



Montreuil, le 15/11/2021

# GT du 3 novembre 2021

## Bilan des Lignes Directrices de Gestion : mobilités et perspectives

La direction générale a convoqué le 3 novembre 2021 un groupe de travail avec l'ensemble des organisations syndicales sur le bilan des Lignes directrices de gestion (LDG) mobilité et perspectives.

Ce GT, convoqué sur 1/2 journée, n'a clairement pu traiter les sujets à l'ordre du jour qu'au pas de charge et nombre de questions ne sont pas résolues.

Suite à la lecture des déclarations liminaires M. Rousseau, directeur de RH2 et président du GT, a reconnu un manque d'homogénéité des informations fournies aux agents et aux syndicats, ainsi qu'au niveau de la gestion des affectations locales ; il propose d'organiser une réunion d'informations avec les organisations syndicales nationales.

Il propose également une réunion technique au 1er trimestre 2022 pour expliquer aux organisations syndicales « comment la DG élabore son mouvement et comment elle assure un équilibre dans le traitement entre titulaires et stagiaires », ce que les OS ont validé.

Quant aux règles de mutations applicables en 2022, ce seront finalement les mêmes que l'année dernière, car le logiciel MOUVRH, destiné à gérer les nouvelles règles, n'est pas encore opérationnel.

Il reconnaît que les mutations des Outre-Mer sont un point problématique, mais il « sent des perspectives, des signes laissant à penser qu'on a un volant de titulaires à qui on va être capable de répondre ; une fois qu'ils seront passés, l'horizon devrait être dépassé pour les autres ». Inutile de préciser que nous ne « sentons » pas la même chose et sommes inquiets pour les mutations bloquées en DOM...

De la même manière, M. Rousseau estime que « le nombre de départements comptant encore des agents prioritaires en attente diminue, donc les convenances personnelles, certes bloquées, vont se débloquer et ça va être très fluide ». Là encore nous sommes loin de partager cet avis.

### 👉 FICHE 1 (1<sup>er</sup> bilan de la mise en œuvre des LDG et perspectives pour 2022 pour les inspecteurs, B et C)

La mise en application progressive des LDG a débuté en 2021, ce qui signifie concrètement la refonte assez drastique des règles de mutation, avec l'instauration ou le renforcement des priorités et la fin des CAP.

La CGT a déploré les difficultés croissantes pour les agents de muter pour convenances personnelles (36 départements fermés en 2021 pour les A contre 10 en 2020 ; 33 contre 5 pour les B ; 6 contre 1 pour le C).

Les organisations syndicales ont obtenu que l'administration précise dans son instruction les critères RQTH et les liens contextuels pour la « priorité handicap ».

L'administration s'est engagée à réfléchir aux possibilités de donner les raisons du refus de priorité à l'agent, afin qu'il puisse compléter son dossier.

Les autres de critères de priorité (concubinage, soutien de famille et garde alternée) s'appliqueront comme en 2021. En revanche, pour le concubinage les agents ayant été prévenus l'année dernière du changement de règles concernant les justificatifs dans l'instruction ce sont les nouvelles règles qui s'appliqueront dès cette année.

La DG a validé le fait qu'une communication soit rédigée au plus tôt sur ce report d'un an des nouvelles règles en direction de tous les intéressés.

### 👉 FICHE 2 (déploiement du recrutement au choix sur les postes administratifs et comptables des cadres supérieurs en 2021)

La CGT a relevé que le recrutement des A+ est l'illustration de tout ce qu'elle peut dénoncer à savoir le poste au choix comme seul mode de recrutement. La montée en puissance de ce mode de recrutement chez les cadres A aussi nous montre que ces règles de mutation sont d'abord appliquées aux cadres A+, avant d'être généralisées aux autres catégories.



### 👉 FICHES 3 (bilan des mouvements locaux 2021 des inspecteurs, B et C)

L'affectation nationale au département a 2 ans, l'occasion de faire un 1<sup>er</sup> bilan. Le Bilan se résume à un satisfecit de la direction générale qui évite de s'étendre sur le fait que près d'un tiers des mutations sont des mutations forcées suite à restructuration

Concernant les autres priorités (concubinage, soutien de famille et garde alternée) ils s'appliqueront comme en 2021. La modification de la priorité handicap au niveau local et elle aussi reportée d'un an.

### 👉 FICHE 4 (règles d'affectation des stagiaires A, B et C)

Les stagiaires ne sont pas cités dans la loi sur les priorités applicables aux titulaires.

Cette fiche proposait un mouvement dédié aux stagiaires (donc après le mouvement des titulaires), avec un quota de 50 % pour les prioritaires.

De plus, les priorités retenues sont moins larges que celles des titulaires, elles se résument aux priorités dite de l'article 60 : mariage, PACS, CIMM, handicap.

Pour les mêmes raisons de logiciel encore non opérationnel, les règles qui s'appliqueront en 2022 seront celles de l'année dernière.

La CGT a demandé que les règles soient les mêmes que pour les titulaires, La Direction a répondu qu'elle allait y réfléchir.

### 👉 FICHE 5 (évolution des règles d'affectation des postes au choix)

En 2021, 4 450 inspecteurs sont affectés sur des postes au choix (sur 20 000 inspecteurs DGFIP), soit 24%.

La DG a décidé de passer l'ensemble des postes A de Dircofi au choix, ce qui représente 2 000 agents et passera la proportion d'inspecteurs sur des postes au choix à 34 %.

La CGT a rappelé son opposition totale aux postes au choix, estimant que l'administration doit former et accompagner les agents sur leur poste, quel qu'il soit.

Selon M. Rousseau, le recrutement au choix serait une évolution profonde ; « le reste du monde fonctionne comme ça, donc on peut y arriver ».

### 👉 FICHE 6 (évolution des règles d'affectation pour les évaluateurs de la DNID)

Une seule mission/structure sera créée pour tous les évaluateurs de la DNID, y compris ceux de la brigade nationale - BNED ; sa dénomination sera (Brigades d'évaluations domaniales - BED).

### 👉 FICHE 7 (doctrine sur les durées de séjour)

Dans l'état des lieux, la direction générale explique que « la DGFIP se caractérise par la prédominance de postes à fort contenu technique » et que « la construction des compétences [...] s'appuie largement sur l'expérience acquise dans l'exercice des métiers », pour conclure que

« les durées de séjour peuvent être relativement longues sur certains postes nécessitant une forte expertise ».

Estimant que le changement régulier de postes est « source d'enrichissement, facilite le fonctionnement transverse et la prise de recul [...] et] peut aussi contribuer au maintien de la motivation [et] comporter une dimension de maîtrise des risques déontologiques », la DG en conclue qu'« un délai de séjour optimal peut se situer entre 3 et 8 ans », avec « une durée moyenne de 5 ans », sans définir « un délai de séjour maximal unique pour tous ». Elle estime « équilibrée » « une durée minimale de 3 ans (et elle compte l'imposer à tous) sur un poste et indique qu'« une durée maximale de 8 ans sur un même poste dans un même service paraît comme un maximum ».

En mesure « d'accompagnement », « cette question doit être suivie tout au long de la carrière de l'agent, notamment au moment du recrutement », avec un « point avec le supérieur à l'approche de la fin du délai » et « un entretien avec un conseiller mobilité carrière ».

**La CGT considère que ce qui doit primer pour une affectation est avant tout le choix de l'agent**, qui ne travaille pas forcément, n'en déplaie à la DG, dans le but de faire carrière ou s'enrichir intellectuellement, mais plus prosaïquement pour satisfaire ses besoins vitaux et ceux de sa famille.

Qu'ont fait les agents de la DGFIP pour mériter un tel acharnement ? NRP, LDG, suppressions d'emplois... Et à chaque fois ce sont nos droits qui sautent ; les mutations sont de plus en plus sources d'anxiété ; inutile d'y ajouter des délais minimum et maximum !

Qui plus est, ces délais n'entraîneront selon nous aucune amélioration du service, puisque, une fois formés et pleinement opérationnels, disponibles pour former les nouveaux arrivants (y compris les chefs de service), il faudra au contraire changer de service, éventuellement se former à nouveau, recréer un contexte de travail, avant de réfléchir à le quitter ! En somme, on risque fort de ne plus croiser que des agents en transit d'un poste à un autre, là où la connaissance du terrain et l'expérience professionnelle apportent pourtant un plus indéniable.

Mathématiquement, avec une durée maximale moyenne de 5 ans, la moitié des effectifs sera en reconversion professionnelle, mais pas pleinement opérationnelle.

Cumulé aux vacances de postes, ça promet !

L'administration a précisé que ce sujet avait vocation à être évoqué à d'autres reprises.

Sa volonté était de proposer une fiche très ouverte, faite pour discuter.

Selon elle, si on a l'idée que, sur certains postes, il faut des durées de séjour maxi, il faut le dire tout de suite, dès que l'agent prend ce poste.

La fiche n'a pas pu être examinée pendant le GT.

Et heureusement !

Tout d'abord, la quasi-totalité des syndicats avaient demandé son report.

Et, quitte à la traiter, il aurait fallu disposer du temps nécessaire, ce qui n'était clairement pas à l'ordre du jour.

À suivre donc...