le contraire ...

Il y a aussi la nature de l'offre. Nous savons que les lauréats sont en moyenne un peu plus âgés qu'auparavant. Il y a donc une proportion d'agents avec charge de famille. C'est un critère qui doit être pris en compte pour élaborer une offre adaptée.

Et, au passage, on glisse une petite douceur du genre éléphant dans le magasin de porcelaine : si le ministre, plutôt que détricoter le statut de la fonction publique, se contentait de relever l'indemnité de scolarité, ce ne serait pas la plus mauvaise des idées, y compris pour l'attractivité. En effet, contrairement aux frais de missions, celle-ci n'a pas bougé d'un iota depuis 2006 (!). Alors qu'à priori, il semble que le coût de la vie ne soit pas complètement resté identique paraît-il...

Si on ne va évidemment pas rejeter en bloc les pistes évoquées lors de ce groupe travail, notre fédération estime qu'elles ne constituent pas un horizon suffisant pour vraiment inverser la vapeur.

Il y a aussi une question en arrière fond, mais qui affleure très vite. C'est celle du sens au travail. Au final, c'est ce dernier qu'il faut à tout prix défendre. Car si l'agent.e ne s'y retrouve plus, c'est le service public dans sa globalité qui en fera les frais. Et ceci aura des conséquences en termes d'attractivité.

Servir l'intérêt public doit demeurer quelque chose d'attrayant. Tout le reste n'est que littérature.

C'est tout d'abord un attrait en termes de missions et de conditions et moyens pour accomplir ces dernières. Bien évidemment, ledit attrait renvoie aussi à la question de la rémunération et du déroulé de carrière. Ce n'est nullement faire du clientélisme (public) que de rappeler cette évidence.

Pour **Solidaires Finances**, le futur projet de loi pour la fonction publique, tel qu'il semble annoncé, va être, de ce point de vue, une erreur historique. Il n'abroge pas purement et simplement le statut, ce qui serait un peu tabou pour l'opinion. Mais il continue à le vider consciencieusement de sa substance. Or, ceci ne va ni ramener un surcroît de foi chez les actuels « pratiquants », ni susciter de nouveaux « convertis ». Car ce qui est attendu chez les uns et chez les autres et, à notre sens, dans la majorité du corps social, c'est un service public réaffirmé dans ses fondements et auquel on donne les moyens d'être efficace, dans toutes ses missions. Ces deux axes sont fondamentaux. Mais on peut supposer que ni l'un, ni l'autre ne seront franchement portés dans le futur texte que l'on nous promet.