

# PROJET

**GROUPE DE TRAVAIL**  
**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE**  
**DE MOBILITE.**

**21 SEPTEMBRE 2020**

**FICHE N°6**  
**DOCUMENT GLOBAL**

Ce document intègre les fiches 1, 2, 3 et 4 examinées lors des groupes de travail des 2 et 8 septembre. La fiche 5, non vue en séance, n'est pas reprise à ce stade.

**« Lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) de la Direction Générale des Finances Publiques concernant la mobilité**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique supprime, en son article 25, la compétence des CAP s'agissant des actes de mobilité et de promotion des agents. Dans ce cadre, elle prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Le présent document décline à la DGFIP les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des agents. Eu égard au délai rapproché d'entrée en vigueur des dispositions de la loi, et afin d'en permettre l'appropriation par les services locaux et leur implémentation dans les systèmes d'information dédiés, il est prévu une entrée en vigueur progressive de ces lignes directrices, la première année de mise en œuvre pouvant être considérée comme une année de transition. Les lignes directrices s'appuient sur les quatre rubriques décrites dans le décret précité :

- 1° les orientations générales de la politique de mobilité (adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de la DGFIP, diversité des profils et des parcours professionnels, développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).
- 2° les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, y compris de celles émanant d'agents relevant d'une autre administration ;
- 3° les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée ;
- 4° le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois.

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité de la DGFIP sont définies dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles.

Les orientations présentées s'appliquent à toutes les opérations de mouvements. Elles sont mises en œuvre selon des modalités adaptées aux corps et aux grades considérés. Des notes de lancement de campagne et des guides destinés aux agents précisent, pour chaque mouvement à réaliser, les modalités pratiques de mise en œuvre de ces lignes.

Les agents en CDI bénéficient de l'ensemble des mesures susmentionnées au 1° et au a), b), c) et d) du 2°, le caractère pérenne de leur affectation ayant vocation à les inclure dans une perspective de parcours de carrière et donc de mobilité.

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité de la DGFIP sont édictées par le Directeur général après avis du comité technique (futur comité social). Elles sont définies pour cinq ans et peuvent faire l'objet de révisions annuelles durant cette période.

## Première partie : principes généraux

### **1°) Les orientations générales de la politique de mobilité (adaptation des compétences au regard de l'évolution des organisations et des métiers, accroissement de la diversité des profils et des parcours, égalité femmes / hommes, modalités d'accompagnement des projets de mobilité au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi)**

La DGFIP considère la mobilité des agents (fonctionnelle et géographique) comme un élément essentiel de sa politique RH, tant pour l'attractivité de la direction, le développement des personnels et la diversification de leurs parcours que pour assurer la meilleure mobilisation des compétences au service des missions du service public. Elle constitue l'une des conditions de son meilleur fonctionnement.

Direction à forte dimension technique et managériale et aux nombreux métiers, la DGFIP se doit d'accompagner de façon plus personnalisée les agents dans un contexte d'évolution organisationnelle stratégique et de tournant numérique. Cet accompagnement doit permettre aux agents d'enrichir leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, la politique RH en matière de mobilité de la DGFIP vise à :

- anticiper l'évolution des besoins et des métiers de la DGFIP ;
- accroître la diversité des profils et des parcours ;
- assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de mobilité et veiller à l'absence de discriminations ;
- accompagner les projets de mobilité des agents ;
- porter une attention particulière aux enjeux managériaux.

#### **a) Un schéma stratégique directionnel d'évolution des métiers ou de certains secteurs prioritaires à horizon 2025 est réalisé**

Conformément aux orientations des lignes directrices ministérielles, la DGFIP produira un document permettant de recenser les métiers qui pourraient être en tension, c'est-à-dire qui pourraient dans un proche avenir être confrontés à une pénurie de compétences en raison notamment de départs importants ou de difficultés de recrutement, et de prévenir les possibles besoins de recrutement à satisfaire en la matière.

Ce schéma stratégique décline des actions de formation mis en œuvre pour permettre aux agents présents d'acquérir les compétences recherchées.

La DGFIP a déjà commencé ce travail, notamment dans le domaine de l'informatique (stratégie numérique de la DGFIP, octobre 2019) et le poursuivra sur d'autres métiers en 2020.

*Calendrier de mise en œuvre : le schéma sera finalisé fin 2020.*

#### **b) Le développement de la diversité des profils et des parcours professionnels**

Le tableau de mutation est le support principal de la réalisation des opérations de mobilité à la DGFIP. En particulier, il constitue le mode privilégié de mutation pour les corps de catégorie B et C, ainsi que pour une majorité d'inspecteurs.

En outre, les mouvements des personnels de catégories A, B et C sont réalisés principalement selon une périodicité annuelle et, en tant que de besoin, dans le cadre de campagnes infra-annuelles.

Parallèlement, le recours au choix s'impose notamment lorsque l'emploi en cause présente une spécificité nécessitant une adéquation forte avec un profil déterminé.

S'agissant de la catégorie A, et plus particulièrement de l'encadrement supérieur, le recrutement au choix doit permettre d'assurer une plus forte adéquation entre le profil du cadre recruté et les compétences requises. Pour atteindre cet objectif, la DGFIP s'appuie sur les structures d'accueil qui conduisent les opérations de recrutement. Parallèlement, les cadres seront accompagnés pour apprendre à mettre en valeur les qualités acquises au long de leur parcours professionnel.

De par la variété de ses métiers et de ses missions, la DGFIP est déjà irriguée d'une grande variété de profils recrutés : inspecteurs, contrôleurs, techniciens-géomètres, agents administratifs, agents techniques. La DGFIP est par ailleurs pleinement engagée dans les dispositifs d'appui à l'accès à l'emploi : apprentis, services civiques, PACTE. Elle soutient également le dispositif de classe préparatoire intégrée (CPI). Enfin, la DGFIP mène une politique volontariste en faveur des personnels handicapés (7,48 % de ses effectifs en 2018). A ce titre, la stratégie RH de la DGFIP s'inscrit pleinement non seulement dans l'insertion et le traitement équitable des agents en situation de handicap mais également dans la prise en compte de la situation des agents dont l'un des enfants est en situation de handicap.

La DGFIP souhaite accentuer son ouverture vers l'extérieur en facilitant les mobilités sortantes de ses agents et cadres qui le souhaitent et en favorisant davantage l'accueil en mobilité. D'une part, la mobilité sortante, inter-directionnelle ou interministérielle, est encouragée dans la mesure où elle vient utilement compléter et enrichir un parcours professionnel à la DGFIP. A cet effet, la mobilité fait l'objet d'un accompagnement de la part des services, notamment à travers des points d'étape aux moments clés de la mobilité, afin de préparer et valoriser au mieux le retour de l'agent à la DGFIP. D'autre part, la DGFIP souhaite s'ouvrir en encourageant la mobilité entrante pour s'enrichir d'autres expériences, accueillir des talents, ce qui lui permettra notamment de pourvoir les postes vacants ou de se doter des qualifications et compétences rares, voire indisponibles à la DGFIP.

### c) L'absence de discriminations

La lutte contre toutes les formes de discriminations fait partie des priorités de la DGFIP.

La DGFIP déclinera en particulier le « plan d'action ministériel Egalité professionnelle » en tenant compte de ses spécificités et en l'assortissant de mesures complémentaires. Pour l'élaboration de ses futurs plans, la DGFIP prendra appui sur une démarche participative conduite avec les référents locaux « égalité professionnelle-diversité » positionnés au sein des délégations.

Les situations familiales sont prises en compte au travers d'abord de la priorité légale de rapprochement de conjoint ou de partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des critères subsidiaires pourraient être arrêtés pour prendre en compte d'autres situations familiales.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer les taux de demandes satisfaites pour chacun des genres ainsi que pour les agents en situation de handicap. Un bilan annuel sera réalisé.

*Calendrier de mise en œuvre : cette mesure sera opérationnelle à compter de 2021.*

d) Un accompagnement est mis en place pour les agents dans leur projet de mobilité

Conformément aux lignes ministérielles de gestion, un entretien RH sera proposé aux agents ayant cinq ans d'ancienneté sur leur poste, à leur initiative (après en avoir formulé le souhait après l'entretien d'évaluation) ou à celle de leur hiérarchie lorsque les agents sont soumis à une durée maximale sur poste (liste des postes à déterminer en 2020). L'objectif de cet entretien, qui pourra être conduit par le supérieur hiérarchique direct, est d'échanger avec l'agent sur son évolution de carrière et ses souhaits de mobilité. Cet entretien sera renouvelé au moins tous les 5 ans pour les agents concernés (pas de mobilité depuis les 5 dernières années). Non contraignant, il a pour but de déterminer les raisons de l'absence de mobilité et d'aider et de conseiller l'agent qui souhaiterait engager, ou non, une mobilité fonctionnelle ou liée à un changement de poste.

Pour aider les agents, quelle que soit leur catégorie, et les cadres souhaitant effectuer une mobilité, dans leurs projets d'évolution professionnelle, la DGFIP met en place un réseau de conseillers-mobilité carrière qui s'adresse prioritairement, mais pas exclusivement, aux agents concernés par une réorganisation. Ces entretiens auront un caractère non contraignant pour les agents.

*Calendrier de mise en œuvre : cette mesure sera opérationnelle à compter de 2022.*

e) La systématisation d'une revue des cadres

Un suivi individuel sera proposé aux cadres à l'issue de leur première affectation ou à un moment significatif de leur carrière et permettra d'anticiper leurs souhaits et de les accompagner afin de partager ou d'ajuster leurs objectifs de carrière. Des actions de formation dédiées leur sont proposées si nécessaire à cette fin.

**2°) Modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et d'éventuels critères supplémentaires à titre subsidiaire.**

**1) Les priorités**

D'une manière générale, pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.

**a) Une garantie de mutation pour les **inspecteurs et agents B et C** en situation de handicap titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention invalidité**

Les agents en situation de handicap et détenant une carte d'invalidité ou la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention invalidité ainsi que les agents, parents d'un enfant handicapé remplissant ces mêmes conditions, bénéficient à leur demande d'une mutation sur un département sollicité. La garantie de mutation s'applique pour un seul département. L'agent doit justifier d'un lien avec le département demandé : soit un lien contextuel, soit un lien médical.

**b) L'application des priorités légales des articles 60 et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 à toutes les opérations de mobilité, quelle que soit leur forme.**

Les priorités des articles 60 et 62 bis de la loi s'appliquent, sous réserve de l'existence d'un besoin de recrutement.

En premier lieu, quelle que soit la situation, l'administration conserve son pouvoir d'appréciation. Elle procède aux opérations de mobilité en tenant compte des besoins du service. Elle examine pour cela la situation individuelle des agents.

En deuxième lieu et sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, les titulaires d'une priorité légale sont affectés avant les candidats à une mobilité pour convenance personnelle.

Les priorités sont accordées :

- à l'agent séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, ainsi qu'à l'agent séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un PACS, s'il produit la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts;
- à l'agent en situation de handicap autre que celle visée au a), relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail. La priorité ne s'applique que pour un seul département. L'agent doit justifier d'un lien avec le département demandé : soit un lien contextuel, soit un lien médical ;
- à 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 ;
- à l'agent qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;
- à l'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 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 en Conseil d'État du 23/12/2019.

## **2) Les critères supplémentaires**

Des critères supplémentaires définis à titre subsidiaire permettent de départager les candidatures. Ces critères peuvent concerner les demandes prioritaires et les demandes pour convenance personnelle.

Le départage se fait en faveur :

- \* des agents soumis à obligation de mobilité à échéance de l'occupation d'un emploi soumis à durée maximale ainsi que les agents promus par voie de liste d'aptitude de C en B ou par concours interne spécial de C en B ;
- \* des agents dont la situation de nature familiale le justifie : 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 est seul avec enfant à charge ; agents dont le conjoint, en situation de handicap, détient une carte d'invalidité ou la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention invalidité, les agents venant en soutien à un ascendant en situation de dépendance ou de handicap grave ;
- \* des agents dont la situation de nature professionnelle le justifie : reconnaissance de l'affectation pendant 3 ans au minimum sur un poste situé dans un territoire peu attractif <sup>1</sup> ;

---

<sup>1</sup>Ce dispositif vaut pour les agents A et A+ à Mayotte et en Guyane.

### **3) Les modalités de départage entre les candidats**

Les candidats à la mobilité ne disposant pas d'une priorité légale ou n'ayant pas pu en justifier sont réputés demander une nouvelle affectation pour convenance personnelle.

Les modalités de départage entre les candidats font l'objet de modalités de mise en œuvre adaptées au type de mouvement :

- *s'agissant des mutations réalisées par la voie du tableau :*

Un classement préalable des demandes est établi par l'administration. Le cas échéant un barème peut être mis en place.

Lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats bénéficiaires d'une priorité légale, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :

1. Départage en tenant compte du nombre de priorités légales dont l'agent peut se prévaloir ;
2. Départage au nombre de critères supplémentaires à titre subsidiaire mentionnés au 2) ;
3. En cas d'égalité de situation au sein de chacune des catégories 1 et 2, les agents sont classés en tenant compte de l'ancienneté administrative.

- *concernant les mutations réalisées par la voie du choix :*

Le recrutement est fondé sur l'adéquation des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle du candidat ainsi que sur sa capacité à exercer les missions dévolues aux spécificités de l'emploi à pourvoir. A compétences égales entre plusieurs candidats, le (la) bénéficiaire d'une priorité légale prime les autres concurrents.

### **4) Les priorités dans les mouvements locaux**

Les mouvements locaux se répartissent entre les mouvements des agents déjà en fonction dans une direction et les mouvements des agents arrivant dans une direction.

Pour les mouvements locaux, des dispositifs spécifiques de priorité sont prévus pour accompagner les réorganisations de services.

Ces dispositifs complètent les priorités légales mentionnées au a) et b) ci-dessus.

L'ensemble de ces dispositions sont précisées dans les guides annuels pour les agents.

### **3°) Modalités d'application des durées minimales et maximales.**

#### **a) Principes généraux**

Les types d'emplois auxquels seront appliquées des durées minimales ou maximales seront recensés au sein d'un arrêté ministériel contresigné par les ministres en charge de la fonction publique et du budget, qui précisera également les durées ainsi que les zones géographiques d'application.

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

Ces durées sont déterminées selon les types de postes et de fonctions. Ces postes seront définis en 2020. les règles s'appliqueront aux agents en poste à la date de publication de l'arrêté susmentionné ainsi qu'aux affectations prononcées à compter de cette date.

## ***b) Les types de postes pouvant être concernés par la détermination d'une durée minimale d'occupation***

Une durée minimale de séjour la plus harmonisée possible s'impose à la DGFIP pour maintenir des compétences sur une durée spécifique dans des métiers souvent techniques et prévenir une rotation excessive.

A ce titre, les personnels intégrant un corps de la DGFIP se voient appliquer une durée minimale de trois ans sur leur poste (dont un an de scolarité / stage pour les stagiaires A, B et C). Cette mesure s'applique aux stagiaires (A, B et C), aux agents PACTE, aux contractuels handicapés, aux bénéficiaires d'un emploi réservé, aux agents recrutés sans concours.

En outre, les agents recrutés sur liste d'aptitude sont tenus à une durée de séjour de trois ans à l'exception des agents promus de C en B (deux ans).

De même, les agents recrutés au choix sont soumis à un délai de séjour de trois ans sur poste à l'exception des agents mentionnés en annexe. Cette harmonisation du délai de séjour s'applique aux cadres supérieurs (notamment IP et AFIPA sur emplois au choix en DR/DDFIP) à partir de 2021.

Enfin, une durée minimale de séjour de deux ans s'impose entre chaque nouvelle mutation ainsi que pour les cadres affectés sur un poste comptable de catégorie C2 ou C3.

Le délai de séjour est réduit :

- à un an pour les agents ainsi que pour les cadres supérieurs affectés sur un emploi administratif bénéficiaires d'une priorité légale ainsi que les agents présentant la situation familiale suivante : concubinage avec enfant, situation de garde alternée ou de droit de visite impliquant une distance importante entre les parents (cas de divorce ou de séparation) ou lorsque l'agent a besoin d'un soutien de famille susceptible de lui apporter une aide matérielle ou morale s'il est seul avec enfant à charge ; agents dont le conjoint, en situation de handicap, détient une carte d'invalidité ou la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention invalidité ; agents venant en soutien à un ascendant en situation de dépendance ou de handicap grave.

Les délais de séjour exposés ci-dessus s'appliquent dans les mêmes conditions pour le mouvement national et le mouvement local. Le décompte du délai de séjour s'effectue en prenant en compte aussi bien les mutations obtenues au niveau local qu'au niveau national.

## ***c) Les types de postes pouvant être concernés par la détermination d'une durée maximale d'occupation***

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.

Pour cette raison, certains types de poste, dont la liste est communiquée en annexe, nécessitent une durée d'occupation limitée. à cinq ans.

Des dérogations au principe d'occupation maximale de cinq ans sont accordées au regard d'une situation particulière, qu'elle soit de nature individuelle ou générale. De telles dérogations doivent être justifiées au regard de la situation individuelle ou de motifs liés à l'intérêt du service. Elles ne peuvent excéder deux ans.

Les agents soumis à une durée maximale d'occupation bénéficient d'un entretien l'année précédant l'expiration du délai de séjour. Les agents concernés bénéficient d'un accompagnement personnalisé en matière de mobilité pour les aider à trouver une nouvelle affectation. Au-delà de la durée d'occupation fixée, le poste sera ouvert à la mutation. Ils



bénéficient de l'application d'un critère supplémentaire à titre subsidiaire lors du départage des demandes de mutation réalisées pour convenance personnelle dans le cadre du mouvement national.

#### **4°) Organisation et procédure retenue pour la gestion des demandes (tableau de mutation éventuel, modalités de traitement et de suivi des demandes).**

##### ***a) Les mutations peuvent revêtir différentes formes***

La DGFIP organise plusieurs types de mouvements :

- des mouvements comportant une phase nationale et un ou plusieurs mouvements locaux ;
- des mouvements à phase unique réalisés directement par l'administration centrale ou par les directions locales ;
- des appels à candidature nationaux ou locaux à une date différente des mouvements précités.

Ces mouvements comportent une part plus ou moins marquée de recrutement « au choix » en fonction des grades et des nécessités.

Enfin, les mouvements sont réalisés principalement selon une périodicité annuelle et, en tant que de besoin, dans le cadre de campagnes infra annuelles.

##### ***b) Les mutations peuvent s'opérer selon la voie du tableau de mutation et/ou au choix***

La mobilité est organisée selon un système mixte combinant la modalité du tableau de mutation à celle de la sélection « au choix ».

Le tableau de mutation est le support principal de la réalisation des opérations de mobilité à la DGFIP. En particulier, il constitue le mode privilégié de mutation pour les corps de catégorie B, et C, ainsi que pour une majorité d'inspecteurs.

Parallèlement, le recours au choix s'impose notamment lorsque l'emploi en cause présente une spécificité nécessitant une adéquation forte avec un profil déterminé.

Ainsi, s'agissant de l'encadrement supérieur de la DGFIP, le recrutement au choix doit permettre d'assurer une plus forte adéquation du profil du cadre recruté aux compétences requises. Pour atteindre cet objectif, la DGFIP s'appuie sur les directions locales qui conduisent les opérations de recrutement. Parallèlement, les cadres seront accompagnés pour apprendre à mettre en valeur les qualités acquises au long de leur parcours professionnel.

S'agissant de la catégorie A, et plus particulièrement de l'encadrement supérieur, le recrutement au choix doit permettre d'assurer une plus forte adéquation entre le profil du cadre recruté et les compétences requises. Pour atteindre cet objectif, la DGFIP s'appuie sur les structures d'accueil qui conduisent les opérations de recrutement. Parallèlement, les cadres seront accompagnés pour apprendre à mettre en valeur les qualités acquises au long de leur parcours professionnel.

**c) Les agents bénéficient d'un outil de mutation pour le dépôt et le suivi des demandes.**

Actuellement, les outils SIRHIUS DDV (pour la collecte des vœux) et SIAM permettent de réaliser les mouvements de mutation pour les agents de catégorie A, B et C et pour les cadres supérieurs les mouvements sont pris en charge par l'outil TAMPICO. En 2022, l'ensemble des mouvements de mutation des agents de la DGFIP seront gérés par un seul et même outil.

L'espace numérique dédié devra offrir aux agents la possibilité de réaliser des demandes de mutation, dans le cadre de la campagne de mutation. Il offrira à l'agent, après sélection du mouvement, une interface qui lui permettra de contrôler l'exactitude de ses informations administratives et personnelles, de les compléter dans le cas des primo-affectations ainsi que la possibilité de saisir sa demande et de la compléter avec les pièces jointes adéquates dans le cas où celles-ci sont requises (possibilité de déposer des pièces jointes même si l'agent n'a pas sollicité une priorité).

S'agissant des mouvements par tableaux de mutation, l'agent, à travers la communication du tableau de classement des demandes, connaîtra le nombre d'agents postulants sur les mêmes directions.

**d) La procédure présente des garanties de transparence**

Chaque mouvement fait l'objet d'une note de campagne qui précise le calendrier et les modalités de candidature. Ces documents sont complétés d'un guide destiné aux agents qui précise les éléments spécifiques nécessaires à la parfaite compréhension du déroulement des opérations.

Pour l'exécution de chaque phase, l'administration met à disposition des agents, via l'outil informatique de saisie des vœux, le référentiel exhaustif des structures ouvertes à la mobilité.

En ce qui concerne les postes au choix, l'administration publie **une fiche d'information**, laquelle précise le champ des qualités attendues des candidats.

S'agissant des corps recourant à des tableaux de mutation, l'agent doit pouvoir bénéficier d'une information qui précisera, à tout le moins, le nombre d'agents postulant sur le(s) même(s) poste(s). Cette information permettra à terme d'éclairer l'agent sur le niveau de probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité. Elle doit lui permettre de se situer avant l'élaboration du tableau de mutation, dans le respect des règles de confidentialité.

A cette fin, l'administration publie sur Ulysse :

**-En amont de la publication des résultats du mouvement, le tableau de classement** retraçant la liste des agents ayant demandé la direction en tenant compte des règles de priorités et d'interclassement conformément aux principes énoncés dans la fiche n°2 par direction sollicitée.

**-Les résultats du mouvement** sur les sites intranet de l'administration centrale (phase gérée au niveau central) ou de direction locale (phase locale). Pour les postes au choix, est publié le(s) nom(s) du (des) candidat(s) retenu(s).

**-Le tableau retraçant la situation des effectifs par direction après les résultats des mouvements** des agents inspecteurs, B et C (hors administration centrale)

**-Des informations relatives aux conditions nécessaires pour accéder aux différentes directions**, afin d'éclairer les agents sur la perspective d'avoir satisfaction sur leurs vœux (cartes, **profil situation** du dernier agent **de même grade** ayant accédé au département souhaité, etc.) au moment où ils les formulent.

**e) Les modalités de recours.**

Les agents peuvent exercer un recours administratif **contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 ou des lignes directrices de gestion.**

**Pour les mouvements nationaux, les demandes sont adressées, avec copie au responsable hiérarchique et au service RH de l'agent, au bureau gestionnaire de l'agent.**

**Pour les mouvements locaux, ces demandes sont adressées, avec copie au responsable hiérarchique, au service RH de la direction.**

Les agents disposent d'un délai de deux mois pour saisir l'administration à compter de la publication **sur Ulysse** des résultats de la mutation. L'administration dispose d'un délai maximum de deux mois pour répondre. Les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. L'absence de réponse vaut rejet implicite.

Conformément à l'article 14 bis de la **loi n°84-16 du 11 janvier 1984**, les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix<sup>2</sup> pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60. Le recours administratif est suspensif du délai de recours juridictionnel.

*Calendrier de mise en œuvre : cette mesure sera mise en œuvre à compter de 2021.*

---

<sup>2</sup>En application de la réglementation «**sont considérées comme représentatives, d'une part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique (CT) déterminé en fonction du service ou groupe de service concerné, d'autre part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du CT ministériel ou du CT établissement public de rattachement** ».

**Dans ces conditions, toutes les organisations syndicales disposant d'au moins un siège (en propre ou en liste commune) au CTM des ministères économique et financier sont considérées comme représentatives dans toutes les directions de la DGFIP.**

## Annexe I

### Modalités d'application en 2021 de la prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et d'éventuels critères supplémentaires à titre subsidiaire

Pour l'exercice 2021, la mise en œuvre des modalités de prise en compte des priorités légales sera progressive

Les priorités des articles 60 et 62 bis de la loi s'appliquent, sous réserve de l'existence d'un besoin de recrutement.

En premier lieu, quelle que soit la situation, l'administration conserve son pouvoir d'appréciation. Elle procède aux opérations de mobilité en tenant compte des besoins du service. Elle examine pour cela la situation individuelle des agents.

En deuxième lieu et sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, les titulaires d'une priorité légale sont affectés avant les candidats à une mobilité pour convenance personnelle.

1 – Les agents en situation de handicap et détenant une carte d'invalidité ou la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention invalidité ainsi que les agents, parents d'un enfant handicapé remplissant ces mêmes conditions, bénéficient à leur demande d'une mutation sur un département sollicité. La garantie de mutation s'applique **aux inspecteurs et aux agents de catégories B et C**, pour un seul département. L'agent doit justifier d'un lien avec le département demandé : soit un lien contextuel, soit un lien médical.

2 – Les priorités sont accordées :

- à l'agent séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, ainsi qu'à l'agent séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un PACS, s'il produit la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- à l'agent ayant une situation de handicap autre que celle mentionnée au 1-. La priorité ne s'applique que pour un seul département. L'agent doit justifier d'un lien avec le département demandé : soit un lien contextuel, soit un lien médical ;
- à l'agent qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.

Il n'y a pas de hiérarchisation de ces trois priorités entre elles.

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 en Conseil d'État du 23/12/2019.

3 – Dans l'attente de la mise en place des critères subsidiaires pour les demandes de convenance personnelle, des critères familiaux restent assimilés à des situations prioritaires de rapprochement tels que le concubinage **avec enfant** ; la situation de garde alternée ou de 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 est seul avec enfant à charge.

4 – Le critère de l'ancienneté départage les candidats prioritaires entre eux et les convenances personnelles.

5 – Les mutations locales restent soumises aux règles de la départementalisation. Il peut être dérogé au principe de l'ancienneté dans l'intérêt du service ou de l'agent.

## Annexe II

### Modalités d'application des durées minimales et maximales

#### **1 – Liste des postes non soumis à durée minimale de trois ans en cas de recrutement au choix**

- EDR (A, B, C) : deux ans
- Huissiers (A) : deux ans
- Administration Centrale et services assimilés (B et C) : durée minimale liée à la situation de l'agent, muté (2 ans) ou primo-affecté (3 ans).

#### **[ 2 – Liste des postes soumis à durée maximale**

- Enseignants de l'ENFIP.
- Chefs de bureau et adjoints ]

#### **3 – Modalités de mise en œuvre en 2021**

Les dispositions relatives à la durée minimale sur poste sont déjà applicables.

*[Les dispositions relatives à la durée maximale sur poste sont applicables que pour les affectations qui interviendront à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel recensant les postes affectés d'une telle durée. Les agents déjà en poste au moment de l'arrêté auront le décompte de leur durée de séjour effectué à partir de la date de publication de l'arrêté.]*