

LE SYNDICAT DES CADRES A CGC Finances Publiques

GT MOBILITE 2024
du 9 OCTOBRE 2024

Bilan des LDG Mobilité présenté lors du groupe de travail du 9 octobre

La politique de mobilité de la DGFIP poursuit les objectifs suivants :

- Répondre aux impératifs de couverture des postes vacants sur le territoire,
- Optimiser la correspondance entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services,
- Favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés pour l'ensemble des agents.

1 - Bilan des LDG Mobilité 2024 pour les personnels de catégorie A

1.A. Règles principales appliquées

Les mouvements nationaux de mutation pour l'année 2024 ont été établis conformément aux dispositions actualisées des Lignes Directrices de Gestion relatives à la Mobilité (LDG Mobilité), approuvées lors du Comité Social d'Administration de Réseau (CSAR) du 26 octobre 2023.

À compter du 1er septembre 2024, ces dispositions sont appliquées intégralement dans le cadre des mouvements nationaux et locaux, incluant notamment :

- La prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article L512-19 du Code général de la fonction publique ;
- La possibilité pour un agent de cumuler plusieurs priorités légales ;
- Le cumul de ces priorités légales avec d'autres priorités (rapprochement familial, intérêts matériels et moraux dans un DOM - CIMM DOM) et, si nécessaire, avec des critères subsidiaires permettant de départager les demandes de mutation.

La priorité la plus sollicitée concerne les agents séparés de leur conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles, représentant 15,6 % des demandes.

Depuis 2021, les LDG Mobilité accordent une meilleure prise en compte des situations de handicap, en étendant la priorité handicap aux agents reconnus comme Travailleurs Handicapés (RQTH). De plus, la priorité pour les agents exerçant dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville (QPV) pendant au moins cinq années a été instaurée en 2024.

L'application de critères supplémentaires permet de tenir compte de nouvelles situations de handicap : les agents dont le conjoint est en situation d'invalidité ou ceux soutenant un ascendant en situation de dépendance bénéficient de critères spécifiques.

Certaines situations familiales, bien qu'exclues des priorités légales, donnent lieu à des critères supplémentaires, tels que le concubinage, la garde alternée ou le droit de visite, ainsi que le besoin de soutien familial.

En matière de recrutement sur des postes au choix, les candidats peuvent revendiquer les priorités légales et/ou les critères supplémentaires. En cas de compétences égales, les candidatures bénéficiant de priorités ou de critères sont privilégiées.

À l'issue des mouvements et après examen des recours éventuels, une durée minimale d'exercice est imposée à tous les agents intégrant un corps de la DGFIP, cette durée variant selon le poste et le mode d'affectation.

Bien que l'article L512-19 et les LDG Mobilité ne s'appliquent pas aux premières affectations des stagiaires, les règles de gestion en vigueur au sein de la DGFIP prennent en compte les priorités légales pour ces mouvements.

1.B. Résultats des campagnes de mutation des cadres A+/A

- **Satisfaction des vœux :**
 - Taux de satisfaction élevé pour les trois premiers vœux des cadres (entre 86 et 94 %), avec des taux atteignant :
 - 94 % pour les AFIPA (contre 88 % en 2023),
 - 88 % pour les IP (contre 91 % en 2023)
 - 96 % (contre 92%) pour les IDIV.
 - Pour les inspecteurs, 566 affectations à l'ancienneté et 873 affectations sur des postes au choix ont conduit à un taux de satisfaction de 86 % sur les trois 1^{er} vœux.
 - Le nombre d'affectations d'office reste limité (11 pour les inspecteurs et une seule pour un AFIPA).
- **Ouverture départementale pour la catégorie A:**
 - Six départements fermés, dix ouverts et quarante-deux restreints aux agents prioritaires.
- **Recrutement au choix :**
 - Il se généralise, avec un taux de 89 % pour les AFIPA, 88 % pour les IP et IDIV, et 60 % pour les inspecteurs (contre 40 % en 2022 et 50 % en 2023).
- **Taux de satisfaction des priorités :**
 - 72,3 % pour le rapprochement familial, 67,9 % pour la proximité avec le lieu de résidence de l'enfant, 67,1 % pour le rapprochement du conjoint ou concubin, et 28 % pour la priorité CIMM DOM.
- **Dispositif de prime d'attractivité :**
 - Ce dispositif a permis de pourvoir quatorze postes au titre des catégories A, dans le but de renforcer l'attractivité et la fidélisation des agents.

L'amélioration de l'application MOUV'RH, facilitant la gestion des mouvements de bout en bout, depuis les demandes de vœux jusqu'à la notification des résultats, est en cours.

Néanmoins, les règles protectrices demeurent fragilisées par l'extension des recrutements au choix, y compris pour les inspecteurs, et par l'intensification des contraintes de séjour sur les postes. La DGFIP tend à réformer les règles de réaffectation à son avantage.

2 – ÉVOLUTIONS ENVISAGÉES AU TITRE DES MOBILITÉS DES A ET A+

L'actualisation des Lignes Directrices de Gestion Mobilité actuellement proposée prévoit notamment les évolutions à court terme figurant ci après.

Les dispositifs protecteurs actuellement en place sont remis en question.

En effet la DGFIP tend à renforcer ses règles d'affectation, à accroître sa marge de manœuvre et à réduire la visibilité et la transparence des processus de mobilité.

La généralisation progressive du recrutement au choix et au fil de l'eau pour les cadres supérieurs de grade AFIPA, IP et IDIV en constitue l'illustration. Cette démarche risque également d'être étendue à court terme aux inspecteurs et inspectrices.

2. A. AFIPA, IPFIP et IDIV VERS UNE GÉNÉRALISATION DU RECRUTEMENT AU CHOIX ET AU FIL DE L'EAU DÈS 2025

Les affectations de ces cadres ont été réalisées jusqu'en 2024 dans le cadre de mouvements annuels par grade, combinant recrutement au choix et affectations selon l'ancienneté administrative, tout en prenant en compte les priorités et critères spécifiques. Une part significative de ces recrutements est déjà réalisée au choix, et l'accès aux emplois comptables de catégories C1, C2 et C3 s'effectue uniquement au fil de l'eau et au choix.

Il est projeté de faire évoluer ce modèle en 2025 vers un recrutement exclusivement au choix et au fil de l'eau, pour les cadres des grades AFIPA, IPFIP et IDIV. Les titulaires et lauréats auront l'opportunité de candidater tout au long de l'année, à partir de fiches de postes publiées par les structures recruteuses sur la plateforme Passerelles. Les cadres pourront faire valoir leurs priorités et critères supplémentaires via un formulaire dédié, et les recruteurs seront tenus de privilégier les candidats disposant de ces critères, à compétences égales.

Certaines situations particulières, telles que les handicaps ou les responsabilités familiales en lien avec la carte mobilité inclusion (CMI) comportant la mention « invalidité », feront l'objet de traitements spécifiques. Les cadres concernés devront solliciter le bureau « Affectation, mobilité et carrière des A+ et A » pour obtenir une affectation conforme à leur situation.

2.B . EXTENSION DU RECRUTEMENT AU CHOIX POUR LES INSPECTEURS

Le recrutement au choix devrait être étendu aux inspecteurs et inspecteurs stagiaires, selon les modalités suivantes :

- Candidature sur l'ensemble des postes locaux : Tous les postes seront proposés au niveau local, avec une fiche descriptive incluant les fonctions, compétences attendues et sujétions spécifiques.
- Sélection sur critères « objectifs » : Les candidatures seront examinées en fonction de l'adéquation profil/poste et selon des critères objectifs, dans l'intérêt du service.
- Respect des priorités légales et critères supplémentaires : Les affectations respecteront les priorités légales et les critères supplémentaires établis.
- Optimisation de l'affectation locale des inspecteurs : mode de recrutement principalement annuel, avec la possibilité de pouvoir les postes vacants en continu selon les besoins.

3 – ÉVOLUTIONS DES DÉLAIS DE SÉJOUR ET DES RÈGLES D'AFFECTATION

Délais de séjour :

- Inspecteurs affectés au choix : Les inspecteurs recrutés au choix seront soumis à un délai de séjour de deux ans.

- Inspecteurs promus affectés d'office : Un délai de trois ans sera imposé aux inspecteurs nouvellement promus et affectés d'office, sauf exceptions liées à des demandes de mutation avec priorité.
- Office National Anti-Fraude (ONAF) : Pour ce service, le délai de séjour sera étendu de trois à cinq ans, afin de l'aligner avec les règles en vigueur chez les agents des Douanes.

Réaffectations :

Les règles de réaffectation des agents recrutés au choix en administration centrale seront élargies en cas de recours au « droit de rétractation » durant la période probatoire de six mois. Ce droit, propre à la DGFIP, permet à un cadre ou à son responsable de demander une réaffectation sans que cela soit considéré comme une sanction.

L'agent concerné pourrait rejoindre toute direction disposant d'un poste vacant non soumis au choix, sous réserve de son accord.

4 – ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DE RÉINTÉGRATION DES CADRES A L'ISSUE D'UNE MOBILITÉ EXTERNE

Règles actuelles : Lorsqu'une mobilité externe prend fin, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine, avec priorité pour le poste qu'il occupait auparavant si vacant. La DGFIP offre une garantie de retour au dernier département d'affectation pour les cadres A+ et A, même en surnombre, ce qui crée des déséquilibres.

Évolution proposée : Après une mobilité externe, les cadres auraient le choix parmi trois directions avec des postes vacants, dont une dans leur dernière région d'affectation, même en surnombre si nécessaire. Cela s'appliquerait à tous les cadres, y compris ceux revenant d'administration centrale ou de DNS. L'administration veillera à proposer le département d'origine pour ceux venant de la DR/DFIP, afin d'encourager la mobilité externe. Les nouvelles règles seront effectives à partir du 1er janvier 2025 pour les nouveaux cas, tandis que les règles actuelles resteront en vigueur pour les cadres déjà en mobilité.

Le recrutement au choix est devenu la règle ; La CGC finances publiques s'est toujours opposée à une généralisation de ce mode de recrutement qui restreint mécaniquement les possibilités de mutations et favorise le cloisonnement dans une filière métier. En effet les directeurs choisissent les cadres déjà opérationnels.

Pour la CGC Finances publiques il paraît possible, dans une administration moderne, de faire coexister les deux règles – ancienneté et postes à profil – de manière censée, en topant à bon escient les postes *sensibles* et/ou de *particulière technicité*, y compris RH et/ou à fort enjeux. Pour les autres emplois, sauf à émettre un doute sur les compétences des personnels de catégorie A à la DGFIP, il faut en revenir à la règle de l'ancienneté.

Or la DGFIP entend même développer cette modalité de recrutement pour les catégories B et C affectés dans des directions spécialisées !

Ces nouvelles modalités visant une meilleure adéquation entre les profils des cadres et les postes occupés, renforcent en réalité l'autonomie et le pouvoir discrétionnaire des recruteurs.

De plus, elles impliqueront nécessairement un investissement accru dans la fonction de recruteur et une augmentation de la charge de travail des vingt conseillers mobilités carrière (CMC) qui accompagnent les cadres de manière individualisée (neuf pour les AFIPA IDIV et IP et onze pour les inspecteurs).

Enfin, compte tenu de cette charge de travail accrue, il sera indispensable de valoriser les CMC à travers une reconnaissance financière.

Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.

Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.

Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfp.info