

Titularisations de contractuels handicapés Titularisations des agents administratifs stagiaires Recours en évaluation d'un agent administratif principal de 2^{ème} classe

Re-confinés mais tous au boulot !!!

-Dans ce contexte de re-confinement, une organisation syndicale avait demandé que cette CAPN puisse se tenir soit en visioconférence soit en audio conférence. L'administration nous a informés que pour des raisons techniques, il n'était pas possible de mettre en place une visio conférence et elle a donc proposé aux organisations syndicales de siéger en mode mixte de présence physique et d'audio conférence.

F.O.-DGFIP a accepté cette proposition en rappelant son attachement à la tenue des instances de dialogue social en mode présence physique notamment lorsqu'il s'agit de CAPN de titularisations en évoquant les problèmes de confidentialité et des modalités de vote (par ex : vote à bulletin secret) que soulèvent les audioconférences et les visioconférences.

Avec la seconde vague de cette épidémie, nous avons demandé le report de cette CAPN dans l'attente d'une amélioration de la situation sanitaire : cette demande a fait l'objet d'une fin de non-recevoir de la part de l'administration.

Le président a reconnu que pour les CAPN de titularisations, la présence physique était préférable afin d'assurer des débats contradictoires de qualité.

-**Le pourcentage de télétravailleurs**, au jour de cette CAPN, annoncé à la DGFIP était de 14 % avec une cible annoncée par le DG à 30 %.

Autant dire que la marge de progrès est assez conséquente.

Le président de la CAPN a reconnu un certain "tâtonnement" et a bien voulu concéder que ce

taux résultait pour partie de la frilosité des managers et directeurs à développer ce mode de travail pour l'exercice des missions et qu'il fallait à l'avenir envisager un changement de culture dans ce domaine.

Pour **F.O.-DGFIP**, avec cette crise sanitaire, ce changement de culture doit s'opérer le plus rapidement possible car le virus, lui, n'attendra pas pour se propager.

Pour le président de la CAPN, le problème du développement du télétravail vient aussi du manque d'équipements.

Sur ce point, **F.O.-DGFIP** ne peut qu'être d'accord avec l'administration. Ce n'est pas faute de la part de notre syndicat d'avoir alerté et dénoncé depuis de nombreuses années la sous dotation en équipement informatique au sein de la DGFIP. Cette sous dotation étant une des conséquences d'une politique budgétaire de restrictions en moyens humains et technologiques.

Mais comme tout ne peut pas être la faute de l'administration, le président a également évoqué que ce taux de télétravailleurs était aussi en lien avec la réticence un certain nombre d'agents préférant se rendre physiquement sur leur poste de travail.

À **F.O.-DGFIP**, nous n'avons jamais été promoteur de ce mode de travail qui éloigne les agents du collectif de travail avec les risques collatéraux liés notamment à l'isolement. De plus, nous affirmons que ce mode de fonctionnement est un outil supplémentaire pour l'administration pour mettre en œuvre toutes ces réformes liées au NRP. Toutefois, face à cette

pandémie, ce télétravail a le mérite de mettre en protection les agents les plus fragiles et de limiter les déplacements.

-**À propos des réformes en cours : le NRP**, à la revendication constante de **F.O.-DGFIP** pour exiger le retrait de cette réforme, réponse identique de l'administration : on continue avec la suppression des trésoreries, les fusions de services « *quoiqu'il en coûte* » pour l'avenir des agents et la qualité du service public. Cet entêtement de l'administration illustre bien l'expression populaire: « *quand ça veut pas, ça veut pas !* ».

-**Au sujet des formations à distance**, le président de la CAPN a admis qu'il ne serait pas judicieux que ce mode de formation se généralise au point de devenir le seul et unique canal d'apprentissage pour les nouveaux agents. Il considère cependant que cette option peut faciliter l'accès à la formation continue pour les agents dont les contraintes personnelles ne leur permettent pas de dérouler un plan de formation. Pour **F.O.-DGFIP**, hors contexte Covid, l'administration doit privilégier le mode présentiel des formations qui en garantit une meilleure qualité.

-**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 !!! Force est de constater que cette intégration à marche forcée au détriment des stagiaires n'est pas toujours synonyme de titularisation.

À l'évocation de la disparition des CAP nationales de recours en évaluation, le président nous a servi l'argument souvent utilisé pour justifier la suppression de nombreuses CAPN : une logique de déconcentration des actes de gestion afin d'inscrire les directions locales dans un schéma de responsabilisation. Attaché au paritarisme, **F.O.-DGFIP** exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes locales mais aussi nationales.

Pour mémoire, **F.O.-DGFIP** condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rémunérations. Il est source d'individualisme, introduit une compétition malsaine entre les

agents et engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.

-**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 découle surtout de la politique de suppression d'emplois menée depuis de longues années à la DGFIP.

De plus, pour **F.O.-DGFIP**, c'est surtout une main-d'œuvre à bas coût sans aucune perspective d'avenir professionnel en termes de déroulement de carrière.

1-Titularisation d'agents contractuels handicapés dans le corps des agents administratifs des Finances publiques :

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

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

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			3	4
Prolongation pour maladie, congé maternité, temps partiel	1		1	6
Démission			2	1
Total titularisations et %	69 soit 95,8 %	111 soit 96,52 %	125 soit 93,98 %	74 soit 87,05 %

Encore une fois les chiffres ci-dessus confirment la nécessité d'une prise en charge spécifique pour ces agents en matière de suivi de la période contractuelle probatoire.

2-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
117	Titularisation après stage de 12 mois	POUR
1	Titularisation après stage de 24 mois	POUR

2 dossiers litigieux ont été examinés lors cette CAPN.

-Pour un agent, l'administration a proposé une prolongation de stage de 12 mois.

F.O.-DGFIP a voté **CONTRE**.

-Pour le second dossier, était soumise à la CAPN une proposition de reversement de l'agent dans son corps d'origine.

F.O.-DGFIP a voté **POUR**.

Ce vote s'explique dans un contexte très particulier lié au comportement de l'agent et à la protection du collectif de travail.

Lors du vote, nous avons exigé que l'administration mette en place tous les moyens à sa disposition pour accompagner du mieux possible cette personne dans la procédure de reversement dans son corps d'origine et ainsi s'assurer que sa réintégration se passe au mieux.

Cette CAPN était également consacrée au recours en évaluation d'une agente ayant exercé dans une direction ne comportant pas de CAPL.

Le recours de l'agente portait sur une demande de modifications sur :

-la rubrique des résultats professionnels

-la rubrique de l'appréciation générale

-l'observation de l'autorité hiérarchique

F.O.-DGFIP, était mandaté pour défendre l'agente qui a obtenu entière satisfaction concernant les deux premières rubriques.

L'observation de l'autorité hiérarchique n'est normalement pas susceptible de recours.

Toutefois, **F.O.-DGFIP** a argumenté auprès de l'administration sur le fait que les observations portées à cette rubrique n'étaient pas en adéquation avec les éléments pouvant y figurer.

L'article 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 stipule en effet que seules les observations ayant un rapport avec la valeur professionnelle de l'agent doivent y figurer. Le président de la CAPN a donc accepté de modifier partiellement cette rubrique en supprimant une des deux phrases y figurant.

Par contre, **F.O.-DGFIP** regrette et dénonce la frilosité dont a fait preuve l'administration qui a refusé d'aller jusqu'au bout de la démarche ne voulant pas déjuger totalement l'autorité hiérarchique rédactrice de ces observations.

C'est pour cette raison que **F.O.-DGFIP** a voté **CONTRE**.



CAP Nationale n° 7 du 5 et 6 novembre 2020
Titularisations de contractuels handicapés
Titularisations des agents administratifs stagiaires
Recours Évaluation d'un agent administratif principal de 2^{ème} classe

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Instruire, protéger, informer, rire, sortir et vivre libres entre amis, hommes et femmes, ne pas croire ou croire différemment : c'est tout ce que voudraient empêcher les attentats terroristes mettant en cause la République, ses fondements dont la laïcité et la démocratie.

Suite à ces récents évènements dramatiques, **FORCE OUVRIÈRE** tient à réaffirmer son attachement indéfectible à la République, une et indivisible, laïque et au rôle de l'instruction publique.

Depuis le début de la crise sanitaire ce sont un million de personnes supplémentaires qui ont basculé dans la pauvreté quand la distribution de dividendes augmentait de 60 %. Avec l'accumulation des plans sociaux, la hausse du chômage connaît des sommets sans précédents et touche notre jeunesse en premier lieu, mais aussi l'ensemble des salariés.

Ces constats exigent des réponses politiques d'urgence. Pourtant, en cette période de sacrifices, notamment pour ceux qui travaillent au service du public, les principales mesures consistent à distribuer la centaine de milliards d'euros du budget de relance aux entreprises et à baisser les impôts dits de production. Ces exonérations et réductions d'impôts, sans contrepartie, sont à rebours de l'indispensable effort de solidarité nationale qu'impose l'environnement sanitaire incertain. Pour **F.O.-DGFIP**, la reprise économique doit nécessairement passer par l'arrêt des licenciements, l'augmentation des salaires et la revalorisation immédiate de l'ensemble de la grille indiciaire et de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique.

Sur le front de la crise sanitaire, le président de la République a annoncé, le 28 octobre dernier, la mise en place d'une nouvelle période de confinement qui doit permettre d'enrayer la propagation affolante de la Covid-19 dans notre pays.

Selon les propos des pouvoirs publics, la situation, notamment celle des services de santé et de l'hôpital public, est pire qu'au printemps dernier. Pour **F.O.**, outre l'ampleur de la pandémie, cette situation est la résultante d'une politique d'assèchement de leurs sources de financement menée depuis plusieurs années.

Pourtant, et même si l'état d'urgence sanitaire a été prolongé, les mesures de confinement ont été allégées par rapport à celles en vigueur en début d'année.

Ainsi, les agents des Finances publiques sont sommés de rester en première ligne au soutien de l'économie alors que, par ailleurs, un maximum d'agents devra être en télétravail 5 jours sur 5.

Mais la réalité à la DGFIP sur la durée hebdomadaire du télétravail est loin de cette préconisation édictée par le Ministère du travail de 5 jours par semaine.

À la DGFIP, le delta entre le pourcentage de télétravailleurs dans les services centraux et les DNS d'un côté et dans le reste du réseau de l'autre pourrait s'expliquer pour partie par la nature des applications utilisées en centrale et dans les DNS qui sont davantage « télétravaillables » mais, pas au point de justifier une telle différence. Une explication toute simple serait la réticence des directions locales et des chefs de services. En effet, trop d'agents ayant demandé à bénéficier de cette disposition ont essuyé un refus alors même que du matériel était disponible. Pour **F.O-DGFIP**, le soupçon larvé selon lequel les télétravailleurs ne travailleraient pas vraiment a encore la vie dure. Aussi, tous les collègues qui veulent et peuvent télé-travailler doivent y être autorisés, la seule limite devant être uniquement le matériel disponible.

Dans ce contexte de seconde vague de la pandémie, toutes les organisations syndicales dont **F.O-DGFIP** tout en rappelant leur opposition totale au projet du NRP ont demandé un moratoire sur toutes les réformes en cours et notamment celles des opérations prévues pour le tout début de l'année 2021.

Pour **F.O-DGFIP**, vouloir à tout prix regrouper des postes et services avec déménagement à la clé d'ici le 1er janvier 2021 n'est pas forcément ce qu'on peut faire de mieux dans le contexte actuel.

De plus, les services RH locaux, déjà mis à mal par la création des CSRH, éprouvent et c'était prévisible, de réelles difficultés dans l'accompagnement des agents en cause.

Il apparaît en effet, que des collègues ont été sommés de choisir en trois semaines soit de suivre leur mission soit de se repositionner sur une autre fonction parce que maintenant le temps manque et qu'il faut aller vite.

Il n'est pourtant pas nécessaire de sortir d'une grande école pour comprendre que d'une telle pression rien de bon ne peut sortir pour les personnels comme pour l'administration.

Le Directeur Général, qui pourtant sort d'une grande école, ne le comprend pas ou plutôt feint de ne pas le comprendre. Le dogmatisme est un virus qui a fortement contaminé le directeur général...

Prenant prétexte de notre opposition affirmée au NRP, le Directeur Général se refuse à prendre davantage de temps au motif que les agents seraient en attente de leur nouvelle affectation.

Concernant la tenue de ces deux CAPN en présentiel et audio, **F.O-DGFIP** tient à rappeler son attachement au présentiel mais compte tenu du contexte sanitaire, nous espérons un report qui aurait permis de limiter les risques.

À propos de l'ordre du jour de ces deux CAPN consacrées à deux actes de gestion distincts :

-le recours en évaluation d'un agent ayant exercé dans une direction ne disposant pas d'une CAP locale

-la titularisation d'agents contractuels handicapés et agents administratifs stagiaires issus du concours

Après l'instauration du recours auprès de l'autorité hiérarchique considéré par **F.O-DGFIP** comme un premier frein pour dissuader les agents de faire un recours auprès de la CAPL, nous avons toujours dénoncé la suppression des CAP de 2ème niveau qui offraient à l'agent la possibilité de voir son recours examiné sous un autre angle dans le cadre d'un dépaysement du dossier en CAP nationale.

Lors de l'examen du recours, vous pourrez constater l'utilité de pouvoir effectuer ce dépaysement même si cela relève du fait de l'absence de CAPL.

En ce qui concerne le second acte de gestion soumis à cette CAPN, à savoir la titularisation d'agents contractuels handicapés et stagiaires issus du concours, Monsieur le président, vous n'ignorez pas les revendications de **F.O-DGFIP** sur ces sujets.

Ces revendications sont identiques et trouvent encore plus leur justification en cette période anxiogène du fait de la crise sanitaire, économique et bien sûr de l'incertitude générée par le maelstrom des réformes engagées par l'État et la DGFIP.

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 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.

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 avérée 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
Bruno DEPRESZ (expert)

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° matricule (ex N° DGFIP) : 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)

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