



Le + syndical

LE LIEN CGC

25 novembre 2021

**Groupe de travail DGFIP du 3 novembre 2021 :
« Bilan des Lignes Directrices de
Gestion Mobilité et Perspectives »**



**Compte-rendu du groupe de travail du 3 novembre 2021
« Bilan des LDG Mobilité et perspectives »**

La séance était présidée par Olivier Rouseau, sous-directeur RH2, accompagné de Florence Ployart, cheffe du Bureau RH1B, assistés de leurs équipes.

L'ordre du jour de la réunion comportait 7 thèmes :

- 1 - Premier bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion(LDG) et perspectives pour 2022 pour les personnels de catégorie A (inspecteurs), B et C
- 2 - Le déploiement du recrutement au choix sur postes administratifs et comptables, à l'échelle de l'ensemble des grades des cadres supérieurs (IDIV, IP, AFIPA) en 2021
- 3- Le bilan des mouvements locaux du 1^{er} septembre 2021 des personnels de catégories A (inspecteurs), B et C
- 4 - Les règles d'affectation des stagiaires A, B et C
- 5 - Evolution des règles d'affectation des postes au choix
- 6- Evolution des règles d'affectation pour les évaluateurs de la DNID
- 7 - Doctrine sur les durées de séjour

Après lecture des déclarations liminaires respectives – voir la déclaration de la délégation UNSA/CGC à la suite du présent compte-rendu – des échanges se sont instaurés avec l'administration sur tous ces sujets, assortis de nombreuses données statistiques figurant dans les documents de travail.

L'administration a indiqué que la mise en œuvre complète des lignes directrices de gestion nécessitait un outil informatique dédié de gestion RH qui n'était pas encore disponible et ne le sera pas encore en 2022 (logiciel MOUV RH en cours d'élaboration). Voir § fiche 1.

L'administration admet que le bilan n'est ni complet ni idyllique. La situation des directions d'outre-mer est particulièrement préoccupante, ces destinations étant de plus en plus fermées.

Selon les termes employés par Monsieur Rousseau, les règles traditionnelles de gestion ont été « mises par terre ».

Dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et des lignes Directrices de Gestion qui en ont été tirées, il est important de prendre en compte les compétences des agents en vue de leur valorisation. Mais celles-ci ne sont pas exclusives du passage par un parcours de formation, notamment en cas de changement de métier.

=> Les durées de séjour (voir § fiche 7)

Bien que ce thème ait été placé en dernière position dans l'ordre du jour, son évocation n'a pas manqué de susciter des réactions immédiates de la part des syndicats, que ce soit dans les déclarations liminaires ou les échanges qui ont suivi.

Pour l'administration, il faut d'abord se poser les questions suivantes : pourquoi envisager des durées de séjour maximum ? Dans quelles conditions ? Quelle serait leur utilité ? Les difficultés que cela peut susciter. L'administration admet que c'est un sujet compliqué, sensible, sur lequel il faut échanger et prendre un certain recul. Cette éventualité, l'administration estime qu'il faudrait l'évoquer avec le titulaire du poste, dès son arrivée.

À ce stade, l'administration demeure prudente et semble plutôt avoir lancé un nouveau ballon sonde après avoir déjà soulevé cette problématique sur les postes occupés en administration centrale ou en contrôle fiscal.

Pour la délégation UNSA/CGC il est urgent d'attendre et surtout de ne pas poser des règles fixes trop rigides qui peuvent faire perdre de vue des réalités locales ou des situations individuelles particulières. Nous notons que l'administration ne manquera pas de revenir sur le sujet. Nous souhaitons que cette question fasse l'objet d'un dialogue ouvert. Nous plaidons par avance pour un dispositif intelligent, laissant de la souplesse.

1. Bilan LDG mobilité des catégories A (inspecteurs), B et C (fiche 1)

Principales nouveautés et enseignements

- L'élargissement de la priorité handicap

À compter de 2021, la priorité RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) a été incluse dans le dispositif des priorités pour handicap. Cette disposition met fin à une position scandaleuse de l'administration qui réservait auparavant cette faculté aux seuls détenteurs d'une carte CMI (Carte Mobilité Inclusion) comportant un taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 %. Ainsi, un bien plus grand nombre de collègues ont pu se prévaloir de cette priorité.

- Le principe de classement des priorités et ses conséquences

Le principe des LDG vise à faire passer tous les titulaires de priorités avant les autres candidats en demande de mutation pour convenance personnelle. En conséquence, pour les mouvements 2021, certains départements n'ont été ouverts qu'aux prioritaires. Dans quelques départements, il reste malgré tout des demandes prioritaires en attente.

Rappelons qu'auparavant le « *quota 50 % de prioritaires* » était la règle appliquée à la DGFIP (alternance des entrées entre prioritaires et non prioritaires).

- La transparence des mouvements

L'administration a souhaité donner plus d'informations à destination de l'ensemble des agents à l'occasion des mouvements de mutation :

- => publication d'un tableau de classement en amont des résultats définitifs des mutations ;
- => situation des effectifs par direction publiée après les résultats du mouvement ;
- => la carte des niveaux d'ancienneté administrative des derniers entrants par direction.

La mise en œuvre complète des LDG est reportée - au moins - à l'année 2023. Le nouvel outil MOUV-RH qui se substituera à SIRHIUS Vœux n'est pas encore disponible. Il doit permettre de gérer la priorité Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) et de manière plus générale, l'organisation et le classement des priorités (cumul de priorités ou de critères) au niveau national et local.

POINT SIGNALÉ : le cas du concubinage

Cette priorité est appelée à disparaître, car non prévue par la loi. Néanmoins, elle sera encore appliquée à l'occasion des prochains mouvements 2022 assortie de l'exigence de la production de deux avis d'imposition à la même adresse par les concubins qui veulent s'en prévaloir.

2 – Le déploiement du recrutement au choix (fiches 2, 5 et 6)

L'administration s'appuie sur les nouveaux textes pour privilégier la sélection « *au choix* ». Pour toute la catégorie A (inspecteurs et encadrement supérieur), elle recherche « *une plus forte adéquation entre le profil du cadre recruté et les compétences requises* ».

L'ensemble des organisations syndicales conteste fortement l'extension toujours plus grande du dispositif « *au choix* ». Elles déplorent :

- un recrutement massif complètement dérégulé ;
- l'absence de critères objectifs et transparents ;
- le fait que certains postes - de manière non anecdotique - soient déjà officieusement pourvus avant même la publication de la fiche d'appel à candidature ;
- pour les candidats non retenus, le plus souvent, un retour d'information se bornant à des réponses « type » standardisées : « *malgré les qualités de votre dossier et de votre parcours professionnel, votre candidature n'a pas pu être retenue...* ».

Contrairement à l'administration, l'UNSA et la CGC estiment que l'application à haute dose du recrutement « *au choix* » n'est satisfaisante pour aucune des parties : beaucoup de temps passé si l'administration joue réellement « le jeu » de la sélection ; de la frustration et du mécontentement pour les cadres concernés (voir ci-après).

=> L'encadrement supérieur (IDIV à AFiPA) :

L'administration a produit un intéressant document statistique qui met en avant la stratégie retenue qui se traduit par « *Un large déploiement du recrutement au choix, conformément aux objectifs du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM)* ».

En 2021, ce sont 1.939 emplois de cadres supérieurs qui ont été pourvus (33 % pour la sphère comptable et 67 % pour la sphère administrative). 87 % des affectations ont été prononcées au choix et plus particulièrement 80 % des postes administratifs et 99 % des postes comptables (65 % en 2020).

La ventilation des recrutements – mobilité / promotion - par grade s'établit comme suit : 1246 IDIV, 371 IP, 211 AFiPA et 111 AFiP-AGFiP.

Le taux de satisfaction des cadres recrutés est jugé « très satisfaisant » par l'administration.

Taux de satisfaction sur les trois premiers vœux :

- IDIV administratifs = 71 % ;
- IP = 67 % ;
- AFiPA = 70 %
- emplois comptables C1 = 75 % ;
- emplois comptables C2/C3 = 79 %.

L'administration fait état de mesures d'accompagnement :

- Boîte à outil figurant dans ULYSSE Cadres à destination des candidats pour se familiariser avec le recrutement au choix (CV/lettre de motivation/entretien).
- Diffusion de « kits » RH de recrutement au choix pour aider les directions recruteuses dans ce nouveau dispositif.

Focus inspecteurs

Le recrutement « *au choix* » se développent fortement pour les inspecteurs (rappel : effectif inspecteurs = 20.000 agents).

En 2020 et 2021, 24 % des inspecteurs étaient déjà recrutés « au choix » (4.950 postes) .

En 2022, 34 % seront recrutés « au choix » (+ 2.045 postes, soit un total de presque 7.000 postes) !

Pour la délégation UNSA/CGC, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Pour les cadres supérieurs la mutation « *à l'ancienneté* » va devenir l'exception (quelques rares postes « *libérés* » devenant vacants « *en cascade* »). Le mouvement semble être engagé pour que le mode de recrutement « *au choix* » s'impose également aux inspecteurs. Ce dispositif, étendu aux nouveaux promus IP et AFiPA, en devient absurde tant il apparaît comme dogmatique.

L'UNSA et la CGC demande que ce dispositif soit mieux équilibré : afin de ne pas sombrer dans « *l'entre-soi* » au sein d'une direction. Certains retours nous laissent craindre des dérives possibles (copinage, favoritisme).

Cette vision, un peu hypocrite, n'est pas assumée par l'administration. Celle-ci a fait un choix mais voudrait en faire porter la responsabilité sur quelques cadres qui n'auraient pas été à la hauteur dans la gestion de leur service. L'administration ne veut pas entendre, qu'en agissant ainsi elle ébranle la confiance qui devrait être de mise dans les relations de travail.

Pour la délégation UNSA/CGC il paraît possible, dans une administration moderne, de faire coexister les deux règles – ancienneté et postes à profil – de manière censée, en « *topant* » à bon escient les postes « *sensibles* » et/ou de « *particulière technicité* », y compris RH et/ou « *à forts enjeux* ».

=> Pour les autres emplois, sauf à émettre un doute sur les compétences des personnels de catégorie A à la DGFIP, il faut en revenir à la règle de l'ancienneté.

=> Pour les postes à profil, comme indiqué dans notre déclaration liminaire, il faut écarter les risques d'arbitraire, autant que faire se peut, en définissant des grilles de **critères précis** pour chaque poste « *topé au choix* », qui soient lisibles, objectifs, restituables.

3 – Le bilan des mouvements locaux au 1^{er} septembre 2021 A, B et C (fiche 3)

Ce bilan, essentiellement composé de données chiffrées, a donné lieu à peu d'échanges.

Ce qu'il faut retenir :

- 12.735 agents ont demandé à participer à un mouvement local, toutes catégories confondues.
- 2.515 agents sont « nouveaux arrivants » dans le département, ce qui ne représente que 20 % des effectifs concernés. Le mouvement local est donc très majoritairement opéré avec des internes au département.
- 45 % des demandes (5.512), sur les 12.357 validées, comportent une priorité. 4.206 demandes étaient assorties d'une priorité pour restructuration, soit plus des 3/4 (76%).
- 10.535 agents ont obtenu une mutation au mouvement local, soit un taux de demandes satisfaites de 85 %.
- Sur les 2.515 « nouveaux arrivants », 104 ont été affectés d'office et 274 ont été positionnés ALD locaux, soit 15 % du total.

Pour la délégation UNSA/CGC, l'administration adapte les règles de mutation des agents en fonction de ses besoins au détriment des attentes des agents en matière de mobilité.

Un ancien directeur nous avait dit qu'il jugeait les règles de mutation trop favorables aux agents. Pour l'UNSA et la CGC, il s'agit juste de trouver un équilibre entre les besoins de l'administration et les attentes des agents. Notre crainte est qu'avec le temps, ces nouvelles règles diminuent les possibilités de mobilité des collègues.

Nous ne reconnaissons qu'un avantage à ce dispositif : la simplification de la mobilité infra-départementale ou infra-directionnelle.

4 – La règle d'affectation des stagiaires A, B et C (fiche 4)

La loi 84-16 du 11 janvier 1984, ne s'applique pas aux stagiaires. Toutefois, les règles de priorité des personnels titulaires, prévues à l'article 60, sont appliquées peu ou prou à leur situation. Une marge est toutefois donnée aux mutations pour convenance personnelle, qui constitue une exception.

Ainsi, dans les mouvements de mutations spécifiques des stagiaires, la limitation du quota de 50 % réservé aux priorités est conservée à l'instar de ce qui existait pour les mouvements nationaux avant la mise en place des LDG.

À titre d'exemple, pour une direction qui offrirait deux postes sur un mouvement spécifique :

→ l'un sera attribué à un demandeur prioritaire,

→ l'autre sera pourvu par un demandeur sans priorité, selon les règles d'interclassement au concours d'entrée.

Pour la délégation UNSA/CGC, ce dispositif d'affectation a l'avantage d'offrir une meilleure visibilité aux stagiaires sur leur cursus de professionnalisation métier.

Cependant, pour les collègues titulaires, ce mouvement spécifique pose problème, car il leur supprime des opportunités sur des postes libérés entre la publication du mouvement national/local et la campagne suivante.

Il conviendrait que l'ensemble des affectations locales soit regroupées au sein d'un mouvement unique avec priorités aux titulaires sur les affectations.

5 – Les durées maximales de séjour (fiche 7)

Les LDG prévoient que « certains types de postes nécessitent une durée d'occupation limitée, tant dans l'intérêt du service que dans celui de l'agent en termes de parcours de carrière ».

Aujourd'hui, cette disposition concerne uniquement quelques postes comptables.

En 2019, la durée moyenne d'affectation dans une DR/DDFiP est de 6,5 ans :

- 6,3 ans pour un agent de catégorie A (entre 3,8 et 8,7 ans dans les départements métropolitains) ;
- 6,3 ans pour un agent de catégorie B (entre 3,7 et 8,4 ans selon les départements) ;
- 7,1 ans pour un agent de catégorie C (entre 3,3 et 11,3 ans selon les départements).

Les orientations de la DGFIP

Pour l'administration, une durée de séjour optimale peut se situer entre 3 et 8 ans en fonction des compétences attendues, des environnements professionnels et des profils individuels.

La bonne préconisation se situerait sur une durée moyenne de 5 ans sur un poste.

Toutefois, l'administration reconnaît qu'il est difficile de définir une durée maximale unique pour tous. Elle précise qu'un changement de poste ne doit s'entendre systématiquement comme un changement d'affectation. Il peut s'agir d'une mobilité géographique mais aussi d'un changement de métier au sein d'un même service.

Pour l'administration, la durée de séjour sur un poste, y compris la durée maximale, doit être abordée dès le recrutement sur le poste lorsqu'il s'agit d'un recrutement « au choix » ou dès l'arrivée dans le service dans les autres cas.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, il ressort des discussions que cette thématique n'est pas prioritaire et est potentiellement source de conflits. Donc l'administration préfère avancer lentement et prudemment.

L'UNSA et la CGC prennent acte du retard pris dans le développement de la nouvelle application de gestion des mutations qui conduit à retarder d'une année la mise en œuvre des règles issues des LDG, notamment en matière de priorité.

Les agents aspirent en la matière à des règles stabilisées afin de savoir s'ils pourront concrétiser leur projet de mobilité dans le cadre réglementaire qui leur est imposé.

La priorisation actuelle de la départementalisation répond, selon l'administration, aux nécessités RH résultant de l'impact du Nouveau Réseau de Proximité. Nous ne sommes pas en accord avec cette position et nous pensons qu'il est possible de revoir les paramètres en faisant bouger les curseurs du national / local et ainsi disposer de règles de mutation plus équilibrées.

L'impossibilité actuelle de rentrer dans nombre de départements en « règle de droit commun » suscite des difficultés et de l'incompréhension.



Liminaire groupe de travail du 3 novembre 2021
« Bilan des LDG Mobilité et perspectives »

Monsieur le Président

Nous remercions tout d'abord vos équipes pour l'intéressante documentation et les informations nombreuses apportées à l'appui de ce groupe de travail. A cet égard, il serait surprenant que tous les sujets inscrits à l'ordre du jour puissent être abordés en une demi-journée.

Sur le bilan des « *lignes directrices de gestion mobilité* » issu des préfigurations 2020 et de son application plus générale en 2021 la délégation UNSA / CGC vous fait part de son scepticisme.

Nous ne voulons cependant pas tout réfuter. **Notons d'abord certaines améliorations :**

=> Nous relevons les efforts entrepris par l'administration pour offrir plus d'informations et de transparence aux agents (publication des listes préparatoires de classement en amont de la publication des mouvements de mutation, mise en ligne de la cartographie des coupures, situation des effectifs post-mouvement...).

=> Nous saluons également quelques améliorations en matière de classement et de définition des priorités, notamment la prise en compte de la priorité RQTH qui met fin à une situation totalement anormale, du moins dans les mouvements des agents titulaires.

=> L'articulation des mouvements locaux et nationaux présente une certaine pertinence et offre des avantages pour les agents déjà présents à l'intérieur des directions. Ce parti-pris est sans doute bienvenu dans le contexte du NRP...

Nous constatons cependant **des exagérations qui constituent des freins à la mobilité :**

=> Nous estimons qu'après la résorption des séquelles du NRP, le principe de supra priorité départementale devra être revu pour ré-instituer un peu plus de fluidité et permettre l'accès à de nouveaux entrants...

=> Le passage à 100 % des priorités au mouvement national, alors même que vous utilisez la règle du quota de 50 % pour les affectations des stagiaires, bloque l'accès à nombre de départements en mutation pour convenance personnelle. Nous préconisons un plus juste équilibre.

=> les recrutements au choix qui concernent un nombre toujours plus grand d'emplois de cadres A (nous réfutons la terminologie simpliste sous-catégorielle de « A+ »). Nous réitérons notre opposition à cette généralisation qui va à l'encontre d'un équilibre entre parcours professionnel et profil du poste.

La « transparence » actuelle du processus « *au choix* » n'est pas du tout établie dans le paysage. C'est bien l'arbitraire qui pointe ici ou là. Des anomalies nous sont fréquemment

signalées. Nous réclamons des améliorations en matière d'équité, nécessitant une supervision. Nous réitérons aussi notre demande de laisser coexister, sur un nombre suffisant de postes, l'accès à l'ancienneté, sauf avis défavorable.

De manière générale, les curseurs des « LDG » sont poussés trop loin, sans progressivité. Heureusement, les syndicats et l'administration se soucient de certaines situations individuelles...

Le dernier sujet positionné en fiche 7, et pourtant pas le moindre, concerne l'idée d'instaurer une durée maximum de séjour sur un poste, qui refait ici surface. Pour l'UNSA / CGC il serait risqué de tirer une règle rigide et uniforme d'un principe de « *non immobilité* ».

Nous voyons bien d'ailleurs que l'administration avance prudemment, non sans se départir d'une certaine ambiguïté. L'analyse doit être personnalisée et adaptés à chaque situation individuelle : il existe de nombreux paramètres à prendre en compte tenant au grade, à la fonction, à la direction d'affectation. Il ne faut pas s'introduire dans un carcan trop rigide.

L'idée d'une durée de séjour « *maximum* », qui a une pertinence au plan déontologique concernant certains emplois de gestion et de contrôle fiscal, voire comptable, ne doit pas constituer un élément fragilisation des agents placés sous la contrainte d'un déplacement.

Se pose ainsi avec une particulière acuité la situation des personnels « *seniors* », collègues qui nécessitent un accompagnement particulier et des égards.

Nous demandons la montée en puissance effective des conseillers mobilité carrières (en volume, en formation, en positionnement).

Nous vous demandons de bien vouloir avancer l'examen du thème de la fiche 7 en amont de d'autres sujets afin que l'administration explicite ses intentions et que nous puissions échanger.

L'élargissement de la filière expertise – notamment la nomination au grade d'Idiv expert - demeure pour la CGC et l'UNSA l'une des réponses adaptées pour faire évoluer le parcours professionnel des inspecteurs qui stagnent pendant de trop nombreuses années au dernier échelon de leur grade. Cette filière ouvrirait à une mobilité fonctionnelle prenant en compte les compétences et les acquis de l'expérience : formation, monitorat, expertise métier, ...

-==--==-

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

**Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info**