

# LE SYNDICAT DES CADRES A CGC Finances Publiques

## Groupe de travail du 28 novembre 2024 : présentation des travaux concernant la mise en œuvre des parcours de développement ou de maintien en compétence des agents

La DGFIP fait face à une forte vague de départs à la retraite et à des transformations importantes des métiers, notamment en raison des avancées technologiques comme l'intelligence artificielle. Pour répondre à ces défis, elle vise à anticiper les pénuries de compétences, garantir le transfert et le renouvellement des savoirs, et maintenir la qualité des services rendus aux usagers sur tout le territoire. Cette initiative s'inscrit dans les orientations ministérielles qui visent à préparer l'évolution des métiers.

Le Syndicat des cadres A, a depuis de nombreuses années dénoncé les réformes conduites depuis la fusion de l'administration (DDGCP-DGI NRP), qui ont été centrées principalement sur la réduction des effectifs.

Elle a toujours plaidé pour l'instauration d'une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) afin d'anticiper les départs, les transformations technologiques et organisationnelles.

La DGFIP reconnaît désormais l'importance de la GPEEC, il était temps. Elle doit définir un cadre clair sur les missions et leur répartition.

Dans le cadre de ce GT l'administration présente son objectif et son ambition que l'on peut résumer ainsi :

### Démarche adoptée :

#### 1. Recensement des compétences et des besoins :

- Analyse des compétences actuelles et identification des besoins futurs. Cette action est nécessaire pour permettre à la DGFIP d'assurer une qualité de service à tous les usagers, qu'il s'agisse de particuliers, d'entreprises de toutes tailles, de collectivités locales, d'associations ou de régies, et ce, sur l'ensemble du territoire, qu'il soit rural, semi-urbain ou urbain
- Conception de parcours de développement professionnel attractifs pour fidéliser et motiver les agents.

La fidélisation et le recrutement sont mentionnés comme objectifs, mais il n'est pas clairement indiqué comment cette démarche répondra aux problèmes d'attractivité dans un contexte où les talents techniques sont en forte demande, notamment dans le secteur privé. Pour la CGC, le problème de l'attractivité reste entier:

## 2. Méthodologie :

- répertorier les métiers, identifier les besoins le parcours de développement des compétences et la mise en place de concepts clés (domaines fonctionnels, familles de métiers, métiers, postes).
- Collaboration avec des référents métiers, spécialistes de leur matières pour enrichir et valider les travaux.

## 3. Collaboration :

- Coordination entre le SRH, l'ENFiP, pour piloter et structurer la démarche et avec l'appui au démarrage d'une société de conseil externe

## Livrables obtenus :

### 1. Référentiel des métiers :

- Création d'un référentiel recensant environ 50 métiers, regroupés en 4 domaines fonctionnels et 14 familles, basé sur des standards publics et des retours des référents métiers garantissant une homogénéité des dénominations.

### 2. Études pilotes sur 4 métiers : (sécurité juridique et contrôle fiscal, SIP, géomètre -cadastre et comptabilité

- Élaboration et validation de fiches métiers.
- Harmonisation des compétences requises (savoir-faire et savoir-être).
- Développement de parcours de formation adaptés.

## Prochaines étapes :

- Étendre la démarche à tous les métiers de la DGFIP.
- Actualiser les fiches métiers et concevoir des parcours de formation pour l'ensemble des métiers, avec un déploiement progressif jusqu'en 2025

Pour le Syndicat des cadres A, les défis de recrutement et transmission des savoirs sont immenses.

Entre 2021 et 2024, environ 4 200 départs à la retraite par an (soit 13 000 au total) fragilisent l'administration, qui n'a pas anticipé suffisamment ces départs par des recrutements adaptés. Ce manque de prévision risque de compromettre la transmission des compétences. Ce défi est aggravé par la désaffection des concours de la fonction publique, où la sélectivité est passée de 1 candidat retenu sur 30 en 2017 à 1 sur 4 en 2021.

Bien que la saturation des écoles avec des promotions conséquentes est en cours pour compenser les mauvaises évaluations des départs à la retraite, la CGC demande une réflexion approfondie sur les besoins spécifiques de la formation initiale et continue pour maintenir et améliorer les compétences 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)***