



Compte-rendu des groupes de travail des 2, 4 et 21 septembre 2020 sur les Lignes Directrices de Gestion en matière de mobilité

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont un dispositif de gestion des ressources humaines initié par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 29 novembre 2019. Les LDG décrivent des orientations générales dans le cadre de la mobilité, des promotions et de la stratégie RH. Elles se déclinent au niveau ministériel puis directionnel.

Les règles de gestion RH en vigueur depuis 2010 à la création de la DGFIP, deviennent pour la plupart caduques.

Le principe d'une affectation nationale sur un département / direction puis d'une affectation sur un poste dans le cadre d'un mouvement de mutation local demeure.

Les CAP locales et nationales ne sont plus compétentes pour gérer les mutations et les affectations des agents.

Désormais, un agent qui veut contester sa mutation ou son absence de mutation devra exercer un recours administratif contre cette décision individuelle défavorable. Le délai pour saisir l'administration est de deux mois à compter de la date de publication du mouvement.

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour répondre. **L'absence de réponse de sa part vaut rejet implicite.** Le recours administratif est suspensif du recours juridictionnel.

Dans le cadre de ce recours administratif, les agents A, B et C peuvent se faire assister par un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix !

L'UNSA et la CGC sont représentatives dans toutes les directions de la DGFIP.

La délégation UNSA/CGC a dénoncé cette notion de rejet implicite en l'absence de réponse de l'administration. Il nous paraît inconcevable, qu'en matière de gestion des Ressources Humaines, dans un paysage de plus en plus « dérégulé », l'administration puisse s'exonérer de répondre de manière motivée à la demande d'un agent !

L'administration a maintenu sa position. Elle souhaite, en cas de retard éventuel dans le traitement d'une demande, que cela n'aboutisse pas à prononcer un changement d'affectation d'un agent. Les directions locales seront fortement incitées à répondre dans les délais.

Pour l'administration, les évolutions apportées par les LDG permettront aux agents d'enrichir leur parcours professionnel, d'anticiper l'évolution des besoins et des métiers de la DGFIP, d'éviter les discriminations, de systématiser une revue des cadres (déjà effective depuis plusieurs années dans d'autres directions du ministère). Bref, nous devrions nous réjouir de ces changements !

Les évolutions concernent principalement :

- la gestion des demandes de mutations et la confection des mouvements de mutations ;
- les demandes prioritaires (priorités légales ou sur critères supplémentaires à titre subsidiaire) ;
- le départage entre une demande prioritaire et une demande pour convenance personnelle ;
- la nature et le nombre de mouvements (nationaux et/ou locaux) ;
- les durées de séjour minimales et maximales sur un poste.

Le présent compte-rendu va s'attacher à reprendre les principales évolutions. La présentation de l'ensemble des nouvelles règles de mutation fera l'objet d'une publication séparée.

À noter que l'année 2021 sera une année de transition où toutes les nouvelles règles ne seront pas appliquées.

Le dispositif transitoire pour 2021 devrait être présenté lors du groupe de travail « mutation » prévu le 20 octobre 2020.

I - Les évolutions concernant la gestion des demandes prioritaires et le départage des demandes

Remarques importantes :

- Toutes les priorités antérieures sont reprises dans les nouvelles LDG, mais elles seront classées.
- Le bénéfice d'une priorité s'appuie sur la présentation de pièces justificatives, comme c'est le cas actuellement.

L'application pleine et entière des priorités légales

Jusqu'à présent, certaines priorités légales n'étaient pas appliquées à la DGFIP :

- La priorité QPV (quartier prioritaire pour la politique de la ville) ex- ZUS : « pour l'agent qui exerce ses fonctions pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. » (NB : Une liste détaillée des services concernés).
- L'agent en situation de handicap (moins de 80% d'invalidité) relevant d'une des catégories 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du Code du Travail. L'agent concerné bénéficiera de cette priorité sur un seul département s'il y justifie d'un lien contextuel ou médical. La mutation sera prononcée en fonction des possibilités d'apport et les nécessités de service.
- La priorité légale mentionnée à l'article 62 bis de la loi n° 84-16 créé par la loi du 6 août 2019 est mise en œuvre dans les conditions fixées par le décret n° 2019-144 du 23 décembre 2019. Elle concerne un agent, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

La création de critères de priorité supplémentaires définies à titre subsidiaire :

- Pour les agents dont la situation familiale le justifie (auparavant, une partie de ces critères avait rang de priorité légale) : concubinage, situation de garde alternée ou droit de visite impliquant une distance importante entre les parents (cas de divorce ou séparation) ; lorsque l'agent a besoin d'un soutien de famille susceptible de lui apporter une aide matérielle ou morale s'il a un enfant à charge ; les agents dont le conjoint, en situation de handicap, détient une carte d'invalidité ou la carte mobilité inclusion indiquant la mention invalidité ; les agents venant en soutien à un ascendant en situation de dépendance ou de handicap grave.
- Pour les agents soumis à l'obligation de mobilité à échéance de l'occupation d'un emploi soumis à durée maximale, ainsi que pour les agents promus par voie de liste d'aptitude de C en B ou par concours interne spécial de C en B.
- Pour les agents affectés trois ans au minimum sur un poste situé dans un territoire peu attractif.

Les modalités de départage des demandes de mutation

IMPORTANT : La règle actuelle, dite du 50/50, qui alternait une demande prioritaire et une demande pour convenance personnelle à l'ancienneté administrative est supprimée.

Le départage des demandes de mutation se fera en examinant d'abord toutes les demandes bénéficiant d'une priorité légale, puis celles bénéficiant d'un critère prioritaire supplémentaire et enfin les demandes pour convenance personnelle à l'ancienneté administrative.

Il n'y aura pas de classement des priorités légales entre elles, ni des critères prioritaires supplémentaires entre eux, à l'exception de la « super-priorité handicap ».

Le départage entre les demandes de mutations se fera en fonction du nombre de priorités légales, puis du nombre de critères prioritaires supplémentaires, et enfin de l'ancienneté administrative (grade-échelon-prise de rang dans l'échelon).

Les demandes de mutation (priorités légales (sauf celle concernant les travailleurs handicapés), critères supplémentaires ou convenance personnelle) seront satisfaites en fonction des possibilités d'apports (vacances) sur la direction et selon les nécessités de service.

La délégation UNSA/CGC estime que ces nouvelles dispositions risquent d'obérer très sévèrement les possibilités de mutation des collègues qui ne pourront pas justifier de priorités (légales ou subsidiaires).

C'est pourquoi, dans un premier temps, nous n'avons pas proposé l'ajout de critères subsidiaires supplémentaires, hormis un critère concernant les aidants au sens large (d'un conjoint handicapé, d'un enfant malade ou handicapé, d'un ascendant en situation de dépendance ou handicapé, ...).

Nous avons également demandé qu'un bilan soit réalisé à l'issue du mouvement de mutation du 1^{er} septembre 2022 qui sera le premier auquel les nouvelles règles s'appliqueront dans leur totalité. Ce bilan permettra de connaître le poids des priorités par rapport à l'ancienneté administrative.

L'administration a préféré appliquer une vision étroite de la notion d'aidant, tout en indiquant que ce critère pourrait être adapté par la suite.

L'administration a accepté notre proposition de bilan à la suite du mouvement de mutation du 1^{er} septembre 2022.

II – La nature et le nombre de mouvements

Le principe d'un mouvement national annuel de mutations demeure.

Cependant, plusieurs types de mouvements pourront coexister :

- des **mouvements avec une phase nationale, puis une phase locale** (départementalisation), comme le mouvement annuel du 1^{er} septembre ;
- des **mouvements à phase unique**, directement organisés par l'administration centrale ou par une ou plusieurs directions locales ;
- des **appels de candidatures nationaux ou locaux** à une date différente de celle des mouvements nationaux.

Ainsi, des mouvements complémentaires, conjoncturels et non répétitifs, pourront se dérouler, tant au plan national que local, entre deux mouvements annuels. Ces mouvements pourraient concerner des postes ouverts dans le cadre de la relocalisation de services (démétropolisation) ou des réformes de structures liées à la mise en place du NRP.

Les affectations seront prononcées soit par tableau de mutation soit « au choix ».

L'administration précise que « le recours au choix s'impose notamment lorsque l'emploi en cause présente une spécificité nécessitant une adéquation forte avec un profil déterminé. »

Pour les agents administratifs et les contrôleurs, ainsi qu'une grande majorité des inspecteurs, le tableau de mutation sera le support principal des opérations de mutation.

Les affectations au choix concerneront principalement les cadres A+ et certains emplois de cadres A, comme c'est déjà le cas actuellement.

L'administration assure qu'elle transmettra plus d'informations aux agents sur les mouvements de mutation, et que cela améliorera la transparence du dispositif.

Un agent pourra connaître le nombre d'agents postulants sur les mêmes directions que lui avant la publication du mouvement (en fonction des règles de priorités et d'interclassements). Le tableau retracera également les effectifs par direction après le mouvement (hors administration centrale).

Une carte présentera les données de mutation du dernier entré dans chaque direction.

Un nouveau logiciel est en cours de développement qui permettra de traiter les demandes de mutation de l'ensemble des agents (actuellement, il existe deux logiciels, un pour les mutations des A+, et un autre pour les A, B et C).

III - Les durées de séjour minimales et maximales sur poste

Conformément au décret relatif aux LDG, la durée minimale ne peut être supérieure à 5 années, et la durée maximale ne peut être inférieure à 5 années.

Les durées minimales actuellement applicables à la DGFIP restent donc inchangées.

En ce qui concerne les durées maximales d'occupation d'un poste, de vives discussions ont opposé l'administration et les organisations syndicales.

Par un courrier du 28 septembre 2020, le Directeur général a décidé de surseoir à la mise en place de durées maximales de séjour sur un poste pour 2021.

Des discussions sur ce point vont être ouvertes pour définir les métiers concernés.

Pour la délégation CGC/UNSA, cette contrainte doit nécessairement s'inscrire dans une réflexion sur le déroulement des carrières des agents concernés et l'accompagnement proposé à l'issue de la durée de séjour.

Il ne faut pas que ces durées maximales soient un frein pour attirer les compétences et conforter la technicité nécessaire sur les emplois concernés.

La délégation UNSA/CGC est intervenue pour demander des précisions sur les points suivants :

- La revue des cadres : l'administration doit en détailler les conditions et préciser les publics concernés. Pour l'instant, l'administration n'a apporté aucune réponse.

- Les conseillers mobilité carrière : Combien seront-ils ? Quand et comment interviendront-ils ? Quel sera leur positionnement hiérarchique ? Dans quelles conditions les agents pourront-ils les rencontrer ? Comment et par qui seront-ils recrutés et formés ? S'agira-t-il d'un métier RH identifié à la DGFIP ? L'administration a indiqué que ces questions étaient encore à l'étude.

- La médiation RH : ce sujet a été évoqué au niveau ministériel mais n'est pas repris au niveau de la DGFIP. L'administration souligne que le rôle de médiateur nécessite une formation très approfondie Ce sujet doit faire l'objet de discussions en groupe de travail afin de définir le rôle et la place de cette médiation.

Les lignes directrices de gestion sont clairement au bénéfice de l'employeur public. Elle lui apporte des marges de manœuvre dans la gestion des personnels que les amendements à la marge ne viennent absolument pas compenser. Les LDG s'inscrivent dans un mouvement de régression des droits des agents et de leur possibilité de recours face à l'administration, illustré par la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité et de promotion.

Cette révolution RH rompt l'équilibre entre les aspirations des personnels et les impératifs imposés par l'administration. C'est un accroc sévère au statut des fonctionnaires.