



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Direction générale des Finances publiques
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
Sous-direction Effectifs, parcours et compétences
Bureau Affectation, mobilité et carrière des A+ /A
Bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C
64-70, allée de Bercy
75574 PARIS cedex 12

Affaire suivie par :
Marion DOERLER / Valérie Paratre
marion.doerler@dgfip.finances.gouv.fr
valerie.paratre@dgfip.finances.gouv.fr
Nicolas CARON / Claire DUPONT
nicolas.caron@dgfip.finances.gouv.fr
claire.dupont@dgfip.finances.gouv.fr

Relevé de décisions du groupe de travail
Promotion- Mobilité - Lignes Directrices de Gestion (LDG)
des personnels des catégories A+, A, B et C du 14 septembre 2023

- MISSIONS CONCERNÉES

Services "Ressources Humaines"

- PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le groupe de travail sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) mobilité s'est tenu le 14 septembre 2023.

Les décisions arrêtées par l'administration à l'issue de ce groupe de travail figurent dans le présent relevé.

Les modifications apportées aux fiches initiales sont signalées en "bleu" dans le corps du texte de chacune des fiches concernées.

Les évolutions présentées au cours de ce groupe de travail sont prises en compte dans les Lignes Directrices de Gestion Mobilité. Le document LDG modifié a été soumis à l'avis du CSAR les 16 et 26 octobre 2023 (cf document joint).

FICHE N°1 : BILAN LDG MOBILITE 2023 POUR LES PERSONNELS DES CATÉGORIES A, B ET C

Les mouvements à effet du 1^{er} septembre 2023 ont été régis par les mêmes règles de priorité que celles appliquées en 2022.

Les dispositions des LDG, mises en œuvre à ce stade de manière partielle par la DGFIP, prévoient une meilleure prise en compte des situations prioritaires au travers de deux mesures :

- l'élargissement du bénéfice de la priorité handicap ;
- l'affectation des titulaires d'une priorité légale avant les candidats à une mobilité pour convenance personnelle.

La présente fiche dresse un bilan pour 2023 de l'application de ces deux mesures dans les mouvements du 1^{er} septembre 2023.

Par ailleurs, le bilan détaillé de la réalisation des derniers mouvements A+, A, B et C est joint en annexe.

1. La prise en compte par la DGFIP des situations de handicap

Depuis 2021, les LDG Mobilité permettent une meilleure prise en compte des situations de handicap.

En effet, le bénéfice de la priorité handicap est élargi aux agents pouvant se prévaloir de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

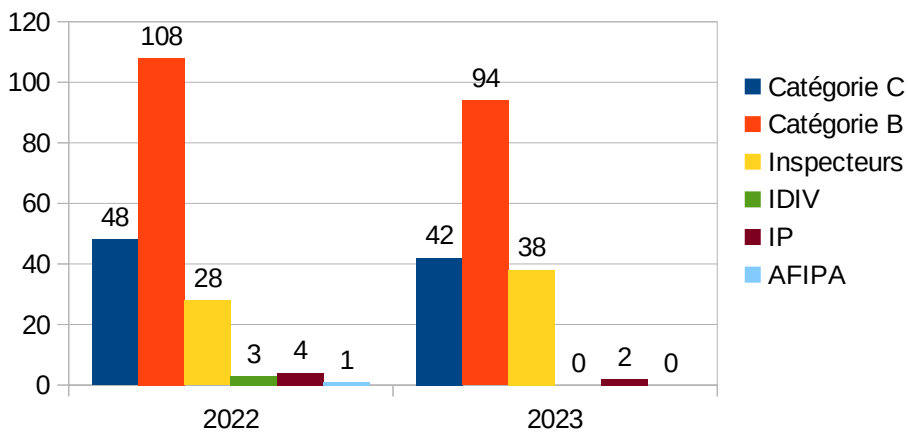
1.1. Le volume des demandes prioritaires

- *Au titre de la priorité RQTH hors CMI*

En 2023, les volumes d'agents de catégorie A, B et C ayant sollicité la priorité RQTH (hors CMI) restent dans l'ensemble quasi identiques à ceux de l'année 2022.

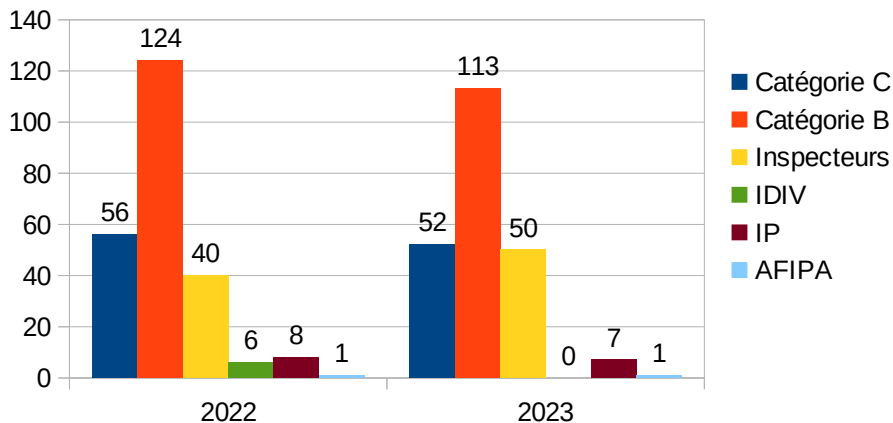
La situation se présente en effet comme suit :

Nombre de demandes de priorités RQTH (hors CMI)



En prenant en compte toutes les demandes prioritaires au titre du handicap, basées sur la détention de la carte d'invalidité ou de la CMI « invalidité » ou d'une RQTH sans détention de cette carte, on constate dans l'ensemble une relative stabilité des demandes entre 2022 et 2023 pour toutes les catégories.

Volume des demandes de priorité handicap (CMI et RQTH)

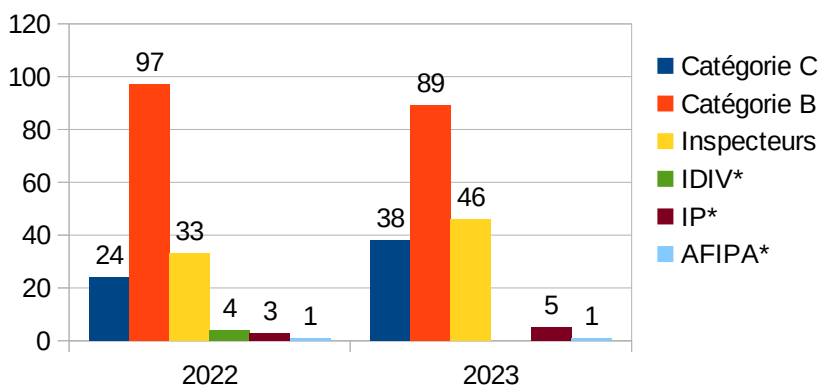


1.2 Le volume des mutations prononcées et les niveaux de satisfaction

Le nombre des affectations réalisées en 2022 et 2023 au titre d'une priorité handicap (RQTH et CMI) est le

suivant :

Volume des mutations au titre de la priorité handicap

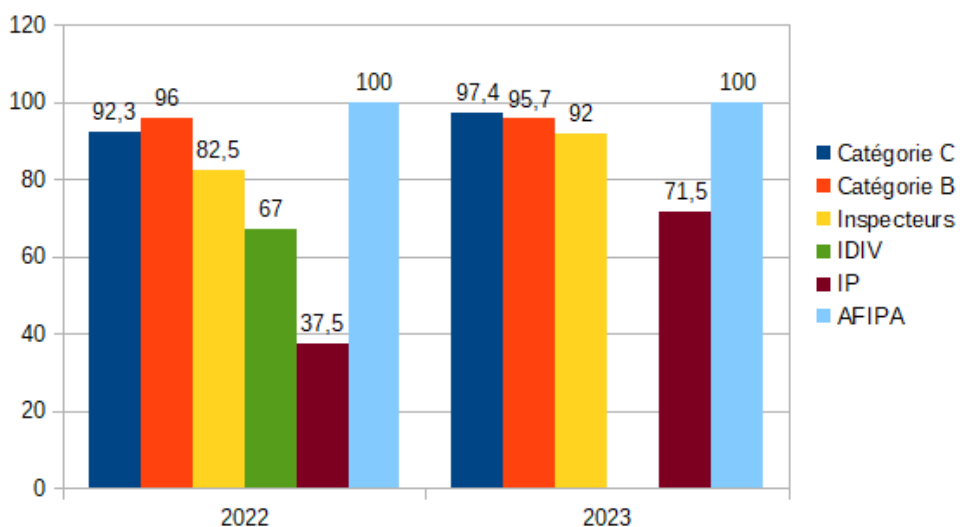


* Dans les mouvements, en règles de gestion et au choix

Soit un total de 179 en 2023 (contre 162 en 2022).

Le taux de satisfaction des candidats sollicitant une priorité handicap reste à des niveaux très élevés pour les trois catégories :

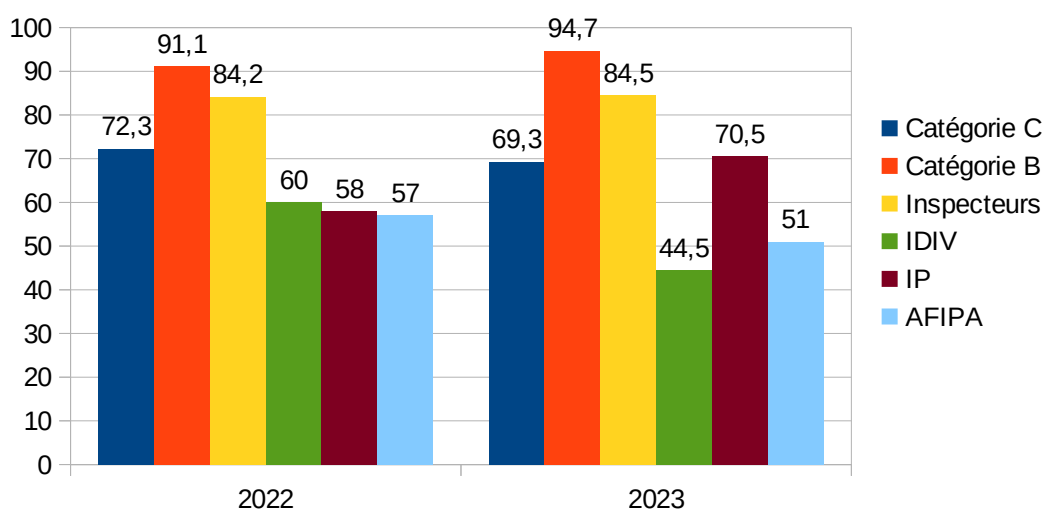
Taux de satisfaction des prioritaires handicap



2. Le niveau de satisfaction des demandes prioritaires pour tout motif

En prenant en compte l'ensemble des demandes prioritaires exprimées au titre de la priorité pour rapprochement et de la priorité handicap (RQTH et CMI), on constate que le taux de satisfaction des prioritaires en 2023 progresse notablement en catégorie B et pour les IP, est stable pour les inspecteurs mais connaît un fléchissement en catégorie C et pour les IDIV et AFIPA.

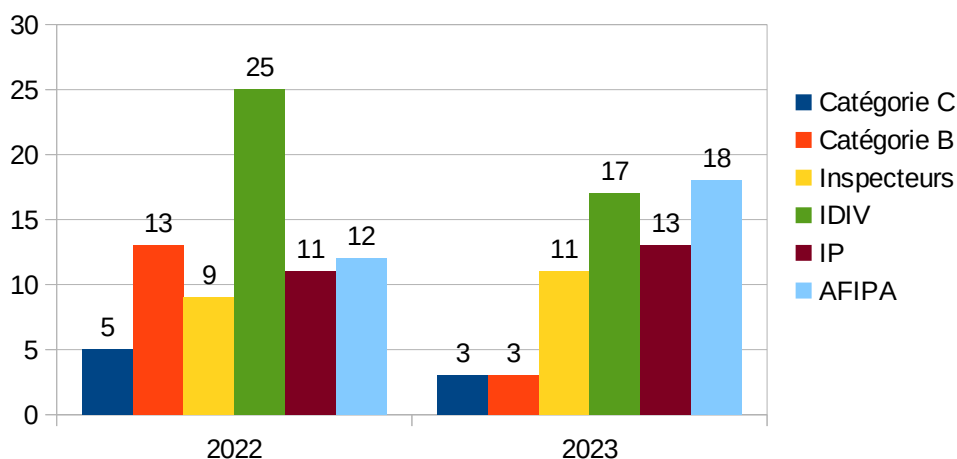
Taux de satisfaction des prioritaires handicap et rapprochement



S'agissant du nombre de départements pour lesquels des demandes non satisfaites d'agents prioritaires demeurent à l'issue du mouvement du 1^{er} septembre 2023 :

- pour les B et C, seuls 3 départements font encore l'objet de demandes non satisfaites (Martinique, Guadeloupe et Réunion). La situation s'est améliorée par rapport à celle du mouvement du 1^{er} septembre 2022, au terme duquel il restait des prioritaires non satisfaits dans 13 départements pour les B et 5 départements pour les C ;
- pour les inspecteurs, 11 départements font encore l'objet de demandes non satisfaites (dont la Martinique, la Guadeloupe et la Réunion également) ;
- pour les AFIPA, IP et IDIV, la situation est plus éparse du fait d'un volume d'emplois par département beaucoup plus limité.

Nombre de départements avec prioritaires non satisfaits



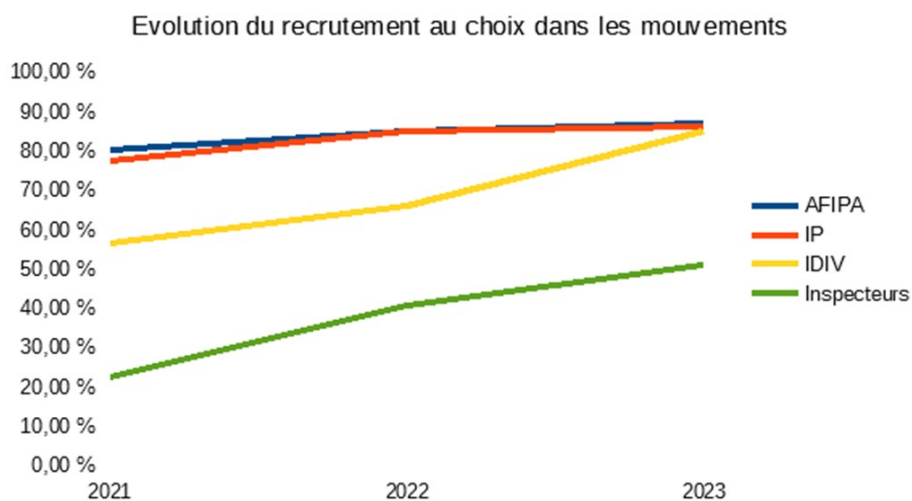
3. Le recrutement au choix devient majoritaire pour la catégorie A

Le recrutement au choix dans le cadre des mouvements s'est étendu, particulièrement pour les AFIPA, IP et IDIV.

Pour les inspecteurs, le recrutement au choix au niveau national a été étendu aux DISI et aux GIR en 2023.

Proportion des recrutements au choix dans les mouvements pour l'année 2023 :

AFIPA	IPFIP	IDIV	IFIP
87 %	86 %	85 %	51 %



FICHE N°2 : POURSUIVRE LA FLUIDIFICATION DES MOBILITES ET LA DECONCENTRATION DES RECRUTEMENTS

La mise en œuvre progressive des LDG Mobilités ainsi que l'évolution globale intervenue sur les modalités de recrutement de la DGFIP révèlent un besoin croissant exprimé tant par les agents que par les directions de fluidification des mobilités, de déconcentration des processus de recrutement et de responsabilisation des recruteurs.

Afin de répondre à cette évolution, les dispositifs suivants sont adoptés :

- 1) Pour les agents B et C : élargir la portée d'une priorité légale à toutes les directions situées dans le département d'exercice de la priorité (aujourd'hui limitée à la direction territoriale) ;
- 2) Pour les postes comptables : généraliser l'affectation au fil de l'eau ;
- 3) Pour les inspecteurs et les agents de catégories B et C : élargir le recrutement au choix.

I. L'ÉLARGISSEMENT DE LA PORTÉE DES PRIORITÉS LÉGALES ET DES CRITÈRES SUPPLÉMENTAIRES

La mesure exposée ci-après vise à accroître les chances d'un agent, en mutation ou en 1^{ère} affectation, d'obtenir le département pour lequel il peut se prévaloir de priorités légales et/ou de critères supplémentaires.

a) La situation actuelle

Les agents pouvant se prévaloir d'une priorité légale expriment leur demande pour la direction territoriale (DR/DFiP) du département sur lequel porte la priorité. Ils ne peuvent pas faire valoir cette priorité sur les autres directions (DNS, DIRCOFI, DiSI) implantées dans le ressort géographique du département.

b) Les évolutions mises en oeuvre pour la campagne 2024 dans l'environnement MOUV'RH

Sur le fondement de ses priorités légales et/ou de ses critères supplémentaires, l'agent sollicitera une affectation sur la direction territoriale. Grâce à cette évolution, en mutation comme en 1^{ère} affectation, il aura désormais la possibilité, s'il le souhaite, de faire valoir également ses priorités légales et/ou ses critères supplémentaires pour obtenir une affectation sur les autres directions du département (DNS, DIRCOFI, DiSI).

II. LES NOUVELLES MODALITES DES AFFECTATIONS DES COMPTABLES

Il est mis un terme aux appels à candidatures semestriels comptables, visant à pourvoir les postes de catégorie C1, C2 et C3.

1. État des lieux

Aujourd'hui, deux appels à candidatures annuels visent à proposer des postes comptables à équivalence ou en promotion. Cela répondait au besoin d'accompagner au mieux et au plus près des restructurations la mise en oeuvre du nouveau réseau de proximité (NRP) et des évolutions de classement des postes comptables.

L'ensemble des postes comptables pour 2023 a été pourvu intégralement au choix pour les C1, C2 et C3.

2. Un recrutement qui se fera uniquement au fil de l'eau à compter de 2024

La mise en oeuvre du nouveau réseau de proximité étant achevée et le classement des postes comptables stabilisé, il n'apparaît plus nécessaire de réaliser des appels à candidatures à date fixe mais d'offrir la possibilité aux directions de combler leurs vacances sur des postes comptables au plus près des besoins.

Ainsi, à compter de 2024, l'intégralité des affectations sur poste comptable sera réalisée au choix (comme c'est déjà le cas) et au fil de l'eau, les cadres candidatant sur des fiches de postes publiées tout au long de l'année.

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. Néanmoins, à compétences égales entre plusieurs candidats, le bénéficiaire d'une ou plusieurs priorité(s) et/ou critères supplémentaires primera les autres candidats.

III. L'ÉLARGISSEMENT DU RECRUTEMENT AU CHOIX AU NATIONAL POUR CERTAINS PERSONNELS DES CATÉGORIES A (INSPECTEURS), B ET C

1. Les inspecteurs des finances publiques

1.1.) Les inspecteurs des Finances publiques des pôles régionaux de l'immobilier de l'État (PRIE) des DRFiP (fusion des MRPIE/PGD/ et SLD-R)

a) La situation actuelle

Aujourd'hui les règles de mobilité sont les suivantes :

- les inspecteurs affectés dans les PGD sont recrutés au choix au niveau local ;
- les inspecteurs des MRPIE et des SLD-R sont affectés à l'ancienneté dans le mouvement local.

b) L'évolution

En 2024, sera mis en place dans toutes les DRFiP (hors IDF, Corse et OM) un pôle régional de l'immobilier de l'Etat (PRIE) se traduisant par la création d'une nouvelle structure unifiée PRIE au Tagerfip de ces directions, et qui remplacera les actuels services "Mission régionale de la PIE » (stratégie immobilière), « Pôle de gestion domaniale » et Service local du domaine régional, en reprenant l'intégralité de leurs missions.

Ainsi, une plus grande fluidité de l'ensemble du processus de travail, sans rupture entre la stratégie immobilière et sa mise en œuvre opérationnelle sera assurée.

L'évolution des missions et la nécessité de profils de plus en plus spécialisés conduisent à la mise en place d'un recrutement au choix au niveau national à compter du mouvement national 2024 pour l'ensemble des emplois d'inspecteurs des Finances publiques concernés (environ 180 emplois au total), d'autant que la mise en place de ce service unifié nécessite une harmonisation des modalités de recrutement de ses agents.

Les emplois seront ainsi proposés notamment dans le cadre de l'appel à candidatures organisé en janvier pour pourvoir les postes au choix au sein du réseau et les candidatures seront examinées par les PRIE qui pourront sélectionner le(s) candidat(s) qui présentent le meilleur profil, dans le respect de la prise en compte des priorités légales et/ou des critères supplémentaires.

1.2.) Les inspecteurs des Finances publiques affectés dans les pôles juridictionnels judiciaires (PJJ)

a) La situation actuelle

Aujourd'hui, les règles de mobilité conduisent à affecter les inspecteurs dans ces structures au choix dans le mouvement local.

b) L'évolution

Le recrutement au choix sera mis en place à compter du mouvement national 2024 pour l'ensemble des emplois d'IFIP au sein des deux PJJ de Paris et d'Aix-en-Provence (soit 22 emplois concernés).

Cette évolution est rendue nécessaire par le sous-dimensionnement des équipes des deux structures, par ailleurs très spécialisées car devant détenir des compétences spécifiques sur le plan juridique à la fois en matière fiscale et en contentieux juridictionnel civil.

En outre, le besoin en recrutement s'est intensifié en raison de stocks de contentieux à traiter qui ont du mal à être résorbés tandis que la charge augmente du fait de la concentration des litiges des directions nationales de contrôle à forts enjeux, juridiques, fiscaux et financiers (DNVSF) et de l'accroissement des litiges liés à certains contentieux de série.

Enfin, le mode de recrutement actuel retenu constitue un frein pour les inspecteurs extérieurs à la direction qui seraient pourtant intéressés de rejoindre les PJJ. Ces derniers hésitent en effet à

participer au mouvement national, n'ayant aucune assurance d'être affecté en local au PJJ, car ils pourraient être primés dans le mouvement local par des collègues déjà dans le département.

Ces différents éléments justifient de réintroduire le recrutement des rédacteurs des PJJ selon leur profil, par fiches de postes comme initialement retenu à la mise en place des PJJ en 2016. Ce mode de recrutement permettra par la même occasion de valoriser les missions des PJJ et de les rendre plus visibles.

Les emplois seront ainsi proposés notamment dans le cadre de l'appel à candidatures organisé en janvier pour pourvoir les postes au choix au sein du réseau et les candidatures seront examinées par les responsables des PJJ qui pourront sélectionner le(s) candidat(s) qui présentent le meilleur profil, dans le respect de la prise en compte des priorités légales et/ou des critères supplémentaires.

2. Les agents de catégories B et C

a) La situation actuelle

Les Lignes Directrices de Gestion Mobilité modifiées à l'issue du CTR du 25 octobre 2022 permettent un recrutement au choix des catégories B et C en DNS s'il s'agit d'emplois exigeant des compétences spécifiques.

b) Les évolutions mises en œuvre pour la campagne 2024

Outre la mise en œuvre des nouvelles dispositions insérées dans les Lignes Directrices de Gestion Mobilité en 2022, il est décidé d'élargir le recrutement au choix aux emplois de catégorie B implantés au sein de certaines brigades de DIRCOFI.

Le recrutement au choix des personnels de catégories B et C sera élargi pour la campagne 2024 à hauteur de 143 emplois de catégorie B et 3 emplois de catégorie C.

Le détail des emplois concernés est le suivant :

	Catégorie B	Catégorie C
Direction des Impôts des Non-Résidents (DINR)	-2 emplois qualifiés de Programmeur/ Chef-Programmeur -1 emploi au service centralisateur des dépenses de l'État	1 emploi au pôle national de soutien au réseau (PNSR) des non-résidents
Direction Nationale d'Enquêtes Fiscales (DNEF)	-2 emplois au bureau des liaisons fiscales - 4 emplois au sein de la brigade d'intervention et d'ingénierie informatique (B3I)	1 emploi sur des missions relatives au traitement de réquisitions judiciaires
Direction Nationale des Vérifications de Situations Fiscales (DNVSF)	1 emploi au sein de la division de la programmation du contrôle fiscal, de la communication, et du contrôle de gestion	1 emploi au sein de la brigade "Programmation"
Direction des Vérifications Nationales et Internationales (DVNI)	3 emplois au sein de la brigade de vérifications des comptabilités informatisées (BVCI)	
Direction de Contrôle Fiscal (DIRCOFI)	130 emplois en brigades de contrôle	
	143 emplois	3 emplois

c) Les modalités d'affectation

Les emplois seront proposés via des fiches de poste publiées dans le cadre de l'appel à candidatures lancé en même temps que la campagne annuelle de mutations 2024.

Les candidatures seront examinées par les directions concernées qui pourront sélectionner le(s) candidat(s) qui présentent le meilleur profil.

Il est précisé que les candidats pourront se prévaloir des priorités légales (situation de handicap, rapprochement et/ou CIMM...) et/ou des critères supplémentaires. À compétences égales, les candidats pouvant se prévaloir de priorités et/ou de critères seront sélectionnés.

FICHE N°3 : LES DISPOSITIFS VISANT A CORRIGER LES DISPARITES 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 mis en place pour corriger ce phénomène :

- la prime d'attractivité (dont il est décidé 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 décidé de reconduire l'opération pour 2024 en tirant les enseignements des premières expériences.

La nouvelle expérimentation se calera 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 sera publié concomitamment auxancements des mouvements, pour une prise de poste au 1er septembre 2024.

Pour les cadres A+, les postes à pourvoir seront 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 sera 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 décidé 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 paritaires¹, pris sur le fondement de la loi de transformation de la fonction publique², a introduit, dans son article 10, la possibilité 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 ».

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

2 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

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. Présentation du dispositif mis en œuvre 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 décidé d'élargir la liste des départements dans lesquels les agents pourront obtenir le bénéfice de ce critère supplémentaire.

2.1 Les grandes lignes du dispositif

Le bénéfice du critère supplémentaire « attractivité » demeurera 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 sera 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 sera 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 constituera un avantage dans le classement de la demande de l'agent pour changer d'affectation. Il aura le même poids que les autres critères prévus par les LDG.

Il s'appliquera sur tous les départements demandés par l'agent. Il sera 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 bénéficiera du critère supplémentaire après une durée minimale d'affectation dans le département de 3 ans dans le même corps. Un changement d'affectation au sein du département n'aura pas d'incidence sur les droits de l'agent.

La durée minimale d'affectation de 3 ans s'appréciera à compter du 1^{er} septembre 2024, à la date d'affectation de l'agent.

Suite aux échanges qui ont eu lieu durant le groupe de travail, l'administration a décidé de limiter à 3 ans la durée minimale de fonctions nécessaire à l'obtention du critère, au lieu de 5 ans durée initialement proposée.

2.2 Déclinaison au titre de la campagne 2024

Il est décidé 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 sera 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.

FICHE N°4 : LES CRITERES RETENUS POUR LA RECONNAISSANCE DE LA PRIORITE CIMM DOM

Suite à la publication de la circulaire Fonction publique du 2 août 2023 (ci-jointe), il est nécessaire de faire évoluer les critères pris en considération par l'administration pour la reconnaissance de la priorité légale d'affectation Outre-Mer prévue à l'article L512-19 du Code général de la fonction publique.

1. Les critères actuels

Plusieurs critères sont pris en compte par l'administration pour considérer qu'un agent possède des attaches familiales et matérielles dans le département d'outre-mer sollicité, de nature à lui accorder la priorité.

Ces 5 critères sont les suivants :

- le domicile d'un parent proche : il s'agit du domicile d'au moins un parent proche de l'agent ou de son conjoint (époux, partenaire de PACS, concubin) : père, mère, grands-parents, enfant ;
- l'assujettissement à la taxe d'habitation de l'agent ou de son conjoint (époux, partenaire de PACS, concubin) depuis au moins 3 ans dans le DOM concerné ;
- le lieu de scolarité ou d'études : il convient que l'agent ait suivi, à partir de l'âge de 6 ans, au moins 5 ans de scolarité et/ou d'études supérieures dans le DOM concerné ;
- le lieu de naissance : il s'agit du lieu de naissance de l'agent ou de son conjoint (époux, partenaire de PACS, concubin) ;
- le domicile de l'agent : il convient que l'agent justifie de l'établissement de son domicile dans le DOM concerné avant son entrée à la DGFiP. En cas de promotion, la situation est appréciée à la date de la nomination dans le corps.

2. Les évolutions

2.1 Les critères d'examen des demandes de reconnaissance de la priorité CIMM DOM

Sur la base d'un faisceau d'indices, la circulaire du 2 août 2023 indique une liste non exhaustive de 16 critères que l'administration peut prendre en considération pour la localisation du centre des intérêts matériels et moraux.

La circulaire centre l'ensemble des critères pouvant justifier l'octroi du CIMM sur l'agent lui-même ou ses enfants.

Dès lors, les critères reposant sur la situation du conjoint ne seront désormais plus retenus.

Sur la base de ces éléments, il est décidé de substituer aux 5 critères existants les 6 critères suivants :

- le domicile d'un parent proche de l'agent : père, mère, grands-parents, frères, sœurs, enfants ;
- le lieu de scolarité ou d'études de l'agent et/ou de ses enfants : il convient que l'agent ou ses enfants aient suivi, à partir de l'âge de 3 ans, au moins 5 ans de scolarité et/ou d'études supérieures ;
- le lieu de naissance : il s'agit du lieu de naissance de l'agent ou de ses enfants ;
- le domicile de l'agent : il convient que l'agent justifie de l'établissement de son domicile dans le DOM concerné avant son entrée à la DGFIP. En cas de promotion, la situation est appréciée à la date de la nomination dans le corps ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- l'inscription sur les listes électorales.

L'agent qui remplira au moins 2 critères sur les 6 pourra se prévaloir de la priorité pour le DOM concerné. L'agent qui remplira les conditions pour plusieurs DOM, choisira le département sur lequel il sollicite la priorité.

2.2 La justification des critères

Les agents devront produire les documents suivants pour justifier des critères demandés :

- le domicile de parents proches sera justifié par la photocopie d'un justificatif de domicile (ex : contrat de bail, avis de TF, facture EDF). Le lien de parenté sera justifié par la photocopie du livret de famille ;
- le lieu de scolarité ou d'études de l'agent et/ou de ses enfants sera justifié par la production de certificats de scolarité ou de bulletins scolaires attestant du suivi de la scolarité ou des études ;
- le lieu de naissance de l'agent ou de ses enfants sera justifié par la photocopie du livret de famille ou de la carte nationale d'identité de l'agent ou de ses enfants ;
- le domicile de l'agent à la date de son entrée à la DGFIP sera justifié par la photocopie d'un justificatif de domicile (ex : contrat de bail, factures EDF, etc.) ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié sera justifié par la copie de la notification de l'octroi du congé bonifié ;
- l'inscription sur les listes électorales sera justifié par la copie de la carte d'électeur ou d'un justificatif, délivré par la mairie, de l'inscription sur les listes électorales.

Ces évolutions seront mises en œuvre pour le prochain mouvement national de mutation à effet du 1^{er} septembre 2024.

FICHE N°5 : BILAN LDG PROMOTIONS 2023 POUR LES PERSONNELS DES CATEGORIES A (INSPECTEURS) B ET C

Deux années après leur édicition, les LDG promotions ont permis de moderniser la politique de promotion et de sélection à la DGFIP. Les grands principes qui en sont issus ont impulsé un véritable changement culturel, permettant de traduire le mérite et l'engagement des agents de manière tangible en valorisant leurs parcours professionnels.

1) Une étude comparative de cohortes démontre le bon fonctionnement de l'ascenseur social à la DGFIP

Le niveau significatif des volumes de promotions internes réalisés en 2023 dans le cadre des LDG atteste du bon fonctionnement de l'ascenseur social à la DGFIP.

Ce constat est conforté par le bilan de l'étude réalisée sur 2 cohortes d'agents de la DGFIP recrutés en catégorie C par concours externe et dont les grandes lignes sont résumées ci-après.

L'objet de l'étude consistait à mesurer l'évolution professionnelle d'agents de catégorie C recrutés à deux époques différentes, en 1986 et 1997, sur une période de 25 ans, de manière à disposer d'une vision comparative de l'évolution de la promotion interne à la DGFIP.

Le bilan, qui a été diffusé sur l'intranet Ulysse le 12 juillet 2023 (rubriques actualités générales), fait apparaître les points saillants suivants :

- **un volume important de promotions inter-catégorielles** : 83 % des agents C du contingent 1997 ont été promus dans une catégorie supérieure : 52 % en B, 23 % en A et 8 % en A+. Seuls 17 % sont restés en catégorie C. Schématiquement, 1 agent sur 2 a été promu B, 1 sur 4 a été promu A et 1 sur 12 a été promu A+.
- **une nette accélération de la dynamique de promotion sociale** : 73 % des agents C du contingent 1986 ont été promus dans une catégorie supérieure (54 % en catégorie B, 16 % en catégorie A et 3 % en catégorie A+), contre 83 % du contingent 1997, ce qui traduit une augmentation sensible de 10 points en l'espace de 11 ans.

L'accélération de la dynamique de la progression de carrière est également attestée par le fait que la majorité (60%) des agents recrutés en 1997 sont promus à une catégorie supérieure après seulement 10 ans de carrière (36 % sont promus après 5 ans de carrière, 50 % après 8 ans de carrière).

Une part plus large des agents accède aux postes d'encadrement et encadrement supérieur : 31 % des agents C recrutés en 1997 ont accédé à la catégorie A ou A+ contre 19 % dans la cohorte précédente, soit +22 points.

Par ailleurs, 1 agent C sur 4 de la cohorte 1997 est promu à la catégorie A ou A+ après seulement 15 ans de carrière à la DGFIP.

La proportion très importante des agents C surdiplômés peut expliquer ce phénomène : 94 % des agents C recrutés en 1997 disposent en effet d'un niveau de diplôme supérieur, voire très supérieur, à celui attendu alors qu'ils ne représentaient que 66 % du contingent 1986. Ces agents C surdiplômés peuvent donc passer rapidement, dès après leur arrivée à la DGFIP, les concours externes pour accéder aux catégories supérieures, sans attendre de justifier des conditions d'ancienneté de services exigées par le statut pour se présenter aux concours internes. Ces lauréats des concours externes, appelés « faux externes » puisqu'appartenant déjà à la DGFIP, sont de plus en plus nombreux parmi les promus en B ou A. (+187 % entre 2016 et 2022).

- **une ascension sociale moins forte pour les femmes malgré des avancées significatives** : le déroulement de carrière des femmes n'est pas équivalent à celui des hommes. 28 % des femmes de la cohorte 1997 ont atteint la catégorie A/A+ contre 33 % pour les hommes. Toutefois, elles n'étaient que 16 % de la cohorte 1986 à être promues en catégorie A/A+, ce qui démontre une évolution positive, même si l'égalité reste un objectif à atteindre.

2) Une mise en œuvre des LDG qui contribue à une meilleure prise en compte du mérite professionnel des agents

2.1) Pour les agents des catégories B et C

Dans le cadre des LDG, le mérite professionnel (manière de servir et acquis de l'expérience professionnelle) a été mieux pris en compte via des critères de sélection renouvelés (cf. ci-après), pour accéder au grade supérieur, par tableau d'avancement, mais également par liste d'aptitude (C en B).

Pour être inscrits sur un **tableau d'avancement** de grade, les agents doivent justifier d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaires. Compte-tenu du nombre très important de promouvables statutaires (près de 20.000), la prise en compte du mérite a été objectivée via la traduction chiffrée des cotations du tableau synoptique des appréciations figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années (total minimal requis de 30 points).

Le critère de l'ancienneté administrative est utilisé pour départager les agents à inscrire sur le tableau, dans la limite des possibilités statutaires de promotion (taux de promotion).

S'agissant de la **liste d'aptitude** de C en B, la prise en compte du mérite professionnel se décline dans le cadre de l'examen approfondi du dossier du candidat, qui apprécie les aptitudes de ce dernier à exercer les fonctions de contrôleur des finances publiques notamment au regard de son expérience professionnelle interne ou externe à la DGFIP.

2.2) Pour les agents de la catégorie A et de grade IFIP

- S'agissant de la **LA** de B en A, une sélection plus qualitative est également mise en œuvre (profils présentant des parcours diversifiés/atypiques ou démontrant une montée en compétences dans l'expertise). Sur ce point, l'intervention des Délégations dans le processus de sélection s'est avéré être un véritable relais de ce changement culturel auprès des DRDFIP.

- S'agissant du **TA** IDIV de classe normale (CN) et à la hors classe (HC) à titre personnel, une démarche sélective des cadres à promouvoir permet de valoriser des parcours de fin de carrière en cohérence avec leur engagement professionnel. Ainsi, en 2023, 19 candidatures ont été écartées en raison d'une manière de servir incompatible avec une promotion.

2.3) Pour les agents de catégorie A et de grades AFIPA/ IP /IDIV

La valorisation des parcours professionnels de ces personnels s'inscrit dans le cadre du nouveau modèle managérial décliné à la DGFIP qui précise les savoirs, savoir-être et savoir-faire ainsi que le positionnement attendus selon le profil de manager (stratégique, transverse ou de projet, manager de manager et manager de proximité).

Dans ce cadre nouveau, les sélections et examens professionnels pour l'accès par tableaux d'avancement aux grades d'IDIV à AFIPA et aux échelons spéciaux IDIV HC et AFIPA apprécient l'aptitude des candidats à se projeter sur ces fonctions de niveau supérieur. L'analyse des parcours professionnels, l'avis du supérieur hiérarchique et l'entretien de sélection par des comités formés sur les critères d'appréciation de la notion de mérite permettent d'objectiver l'analyse.

Des nouveautés sont enfin intervenues sur les modalités de promotions :

- **s'agissant de la sélection IDIV encadrement** : une action a été menée en 2022 auprès des supérieurs hiérarchiques, afin de les sensibiliser sur la rédaction des avis qui doivent être pertinents, sincères et refléter les réelles compétences et le potentiel de chaque candidat ;

- **s'agissant de l'échelon spécial** : les modalités d'attribution au titre de l'année 2023 ont fait l'objet d'un bilan présenté en groupe de travail, le 20 octobre 2022, à l'issue duquel il a été décidé :

-> une attribution de l'échelon spécial IDIV HC, dès 2023, dans un dispositif mixte combinant à la fois la gestion dynamique de fin de carrière (vivier 1) ainsi que la prise en compte du parcours professionnel, du mérite et du potentiel de cadre plus jeunes et particulièrement méritants (vivier 2) ;

-> une démarche volontaire du cadre qui se traduit par un acte de candidature à ce dispositif.

2.4) La poursuite d'un accompagnement personnalisé

Afin d'accompagner les cadres de la catégorie A dans leur volonté d'évolution de carrière, la DGFIP étend progressivement son offre de service :

- Les cadres A (IFIP à AFIPA) bénéficient d'une offre service des conseillers mobilité carrière-référent managérial (CMC-RM) qui leur permet d'être accompagnés dans leur réflexion sur leurs perspectives professionnelles (bilan de compétences, élaboration de dossier de candidature dans leurs démarches de mobilité fonctionnelle et/ou géographique (y compris hors DGFIP), de recrutement au choix, de diversification de parcours ou encore de sélections.

Ces cadres peuvent également être accompagnés par les CMC-RM en cas de difficultés dans l'exercice de leurs missions en participant dans des dispositifs spécifiques (ateliers participatifs managériaux, coaching, parcours de formation, accompagnement par le pôle des agents en difficulté en lien avec leur service RH de proximité...);

- Le réseau des CMC-RM a été étendu en 2023 avec une offre d'accompagnement aux inspecteurs. Les CMC-RM concernés prennent leur poste au 1er septembre 2023.

3) Le respect du principe de parité dans les procédures de promotion (cf graphiques en annexe)

3.1) Pour les catégories B et C

3.1.1) Concernant les tableaux d'avancement de grade des agents B et C

La part des femmes dans le total des promotions est comparable à la part qu'elles représentent dans les effectifs de promouvables statutaires, à l'exception toutefois de l'accès au grade de contrôleur principal pour lequel les femmes sont avantagées (76,5 % des promus pour 57,1 % des promouvables).

Cet écart s'explique, d'une part, par les critères de sélection (prise en compte de l'ancienneté administrative pour départager les agents dont la valeur professionnelle est exemplaire via le critère des 30 points du tableau synoptique) et, d'autre part, par l'ancienneté administrative des femmes dans le grade de contrôleur de 1ère classe, supérieure à celle des hommes.

Ainsi, les femmes représentent 75 % de la plage utile de sélection (11ème échelon et plus), contre 25 % pour les hommes, valeurs en cohérence avec la répartition femmes/hommes des promus.

Les résultats de la répartition hommes/femmes de l'année 2023 sont comparables à ceux de 2022, à l'exception des tableaux d'avancement aux grades d'AAP/ATP de 2ème classe pour lesquels les variations s'expliquent par la faible volumétrie des effectifs de promouvables.

3.1.2) Concernant la liste d'aptitude de C en B 2023

La proportion des femmes parmi les candidats et les promus de la liste d'aptitude de C en B reste stable et équitable. L'âge moyen des promus reste également stable. Les promus appartiennent très majoritairement au 3ème grade du C administratif (9 agents promus sur 10 sont des AAP de 1ère classe).

3.1.3) Concernant la liste d'aptitude de B en A 2023

La proportion de femmes parmi les candidats et lauréats de la liste d'aptitude de B en A reste stable et très favorable.

3.2) Concernant les tableaux d'avancement de grades A+

Concernant les tableaux d'avancement de grades A+, le nombre de femmes promues est plus élevé que celui des hommes promus.

4) Le principe de transparence des sélections

Une information collective est assurée auprès de l'ensemble des agents de la DGFiP via l'intranet Ulysse où sont régulièrement publiés :

- le calendrier annuel de la campagne de promotions de l'année N ;
- les notes de lancement des campagnes de promotions de l'année N ;
- la répartition des promotions de l'année N par voie de promotion ;
- le nombre de promouvables, de candidats (liste d'aptitude) et nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude et les tableaux d'avancement de l'année N ;
- la liste des agents promus au titre de l'année N, par type de promotion ;
- les rapports de comités de sélections ;
- l'ancienneté administrative («coupure») détenue par le dernier agent inscrit sur le tableau d'avancement.

Dans le cadre d'un accompagnement individuel et pour l'ensemble des dispositifs de promotion et de sélections, les agents non promus qui en font la demande, bénéficient d'un retour d'information.