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

Réponse de l'administration aux propos liminaires

La chef de service a indiqué que sur le principe, le recrutement par concours demeurait 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 présent.es 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.

fichiers: Télécharger dl_cr_gt_contractuels_23_02_22.pdf (330.8 Ko)

Public: Infos / actions
GT 2022
Contractuels/Non titulaires

- A

- ±A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank