

VIE DES AGENTS ET DEFENSE INDIVIDUELLE :

Face aux destructions du statut, des carrières et des règles de gestion : quel revendicatif ~~sans renier~~ **renforçant** nos fondamentaux ?

Introduction : POURQUOI UN STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, et suite aux travaux du conseil national de la résistance, ~~nos anciens~~ **Des camarades issus de toutes les composantes du champ politique et syndical** ont décidé de créer un statut ~~dérogant aux règles du droit commun du travail~~ pour les fonctionnaires.

Contrairement à ce que laisse entendre l'actuel pouvoir exécutif, **le statut général des fonctionnaires n'est pas une œuvre figée dans le temps, dont la perfection empêcherait toute évolution.**

1 Le statut est d'abord une protection des citoyens : ~~c'est sa raison d'être~~

Il résulte de ces textes que les fonctionnaires ne sont pas placés dans une situation contractuelle mais **statutaire sous statut, celui-ci leur permet ~~compte tenu de la nature des fonctions qui leur incombent et qui intéressent l'ensemble des citoyens. Ces fonctions doivent d'exercer~~** dans le respect des principes démocratiques du service public : impartialité, neutralité, égalité de traitement des citoyens. Ce sont des valeurs que Solidaires Finances Publiques doit continuer à porter auprès de nos concitoyens.

Ainsi, le statut est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite une instrumentalisation de l'administration à des fins partisans par un pouvoir **politique** quelconque (**politique, économique...**). Les raisons qui ont présidé à la création de ce statut, à savoir éviter les pressions, ~~le népotisme (favoritisme, copinage)~~ **quelles qu'elles soient** n'ont pas disparu.

Solidaires Finances Publiques, en liens avec Solidaires Fonction Publique et l'Union syndicale Solidaires, dénonce l'ouverture des emplois publics au secteur privé, combat toute dérive susceptible de créer des disparités de traitement entre les citoyens, entre les territoires et entre les usagers. C'est pourquoi, notre syndicat exige le maintien du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers à la DGFIP.

2 Une longue évolution : les grandes dates du statut

– Le premier statut général de la Fonction publique a été défini par la loi du 19 octobre 1946. Il ne s'appliquait qu'à la Fonction publique d'État, mais certains des grands principes que l'on retrouve dans l'actuel statut de la Fonction publique y étaient déjà annoncés : distinction du grade et de l'emploi, gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les fonctionnaires, reconnaissance du droit d'adhérer au syndicat de son choix...

– La loi du 13 juillet 1983 dite « loi Le Pors » et celle du 11 juillet 1984 régissent encore actuellement le statut des fonctionnaires d'État. La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires actualise et complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires.

Ces textes constituent ce que l'on nomme le statut général auquel viennent s'ajouter des statuts particuliers propres à la DGFIP (6 statuts particuliers concernant respectivement les AFIP, les agents de catégorie A, les géomètres cadastrés, les contrôleurs, les agents administratifs et les agents techniques).

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique **remet totalement en question** le statut général de la Fonction publique (remise en cause du paritarisme, amplification des recrutements contractuels...).

3 Le statut détermine toute la vie de l'agent ~~de son recrutement à la fin de son activité.~~

Ce sont les dispositions statutaires qui définissent les conditions de recrutement, de formation, de carrière et de rémunération des fonctionnaires.

– En France, la Fonction publique s'organise selon le système de la carrière.

Le fonctionnaire **entre est recruté** dans un corps qui regroupe un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut, divisé en grades, dans lequel il progresse et fait carrière. Il est affecté à un des emplois correspondant au niveau du corps

(et/ou grade) dans lequel il se trouve. Il peut changer d'emploi sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière

Il existe un autre mode d'organisation possible pour la Fonction publique : le système de l'emploi (système des dépouilles ou « spoil system »). Le fonctionnaire est alors affecté à un des emplois du service public et n'a pas nécessairement vocation à faire carrière au sein de la Fonction publique.

Pour Solidaires Finances Publiques, devant de telles menaces, **il est indispensable de réaffirmer notre attachement au système de la carrière et de tout mettre en œuvre pour le défendre. Compte tenu des évolutions du paysage de la fonction publique et des incidences de la loi de transformation de la FP. Solidaires Finances Publiques poursuivra sa réflexion sur les axes revendicatifs permettant d'améliorer les carrières de toutes et tous.**

Par ailleurs, pour la retraite, en qualité de fonctionnaires d'État, nous ne dépendons **d'aucune caisse. C'est le budget général de l'Etat qui liquide les pensions civiles et militaires. pas du système par répartition mais du statut général de la Fonction publique et l'un des éléments constitutifs de ce statut est que notre pension est budgétée.**

La défense du statut et de tous ses éléments, pension budgétée comprise, sont au cœur du combat de notre syndicat. Face aux attaques contre la Fonction publique et contre ses personnels, il nous faut plus que jamais mettre en avant réaffirmer notre revendicatif.

I LE RECRUTEMENT

1 Le principe du recrutement par concours et les concours nationaux à affectation régionale

~~Compte tenu de tout ce qui précède,~~ Solidaires Finances Publiques condamne avec force l'élargissement du recours au contrat décidé par les pouvoirs publics. Solidaires Finances Publiques mettra tout en œuvre pour s'opposer à cette évolution et exige que le concours administratif (national et directionnel) soit le mode de recrutement de droit commun à la DGFiP. Le concours administratif trouve son sens dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 qui garantit que « tous les citoyens [étant égaux aux yeux de la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques réaffirme son opposition à toute limitation. Solidaires Finances Publiques réaffirme que les agent.es doivent pouvoir librement s'inscrire et concourir à tous les concours leur permettant de progresser dans leur carrière. A ce titre, les concours tant internes qu'externes doivent être organisés à des dates distinctes. De plus, les recrutements par concours externe doivent se faire sur les grades d'AAP2, de C2 ou d'Inspecteur.

2 Les modes de recrutement sans concours avant la loi du 06 août 2019:

~~Si certains recrutements sans concours peuvent s'entendre pour des raisons « sociales », ils ne doivent en aucun cas devenir une norme. Solidaires Finances Publiques exige que ces recrutements, lorsqu'ils sont imposés par l'administration, se fassent de manière objective, transparente et en toute lisibilité : publication des fiches de recrutement, présentation de ces dernières en CT... Les directions locales qui recrutent doivent se plier à des règles cadrées au niveau national. Durant leur stage ou la durée de leur contrat, les agents doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement ou d'une défense par les organisations syndicales représentatives, au même titre qu'un agent stagiaire recruté par concours.~~

~~-Le recrutement sans concours « pur » (agents techniques / agents administratifs parfois) :~~

~~A l'issue de l'année de stage, ils sont titularisés en tant qu'agent technique ou administratif des Finances publiques. Ils relèvent donc du statut.~~

~~-Le recrutement par voie contractuelle :~~

~~Ce mode de recrutement concerne les PACTE technique et administratif, le recrutement contractuel handicapé en catégorie A ou B ou C. A l'issue de l'année de contrat, la titularisation se fait en tant qu'agent C (technique ou administratif), contrôleur ou inspecteur des Finances publiques. Il est impératif qu'à l'avenir, cette titularisation sous statut perdure.~~

~~-La particularité du recrutement PACTE : de 2^e chance pour les jeunes de moins de 26 ans, ce mode de recrutement a été élargi aux chômeurs de longue durée de plus de 45 ans. Les quotas étant définis par l'État, nous devons être attentifs à ce que cet élargissement n'aboutisse pas à une croissance exponentielle des recrutements hors concours. Le recrutement par voie de PACTE doit rester à la marge. Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques revendique que ces agents puissent bénéficier d'une défense pendant leur contrat, notamment lorsque leur titularisation peut être remise en cause.~~

~~Les contractuels n'ayant pas les mêmes droits que les fonctionnaires pendant la période précédant leur titularisation, Solidaires Finances Publiques les accompagnera au quotidien, comme tout autre membre de la communauté DGFIP.~~

3 Les modes de recrutement sans concours après la loi du 06 août 2019

~~En plus des modes de recrutement sans concours existants, la loi sur la Fonction publique ouvre grandes les vannes du recrutement des contractuels en CDD, toutes catégories confondues. Par définition, il s'agit de personnes employées dans le cadre d'un service public mais qui ne sont pas fonctionnaires et qui n'ont pas vocation à le devenir.~~

Solidaires Finances Publiques est formellement opposé à ce au mode de recrutement sans concours issu de la loi du 6 août 2019..

Certaines directions ont tiré les premières en recrutant des inspecteurs généralistes contractuels pour pallier un mouvement de mutations ayant conduit à des vacances.

Suite à la publication de ces offres d'emplois en CDD à l'automne 2019, Solidaires Finances Publiques a interpellé la Direction générale. Si l'administration imposait un recrutement de contractuels, notre syndicat mettrait tout en œuvre pour s'assurer que les voies normales de recrutement soient épuisées. Nous obligerions l'administration à nous communiquer tous les éléments nécessaires. Nous combattons sans relâche pour que les vacances d'emplois soient comblées par la voie du concours.

Par ailleurs, une fois recrutés, ces agents contractuels, exerçant les mêmes missions que les fonctionnaires, doivent avoir les mêmes obligations, mais également les mêmes droits.

Enfin, les contractuels n'ayant pas les mêmes droits que les fonctionnaires, Solidaires Finances Publiques les défendra au quotidien, comme tout autre membre de la communauté DGFIP.

II FORMATION

Solidaires Finances Publiques a combattu et continuera de combattre la réduction des périodes de formation et le recentrage de celles-ci. C'est à ce titre que nous rejetons la réforme des scolarités visant à transformer une formation de carrière en une formation au premier métier. Cette nouvelle scolarité réduit la perception de l'ensemble des missions et des chaînes de travail de la DGFIP.

1 De la formation initiale à la titularisation

Nous revendiquons une formation dans les établissements de l'ENFiP pour tous et toutes quel que soit le statut juridique des personnels permettant d'acquérir des savoirs généralistes, socle nécessaire au parcours de carrière. Nous revendiquons également des savoirs en lien avec « la filière » dans laquelle l'agent va commencer sa carrière : des savoirs, des savoirs faire et des savoirs être en lien avec le poste qu'il va occuper. Une formation complète, intégrant des connaissances générales et des connaissances fines, permettra une mobilité choisie par l'agent.

En ce qui concerne la prise en charge réelle des frais de formation : tout au long de leur cursus de formation initiale, tous les moyens doivent être donnés par l'administration aux agents pour se former dans de bonnes conditions. Nous voulons qu'il n'y ait pas de discordance de traitement entre stagiaires, que tout agent suivant une formation initiale n'en soit pas de sa poche, par le biais, a minima, de la gratuité de l'hébergement.

Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques s'oppose à toute forme de stage probatoire.

2 La formation continue

Afin de faire face aux différentes missions qui lui sont confiées tout au long de sa carrière, l'agent doit bénéficier d'une offre de formation continue et de qualité et d'un accès à celle-ci libre et facilité.

Nous exigeons un recensement des besoins en formation à deux niveaux : au niveau du service afin d'identifier les besoins collectifs ou partagés par toutes et tous et au niveau individuel afin d'identifier les besoins en lien avec le poste de travail, la chaîne de travail, les perspectives de carrière.

La formation en cours de carrière par des stages présentiels doit être privilégiée. **Solidaires Finances Publique dénonce le développement de l'E-formation.** Par ailleurs, au fil de l'eau, des formations au sein du service doivent être dispensées, tant par les chefs de service que par les collègues « sachants ». A ce titre, la question du tutorat se pose de manière cruciale, d'où notre revendication de le renforcer et de l'ouvrir notamment aux agents en fin de carrière afin qu'ils puissent mutualiser leurs savoirs avec les générations montantes.

Pour ces formateurs/tuteurs, il faut revendiquer des droits, des formations, de réelles décharges de service. Ainsi, l'administration doit reconnaître et valoriser cet engagement.

L'agent ne doit pas financer, même en partie, sa formation continue, et ne doit pas avoir à y renoncer pour des raisons financières ou organisationnelles (familiales, distances, pressions du service...).

Solidaires Finances Publiques revendique une formation initiale de qualité suivie d'une formation continue, adaptée, tout au long de la carrière de l'agent .

III MUTATION / MOBILITÉ / PROMOTION

1 Des règles statutaires de portée très limitée

Seules sont édictées, par la loi, l'affectation dans l'intérêt du service et quelques priorités légales : rapprochement de conjoint, priorité en raison d'un handicap, Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), Centres d'Intérêts Matériels et Moraux (CIMM), restructurations.

2 Des règles de gestion de plus en plus régressives

En matière de 1ère affectation, de mutations et de mobilité, très peu de règles sont de nature statutaire. Alors que les règles de gestion (notes de service...) devraient être utilisées pour atténuer les effets des restructurations, l'intensification de la déréglementation (choix du directeur) et le durcissement des modalités restrictives d'accès en promotion aggravent encore la situation des agents et des cadres à la DGFIP.

– Mise en extinction des règles de gestion objectives ou protectrices : ancienneté, affectation fine (résidence ou poste dès l'affectation nationale)... Le syndicat réaffirme son attachement à des mouvements effectués sur la base de règles nationales objectives, transparentes, soumises à examen contradictoire et applicables lors des 1ères affectations et des mutations.

Solidaires Finances Publiques reste fermement opposé à l'affectation au département ~~la départementalisation~~ et à la future ~~régionalisation~~ compétence régionale sous l'égide des préfets sur les missions transverses.

– Durcissement des modalités de mutation et /ou de promotion : délai de séjour minimal imposé (2 ou 3 ans), délai de séjour maximal imposé sur un poste (6 ans pour les A+), limites imposées par les taux promus/promouvables (pro/pro) pour TA et LA, affectation au département...

SOLFIP s'oppose à tout délai de séjour, géographique et fonctionnel, au national comme au local ainsi qu'à tout barrage dans la linéarité de la carrière...

– Accroissement constant du nombre de postes au choix et des appels à candidatures : la DG détruit progressivement toutes les règles objectives d'affectation et de promotion en y substituant le choix du directeur qui, de fait, aura tout pouvoir sur les personnels. Le fait du prince devient chaque jour un peu plus réalité.

Pour Solidaires Finances Publiques, les mobilités en cours de carrière ne doivent pas dépendre exclusivement du bon vouloir des directeurs.

Solidaires Finances Publiques revendique une affectation géographique nationale la plus fine possible, sur la base de l'ancienneté administrative et ce, dès le mouvement national.

3 Les mobilités et l'accompagnement des transitions professionnelles

Des décrets vont être respectivement publiés pour préciser les modalités d'application de la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF), de l'encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État en position d'activité, de la mise en place d'une rupture conventionnelle, de l'élargissement du régime d'auto-assurance chômage.

– Le télétravail : sous couvert de faciliter la vie des agents, le télétravail vient détruire les collectifs de travail, faciliter les réformes déstructurantes, et faciliter les fermetures de sites dans le cadre du nouveau réseau de proximité (NRP). Le télétravail ne doit pas être imposé. **Contre l'arbitraire de certains chefs de services, les modalités d'attribution du télétravail de l'agent doivent être examinés en CAPL.**

Pour les agents volontaires, Solidaires Finances Publiques revendique la nécessité de prise en charge des frais générés. L'allocation d'une indemnité forfaitaire et la fourniture par la DGFIP du matériel informatique et ergonomique doivent être mises en place, **au domicile comme au bureau.**

– Le travail à distance : il est clairement destiné à faire accepter par les agents les fermetures de sites. **Dans le cadre des restructurations, l'imposer aux agents revient à les exclure du bénéfice de la prime de restructuration.** Un maillage territorial étendu est la seule garantie de l'effectivité et de la proximité du service public rendu à l'utilisateur et de la préservation des collectifs de travail.

– Un collectif de travail inédit

L'effet conjugué de la loi du 6 août 2019 et du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) pourrait aboutir à la création de collectifs de travail inédits.

Sur un même site travailleraient : des agents titulaires de leur poste, des agents fonctionnaires en travail à distance pour un autre service, des agents fonctionnaires en télétravail, voire cumulant télétravail et travail à distance. Travailleraient également : des contractuels en CDD, en CDI, des contractuels PACTE, des services civiques...

En outre, ces collègues pourraient être amenés à travailler dans des espaces de travail partagés, soit avec des agents de la DGFIP, soit avec d'autres salariés ou fonctionnaires territoriaux, par exemple.

De la même manière, des agents de la DGFIP seraient mis à disposition des « Maisons France Services » (MFS), donc potentiellement isolés.

Enfin la généralisation des Services Facturiers (SFACT) engendrera un espace de travail partagé entre des agents de la DGFIP et de la Fonction Publique Territoriale (FPT), chacun dépendant hiérarchiquement d'une autorité et fonctionnellement d'une autre.

Ces situations nouvelles constituent un défi pour nous à plusieurs titres, mais nous sommes tout à fait légitimes pour agir, porter l'ensemble de nos revendications auprès de tous ces nouveaux interlocuteurs, quels qu'ils soient. Solidaires Finances Publiques a une responsabilité dans la prise de conscience d'une communauté d'intérêt pour l'ensemble de ces agents d'horizons différents.

En termes de gestion :

Suite à restructuration, il nous faut exiger que toutes les priorités auxquelles les agents ont droit leur soient appliquées.

Pour ces nouveaux types d'organisation de travail, nous revendiquons des espaces d'échanges liés au métier et/ou à la localisation sur le modèle des CHSCT.

Au sein d'un même site, les agents qui n'auront pas le même mode de rémunération, parce qu'issus de milieux différents, ne doivent pas être mis en concurrence, en particulier avec l'arrivée de la rémunération individualisée. Ce qui explique notre opposition à celle-ci.

Les cadres seront des techniciens dont les responsabilités seront différentes. Nous exigeons que ces cadres soient formés spécifiquement aux fonctions qu'ils exerceront.

Nous devons nous pencher sur les conditions de travail (commission 2) ainsi que la manière de développer notre champ de syndicalisation auprès de ces agents (commission 4).

Que ce soit pour le télétravail ou le travail à distance, la multiplicité des statuts ainsi que des formes de travail ne doivent pas conduire à un isolement. Les agent-es ne doivent pas être exposés à une forme de désocialisation et de détérioration des conditions de vie au travail, à une aggravation des disparités femmes – hommes ainsi qu'au ralentissement des déroulements de carrière. Solidaires Finances Publiques **veillera à rappeler que la santé physique et psychologique des agents **est de la responsabilité pénale de l'employeur**. Ces formes de travail sont imposées par l'Administration et développées dans le cadre du NRP. Solidaires Finances Publiques reste opposé à toute obligation à leur égard. Elles doivent donc être encadrées, choisies, équitables et n'engendrer aucune dégradation des conditions de travail et de vie des agent.es ainsi que du service public.**

4 Les dispositifs d'accompagnement des agents lors de restructurations

Solidaires Finances Publiques dénonce les pseudo mesures d'accompagnement dans le cadre des restructurations.

Comme le prévoit le projet de loi, les administrations de l'État devront mettre en œuvre, dans un périmètre et pour une durée définis et dans des conditions prévues par décret, les dispositifs visant à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé en raison de restructuration. Ce dispositif comprend ainsi un congé de transition professionnelle, une priorité locale d'affectation, une mise à disposition auprès d'un organisme du secteur privé ou public ou encore une indemnité de départ volontaire (IDV). Les conditions d'application du détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation devront aussi être précisées par décret.

Les mesures d'accompagnement, dont la prime de restructuration de service, sont présentées par l'administration comme la réponse à la totalité des restructurations. Or, elles n'en sont pas. Elles ne sauraient faire oublier aux personnels leur(s) exigence(s) de sauvegarder leurs missions de service public et leurs emplois.

Solidaires Finances Publiques exige le retrait du projet de nouveau réseau de proximité (NRP) et la fin de toute suppression de services.

5 La réduction du champ de compétences des CAP par la loi du 6 août 2019 : quelles conséquences pour le paritarisme et la défense des agents ?

En application de cette loi, un projet de décret prévoit une révision des attributions des CAP et précise les conditions dans lesquelles les administrations devront édicter des lignes directrices de gestion (LDG). Un dispositif qui, en lieu et place des CAP, définira la stratégie pluriannuelle en matière de gestion des ressources humaines et les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires.

Ce projet de décret a été examiné par le Conseil commun de la Fonction publique le 17 octobre 2019. Comme prévu dans la loi du 6 août 2019, il supprime au sein des textes réglementaires la consultation préalable des CAP sur les décisions individuelles relatives aux mobilités, promotions et avancements. Leurs compétences seront limitées aux décisions individuelles défavorables à l'agent public.

Lignes directrices de gestion pluriannuelles

Dans la Fonction publique d'État, celles-ci seront établies de manière pluriannuelle par les autorités compétentes pour une durée de cinq années "au plus". Et ce avec possibilité de révision, en tout ou partie, au cours de cette période. Les comités sociaux (nés de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) devront dans tous les cas être consultés sur ces lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion ministérielles devront être précisément édictées par le ministre pour le département ministériel.

Elles devront définir "les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de l'administration, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences". En ce sens, elles pourront notamment porter sur la politique de recrutement et d'emploi, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.

Notre organisation prendra bien entendu toute sa place dans ces comités pour assurer la défense de règles nationales, justes et transparentes. Celles-ci doivent être mises en œuvre, nationalement et localement, sans être laissées à l'arbitraire des directeurs et directrices.

Le nouveau champ de compétence des CAP (nationales ou locales)

Il est mis fin à la consultation obligatoire des CAP :

- en matière de mobilité dès le 1er janvier 2020,
- et pour les promotions et les avancements à effet du 1^{er} janvier 2021.

Elles demeureront compétentes en matière disciplinaire, de refus de titularisation ou de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Elles pourront aussi être saisies par les agents, en cas de refus de congés de formation syndicale, refus de télétravail, refus de démission, refus de temps partiel, refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif, une action de formation continue ou encore un refus de congé de formation professionnelle.

Sur sa demande, la CAP pourra aussi se réunir pour statuer sur la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public. En cas de réintégration dans la nationalité française, l'autorité exercera son pouvoir de nomination et pourra recueillir, au préalable, l'avis de la CAP.

Malgré la réforme, nous devons faire vivre notre ambition en matière de paritarisme et de démocratie représentative professionnelle.

Notre organisation dénonce une telle évolution ~~un an, seulement, après les dernières élections professionnelles !~~ La réduction du champ de défense individuelle dans le cadre du paritarisme institutionnel s'analyse comme un véritable déni de démocratie.

Néanmoins, le décret précise les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un conseil syndical, pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

Le représentant syndical apportant ses conseils devra appartenir à une organisation syndicale qui détient au moins un siège au comité social d'administration ministériel.

Une certitude : le champ de compétences des CAP va se réduire mais les problèmes des agents ne vont pas aller en diminuant. Solidaires Finances Publiques exige le maintien d'un cadre national pour tout ce qui concerne les règles de gestion des agents.

Notre organisation ~~s'adaptera et développera son assistance~~ renforcera son soutien aux agent.e.s sous toutes ses formes : aides informelles (conseil en matière de gestion, expertise...), interventions auprès de la direction locale ou de la Centrale, aide pour le recours administratif préalable obligatoire (RAPO), utilisation accrue des instances représentatives locales et nationales existantes...

Par ailleurs, nous Solidaires Finances Publiques exigeons le maintien d'instances nationales et locales dans lesquelles siègent des représentant.es des personnels garants de la bonne application des règles et permettant la défense effective des agents.es.

IV ÉVALUATION, RÉMUNÉRATION, CARRIÈRE

1 L'évaluation

Nous avons toujours été contre l'évaluation individuelle. A l'inverse, nous prôtons une ~~évaluation~~ expression collective des agent.e.s d'un service sur les moyens et l'organisation du travail, ~~par service~~. De la même manière, nous combattons énergiquement les bilans de compétence, boîtes à outil directionnelles pour déplacer d'office les agents.

Un décret devrait fixer les modalités d'application de l'article du projet de loi qui prévoit de modifier le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et de généraliser l'entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

~~Cependant~~ Malheureusement, cette évaluation existe déjà et prendra de plus en plus d'importance en termes de carrière, rémunération et mobilité. Or, depuis la suppression des réductions/majorations d'ancienneté, le nombre de recours diminue, ce qui démontre que les agents n'ont pas suffisamment pris conscience du caractère négatif de cette nouvelle procédure sur leur rémunération et leur déroulement de carrière de l'importance d'une bonne évaluation. Solidaires Finances Publiques doit accroître sa pédagogie son information dans ce domaine. Nous devons accompagner les agents dès la sortie de l'entretien individuel, leur apporter une expertise sur le CREP, et sur la formulation d'un recours si besoin. Nous devons aussi les aider à comprendre l'importance de l'évolution de leurs évaluations dans le temps.

2 La rémunération

Pour le gouvernement, le RIFSEEP, qui a déjà été mis en place dans plusieurs administrations, ne va pas assez loin dans l'individualisation. À la suite de nos actions, ce régime indemnitaire n'a toujours pas été appliqué à la DGFIP. Cependant, conformément aux orientations de la loi du 6 août 2019 qui font suite au chantier CAP 22, une autre forme de rémunération au mérite sera bien mise en place à la DGFIP.

Solidaires Finances Publiques est opposé à toute forme de rémunération au mérite (dont le caractère contreproductif et inégalitaire a été largement démontré dans le passé), de contractualisation, de compétition entre agents, déjà portée par les dispositifs d'évaluation professionnelle.

Les rémunérations doivent être tirées « par le haut ». Dans ce cadre, Solidaires Finances Publiques revendique une réduction des écarts de rémunération qui ne fasse aucun perdant.

De plus, nous revendiquons, entre autres : le dégel du point d'indice et sa revalorisation, la revalorisation de l'IMT, des primes de fonctions, des sujétions particulières, et l'abondement immédiat de points d'indice pour toutes et tous de façon progressive (100 pour les C, 80 pour les B, 60 pour les A et 40 pour les A+) pour tous de 60 points d'indice.

3 Les carrières

1- Les non-titulaires :

–Les contractuels « Berkani » sont agents d'entretien ou de restauration, parfois veilleurs de nuit ou gardiens. Il existe encore un grand nombre d'agent.es Berkani à la DGFIP, pour la plupart des femmes, avec des modules horaires et temps partiels imposés. Le symbole même de la précarité. Lors des 2 vaguelettes de titularisation à la DGFIP il y a quelques années (Loi Sauvadet), trop peu remplissaient les conditions drastiques. Solidaires Finances Publiques doit contraindre l'administration à trouver une solution pour ces agent.es qui leur permettrait de sortir de cette précarité. Une seule solution : la titularisation sans barrière !

–Les services civiques, les apprentis et les contractuels CDD qui seront issus de la loi du 6 août 2019 : ils ne doivent pas être une variable d'ajustement à l'insuffisance des recrutements d'agents titulaires. Ils doivent occuper des fonctions limitées, entre autres pour des raisons déontologiques.

2- Les fonctionnaires :

– Pour les agents de catégorie C

- Les agents C administratifs ne sont plus des « agents d'exécution » depuis des années. De plus en plus, les tâches qui leur sont confiées et parfois même les responsabilités qui leur incombent sont les mêmes que celles d'un contrôleur. Les vacances d'emploi de ces derniers ont mené les directions à gérer la pénurie en banalisant certaines tâches. Mais pour des rémunérations bien différentes.

Pour autant, dans le cadre d'une harmonisation des doctrines d'emploi entre C et B, un seul recrutement externe pour un accès direct à la catégorie B, en supprimant un concours C, impliquerait de fait un recrutement au niveau bac, ce qui exclurait toute une partie de la population.

- Pour les agents C techniques, il faut veiller au maintien du corps et des différents métiers. En effet, cela a permis de cloisonner les tâches et la circulaire sur les doctrines d'emploi de septembre 2016, même perfectible, doit être respectée. Le fait d'être agent technique ne doit pas être un frein à l'accès à la catégorie B par liste d'aptitude. Revendiqué par Solidaires Finances Publiques, l'accès par LA à un véritable corps de B techniques doit être rappelé, même si le corps en question serait de fait peu conséquent, et l'accès et les évolutions dans ce corps, tant en matière de promotion que de mobilité, seraient par conséquent très réduits. Il faut donc, en parallèle, revendiquer un accompagnement particulier, pour les agents techniques qui le souhaitent, au passage de l'EP de technicien-géomètre, ou les CIN et CIS par exemple, puis un accompagnement dans les formations dans la catégorie B.

Pour les raisons évoquées plus haut, une alternative, peut-être plus accessible, est possible. Il s'agirait d'un emploi fonctionnel de catégorie C, « Chef de service technique », en similitude avec ce qui existe déjà à la DGFIP pour l'inspecteur spécialisé ou dans d'autres administrations (administration centrale, territoriale...). Ces emplois seraient ouverts aux agents techniques principaux de 1ère classe, et pourvus par détachement, sans limite de durée. Ils seraient répartis en 2 catégories qui seraient calquées sur les grilles des contrôleurs de 2^{ème} et 1^{ère} classe.

Solidaires Finances Publiques revendique

- un début de carrière équivalent, en termes de traitement indiciaire, à 1,2 fois le SMIC,
- la mise en place d'une carrière linéaire (un seul grade), avec l'aménagement d'un premier échelon « stagiaire » pour les candidats recrutés sans concours.

– Pour les agents de catégorie B

Solidaires Finances Publiques revendique :

- une négociation sur la nature des métiers et fonctions exercés dans le secteur privé, prise en compte dans la carrière B lors de la nomination dans le grade de contrôleur de 2^e classe,
- un début de carrière équivalent, en termes de traitement indiciaire, à 1,4 fois le SMIC,
- la mise en place d'une carrière linéaire.

– Pour les agents de catégorie A

Solidaires Finances Publiques revendique :

- une négociation sur la nature des métiers et fonctions exercés dans le secteur privé, prise en compte dans la carrière A lors de la nomination dans le grade d'inspecteur,
- la suppression de l'échelon « stagiaire » pour les lauréats du concours externe,
- un début de carrière équivalent, en termes de traitement indiciaire, à 1,7 fois le SMIC,
- la mise en place d'un correctif de B en A pour les agents lésés par l'absence de mesures transitoires dans le décret de 2006 (nouveau classement de B en A) et au minimum que soient décidées des mesures en gestion pour compenser le préjudice subi,
- la création d'un 12^e et d'un 13^e échelon dans le grade d'IFiP sans augmentation de la durée de la carrière,
- dans l'immédiat, la création d'une filière Inspecteur Divisionnaire de classe normale « à titre personnel », ouverte à tous, pour établir une linéarité vers la classe normale du grade d'IDiv,
- l'extension de l'échelonnement indiciaire (+30 points d'IM) du statut d'emploi d'inspecteur spécialisé jusqu'au dernier échelon du grade d'inspecteur.

– Pour les agents A+ :

Solidaires Finances Publiques revendique :

- la linéarité de carrière entre les deux classes du grade d'inspecteur divisionnaire et entre les grades d'IP et d'AFiPA,
- l'augmentation des emplois de la filière IDiv « experts »,
- la transformation de tout échelon spécial terminal en échelon classique non contingenté.

Par ailleurs, la DGFIP va passer d'une administration de cadres comptables (95 % de comptables – 5 % d'administratifs) à une administration de cadres administratifs (40 % de comptables – 60 % de cadres administratifs). **Solidaires Finances Publiques exige le maintien des indices « chiffres et lettres » à la DGFIP et son redéploiement entre les fonctions comptables et administratives. Solidaires Finances Publiques combattra la volonté de l'Etat employeur de**

précariser la vie des agent.es et mettra tout en œuvre pour toujours les accompagner dans leur parcours de carrière.

Conclusion :

Le statut de la Fonction publique, instauré après la Seconde Guerre mondiale, était d'abord élaboré pour la protection du citoyen. En protégeant le fonctionnaire de l'arbitraire, il évitait une instrumentalisation de l'administration à des fins partisans. La loi du 6 août 2019 a largement remis en cause l'esprit et la lettre de ces dispositions. Pour sa totale application, de nombreux textes réglementaires doivent être publiés.

En réponse à ces attaques, Solidaires Finances Publiques continuera son combat pour porter haut ses valeurs : la défense collective et individuelle de tous les personnels.

Cette défense s'exercera pour Solidaires Finances Publiques dans le cadre d'instances de défense individuelle et collective selon les principes édictés par les loi Fonctions Publiques sur le paritarisme du début des années 1980 : CAP, CT, CHSCT et CDAS.

Dans ce cadre Solidaires Finances Publiques travaillera à leur amélioration pour la défense des agent.e.s.

Focus sur la situation du handicap à la DGFIP

La loi du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes* pose le principe selon lequel «toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté».

Solidaires Finances Publiques revendique des référents handicap en nombre suffisant coordonnant l'action des correspondants handicap départementaux présents sur tout le territoire. Ces référents doivent parfaitement connaître les obligations réglementaires, les partenaires et experts mobilisables, les outils, les dispositifs et aides nationales et régionales du FIPHFP.

- *Accès à l'emploi*

Accès dérogatoire : Les Bénéficiaires doivent être accompagnés les référents handicap pendant leurs formations ou scolarité.

Accès par concours : l'accessibilité à ces concours doit être non seulement matérielle, mais aussi organisationnelle (le 1/3 temps ne doit pas être l'unique solution compte-tenu de la fatigabilité de ces candidats). Solidaires Finances Publiques revendique une formation obligatoire des encadrants et des jurys de concours.

- *Maintien dans l'emploi*

Solidaires Finances Publiques revendique le recrutement de médecins de prévention présents du recrutement, à l'arrivée en poste et tout au long de la carrière de l'agent.e. en situation de handicap.

Il faut une compensation du handicap à travers des aménagements de poste pour que le handicap n'en soit plus un et que seules les compétences de l'agent.e prévalent. Ces aménagements doivent être matériels comme organisationnels.

- *L'évolution de carrières*

Actuellement il est quasiment impossible pour un agent.e en situation de handicap de dérouler une carrière s'il le souhaite. Les directions doivent intégrer les sujets de handicap et de discriminations dans leurs politiques de formation professionnelle, Ainsi les agent.e.s en situation de handicap doivent accéder à l'ensemble du catalogue de formations ouvert aux agent.e.s.

Il faut obliger le ministère à ce que 6 % au moins des promus soient des personnes en situation de handicap dans tous les cadres d'emploi.

