



Groupe de travail « MUTATIONS » du 08 octobre 2019

Compte-rendu UNSA –CGC Finances Publiques – SNC-CGC Finances Publiques

Le groupe de travail sur les mutations était présidé par Olivier ROUSEAU, nouveau sous-directeur de RH 2, (gestion des personnels et des parcours professionnels).

Étaient également présents : Marie-Thérèse PELATA sous-directrice RH1 (encadrement et relations sociales) ainsi qu'Emmanuel GAILLARDON et Gérard MARIN, chefs de bureau RH et Stéphane EUSTACHE, adjoint au département SSI, accompagnés de leurs équipes.

Seule la délégation des syndicats UNSA et CGC assistait à ce groupe de travail. Elle se composait de : Nadia LEPAGNOL, Présidente du SNC-CGC DGFIP, Christine DREYFUS-ARIZA, secrétaire général adjoint CGC Finances Publiques, Florence LE BRETON et Hubert SILVESTRE, secrétaires nationaux UNSA-DGFIP.

Il a été donné lecture d'une déclaration liminaire qui figure en annexe.

M. ROUSEAU a exposé que l'administration souhaitait utiliser au mieux les outils de gestion des ressources humaines pour mettre en œuvre un accompagnement des agents, afin que chacun trouve sa place dans de bonnes conditions de travail. Il considère que l'intérêt de l'administration et celui de l'agent ne sont pas contradictoires.

Il a également confirmé que ce groupe de travail n'était qu'informatif.

L'UNSA et la CGC regrettent que ce groupe de travail qui porte sur des règles de gestion essentielles pour les agents (mutation-restructuration de services) n'ait pas lieu en présence de l'ensemble des organisations syndicales, dans un groupe de travail de concertation. Cela permettrait à l'administration de tenir compte des remarques de ces dernières, ce qui n'est pas possible dans un GT d'information.

Les nouveautés concernant les règles de mutations ont fait l'objet de 8 fiches techniques présentées avec nos commentaires ci-après :

Fiche n°1 : la « priorité supra-départementale » :

Aujourd'hui, la priorité est limitée au périmètre départemental et ne bénéficie pas aux agents lorsque leurs missions sont transférées vers un autre département.

L'administration prévoit que les agents inscrits par le directeur local dans le périmètre d'une réorganisation de leur service induisant un transfert de mission entre deux directions, pourraient bénéficier de la priorité supra-départementale.

À ce stade, deux possibilités se présentent :

- *L'agent suit sa mission. Dans la limite des emplois implantés au sein de la direction accueillant cette mission, il ne participera pas au mouvement local et sera affecté directement sur le service dans lequel celle-ci sera transférée.*

- *L'agent ne suit pas sa mission. Il souhaite rejoindre une direction située dans un département limitrophe de son département actuel : il participera alors au mouvement local de cette direction.*

ATTENTION : Cette priorité s'applique uniquement l'année de la réorganisation. Dans ce cas de figure, la durée de séjour de 2 ans ne sera pas appliquée.

La priorité supra-départementale sera donc dorénavant examinée **avant** les autres priorités, **en particulier la priorité pour rapprochement familial**.

L'UNSA et la CGC ne sont pas opposées à ce que la priorité existant actuellement pour suivre la mission transférée au sein de la direction, soit adaptée à un périmètre étendu sur plusieurs directions ou départements, mais contestent la position de cette priorité qui supprime toutes les autres, même dans le cas où l'agent ne suit pas sa mission mais souhaite seulement rejoindre un département limitrophe.

Le rang de cette priorité et les avantages qui y sont attachés (pas de délai de séjour à respecter) montre que l'administration fait passer l'intérêt du service (garder les compétences) avant la vie personnelle et familiale des agents qui demandent leur mutation (rapprochement familial).

Les agents (hors restructuration) qui souhaiteraient rejoindre un département dans le cadre d'un rapprochement familial verront leur demande examinée après les priorités supra-départementales. Et ceux qui sont déjà dans le département accueillant les missions des services réorganisés, seront en concurrence dans le mouvement local avec des agents nouvellement arrivés qui ne seront pas tenus à un délai de séjour, contrairement à eux.

Cette nouvelle priorité, créée par la DGFIP pour les besoins de ses réorganisations, entre en collision frontale avec les priorités familiales, les seules reconnues par la loi. Il n'est pas certain qu'elle atteigne l'objectif fixé : conserver des compétences. De plus, en raison de son positionnement dans la hiérarchie des priorités, elle ne sera pas facile à mettre en œuvre par les services RH locaux.

L'UNSA et la CGC regrettent que l'administration ait choisi l'intérêt du service au détriment de la vie personnelle et familiale des agents qui demandent leur mutation (rapprochement familial),

Fiche n°2 : les délais de séjour

L'Administration, en 2017, a porté à 2 ans le délai de séjour entre deux mutations, avec une réduction à 1 an dans le cas de demande de rapprochement de conjoint non satisfaite. Jusqu'à présent les délais de séjour entre mutation locale et mutation nationale n'étaient pas liés pour les inspecteurs.

L'Administration souhaite durcir les conditions de comptabilisation de délai de séjour des inspecteurs comme elle l'a fait pour les contrôleurs et les agents. Dorénavant, un inspecteur qui participera au mouvement de mutations national ou local, devra respecter un délai de 2 ans avant toute nouvelle mutation nationale ou locale.

Tableau récapitulatif de la nouvelle comptabilisation des délais de séjour des inspecteurs :

Inspecteurs des finances publiques

Motif de mobilité	Point de départ du calcul du délai	Délai minimal de séjour dans l'affectation	Motif de mobilité	Mobilité possible au	Délai réduit en cas de situation prioritaire
Mutation nationale et Mutation locale	A/c du 01/09/2018	2 ans	Nationale	01/09/2020	01/09/2019
		1 an	Locale	01/09/2019	
Mutation locale interne	A/c du 01/09/2018	1 an	Nationale ou locale	01/09/2019	
Mutation nationale et Mutation locale	A/c du 01/09/2019	2 ans	Nationale	01/09/2021	01/09/2020
		1 an	Locale	01/09/2020	
Mutation locale interne	A/c du 01/09/2019	1 an	Nationale ou locale	01/09/2020	
Mutation nationale et Mutation locale	A/c du 01/09/2020	2 ans	Nationale	01/09/2022	01/09/2021
		2 ans	Locale	01/09/2022	
Mutation locale interne	A/c du 01/09/2020	2 ans	Nationale ou locale	01/09/2022	

Pour l'UNSA et la CGC, ce durcissement du mode de comptabilisation des délais de séjour ne va pas vers une amélioration des conditions de vie au travail des agents puisqu'elle réduit leurs possibilités de mobilités fonctionnelle et géographique.

L'UNSA et la CGC doutent que par ce système l'Administration puisse atteindre son objectif de stabiliser agents et compétences. Au contraire, il va créer découragement et démotivation puisque nos collègues devront cumuler éventuellement plusieurs délais de 2 ans avant de pouvoir obtenir un poste qui leur convient.

L'UNSA et la CGC regrettent que l'Administration, encore une fois, ait fait passer l'intérêt du service avant celui de l'agent.

Fiche n°3 : règles de gestion applicables aux inspecteurs des finances publiques

Cette fiche concerne la situation particulière des inspecteurs stagiaires en formation pratique probatoire et celle des inspecteurs-comptables dont le poste comptable (C4) est supprimé dans le cadre de la mise en place du réseau de proximité (NRP).

- Les Inspecteurs stagiaires de la promotion 2018 / 2019 affectés ALD dans une direction pourront participer au mouvement local du 1^{er} septembre 2020 afin d'obtenir une affectation définitive (dérogation au délai de séjour)

- Les Inspecteurs stagiaires 2019 / 2020 dont la formation probatoire en administration centrale ou en directions nationales spécialisées est prolongée de 3 mois : Ces stagiaires ont vocation à prolonger leur formation pratique probatoire dans la direction où ils ont été pré-positionnés au mois d'octobre N-1. En cas de validation de la formation et de titularisation, ils y seront également affectés.

- **Les comptables de catégorie C4 (Inspecteurs) dont le poste comptable est supprimé**, non repositionnés sur un emploi de conseiller bénéficieront de conditions présentées comme « plus avantageuses » par l'administration :

- d'une part, une priorité pour une affectation « tout emploi » au sein de leur département d'origine ;
- d'autre part, une bonification fictive d'ancienneté administrative de 2 échelons au titre de la convenance personnelle pour obtenir une affectation dans un autre département.

Pour l'UNSA et la CGC la proposition de dérogation au délai de séjour pour permettre aux inspecteurs stagiaires 2018 / 2019 de stabiliser leur situation est une bonne chose.

En revanche, le fait que des inspecteurs stagiaires 2019 / 2020 affectés dans les services centraux et les directions nationales et spécialisées soient obligés de prolonger leur formation pratique probatoire de 3 mois dans la direction où ils étaient pré-positionnés au mois d'octobre N-1 est regrettable. En effet, il illustre le manque d'accompagnement des stagiaires et la solution retenue par les directions qui les avaient choisis à l'origine, de pouvoir se séparer d'eux.

Il s'agit du constat d'un double échec de l'Administration : dans la sélection de ces stagiaires et dans leur formation.

Enfin, l'UNSA et la CGC estiment que le qualificatif « de conditions avantageuses » ne peut pas s'adapter à des cadres qui dans le contexte de la mise en place du NRP, perdent à la fois leur métier de comptable, leur poste comptable et même l'opportunité d'exercer leur métier en qualité d'adjoint ou de conseiller aux décideurs locaux.

Même si l'administration a précisé que cette situation ne concernait que 120 inspecteurs et qu'elle assurerait un suivi et un accompagnement personnalisés, il n'en demeure pas moins que la perte de repères et la déception laisseront des traces chez ces chefs de poste, mais aussi chez leurs collègues.

Fiche n°4 : affectation dans les Communautés d'Outre-Mer (COM) ;

Cette fiche porte sur des nouvelles modalités d'affectation dans les COM et elle est une réponse aux difficultés rencontrées par les directions locales. Ces directions ont fait connaître à

l'administration centrale que l'étendue des RAN pouvait avoir des conséquences néfastes sur les affectations des agents. Parfois il faut 5 heures de chemin en brousse, ou en pirogue ou sur piste non carrossable, pour atteindre certains services : cela décourage les agents, qui souvent ne s'y attendent pas et n'y sont pas préparés.

Ces directions souhaitent avoir des possibilités d'affectation plus souple mais aussi plus précises s'agissant des résidences. Cette fiche répond à cette demande. Pour l'administration, cette réintroduction de RAN évitera des déconvenues aux agents et favorisera un meilleur ancrage dans leur nouvelle Direction.

Pour l'UNSA et la CGC la possibilité donnée aux directions des Communautés d'Outre-Mer d'affectation plus fine des agents permettra de répondre à des situations locales particulières et surtout d'éviter d'avoir des agents en souffrance.

Fiche n°5 : Règles en cas de réorganisation ou de suppression d'emploi dans les directions nationales et spécialisées (DNS) et DIRCOFI pour les B et C ;

Actuellement, en cas de réorganisation de services ou de suppressions d'emplois, les agents B et C en fonction dans les DNS et DIRCOFI sont maintenus dans leur direction, le cas échéant, en surnombre. A compter du 1^{er} janvier 2020 l'administration souhaite supprimer cette garantie et aligner les règles de gestion en cas de suppression d'emploi sur celles applicables aux cadres A.

En cas de suppression d'emploi dans les DNS et DIRCOFI, l'agent B ou C concerné bénéficie d'une garantie de maintien dans son département d'affectation dans des services de la direction territoriale, ou peut obtenir une nouvelle affectation au sein de sa direction.

L'agent concerné pourra prétendre à une garantie de rémunération et à la prime de restructuration de service en cas de changement de résidence administrative en raison de la suppression de son poste.

L'UNSA et la CGC regrettent que l'administration n'ait pas expliqué dans cette fiche quelles seraient les priorités qu'elle envisageait de mettre en place pour permettre aux agents de bénéficier de la garantie de maintien dans leur département d'affectation. A quel niveau se situent ces priorités ? Est-ce une nouvelle priorité « supra - départementale » ?

L'UNSA et la CGC constatent encore une fois que, par ces mesures, l'administration fait passer l'intérêt du service avant celui des agents, qui dans le cadre de restructurations décidés par l'Administration perdront des opportunités de métier et de carrière.

Fiche n°6 : règles de gestion applicables en matière de suppression d'emploi d'agents A, B et C de la DGFIP en administration centrale et structures assimilées.

Cette fiche concerne les agents en administration centrale et structures assimilées touchés par une suppression de poste.

L'UNSA et la CGC considèrent que cette fiche concerne les suppressions de postes liées à la dé-métropolisation. A ce jour aucun projet n'est encore dévoilé ...

L'administration a affirmé, au jour de la réunion, n'avoir connaissance d'aucun projet de dé-métropolisation et que la présentation de nouvelles règles en cas de suppression d'emplois dans ces structures, visait seulement à répondre aux problématiques actuelles d'agents en surnombre.

L'administration a expliqué que dans le cadre de suppressions d'emploi dans ces services, les garanties indemnitaires déjà appliquées aux cadres A entreront en vigueur pour les B et C le 1^{er} septembre 2020.

Pour l'UNSA et la CGC ce nouveau dispositif ne vise que les prochaines suppressions de postes , à compter du 1^{er} septembre 2020. Il ne concerne pas le « stock » des agents en surnombre dont le poste a été supprimé précédemment. Dans ce nouveau dispositif, c'est le chef de service qui désigne l'agent dont le poste est supprimé et qui devra participer au mouvement de mutation. Ce nouveau dispositif ne donne aucune priorité à l'agent dont le poste est supprimé à compter du 01/09/2020, pour obtenir un poste dans un autre service d'administration centrale ou de DNS. De fait, il établit une inégalité de traitement entre les agents en place, dont le poste va être supprimé et ceux en surnombre dont le poste a été supprimé.

L'UNSA et la CGC constatent encore une fois que par ces mesures, l'intérêt du service prime celui de l'agent, qui de facto sera pénalisé en perdant sa technicité, voire des opportunités de carrière.

Fiche n°7 : mouvements spécifiques de mutations 2019 des agents B et C

Ils visent à pourvoir des postes restés vacants et structurellement déficitaires en effectifs. Les postes éligibles se caractérisent par une situation de vacance structurelle en raison d'un manque d'attractivité, lié notamment à leur localisation géographique, éloignée de la direction locale ou des bassins d'emplois, à leur situation insulaire ou à leur implantation dans une commune où la cherté de la vie est avérée.

Ces postes à pourvoir dans les services concernés feront l'objet d'un appel à candidatures publié sur ULYSSE. Ces mouvements interviendront entre 2 mouvements généraux.

Selon l'administration cette fiche répond aux attentes des services déficitaires qui ont besoin d'agents pour exercer leurs missions. Il y a un vrai enjeu « métier ».

Pour l'UNSA et la CGC, il n'est pas certain qu'un appel à candidatures puisse résoudre les difficultés liées à la vacance de ces postes surtout aux motifs exposés par l'administration. L'appel à candidatures ne va pas apporter des solutions au manque d'attractivité, à l'éloignement du bassin d'emploi, à l'insularité ou à la cherté de la vie. L'administration devrait envisager d'augmenter les effectifs de ces postes ou prévoir une rémunération incitative ou une accélération de carrière. L'administration est prête à rémunérer généreusement des contractuels, mais pourquoi pas ses agents ? Cette possibilité d'accélération de carrière existe pour les inspecteurs spécialisés, alors pourquoi ne pas la décliner pour les agents B et C qui acceptent ces postes ?

Et enfin, pourquoi ne pas élargir l'accélération de carrière à d'autres métiers exercés par les cadres A ?

Fiche n°8 : affectation locale en Support aux Infrastructures Locales (SIL).

L'affectation des agents A, B et C dans le service Support aux Infrastructures Locales (SIL) relève actuellement du mouvement national, soit DISI – Résidence – SIL.

La DGFIP informe qu'à compter du 1^{er} septembre 2020, la structure SIL ne sera plus proposée dans le référentiel national des vœux. En fonction des qualifications informatiques détenues, les agents seront affectés DISI – Département – Qualification sans précision de structure.

Ce n'est qu'au mouvement local que les agents pourraient être affectés au SIL. Sauf s'il n'existe qu'une seule commune d'implantation de l'ESI au département et, auquel cas, l'affectation locale au SIL relèverait du pouvoir d'organisation du responsable d'établissement.

L'UNSA et la CGC ont rappelé leur forte opposition, dans les GT « métier Informatique », à cette décision de modifier l'affectation des agents au SIL au plan national, au motif de la mission spécifique et des contraintes de mobilité induites. Elles ont donc demandé ce qui motivait cette décision aujourd'hui.

L'administration a répondu que c'était la volonté du bureau métier d'ajouter plus de souplesse dans la gestion des agents, avec une meilleure synergie de tous les agents présents dans un ESI. Ceci permettra, au besoin, un renfort d'autres agents de l'ESI au SIL, sans difficulté de gestion des agents.

Au plan métier, l'administration a également précisé que dans de très nombreux cas, le travail du SIL avait évolué et qu'il se ferait de plus en plus du bureau, dans l'ESI, en prenant la main à distance sur un poste sans déplacement sur place.

Pour l'UNSA et la CGC, c'est l'intérêt du service d'avoir plus de souplesse dans la gestion des agents au sein d'un ESI qui a prévalu, avec pour conséquence que la mission du SIL se trouve de facto banalisée et absorbée au sein de l'ESI.

Finalement, c'est une nouvelle perte de repères et de précision dans les affectations. Suite à cette modification des règles d'affectation au SIL, notamment par décision de gestion du responsable de l'ESI, des agents au sein de l'ESI pourraient même être affectés au SIL sans en avoir réellement émis le souhait, et d'autres qui le voudraient, pourraient en être écartés.

Nous restons à votre écoute et à votre disposition si vous souhaitez d'autres informations.

L'ensemble des fiches sont consultables dans l'espace Adhérents de notre site.