

PROJET

**GROUPE DE TRAVAIL DÉPARTEMENTALISATION
DES AFFECTATIONS DES PERSONNELS DE
CATÉGORIES A, B ET C**

09 OCTOBRE 2019

ANNÉE 2020

FICHE N°1

**LE BILAN DE LA PRÉFIGURATION DE
L'AFFECTATION NATIONALE
AU DÉPARTEMENT DES PERSONNELS DE
CATÉGORIES A (INSPECTEURS), B ET C**

L'affectation nationale au département des agents de catégorie A (Inspecteurs), B et C a été préfigurée dans 14 directions pour le mouvement du 1^{er} septembre 2019.

Cette fiche a pour objet de présenter le bilan de cette opération de préfiguration.

À cet effet, la synthèse des données chiffrées des 14 directions est présentée ci-après.

1) Le nombre de demandes et de vœux – Répartition internes/externes - Nombre de vœux validés

2855 agents A, B et C ont participé aux mouvements de mutation locale dans le cadre de la préfiguration de l'affectation au département :

- 507 agents de catégorie A
- 1214 agents de catégorie B
- 1134 agents de catégorie C

a - Répartition entre les agents internes au département et les agents externes au département

2256 agents des catégories A, B et C sont déjà en fonction dans leur département.

599 agents des catégories A, B et C sont de nouveaux arrivants.

Soit 79 % d'agents internes :

- 74 % pour la catégorie A
- 71 % pour la catégorie B
- 90 % pour la catégorie C

b - Nombre de vœux exprimés par les agents

18943 vœux ont été exprimés par les agents des 3 catégories.

Il est constaté un nombre de vœux moyen par agent très différent entre les internes et les externes :

- les internes émettent en moyenne 3,6 vœux par agent :

- 3,5 vœux par agent pour la catégorie A
- 4,4 vœux par agent pour la catégorie B
- 3 vœux par agent pour la catégorie C

- les externes émettent en moyenne 18 vœux par agent (idem pour les 3 catégories).

Cette différence s'explique par la nécessité pour les externes de trouver un premier poste dans le département.

c - Les demandes validées par le SRH

69 demandes n'ont pas été validées par le SRH :

- 8 agents de catégorie A
- 23 agents de catégorie B
- 38 agents de catégorie C

soit moins de 2 % du nombre total de demandes.

2) Le nombre de demandes prioritaires et détail par type de priorité – Répartition internes / externes

a – La priorité handicap

24 agents des catégories A, B et C ont fait valoir une priorité handicap :

- 3 agents de catégorie A
- 14 agents de catégorie B
- 7 agents de catégorie C

concernant 14 agents internes et 10 agents externes.

8 demandes n'ont pas été validées, car ne remplissant pas les conditions d'octroi :

- 1 agent de catégorie A
- 3 agents de catégorie B
- 4 agents de catégorie C

concernant 6 agents internes et 2 agents externes.

b – La priorité pour rapprochement

Toutes les directions ont eu à gérer ce type de priorité.

540 agents des catégories A, B et C ont fait valoir une priorité pour rapprochement :

- 119 agents de catégorie A
- 254 agents de catégorie B
- 167 agents de catégorie C

concernant 323 agents internes et 217 agents externes soit 19 % des agents ayant participé au mouvement.

67 demandes n'ont pas été validées, car ne remplissant pas les conditions d'octroi :

- 7 agents de catégorie A
- 18 agents de catégorie B
- 42 agents de catégorie C

Les demandes non validées concernent essentiellement la population des agents B et C. Les raisons avancées sont principalement des difficultés de compréhension sur la commune de priorité ou la condition exigée du travail du conjoint dans le département. En catégorie C, il a été constaté plus de difficultés de compréhension (1^{er} mouvement de la campagne 2019). Le guide agent a été complété par des précisions sur les conditions de la priorité pour rapprochement, ce qui a eu des effets positifs pour les mouvements A et B.

c – Les priorités suite à réorganisation ou suppression d’emplois

375 agents des catégories A, B et C ont fait valoir une priorité pour réorganisation :

- 25 agents de catégorie A
- 216 agents de catégorie B
- 134 agents de catégorie C.

Parmi les priorités proposées, leur utilisation est la suivante :

- 1 - Priorité pour suivre sa mission : 50 %
- 2 - Priorité pour rester sur son service d'origine : 19 %
- 3 - Priorités géographiques : commune = 10 % et direction = 11 %
- 4 - Priorités fonctionnelles : commune = 2 % et direction = 8 %

3) Les résultats du mouvement : Affectations d'office - ALD locaux - Dérogations aux règles de délais de séjour ou à l'ancienneté administrative

2621 agents A, B et C ont été mutés dans les mouvements locaux du 1^{er} septembre 2019 :

- 458 agents de catégorie A
- 1071 agents de catégorie B
- 1092 agents de catégorie C

dont 2024 agents internes (soit 90% des agents internes ayant demandé à muter) et 597 agents externes.

a - Mutation des agents internes

Parmi les 2024 agents internes, 12 agents sont devenus ALD locaux à la suite de la réorganisation de leur service ou suppression de leur emploi : 1 agent de catégorie A et 11 agents de catégorie C, soit 0,6 %.

b - Mutation des agents externes

Parmi les 597 agents externes, 23 agents ont été affectés d'office, soit 4 % et 48 agents ont été positionnés ALD locaux, soit 8 %.

Les affectations d'office concernent essentiellement la catégorie A (10 agents sur 23). Elles concernent principalement des agents qui ont effectué un nombre de vœux trop réduit.

Les ALD locaux concernent essentiellement la catégorie B (34 agents sur 48).

Les ALD locaux résultent, dans un certain nombre de cas, d'un choix de la direction locale de positionner l'agent ALD plutôt que de l'affecter d'office.

c - Les dérogations aux règles

24 dérogations aux délais de séjour ont été faites :

- 5 agents de catégorie A
- 12 agents de catégorie B
- 7 agents de catégorie C

dont 9 dans l'intérêt du service et 15 pour la situation de l'agent.

18 dérogations à l'ancienneté administrative ont été faites :

- 11 agents de catégorie A
- 4 agents de catégorie B
- 3 agents de catégorie C

dont 13 dans l'intérêt du service et 5 pour la situation de l'agent.

Au total, 42 dérogations ont été faites, soit 1,6 % des mutations prononcées, étant précisé que 20 dérogations ont été décidées dans l'intérêt de l'agent.

Les dérogations dans l'intérêt du service concernent pour la moitié la catégorie A.

4) Le dispositif de régularisation des agents ALD

1216 agents A, B et C étaient éligibles au dispositif de régularisation :

- 188 agents de catégorie A
- 198 agents de catégorie B
- 830 agents de catégorie C

1144 agents A, B et C ont demandé leur régularisation, sur le service où ils étaient positionnés ou un autre service :

- 176 agents de catégorie A
- 189 agents de catégorie B
- 779 agents de catégorie C

dont 700 agents ont sollicité uniquement leur service.

1074 agents ont obtenu satisfaction (soit sur leur service ou un autre service selon leur demande), soit 94 % des agents ayant demandé leur régularisation.

Le taux global de régularisation par rapport aux agents éligibles est de 88 % (avec un avantage en catégorie C où le taux est de 90 %).

5) Les postes au choix

a – L'équipe de renfort (EDR)

Les emplois des 3 catégories sont pourvus au choix dans le mouvement local.

Les 11 directions territoriales étaient concernées.

179 agents ont exprimé leur demande pour l'équipe de renfort :

- 20 agents de catégorie A
- 128 agents de catégorie B
- 31 agents de catégorie C

ce qui représente 135 agents internes et 44 agents externes.

45 agents ont été affectés sur l'EDR :

- 37 agents internes, soit 27 %
- 8 agents externes, soit 18 %

b – Autres postes au choix

Les emplois de catégorie A des brigades de contrôle et recherche, des pôles d'évaluation domaniale, des pôles de gestion domaniale, des pôles juridictionnels judiciaires, de chefs de contrôle en service de publicité foncière et d'huissiers sont concernés au sein des DR/DDFIP.

- 115 cadres A ont exprimé des demandes pour un poste au choix :

- 49 agents internes
- 66 agents externes

- 30 cadres A ont été affectés sur un poste au choix :

- 9 agents internes
- 21 agents externes

Au sein de la DNVSF : en catégorie A, le recrutement est réalisé au choix au niveau national et décliné également au niveau local (affectation au choix entre brigades et services de direction). Il n'existe aucun emploi au choix en catégories B et C.

6) Les changements d'affectation en CAPL

Au terme des CAP locales, il ressort que 236 situations ont été évoquées :

- 44 en catégorie A
- 103 en catégorie B
- 87 en catégorie C

ce qui représente 9 % des mouvements locaux.

Les changements d'affectation entre le projet et le mouvement définitif ont concerné 70 agents :

- 15 en catégorie A
- 41 en catégorie B
- 14 en catégorie C

7) Le mouvement de 1ère affectation des agents C stagiaires

Le mouvement de 1ère affectation des agents C stagiaires a fait l'objet, comme au niveau national, d'un mouvement distinct établi après le mouvement des titulaires.

- 9 directions, sur les 14, ont accueilli des agents stagiaires C.
- 345 agents ont participé au mouvement.
- 11002 vœux ont été exprimés, soit une moyenne de 32 vœux par agent.
- 330 agents ont reçu une affectation conformément à leur demande, soit 96 %.

15 stagiaires ont été affectés d'office.

20 stagiaires ont été positionnés ALD locaux pour, dans un certain nombre de situations, tenir compte à la fois de la situation de l'agent, en évitant une affectation d'office, et de l'intérêt du service, par anticipation sur des mouvements d'emplois à venir suite à réorganisation.

Les dérogations aux règles de classement ont été très peu nombreuses.

8) La synthèse

La mise en œuvre de l'affectation nationale au département a donné lieu à la mise en place, d'un dispositif de communication et d'information auprès des agents pour leur permettre de s'approprier les nouvelles règles. Les services RH se sont fortement mobilisés pour répondre aux questionnements des agents. Au bilan, il apparaît que les agents ayant participé au mouvement avaient une bonne compréhension du dispositif. L'application de mutation locale ALOA a été jugée intuitive et facile d'utilisation pour déposer ses vœux.

Le bilan de cette préfiguration confirme que les mouvements locaux concernent en très grande majorité des mutations infra-départementales : 79 % des participants aux mouvements étant déjà en fonction dans leur direction. La situation de ces agents, déjà connus de la direction, a été mieux prise en compte. Par ailleurs, leur démarche a été simplifiée en limitant leur participation au seul mouvement local pour muter au sein de leur direction.

Le bilan révèle que le cadrage national a été respecté dans la réalisation des mouvements locaux A, B et C des 14 directions préfiguratrices.

Les dérogations à la règle de l'ancienneté administrative ou aux délais de séjour, telles que prévues dans le cadrage, ont été très peu utilisées. Dans les situations où elles l'ont été, elles ont été motivées très fréquemment par la prise en compte de la situation de l'agent.

Le dispositif de régularisation des agents ALD a produit des résultats très satisfaisants, 94 % d'agents ayant obtenu une affectation fixe, soit un résultat allant au-delà des estimations.

De plus, près de 30 % des agents ont bénéficié d'une priorité dans le mouvement local.

Au total, 9 agents sur 10, internes à la direction, ont obtenu satisfaction à leur demande de mutation dans le cadre des mouvements locaux.

Dans la plupart des directions, les mouvements se sont déroulés dans des calendriers avancés, ayant permis aux agents de connaître leur affectation locale précise au mois de mai pour les agents de catégorie C et fin juin pour les agents de catégories A et B.

Ainsi, la réforme a favorisé de meilleures conditions d'affectation des agents.

La réforme avait également pour objectif de donner une place plus importante au dialogue social local, mieux à même d'avoir une analyse juste des situations individuelles des agents de la direction et des nécessités de service.

Le dialogue social a été serein et constructif. Il a permis, dans un certain nombre de cas, d'améliorer la situation des agents.