

Catégorie C
CAPN n° 7 du 08 au 12 octobre 2020

Numéro 14 du 29 octobre 2020

Titularisations de contractuels « PACTE »
Titularisations de contractuels handicapés
Titularisations des agents administratifs stagiaires
Tableau d'avancement des agents administratifs
au grade d'agent administratif principal de 2^{ème} classe

Merci Covid, on efface tout et on recommence comme avant !

Dans le monde d'après, l'administration nous apporte toujours les mêmes réponses lénifiantes et qui se voudraient rassurantes sur les sujets que nous avons évoqués lors des déclarations liminaires.

- Ainsi, la loi de la Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 dont **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation, a imposé à la DGFIP d'édicter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour éviter que s'instaurent des modes de gestion RH arbitraires !

-Le NRP : la DGFIP s'inscrit dans la progressivité pour la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité. C'est sans doute dans ce souci de cette cadence progressive que l'on a vu, dès la sortie du confinement, les responsables des directions locales courir les élus locaux afin de valider, le plus rapidement possible, moult conventions.

-Les suppressions d'emplois : le président reconnaît, difficile de faire autrement compte tenu des annonces faites dans le cadre du budget 2021, qu'une fois de plus la DGFIP va payer un lourd tribut avec 1800 suppressions d'emplois. Mais la méthode Couet a souvent cours à la DGFIP, l'impact de ces suppressions sera atténué par les départs en retraite à venir.

-Le développement des recrutements sous contrats : le président nous a expliqué que ces

recrutements avaient pour finalité de pallier le déficit de compétences sur des secteurs géographiques jugés peu attractifs, la logique de ces recrutements s'inscrit dans l'occupation des emplois.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette situation est la résultante de la politique de suppressions d'emplois menée depuis de longues années à la DGFIP.

Pour le président de la CAP, les emplois d'apprentis et les services civiques constituent un bienfait tant pour l'administration que pour les bénéficiaires.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est surtout une main-d'œuvre à bas coût.

-À propos des formations à distance, le président de la CAP a admis qu'il ne serait pas judicieux de généraliser ce mode de formation au point d'en faire le seul et unique mode d'apprentissage pour les nouveaux agents.

Mais il considère que le « distanciel » peut faciliter la formation continue pour les agents qui ont des contraintes personnelles ne leur permettant pas de dérouler un plan de formation.

-Sur la demande de **F.O.-DGFIP** exigeant l'affectation en surnombre des stagiaires, sans surprise, l'administration, nous a rappelé que cette demande ne pouvait être satisfaite compte tenu de la situation de l'emploi. Et de rajouter qu'il est préférable de plonger l'agent le plus rapidement possible dans « le monde réel » de son travail ! Quitte sans doute à ce qu'il soit

confronté à des difficultés pouvant remettre en cause sa titularisation.

-Sur le sujet des agents recrutés sous le dispositif PACTE, l'administration a rappelé le caractère dérogoire de ce mode de recrutement.

Pour **F.O.-DGFIP**, tout en dénonçant ce mode de recrutement, se pose la question d'une gestion des titularisations qui aurait pu être aussi dérogoire...

La loi de la Transformation de la Fonction publique a supprimé, entre autres, la compétence des CAP en matière de promotion à compter de 2021, disposition que **F.O.-DGFIP** dénonce et qui va ouvrir la porte à l'arbitraire. Aussi, cette CAP concernant les tableaux d'avancements au titre de 2020 est la dernière du genre.

1 – Tableau d'avancement au grade d'agent administratif principal de 2^{ème} classe par voie d'examen professionnel :

les résultats d'admission de l'examen professionnel organisé au titre de l'année 2020, pour l'accès au grade d'agent administratif principal de 2^{ème} classe ont permis d'inscrire 4 agents sur ce tableau d'avancement.

2 – Tableau d'avancement complémentaire pour l'accès au grade d'agent administratif principal de 2^{ème} classe :

Le nombre total d'agents administratifs promouvables pour l'accès à ce grade pour 2020 (examen professionnel et tableau d'avancement) s'élève à **159**.

L'arrêté du 16 avril 2018 a fixé à 25 % le taux de promotion pour ce grade. Le nombre de possibilités d'avancement à ce grade pour 2020 s'élève donc à **40**.

2/3 de ces promotions ont été affectées au tableau d'avancement soit **26** agents et **14** possibilités au titre de l'examen professionnel.

Compte tenu du résultat de l'examen professionnel pour l'avancement à ce grade : **4** agents, **10** agents peuvent être inscrits au tableau complémentaire.

Nous rappelons notre revendication sur les tableaux d'avancement, à savoir que nous exigeons que tous les agents réunissant les conditions statutaires pour figurer dans la plage d'appel statutaire (PAS) doivent être promus.

3 – Titularisation d'une agente contractuelle « PACTE » dans le corps des agents administratifs des Finances publiques :

À l'issue d'une période contractuelle d'un an huit mois et dix jours, l'agente a été proposée à la titularisation.

F.O.-DGFIP a voté **POUR** cette titularisation tout en rappelant son opposition à ce mode de recrutement.

Pour information : bilan des recrutements et titularisations des contractuels « PACTE » des années précédentes tenant compte de cette nouvelle titularisation :

Année Recrutement	2016	2017	2018
Recrutements	104	111	111
Fin d'engagement	12	4	6
Prolongation pour maladie			1
Renouvellement pour défaillance agent			5
Renouvellement pour défaillance formation			
Renouvellement pour maladie/ maternité		1	
Démission	1	1	4
Total titularisations et %	91 soit 87,50 %	105 soit 94,59 %	98 soit 88,28 %

Commentaire de **F.O.-DGFIP** : la volumétrie de ce type de recrutement est globalement stable d'une année à l'autre. Toutefois le taux moyen de titularisation est à 90,12 % en légère progression par rapport à l'an passé, ce qui nous conforte dans le constat que le système de suivi de l'agent contractuel demeure perfectible.

4 – Titularisation d'agents contractuels handicapés dans le corps des agents administratifs des Finances publiques :

-73 AAPFiP 2^{ème} cl. à l'issue d'une période contractuelle de 12 mois ont été proposés à la titularisation.

-1 AAPFiP 2^{ème} cl. à l'issue d'une période contractuelle de 24 mois a été proposé à la titularisation.

F.O.-DGFIP a voté **POUR** ces titularisations.

Par ailleurs, les dossiers de 4 agents comportant des réserves et proposés pour un renouvellement de stage de 12 mois ont été soumis à l'examen de la commission,

F.O.-DGFIP a voté **POUR** 2 propositions de renouvellement de stage, en accord avec les demandes des agents concernés.

F.O.-DGFIP a voté **CONTRE** les deux autres propositions de prolongations de stage.

Pour information : bilan des recrutements et titularisations des contractuels handicapés des années précédentes.

Année Recrutement	2016	2017	2018	2019
Recrutements	72	115	133	85
Non-Titularisations	2	4	2	
Renouvellement			4	4
Prolongation pour maladie, congé maternité, temps partiel	1		2	8
Démission			2	1
Total titularisations et %	69 soit 95,8 %	111 soit 96,52 %	125 soit 93,98 %	72 soit 84,70 %

Ces chiffres, une fois de plus, nous confortent de la nécessité d'une prise en charge spécifique pour ces agents en matière de suivi de période contractuelle probatoire.

La chute entre 2019 et 2018 du nombre d'agents recrutés en tant que contractuels handicapés (-48) s'explique par le nombre de places offertes pour ces agents dans le cadre du concours 2018.

Pour mémoire, la répartition du nombre de places offertes par type de recrutement sur les concours.

Année concours/ Année recrutement	Concours	Contractuel Handicapé	Taux
2017/2018	1927	133	6,90 %
2018/2019	1217	88	7,23 %
2019/2020	1842	127	6,89 %
2020/2021	1372	97	7,06 %

5 –Titularisations des agents administratifs stagiaires dans le corps des agents administratifs des Finances publiques au grade d'AAPFIP 2^{ème} classe :

Nbre agents	Proposition	Vote FO
1286	Titularisation après stage de 12 mois	POUR
3	Titularisation après stage de 18 mois	POUR
11	Titularisation après stage de 24 mois	POUR

F.O.-DGFIP a voté **POUR** ces titularisations. 24 dossiers litigieux ont été examinés à cette CAPN.

Ci-dessous la récapitulation des propositions et décisions de l'administration et les votes de **F.O.-DGFIP**.

Nbre agents	Proposition RH-2A	Décision	Vote FO
1	Licenciement	Prolongation 12 mois	POUR
3	Licenciement	Licenciement	CONTRE
3	Prolongation 6 mois	Titularisation	POUR
1	Prolongation 6 mois	Prolongation 6 mois	POUR *
12	Prolongation 12 mois	Prolongation 12 mois	CONTRE
1	Prolongation 12 mois	Prolongation 12 mois	ABSTENTION
1	Prolongation 12 mois	Prolongation 12 mois	POUR *
1	Prolongation 12 mois	Titularisation	POUR
1	Prolongation 12 mois	Prolongation 6 mois	CONTRE

*proposition en accord avec l'agent

En préambule de cette CAP, l'administration nous a expliqué avoir tenu compte de la période de confinement pour établir ces propositions sur les 24 dossiers litigieux.

À l'examen du résultat sur le tableau ci-dessus, on s'aperçoit que la bienveillance appliquée pour certains dossiers figurant au projet de titularisation des 1300 agents n'était pas de mise pour ces 24 dossiers.



CAP Nationale n° 7 du 07 au 9 octobre 2020
Titularisations de contractuels « PACTE »
Titularisations de contractuels handicapés
Titularisations des agents administratifs stagiaires

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

En cette rentrée, l'embellie espérée sur le plan sanitaire n'est pas au rendez-vous et la crise économique qui a pris forme avec le virus devrait s'installer durablement et générer bon nombre de conséquences sociales.

Le gouvernement a présenté le 3 septembre dernier un plan de relance doté de 100 milliards d'euros sur deux ans autant de mesures qui consistent pour beaucoup en aides publiques aux entreprises.

Soulignant la réalité de ces dernières années, la Confédération **FO** rappelle que l'on a trop souvent connu des situations où sous la pression des actionnaires, des dirigeants n'ont pas hésité au terme du bénéfice d'aides publiques diverses, dont le CICE, à stopper ou délocaliser tout ou partie des activités et supprimer les emplois associés.

C'est pourquoi, pour **FO**, il est donc indispensable que des dispositifs de contrôle et de sanctions soient prévus contre les opérations de captation des aides publiques à des fins d'optimisation fiscale ou de rémunération des actionnaires.

FO réaffirme que la relance de l'activité économique doit s'appuyer sur la préservation des emplois et des salaires notamment pour stimuler la consommation et la production intérieure dans le cadre du développement d'une stratégie industrielle et de relocalisation d'activité.

Pour **FO**, le salaire n'est l'ennemi ni de l'emploi ni du climat. Il est donc légitime et nécessaire d'ouvrir des négociations sur les salaires à tous les niveaux, auxquels ne peuvent se substituer les dispositifs de participation et d'intéressement, exonérés de cotisations sociales.

Pour **FO**, si les salariés ont été indispensables à la poursuite de l'activité du pays notamment pendant le confinement, leurs salaires sont aussi indispensables à la relance.

FO rappelle aussi qu'elle estime nécessaire une réforme d'ampleur de la fiscalité renforçant la progressivité de l'impôt.

Le 13 mars dernier, alors que la France s'apprêtait à plonger dans une crise sanitaire majeure, le Président de la République annonçait la suspension de l'ensemble des réformes en cours, en citant notamment celles des retraites et de l'assurance chômage.

Pour **FO**, relancer ces réformes serait une grave erreur et nous mettons en garde le gouvernement de toute velléité allant dans ce sens !

Pendant cette crise sanitaire, les agents de la Fonction publique ont démontré leur engagement sans faille pour assurer les missions essentielles de la nation et le Président de la République ainsi que le

gouvernement ont tous, la main sur le cœur, salué leur dévouement.

Pourtant, le naturel a très vite repris le dessus avec la publication de l'ordonnance DUSSOPT dès le 15 avril 2020 instaurant une ponction pouvant aller jusqu'à 10 jours de congé pour des agents en rien responsables de la crise et qui n'avaient pas choisi leur position administrative pendant le confinement.

Quant à la prime dite COVID, versée au bon vouloir des chefs de service pour les seuls agents ayant subi un surcroît d'activité, elle laisse encore aujourd'hui un fort sentiment d'amertume parmi les personnels. En termes de reconnaissance, nous sommes donc bien loin du compte après une décennie de gel de la valeur du point d'indice !

Quant à la déclinaison de la Loi dite de transformation de la Fonction Publique, force est de constater que l'empressement du secrétariat général à poursuivre le démantèlement des instances du dialogue social n'a pas été refréné pendant la période estivale... rappelons qu'en référence aux ordonnances MACRON dans le privé, cette contre-réforme vise aussi à supprimer les CHS-CT dont le rôle a pourtant été déterminant pour veiller à la protection des travailleurs pendant la crise sanitaire, dans les entreprises et administrations.

A la **DGFIP**, passés les remerciements appuyés de nos ministres et la découverte brutale pour certains du caractère indispensable au fonctionnement de l'État de bon nombre de nos missions, le retour progressif à la normale s'accompagne de la relance du NRP, projet largement rejeté par les personnels de la **DGFIP**.

Manifestement, loin de se faire oublier, ceux qui, par leur obsession austéritaire ont conduit le service public au bord de la rupture, relèvent désormais la tête pensant à tort que la tempête s'éloigne...

Nous l'avons écrit à maintes reprises, le NRP qui vise à supprimer 1000 centres des finances publiques, n'est pas du tout une amélioration du réseau de proximité de la **DGFIP** ! Ce projet n'est qu'un prétexte à une massification des tâches dans les SIP, SIE regroupés et dans les SGC nouvellement créés à la place des trésoreries.

Alors qu'au plus fort de la crise sanitaire, les agents ont démontré leur engagement sans faille pour assurer les missions prioritaires de la DGFIP et que désormais ils poursuivent avec tout autant d'exemplarité leurs missions quotidiennes, il n'est pas acceptable qu'en guise de remerciements, les projets de restructurations lancés par le Ministre Darmanin et la technostructure en juin 2019, repartent comme si de rien n'était !

Pour **FO**, cette crise sanitaire est loin d'être terminée, et de nécessaires enseignements devront être tirés le moment venu dans un vrai débat de fond sur les missions de service public, leurs organisations et la nécessaire adéquation entre les besoins et les moyens matériels et humains.

Dans ce contexte, le NRP, à l'instar des autres réformes dictées par des logiques budgétaires, doit être abandonné !

À propos de l'ordre du jour de cette CAPN, dans un contexte de crise sanitaire lié à la Covid-19, beaucoup d'agents y compris les stagiaires se sont vus maintenus en dehors des services pour différents motifs (personnes fragiles, missions ne rentrant pas dans le cadre du PCA).

De plus, de nombreux agents n'ont pu bénéficier du dispositif de télétravail parce que les missions exercées n'étaient pas compatibles avec le télétravail et/ou la dotation en équipements informatiques était insuffisante.

Ces situations ont privé les stagiaires de la possibilité de dérouler leur stage de manière continue et sereine. Et pourtant, ils n'ont pas démérité. Aussi nous attendons que l'administration examine avec la plus grande indulgence les dossiers présentés en litigieux.

Nous allons nous prononcer sur la titularisation d'un agent contractuel « PACTE ».

Sur ce type de recrutement, le bilan des 3 dernières années fait apparaître, avec 24 fins d'engagements, que ce dispositif « à vocation sociale » n'est pas la solution idéale pour l'insertion des jeunes au parcours scolaire parfois chaotique.

F.O.-DGFIP dénonce l'impossibilité pour les organisations syndicales de défendre les agents « PACTES » dans le cadre d'une CAPN lorsque les décisions prises par l'administration leur sont défavorables notamment par une fin d'engagement.

F.O.-DGFIP tient ici à rappeler son attachement viscéral à un mode de recrutement unique, le seul valable garantissant un accès identique de tous à l'emploi public : le recrutement sur concours.

F.O.-DGFIP ne se désintéresse pas pour autant de la situation des jeunes en difficulté en matière d'insertion professionnelle.

F.O.-DGFIP revendique la mise en place de préparations gratuites et adaptées à la population visée par le dispositif PACTE pour préparer un concours sur emplois réservés afin d'éviter le caractère discriminant de ce type de recrutement aussi bien en matière de droits que de rémunérations.

Toutefois la délégation **F.O.-DGFIP** votera pour la titularisation de cette collègue issue du PACTE tout en dénonçant ce mode de recrutement.

À propos des contractuels handicapés, au vu des bilans de recrutement sur les trois dernières années, entre 2017 et 2018 nous constatons la progression du volume de recrutement de ces personnes. Par contre en 2019 la volumétrie de recrutement a nettement chuté (-48 agents entre 2019 et 2018) aussi nous attendons de votre part une explication sur ce phénomène de déflation sur ce type de recrutement. Pour cette CAPN, 74 agents contractuels sont proposés à la titularisation et 4 dossiers comportant des réserves avec une proposition de renouvellement de stage.

Pour **F.O.-DGFIP**, nous appelons, une fois de plus votre attention sur les difficultés que peuvent rencontrer ces collègues pour appréhender du mieux possible leur métier conjointement avec la problématique du handicap. Et c'est pourquoi, nous réitérons notre demande que le tutorat mis en place pour ces collègues soit le plus adapté possible.

Au cours de cette CAPN, nous aurons aussi à nous prononcer sur une liste de 1300 agents administratifs principaux des Finances publiques de 2^{ème} classe stagiaires proposés à la titularisation, ce dont on ne peut que se satisfaire.

Ce qui est beaucoup moins satisfaisant, ce sont les 24 dossiers litigieux dont 4 dossiers proposés pour une prolongation de stage de 6 mois, 16 pour un renouvellement de stage de 12 mois et 4 pour un licenciement. À ce propos, nous avons constaté que l'administration avait évolué sur les termes employés en requalifiant une « non-titularisation » en « licenciement » ce qui pour **F.O.-DGFIP** illustre bien la politique de gestion du personnel tendant vers un fonctionnement tel que pratiqué dans le secteur privé.

Suite à la pandémie liée à la Covid, **F.O.-DGFIP** sera très attentif à l'impact sur les conditions de la formation initiale pour les lauréats des listes principales et complémentaires de cette année 2020 qui auront suivi leur formation en distanciel. Nul doute qu'il faudra que l'administration en tienne compte lors des futures CAPN de Titularisations concernant ces stagiaires.

Le tutorat prendra encore plus d'importance, et on peut donc toujours s'interroger sur l'efficacité d'affecter à cette mission en sus des autres missions qui lui sont dévolues, un supérieur hiérarchique dont la relation de subordination avec le stagiaire peut parfois limiter les sollicitations des stagiaires suite à des difficultés rencontrées.

Pour ces tuteurs souvent désignés d'office qui assument cette fonction, il est nécessaire qu'il soit tenu compte de cette surcharge de travail dans les objectifs qui leur sont assignés dans le cadre de leurs fonctions habituelles.

Pour **F.O.-DGFIP**, les conditions optimales pour la réussite du stage ne sont pas réunies : face aux charges de travail de plus en plus conséquentes dans les services, le stagiaire n'est pas considéré

comme un agent en formation, mais comme un agent qui doit être opérationnel immédiatement avec une obligation de résultat.

F.O.-DGFIP revendique une reconnaissance professionnelle en matière d'évaluation et rémunération pour les tuteurs.

F.O.-DGFIP condamne tout caractère probatoire des stages. De même chaque stagiaire doit bénéficier systématiquement d'un accompagnement permanent par un véritable tuteur référent. **F.O.-DGFIP** exige que ce dernier n'ait la charge que d'un seul stagiaire à la fois afin de pouvoir assurer un suivi personnalisé.

F.O.-DGFIP exige pour les travailleurs en situation de handicap la mise en place d'emplois réservés au concours.

F.O.-DGFIP exige le respect par l'administration des obligations légales en matière de volume de recrutement et de titularisation de travailleurs en situation de handicap ainsi que des moyens appropriés tant en matière de formation que d'optimisation de leur accueil dans les services en proposant des missions adaptées à leur handicap.

F.O.-DGFIP exige leur affectation en surnombre pendant la durée de leur stage accompagné du suivi permanent d'un tuteur expérimenté.

F.O.-DGFIP s'inquiète et dénonce les occupations d'emplois temporaires par le biais de recrutements d'apprentis et de services civiques ainsi que l'augmentation attendue de recrutement de contractuels sous statut de contrats de mission. Cette dérive a comme finalité de remettre en cause le statut des fonctionnaires.

La délégation **F.O.-DGFIP**
William THUBERT- Martine MINIOU
Vincent HAYAUX du TILLY (expert)

BULLETIN D'ADHESION

• NOM : PRÉNOM :

N° matricule (ex N° AGORA) : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :

Déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le

(signature)•

• → **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu •



N hésitez pas à contacter vos élus F.O.-DGFIP