



Groupe de travail sur les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité avec les sous-directions RH 1 et RH2

Les 02, 08 et 21 septembre 2020

Nos interventions et les réponses de l'administration

► La délégation CGC / UNSA est intervenue avec insistance pour demander à l'administration d'accorder une priorité de mutation à tous les types de handicap RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) quels que soient le degré et la nature du handicap.

(NB : Actuellement, seules les personnes handicapées à 80% bénéficient d'une priorité d'affectation).

La délégation CGC /UNSA a revendiqué, dans le traitement des mouvements nationaux et locaux, la confirmation de priorités de mutations aux aidants, ainsi qu'aux conjoints de personnes handicapées.

Ces priorités doivent s'exercer afin que les collègues obtiennent un poste dans un Département et favoriser le rapprochement du domicile familial et / ou l'implantation familiale.

La délégation CGC / UNSA a également présenté différentes remarques et demandé à l'administration de préciser et clarifier certains sujets :

► S'agissant du délai maximal de séjour sur certains postes, la CGC et l'USA sont d'avis que le moment était mal choisi pour limiter à 5 ans le délai de séjour des enseignants à l'ENFiP (*fermeture des établissements, rentrée et reprise des cours par demi-groupes...*)

L'administration a estimé que ce sujet devrait encore mûrir et indique surseoir à l'application de la mesure.

► La CGC et l'UNSA ont demandé des précisions à l'administration, s'agissant des conseillers mobilité carrière. Combien seront-ils ? Quand et comment interviendront-ils ? Quel sera leur positionnement hiérarchique ? Quels agents pourront les rencontrer, dans quelles conditions ? Comment et par qui seront-ils recrutés, formés ? Nous demandons aussi que le conseiller mobilité carrière devienne l'un des métiers de la DGFIP.

L'administration est d'avis que ce sujet devra mûrir.

► S'agissant de la revue des cadres : l'administration doit en détailler les conditions et préciser les publics concernés.

L'administration n'a apporté ni réponse ni précision pour l'instant.

► Comment s'articulera l'engagement de mobilité avec la recherche de compétence et l'expertise "métier" ?

► La multiplication en cours d'année de mouvements, généraux, complémentaires, au fil de l'eau, intercalaires, d'appels à candidatures...risque de manquer de clarté et de lisibilité pour la plupart des agents. Des publications répétées et trop fréquentes nuiront aussi à la qualité des recrutements. Une forme de régularité pourrait être instaurée.

► En outre, il serait très regrettable que l'attribution de postes "au choix" devienne une sorte de cooptation.

L'administration a assuré que ce ne serait pas le cas.

► La publication de tableaux de classement et le souci de leur transparence doivent rester compatibles avec le respect absolu et la confidentialité de la situation de chaque personne.

L'administration a pris en compte cette demande de nos organisations.

► Un collègue qui n'obtient pas la mutation demandée, dont le recours est rejeté par l'administration doit en connaître les motifs exacts. Il n'est pas acceptable que le silence de l'administration aux recours formés par ses agents vaille rejet implicite.

► Nous désapprouvons fermement le recrutement de contractuels qui seraient chargés d'assurer les missions des agents de la DGFIP.

La CGC et l'UNSA peuvent se réjouir qu'une grande diversité de profils et de parcours d'agents venus d'autres administrations viennent enrichir les services de la DGFIP. Pourquoi pas en effet, et pourquoi pas l'inverse, d'ailleurs ?

Nous sommes demandeurs d'un accompagnement RH compétent, qualifié et performant aux étapes importantes du parcours professionnel, afin de permettre à chacun de nos collègues de mettre en valeur ses qualités, son expérience et ses compétences. Mais l'administration saura-t-elle répondre à nos attentes ?
