

# CCP DU 5 JUILLET 2012

## Réponse de l'administration à notre déclaration liminaire

Concernant les licenciements, la direction indique que la situation est figée au 13 mars 2012, date de la publication de la Loi. Selon elle, les licenciements qui seraient intervenus ou qui interviendraient n'auront pas d'impact : les agents éligibles à la titularisation mais licenciés pourront postuler sur les recrutements ouverts en application de la Loi.

*Cela pose le problème de la localisation des agents une fois qu'ils ont quitté la DGFiP. Par ailleurs, ceux-ci ne peuvent rester en attente et vont devoir se retourner sur autre chose. Enfin, pb sur absence lisibilité des modalités de recrutement (concours, examen, recrutement), sur les conditions de reclassement ainsi que sur les possibilités d'affectations sur des emplois de même nature/mission.*

Sur notre demande d'un groupe de travail sur les autres sujets relatifs aux agents non-titulaires, le président de la CCP répond que cela sera vu avec le calendrier prévisionnel des prochaines réunions. De même, il indique qu'une journée est programmée sur la question du handicap.

*Projet de calendrier reçu depuis : rien sur contractuels hormis loi titul et 1/2 journée sur handicap.*

Sur les agents ex GIAT et Imprimerie Nationale, la DGFiP dit nous avoir entendu mais ne pas disposer d'information supplémentaire. Elle indique être intervenue deux fois auprès de la DGAFP sans réponse à ce jour. Concernant le tableau d'avancement des ex-imprimeurs en poste dans les centres d'encaissement, la direction indique que le plan de qualification ministériel devrait être signé prochainement pour un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Concernant les agents reclassés dans la filière fiscale, ils bénéficieront uniquement de l'avancement d'échelon.

*Pour la CGT Finances Publiques, le traitement de ces agents n'est pas acceptable. Après avoir déjà subi un plan social, ils se sont retrouvés pour beaucoup dans une situation générant des pertes de salaire sèches. Les blocages à l'avancement qu'ils ont depuis subi ont considérablement érodé leur pouvoir d'achat tout autant que le gel du point d'indice depuis plusieurs années. A cela se rajoutent l'ensemble des difficultés que rencontrent tous les agents non-titulaires : précarité, blocage géographique, absence de subrogation auprès de la sécurité sociale... Pour la CGT il devient urgent que l'administration règle leur situation par la possibilité de les titulariser.*

Concernant la CDI-sation, la direction avait annoncé qu'elle envisageait de généraliser celle-ci d'ici la fin d'année le temps d'effectuer le recensement des agents concernés. Elle indique que dès fin juillet 26 agents se verront proposer un avenant à leur contrat avec transformation automatique en CDI conformément à la Loi. Le recensement général lancé pour déterminer les agents éligibles pourraient toutefois permettre d'intégrer d'autres agents dans cette CDI-sation.

Sur l'entretien professionnel, la direction confirme avoir stoppé en 2009 la procédure auprès des agents non-titulaires, en indiquant aux chefs de services concernés de ne pas conduire ceux-ci. Aujourd'hui, le dossier des revalorisations est à l'arbitrage du directeur général adjoint. L'administration tient à rappeler que les revalorisations salariales restent de la seule compétence du directeur général, les chefs de service n'émettant qu'un avis.

*Pour la CGT, la situation est devenue inacceptable pour les personnels concernés. Elle avait exigé que l'entretien ne soit pas utilisé auprès des non-titulaires afin d'éviter que cela ne serve de « laboratoire » pour la direction quant à la mise en place de la réforme de l'entretien professionnel pour les agents sous statut, et notamment son aspect le plus pervers avec la prime de fonction et de résultat.*

Montreuil, le 24 juillet 2012

Syndicat national  
CGT Finances Publiques

• Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• dgfip@cgt.fr

• www.financespubliques.cgt.fr

• Tél. : 01.48.18.80.16

Cependant, l'administration se doit de respecter les clauses contractuelles qu'elle a signées, et les propositions (promesses ?) formulées par les chefs de service doivent être suivies d'effet. Sur les modalités de l'entretien, la CGT exige qu'une discussion soit ouverte sur son contenu et son déroulé en lien avec les discussions actuelles sur les titulaires.

Sur le rajout de dernière minute d'un dossier, la direction indique que si elle n'avait pu le présenter à cette CCP, l'échéance du contrat de l'agent étant au 31 août il aurait fallu reconvoquer la CCP dans l'été.

5 dossiers étaient soumis à l'avis de cette CCP.

## **Demande de renouvellement de contrat d'un contractuel informaticien**

Le contrat de l'agent arrive à terme au 16 septembre 2012. Il s'agissait d'un CDD de 18 mois afin d'assurer le tuilage d'un agent titulaire. L'agent a été reçu en mars pour lui signifier le non-renouvellement suite à l'internalisation du poste.

La CGT a dénoncé l'insuffisance du dossier présenté par l'administration. Beaucoup d'éléments manquaient au sein de celui-ci, et notamment les comptes-rendus d'entretiens d'évaluation de l'agent. Or, il a notamment été reproché à ce dernier lors de son audience en mars des difficultés relationnelles. Ce type d'avis est d'ailleurs de nature à compromettre l'avenir de l'agent qui a candidaté sur deux autres emplois au sein de la DGFIP.

La CGT qui avait pu avoir connaissance des comptes-rendus a ainsi contesté cette appréciation qui n'avait rien à faire dans ce type d'entrevue, et laisser à penser qu'il s'agissait d'autre chose que d'un simple non-renouvellement. L'agent concerné est par ailleurs très bien évalué sur son activité 2009 et 2010, et à aucun moment ce type de grief n'a été mentionné, bien au contraire.

La CGT a demandé à ce qu'une réflexion soit menée par la direction générale sur les conditions de travail au sein du service concerné.

L'administration a indiqué qu'elle n'avait fourni que ce que la direction locale a inclus dans le dossier. Ainsi, elle n'avait pas connaissance des comptes rendus d'entretien. Elle indique que les deux actes de candidature de l'agent seront examinés au même titre que les autres lors de la sélection des dossiers.

**Vote sur la proposition de non-renouvellement**  
**Pour : administration**  
**Contre : CGT – Solidaires**

*Pour la CGT, l'internalisation de la mission ne peut qu'être positive. Cependant, et bien que l'agent ait été informé de l'impossibilité de reconduire son contrat dès la signature de celui-ci, la fin de contrat signifie un licenciement. Par ailleurs, nous ne disposons d'aucune garantie quant aux chances réelles de recrutement sur un autre emploi pour l'agent.*

## **Proposition de licenciement pour inaptitude physique d'un agent B**

Il s'agissait d'un agent recruté par voie contractuelle dans le corps des contrôleurs du Trésor public. Après un 1<sup>er</sup> renouvellement de contrat en 2011 l'agent n'ayant pu valider son stage pratique du fait d'un arrêt maladie, l'administration propose son licenciement pour inaptitude physique sans possibilité de reclassement suite à avis médical.

La CGT a dénoncé une présentation erronée du dossier. L'administration avait initialement indiqué que l'agent n'avait pas validé sa scolarité. La CGT avait toutefois ressorti le dossier examiné lors de la CAP Centrale qui avait statué sur la proposition de renouvellement en 2011. Nous avons ainsi pu rappeler que l'agent avait validé sa scolarité. La CGT a jugé inacceptable que le dossier présenté ne fasse pas mention de la CAP qui avait statué l'année passée.

A notre demande de possibilité de reclassement de l'agent en catégorie C, l'administration nous a indiqué que l'aggravation de l'état de santé de l'agent ne

permettait pas d'envisager une reprise de service même dans la catégorie inférieure.

La CGT a dénoncé le peu d'éléments fournis dans le dossier, et l'impossibilité pour l'agent d'être défendu correctement. En effet, comme il s'agit d'un agent contractuel il n'y a ni comité médical, ni commission d'évocation.

**Vote sur la proposition de licenciement**  
**Pour : administration**  
**Contre : CGT – Solidaires**

*La CGT ne conteste pas le caractère médical déclarant l'agent inapte à l'exercice des fonctions. Toutefois, la CGT a rappelé que si le handicap de l'agent avait été mieux pris en compte durant sa période initiale de contrat, celui-ci aurait pu être titularisé, et bénéficier*

## Demande de changement d'affectation d'un agent B

Un contrôleur recruté en qualité de travailleur handicapé sollicitait un changement d'affectation à l'issue de sa période de contrat pour motif familial et social. L'agent a validé sa scolarité et sera par ailleurs titularisé au 1<sup>er</sup> septembre.

L'administration a rappelé que la règle du recrutement contractuel implique une affectation sur une résidence particulière durant la période de contrat. Tout changement d'affectation signifie donc une modification du contrat qui nécessite d'être justifiée par l'évolution de la santé de l'agent. La direction jugeait que l'insuffisance d'éléments à l'appui de la demande ne justifiait pas le changement d'affectation.

La CGT est intervenue pour proposer de satisfaire à la demande de l'agent à titre conservatoire, sous réserve que celui-ci fournisse les justificatifs nécessaires dans un laps de temps raisonnable.

Après une suspension de séance, la direction a proposé de procéder selon la méthode suggérée par la CGT, l'agent devant rejoindre son poste de recrutement si il ne fournissait pas les documents demandés sous une quinzaine de jours

**Vote sur la proposition de changement d'affectation à titre conservatoire**  
Pour : unanimité

## Demande de renouvellement de contrat avec changement d'affectation d'un agent B

Un contrôleur recruté en qualité de travailleur handicapé sollicitait un renouvellement de son contrat en catégorie C n'ayant pu aller au bout de sa scolarité. Il demandait également un changement de son affectation en lien avec l'évolution de son état de santé.

La direction ne voyait pas de difficulté pour reconduire le contrat en catégorie C. Toutefois, elle indiquait que le changement d'affectation n'était pas évident. Les débats ont permis de démontrer que l'état de santé de l'agent a connu une évolution nécessitant ce changement d'affectation.

**Vote sur le renouvellement de contrat en catégorie C avec changement d'affectation**  
Pour : Unanimité

*La CGT a voté pour le renouvellement de contrat qui correspondait à la demande de l'agent. Cela pose toutefois la question de l'adaptation des scolarités au handicap.*

## Proposition de non-renouvellement de contrat d'un agent A

Un inspecteur recruté en qualité de travailleur handicapé a dû interrompre sa scolarité à 3 reprises du fait de son état de santé. La direction proposait de mettre fin au contrat de l'agent au 31 août 2012.

La CGT est intervenue en rappelant que les interruptions de scolarité étaient la résultante de l'inadaptation de la scolarité pour les personnes handicapées, et ce en dépit de la prise en charge effectuée par le personnel de l'ENFIP. La CGT a rappelé qu'en plus des difficultés inhérentes à la scolarité, les agents doivent aussi gérer les à côtés, et parfois sans obtenir le bon interlocuteur auprès de services extérieurs à la DGFIP.

La CGT qui avait pris l'attache de l'agent a demandé pour celui-ci un reversement en catégorie C. La CGT a notamment pointé le fait que l'agent a déjà suivi une grande partie de la formation. Par ailleurs, l'évolution de son état de santé due en partie aux problèmes rencontrés pour suivre ses scolarité, ont mis l'agent en grandes difficultés. Cet agent avait plusieurs diplômes montrant son aptitude initiale à suivre une scolarité dense.

La direction a donc proposé le renouvellement de l'agent en catégorie C mais avec un changement de direction.

**Vote sur le renouvellement en catégorie C avec changement d'affectation**  
Pour : administration  
Abstention : CGT – Solidaires

*La CGT s'est abstenue car si l'agent obtient un renouvellement en catégorie C, celui-ci aurait préféré rester dans son affectation actuelle. La CGT a également souligné les difficultés périscolaires de l'agent durant ses différents cycles de formation qui ne l'auront pas aidé à suivre une formation des plus sereines, générant même des coûts financiers non négligeables pour celui-ci.*