



# La Feuille Info

Le journal départemental de la CGT Finances Publiques 71

# 140 octobre 2021

## **DGFIP : contractuels, missions, services, précarité à tous les étages**

**Info Acteurs Publics du 13 octobre 2021 : Le nombre de contractuels dans l'ensemble de la fonction publique a augmenté de 54 300 agents, soit une hausse de 5,1 %.**

Ces données sont contenues dans la dernière édition du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, qui sera présenté aux représentants du personnel et des employeurs le 19 octobre. **La hausse est particulièrement marquée dans la fonction publique d'État** (+ 6,5 %, contre + 4,2 % dans la territoriale et + 3,7 % dans l'hospitalière).

Plus d'un agent public sur 5 est un contractuel.

Alors que les contractuels occupent presque 19 % des effectifs de la fonction publique de l'État, la loi dite de transformation de la fonction publique de 2019 (*la même qui supprime les commissions administratives paritaires de mutation et de promotion pour tous les agents ainsi que les CHSCT*) vient faciliter le recrutement de contractuels en lieu et place de fonctionnaires.

### **Pourquoi donc ce besoin irrésistible de faire augmenter la précarité dans nos services ?**

Pour les services de la DGFIP - *jusqu'alors relativement épargnés par le recours à une main d'oeuvre temporaire sur des emplois permanents* - l'argument d'une difficulté à pourvoir des postes vacants dont la technicité ou les pré-requis nécessaires « *obligeraient* » à un appel d'offre pour recruter « l'oiseau rare » ne tient pas. Ou alors à la marge, par exemple sur des fonctions informatiques.

D'abord parce que la multiplicité des missions oblige à une formation professionnelle de fond à l'Enfip pour les agents des Finances publiques, ensuite parce que la mobilité professionnelle (mutation, changement d'affectation) est accompagnée d'une offre de formation adaptée.

**Dans les faits, la Dgfp décline tout simplement un principe idéologique néo-libéral : celui selon lequel les salariés en situation précaire et en concurrence entre-eux seraient davantage productifs que les (forcément) « feignasses » sous statut.** Vieux principe libéral qui veut que les droits sociaux des salariés soient un obstacle à la productivité... et l'absence de garanties conjuguée à la subordination du contrat de travail permet l'autoritarisme et l'arbitraire... en pressant le citron.

Pour le contractuel, c'est très clair : il n'y a aucune perspective d'embauche statutaire à l'issue du contrat à durée déterminée (ou de projet) de quelques mois à trois ans. Le contrat de projet peut même être interrompu à l'initiative de l'administration si les objectifs sont atteints avant le terme du contrat ! Paradoxe de celle ou celui qui va se décarcasser pour faire le job et se voir potentiellement jeté plus tôt !

Plus prosaïquement, l'ultra-spécialisation et le néo-taylorisme dans l'organisation des missions - y compris bien sûr les centres de traitement délocalisés - ouvrent la voie à un travail à la tâche qui rend caduc la

Figure 3 - Profils des salariés par versant de la fonction publique en 2019

Source: Insee

en %

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble
Fonctionnaires	61,4	74,6	68,1	67,4
Contractuels	18,8	20,7	20,9	19,9
Militaires	12,3	0,0	0,0	5,5
Autres catégories et statuts	6,9	3,0	10,6	6,3
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	1,7	0,4	0,9

nécessaire formation initiale pour accomplir les missions.

Qui a parlé de mobilité quand le système de contractualisation justement empêche toute mobilité au salarié sous contrat et a contrario empêche un agent d'occuper ce poste par mutation, c'est-à-dire par mobilité choisie ?

**Ce ne sera pas la faute du contractuel : c'est le système qui veut ça.**

**Concernant les emplois de cadres supérieurs de direction, Afip et Agfip, là se joue un autre scénario.**

Las ! Malgré le travail besogneux de la majorité d'entre eux non seulement à mettre en oeuvre les contre-réformes et à « proposer » - *particulièrement à travers l'association professionnelle qui leur tient lieu de club de grenouillage*- des reculs concernant les droits et garanties des agents (« *les agents ont trop de liberté* », « *le CHSCT est un frein aux restructurations* » etc.), voilà t'y pas que ces bonnes gens se retrouvent mis en concurrence sur les postes décisionnaires avec des récipiendaires biberonnés au *return on investment*, à la rentabilité financière ! Quelle ingratitude...

Pour consolation, ils pourront à leur tour « *profiler* » les postes à responsabilité des cadres subalternes au détriment des règles d'ancienneté et de grade.

**À défaut de convertis, il faut mettre aux postes décisionnaires celles et ceux qui n'éprouveront aucun regret parce qu'ils n'ont pas la culture du service public et surtout... ils ne l'aiment pas.**

Le retour sur investissement est en effet incompatible avec l'intérêt général. La logique de la loi de la transformation de la Fonction publique, c'est de transformer les fonctionnaires en agents du gouvernement et pour ce faire, le développement des emplois de direction discrétionnaires, contractuels et fonctionnels en lieu et place des emplois statutaires constitue une atteinte au principe d'indépendance du fonctionnaire. C'est un contournement du statut qui

s'avère être un danger pour le service public.

Si l'égalité d'accès et de traitement de l'utilisateur se voit désormais considérée comme un coût et non plus comme un principe fondateur, il en est de même pour les règles de gestion du personnel lesquelles doivent s'adapter à ce changement de paradigme. Plus généralement, l'ouverture à la contractualisation sur des emplois permanents, c'est comme la composition chimique des corps : si l'on retire ou ajoute un seul des éléments constitutifs, on change la nature des corps.

**Car ne nous y trompons pas ; le recours au contrat vient s'adosser à un ensemble de dispositifs dont l'objet est de faire basculer la fonction publique de carrière vers celle d'emploi et de permettre d'autres coupes budgétaires bien plus conséquentes.**

**La DDFiP 71 s'est résolue à recruter 16 contractuels, bénéficiaires de contrats de 3 ans renouvelables.**

Service	B	C	PACTE
SIE Chalon sur Saône	1		
SIE Mâcon	2		
SIP Chalon sur Saône	1		
SIP Le Creusot	1		
SIP Le Creusot (antenne d'Autun)		1	
SIP Mâcon	1		
SPF Mâcon 2		1	
SPFE Mâcon 1	1		
Trésorerie Chalon sur Saône hôpitaux			1
Paierie Départementale		1	
Pôle Recouvrement Spécialisé	2		
Direction	1	1	1

Les éléments de langage écrits par la DG sont les suivants : « *On n'arrive plus à recruter , le niveau de recrutement s'affaïsse et la DGFIP n'est plus attractive* ».

Pauvreté de l'argumentation qui tente de faire oublier que si le sujet de la gestion prévisionnelle des emplois vacants tombait au concours, aucun des décideurs de Bercy n'aurait la moyenne !

Dire que le « *niveau baisse* » quand le concours C correspond au brevet et le concours B au baccalauréat, c'est se fier du monde au vu du parcours scolaire des lauréats !

**Par contre pour que le niveau de diplôme requis justifie la faiblesse des salaires, là pas de soucis...**

Voilà en boucle la rhétorique de la direction générale sur le recrutement de contractuels : les candidats au concours n'ont pas le niveau ! **Rappelons ici ce que préconisait la Cour des Comptes dans son rapport mercenaire contre la Dgfp en 2017** : « *l'exercice de compétences de proximité en matière de gestion des ressources humaines (recruter, évaluer, primer, sanctionner)* ». « Recruter » en local, c'est embaucher des contractuels. Mais pour rendre cela possible, il fallait réunir au moins deux conditions ! La loi qui l'autorise (loi d'août 2019) et **les vacances d'emplois qui facilitent le recours aux contractuels**, c'est-à-dire des emplois non pourvus par concours tout en tenant compte du plafond (débile) d'emplois prévu par la Lolf.

**Sous recrutement par concours = recours aux contractuels. CQFD.**

Situation cumulée des effectifs B et C à l'issue du mouvement local d'affectation au 1er septembre 2021

SERVICES	Niveau de couverture des emplois *
SPF AUTUN	0
SGC AUTUN	-0,4
BDV CHALON	0
PCE CHALON	-0,2
PCRP CHALON	-0,5
CDIF CHALON	0,7
PTGC CHALON	-0,2
SIP CHALON	-1,4
SIP CHALON services communs	0,8
SIP CHALON relations publiques	1
SIE CHALON	0,1
TRESORERIE BUXY	0
TRESORERIE SENNECEY	0
TRESORERIE CHAGNY	1
TRESORERIE CHALON MUNICIPALE	-0,6
TRESORERIE CHALON HOPITAUX	-1,2
SIP SIE CHAROLLES	-2,2
SPF CHAROLLES	-1,2
SGC CHAROLLES	-0,2
TRESORERIE MARCIGNY	0,6
TRESORERIE CHAUFFAILLES	0,8
SIP LE CREUSOT	-4,7
SIP LE CREUSOT (antenne Autun)	-4,2
SGC Le Creusot	0,6
SIP SIE LOUHANS	-6,4
SGC LOUHANS	0,8
TRESORERIE CUISERY	-2
TRESORERIE PIERRE DE BRESSE	-3
TRESORERIE SAINT GERMAIN	-2
DIRECTION	-13,3
EDR	-3,7
BDV MACON	0
BCR	0
PCE MACON	-2
PCRP MACON	-0,2
SIP MACON	-3,1
SIE MACON	-5,2
PRS	-4
SPFE MACON 1	-2
SPF MACON 2	-1,5
SPF MACON 3	0
TRESORERIE CLUNY	-0,5
TRESORERIE TOURNUS	-0,2
TRESORERIE MACON MUNICIPALE	0,2
TRESORERIE MACON HOPITAUX	0,3
PAIERIE DEPARTEMENTALE	-1,3
SIE MONTCEAU	2,2
TRESORERIE MONTCEAU	-0,2
SIP SIE PARAY LE MONIAL	1,6
Total	-56,9

\* Les chiffres indiqués tiennent compte des départs certains dans la profondeur du mouvement (inclus vacances + comblement de temps partiel + CLM)

Ajoutez à cela les suppressions d'emplois et les départs en retraite (méritée) des *boomeuses* et *boomers*, « l'urgence » du comblement des emplois vacants pour assurer le fonctionnement des services vient supplanter le recrutement statutaire. **Dès lors, le recours massif à l'emploi de contractuels sur des missions pérennes démontre que les besoins existent bel et bien !**

Dans le même temps, la DGFIP supprime les organismes paritaires des mutations (rôle de contrôle des élus du personnel) et des agents (y compris prioritaires) ne sont pas mutés car la DG fait peser les vacances d'emplois sur les directions locales en répartissant la pénurie. Nous sommes entre l'incurie sur la gestion prévisionnelle des emplois et les artifices pour justifier les recours aux contrats précaires.

Quant à la tentative de promotion de la rupture conventionnelle... malgré le peu d'engouement suscité, comment ne pas y voir une niche pour le recrutement de contractuels ?

**Ainsi l'administration tentera d'apparaître comme un sauveur en proposant partout où il y a des vacances d'emplois, de renforcer certains services par des contractuels... et de sous-entendre que ce n'est que le début.** Et puis dans le cadre des restructurations et des fermetures, c'est aussi plus pratique d'avoir des contractuels que des agents sous statut. Ceci étant dit, c'est bien la stratégie de la DG d'avoir des salariés à disposition sans les mêmes garanties que les agents sous statut. **La CGT Finances publiques 71 entend être aussi l'organisation qui interviendra pour défendre les intérêts moraux et matériels des contractuels, comme elle l'a toujours fait pour les agents contractuels de droit public (agents Berkani) et pour l'ensemble des salariés (nettoyage, restauration) qui travaillent dans les locaux de la DDFIP 71.**

Article repris et adapté du Lou Gabian, le journal de la CGT Finances Publiques 13

### Communiqué Elus CAP Nationale B Mouvement 1ère affectation 01/09/2022



Le mouvement de 1ères affectations de catégorie B a été publié le 15 octobre dernier.

— seulement 135 stagiaires B affecté.e.s en Région Ile-de-France (RIF) (contre 679 l'année dernière) ce qui constitue une grande première en matière d'affectation de personnels sur ces départements.



— plusieurs affectations d'office sur des départements de province où des demandes n'ont pas été satisfaites au mouvement général.

Cette situation entraîne de nombreuses situations personnelles difficiles chez les stagiaires B qui viennent d'intégrer les écoles au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Pour illustrer nos propos et sur initiatives des contrôleurs stagiaires, la CGT Finances Publiques a fait circuler une pétition qui a été signée par 250 contrôleurs, dont 200 signatures sur l'établissement de Noisy-Le-Grand en seulement 48H. Cette pétition sera donc transmise à la Direction Générale le vendredi 22 octobre.

Concernant ce mouvement, aucun document de travail ne nous a été fourni, cela devenant une fâcheuse habitude, ce qui nous oblige à travailler à l'aveugle pour répondre aux nombreuses sollicitations. Nous dénonçons la non communication du nombre d'affectation d'office, du nombre de rapprochement externe ou encore celui des vacances d'emplois...

Où est donc la fameuse transparence dont se targue la DG pour justifier la disparition des CAPN et CAPL ?

Concernant, la situation de l'emploi de catégorie B à l'issue de ce mouvement de 1<sup>ère</sup> affectation, force est de constater qu'elle restera de toute façon catastrophique.

En effet, à l'issue du mouvement général le déficit s'élevait à 2350 agent.e.s (administratifs et informatique). Ce mouvement affectant 1350 contrôleur.euse.s, le calcul simple et rapide fait donc apparaître, encore, un manque d'au moins 1000 emplois pour la catégorie B

Cette situation est inacceptable pour la CGT Finances Publiques

La CGT Finances Publiques dénonce l'existence d'un mouvement de 1<sup>ère</sup> affectation déconnecté du mouvement général. Son existence est une source d'incompréhension entre les personnels titulaires et stagiaires, tous ayant l'impression d'être spoliés dans leurs droits.

**La CGT Finances Publiques revendique donc un seul mouvement général de mutations par corps entre titulaires et stagiaires, départagés sur la base de l'ancienneté administrative bonifiée**

### NRP 71 : élus contents ou pas contents ?

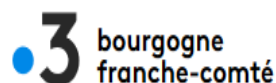
Lors du Comité Technique Local du 4 octobre 2021, la DDFIP 71 a tenu à faire son bilan de la première phase du Nouveau Réseau de Proximité. Et comme tout bilan estampillé DGFIP, pas grand-chose à reprocher à ce nouveau modèle mis en place à marche forcée. Quelques mots sur la pression calendaire et sur les difficultés au niveau des applications mais pour le reste, nickel. Et, de

surcroît, pour appuyer le propos, le DDFIP 71 prend soin de nous affirmer que les élus locaux, rencontrés tout récemment par le pilote aux commandes du NRP, Laurent Chaintreuil, n'ont fait aucune récrimination en ce qui concerne les restructurations et fermetures provoquées par le NRP.

#### Communication

L'ensemble des élus concernés, locaux et nationaux, a été destinataire d'une lettre les informant des décisions prises, après la concertation qui avait été menée auprès d'eux en 2019 et 2020. La mise en place de permanences ou la participation aux France Services sur les communes qui ont vu leur trésorerie fusionner ont été appréciées par les élus.

Seulement aux détours d'un article sur le site de France 3 Bourgogne, paru le 19 octobre 2021, on ne relève pas la même tonalité dans l'engouement !



### Saône-et-Loire : des projets de fermetures de lits provoquent la colère des élus ruraux

Trente lits du service de soins de suite menacés à l'hôpital Toulon-sur-Arroux, quinze dans celui de La Guiche. L'association des maires ruraux de Saône-et-Loire s'élève contre ces projets, synonyme selon elle de "déruralisation des services publics".

Publié le 19/10/2021 à 17h17



Après la fermeture de 23 trésoreries des finances publiques, le démantèlement progressif des établissements de santé en milieu rural constitue un nouvel élément d'affaiblissement des territoires ruraux.

Jean-François Farenc, président de l'UMCR 71

Avons-nous donc bien lu ? Les fermetures des 23 trésoreries des finances publiques en Saône et Loire « affaiblissent » les territoires ruraux, c'est bien ça ? Et donc, selon la direction, les élus sont contents ! Et donc, on va continuer longtemps à nous prendre pour des neuneus ?

