

**GT Politique de recrutement et de gestion des
contractuels à la DGFIP – 18 février 2022**



Compte-rendu du Groupe de travail du 18 février 2022
« Politique de recrutement et de gestion des contractuels à la DGFIP »

Le groupe de travail était présidé par Valérie SEGUY, Cheffe du service des Ressources Humaines.

Cette réunion avait pour but de faire un point sur la politique de recrutement et de gestion des contractuels à la DGFIP en présentant :

- 1. Le bilan des campagnes de recrutement des contractuels en 2021.**
- 2. La formation des contractuels et des recruteurs.**
- 3. Le parcours de carrière des contractuels.**

En préambule, toutes les organisations syndicales ont rappelé la nécessité d'appeler massivement les listes complémentaires pour pourvoir les postes vacants.

Le bilan du recrutement contractuel

La proportion de A+ reste pour le moment marginale dans les recrutements contractuels.

Officiellement, pour l'administration, la voie du concours reste la voie privilégiée pour rentrer dans l'administration. Mais elle utilise également les autres voies - comme le recours à des offres d'emploi d'agent contractuel - pour pourvoir des postes qui font l'objet d'un défaut d'attractivité au mouvement de mutation des agents titulaires.

Madame Séguy a indiqué que le recours à la **liste complémentaire est un levier** pour répondre au besoin d'effectif dans les services.

L'administration tient toutefois à conserver un niveau d'exigence élevé pour sélectionner les lauréats aux différents concours. La préparation aux concours est donc à développer.

La cheffe de service réfute l'objectif assigné d'un volume de 20 % de contractuels à la DGFIP tout en soulignant l'importance d'analyser les retours des services sur l'emploi des agents contractuels.

Qualitativement, l'intégration des contractuels est satisfaisante mais il faut aller plus loin et mener des enquêtes spécifiques sur cette catégorie de population.

Quelques données chiffrées viennent illustrer les propos précédents :

- 766 contrats signés en 2021 pour 15.000 candidatures reçues ;
- 108 détachements de fonctionnaires venant d'autres administrations ;
- 177 contrats pour besoins spécifiques ;
- 65 contrats pour besoins temporaires.

Pour 2022, la DGFIP envisage de procéder au recrutement de 1.000 contractuels.

Le profil type d'un contractuel recruté à la DGFIP est : une femme de moins de 30 ans de catégorie C. Ce sont majoritairement des vacataires.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'administration est passée d'un système de recrutement exclusif par concours à un système diversifié de recrutement qui intègre, au même titre que les titulaires, les agents contractuels.

Le taux de désistement des agents contractuels, qui s'établit à 14 %, n'est pas inquiétant pour l'administration en raison de la volatilité des populations en CDD.

La durée de publication sur la Place de l'Emploi Public (PEP) est défini par l'article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 qui prévoit un délai minimum d'un mois.

La question de la diffusion de l'information se pose. En effet, Pôle Emploi diffuse les annonces à son public bien au-delà du délai minimum d'un mois. A contrario, la DGFIP s'en tient strictement au délai d'un mois.

La délégation UNSA / CGC propose de continuer à diffuser les annonces auprès des agents DGFIP au-delà de la période réglementaire, tant que l'emploi n'est pas pourvu.

L'UNSA et la CGC notent que les résultats de l'enquête de satisfaction des contractuels sont faussés puisqu'ils prennent en compte la Centrale et les directions nationales, riches en inspecteurs. Cet échantillon est loin du recrutement type : « femme - cadre C - SIP » !

Ces données reposent par ailleurs sur la campagne de recrutement de 2020, qui concernait principalement le cadre A.

La formation

⇒ La formation des contractuels

Les agents contractuels recrutés bénéficient de deux jours et demi de formation socle, ce qui est insuffisant.

Ils disposent également de la même formation « métier » que les titulaires, en fonction de leur affectation. Cependant, le calendrier des formations ne coïncide pas forcément avec leur arrivée dans les services. Celle-ci est souvent échelonnée, sur des dates décalées par rapport aux mouvements généraux d'affectation, ce qui peut poser problème.

L'administration reconnaît qu'il faudrait mieux coordonner à la fois la date de parution des résultats des concours, la publication des mutations des stagiaires, la publication des mouvements de mutation des titulaires et la période de recrutement des contractuels.

⇒ La formation des recruteurs

Le développement de la formation des agents de la DGFIP aux méthodes de recrutement est un élément positif. À noter que ce sont majoritairement des inspecteurs (313 sur 359 agents formés) qui ont suivi l'une des deux formations.

La délégation UNSA / CGC souhaite savoir si, dans le cadre de la formation des cadres supérieurs suite à promotion ou à la prise de poste, cette formation est intégrée dans leur cursus. En effet, elle estime que le nombre de cadres supérieurs est faible (39 sur 359) au regard des enjeux qui peuvent être liés au recrutement de personnels contractuels.

Il est important que tous les acteurs soient bien formés, surtout si ce mode de recrutement, contestable sur le principe de son extension, est appelé à se développer.

Des fiches déontologiques sont annexées au contrat de travail des contractuels.

Le parcours de carrière des contractuels

Un contractuel engagé en CDI pour occuper un emploi permanent, ou en CDD pour une durée supérieure à un an, relève du dispositif de l'entretien annuel d'évaluation tout comme les fonctionnaires.

⇒ Mobilités

En application des Lignes Directrices de Gestion mobilité de la DGFIP, un contractuel peut bénéficier d'un parcours de mobilité.

Il peut ainsi se voir proposer un autre poste vacant que celui qu'il occupe sur la liste des postes publiés sur la PEP. Il peut aussi, spontanément, candidater sur ceux-ci. En CDI, il bénéficie ainsi d'une portabilité de son contrat pour les postes publiés sur la PEP. Cela peut l'amener à changer de poste, voire de direction.

Toujours en CDI, un contractuel peut demander un congé mobilité pour occuper un emploi en CDD chez un autre employeur public. Le congé de mobilité, d'une durée de 3 ans renouvelable une seule fois, est accordé par la DGFIP sous réserve des nécessités de service.

À son retour, il reprend ses fonctions initiales ou, à défaut, un poste équivalent, prioritairement au sein de sa direction d'origine.

==--==

En conclusion, la DGFIP a indiqué que les autorisations d'ouverture de postes de contractuels s'appréciaient année par année afin de pouvoir reproposer, le cas échéant, le poste libéré à un titulaire.

La DGFIP a indiqué favoriser autant que faire se peut le recrutement de titulaires sur les postes proposés, dès lors qu'il y a des candidats fonctionnaires qui se présentent.

Ainsi, si un poste occupé par un contractuel est libéré par suite d'un événement (démission, mobilité...), il est à nouveau ouvert en N+1 pour une affectation d'un agent titulaire. Toutefois, si aucun agent titulaire ne le demande, il peut à nouveau être ouvert à un contractuel.

L'administration précise également que si le recrutement par détachement d'un fonctionnaire d'une autre administration est possible, alors cette voie alternative est également à privilégier.

Nous vous proposons de prendre connaissance ci-après de notre déclaration liminaire, qui présente la position de nos deux organisations syndicales sur ces sujets.



**Déclaration liminaire au groupe de travail :
Politique de recrutement et de gestion des contractuels
du 18 février 2022**

En préambule, nous souhaitons rappeler que pour nos deux organisations UNSA et CGC la voie privilégiée de recrutement des agents de la DGFIP est le concours.

Le recrutement de contractuels ne doit s'envisager que pour des emplois réclamant des compétences spécifiques difficiles à trouver en interne.

Le recrutement de contractuels sur des emplois vacants dans les services déconcentrés (SIP, service de direction, ...) est l'une des illustrations du manque d'attractivité de notre administration sur certains postes ou dans certaines zones géographiques.

Concernant les contractuels qui viennent d'être recrutés, il nous apparaît nécessaire de mettre en place un suivi, via un tutorat, une formation et un accompagnement pour permettre à ces agents de travailler dans de bonnes conditions.

Il semble que dans ces domaines, les dispositifs mis en place par la DGFIP soient perfectibles. Il n'est pas normal que 40 % des contractuels recrutés n'aient pas pu disposer d'une formation adaptée dans les deux premiers mois de leur contrat.

Il nous semble également important que l'accompagnement des contractuels intègre une ouverture vers la préparation à nos concours. Il est ainsi intéressant de recruter des personnes qui ont déjà mis un pied à la DGFIP, connaissent notre fonctionnement, la diversité de nos métiers et de nos missions.

Un volet de l'enquête montre que la vision de la fonction publique a changé : l'intérêt du travail, les possibilités d'évolution semblent désormais plus compter que la sécurité de l'emploi. C'est un élément à prendre en compte dans la politique de recrutement de la DGFIP au même titre que l'amélioration de la rémunération pour l'ensemble des catégories.

Le développement de la formation des agents de la DGFIP aux méthodes de recrutement est un élément positif. A noter que ce sont majoritairement des inspecteurs (313 sur 359 agents formés) qui ont suivi l'une des deux formations.

Nous souhaiterions savoir si, dans le cadre de la formation des cadres supérieurs suite à promotion ou à la prise de poste, cette formation est intégrée dans leur cursus. En effet, nous estimons que le nombre de cadres supérieurs est faible (39 sur 359) au regard des enjeux qui peuvent être liés au recrutement de personnels contractuels.
