

# CGC FINANCES PUBLIQUES

## Le syndicat des cadres A

### La crise d'attractivité de la fonction publique selon France Stratégie

#### Une crise structurelle, généralisée profonde et durable

France Stratégie, organisme rattaché à Matignon, met en lumière une crise profonde et durable d'attractivité de la fonction publique. Selon ses conclusions, cette crise dépasse le cadre d'un phénomène conjoncturel et s'enracine dans des difficultés structurelles qui s'étendent à toutes les branches de la fonction publique. En 2022, 15 % des postes ouverts par concours dans la fonction publique d'État n'ont pas été pourvus, reflétant la gravité de cette situation.

#### Une situation qui se dégrade depuis 15 ans

Après un travail de dix-huit mois, les experts de France Stratégie lancent un « signal d'alerte ». Selon les auteurs du rapport, bien que les défis dans la fonction publique aient toujours existé, « les quinze dernières années ont marqué un tournant ». La crise d'attractivité, désormais chronique, pourrait s'aggraver sans intervention rapide.

#### Les indicateurs d'un déclin sévère

##### 1. Chute des candidatures :

- Depuis les années 2000, le nombre moyen de candidats par poste a chuté, passant de 12 à seulement 4 aujourd'hui.
- Entre 2016 et 2022, les inscriptions aux concours publics ont été divisées par deux.
- Cette pénurie affecte non seulement le volume des recrutements mais également leur qualité.

##### 2. Augmentation des départs :

- Entre 2014 et 2021, les départs pour des motifs autres que la retraite ont bondi de 47 %.
- Parmi les infirmières en formation par exemple, 25 % abandonnent leur cursus, contre 15 % il y a dix ans.

#### Concurrence accrue du secteur privé

Traditionnellement, la fonction publique attirait de nombreux jeunes diplômés. Aujourd'hui, ces derniers privilégient le secteur privé, jugé plus dynamique et offrant de meilleures perspectives salariales et de carrière. Le désintérêt est accentué par la perception négative ou compassionnelle des métiers publics, par opposition à l'admiration qu'ils inspiraient autrefois.

## **Conséquences sur les services publics**

Les difficultés de recrutement et de fidélisation entraînent des effets négatifs directs sur la qualité des services publics. Ces dysfonctionnements aggravent les inégalités territoriales et compromettent des missions essentielles, comme l'éducation ou l'accès aux soins. Cela met en péril le « contrat social » qui lie l'État à ses citoyens.

## **Les causes du désenchantement**

### **1. Une image dévalorisée :**

- Les métiers de la fonction publique inspirent plus de compassion que d'admiration, témoignant d'un déficit d'image. Les fonctionnaires sont souvent la cible de critiques ou de « bashing » dans les discours publics.
- L'emploi à vie, autrefois un argument central, est désormais perçu comme un frein, limitatif, associé à un enfermement professionnel notamment pour les jeunes en quête d'évolution.

### **2. Avantages en déclin :**

- Les bénéfices traditionnels (santé, retraite, aides sociales) ne compensent plus l'écart avec les salaires du privé.
- Entre 2011 et 2021, le rapport l'indique, la seule catégorie dans la fonction publique de l'État à subir une perte conséquente du pouvoir d'achat est celle des cadres A
- **La DGFIP**, est la seule Direction à n'avoir pas mis en place réellement le PPCR (évolution minimale sur 2 grades). Direction qui impose de multiples haies pour progresser inspecteur, idiv cn, idiv hc, ip, afipa alors qu'ailleurs tout est plus simple linéaire et plus aisé. 5 grades différents pour gérer des cadres de proximité !

### **3. Conditions de travail difficiles :**

- Affectation : Certains métiers souffrent d'un manque d'attractivité en raison d'affectations jugées complexes (ex: zones sensibles comme la Seine-Saint-Denis).
- Travailler dans de bonnes conditions devient primordial. Si l'on doit passer la majeure partie de son temps au bureau autant que l'environnement soit attractif. Cela passe notamment par des sièges ergonomiques et confortables, des tables spacieuses adaptées aux différents besoins et du matériel informatique performant, capable de répondre aux exigences variées des tâches quotidiennes etc...A la DGFIP on en est très loin.

## **Les solutions proposées par le Syndicat des cadres A**

### **1. Revalorisation des métiers :**

- Promouvoir l'évolution professionnelle. A la DGFIP c'est une nécessité. Limiter le concours au grade d'inspecteur et administrateur de l'état et favoriser le tableau d'avancement à l'ancienneté et au mérite entre ces deux corps.
- Améliorer les salaires pour fidéliser et attirer les talents.

## 2. Amélioration des conditions de travail :

- Miser sur la qualité de vie au travail pour faire de ce facteur un véritable levier d'attractivité.

## 3. Renforcement de la communication :

- Changer l'image de l'emploi public, en insistant sur les perspectives de progression et l'importance des missions.

## Conclusion

La Fonction publique traverse une crise systémique qui impacte ses effectifs, la qualité des services, et le lien entre l'État et les citoyens. Le Syndicat des cadres A appelle à une mobilisation générale pour redorer l'image de la fonction publique et de la DGFIP en particulier et en restaurer l'attractivité. Cela nécessite une action concertée, visant à équilibrer les exigences des missions publiques et les attentes des agents.

-----

**Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.**

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.  
Adhérez !**

**Consultez toutes nos informations sur le site :  
[www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)**