

## DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CAP DE TITULARISATION AFIP 2<sup>ème</sup> CL.

En période de pandémie les déclarations d'amour en direction des services publics et des agents se succèdent, y compris de la part de ceux qui les détruisent.

Les opérations de communication hypocrites sont devenues insupportables !

La réalité est les politiques d'austérité, le recul des missions, les suppressions d'emplois, les attaques contre le statut des fonctionnaires. À ce titre, la loi transformation de la Fonction publique doit être abrogée et les recommandations de la mission CAP2022 abandonnées,

La DGFIP supporte un tiers des suppressions d'emplois de la Fonction Publique d'État. La loi de finances 2021 a provoqué 1 800 suppressions supplémentaires.

1 600 suppressions sont programmées pour 2022. Le recours à des contractuels à la place de fonctionnaires ouvre à une privatisation des emplois, comme à France Télécom.

L'accueil du public ne faiblit pas. Avec la crise sanitaire, les services se sont mobilisés sur des dispositifs particuliers. Des transferts de taxes sont organisés à tort de la Douane vers la DGFIP jusqu'en 2024 et de l'Équipement vers la DGFIP en 2022. La complexification et la masse financière des montages juridiques s'accroît. Un soutien accru et un meilleur contrôle auprès des collectivités territoriales est nécessaire. Les renforts entre services ne sont pas la solution.

Pour la CGT Finances Publiques, il faut en urgence plus de 30 000 emplois statutaires supplémentaires par voie de concours directionnel national sans compter les départs en retraite qui doivent être remplacés en totalité. D'ores et déjà l'administration doit recruter les listes complémentaires des concours 2021 A,B,C.

La CGT Finances Publiques est opposée aux recrutements de contractuels à la place de fonctionnaires assermentés. Les personnels contractuels actuellement à la DGFIP doivent être titularisés.

Il faut internaliser l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (restauration, gardiennage, entretien...).

Pour la CGT Finances Publiques, face au malaise grandissant dans les services, l'administration doit redonner du sens au travail pour l'ensemble des agents de la DGFIP.

Les logiques de travail vont vers plus d'industrialisation des tâches. Nombre d'agents sont submergés par les e-contacts et avec des accueils qui ne désemplissent pas. S'y ajoutent les modifications des processus liés aux réformes et aux restructurations.

De plus les personnels n'ont aucune reconnaissance ni de leur travail ni de leurs qualifications malgré la qualité du service rendu et leur conscience professionnelle.

Les conséquences pour les agents en sont notoires :

Perte d'intérêt, sentiment d'aliénation, urgence permanente, pression hiérarchiques, apparition de troubles sur la santé.

Ces réformes cherchent avant tout à palier les suppressions d'emplois.

La pandémie a accentué les problèmes et pour autant l'administration a continué à marche forcée la destruction de la DGFIP.

## LA CGT FINANCES PUBLIQUES EXIGE :

- » L'abandon des externalisations, des privatisations des missions et de la création d'agence
- » Le retour de la collecte et le paiement de l'impôt à la DGFIP
- » Le rétablissement des CHSCT avec leurs pleines prérogatives et plus de moyens en acteurs de la santé et de la sécurité au travail.
- » L'abandon du NRP et de toutes les restructurations contraires à l'intérêt des agents et de la population.
- » L'arrêt des suppressions d'emplois et le développement d'une vraie politique d'embauches .

Dans le même temps, l'administration met en place précipitamment son protocole pour le télétravail qui supprime des droits aux agents.

Notamment les agents n'auront pas de recours en CAP, en cas de refus par leur chef de leur demande de télétravail.

Le déploiement du télétravail à la DGFIP doit s'opérer dans des conditions optimales.

## DANS CE CADRE, LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

- » La mise en place du télétravail à la demande exclusive de l'agent, qui doit pouvoir y renoncer quand il le souhaite (avec un préavis sauf en cas d'urgence sociale ou médicale).
- » Un dispositif encadré et soumis à l'ensemble des instances représentatives du personnel, CAPL ou CCP systématiquement pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (acceptations ou refus).
- » Un droit à la déconnexion avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles.
- » La dotation de tous les télétravailleurs d'une installation fixe au domicile ou à défaut d'un PC portable, dont la taille écran est au choix du télétravailleur, permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP ainsi qu'une imprimante.
- » Le maintien des postes de travail fixe sur les bureaux des télétravailleurs et des écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services).
- » La prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre du télétravail.
- » La prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le DUERP.
- » La présomption d'imputation au service des accidents de travail.

- » Le respect des horaires de travail au cours desquels les télétravailleurs sont joignables par leur hiérarchie.
- » Une information et une formation du collectif de travail.
- » Un suivi régulier des télétravailleurs par le médecin de prévention afin d'éviter tout risque d'isolement.
- » La proposition systématique du télétravail pendant la grossesse avant congés maternités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.
- » Maintien du dispositif exceptionnel de télétravail à domicile pour des raisons médicales ou sociales graves.

## CONCERNANT LES RÈGLES DE GESTION LA CGT FINANCES PUBLIQUES EXIGE :

- » Le rétablissement des CAP de mutation seule instance permettant une réelle transparence sur la confection des mouvements réalisés par l'administration et seul espace de défense pour les agents dans un cadre individuel et collectif.
- » La suppression des délais de séjour minimum.
- » Une règle d'affectation à l'ancienneté administrative, de 50 % permettant d'allier priorité et convenance personnelle.
- » Le retour à une affectation la plus fine possible (direction/résidence/mission-structure) dès le mouvement national pour que chaque agent puisse choisir en toute transparence son affectation tant géographique que fonctionnelle.
- » La suppression de postes aux choix, quant aux postes à profil, ils doivent rester strictement limités à certains emplois nécessitant des compétences très spécifiques. Les postes vacants doivent être comblés. En effet, l'affectation des agents dans les départements où existent des vacances d'emplois suite aux mouvements de mutation et de 1<sup>ères</sup> affectation C, la situation projetée au 31/12/2021 que nous a donnée l'administration est déficitaire de 1778 agents.
- » L'appel en urgence de toutes les listes complémentaires, A, B, C pour combler les vacances d'emplois dans toutes les directions.

👉 **Concernant l'ordre du jour** de cette CAP de titularisation

## Le recrutement par voie de PACTE

Pour les agents recrutés par voie de PACTE la CGT rappelle qu'elle est fermement opposée aux modalités de recrutement sans concours. Elle dénonce l'arbitraire de ces procédures face au manque de lisibilité sur les critères que retient l'administration pour les modalités de sélection: Elles ne répondent pas correctement aux besoins spécifiques exprimés et créent une brèche dans le statut : les conditions de recrutement, de formation initiale, de titularisation, de classement dans la carrière, ne sont pas équitables par rapport aux agents recrutés par concours.

☛ **Concernant leur titularisation**, elle se fait hors de tout cadre paritaire. Ainsi, on constate que des agents voient leur contrat renouvelé, d'autres sont licenciés sans avoir eu la possibilité de se faire défendre par les représentants des personnels en CAP. On sait d'expérience que lors des CAP de titularisation nous arrivons à faire évoluer des situations individuelles souvent défavorables a priori. Les sections syndicales CGT nous font remonter de plus en plus de problèmes de titularisation d'agents recrutés par voie de PACTE sans aucune possibilité de défense de l'agent. Pour l'année de recrutement 2019, seulement 93 agents sur 109 ont été ou vont être titularisés. En clair plus de 20 % des agents recrutés ne sont pas titularisés! Cela pose question quant aux limites du recrutement sans concours!

- ▶ Pour la CGT, l'accès à un emploi dans l'administration doit passer par un recrutement par voie de concours, les épreuves doivent être adaptées à la nature du poste à pourvoir et en fonction de la population visée.
- ▶ La CGT Finances Publiques revendique pour l'ensemble de la Catégorie C le concours National comme seul mode de recrutement externe, car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire.

☛ **Concernant les stagiaires** APFIP 2ème classe

Pour les stagiaires recrutés en mai 2020, nous sommes parfaitement conscients qu'il a été nécessaire de s'adapter à la situation sanitaire et prendre des mesures d'urgence pour le suivi de leur formation.

Cependant celle-ci était prévue en présentiel et son adaptation en distanciel s'est avérée compliquée dans la pratique. Les stagiaires sont arrivés dans des services en grandes difficultés aggravées par la pandémie et la pénurie d'agents au vu de la situation des effectifs qui nous a été transmise. Les attentes vis-à-vis de ces stagiaires ont été très fortes dès leur arrivée, alors que leur formation s'est déroulée dans des conditions compliquées et qu'ils n'ont pas eu leur formation métier. Leur complément de formation se fait essentiellement par l'intermédiaire d'agents déjà dans les services, alors même que ceux-ci croulent déjà sous une charge de travail de plus en plus lourde et ne parvenaient déjà plus à effectuer correctement leurs missions avant la crise sanitaire. Cela s'est encore aggravé depuis. Les stagiaires doivent acquérir très rapidement des connaissances fiscales, comptables et transverses de plus en plus complexes avec une formation théorique et une formation métier insuffisantes. Au quotidien, il est de plus en plus difficile voire impossible pour les agents déjà en poste de transmettre leur savoir et d'apporter leur soutien aux agents en 1ère affectation. Pour la CGT cette solution mise en place dans l'urgence n'est pas satisfaisante, elle ne doit pas devenir la règle. La formation doit se faire en présentiel au sein des ENFIP. Il est de plus en plus urgent, de repenser la formation initiale des AAFIP.

- ▶ La CGT Finances Publiques revendique une réforme profonde des formations initiales, alternant stages pratiques et formation continue. Nous demandons l'instauration d'une véritable scolarité à l'image de ce qui se fait pour les contrôleurs ou les inspecteurs.

- ▶ Les agents en stage pratique ne doivent pas être comptés dans les effectifs de travail et doivent pouvoir choisir leur direction de stage sur l'ensemble du territoire, afin de permettre à ces agents de se former dans les meilleures conditions. Néanmoins nous sommes parfaitement conscients que cette année la formation sera encore compliquée et nous vous demandons de mettre tout en œuvre pour qu'elle se déroule dans les meilleures conditions possibles.

☛ **Concernant la titularisation** des APFIP 2ème classe et des contractuels handicapés

Les représentants des personnels de la CGT Finances Publiques déplorent que l'administration n'ait pas publié la liste des agents titularisés sur ULYSSE.

En effet, de nombreux collègues n'ont pas eu l'information de leur titularisation par leur chef de service, notamment des agents en situation de maladie ,temps partiel etc

Pour cette CAP, l'administration soumet 22 dossiers en cas litigieux, 6 licenciements, 10 renouvellements de stage et 6 prolongations de stage.

La CGT est attachée au principe de la 2e chance. Elle souhaite que les dossiers de licenciements soient regardés à travers ce prisme. Ceci est d'autant plus valable cette année dans le cadre de la pandémie (confinement distanciation et pour certain télétravail) qui a sérieusement compliqué les conditions de stage des agents. Ces dernières années le nombre de licenciements, de prolongations et de renouvellements est trop important et repose sur des critères qui ne sont pas liés aux seules aptitudes professionnelles. Des critères plus ou moins objectifs et qui tiennent souvent plus du ressenti que d'autre chose sont mis en avant pour ne pas titulariser un stagiaire. Dans le contexte de suppressions massives d'emplois que nous supportons depuis de nombreuses années, l'administration est de plus en plus exigeante avec les agents en 1ère affectation et se satisferait pleinement d'un stagiaire formé, polyvalent et opérationnel tout de suite... Bref un agent prêt à l'emploi.