



CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



#4-Décembre 2022

Agents contractuels recrutés à la DGFIP, allons au-delà de votre contrat

FOCUS SUR VOS PRINCIPAUX DROITS :

En votre qualité d'agent contractuel, vous ne devez pas être discriminé en raisons de vos opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

De même, vous ne pouvez pas l'être en raison de votre origine, de votre orientation sexuelle, de votre âge, de votre situation de famille, de votre apparence physique, de votre appartenance vraie ou supposée à une ethnie, de votre état de santé ou de votre handicap.

En complément, vous bénéficiez des protections et droits suivants :

- Protection des lanceurs d'alerte contractuels : Vous pourrez trouver ses coordonnées dans l'intranet Ulysse/Les agents/Vie de l'agent/Protection, déontologie et discipline/lanceur d'alerte ;
- Le droit à la protection contre le harcèlement sexuel et moral
- Le droit à l'exercice d'une activité syndicale par les contractuels ;
- Le droit de grève des contractuels ;
- Le droit des contractuels à la protection et à la santé ;
- Le droit des contractuels à la protection dans l'exercice des fonctions contre les condamnations civiles ou pénales ;
- Le droit des contractuels à la protection dans l'exercice des fonctions contre les condamnations civiles ou pénales ;

- Le droit des contractuels à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'hygiène physique ;
- Le droit au dossier individuel ;
- Le droit à la rémunération après service fait ;
- Le droit à la formation tout au long de sa vie.

DES DROITS DANS LE DOMAINE SOCIAL À NE PAS NÉGLIGER :

Au terme d'une année de présence révolue, vous pouvez avoir accès au parc ministériel de logements sociaux vides dont la gestion relève de l'Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières (ALPAF). Cette même association, propose aux agents en CDD, sous réserve qu'ils totalisent une présence ininterrompue d'au moins un an au moment de la demande, des prêts accordés sans intérêt. Ces prêts portent, entre autres, sur l'équipement du logement ou l'amélioration de l'habitat.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, les agents en CDD peuvent bénéficier de l'aide à l'installation des personnels (AIP). Cette prestation est ouverte aux agents contractuels dont le contrat est d'une durée d'au moins un an.

VOTRE ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL :

Un entretien professionnel annuel portant sur l'année civile vous sera proposé par votre supérieur hié-

Du 1^{er} au 8 décembre 2022 vous élirez vos représentants à la Commission Consultative Paritaire. VOTEZ !

rarchique. Vous avez la faculté de refuser cet entretien professionnel.

L'article 1-3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié dispose que la rémunération des agents non titulaires employés à durée déterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, notamment au vu des résultats de l'évaluation.

Comme nous l'avons précisé, dans le cadre des campagnes de recrutement, la DGFIP recrute sur des emplois permanents pour une durée maximale de 3 ans. Votre rémunération ne peut donc pas être abordée lors de votre entretien annuel.

Ce dernier est un moment qui vous est dédié et qui doit vous permettre de faire part de vos aspirations et de vos attentes. A cette occasion, vous pourrez aborder les perspectives de renouvellement, ou pas, de votre contrat à l'échéance du terme.

Si cet entretien ne comporte pas les mêmes enjeux que pour les fonctionnaires, notamment sur le déroulement de carrière, cet exercice est loin d'être sans conséquence pour le déroulement de votre contrat et les conditions de sa reconduction.

Les propos qui y sont tenus doivent rester confidentiels, sans la présence d'une tierce personne sous peine de nullité de toute la procédure d'entretien.

Il se tient au cours du premier semestre N si vous étiez en activité au 31 décembre de l'année de référence N-1.

De plus, sur ce millésime, vous devrez avoir effectué au minimum 180 jours de service pour y prétendre, à la fois au titre du bilan, mais aussi sur la partie prospective.

Si vous n'atteignez pas ce quota, votre entretien professionnel se limitera à la seconde partie, c'est à dire uniquement sur le prospectif. A cette occasion, votre évaluateur est invité à vous fixer un ensemble de 2 ou 3 objectifs, pas plus, formulés d'une manière explicite, excluant toute ambiguïté sur les attentes et sur les moyens dont vous disposerez pour y parvenir.

N'hésitez pas avant de signer votre compte-rendu d'entretien professionnel à le faire relire à votre correspondant **F.O.-DGFIP** afin d'appréhender les chausse-trappes de cet exercice. Le vocabulaire employé peut vous paraître flatteur, la rédaction des

phrases peut ne pas attirer votre attention et comporter des sous-entendus, aussi bien sur votre savoir-faire, que sur votre savoir-être.

Si aucune correction n'est apportée, votre compte-rendu peut constituer un argumentaire pour ne pas reconduire votre contrat ou bien s'avérer un élément défavorable pour une future candidature sur un nouvel emploi dans la fonction publique. C'est aussi un élément prépondérant afin de négocier une augmentation le moment venu.

Au terme de votre entretien professionnel, vous pourrez accéder à votre compte rendu via une application dédiée (actuellement EDEN-RH) afin d'en prendre connaissance et le signer électroniquement.

Durant toute la durée de ce processus, F.O.-DGFIP est à vos côtés pour vous conseiller sur cet acte dont le mode opératoire est identique, que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

Enfin, il existe des recours qui permettent de faire modifier des éléments de votre compte rendu. Là encore, **F.O.-DGFIP** sera à vos côtés pour vous permettre d'obtenir gain de cause.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT :

► La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire, ainsi qu'au contractuel en contrat à durée indéterminée. Les agents recrutés sur la base d'un contrat à durée déterminée sont donc exclus de ce dispositif.

► L'indemnité de fin de contrat : les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application des articles L.332-2-2° du CGFP et L.332-7 du CGFP peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels:

1° Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;

2° Soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés.

LE TÉLÉTRAVAIL :

Au même titre que les agents qui sont fonctionnaires, vous pouvez bénéficier d'au maximum 3 jours de télétravail par semaine. Ce quota est composé de jours flottants et/ou de jours fixes réguliers de télétravail.

C'est à vous de faire votre demande auprès de votre chef de service à n'importe quel moment de l'année. C'est ce dernier qui reste, en la matière, l'autorité décisionnaire.

En cas de refus sur tout ou partie de votre demande, il doit vous convoquer à un entretien et notifier son refus par écrit.

Sur cette base, vous pourrez effectuer un recours hiérarchique de niveau supérieur à celle dont émane la décision initiale avant de saisir la commission consultative paritaire (CCP). Au final, un recours contentieux est possible auprès du tribunal administratif.

Les motivations des refus de télétravail qui peuvent vous être opposées sont les suivantes :

- activités non éligibles, applications métier non accessibles à distance ;
- absence d'espace de télétravail et ses équipements ;
- manque d'autonomie (un agent primo-recruté ne peut voir sa demande instruite avant un délai d'adaptation à son premier poste de trois mois) ;
- éloignement du lieu d'exercice du télétravail (le lieu ne doit pas être trop éloigné du service afin que l'agent puisse revenir dans un délai raisonnable) ;
- Incompatibilité avec le fonctionnement du service (effectif trop faible, équipe trop peu expérimentée...);
- Matériels indisponibles.

Les compétences des commissions consultatives

paritaires (CCP) sont alignées sur celles des commissions administratives paritaires (CAP) dont relèvent les fonctionnaires.

L'ACCÈS AUX CONCOURS INTERNES ET À UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE :

Les agents contractuels ont vocation à se présenter aux concours internes de la DGFIP sous réserve de répondre à des durées de service public :

Catégorie	Nombre d'années de service public à détenir au 1 ^{er} janvier de l'année au titre duquel le concours est organisé
C	1 an
B	4 ans
A	4 ans et appartenir à la catégorie B à la date de clôture des inscriptions du concours.

L'article L.332-4 du CGFP précise que les contrats qui sont conclus pour une durée de 3 ans (article L.332-2) peuvent être renouvelés une unique fois.

A l'échéance des 6 ans : « *Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'État qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.* »

Sur ce point, **F.O.-DGFIP** se tient à votre disposition afin de vous apporter des éléments complémentaires.

F.O.-DGFIP revendique l'accès au statut de fonctionnaire pour les contractuels qui le souhaitent et l'amélioration de leur rémunération et conditions d'emploi.

F.O., première organisation syndicale dans la fonction publique de l'État, exige l'abrogation pure et simple de la loi de transformation de la fonction publique.

Cette loi détruit toutes les valeurs inscrites dans le statut général de la fonction publique, garant de la neutralité du service rendu et de l'égalité des droits des agents et des usagers.

FO
DGFIP

LA  **FORCE**
DU
COLLECTIF !

ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 **2022**

#JeVoteFO