

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'INDIVIDUALISATION POUR TOUS ET PARTOUT !



Le 14 septembre, la Direction générale conviait les organisations syndicales représentatives à une « mise à niveau » des Lignes Directrices de Gestion Promotion, Mobilité (LDG) pour l'année 2024.

Là où elle dissociait en 2022 les promotions des mobilités en deux groupes de travail distincts, la Direction Générale proposait, en 2023, **une seule réunion d'une journée pour aborder ces LDG 2024.**

5 fiches figuraient à l'ordre du jour sur les deux thématiques mais **une seule s'intéressait aux promotions...**

Devons-nous en déduire que sur le sujet des promotions, tout va pour le mieux à la DGFIP ?

La délégation **F.O.-DGFIP** a **rapidement compris la manœuvre du « tout en un »** imposée par l'administration. En effet, **Un CSAR programmé le 16 octobre** imposait à notre DG une revue impérative des LDG avant cette échéance.

Le Président avait donc pour ordre de tourner rapidement la page du dialogue social pour **ce qui n'est selon lui que du « droit mou »**, selon ses propres termes.

Ce qui est mou est d'une manière générale flexible, à la grande joie de la Direction générale qui fait des LDG un outil redoutable pour mener à bien les objectifs de la scélérate Loi de Transformation de la Fonction publique de 2019.

F.O.-DGFIP n'entend pas se laisser cantonner à échanger sur du « droit mou ». Si nous prenons

acte de la fin du paritarisme sur les promotions et les mobilités, nous entendons **dénoncer les sujets qui fâchent.**

Entre un Président vexé par nos propos et des milliers d'agents immergés, et pour beaucoup noyés dans ces obscures LDG, notre choix est fait, assumé et revendiqué !

**MOUV'RH,
ON SERRE LES DENTS
ET ON Y VA**

Après l'échec sur le mouvement comptable en 2022, la **DGFIP impose Mouv'RH pour les mouvements de A stagiaires et de B stagiaires.** Depuis ce GT, La **généralisation** est même **annoncée pour tous les mouvements nationaux et locaux de 2024.**

Même si d'autres paliers restent à venir pour que l'application soit fiable, la Direction générale rappelle qu'elle se veut « légaliste » et qu'elle appliquera donc les LDG sur ces mouvements.

**EXIT LES PARENTS ISOLÉS
ET LES CONCUBINS !**

F.O.-DGFIP rappelle que ce « test » n'est **pas sans contrainte pour les stagiaires** qui ne sont pas tous équipés de la fibre dans les logements proposés par l'administration. De plus, Mouv'RH ne fonctionne, ni après 22 heures, ni le week-end

F.O.-DGFIP ne peut que dénoncer cet état de fait et **a demandé que les calendriers** pour compléter Mouv'RH **soient desserrés.**

Sans incriminer l'application, l'Administration a rejeté cette demande légitime.

Une nouvelle fois, **F.O.-DGFIP dénonce la réforme de la formation qui induit le resserrement du calendrier** et qui ne permet plus aux stagiaires de faire des demandes dans de bonnes conditions.

UN BILAN DES LDG MOBILITÉ DÉPEINT COMME UN PAYS DE COCAGNE

Dans son bilan, la Direction Générale fait le choix de s'intéresser plus particulièrement au **taux de satisfaction des prioritaires en situation de handicap et aux rapprochements**.

Si les chiffres **progressent** favorablement en **catégorie B** et pour les **IP** entre 2022 et 2023, c'est **l'inverse en catégorie C** et pour les **IDIV** sur la même période. Si nous partons du constat que les chiffres sont **stables chez les inspecteurs et les AFIPA**, il n'y a **pas de quoi pavoiser !**

LES POSTES AU CHOIX UN « FONDEMENT DE LA POLITIQUE RH » SELON L'ADMINISTRATION

S'il y a un sujet sur lequel la Direction générale joue la transparence dans ce bilan c'est bien la volumétrie des postes au choix. **F.O.-DGFIP** aimerait faire le même constat concernant l'accès aux fiches de poste qui fleurissent en dehors des mouvements sur les Ulysses locaux, Passerelles ou la Place de l'emploi public.

En 2024, La Direction générale se fixe les « scores » suivants en matière de **recrutements au choix** :

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

La Direction générale a avoué **des lacunes sur les retours** de ces recrutements, notamment sur les raisons pour lesquelles un candidat prioritaire « restait sur le carreau » alors qu'il détenait à prime abord des quali-

tés identiques au collègue retenu.

Au final, nous avons assisté à une superbe envolée lyrique de l'Administration comme quoi, dans ce nouveau monde, tout le monde pouvait désormais prétendre aux emplois vacants : « c'est ça l'égal accès à l'emploi public décrite dans la Déclaration des droits de l'Homme » ! (dixit le Président)

F.O.-DGFIP a été plus pragmatique et nous avons dénoncé la sclérose des carrières dans un métier du fait des postes au choix.

En réponse, **le Président invite les recruteurs à prendre des risques en s'aventurant sur des profils « atypiques et diversifiés »**. Nous pouvons mettre en doute cette belle philosophie dans un environnement professionnel où les recruteurs recherchent des agents expérimentés et opérationnels dès leur arrivée.

Une chose est certaine, **les postes au choix ont mis en exergue l'aversion des Directeurs pour « l'aventure »**. Ces derniers font évoluer à leur guise un vivier directionnel de cadres d'une façon totalement discrétionnaire.

L'idée même qu'ils aillent recruter des profils extérieurs avec un profil atypique relève pour **F.O.-DGFIP** du domaine de l'utopie.

F.O.-DGFIP a insisté dans ce bilan sur la situation des agents A, B et C ultras-marins, notamment ceux de catégorie C originaires de la Réunion, qui n'ont aucun espoir de rejoindre cette île.

En réponse, **la Direction générale concède un prochain groupe de travail** sur ce sujet des prioritaires sur les DROM.

« FLUIDIFICATION DES MOBILITÉS ET DÉCONCENTRATION DES RECRUTEMENTS » UNE AFFIRMATION QUI COMMENCE BIEN POUR SE FINIR MAL

F.O.-DGFIP a l'habitude de se méfier des en-têtes des documents préparés par notre Direction.

Bien nous en a pris puisque la Direction Générale annonce **3 mesures d'importance pour 2024** :

➔ un agent en mutation comme en première affectation, aura la **possibilité**, s'il le souhaite de **faire valoir ses priorités légales et /ou ses critères supplémen-**

taires pour obtenir une affectation sur les autres directions du département (DNS, DIRCOFI, diSI).

→ A compter de 2024, **l'intégralité des affectations sur poste comptable seront réalisés au choix et au fil de l'eau**. Les potentiels comptables candidateront donc sur des fiches de postes publiés tout au long de l'année. C'est donc la **disparition des deux mouvements « comptables »** que nous connaissions ! La preuve que les postes au choix sont le poison mortel des mouvements. La plus grande vigilance s'impose donc sur la pérennité des mouvements administratifs.

→ De nouveaux **emplois accessibles uniquement au choix pour les catégories A B et C** :

La montée en charge des **Pôle régionaux de l'immobilier de l'État (PRIE)** se traduit par un recrutement au choix d'inspecteurs à compter du mouvement 2024. C'est environ **180 postes** qui seront concernés.

De plus, le recrutement au choix d'inspecteurs sera mis en place pour les **pôles juridictionnels judiciaires (PJJ) de Paris et d'Aix-en-Provence** pour un total de **22 emplois**.

Sur ces emplois, la Direction générale reconnaît qu'il s'agit de solder un stock de contentieux. Que deviendront les inspecteurs affectés sur ces postes une fois que ces stocks auront été résorbés ?

A compter des mouvements 2024, **130 emplois de catégorie B et 3 emplois de catégorie C** seront accessibles au choix dans **certaines brigades de DIRCOFI**.

Les emplois de catégorie B concernent des contrôleurs de brigade à hauteur de 118 emplois et 12 emplois implantés dans les brigades d'étude et de programmation.

**LES RELOCALISATIONS
N'ATTIRENT PAS
DANS LES TERRITOIRES
PEU ATTRACTIFS,
LA DGFIP
PROPOSE DES PRIMES ET
UN CRITÈRE SUPPLÉMENTAIRE
« ATTRACTIVITÉ »**

Si nous n'avions pas compris que le « Dgfi-pien » devait repeupler les zones peu attractives du territoire, les LDG se chargent de nous le rappeler.

Après deux appels à candidatures nationaux en 2022 et 2023, la Direction générale compte « resserrer la soupe » à la prime d'attractivité de 10 000 euros pour ceux qui resteront aux moins 5 ans sur les postes concernés.

Pour les catégories **A, B et C**, **l'appel à candidatures** serait publié **concomitamment auxancements des mouvements**, pour une prise de poste au 1^{er} septembre 2024.

Pour les 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 **listes des postes proposés** serait arrêtée **sur propositions des directions** et annexés aux appels aux candidatures.

Toujours dans le registre de l'attractivité, **la DGFIP fait preuve de créativité**.

Si elle n'applique pas encore le bénéfice de la priorité aux agents affectés pendant cinq ans en QPV, elle propose d'établir le bénéfice d'un **critère supplémentaire aux agents affectés dans un département ciblé par la mesure** et qui devront y demeurer au moins 5 ans dans le même corps.

Faisant preuve de parcimonie, la DGFIP énonce, qu'en 2024, la mesure **ne viserait pas les inspecteurs pour lesquels aucune vacance significative n'a été observée**.

Pour les catégories B et C, la **liste des départements** serait établie **après publication du mouvement de première affectation des stagiaires de catégorie B**. Les mêmes départements seront proposés en catégorie B et C. Dans la droite ligne des LDG, ces postes seront **pourvus au choix** !

**CRITÈRES RETENUS
POUR LA RECONNAISSANCE
DE LA PRIORITÉ CIMM DOM,
DÉSORMAIS C'EST FOCUS SUR
LA SITUATION DE L'AGENT**

... et sur celles de ses enfants ! Les **critères reposant sur la situation du conjoint ne seront désormais plus retenus**.

Pour le coup, les critères considérés pour l'octroi des congés bonifiés seront identiques à ceux permettant de bénéficier d'une priorité.

Parmi les **16 critères listés dans la circulaire** du 2 août 2023 pour la prise en compte des Centres des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM), la **DGFIP en a retenu 6** faisant parfois une synthèse de plusieurs.

Afin d'en obtenir le bénéfice, un agent devra valider **au moins 2 des 6 critères listés** ci-dessous :

- le **domicile d'un parent proche** de l'agent : père, mère, grands-parents, frères, sœurs et 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 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 nomination dans le corps ;
- le bénéfice antérieur d'un **congé bonifié** ;
- l'inscription sur les **listes électorales**.

**LDG PROMOTIONS,
UN BILAN SUFFIRA.
OFFICIELLEMENT,
RIEN DE NOUVEAU
POUR 2024 !**

Dans la droite ligne des LDG portant sur les mobilités, la Direction générale est dans le contentement.

Elle **se félicite des 80 % d'agents qui changent de catégorie en cours de carrière** mais reconnaît que **dans les promotions les « faux externes » sont nombreux** car surdiplômés.

S'agissant des **tableaux d'avancement** en catégorie B et C, le **cumul des 30 points est loin d'être insurmontable** selon elle.

L'Administration concède que ce process permet d'industrialiser les travaux dans les services RH ...

C'est la **même logique** qui prévaut pour la **liste d'aptitude de C en B** avec la règle des « excellents » au cours des 5 dernières années.

Sur les **listes d'aptitude de B en A**, **F.O.-DGFIP** a dénoncé la **mainmise des Délégués du Directeur général** sur cette promotion. Le même constat vaut aussi pour l'accès à l'**échelon spécial du grade d'IDiV hors classe**.

Notre délégation a souligné que la **moyenne d'âge des femmes** demeurerait **plus élevée que celle des hommes à l'occasion des promotions par liste d'aptitude**.

Enfin, comme en 2022, **notre administration se refuse à respecter ses engagements dans la lutte contre les discriminations en matière de promotion**.

Elle était censée suivre particulièrement 4 discriminations potentielles :

- L'égalité femmes/hommes,
- le handicap,
- l'âge
- les activités syndicales.

A l'heure du bilan, l'administration est incapable de nous fournir ces données.



**C'EST
POUR VOUS
QU'ON SE BAT !**