

**RTA Elaboration des Mouvements de
mutation A, B et C – 21 février 2022**



Réunion technique d'approfondissement du 21 février 2022
Élaboration des mouvements A, B et C

Cette réunion technique était présidée par Olivier ROUSEAU, sous-directeur RH 2 "gestion des personnels et des parcours professionnels", assisté de ses équipes et de Lydia DAIGREMONT, cheffe du bureau RH1-C « bureau des cadres A et contractuels » et son équipe.

L'administration avait préalablement adressé un diaporama de 31 pages : « **cadre des mouvements de mutation et de premières affectations des inspecteurs, contrôleurs et agents de la DGFIP** ».

Ce document était purement descriptif et comportait quatre chapitres :

- 1) *cadre général pour les mouvements de mutation et de 1^{ères} affectations des inspecteurs, des contrôleurs et agents des finances publiques*
- 2) *inspecteurs des finances publiques*
- 3) *contrôleurs des finances publiques*
- 4) *agents administratifs des finances publiques*

Le sous-directeur est conscient du fait que les stagiaires pourraient apparaître comme mieux traités que des titulaires.

L'administration estime que c'est la situation des cadres B qui donnera lieu aux échanges les plus nourris et sera donc examinée et discutée en fin de réunion.

S'agissant de l'Outre-Mer, la DGFIP ne peut, à elle seule, prétendre apporter des solutions aux difficultés liées à la présence de nombreux demandeurs d'emploi.

Au cœur du sujet se trouvent les mécanismes permettant d'articuler les mouvements de mutation et d'affectation entre titulaires, stagiaires et contractuels.

La délégation UNSA/CGC a regretté la complexité du cadre réglementaire (250 pages), qui ne permettra pas d'en appréhender les particularités.

Cadre général des mouvements de mutation

La délégation UNSA/CGC est intervenue pour déplorer vivement l'affectation d'office de nombreux collègues : cela n'est ni normal, ni acceptable.

Il n'existe pas de véritable coordination et le recrutement de 1.000 contractuels n'apparaît pas clairement.

La communication de l'administration sur les règles de mutation et d'affectation est perfectible et les collègues ne s'y intéressent qu'à partir du moment où ils sont personnellement concernés.

Or, ces règles ont profondément changé avec la Loi de Transformation de la Fonction publique de 2019.

L'application des articles 60 et 62 bis ne doit plus attendre, en particulier s'agissant des priorités QPV (*quartiers prioritaires pour la politique de la Ville*). Nos organisations s'étonnent qu'une administration qui s'honore d'appliquer lois et règlements avec une grande rigueur ne tienne pas compte des dispositions légales sur ce point. Or, il s'agit de l'image de l'administration.

S'agissant des postes vacants, l'obligation d'un délai de séjour de 2 ans ne permet pas actuellement qu'ils soient pourvus : dès lors, il serait judicieux de modifier ces dispositions.

Nos organisations proposent un « tableau d'attente » qui permettrait le classement lisible des souhaits de nos collègues. Les postes ne seraient pas proposés aux contractuels. Ainsi, les intérêts de l'administration et des agents pourraient s'ajuster.

L'administration n'adhère pas à nos propositions, tout en reconnaissant que nos métiers se transforment beaucoup et que cela a des conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

Le sous-directeur a précisé qu'il n'y aurait pas d'affectation de stagiaires là où des prioritaires seraient en attente d'affectation.

L'administration reconnaît la nécessité d'une meilleure communication, même avant les concours, à destination des arrivants externes qui ne connaissent pas du tout nos règles d'affectation.

Mouvements de mutation et d'affectation des inspecteurs

Notre délégation est intervenue pour critiquer la forte augmentation des recrutements « *au choix* ». Nous avons demandé à l'administration ce qui arrivera à un cadre A qui ne serait retenu sur aucun poste ? Subira-t-il une affectation d'office ?

Nous avons indiqué préférer aux « recrutements au « *choix* » des recrutements de type « *postes à profil* ».

L'administration n'a pas partagé cette manière de voir.

Mouvements de mutation et d'affectation des agents C

Nos organisations ont rappelé à l'administration que la plupart des lauréats des concours C se présentaient à plusieurs concours administratifs et pouvaient choisir d'autres administrations, plus attractives (*en particulier le Ministère de l'Intérieur, où les rémunérations sont assez proches de celles de la DGFIP*).

Un bilan du nombre de désistements est désormais nécessaire : existe-t-il ou non une hémorragie des renonciers au concours ?

Le sous-directeur va demander à ses services s'ils constatent un nombre massif de renonciers.

S'agissant des prioritaires, 100 % d'entre eux sont affectés, mais les non-prioritaires ont bien sûr toute leur place à la DGFIP.

Le calendrier des publications est lié aux résultats d'admission des cadres B et les délais sont donc très courts.

Mouvements de mutation et d'affectation des cadres B

L'UNSA et la CGC ont rappelé qu'un certain nombre de collègues refusaient leur promotion en catégorie B.

L'administration indique ambitionner un certain délai de séjour pour les arrivants. Il s'agit d'un marqueur très fort car l'administration a des règles destinées à permettre le bon fonctionnement du service. Si ces règles étaient abandonnées, il y aurait une dégradation de l'image des fonctionnaires et de la DGFIP.

Le sous-directeur se dit très attaché au concours, qui répond aux besoins de l'administration, comme les autres voies de recrutement.

L'administration estime désormais nécessaire d'avoir une connaissance fine des vacances de postes B (retraites, promotions...), comme c'est le cas pour les cadres A.

Les mouvements de titulaires ressemblent à des vases communicants.

De nombreux contractuels sont affectés dans des départements peu attractifs : ils deviennent ainsi de véritables « couteaux suisses ».

L'administration propose trois axes de progrès:

- a) mieux prévoir ce qui va se passer pour l'année à venir**
- b) ajuster les « cibles » et se fixer des objectifs efficaces et fiables**
- c) ne pas s'interdire de faire bouger des titulaires en cours d'année, plutôt que de donner des postes à des stagiaires**
