

Catégorie C

CAP Nationale n°7 du 16 au 18 juin 2021

Titularisations des agents « PACTES » Titularisations des agents contractuels Titularisations des agents administratifs stagiaires

DÉCONFINEMENT ET RETOUR DANS LE MONDE D'AVANT !!!

Avec le déconfinement progressif et à la demande des organisations syndicales cette CAP de titularisations s'est tenue en présentiel tout en respectant les règles de distanciation dans une salle adaptée pour pouvoir accueillir tous les participants en toute sécurité.

En effet, pour **F.O.-DGFIP** il était primordial de siéger en présentiel afin de pouvoir défendre au mieux les dossiers litigieux.

Après la lecture des liminaires, l'administration ne nous a pas annoncé de scoop permettant d'améliorer la situation des agents de la catégorie C.

La présidente de la CAPN venant de prendre ses fonctions de cheffe du bureau RH-2A, a rappelé les constats et positions de l'administration en ce qui concerne :

- la crise sanitaire et ses conséquences à la DGFIP
- le dispositif dérogatoire de recrutement des PACTES
- les effets de la Loi de la Transformation de la Fonction Publique et ses effets sur le dialogue social
- le télétravail
- la formation des stagiaires
- mouvement des 1ères affectations
- publication liste des titularisables sur Ulysse.

Sur le sujet de la crise sanitaire, la présidente a souligné les difficultés notoires liées au déficit

d'équipement informatique (en cours de résolution) pour la mise en œuvre du télétravail.

À propos des agents « PACTES », la présidente a rappelé la vocation de ce type de recrutement et a souligné que l'agent stagiaire avait la possibilité de se rapprocher, en cas de difficulté au cours de son stage, de son tuteur, responsable de service voire les services RH.

Ces démarches lui permettraient ainsi de résoudre les difficultés rencontrées avant que le jury départemental ne se prononce sur sa titularisation.

Pour **F.O.-DGFIP**, ces dispositions doivent être complétées avec la possibilité pour le stagiaire d'être accompagné et défendu par les organisations syndicales lors d'une CAPN à l'instar de ce qui se fait pour les contractuels handicapés et stagiaires lauréats des concours.

Concernant le dialogue social, la présidente considère, tout en admettant que la sphère des CAPN a été « amoindrie », que le dialogue social est maintenu en local et en national au travers de toutes les réunions informelles, groupes de travail...

Décidément, notre vision sur ce sujet est aux antipodes de celle de notre administration.

Pour **F.O.-DGFIP**, la loi de Transformation de la Fonction Publique a eu pour objectifs en restreignant les compétences des CAP et en

réduisant le nombre des représentants du personnel dans les instances représentatives de compliquer le rôle des organisations syndicales dans la défense des agents publics titulaires et contractuels. Pour autant, **F.O.-DGFIP** est déterminée à continuer à assurer la défense des collègues.

S'agissant du télétravail, la présidente a souligné qu'il n'est pas très opportun de trop critiquer ce mode de travail. Certes sa mise en place, dans l'urgence, n'a pas été aisée pour de multiples raisons (déficits d'équipements, réticence de certains chefs de service). Toutefois, ce mode de travail va se pérenniser au fil du temps. Ainsi, la crise sanitaire aura eu un effet positif dans ce domaine en accélérant l'adoption de ce dispositif.

Pour la présidente, le télétravailleur est un agent qui exerce ses missions comme celui qui est en présentiel sur site. À ce titre, il doit être considéré comme « *un travailleur à part entière* », ce que nous ne pouvons qu'approuver.

F.O.-DGFIP, n'est pas opposé à ce dispositif à partir du moment où il reste une option pour l'agent sans obligation d'y adhérer.

Toutefois, nous avons rappelé à l'administration la nécessité de fournir au télétravailleur les outils les plus adaptés, de lui garantir le droit à la déconnexion sans oublier la prise en charge financière des frais induits pour l'agent qui exerce sa mission à domicile.

Pour **F.O.-DGFIP**, le télétravail va aussi permettre à l'administration de faire des économies sur le plan immobilier et participe à la mise en place du NRP.

Concernant les formations des stagiaires

Hormis le contexte sanitaire actuel, l'administration soutient que les formations à distance (e-formation) revêtent des avantages non négligeables dans certaines situations. Pour **F.O.-DGFIP**, les formations en présentiel avec un formateur doivent être privilégiées.

Conditions de déroulement des stages pour les primo-affectés.

Pour l'administration, compte tenu des effectifs, il n'est pas envisageable d'affecter les stagiaires en surnombre. De plus, pour les stagiaires, il est nécessaire de se confronter le plus rapidement possible à la réalité du terrain en les plaçant sur des postes vacants. Pour **F.O.-DGFIP**, cette politique de gestion des stagiaires pourrait s'entendre à condition que l'administration ne leur fixe pas des objectifs de titulaires chevronnés comme cela est souvent constaté à la lecture des rapports de stage. Cela éviterait de

voir des agents en difficulté avec remise en cause de leur titularisation.

Mouvement 1ères affectations :

L'administration a communiqué le taux de renonciation des lauréats des 1ères affectations : **15,56 %** soit **221** renoncations. À titre de comparaison avec les années précédentes, les taux oscillaient entre **10** et **11 %**.

Cette augmentation significative est sans doute à mettre sur le compte de l'insatisfaction éprouvée par les lauréats face à l'affectation géographique obtenue à l'issue du mouvement.

Suppression de la publication sur Ulysse des agents titularisables : les OS ayant unanimement interpellé l'administration, la présidente n'a pas été en capacité de nous répondre sur la raison de cette suppression ni sur la remise en place de cette publication pour les prochaines CAP de titularisations. Le seul argument invoqué par l'administration : « *cette publication n'existe pas pour les agents de catégories A et B* » (?).

Concernant la question d'un éventuel appel supplémentaire de la liste complémentaire ; l'administration n'a pas pu nous répondre en séance. Mais 2 jours plus tard, l'administration nous informait de l'appel des Listes complémentaires de la catégorie A et qu'il n'y aurait pas d'appel pour les B et C.

Pourtant la projection des effectifs de la catégorie C au 31/12/2021 avec un prévisionnel de **-1778** agents offre une large possibilité de recrutements pour combler le déficit.

1 – Titularisation des agents contractuels « PACTE » dans le corps des agents administratifs des Finances publiques (2020) :

Étaient proposés pour titularisation :

-1 AAFiP à l'issue d'une période contractuelle de douze mois,

-4 AAPFiP de 2^{ème} classe à l'issue d'une période contractuelle de douze mois,

Les élus F.O.-DGFIP ont voté **POUR** ces 5 titularisations 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 ces nouvelles titularisations :

| Année de Recrutement | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------|------|------|------|
| Recrutements | 111 | 111 | 109 |
| Fin d'engagement | 4 | 8 | 9 |

| Année de Recrutement | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Prolongation pour maladie | | | 1 |
| Renouvellement pour défaillance agent | | | |
| Renouvellement pour défaillance formation | | | 4 |
| Renouvellement pour maladie/ maternité | 1 | 1 | |
| Démission | 1 | 1 | 2 |
| Total titularisations et % | 105 soit 94,59 % | 101 soit 90,99 % | 93 soit 85,32 % |

Commentaire F.O.-DGFIP : si la volumétrie de ce type de recrutement est globalement stable de 2017 à 2019, le taux moyen de titularisation à 90,30 % sur la période 2017-2019 nous conforte dans le constat que le système de suivi de l'agent contractuel demeure perfectible.

S'agissant des recrutements de 2019, ce taux chute fortement. Cette situation est due entre autres, au fait que les formations n'ont pas pu être dispensées aux agents du fait de la Covid 19. Il est regrettable à cet égard de constater que les agents concernés n'ont pas bénéficié d'une certaine mansuétude de la part de leurs directions respectives alors qu'ils ont fait preuve d'investissement dans un contexte sanitaire très compliqué.

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

À l'ordre du jour de cette CAPN figurait une liste de **5** agents tous proposés pour un renouvellement de stage.

Ci-dessous les votes de **F.O.-DGFIP**.

| Nbre agents | Proposition RH-2A | Décision | Vote FO |
|-------------|-------------------|----------------|---------------|
| 3 | Renouvellement | Renouvellement | CONTRE |
| 1 | Renouvellement | Renouvellement | POUR |
| 1 | Renouvellement | Titularisation | POUR |

Commentaire F.O.-DGFIP : pour un dossier défendu par une OS et compte tenu de sa teneur il était souhaitable que l'agent puisse effectuer un renouvellement de stage afin de garantir à terme sa titularisation. Aussi, **F.O.-DGFIP** a voté pour ce renouvellement.

Le dernier dossier qui était proposé initialement pour un renouvellement du fait de la situation sanitaire du département a imposé un positionnement de l'agent en ASA pendant une longue période.

Compte tenu de la qualité du rapport d'aptitude final et la contradiction qu'il y avait à prononcer un renouvellement, à la suite de l'intervention des OS, l'administration a accepté de titulariser cet agent.

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

Pour cette CAPN était proposée pour titularisation une liste de **4** agents à l'issue d'une période probatoire de 12 mois. Ces titularisations sont à effet 2020.

Étaient également proposés pour examen **17** dossiers litigieux. Ci-dessous le résultat des votes.

| Nbre agents | Proposition RH-2A | Décision | Vote FO |
|-------------|------------------------------|------------------------------|-----------------|
| 2 | Stage complémentaire 6 mois | Stage complémentaire 6 mois | CONTRE |
| 1 | Stage complémentaire 6 mois | Titularisation | POUR |
| 1 | Stage complémentaire 6 mois | Stage complémentaire 6 mois | POUR* |
| 7 | Stage complémentaire 12 mois | Stage complémentaire 12 mois | CONTRE** |
| 5 | Licenciement | Licenciement | CONTRE |
| 1 | Licenciement | Titularisation | POUR |

***F.O.-DGFIP** a voté **POUR** la proposition de prolongation, ce dossier évoqué par une organisation syndicale a été défendu sur la base d'une prolongation avec changement de service dans l'intérêt de l'agent.

** À noter que pour **2** dossiers proposés par RH-2A pour un stage complémentaire de 12 mois, initialement les directions locales avaient proposé un stage complémentaire de 6 mois. Pour **F.O.-DGFIP**, c'est la proposition de la direction locale lorsqu'elle est plus favorable pour l'agent qui doit primer. La lecture à distance faite par RH-2A passant outre l'avis local n'est pas forcément la plus adéquate pour évaluer l'aptitude de l'agent.



Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Avec le déconfinement progressif, les réformes mises entre parenthèses reviennent sur le devant de la scène et entre autres celle des retraites.

« Extrêmement complexe » et « porteur d'inquiétudes », tels sont les qualificatifs attribués récemment par le président de la République à son projet de système universel de retraite, ajoutant que désormais « la question du travail et de la reprise d'activité était la mère des réformes et la priorité absolue ».

Depuis l'annonce du contenu de ce projet de réforme des retraites en juillet 2019, avec la remise du « rapport Delevoye », **Force Ouvrière** n'a eu de cesse d'expliquer que le problème des retraites n'était pas le système actuel et ses différents régimes, mais bien celui de l'emploi et des salaires.

Les difficultés que rencontrent les salariés au moment de faire valoir leur droit à la retraite, aujourd'hui, et plus encore demain pour les générations à venir, sont liées à l'accès à l'emploi, à un emploi à temps plein, pérenne, pour les jeunes, aux emplois précaires, à temps partiel et à bas salaire, que subissent trop de salariés et le plus souvent les femmes. De même que le maintien en activité pour les seniors quand on se retrouve sans emploi à 55 ans (voire moins) avec très peu de chance d'en retrouver, aggrave le problème pour la liquidation de leurs retraites.

Ces difficultés que les conséquences de la crise sanitaire risquent en effet d'amplifier, le système unique de retraite par points va les aggraver. Rendant plus difficile de se constituer un « capital » de points permettant d'assurer, dès l'âge légal, une retraite décente. Et nul ne comprendrait, a fortiori dans ce contexte, que revienne l'idée de reculer d'une manière ou d'une autre l'âge de la retraite pour ceux qui ont encore la chance d'avoir un emploi.

En lien avec ce qui a été évoqué précédemment, à propos des salaires dans la Fonction Publique ; depuis le 1er janvier 2021, le traitement des premiers échelons du premier grade et du deuxième grade de la catégorie C est en dessous du SMIC. C'est dire la grande insuffisance des points attribués dans le cadre du protocole PPCR que le gouvernement de Valls avait décidé d'imposer sans l'accord de la majorité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires !

Le gouvernement actuel n'en tire pourtant pas la conclusion qu'il est nécessaire de mettre un terme à la chute du pouvoir d'achat des fonctionnaires, en augmentant enfin le point d'indice.

Au contraire ! Le gouvernement s'est contenté d'appliquer la loi en n'attribuant que le nombre de points minimum pour permettre aux traitements du pied de la grille d'atteindre le SMIC.

Si le gouvernement avait fait le bon choix, il aurait décidé de compenser la perte du pouvoir d'achat des salariés par une augmentation de la valeur du point d'indice de 20,79 %, **gelé depuis trop longtemps**.

Dans ce contexte général avec le retour dans le monde d'avant, la situation des agents à la DGFIP n'est guère plus reluisante à l'issue d'une longue période de confinement.

Le 10 mai dernier, partout en France les agents de la DGFIP se sont mobilisés avec leurs organisations syndicales pour dire **NON** au projet NRP du Directeur Général et pour défendre leurs missions, leurs services, leurs rémunérations, leurs conditions de travail ainsi que leur conception du service public de qualité et de proximité.

Pour **F.O.-DGFIP**, le NRP est une attaque en règle, en mode industriel et d'une violence inégalée contre les usagers et les personnels en vue de mettre en place un État plate-forme minimale et d'en finir avec la Fonction Publique de carrière.

Face aux restructurations délirantes que la DGFIP met en place à marche forcée, **F.O.-DGFIP** constate que le NRP impacte d'ores et déjà de façon délétère l'organisation des services et les conditions de travail des personnels et nul besoin d'être grand clerc pour prévoir que cela va s'amplifier dans les prochains mois et années...

Mais de ce grand chamboule tout dévastateur, il n'en est nullement question dans les messages savamment distillés par le Directeur général, se nourrissant de cette novlangue et occultant ainsi la réalité que vivent quotidiennement les agents.

NON, Madame la Présidente tout ne va pas pour le mieux dans le meilleur des mondes à la DGFIP ! La démarche pluriannuelle de modernisation orchestrée par le Directeur général se traduit en réalité par de nouveaux plans de suppressions d'emplois. S'agissant notamment du rééquilibrage des services, même une chatte n'y retrouverait pas ses petits !

Tous les termes employés dans cette novlangue visant à déformer la réalité du NRP sont insupportables !

Aussi, **F.O.-DGFIP** reste déterminé à combattre cette réforme dévastatrice.

À propos de l'ordre du jour, seront soumis à cette CAPN pour examen :

- la situation de **17** agents stagiaires recrutés sur concours dont **6** proposés pour un licenciement. À titre de comparaison, sur la précédente CAPN de Titularisations (octobre 2020) qui comportait **24** dossiers, **4** agents se voyaient proposé un licenciement. À croire que la période de bienveillance attendue compte tenu des conditions particulières de déroulement des stages soit forclosée ;
- la situation de **5** agents contractuels proposés pour un renouvellement de stage.

À propos des agents titularisables, nous ne pouvons que déplorer la suppression de la parution sur Ulysse de cette liste. Cette parution avait le mérite de rassurer les agents en amont de la CAPN. Au prétexte que les LDG instaurent le fait que la CAPN ne vote plus sur cette liste, l'administration a fait le choix de supprimer ce dispositif.

Au nom de quelle économie, sinon une économie de transparence ?

Madame la Présidente, en ce qui concerne ces actes de gestion, **F.O.-DGFIP** vous rappellera toutes ses revendications qui restent d'actualité en cette période anxiogène du fait de la crise sanitaire non jugulée à ce jour et ses conséquences économiques, et bien sûr de l'incertitude générée par le maelström des réformes engagées par l'État et la DGFIP.

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, à savoir le recrutement sur concours.

F.O.-DGFIP dénonce le recrutement de PACTES pour les raisons déjà évoquées depuis de nombreuses années.

F.O.-DGFIP revendique une reconnaissance professionnelle en matière d'évaluation et rémunération pour les tuteurs chargés de l'accompagnement des stagiaires.

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 offrant le maximum de chances pour le déroulement du stage.

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 la prise en compte des agents en situation de handicap dans le déroulement de leur stage.

F.O.-DGFIP exige l'affectation des stagiaires en surnombre pendant la durée de leur stage.

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 avérée de recrutement de contractuels sous statut de contrats de mission et donc d'emplois précaires. Quelques chiffres illustrant le phénomène : en 2019, à la DGFIP 3 % des agents étaient contractuels, et en 2020 ce chiffre a atteint 15 %. Nul doute

que le bilan 2021 à venir et les suivants afficheront un taux en progression. Cette dérive n'ayant comme finalité que la remise en cause du 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 MÊL :

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