

# PROJET

**GROUPE DE TRAVAIL**  
**PROMOTION, MOBILITÉ, LDG**  
**PERSONNELS DES CATÉGORIES A+, A, B ET C**  
**14 SEPTEMBRE 2023**  
**ANNÉE 2024**

**FICHE N°3**  
**(POUR DISCUSSION)**  
**LES DISPOSITIFS VISANT A CORRIGER LES DISPARITÉS**  
**TERRITORIALES**

Au cours des dernières années, ont été observés certains déséquilibres territoriaux pouvant nuire à la réalisation des missions dans les meilleures conditions dans certaines directions.

2 dispositifs sont envisagés pour corriger ce phénomène :

- la prime d'attractivité (dont il est proposé d'étendre l'expérimentation débutée en 2022) ;
- la mise en oeuvre d'un nouveau critère à titre subsidiaire pour renforcer l'attractivité de certains territoires, mesure inspirée du Ministère de l'Intérieur.

## **I. BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION DE LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ ET PERSPECTIVES POUR 2024**

### **1. Bilan des appels à candidatures lancés en 2022 et 2023**

Sur la base du décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité, la DGFiP a expérimenté un dispositif de prime d'attractivité visant à favoriser l'arrivée et la fidélisation des agents dans des services qui souffrent d'un déficit d'attractivité.

Deux appels à candidatures nationaux ont été lancés en 2022 et 2023, destinés à pourvoir des emplois de catégorie C à A+ et ouvrant droit à la prime d'attractivité.

Le premier appel à candidatures, lancé en août 2022 portait sur 109 emplois à pourvoir, pour une prise de fonctions des agents au 31 décembre 2022. Sur ces 109 emplois proposés (8 A+, 8 A inspecteurs, 53 B et 40 C), 53 ont été pourvus (2 A+, 3 inspecteurs, 37 B et 11 C), soit un taux de couverture global de 48,62%. En catégorie B, le taux de couverture des emplois atteint 70%.

L'expérimentation s'est poursuivie en 2023 avec des aménagements du calendrier, afin que la date d'affectation des agents soit plus compatible avec les démarches que doivent engager les agents avant une prise de poste.

Un deuxième appel à candidature a été lancé à compter de janvier 2023, dans le calendrier des mouvements généraux, afin de pourvoir des emplois restés vacants à l'issue de l'opération de 2022, avec une prise de fonctions des agents le 1er septembre 2023.

Sur les 25 emplois proposés (6 A+, 3 A inspecteurs, 7 B et 9 C), 16 ont été pourvus (2 A+, 2 A inspecteurs, 5 B et 7 C), soit 64% de taux de couverture.

## **2. Perspectives pour 2024**

Le dispositif de la prime d'attractivité s'inscrit pleinement dans les objectifs du cadre d'objectifs et de moyens 2023/2027, visant à mieux accompagner la mobilité géographique et à améliorer l'attractivité de la DGFIP, notamment par la mise en place de mesures indemnitaires spécifiques.

Les deux premières expérimentations n'ont pas permis d'explorer tous les potentiels du dispositif du fait de certaines de leurs caractéristiques (calendrier, volume de postes offerts).

Dans ces conditions il est proposé de reconduire l'opération pour 2024 en tirant les enseignements des premières expériences.

La nouvelle expérimentation se calerait en grande partie, comme en 2023, sur le calendrier des mouvements généraux.

Ainsi, pour les personnels de catégorie A (inspecteurs), B et C, l'appel à candidatures serait publié concomitamment aux lancements des mouvements, pour une prise de poste au 1er septembre 2024.

Pour les cadres A+, les postes à pourvoir seraient proposés dans un appel à candidatures ad hoc ou par fiches de poste, avec des dates de prises de poste pouvant s'adapter aux besoins des services.

La liste des postes proposés serait arrêtée sur propositions des directions et annexée aux appels à candidatures.

Un nouveau bilan sera dressé de cette opération à l'issue des mouvements 2024, afin de décider d'une pérennisation ou non du dispositif.

## **II. LA RECONNAISSANCE DE L'AFFECTATION SUR UN POSTE SITUE DANS UN TERRITOIRE PEU ATTRACTIF**

Il est proposé de mettre en œuvre un nouveau critère à titre subsidiaire pour renforcer l'attractivité de certains territoires.

### **1. État des lieux de la prise en compte à la DGFIP de l'affectation sur un poste situé dans un territoire peu attractif**

Le décret relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires<sup>1</sup>, pris sur le fondement de la loi de transformation de la fonction publique<sup>2</sup>, a introduit, dans son article 10, la possibilité

<sup>1</sup> Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

<sup>2</sup> Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

pour les administrations de prendre en compte, dans le cadre des mutations des fonctionnaires, des critères supplémentaires, venant en complément des priorités légales prévues à l'article L512-19 du Code général de la fonction publique.

Ainsi, au titre des critères supplémentaires, les lignes directrices de gestion peuvent notamment prévoir (article 10) :

« 1° Une priorité applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement. À cette fin, l'autorité compétente détermine au sein des lignes directrices de gestion :

a) La ou les zones géographiques concernées ;

b) La durée minimale d'exercice des fonctions exigée pour bénéficier de cette priorité ».

La DGFIP, dans ses lignes directrices, a introduit ce critère supplémentaire au bénéfice « des agents dont la situation de nature professionnelle le justifie : reconnaissance de l'affectation pendant une durée minimale sur un poste situé dans un territoire peu attractif ». Actuellement, ce dispositif vaut pour les agents A et A+ à Mayotte et en Guyane après un séjour de 3 ans.

## **2. Proposition de dispositif pour les personnels de catégories A+, A, B et C**

Compte tenu de la faible attractivité de certains territoires, se traduisant par des difficultés de recrutements, il est envisagé d'élargir la liste des départements dans lesquels les agents pourraient obtenir le bénéfice de ce critère supplémentaire.

### 2.1 Les grandes lignes du dispositif

Le bénéfice du critère supplémentaire « attractivité » demeurerait fondé sur l'affectation dans un département/une direction reconnu(e) comme peu attractif(ve).

- *La détermination des départements/directions donnant droit au critère supplémentaire « attractivité »*

Le manque d'attractivité d'un département serait caractérisé par la vacance d'emplois constatée après la réalisation des mouvements/affectations.

Pour les catégories B et C, outre la vacance d'emplois, l'affectation d'office par l'administration d'agents stagiaires B ou C ou d'agents promus de C en B serait également un élément pris en compte.

L'attractivité pouvant varier selon les catégories, une liste de départements/directions déclaré(e)s comme peu attractifs(ves) et ouvrant au bénéfice du critère supplémentaire sera établie par catégorie et mise à jour chaque année.

- *La portée du critère subsidiaire*

Ce critère subsidiaire constituerait un avantage dans le classement de la demande de l'agent pour changer d'affectation. Il aurait le même poids que les autres critères prévus par les LDG.

Il s'appliquerait sur tous les départements demandés par l'agent. Il serait cumulatif avec les autres priorités légales et critères dont pourrait se prévaloir l'agent.

- *La durée de fonctions exigée pour bénéficier du critère supplémentaire*

L'agent bénéficierait du critère supplémentaire après une durée minimale d'affectation dans le département de 5 ans dans le même corps. Un changement d'affectation au sein du département n'aurait pas d'incidence sur les droits de l'agent.

La durée minimale d'affectation de 5 ans s'apprécierait à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, à la date d'affectation de l'agent.

## 2.2 Déclinaison au titre de la campagne 2024

Il est proposé de mettre en place le dispositif à compter de la campagne 2024.

Les listes des départements/directions ouvrant droit au critère supplémentaire seront établies sur la base de la vacance constatée post mouvement de mutations de l'année 2023 et communiquées aux agents lors de la campagne de vœux du mouvement national.

Pour les cadres A inspecteurs, au titre de l'année 2024, aucun département ne serait éligible, aucune vacance significative n'ayant été relevée à l'issue du mouvement de mutation 2023.

Pour les catégories B et C, la liste des départements sera établie après publication du mouvement de première affectation des stagiaires B. Dans un souci de lisibilité pour les agents, les mêmes départements seront proposés en catégories B et C.