

GT : politique de recrutement et de gestion des contractuels à la DGFIP du 18 février 2022

Le statut de la fonction publique a été créé pour protéger, non pas seulement les fonctionnaires, comme certains aiment à le dire et à le faire croire, mais les administrés et surtout l'État.

L'État est dépositaire d'une base de données d'informations individuelles et personnelles dont il est garant en termes de sécurité. Le recrutement de fonctionnaires, soumis à des droits et des devoirs définis par la loi, garantit la sécurité de ces données.

En effet, le statut du fonctionnaire garantit son indépendance et sa protection contre toutes formes de pression ou d'intérêt partisan et garantit un service public rendu dans l'intérêt général.

La loi de Transformation de la fonction publique de 2019, dont nous n'avons pas fini de critiquer les néfastes effets, est venue mettre à mal l'équilibre patiemment construit depuis le XIXe siècle jusqu'à nos jours, en particulier en promouvant un recours accru au recrutement de personnels par contrat pour pourvoir des emplois permanents,

En effet, si l'article 3 de la loi n° 83-634 dite « le Pors », codifié à compter du 1^{er} mars aux articles L.6 et L31-1 du Code général de la Fonction publique, réserve, sauf dérogation, les emplois civils permanents de l'État à des fonctionnaires sous statuts, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires, la situation observée à la DGFIP prouve que les effets de la LTFP et du dogmatisme de ses promoteurs comme des exécutants zélés qui la mette en œuvre, conduit au dévoiement que nous avons annoncé.

Le RSU a en effet mis en évidence, ce que nous avons déjà constaté dans les services, un fort accroissement du recours aux contractuels pour des missions pérennes à la DGFIP.

Pour 2021, la DGFIP avait pour objectif de recruter 900 contractuels, soit près de 20% du recrutement total de la DGFIP. Même si « seulement » 766 contrats ont été signés, on peut donc affirmer que la DGFIP ne pratique plus un recrutement ponctuel de contractuels mais un recrutement de masse.

Les emplois occupés par des personnels contractuels concernent pour 93% d'entre eux des emplois de catégorie C et B pour 1/3 affectés dans les SIP ou SIE. Il est donc évident que la DGFIP ne procède pas à un recrutement de contractuels sur des emplois rares et non pérennes comme elle l'avait affirmé lors de la mise en application de la LTFP et prétend encore trop souvent essayer de nous le faire croire.

En outre, ce recrutement massif de contractuels occupant des emplois de catégorie C et B sonne comme un constat d'échec face à la politique de suppression d'emplois à la DGFIP. L'absence d'une véritable GPEC à la DGFIP a empêché une réflexion en amont des besoins de recrutement pour la DGFIP. Toute la politique RH de ses 15 dernières années n'a été guidée que par la seule boussole budgétaire : faire des économies sans réfléchir aux réels besoins en emplois pérennes. Même la Cour des comptes dans un rapport de septembre 2020 le souligne : *« l'embauche d'agents contractuels est également le résultat, dans de nombreux cas, de défauts de gestion des agents titulaires de la fonction publique »*.

La DGFIP fait ainsi le choix de recourir aux contractuels plutôt que de recruter. Or la formation des contractuels est bien souvent laissée aux bons soins des collègues dans les services. Ce n'est pas pour rien que les stagiaires de la DGFIP suivent une formation initiale de plusieurs semaines pour les uns et de plusieurs mois pour les autres. Le coût de la formation est ainsi reporté sur des agents déjà mis en difficulté par la charge de travail croissante qui s'accumule sur leur épaules de suppressions d'emplois en suppressions d'emplois.

Concernant les procédures de recrutement et les moyens mis en œuvre pour en assurer la qualité et l'impartialité, si vous protestez de vos bonnes intentions, il n'est rien moins que sûr que vous soyez en capacité d'assurer la sécurité des processus de recrutement, et ce d'autant plus au regard de la massification que vous engagez. La DGFIP n'est pas une spécialiste de ce type de recrutement qui exige des compétences et une expertise. En outre, les services RH ont été réorganisés en plateformes et les services locaux n'ont pas les moyens de sécuriser vos procédures de recrutement. Vos documents de travail précisent que la DGFIP forme ses « managers recruteurs » aux enjeux du recrutement de contractuels.

Pour autant, les agents de la DGFIP, même formés, ne sont pas des recruteurs spécialistes des ressources humaines. Si certains d'entre eux font passer des oraux de concours, l'exercice demeure très différent. Quelle certitude la DGFIP peut-elle avoir d'avoir fait un « bon recrutement » et comment garantir à l'État, donc aux citoyens, comme aux usagers, la sécurité de l'Administration fiscale et comptable dont dépendent la Nation et les situations personnelles des contribuables?

Ne vous méprenez pas sur nos propos. L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques n'est pas déconnectée de l'évolution du monde de la fonction publique.

Notre alliance ne conteste pas que la DGFIP puisse avoir besoin de contractuels pour des emplois rares et non pérennes (du type projets informatiques). Mais nous refusons que la DGFIP recrute à tour de bras comme elle le fait aujourd'hui des contractuels sur des emplois courants et sur des missions habituelles, empêchant souvent les agents titulaires dans leur souhait de mobilité. Le recrutement par concours est tout à fait adapté à cette typologie d'emploi : nul besoin de recourir au contrat. Il appartient à la DGFIP d'encourager et d'aider ces collègues contractuels à préparer un des concours de la DGFIP.

En 2021, et même si finalement cette cible n'a pas été atteinte, ce sont 900 contractuels que la DGFIP devait recruter soit 20% de son total de recrutement annuel. A ce rythme, dans 10 ans, la DGFIP sera composée de 20% de contractuels. Cette situation serait inacceptable et fait courir le risque d'un démembrement des services de la DGFIP entre une sphère contractualisées et une sphère demeurée sous statut.

Le statut du fonctionnaire protège aussi d'une forme de précarisation de l'emploi en général et de l'emploi public en particulier. Or force est de constater au regard de la population recrutée à la DGFIP - *majoritairement des jeunes et des femmes* - que cette politique de recours accru aux contractuels participe à cette précarisation. D'ailleurs le rapport de la Cour des comptes, déjà évoqué, pointait cette dérive en soulignant « *en nombre, les agents contractuels sont plutôt des agents moins bien payés que leurs homologues titulaires* ». L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques considère que le recours massif au contrat n'est pas la solution aux maux ni de la fonction publique ni de la DGFIP et n'a pour effet que de précariser un pan des effectifs de la DGFIP sans vision sur leur avenir.

En conclusion,

l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques revendique :

- Un recours au contrat pour les seuls emplois rares et non pérennes de la DGFIP
- Le recrutement par concours comme voie d'accès à la fonction publique
- Une information transparente et sincère des emplois vacants de la DGFIP pour éclairer les agents dans leur choix de mutation et pourvoir les emplois vacants.

L'alliance CFDT-CFTC dénonce

- Un précarisation croissante de l'emploi public
- une fonction publique duale composée d'agents de statut différents

Enfin, l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques vous rappelle qu'il y a des collègues sur liste complémentaire qui attendent d'être appelés, et notamment 3 encore sur la liste des lauréats de l'examen professionnel.

N'oubliez pas non plus que la DGFIP a, au-delà de l'appel des listes complémentaires des concours 2022, des leviers à sa disposition pour combler les vacances d'emploi par des fonctionnaires. Citons notamment le

décret du 4 février 2022¹, modifiant l'ordonnance du 10 février 2021² l'autorise à pourvoir, jusqu'au 31 décembre 2022, des emplois vacants en recourant aux listes complémentaires des concours précédents.

L'appel de ces listes complémentaires serait un signal fort envoyé à tous ces collègues dans un contexte de recrutement de contractuels.

Vos représentants :

Karine ROUSSEAU – Sébastien MATHIEU – Olivier FOLIARD

1 [Décret n° 2022-122 du 4 février 2022 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

2 [Ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)