

Rechercher

Ulysse, Nausicaa, BOFiP, etc... ?

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

[\[retour\]](#)

Dans le prolongement des adaptations apportées depuis quelques années aux règles RH de la DGFiP, j'ai décidé de présenter aux représentants des personnels, dans le cadre d'un groupe de travail qui se réunira le 19 octobre, de nouvelles évolutions pour les années 2018 et suivantes.

La méthode change : l'administration présente, en une fois, des propositions structurantes, dont la mise en œuvre s'étale dans le temps, pour donner à chacun la visibilité qu'il est légitime d'attendre. Corrélativement, je ne proposerai pas, d'ici la mise en œuvre de ces projets, de mesures nouvelles d'ampleur sur les règles de mutation.

Ces mesures sont porteuses d'une évolution significative des règles de mutation à la DGFiP. Elles visent d'abord à les rendre moins mécaniques qu'actuellement, en atténuant fortement les rigidités qui fixent les règles d'affectation : elles permettront une prise en compte plus précise des souhaits des agents et des besoins de chaque service. Elles visent ensuite à réduire les cas de rotation excessive d'agents dans certains postes. Enfin, elles permettront à chacun de connaître plus tôt son affectation. Ces réformes sont importantes ; elles modifient des règles anciennes : elles s'appliqueront donc progressivement, en donnant un rôle plus important qu'actuellement au dialogue social local, et donc aux représentants locaux des agents.

1. Un processus d'affectation rénové prenant mieux en compte la situation des agents et des services : l'affectation au département

Je propose que le mouvement national affecte les agents, quelle que soit leur catégorie, dans une direction, sans précision concernant une zone géographique infra-départementale ou un domaine d'activité.

L'affectation précise dans un service au sein de la direction relèvera du mouvement local.

Ces nouvelles modalités d'affectation :

- sont **favorables aux agents** qui cherchent à changer d'affectation au sein de leur département. Ces mouvements représentent près de 60 % des mutations prononcées aujourd'hui au niveau national. Chacun pourra demander un service précis au sein de son département. Pour changer de service au sein du même département, ces agents n'auront plus à participer au mouvement national, qui comporte des aléas puisqu'ils peuvent être primés par des collègues plus anciens venant d'un autre département : les mutations à l'intérieur du département seront prioritaires par rapport à celles affectant des agents venant d'un autre département.
- permettront de mieux **prendre concrètement en compte la situation** des services et des agents dont seul le niveau local a une connaissance fine : actuellement des agents demandent toutes les missions-structures afin de maximiser leur chance d'intégrer un département, et peuvent donc être affectés dans une mission qu'ils connaissent mal et/ou dans laquelle ils ne souhaitent pas exercer. Ceci complexifie leur vie professionnelle et celle de leurs encadrants tout en pénalisant leurs collègues. Cette situation ne pourra plus se présenter : le dialogue entre l'agent et sa direction d'affectation, sous le regard des représentants locaux du personnel, permettra de mieux concilier qu'aujourd'hui les souhaits individuels et les besoins du service public ;
- favoriseront une **meilleure répartition des ressources humaines** en fonction des besoins identifiés au plan local. Elles permettront de corriger les déséquilibres d'effectifs actuellement constatés entre les différents services d'un même département, et notamment d'améliorer la situation des services et des équipes situés dans des zones peu demandées.

Pour lui apporter, le cas échéant, des aménagements permettant de l'améliorer, cette mesure, sera préfigurée dans une dizaine de directions environ en 2019 avant d'être généralisée en 2020. Elle s'appliquerait en 2018 aux inspecteurs divisionnaires affectés sur des postes administratifs.

2. Favoriser une plus grande stabilité des équipes de travail

Je souhaite freiner la rotation excessive des agents, qui nuit au bon fonctionnement des services, à l'esprit d'équipe et dégrade les conditions de travail des agents.

Actuellement, dans les services, près d'un agent sur quatre en catégorie C et un agent sur cinq en catégorie B quittent chaque année leur poste, pour une grande partie d'entre eux suite à une demande de mutation. La rotation est plus importante encore dans certains départements comme ceux de l'Île-de-France où, en 2016, plus d'un agent C sur trois a quitté son service d'affectation, ce qui se traduit par une tension accrue dans les équipes de travail qui restent en place et doivent sans cesse contribuer à la formation de nouveaux collègues.

Je propose donc de redéfinir et d'harmoniser les délais de séjour dans les conditions suivantes :

- **3 ans** sur le poste de 1ère affectation (après recrutement ou promotion dans une autre catégorie) pour les agents recrutés à compter de 2018 ;
- **2 ans** entre deux mutations, à compter des mouvements de mutation du 1er septembre 2019.

Ces délais de séjour se substitueront aux nombreux différents délais existants. Ils s'appliqueront dans les mêmes conditions aux mouvements nationaux et locaux.

Ils ne concerneront pas les agents en situation de rapprochement familial qui pourront demander un changement d'affectation après un délai d'un an comme aujourd'hui.

Dans le même objectif, et comme cela a été fait pour les catégories A et B, il sera mis fin au mouvement complémentaire du 1er mars en catégorie C. Ainsi un seul mouvement annuel de mutation sera réalisé, au 1er septembre. Cette mesure contribuera un peu plus à stabiliser les équipes de travail sur une année entière, en préservant ainsi les services les plus fragiles, situés dans les zones où la rotation des équipes est importante.

3. Un avancement des dates de sortie des mouvements nationaux de mutations

Actuellement, les mouvements nationaux définitifs sont publiés peu de temps avant la période estivale ; l'affectation fine, à l'issue des mouvements locaux, est connue encore plus tard.

Cette situation pénalise les agents qui déménagent. La recherche de logement est plus compliquée et l'inscription des enfants dans les établissements scolaires se fait dans des délais contraints avant, voire pendant les vacances scolaires.

Pour cette raison, je souhaite **modifier les modalités d'élaboration des mouvements nationaux afin de les publier plus tôt.**

Ainsi, dès le projet de mouvement de 2018, la quasi-totalité des mutations sera rendue publique. Les dossiers d'agents présentant des situations très particulières seront examinés en CAPN, comme ils le sont aujourd'hui. Actuellement, l'immense majorité des mutations est prévue par l'administration et elles sont mises en œuvre telles quelles ; moins de 1 % des mutations prononcées résultent de discussions en CAP nationale. La même attention sera naturellement portée aux situations individuelles dans le futur.

D'autres mesures d'une moindre portée seront également discutées lors du groupe de travail qui se réunira le 19 octobre.

* *
*

Les orientations qui guident ces propositions sont donc simples :

- situer le dialogue social là où il est le plus pertinent pour évoquer des situations concrètes et individuelles, c'est à dire dans les directions ;
- trouver l'équilibre le plus juste entre les besoins du service public et les aspirations des agents ;
- tenir compte de la technicité de nos métiers et de l'importance du collectif de travail, qui supposent une certaine stabilité dans les fonctions.

Ces évolutions sont importantes et je souhaite qu'elles fassent l'objet d'échanges de vue approfondis ; je suis persuadé qu'elles amélioreront les conditions de travail et le bon accomplissement de la mission de service public qui nous est confiée, donc la satisfaction de chacune et chacun.

B. Parent