

GT du 18 février 2022

POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES CONTRACTUELS À LA DGFIP

*Après lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales
(cf. fin du document) la DG a répondu.*

► LE COMPTE RENDU DE LA RÉUNION ◀

☛ RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION AUX PROPOS LIMINAIRES

La chef de service a indiqué que sur le principe, le recrutement par concours demeurerait la règle à la DGFIP.

Pour autant, l'administration utilise les possibilités ouvertes par la loi de 2019 pour recruter des contractuels.

Elle a précisé qu'il y avait des vacances d'emplois et que les concours étaient moins attractifs depuis quelques années.

Elle a ensuite affirmé que l'objectif n'était pas d'avoir 20% de contractuels dans l'effectif global de la DGFIP.

Elle a reconnu que les contractuels se projetaient en terme de carrière à la DGFIP et qu'une minorité d'entre eux avaient déjà travaillé dans notre administration (vacataires, apprentis, services civiques).

L'administration indique avoir noté notre demande d'avoir un retour sur les collectifs de travail, indiquant au passage que, globalement, le vécu des directions est plutôt positif.

Enfin, concernant l'appel à l'activité des listes complémentaires, Valérie Seguy nous confirme les propos tenus par le DG lors du CTR, l'administration « cale » les volumes et reviendra vers les organisations syndicales d'ici 15 jours.

☛ FICHE 1

La fiche énonce le cadre de recrutement des contractuels : existence de vacances d'emplois, pas de titulaires en attentes sur les postes éligible au dispositif.

Puis rappelle les caractéristiques de la campagne de recrutement 2021 avec de nombreux chiffres, les plus saillants sont : 766 contrats signés, dont 50% en catégorie C, 43% en catégorie B et 7% en catégorie A.

Le recrutement concerne une majorité de femmes, 72% sur les emplois les moins bien payés (37% en C et 32% en B).

Le niveau de diplôme est élevé : un tiers des recrutés ont un niveau BAC, plus de la moitié un niveau BAC+2.

La moyenne d'âge est peu élevée, 70% ont moins de 40 ans.

Enfin, les métiers exercés sont ceux des SIP/SIE à 34%, Directions 14%, SGC 12% et trésoreries 11%.

☛ INTERVENTION DE LA CGT

L'administration soutient que les contractuels sont positionnés sur des emplois vacants et qu'aucun titulaire n'est en attente sur ces postes. Avec l'affectation nationale au département, il est faux d'affirmer qu'aucun agent ayant demandé une direction donnée ne demandera le poste proposé à un recrutement contractuel.

Pour la CGT, des titulaires en attente de mutations sont lésés. C'est inacceptable.

Nous constatons que ce mode de recrutement génère beaucoup plus de renoncements que le recrutement par concours : 19 démissions et 48 désistements.

Nous souhaitons connaître de manière précise la durée des contrats. Combien de contrats longs/courts, leur durée ?

Nous souhaitons aussi avoir de la visibilité sur les missions exercées par ces personnels : celles d'un agent recruté par concours ou seulement une partie ?, le positionnement dans les collectifs de travail (A et B encadrant sans formation et connaissances précises des missions de la DGFIP).

Comme pour le recrutement par voie de concours, les personnes recrutées sont majoritairement surdiplômées. On doit les retrouver dans les personnes qui passent les concours, on peut s'interroger sur le prétendu manque d'attractivité des concours affiché par l'administration. D'ailleurs, plus de 25% des sondés ont exercé à la DGFIP...

Au vu de l'enquête conduite en 2021 auprès des contractuels, 79% des sondés envisagent la suite de leur parcours professionnel à la DGFIP. La CGT demande à l'administration de ne pas leurrer ces personnels, la loi de transformation de la fonction publique interdit la titularisation des contractuels !

Enfin, la CGT a tenu à dénoncer qu'encore une fois c'est une majorité de femmes qui est candidate sur des emplois précaires ! Nous avons rappelé que l'égalité femmes/hommes est une priorité pour la CGT, qui appelle les agents de la DGFIP à se mobiliser le 8 mars prochain, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

👉 RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION

Sur l'articulation entre mouvements contractuels/titulaires, Valerie Seguy renvoie à la réunion technique d'approfondissement du 21 février, admettant qu'il y a un problème de coordination entre les 2 mouvements.

Pour autant, l'administration précise que des contractuels ont été recrutés sur des « besoins spécifiques », ce qui correspondrait à des postes manquant d'attractivité. Dans ce cadre, la notion de titulaire en attente n'est pas prise en compte !!

Concernant les renoncements, la chef de service indique que sur un recrutement de type CDD la « population est plus volatile ». Cela ne l'étonne pas !! CQFD !

Elle a indiqué que le volume de recrutement de contractuels sera bien en cible de 1000 contrats signés ! Nous lui avons fait remarqué qu'à ce rythme son engagement de ne pas avoir 20% de contractuel à la DGFIP n'allait pas être tenable longtemps !!

Enfin, l'administration entend notre opposition de principe au recrutement contractuel sur des missions pérennes.

Elle note notre demande de retour qualitatif et va voir ce qu'il est possible de faire avec les directions locales.

👉 FICHE 2

Cette fiche décrit le dispositif de formation proposé aux contractuels lors de leur prise de poste.

Cette formation de prise de poste dure 2,5 jours et les sujets abordés sont la présentation de la DGFIP, l'environnement numérique et bureautique, la rédaction administrative, l'accueil des usagers et la déontologie.

Ce dispositif appelé « formation socle » est complété d'une formation métiers en fonction du service d'affectation et du calendrier de formation local.

👉 INTERVENTION DE LA CGT

Nous sommes intervenus pour rappeler l'indigence de ce dispositif que l'administration ose appeler formation socle.

Nous avons rappelé que la formation des agents recrutés par concours était sans commune mesure. La formation se déroule dans les établissements de formation initiale de l'Enfip et dure 11 semaines pour les agents de catégorie C, 6 mois pour les B généralistes, 7 mois pour les B informatique et 8 mois pour les inspecteurs.

Pour la CGT, pas de dualité, si les agents contractuels sont amenés à effectuer les mêmes missions que les titulaires, ils doivent suivre les mêmes formations. Ils en va de leurs conditions de travail et de la qualité du service public.

Enfin nous avons dénoncé que dans les 2 mois qui ont suivi la prise de poste, 50% des contractuels (qui ont répondu à l'enquête conduite en 2021) n'avaient pas eu de formation et que 40% sont restés sans formation après 2 mois.

👉 RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION

Les manquements en termes de formation à la prise de poste sont mis sur le compte de la crise sanitaire.

Pour autant, l'administration admet des marges de progrès possibles sur les formations proposées et l'accompagnement sous forme de tutorat, tout en anticipant mieux les besoins matériels des arrivants.

👉 FICHE 3

Cette fiche présente le parcours de carrière à la DGFIP des agents contractuels. Elle précise que, tout comme les agents titulaires, ceux-ci sont évalués tous les ans dès lors qu'ils ont 180 jours de présence par an dans les services. La fiche aborde aussi la mobilité des agents contractuels en CDI qui peuvent se voir proposer ou candidater sur l'ensemble des postes offerts sur la Place de l'Emploi Public (PEP). La fiche aborde aussi les congés mobilités pour les contractuels en CDI.

👉 INTERVENTION DE LA CGT

La CGT a rappelé que l'ensemble de ces règles était fixé par la loi ; il n'y a pas de mieux faisant à la DGFIP. La CGT a rappelé que l'immense majorité des emplois de contractuels à la DGFIP était composée des agents dits Berkani et donc qu'ils étaient les seuls à pouvoir bénéficier de cette mobilité. Dans les faits, dès qu'un agent berkani part en retraite, ses heures sont au mieux redistribuées à ses collègues encore présents et la plupart du temps il est remplacé par un prestataire privé. Ces emplois ne finissent jamais sur la PEP ou ailleurs, privant ainsi de toute mobilité les seuls agents contractuels pouvant y prétendre à la DGFIP.

Nous en avons profité pour dénoncer le véritable plan social dont sont victimes ces agents dans le cadre du NRP, entraînant des licenciements chez eux à chaque fermeture des implantations où ils travaillaient et sans réelles possibilités de reclassement.

👉 RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION

L'administration reconnaît qu'il faudrait étudier cette possibilité et trouver une solution pour pouvoir proposer ces postes aux agents Berkani encore en place.

Beaucoup de questions sans réponses à la fin de ce Groupe de travail, l'administration donnant les chiffres qu'elle veut et s'abstenant souvent de répondre à nos questions légitimes.

▶ LA DÉCLARATION LIMINAIRE ◀

Nous sommes convoqués aujourd'hui pour traiter de la politique de recrutement et de la gestion des contractuels à la DGFIP.

Les documents servant de support à cette réunion se décomposent en 3 grandes thématiques :

➡ **Fiche 1** : Bilan de la campagne de recrutement 2021/Présentation des résultats de l'enquête conduite en 2021 auprès des contractuels ;

➡ **Fiche 2** : Formation des contractuels et des recruteurs ;

➡ **Fiche 3** : Parcours de carrière des contractuels.

Nous ne pouvons commencer cette réunion sans rappeler notre opposition marquée à la loi de transformation de la fonction publique votée à l'été 2019.

Les conséquences de cette loi pour les agents, leur statut et le dialogue social dans la fonction publique sont mortifères : édictons de lignes directrices de gestions en matière de mobilité et de promotion révisables annuellement, avec pour corollaire la suppression des commissions administratives paritaires, suppressions des comités d'hygiène et de sécurité et pour ce qui nous occupe aujourd'hui interministérialité accrue et recrutement sans concours sur des missions pérennes.

GT du 18 février 2022

Avec la suppression des CAP, c'est l'opacité qui prévaut : les organisations syndicales se voient confisquer leur « pouvoir » de contrôle des actes de gestions. Concernant la DGFIP, où il y a plus de 120 directions locales et encore près de 100 000 agents, cela prend tout son sens, impossible de vérifier que l'administration respecte les règles qu'elle édicte ! De la même manière, alors que nous faisons face à une pandémie mondiale inédite, la suppression des CHS nous fait revenir 40 ans en arrière en matière d'hygiène et de sécurité...

Quelle attaque sans précédent contre le statut général et les statuts particuliers des fonctionnaires !

Concernant l'ordre du jour de ce groupe de travail, nous réaffirmons notre attachement au recrutement par concours, garant de neutralité des fonctionnaires et de continuité du service public : les gouvernements passent les fonctionnaires restent !

Malheureusement, la dangerosité du recrutement sans concours prend tout son sens en cette période d'échéance pré-électorale où les candidats d'extrême droite s'opposent aux candidats d'une droite dure.

Comment penser que demain un gouvernement droitier aurait des scrupules à introduire dans le recrutement sans concours des critères qui n'auraient rien à voir avec le bon accomplissement des missions et la neutralité du fonctionnaire ? Aurait-il plus de délicatesse à licencier des agents ne partageant pas leurs idées ? Nous posons la question ? En 2019, le législateur mesurait-il la toxicité de cette loi ?

Alors que les départs en retraites massifs (plus de 4400 cette année) devraient permettre des recrutements par voie de concours largement plus importants que ce qu'ils sont, les restrictions budgétaires en matière de personnel que nous subissons depuis de trop nombreuses années combinées à la LOLF s'y opposent : les postes vacants en N-1 préparent les suppressions d'emplois de N.

Depuis maintenant 2 ans, la DGFIP affiche sa volonté de faire vivre un recrutement sans concours sur des missions pérennes (fait interdit avant l'application de la loi de transformation publique). Nous ne sommes pas dupes, cela lui permet d'adapter les durées de contrat à la gestion prévisionnelle des emplois.

Pour sa part, la CGT exige que l'administration appelle la totalité des listes complémentaires des concours A, B et C.

Nous le verrons à l'examen des fiches, les agents contractuels sont avant tout victimes du choix fait par le gouvernement de recruter des agents pour une durée déterminée sans espoir aucun de titularisation dans la fonction publique, avec un salaire largement inférieur à celui des titulaires, avec une absence de perspective de promotion interne, l'interdiction d'accéder à l'action sociale ministérielle. La liste des discriminations à leur égard est longue...

Pourtant, les principales motivations des personnes recrutées sont d'intégrer la fonction publique de manière durable et d'y dérouler leur carrière professionnelle.

La CGT Finances Publiques réaffirme avec force son soutien à cette catégorie de personnels. La CGT milite depuis de nombreuses années pour la titularisation de l'ensemble des contractuels de la fonction publique et l'octroi des mêmes droits et garanties pour ces personnels que pour les titulaires. Nous faisons le même métier, nous devons avoir les mêmes droits !

Sans rentrer dans les fiches que nous détaillerons plus en avant lors du groupe de travail, nous pointons des manquements importants, les fiches, comme à votre habitude, se bornant à une énumération de chiffres :

- ➡ Rien ou pas grand-chose sur la durée des contrats signés ? Combien de contrats longs, leur durée ?
- ➡ Rien sur les missions exercées, celles d'un agent recruté par concours ou seulement une partie ?
- ➡ Rien sur un éventuel tutorat, sur le positionnement dans les collectifs de travail.

Bref, un recrutement au rabais et nous sommes tentés de dire une formation au rabais, des droits au rabais, une rémunération au rabais !!

Vous l'aurez compris, au-delà de notre opposition à ce mode de recrutement qui laisse la part belle à l'arbitraire, nous défendons pied à pied les droits et garanties des agents recrutés contractuellement !

