



CONTRACTUELS DROITS DEVANT !



#9 - Avril 2024

PRÉCARITÉ ET FLEXIBILITÉ LE SECTEUR PUBLIC ET LA DGFIP NE MONTRENT PAS L'EXEMPLE !

A mesure que les campagnes de recrutement d'agents contractuels s'enchaînent les unes après les autres, se dessine le spectre de la précarité dans le paysage de la DGFIP.

Si pour certains les droits des agents contractuels s'apparentent à un quasi statut, **F.O.-DGFIP** a une lecture beaucoup plus nuancée de la situation actuelle de ces derniers.

F.O.-DGFIP DÉFEND TOUS LES AGENTS, INDÉPENDAMMENT DU LIEN QUI PEUT LES LIER AVEC L'ADMINISTRATION

Il ne faut pas se leurrer sur les recrutements importants d'agents contractuels que nous avons pu connaître ces derniers temps à la DGFIP. Ces derniers sont perçus avant tout comme une « variable d'ajustement ». Face à un réseau en pleine évolution et qui s'interroge quant à la pérennité de nos missions, les contractuels sont censés permettre de « passer le cap ».

C'est une approche très court-termiste des choses alors que le coup de boutoir des restructurations, créations et relocalisations de nombreux services imposera très probablement l'accès à la « cdisation » de beaucoup d'entre eux.

C'est pour cette raison que **F.O.-DGFIP** exige l'accès au statut des fonctionnaires pour les contractuels qui le

souhaitent. Nous ne sommes pas dupes de la stratégie éculée du « diviser pour mieux régner » que veut mettre en œuvre l'administration.

Pour **F.O.-DGFIP**, il n'y a pas d'un côté les agents couverts par un statut et les agents contractuels : nous formons et devons former un collectif !

Avec plus de 2 900 agents contractuels pour une population totale de plus de 95 000 agents au 31 décembre 2022, la DGFIP est encore bien loin de la moyenne des contractuels présents dans la Fonction publique d'État qui franchit les 20 %.

Il n'en reste pas moins qu'à cette même date, la DGFIP avait recruté près de 5 000 agents dont plus de 1 300 contractuels, soit plus du quart des recrutements. Si ces recrutements viennent combler pour partie le turn-over des fins de CDD, le solde final est globalement positif et la population des agents contractuels devrait croître dans les prochaines années à la DGFIP.

Même si la gestion des contractuels relève dans ses grandes lignes de la Fonction publique, nous voyons se dessiner une approche directionnelle de la gestion de cette population qui ne va pas dans le sens de l'intérêt des intéressés.

UN ACCÈS AU STATUT ENCORE INJUSTEMENT TROP VERROUILLÉ

F.O.-DGFIP s'interroge sur les raisons pour lesquelles un contractuel de catégorie A n'est pas autorisé, indépen-

Ne restez pas isolés. N'hésitez pas à nous solliciter à l'adresse contact@fo-dgfip.fr

damment du nombre d'années de service public qu'il détient, à se présenter au concours d'inspecteur interne des Finances publiques (IFiP). Ce constat est d'autant plus surprenant qu'un contractuel de catégorie B qui détient 4 ans de services effectifs peut se présenter au concours interne de contrôleur des Finances publiques. Le même agent peut même se présenter au concours d'IFiP interne s'il appartient à la catégorie B à la date de clôture des inscriptions du concours.

Une incongruité en pousse parfois une autre : le compte épargne-temps (CET) ouvert en qualité de contractuel lors de la réussite à un concours doit être clôturé alors qu'il est « gelé » pour un fonctionnaire amené à suivre un stage probatoire suite à une promotion.

Dans la même veine, La DGFIP considère que le contrat se termine avec la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire et refuse l'octroi de délais de route !

F.O.-DGFIP souhaite que l'accès au statut entraîne les mêmes droits que pour les fonctionnaires sur les points précités puisque les contractuels peuvent obtenir un « congé sans rémunération ». **F.O.-DGFIP** rappelle que ce congé permet de réintégrer la direction pour la durée du contrat restant à courir en cas de non titularisation.

De facto, **F.O.-DGFIP** considère qu'un lien contractuel demeure en cas de nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire et que les droits des futurs ex contractuels doivent être respectés.

UN ACCÈS À LA FORMATION TIMORÉ AU REGARD DES ATTENTES DU RÉSEAU

Pour **F.O.-DGFIP** la formation socle de 4, 5 jours est bien trop courte afin de se positionner au sein de notre administration.

Si les contractuels ont accès au catalogue des formations au même titre que les titulaires, **F.O.-DGFIP** dénonce trop souvent des entraves à l'approche des fins de contrat.

UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE QUI SE FAIT DANS L'INTÉRÊT EXCLUSIF DE L'ADMINISTRATION

F.O.-DGFIP ne peut accepter que l'administration refuse

la rédaction d'avenants permettant de modifier la catégorie d'un contrat dans certaines circonstances.

C'est par exemple le cas lorsque l'administration déroge aux missions fixées lors de la rédaction du contrat initial en faisant exécuter d'autres tâches qui relèvent normalement d'un contrat d'un niveau supérieur.

Dans la même logique, **F.O.-DGFIP** s'inquiète de l'absence de représentant du personnel lorsqu'un contractuel est convoqué en vue de modifier un élément substantiel de son son contrat (changement du lieu d'affectation voire des missions, rémunérations...).

Le refus de ces nouvelles conditions peut conduire à l'engagement d'une procédure de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat. Le licenciement est alors soumis à l'avis de la commission consultative paritaire n° 2 des agents contractuels.

Il est donc impératif d'alerter votre correspondant **F.O.-DGFIP** si une telle procédure est lancée. L'administration peut être tentée de se « débarrasser » à bon compte d'un contractuel en proposant une modification dont elle sait pertinemment qu'elle sera refusée.

SELON LA CATÉGORIE, L'ACCÈS AU CDI N'EST PAS LE MÊME

F.O.-DGFIP dénonce l'inéquité de traitement ouvrant uniquement aux contractuels de catégorie A+ et A la possibilité de bénéficier d'un CDI au terme des 3 ans seulement de CDD au lieu de 6.

Si on ne peut que se réjouir pour les intéressés, cette mesure est injuste à plus d'un titre :

- Elle exclut d'emblée les contractuels des catégories B et C. Apparemment, ces catégories seraient plus faciles à trouver sur le marché de l'emploi que les catégories supérieures.

En la matière c'est donc la loi de l'offre et de la demande qui prévaut !.

- **F.O.-DGFIP** relève l'aspect très partial de la mesure appliquée à la DGFIP qui consiste à ne permettre cette option qu'aux cadres A/A+ « en fonction des potentialités et des qualités intrinsèques de chaque contractuel ».

Une fois encore, on a rarement remis un outil aussi puissant entre les mains d'un recruteur. Que devons-nous entendre par potentialités ? Quelles qualités intrinsèques permettent l'obtention d'un CDI ?

Pour **F.O.-DGFIP**, le CDD n'est alors plus un contrat mais une période d'essai de 3 ans. Vous conviendrez qu'il n'existe pas dans le secteur privé une période d'essai d'une telle durée !

SI LA CATÉGORIE DÉTERMINE L'ACCÈS AU CDI, LA FILIÈRE INTERFÈRE AUSSI

C'est ainsi que la filière numérique de l'État entend consolider le recours au CDI sur les métiers « *en tension* ». L'objectif affiché est de « *répondre à l'enjeu de fidélisation des agents et de souveraineté numérique* ».

Une fois encore, c'est l'offre de main d'œuvre qui détermine les droits en faisant abstraction du principe d'égalité des contractuels.

Pour **F.O.-DGFIP** c'est une lecture que nous dénonçons, d'autant que cette logique embarque aussi les échéances de revalorisation des salaires.

SELON VOTRE MÉTIER, LA DGFIP OUVRIRA PLUS OU MOINS SON PORTE-MONNAIE !

La grande majorité des contractuels affectés sur des emplois administratifs ont droit à un réexamen de leur rémunération tous les 3 ans. Ce cadencement correspond peu ou prou à la durée des avancements d'échelon des fonctionnaires dans la plupart des grades de la DGFIP.

En la matière, **F.O.-DGFIP** relève des disparités de traitement qui ne peuvent pas nous satisfaire car, une fois encore, c'est la stricte loi de l'offre et de la demande qui est à la manœuvre.

C'est ainsi que le Gouvernement a ouvert une brèche en ce début d'année 2024 dans une note visant la politique salariale des métiers de la filière numérique. Elle précise que « *si le cadre réglementaire du réexamen triennal demeurait ... il appartenait à l'employeur d'apprécier, pour chaque agent concerné, si une revalorisation annuelle ou biennale apparaît plus pertinente.* »

Au cas d'espèce, c'est le paroxysme de l'individualisation des carrières : si l'administration a besoin de vous, le CDI est proposé d'emblée et les hausses de salaire interviennent tous les ans !

La citation de Jean de la Fontaine trouve ici tout son sens : « *selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cours vous rendront blanc ou noir.* »

La principe du deux poids deux mesures en matière de rémunération va encore plus loin puisque les plafonds des revalorisations triennales ne sont pas les mêmes entre CDD et CDI. Sur ce point, La DGFIP se retranche derrière les instructions du Secrétariat Général des ministères économiques et financiers afin de justifier son incapacité à aller plus loin, notamment en période de forte inflation

UN FLOU ARTISTIQUE SAVAMMENT ENTRETENU DU CÔTÉ DE LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Dans la filière numérique, la noté précitée a eu le bénéfice d'encadrer dans des fourchettes hautes et basses 55 métiers. Ce référentiel s'impose désormais à toutes les administrations et donc à la DGFIP.

Dès le recrutement, il permet d'ajuster la rémunération sur la base l'expérience professionnelle, de la revalorisation de sa rémunération en cours de contrat ou encore de son renouvellement.

Si **F.O.-DGFIP** peut saluer la volonté de poser des repères, c'est loin d'être le cas dans les métiers de la filière administrative ...

Si les contractuels de catégorie A qui sont recrutés sur un contrat de 3 ans dans cette filière peuvent faire valoir des expériences professionnelles pour améliorer l'indice majoré proposé lors du recrutement, ce n'est pas les cas des contractuels des catégories B et C.

Une nouvelle fois, l'administration ne se cache pas et avance que c'est le « *caractère tendu du marché de l'emploi* » qui détermine sa politique salariale. **F.O.-DGFIP** dénonce fermement cette approche qui vise à considérer les contractuels des catégories B et C comme une main d'œuvre facile à remplacer dans la filière administrative. C'est une approche mercantile que nous dénonçons et qui s'avère particulièrement méprisante envers les intéressés.

F.O.-DGFIP souligne que ce refus de considérer l'expérience professionnelle des contractuels des catégories B et C dans la sphère administrative emporte un lourd tribut, non seulement pour les intéressés, mais aussi pour les autres agents et la continuité des missions.

Elle contribue au turn-over incessant dans les services et oblige à chaque nouvelle campagne de recrutement à former de nouveaux contractuels. Dans de nombreux services, lorsqu'un contractuel part c'est encore un sachant qui quitte la DGFIP !

D'une manière ironique nous constatons que curieusement, et indépendamment de leur catégorie (A, B ou C), les contractuels de la filière informatique peuvent bénéficier d'une modulation à la hausse de la rémunération sur la base de la prise en compte de l'expérience professionnelle.

UNE CURIEUSE FAÇON DE RÉGLER SON COMPTE À L'ABSENCE DE RÉGIME INDEMNITAIRE DES CONTRACTUELS

En la matière, le principe de base est simple : la rémunération des agents sous contrat de 3 ans, qui sont les plus nombreux, est exclusive de toutes indemnités, à l'exception de l'indemnité de résidence, de l'indemnité

mensuelle de technicité et éventuellement, des indemnités à caractère familial.

F.O.-DGFIP constate que l'administration propose une côte mal taillée aux contractuels en proposant un indice majoré un peu inférieur à celui d'un inspecteur des finances publiques aux 8^{ème} échelon pour un contractuel de catégorie A et un indice un peu plus élevé qu'à celui d'un contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe, au même échelon de son grade, pour un contractuel de catégorie B.

Si les affectations impactent lourdement les régimes indemnitaires des fonctionnaires, les agents contractuels des catégories A et B sont tous traités de la même manière sans que nous sachions les raisons qui ont pu amener à définir les indices actuels.

Les contractuels de catégorie C sont les grands perdants car recrutés à l'indice le plus faible !

F.O.-DGFIP dénonce les effets délétères de l'offre et de la demande au bénéfice de l'administration qui se cumulent avec l'individualisation des carrières aux dépens de tous les agents !



F.O.-DGFIP dénonce l'individualisation des carrières qui contraint les agents sous contrat à défendre leurs intérêts financiers à l'occasion de la reconduction d'un CDD ou tous les 3 ans pour les CDI.



Cette **négociation inégale** impose de **vous faire assister** aux échéances par un représentant **F.O.-DGFIP** !



F.O.-DGFIP exige que les plafonds de réévaluation soient revus afin de prendre en compte le niveau actuel de l'inflation.



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.

FO
DGFIP
LA
FORCE
DU
COLLECTIF !

C'EST
POUR **VOUS**
QU'ON SE BAT !