

Titularisations agents administratifs recrutés sans concours Titularisations de contractuels « PACTE » Titularisations de contractuels handicapés Titularisations des agents administratifs stagiaires

Effet COVID pour les PACTES : 13 % de renouvellements de stage !!!

La situation sanitaire nous a imposé de siéger à distance pour cette dernière CAP nationale en mode visio et/ou audio conférence.

Le moins que l'on puisse dire est que cette première expérience fut loin d'être concluante pour la tenue de cette instance. En effet, les seuls commentaires que l'on peut émettre aux conditions du déroulement de cette réunion sont : inaudible, incompréhensible, multiples coupures, bruits de larsen et niveaux sonores ne permettant pas d'entendre et comprendre les interventions des participants. D'ailleurs, l'administration a reconnu que les conditions de la tenue de cette CAPN n'étaient pas d'un niveau acceptable pour des échanges de qualité.

Les élus FO DGFIP, tout en rappelant leur attachement au dialogue en mode présentiel, avait accepté de siéger à distance compte tenu de l'absence de dossiers litigieux.

Cette expérience catastrophique d'un point de vue technique nous conforte dans nos exigences sur ce sujet.

Notre délégation, devant ces conditions, a décidé d'écourter la lecture de sa déclaration liminaire en n'évoquant que les sujets de cette CAPN.

L'administration a fait de même dans ses réponses mais sans doute pas pour les raisons évoquées ci-dessus.

Sur le sujet des suppressions d'emplois à la DGFIP dans le cadre du PLF 2021, toujours la même réponse : tout vient de SPIB qui ne fait que décliner la volonté politique de réduction de la dépense publique. Étant malheureusement habitués à ce type de réponse, notons quand même que les effectifs de la DGFIP ne représentent plus que 4,2 % des effectifs de la Fonction publique d'État alors que notre administration va devoir supporter 42,72 % des suppressions d'emplois de la FPE. Ces chiffres illustrent bien que nos responsables de Bercy ne se sont guère battus, une fois de plus, pour défendre notre administration alors que cette dernière est et sera encore fortement sollicitée sur tous les fronts en ces temps incertains de Covid.

S'agissant de la contractualisation, l'administration se réfugie derrière la loi de Transformation de la Fonction en prétendant par ailleurs ne pas vouloir mettre un coup d'accélérateur sur cette possibilité de recrutement et respecter les règles édictées pour les procédures. Mais, les chiffres viennent contredire ses propos puisque pour 2020 les chiffres annoncés sont multipliés par 5 par rapport à 2019.

À propos de la situation des PACTES :

- le dossier de renouvellement mentionné dans un PV de la commission de titularisation mais ne figurant pas dans les documents fournis par l'administration, il s'agissait d'un ATFiP.

- la composition de la commission de titularisation faisant apparaître comme membre une conseillère de Pôle Emploi alors que le guide du recrutement des PACTES édité par le bureau RH1-C ne prévoit cette participation qu'au titre de la commission de recrutement. Le président nous a informés qu'il prendrait l'attache du bureau RH1-C qui nous fournira une réponse.

Après échange téléphonique avec RH1-C, l'administration considère que Pôle Emploi étant partenaire de la DGFIP pour le recrutement, il n'y avait pas de contradiction à voir Pôle Emploi figurer comme membre à la commission de titularisation au titre de « *direction voisine* ». Nous avons fait observer à RH1-C, que cette présence pouvait porter préjudice à l'agent. En effet, au cas où ce dernier pour de multiples raisons ne serait pas titularisé, il pourrait être confronté, lors d'une nouvelle recherche d'emploi, au conseiller (ère) de Pôle Emploi ayant participé au débat sur la non titularisation de l'agent.

1- Titularisations d'agents administratifs recrutés sans concours :

– quatre agents administratifs des Finances publiques stagiaires de la DDFIP du département du Val d'Oise étaient proposés à la titularisation à l'issue d'une période probatoire d'un an.

Les élu (e) s **F.O.-DGFIP** ont voté **POUR** ces 4 titularisations tout en rappelant leur opposition à ce mode de recrutement conformément à l'argumentaire décliné dans notre déclaration liminaire.

2-Titularisation des agents contractuels « PACTE » dans le corps des agents administratifs des Finances publiques :

Étaient proposés pour titularisation :

- 10 AAFiP à l'issue d'une période contractuelle de douze mois,
- 75 AAPFiP de 2^{ème} classe à l'issue d'une période contractuelle de douze mois,
- 3 AAPFiP de 2^{ème} classe à l'issue d'une période contractuelle de vingt-quatre mois,

Les élus F.O.-DGFIP ont voté **POUR** ces titularisations tout en rappelant son opposition à ce mode de recrutement.

Le bureau RH1-C a convenu que cela pouvait effectivement poser un problème et s'est engagé à transmettre cette observation aux instances supérieures (DGAFP). Quant à savoir si notre intervention sera suivie d'effet lors de la composition des prochaines commissions de titularisation dans les directions locales...

En réponse aux élus du personnel tous étonnés de ne voir figurer à l'ordre du jour aucun dossier litigieux d'agent stagiaire recruté sur concours, l'administration a précisé que ces dossiers seront évoqués lors d'une prochaine CAPN. Cette mesure a été prise par l'administration afin de ne pas retarder la titularisation des agents n'ayant pas fait l'objet de réserves lors de leur stage.

Les élus ont questionné le président de séance sur les conditions de déroulement des prochaines épreuves orales des différents concours de catégories A, B et C.

Une réflexion est en cours au bureau RH2-C sur ce sujet. Espérons, quelle que soit l'option choisie pour les candidats, que celle-ci soit d'une qualité irréprochable afin de ne pas pénaliser les lauréats admissibles.

Pour information : bilan des recrutements et titularisations des contractuels « PACTE » des années précédentes tenant compte de ces nouvelles titularisations :

Année de Recrutement	2016	2017	2018	2019
Recrutements	104	111	111	109
Fin d'engagement	12	4	8	3
Prolongation pour maladie				2
Renouvellement pour défaillance agent				
Renouvellement pour défaillance formation			1	14
Renouvellement pour maladie/ maternité		1		1
Démission	1	1	1	2
Nominations décalées				2
Total titularisations et %	91 soit 87,50%	105 soit 94,59%	101 soit 90,99%	85 soit 77,98%

Commentaire F.O.-DGFIP : si la volumétrie de ce type de recrutement est globalement stable de 2016 à 2018, le taux moyen de titularisation à 91,02 % 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.

3–Titularisation d'agentes contractuelles handicapées dans le corps des agents administratifs des Finances publiques :

-3 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.

Les élus F.O.-DGFIP ont 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			2	4
Prolongation pour maladie, congé maternité, temps partiel	1		1	3
Démission			2	1
Total titularisations et %	69 soit 95,8 %	111 soit 96,52 %	126 soit 94,73 %	77 soit 90,58 %

Ces chiffres, une fois de plus, nous confortent sur 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 %

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

À l'ordre du jour de cette CAPN figuraient dans la liste prévisionnelle des agents « titularisables » **51** agents.

L'administration a été informée tardivement pour une agente ayant été reçue dans le corps des agents de catégorie B (elle sera donc titularisée dans son nouveau corps).

De même, pour une seconde agente l'administration a eu connaissance après la parution de la liste des « titularisables » d'une situation médicale imposant une prolongation de stage pour cette agente. De ce fait, ces deux agentes ont été retirées de la liste soumise au vote.

Nbre agents	Proposition	Vote FO
46	Titularisation après stage de 12 mois	POUR
2	Titularisation après stage de 18 mois	POUR
1	Titularisation après stage de 24 mois	POUR

Les élus F.O.-DGFIP ont voté **POUR** ces **49** titularisations.

CAP Nationale n°7 du 10 décembre 2020
Titularisations agents administratifs recrutés sans concours
Titularisations contractuels « PACTE »
Titularisations de contractuels handicapés
Titularisations des agents administratifs stagiaires

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Depuis le début de la crise sanitaire en mars dernier, ce ne sont pas moins de quatre lois de finances qui ont été élaborées. La dernière, adoptée le 24 novembre, prévoit une dépense supplémentaire de 20 milliards d'euros.

Une nouvelle fois bénéficiaires d'aides publiques massives, les entreprises ne sont toujours pas soumises à des contreparties notamment en termes d'emploi comme le demande **Force Ouvrière**.

Alors qu'en 2020, le PIB devrait être en repli de 11 %, les aides décidées-470 milliards d'euros hors plan de relance pèsent lourdement sur les comptes publics. Ainsi la dette publique devrait frôler les 120 % du PIB. Mettant d'ores et déjà sur la table la prochaine « trajectoire » des finances publiques et le remboursement de la dette Covid, le gouvernement vient de mettre en place une commission chargée de proposer des solutions d'ici février 2021.

Au regard de la composition d'une partie des membres de cette commission à savoir : l'ex présidente du MEDEF Laurence Parisot, chantre du capitalisme et deux anciens ministres dont le très libéral Jean Arthuis et Marisol Touraine ; les solutions proposées risquent fort d'être douloureuses pour les salariés du privé, du public, les étudiants et les retraités.

D'ailleurs, Bruno Lemaire a délivré un avant-goût du remède pour rembourser cette dette Covid en estimant que la réforme des retraites est indispensable pour compenser les milliards d'euros dépensés à cause de la crise Covid-19. Pour **Force Ouvrière**, le retour de la réforme des retraites, c'est **NON** !

Pour 2021, **1800** suppressions d'emplois sont annoncées à la DGFIP. Voilà la triste réalité du contrat d'objectif et de moyens tant vanté par le Directeur Général ! Ce même COM qui permet également d'annoncer d'ores et déjà un quantum de suppressions pour 2022 calé à **1600** emplois. S'attaquer ainsi à notre administration, alors que ses agents sont à la manœuvre pour soutenir l'économie et accompagner les usagers est un non-sens et relève de la provocation pure et simple !

Manifestement, le « quoi qu'il en coûte » répété à l'envi se décline par le coût que coûte quand il s'agit de continuer à saigner les effectifs de la DGFIP. Pour mémoire, notre administration à déjà du supporter 22 000 suppressions d'emplois depuis 10 ans.

Pour couronner le tout, durant ce nouveau confinement qui n'en est pas vraiment un, la DGFIP met les bouchées doubles sur les réformes, en programmant des fermetures et des déménagements de services, le tout sur fond d'une crise sanitaire qui perdure.

Alors que la priorité devrait être la protection des agents, **F.O.- DGFIP** dénonce ce passage en force ! Si l'on excepte les encouragements au télétravail dans une récente vidéo du Directeur Général, les agents doivent tout faire et encore davantage, comme si de rien n'était ! Les remercier au travers d'une communication en trompe-l'œil pour leur niveau d'engagement est une chose, mais stopper le grand chamboule tout, il n'en est pas question. Pour notre directeur général c'est « circulez il n'y a rien à revoir dans la programmation du NRP ! »

Pour **F.O.- DGFIP**, le NRP et les suppressions d'emplois sont liés dans le cadre d'un processus d'industrialisation et de massification des tâches, nous exigeons le RETRAIT du NRP et l'arrêt des suppressions d'emplois. !

À l'instar des avis donnés par les acteurs de prévention, **F.O.- DGFIP** maintient que les restructurations en cours comportent des effets délétères sur la santé des agents. Ces derniers sont et seront contraints à des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles.

Par exemple, augmenter les temps de trajets entre le domicile et le lieu de travail entraîne de la fatigue supplémentaire et expose à des risques routiers accrus.

Apprendre un nouveau métier, suivre des formations lourdes, sont autant de contraintes qui peuvent représenter une charge mentale importante avec des problématiques d'adaptation aux changements, notamment pour les collègues les plus âgés mais aussi parfois pour les jeunes agents.

Pour **F.O.-DGFIP**, les effets délétères du NRP risquent fort de se décliner également sur les pratiques managériales futures. À ce sujet, le « livret manager » remis dernièrement aux cadres de la DGFIP est édifiant !

Ce document nauséabond au possible et les concepts qu'il véhicule, ont d'ailleurs été pointés du doigt lors du procès de France-Telecom. Ainsi les cadres de proximité y sont évalués selon leur capacité à faire passer la « transformation » auprès de leurs équipes et s'ils n'y parviennent pas, ils sont considérés comme de mauvais « coachs » !

Quant aux agents, ils ne sont pas oubliés. En effet, ils sont classés en 3 catégories : les « alliés », les « opposants », et les « passifs, hésitants »....

Pour **F.O.-DGFIP**, cette odieuse opération de division au sein des équipes de travail doit être abandonnée tout comme le NRP, projet technocratique et anxiogène ! Nous dénonçons aussi les projets immobiliers en cours, dont certains consistent à concentrer des services et des agents coûte que coûte, quitte à bousculer l'existant sans tenir compte des risques sanitaires que cela peut induire.

Dans le même temps, la vie des agents dans les services continue et force est de constater qu'elle est de plus en plus pénible....

F.O.-DGFIP dénonce une fois de plus les dysfonctionnements récurrents des applications informatiques qui désorganisent le quotidien des collègues confrontés également à l'agacement des usagers.

À propos des usagers, au prétexte de la crise sanitaire, l'organisation de l'accueil physique des usagers se fait de plus en plus en mode dégradé. Pour le DG, il faut désintoxiquer l'utilisateur des guichets. Et ce qui a pour conséquence de créer du mécontentement chez les contribuables.

À l'heure du full-démat, il est encore étonnant que les cerveaux de la technostructure n'aient pas trouvé le moyen de dématérialiser les contribuables...

Il est inacceptable que les agents en première ligne subissent les conséquences d'un schéma informatique au bout du rouleau en raison d'un sous investissement chronique depuis de nombreuses années ! Si le Directeur Général indique souhaiter moderniser les systèmes d'information de la DGFIP, son insistance à mettre en avant l'intelligence artificielle et la numérisation ne peut que nous laisser sceptique sur à la déclinaison concrète de ses objectifs...

Concernant le sujet du télétravail, **F.O.-DGFIP** rappelle sa position, à savoir qu'en cette période de confinement et de crise sanitaire il doit être privilégié dans le but de limiter la propagation du virus. Pour **F.O.-DGFIP**, le télétravail doit relever d'un accord entre l'agent et son employeur et cette organisation ne doit pas se faire sous la contrainte.

Avec notre Confédération **FO** et nos Fédérations des Fonctionnaires et des Finances, nous continuerons de porter à l'échelon pertinent, l'ensemble de nos revendications notamment celles en lien avec la prise en charge des frais engagés par les télétravailleurs !

Concernant la tenue de cette CAPN, **F.O.-DGFIP** tient à rappeler son attachement au présentiel mais compte tenu du contexte sanitaire et du fait que cette CAPN ne comporte pas de cas litigieux sur lesquels nous aurions pu avoir à débattre nous avons accepté la proposition de l'administration de siéger en mode visio/audio.

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

- la titularisation de **4** agents administratifs des Finances publiques recrutés sans concours
- la titularisation d'agents contractuels de **88** agents contractuels recrutés sous le dispositif PACTE
- la titularisation de **4** agentes contractuelles handicapées
- la titularisation de **51** agents recrutés sur concours

En ce qui concerne ces quatre actes de gestion, Monsieur le Président, nous vous rappellerons toutes nos revendications ; lesquelles sont d'autant plus d'actualité 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.

À propos de la proposition de titularisation de **4** agents administratifs recrutés sans concours, il est curieux de constater que la direction locale ayant procédé au recrutement de ces agents est la même pour laquelle nous avons siégé en janvier 2020 afin de nous prononcer également pour la titularisation de **4** agents administratifs recrutés sans concours. Cette direction a semble-t-il une appétence certaine pour ce type de recrutement qui s'inscrit parfaitement dans les dispositions en matière de contractualisation de la Loi de Transformation de la Fonction publique, Loi dont **F.O.-DGFIP** demande l'abrogation pure et simple.

À l'instar de notre position par rapport au recrutement des agents sous le dispositif « PACTE » nous voterons pour la titularisation de ces agents tout en vous rappelant notre opposition à ce mode de recrutement.

Sur le volet de la titularisation des PACTES l'administration a entériné trois fins d'engagement et quatorze renouvellements pour défaillance de l'agent.

Dans ce contexte de crise sanitaire, ces agents n'ont pas été épargnés par les décisions prononcées d'un renouvellement par les jurys des directions locales. En effet, au prétexte que la crise sanitaire n'a pas permis d'évaluer la pleine capacité de ces collègues à exercer leurs missions alors que plusieurs dossiers mentionnaient une bonne volonté et un investissement notables des agents, 12 agents se sont vus proposer un renouvellement de 6 mois et 2 agents un renouvellement de 12 mois.

Dans le compte rendu d'une direction locale, il est mentionné le renouvellement de stage pour une durée de 6 mois pour deux agents. Or dans la liste des dossiers de renouvellement un des dossiers n'y figure pas ! Sans doute un oubli technique ? (DDFIP Yvelines).

Par ailleurs, Monsieur le président, pouvez-vous nous expliquer qu'un jury départemental puisse, au sein des membres appeler à statuer, faire participer une personne complètement étrangère à la DGFIP, au cas d'espèce une conseillère de pôle emploi ? Quel dispositif juridique permet à notre administration d'autoriser la présence d'un tiers lors de l'entretien qui vise à apprécier les aptitudes acquises par l'agent ? (DDFIP VAL de MARNE).

Pour **F.O.-DGFIP**, les conditions optimales pour la réussite du stagiaire PACTE ne sont pas toujours réunies : en effet, affecter un jeune agent PACTE sur un CIS, un CDC ou un CPS, c'est lui faire courir le

risque d'un échec face aux difficultés rencontrées dans ce type de mission qui exige à l'origine de solides connaissances en matière de fiscalité et la capacité d'être opérationnel très rapidement.

Tous les motifs évoqués ci-dessus nous confortent dans notre opposition à ce mode de recrutement face à l'impossibilité pour les organisations syndicales de défendre ces agents dans le cadre d'une CAPN, ces décisions étant prises en amont sans aucun recours possible pour ces agents.

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 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 des **88** collègues issus du PACTE tout en dénonçant ce mode de recrutement pour toutes les raisons évoquées ci-dessus.

D'une manière plus générale, nos revendications qui valent pour les quatre catégories de recrutement abordées lors de cette CAPN sont encore et toujours les mêmes, à savoir que :

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.

Actuellement ce sont 2 millions de personnes qui bénéficient de la RQTH soit 7 % de la population active, c'est pourquoi **Force Ouvrière** revendique que le taux d'emploi de salariés en situation de handicap passe de 6 à 7 %.

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 avec ces chiffres illustrant le phénomène à savoir en 2019, à la DGFIP 3 % des agents étaient contractuels et en 2020 ce chiffre atteint 15 %. Cette dérive ne peut qu'aboutir à remettre en cause le statut des fonctionnaires.

La délégation **F.O.-DGFIP**

William THUBERT- Martine MINIOU
Vincent HAYAUX du TILLY (expert)