

NON TITULAIRES - LOI SAUVADET

Compte rendu

Groupe de travail du 26 juin 2013

Lors de ce groupe de travail, seule l'application à la DGFIP de la loi Sauvadet (loi « de titularisation et de Cdisation » n°2012-347 du 12 mars 2012) était à l'ordre du jour pour l'administration.

Les documents préparatoires traitaient des conditions d'éligibilité, des effectifs concernés, du calendrier prévisionnel de mise en œuvre de ce dispositif à la DGFIP, des modalités de recrutement dans les corps d'accueil, des modalités de formation des titularisés, d'un plan de communication à destination des agents concernés au travers d'un dossier individuel.

Déclaration liminaire de la CGT

Un an s'est écoulé depuis le dernier groupe de travail consacré aux agents non titulaires de la DGFIP et nous ne pouvons donc que déplorer l'absence, à l'ordre du jour de ce groupe de travail, des points demandés **par un courrier intersyndical CGT, Solidaires, FO et CFDT.**

Nous demandons d'aborder les sujets suivants, en souffrance depuis la fusion DGI/DGCP :

- les conditions de vie au travail (matériels et moyens nécessaires à l'exercice des missions, prise en compte des spécificités des non titulaires par les directions locales, visite médicale...);
- la problématique du temps de travail, notamment les modalités de remplacement et de redistribution des heures libérées aux agents «Berkanis» à temps incomplet ;
- la rémunération et le régime indemnitaire (revalorisation salariale des contractuels hors «Berkanis», application des régimes indemnitaires spécifiques actés, bénéfice de l'I.A.T...);
- la protection sociale et la généralisation de la subrogation ;
- la carrière (avancement des «Berkanis», tableau d'avancement des autres contractuels..), la formation et l'évaluation ;
- le droit à la mobilité choisie (mutation) des non titulaires «Berkanis», des ouvriers de l'IN et autres contractuels.

Nous exigeons donc la programmation très rapide d'autres groupes de travail sur ces sujets pour aussi valider ces discussions lors du CTR spécifique.

Pour ce qui est du point à l'ordre du jour, dès le mois de mars 2012, la CGT Finances Publiques attirait déjà votre attention sur la durée restreinte du dispositif de titularisation. En effet, le recrutement réservé est prévu pour une durée de 4 ans à compter du 13 mars 2012, date de publication de la loi Sauvadet. La CGT vous avait donc demandé la tenue des groupes de travail au plus tôt afin de permettre la tenue des épreuves d'accès à l'emploi titulaire dès 2012.

Montreuil, le 8 juillet 2013

Syndicat national
CGT Finances Publiques
Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr
• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
• dgfip@cgt.fr • Tél : 01.55.82.80.80
• Fax : 01.48.70.71.63

Aujourd'hui, un an et trois mois ont été perdus sur les 4 ans prévus pour accéder à la titularisation. Dans ces conditions, il est difficile d'imaginer que la résorption de la précarité soit une priorité pour la DGFIP. Toujours est-il qu'en privant les collègues non-titulaires de ce délai de 4 ans, la direction générale transgresse la loi du 12 mars 2012.

Pour l'application de la loi Sauvadet à la DGFIP, nous vous rappelons deux désaccords majeurs :

- ❖ La condition d'une **quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet**, à la date du 31 mars 2011 dans la fonction publique de l'Etat pour bénéficier du dispositif d'accès à la titularisation, alors qu'elle n'est que de 50 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.
- ❖ L'exclusion d'une possibilité de titularisation des collègues contractuels issus du **GIAT** et de **l'Imprimerie Nationale**, au seul motif qu'ils n'ont pas bénéficié d'un des trois modes de recrutement prévus. Pour la CGT, ce seul point ne peut être discriminatoire.

Nous demandons à nouveau à la DGFIP d'intervenir auprès de la DGAFP, pour permettre l'intégration dans le dispositif d'accès à la titularisation des personnels exclus et abaisser le seuil d'éligibilité à 50% du temps complet.

A la lecture des fiches préparatoire à ce groupe de travail, nous relevons trois problèmes majeurs qui peuvent gravement compromettre les chances de titularisation des collègues :

- ❖ Dans ce qui est appelé « calendrier prévisionnel » en fiche 3, aucune date n'est fournie, alors que la date de clôture du délai d'accès au recrutement réservé s'approche. La CGT réitère donc sa demande de mise en œuvre d'une première vague de titularisation le plus rapidement possible.

- ❖ Pour ce qui est du nombre de vagues, la direction envisage la mise en place d'une seule vague de titularisation, étant précisé qu'au terme de celle-ci « l'opportunité de l'organisation d'autres séquences de recrutement avant 2016 sera étudiée ». Pour la CGT, le nombre de sessions de titularisations doit permettre l'accès aux recrutements aux collègues en CDD, qui ne répondront au critère des 4 ans d'ancienneté que dans les trois prochaines années. 62 collègues sont concernés. Faire autrement serait méconnaître la loi.

- ❖ La direction ne nous fournit aucune information sur le nombre de postes ouverts aux recrutements réservés.

Il est plus que temps que la première vague arrive et il faut d'ores et déjà que les vagues suivantes soient prévues.

La CGT revendique dès la 1^{ère} vague de titularisation que le nombre de postes ouverts soit égal au nombre de collègues éligibles.

Nous mettons en garde la Direction Générale. **Les concours, examens et entretiens ne doivent pas être un moyen d'exclure de la titularisation des collègues éligibles au motif d'une validation de leurs compétences ou d'une évaluation de leur aptitude. Les collègues effectuent déjà leurs missions depuis des années et sont par conséquent aptes à les exercer. De quel droit pourrait-on affirmer le contraire ?**

S'agissant de l'état des lieux, la CGT rappelle sa demande, faite à plusieurs reprises, d'avoir un recensement nominal de l'ensemble des collègues non titulaires répondant aux conditions d'emploi, de temps de travail et de durée de service pour prétendre aux dispositifs visés aux articles 1 à 7 de la loi. Nous y reviendrons à l'examen de la fiche 2.

LES ÉCHANGES AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE

En premier lieu, conformément à notre déclaration liminaire, la CGT a rappelé l'urgence à prendre en compte toutes les autres revendications, qui ne concernent pas seulement l'application de la loi Sauvadet, dans le cadre de ces discussions spécifiques engagées avec l'administration et qui seront validées lors d'un Comité Technique de Réseau dédié.

La Direction Générale s'est bornée à nous expliquer que l'urgence était la mise en œuvre de cette loi même si elle essaierait d'aborder certains points lors du prochain groupe de travail (et dernier annoncé à ce jour !) début septembre avant le CTR du 3 octobre.

Malgré une certaine « paresse » de certains syndicats présents, la CGT Finances Publiques a insisté pour ajouter un groupe de travail dédié à toutes ces problématiques délaissées et qui touchent depuis longtemps tous les agents contractuels de la DGFIP !

L'administration devrait aborder rapidement ces points lors d'un autre cycle de discussions...

La première avancée à mettre à l'actif de l'intervention de la CGT Finances Publiques, lors du Groupe de travail ministériel, est la prise en compte des agents « Berkanis » effectuant des fonctions de restauration et d'entretien. La DG avait tenté de ne retenir que ceux exerçant des fonctions de gardiennage alors que le statut particulier du corps d'agents techniques.



Pour information, à la DGFIP, le nombre d'agents éligibles à la titularisation serait de seulement 446 (304 « Berkanis » et 142 contractuels) sur 3080 agents non titulaires.

Pour le volet CDIsation, 21 contractuels ont bénéficié de ce dispositif

Le volume des postes offerts

Avant l'examen des documents fournis, la CGT Finances publiques a demandé à connaître le volume des postes offerts à la titularisation en rapport aux nombres d'agents éligibles.

La non communication de ce volume par la DG pourrait signifier que le mode opératoire de titularisation retenu servirait pour ne pas titulariser tous les « ayants droits ».

La Direction générale nous a annoncé que le volume serait connu lors du CTR après les arbitrages ministériels. Elle nous a assuré de sa volonté d'accompagner les agents et de ne pas faire de sélectivité sauf pour la catégorie A+.

Selon elle, sa proposition d'une seule vague de titularisation et d'une éventuelle seconde en cas de besoin (pour des agents oubliés ou dans l'impossibilité de participer à la première) irait en ce sens.

► **La CGT Finances publiques a réaffirmé que seule la titularisation de tous les agents remplissant les conditions pourrait être acceptée.**

Modalités de titularisation

La principale information nouvelle réside dans le fait que les documents explicitent clairement que les agents seront titularisés dans leurs fonctions exercées et sur place.

Autrement dit, grâce à l'acharnement de la CGT, des agents de restauration et de nettoyage seront titularisés sans changer de mission et de lieu de travail.

► La CGT Finances Publiques a fortement insisté sur la nécessité d'établir des cahiers de consigne pour les deux nouvelles missions techniques (restauration et entretien) dans lesquelles des agents seront titularisés. La DG s'y était engagée lors de nos discussions antérieures sur les cahiers de consigne des missions techniques afin d'éviter que ces agents ne soient « corvéables à merci ».

Mais ce sera la fonction et non l'indice qui déterminera le corps d'accueil. Cela signifie que l'absence d'entretien et de revalorisation d'une catégorie de contractuels depuis plusieurs années, dénoncée par la CGT, lèsera certains agents. La Direction Générale s'est engagée tout même à étudier les cas spécifiques.

Le seuil d'éligibilité à la titularisation concerne les agents ayant une activité au moins égale à 70% de la durée légale du travail, mais un agent à temps incomplet devra être titularisé à 100%. L'administration a précisé qu'il pourrait demander un temps partiel pour revenir au temps de travail initial, une fois titularisé.

► La CGT continue de revendiquer, à tous les niveaux décisionnaires, l'abaissement de 70% à 50% et l'intégration de ces personnels dans le dispositif.

Mais, sur la question du temps de travail minimum requis et sur l'exclusion des catégories d'agents contractuels de la DGFIP (GIAT, ouvriers originaires de l'Imprimerie nationale), la DGFAP aurait confirmé l'exclusion de la loi des personnels concernés suite à la nouvelle demande de faite par la CGT et la Direction Générale.

Modalités de recrutement et calendrier

Le calendrier proposé à partir de la parution du décret liste (à la rentrée) détermine une titularisation effective (après le concours réservé et la période probatoire) seulement pour le 2^{ème} semestre 2014 !

Pour ce qui est du mode opératoire de recrutement retenu, la Direction Générale n'a pas cessé d'affirmer que les épreuves, différentes selon les catégories, de ces concours réservés ne répondent qu'aux obligations des statuts particuliers de la Fonction publique mais ne serviront pas à exclure des personnels sauf en cas de force majeure.

Epreuves pour la titularisation par catégorie :

- ❖ A : concours réservé avec épreuve écrite d'admissibilité et épreuve orale d'admission, distincte selon la filière « généraliste » ou « informatique » ;
- ❖ B : examen professionnalisé réservé avec une épreuve orale d'admission fondée sur la RAEP ;
- ❖ C administratif : examen professionnalisé réservé avec une épreuve orale d'admission fondée sur la RAEP ;
- ❖ C technique (dont les « Berkanis ») : recrutement réservé sans concours avec audition devant **une commission locale**.

Avant l'entretien oral, l'agent recevra des informations individualisées. Son cursus individuel sera validé avec reprise de l'ancienneté (services dans le public et le privé) par un « état de services » afin de définir son reclassement, par des grilles de correspondance et de transposition. Une grille d'analyse commune de la R.A.E.P. devrait être établie pour définir comment les acquis de l'expérience professionnelle seront reconnus et valorisés. Les acquis professionnels devraient relever du domaine de l'activité professionnelle de l'agent. En ce qui concerne les préparations aux concours professionnalisés de titularisation, elles devraient être nationales. Les épreuves des concours devraient être nationales.

L'agent pourra demander une mobilité dans le cadre de l'entretien individuel oral.

Le stage méthodologique devrait être adapté à chaque catégorie de personnel.

- ▶ Pour la CGT, le caractère rigide et quelque peu incertain de la préparation à distance ou par échange de documents ne semble pas adapté pour toutes les catégories de personnel. Il faudrait s'assurer que tous les agents aient accès à l'informatique (et ses logiciels comme Ulysse par exemple) et tous ne sont pas dans les meilleures conditions pour répondre aux questions s'agissant de la « connaissance de la DGFIP », ses valeurs ... ?

De plus, la CGT a demandé à la DG de cadrer le rôle des directions locales qui appliquent trop souvent leurs propres règles. Les commissions locales ne devront pas faire autre chose qu'accompagner elles aussi les collègues vers la titularisation, notamment lors de la « nécessaire » appréciation des aptitudes professionnelles de l'agent alors même qu'il effectue déjà et depuis longtemps la mission ! ?

La communication

La Direction Générale a proposé une rencontre individualisée dans les départements pour informer les agents et préparer le passage des épreuves, notamment l'entretien.

- ▶ Si cela nous semble être une bonne idée, nous avons demandé la mise en place d'un formateur dédié en local disponible pour accompagner encore plus les agents vers la titularisation. De même, la mise en place d'un référent RH à la DG mais aussi dans les directions est indispensable. Ceux ci devront prendre en charge les problématiques de tous les agents contractuels et pas seulement pour l'application de la loi Sauvadet. La DG n'a pas semblé y être opposée, mais de là à la réalité...

La discussion sur un dossier informatif (rémunération, calcul de reprise d'ancienneté, mobilité, classement, promotion...) destiné à l'agent n'a pas suscité de problème si ce n'est le rajout nécessaire d'un point sur l'aspect retraite.

La CGT a revendiqué la diffusion aux élus CCP de la liste nominative des agents éligibles pour permettre aussi une information et un accompagnement syndical.

➡ VOUS POUVEZ CONTACTER

Olivier BOUTARIN

Elu en CCP et animateur collectif Non titulaires à la CEN :

olivier.boutarin@laposte.net

☎ 04.76.39.59.00 après 18h

