



Compte rendu du groupe de travail du 9 octobre 2019 « Bilan de la préfiguration de la départementalisation »

Le groupe de travail était présidé par Monsieur Olivier ROUSEAU, sous-directeur de la gestion des personnels des personnels et des parcours professionnels, assisté de M. Emmanuel GAILLARDON chef du Bureau RH2A, M. Gérard MARIN chef du Bureau RH1C, et de Mme Catherine LEGENDRE en charge de la mission départementalisation 2020 (RH2A).

Seules l'UNSA DGFIP et la CGC Finances Publiques étaient présentes à ce groupe de travail, les autres organisations syndicales (OS) ayant décidé de ne pas assister à cette réunion.

La délégation UNSA-CGC était constituée de Hubert Silvestre et de Florence LE BRETON, Secrétaires Nationaux, pour l'UNSA DGFIP et de Gilles BREWEE, Vice-président de la CGC Finances.

En préambule, la délégation UNSA-CGC a demandé la rédaction par l'administration, à l'issue de ce groupe de travail, d'un relevé de décisions, avec transmission préalable aux OS présentes pour information et relecture.

Monsieur Olivier ROUSEAU a indiqué qu'il ferait droit à cette demande qui relevait de sa pratique habituelle.

En réponse à notre déclaration liminaire (jointe en annexe), Monsieur ROUSEAU a indiqué que l'affectation nationale au département n'était pas un dispositif d'accompagnement des restructurations mais avait pour objet une meilleure prise en compte de la situation des agents tout en répondant aux vœux des directeurs de disposer de marges de manœuvre au plus près du terrain.

Le sous-directeur a précisé « *on déplace le curseur* », confirmant notre propos sur le constat d'une priorité accordée aux collègues déjà présents dans le département, par rapport aux « entrants ».

L'UNSA et la CGC se doivent d'insister ici auprès de leurs collègues pour leur faire comprendre qu'ils vont entrer dans une nouvelle ère de gestion des mouvements de mutation à la DGFIP. La « départementalisation » ou « affectation nationale au département » constitue à plus d'un titre une révolution dont il faut bien appréhender les conséquences.

Dorénavant, dans un premier temps, l'agent « entrant » dans un département ou une direction, via le mouvement national, sera nommé sans résidence et sans spécialité (mission/structure), si sa mutation

« passe ».

Dans un deuxième temps, il participera à un mouvement local conjointement avec ses collègues déjà présents dans le département, mais ses vœux seront classés derrière ceux des « résidants » du département. Hormis les cas de handicap, les priorités nationales s'effacent devant les priorités départementales.

Les documents de travail étaient composés de deux fiches :

- Fiche n° 1 : Le bilan de la préfiguration de l'affectation nationale au département des personnels de catégorie A (inspecteurs) , B et C.
- Fiche n° 2 : La généralisation de l'affectation nationale au département en 2020.

Quelques éléments du BILAN :

La fiche n° 1 comportait beaucoup de données chiffrées que nous ne détaillerons pas ici, s'agissant d'un échantillon. Il faut retenir que le total des agents ayant participé aux mouvements de mutation dans les 14 directions concernées par la préfiguration était de 2855 dont 599 arrivants « externes » ou « entrants » dans la direction ou le département, représentent 21% du total des agents ayant participé aux mouvements locaux.

L'administration nous a affirmé que cette répartition ne différait pas de ce qui était habituellement observé dans le cadre du mouvement national « traditionnel ».

Il n'y a pas eu plus ou moins de demandes inter-départements sur les 14 directions expérimentatrices que sur les autres. Par contre, il y a eu plus de demandes de mobilité interne dans ces directions expérimentatrices que dans les autres directions.

Les « entrants » dans le département ont formulé une moyenne de 18 vœux contre seulement 3 vœux pour les « résidants » internes au département. Cet écart démontre bien le décalage existant, du seul fait de l'exercice des ordres de priorité.

L'UNSA et la CGC estiment que le frein à la mobilité entrante sera bien une réalité dans les prochaines années du fait des restructurations et des compressions d'effectifs, même si l'administration nous affirme le contraire aujourd'hui en s'appuyant sur les prévisions locales de départs à la retraite.

Après l'année de la mise en place du dispositif, il y a fort à parier que la mobilité interne dans le département sera nettement plus faible.

L'administration s'appuie sur la pyramide des âges de la DGFIP. Les départs à la retraite dans notre administration sont estimés à plus de 4000 agents par an sur les prochaines années, soit des volumes bien supérieurs aux suppressions d'emplois projetées. C'est pour cela que l'administration prévoit une certaine fluidification de la mobilité géographique.

Des volumes importants de recrutement s'avèreront aussi nécessaires.

Cependant, les prévisions de l'administration ont toujours été contredites par les faits.

Ainsi, au niveau des cadres A, compte-tenu d'une entrée souvent plus tardive dans la vie active, les

collègues sont obligés de rester bien au-delà de l'âge de départ légal à la retraite (62 ans) afin d'améliorer le niveau de leur pension, amputée par le système de la décote.

L'UNSA et la CGC ont insisté sur la nécessité de mettre en place des dispositifs incitatifs en faveur des agents leur permettant un départ à la retraite dans de meilleures conditions tout en favorisant un renouvellement générationnel.

Depuis des années, la DGFIP conduit un plan social qui ne dit pas son nom, et sans que l'administration ne condescende à des efforts pour favoriser les départs. Les dispositifs interministériels ne répondent pas à ces attentes.

En définitive, un fonctionnement correct du dispositif de l'affectation au département dépendra de la bonne prise en compte des situations individuelles sur le plan humain, mais aussi et surtout de l'ampleur des restructurations locales dont les répercussions inquiètent très fortement nos collègues.

L'administration a présenté le bilan de la gestion des priorités, sachant qu'il s'agit d'une nouvelle donne puisque les priorités nationales s'effacent devant les priorités locales, sauf la priorité pour handicap qui demeure au premier rang.

À ce stade, nous avons rappelé que la priorité supra-départementale présentée par la DGFIP lors du groupe de travail « Mutations » (voir le compte-rendu) va davantage brouiller les cartes et pourrait créer des incompréhensions et des frustrations.

En effet, il est clairement apparu que l'intérêt des services, pour conserver les agents et les qualifications sur les missions à l'occasion de restructurations, prime sur la priorité sociale comme le rapprochement familial.

Pour les agents ALD, le dispositif de régularisation ne s'applique que l'année de mise en place de l'affectation nationale au département.

Il ressort du bilan que 94% des agents ALD qui ont demandé une régularisation l'ont obtenu sur un poste fixe (sur leur service ou sur un autre selon leur demande), soit 88% des agents éligibles à ce dispositif (tous ne l'ont pas demandé).

Nous avons demandé ce qu'il en était de la compensation des temps partiel dans une direction.

L'administration nous a répondu qu'il s'agissait d'une compensation globale et que des agents « ALD Local sur la direction territoriale » existent dans le nouveau dispositif, permettant cette compensation.

Concernant la généralisation à toutes les directions à partir de la campagne de mutation 2020 :

L'année 2020 marquera la généralisation de l'affectation nationale au département. À quelques exceptions près (voir nos informations sur ce sujet) il n'y aura donc plus de mission/structure ni de RAN.

Le recueil des demandes nationales aura lieu dans le même calendrier que par le passé, à savoir demi-décembre 2019 à mi-janvier 2020.

Les mouvements locaux pourront se décliner plus rapidement qu'actuellement.

Pour mémoire, le bilan montre que les agents ont été informés de leur affectation locale précise fin mai pour les agents C et fin juin pour les agents A et B.

Pour l'UNSA et la CGC, il s'agit d'un progrès mais celui-ci est cependant à relativiser. L'administration doit faire mieux dans l'avancement du calendrier, notamment pour les agents B et A. L'ensemble des agents, toutes catégories confondues, doivent connaître plus tôt leur affectation définitive au plan local.

Nous attendons des précisions de l'administration sur ce sujet.

L'UNSA et la CGC ont demandé si cette généralisation ne pourrait pas être décalée dans le temps pour ne pas interférer avec les projets de restructurations.

Pour l'UNSA et la CGC, cette généralisation de l'affectation au département, avec l'importance accrue des mouvements locaux, devrait être mise en place une année où le réseau est stable.

L'administration nous a répondu qu'elle considère que 2020 est la bonne année pour mettre en place ces nouvelles règles de mutation. Que ce soit avant ou en appui des restructurations, ces nouvelles règles donnent des outils aux directions locales pour régler les situations individuelles, sans nier que ce sont des instruments utiles aux restructurations. L'administration affirme que 2020 est une année charnière qui constitue la meilleure opportunité de généraliser le dispositif car ce sera celle qui sera la moins chargée en restructurations.

La DG a tenu à préciser qu'il n'était pas question pour autant de ralentir ni les restructurations, ni la généralisation de ce dispositif d'affectation.

Nous avons rappelé que la mise en place des CSRH avait pour partie diminué les effectifs affectés à la GRH (gestion RH) dans toutes les directions.

Nous avons émis des craintes sur les effectifs disponibles dans les directions pour confectionner le mouvement local. Nous avons aussi demandé quelles seraient les mesures de soutien en faveur des directions suite à la généralisation. L'accompagnement sera-t-il d'un même niveau ?

L'administration nous a répondu qu'il y a eu un accompagnement des directions locales, surtout la première année et que c'est important. Ceci a été fait pour les directions expérimentatrices et sera fait pour toutes les autres directions.

L'administration a précisé qu'il y aura bien entendu des formations assurées.

L'outil ALOA (recueil des vœux des agents) permet aussi une restitution avec le classement des vœux et des priorités demandées au plan départemental au service RH. ALOA est un outil qui facilitera la confection du mouvement local.

L'UNSA et la CGC ont demandé qu'un suivi des 14 directions expérimentatrices soit effectué dans le temps avec si possible un bilan en 2^{ème} année de fonctionnement, soit en phase de « roulement du dispositif ».

La DGFIP nous a donné un accord de principe sur ce point afin d'avoir une vision dans le temps.

Cependant, elle indique que la réalisation d'un bilan implique des travaux parfois lourds et que la priorité demeure la généralisation en 2020 à l'ensemble du réseau.

L'UNSA et la CGC ont insisté sur l'importance de prendre en compte les intérêts, au plan social, des agents dans les mouvements locaux. Ceci notamment dans une période difficile pour tous les agents face aux restructurations et les réformes qui sont source d'anxiété.

La DGFIP a répondu qu'il y aura un message fort de la Centrale auprès des directions sur la nécessité de prendre en compte les intérêts des agents.

Un plan de communication est prévu à destination de tous les acteurs du réseau et des agents.

L'administration a conclu en précisant qu'un relevé de décisions, incluant les lignes directrices du plan de communication et la présentation des mesures, serait établi. Le plan de communication ne sera pas figé car il est susceptible d'évoluer en fonction des attentes des directions.

L'UNSA et la CGC retiennent que l'administration s'engage :

=> à effectuer tous les efforts d'information, notamment en amont de l'ouverture du mouvement national ;

=> à ce que les situations individuelles des agents fassent l'objet d'une grande écoute, en particulier dans le cadre du mouvement local ;

Et que l'administration espère une réussite de ce nouveau dispositif RH dans l'intérêt des services et des agents.

L'UNSA et CGC reconnaissent, à la différence du Nouveau Réseau de Proximité, que l'administration a eu l'élémentaire sagesse de procéder à une expérimentation préalable pour en tirer des enseignements utiles. Sans approuver le nouveau système, qui constitue un instrument RH au service des restructurations, nous notons que certains agents y trouvent des avantages, notamment à l'échelon local.

Nous verrons si les bonnes intentions se traduisent sur le terrain, notamment dans les arbitrages entre les besoins du directeur local et les aspirations des agents. À plus long terme, nous redoutons une embolie des mouvements nationaux et des dérives supplémentaires avec les principes de priorité supra départementales liés à la dé-métropolisation dont on ne sait rien encore à ce jour.