



# GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Le 26 novembre 2021

## Bilan LDG mobilité à la DGFIP,

### Frustration des agents et désorganisation des services

L'année 2021 était une année de transition vers ce nouveau monde. 2022 ne consacrera pourtant pas la mise en œuvre intégrale des LDG du fait d'un problème technique. L'outil MOUV RH n'étant pas développé, mettre en œuvre la totalité des LDG n'est donc pas possible. Cette réunion a principalement consisté en un auto-satisfecit de la DG sur le bilan du mouvement 2021 et à repousser la mise en œuvre des LEGS au-delà de 2022.

La Direction générale est toujours aussi motivée à atteindre des limites inacceptables, notamment en matière de recrutement au choix et d'introduction de délais de séjour maximum.

Dans ses propos liminaires (cf ci-dessous), la délégation **F.O.-DGFIP** a dénoncé une nouvelle fois le temps imparti pour ce groupe de travail qui se résume à une 1/2 journée. Cette durée ne permet pas d'aborder sereinement 9 documents dont 2 diaporamas (pour un total de 60 pages).

**La délégation F.O.-DGFIP déplore des préjugés persistants aboutissant à refuser des priorités pourtant justifiées**

Les documents remis confortent **F.O.-DGFIP** dans sa demande de retrait des dispositions de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP). Même si les agents bénéficiaires d'une priorité handicap ont vu leur situation s'améliorer, les bureaux de gestion RH éprouvent manifestement des difficultés à établir de manière homogène le lien « contextuel » permettant à un agent en situation de handicap de rentrer sur telle ou telle direction. La

délégation **F.O.-DGFIP** déplore des préjugés persistants aboutissant à refuser des priorités pourtant justifiées par la détention de la RQTH en cours de validité et les documents médicaux produits.

Plus globalement, nous ne pouvons que constater une augmentation des demandes prioritaires non satisfaites entre 2020 et 2021 pour les cadres C et A du fait de l'instauration des LDG « transitions ». Une chose est certaine, à la lecture de ce bilan la délégation FO-DGFIP relève de nombreuses distorsions selon les corps. Au final, pour une population totale assez proche, 13 directions restent « fermées » à la catégorie A y compris aux prioritaires en attente, alors que 5

directions le sont pour la catégorie C. Devons-nous y voir les conséquences des attermoissements de la DGFIP en matière de GPEEC ? La question peut se poser. La délégation **F.O.-DGFIP** reste dans l'attente d'un comparatif complet entre les anciennes règles et celles qui prévalent désormais. De la même manière, la première campagne massive de recrutement de contractuels en 2020, qui concerne toutes les catégories, n'aura pas manqué d'impacter les mouvements.

**Le mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2022 devrait être réalisé peu ou prou sur les mêmes bases que celui de 2021 en ce qui concerne les priorités.**

S'agissant de la prise en compte des services accomplis dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) et l'obtention à ce titre d'une priorité,

l'administration admet qu'elle ne sait pas actuellement la mettre en œuvre. Sur ce sujet, elle ne fixe d'ailleurs aucune échéance d'application. Comble de malchance, la mise en œuvre des LDG nécessite un outil RH performant pour la collecte des vœux et le classement des demandes. A terme, l'outil MOUV'RH devrait donc se substituer à Sirhius vœux et Siam. La complexité de ce projet impose de repousser son entrée en service à 2023, et donc la complète application des LDG mobilités à cette même date. Décidément, la mise en application des LDG est bien laborieuse ! Dans ces conditions, le mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2022 devrait être réalisé peu ou prou sur les mêmes bases que celui de 2021 en ce qui concerne les priorités ce qui est plutôt rassurant. Pour autant, la vigilance restera de mise sur tous les points. Plus spécifiquement, concernant le concubinage, la nature des documents à fournir pour la reconnaissance de la priorité va évoluer puisque seuls les avis d'imposition sur les revenus des 2 concubins devront être établis à la même adresse. Cette information avait été portée à la connaissance des agents A, B et C dès l'année dernière.

### **La situation est particulièrement critique concernant les délais d'attente pour l'outre-mer.**

Si le Président de séance a reconnu que la situation est particulièrement critique concernant les délais d'attente pour l'outre-mer, il n'existe pas de son point de vue d'autre solution à moyen terme que de laisser le temps aux LDG de résorber à elles seules les listes d'attente. Une fois ce cap passé, il ne doute pas que ces territoires s'inscriront dans des délais d'obtention convenables. Nous aimerions le croire, Noël approche... Pour l'instant, des situations individuelles deviennent extrêmement difficiles du fait de l'éloignement des centres des intérêts matériels et moraux de ces collègues ce qui les oblige parfois à renoncer au bénéfice d'un concours. Enfin, **F.O.-DGFIP** réaffirme la nécessité de motiver les refus de prise en compte des priorités au niveau national en temps utile afin que les agents concernés puissent apporter des éléments complémentaires. A cette occasion, nous insistons sur la communication d'une liste des pièces à fournir concernant les professions indépendantes : hauteur et nature des revenus, prise en compte du télétravail.

### **La délégation F.O.-DGFIP a vivement dénoncé les conséquences du mouvement dédié des stagiaires**

Pour 2022, les stagiaires pourront faire valoir une situation de priorité au sens de l'article 60 dans un mouvement dédié au titre des motifs suivants : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, rapprochement de conjoint ou de partenaire PACS, rapprochement de son centre d'intérêt matériel et moral dans un DOM. Les situations prioritaires pourraient couvrir jusqu'à 50 % des apports sur une direction au titre des primo-affectés. Au plan national, les premières affectations seront élaborées sur la base du rang au concours en interclassant les rangs des deux concours (interne/externe), avec une priorité aux concours internes.

Au plan local, les cadres B et C stagiaires seront affectés sur les mêmes fondements. Pour mémoire, les cadres A stagiaires sont pré-positionnés sur une direction locale dans le cadre des spécificités de la formation initiale et ne répondent pas des mêmes règles. Les premières promotions concernées seront celles de 2022-2023. La délégation **F.O.-DGFIP** a vivement dénoncé les conséquences du mouvement dédié des stagiaires qui vient en concurrence de celui des titulaires. Ces derniers constatent que des postes qui leur ont été refusés sont pourvus 6 mois après le mouvement principal par des affectations de stagiaires. Nous exigeons un mouvement unique pour toutes les populations. De plus les calendriers de ces mouvements sont inadaptés. Les agents stagiaires ne maîtrisent pas toujours les processus des mouvements alors que l'administration leur demande de se positionner dans des délais particulièrement contraints.

Malgré l'insistance de la délégation **F.O.-DGFIP**, le Président a refusé de revenir sur le mouvement dédié. Nous avons toutefois obtenu la tenue d'une réunion technique sur ce sujet début 2022 afin de présenter le mode opératoire qui prévaut sur ce mouvement. Cette ouverture positive fut rapidement ternie par une déclaration du Président pour qui l'affectation d'office est un « outil » d'affectation comme un autre pour affecter les lauréats des concours. Cette affirmation traduit bien l'état d'esprit actuel de la direction pour qui un stagiaire est sans attache et sans aucune contrainte.

### **Des directions locales à la manœuvre pour réaliser les mouvements : ALOA propose, le directeur dispose**

Nous relevons que 80 % des agents participant aux mouvements locaux sont des agents déjà affectés au sein d'une direction. Le nombre des supra-priorités suite à réorganisation ou suppression d'emplois laisse craindre que des

agents justifiant d'une priorité « classique » aient été lésés au mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2021. L'administration n'a pas répondu sur les raisons pour lesquelles 378 demandes prioritaires non pas été validées au plan local. Nous dénonçons des disparités d'interprétation des LDG dans les directions. Le même constat s'impose sur les raisons pour lesquelles des dérogations, aussi bien sur le délai de séjour, que sur l'ancienneté administrative, n'ont pas été accordées dans certaines directions.

Les informations disparates communiquées aux représentants du personnel sur les mouvements d'une direction à l'autre laissent à penser qu'il en est terminé de l'équité en matière RH alors que la DGFIP demeure un seul et même réseau, au moins pour le moment... Face aux éléments probants présentés par FO DGFIP, l'administration s'est engagée à revenir auprès des directions afin de clarifier, aussi bien les éléments à communiquer, que les délais dans lesquels ils doivent l'être. C'est une maigre consolation pour la délégation **F.O.-DGFIP**.

**Les LDG mobilités distillent désormais la drogue dure des recrutements au choix, l'administration centrale et les directeurs en deviennent accros.**

Le Président est ravi d'annoncer que **87 %** des mutations concernant les recrutements de A+ s'effectuent désormais au choix, aussi bien sur des emplois administratifs que comptables. Parmi cette population, tous grades confondus, **73 %** des emplois administratifs ont été pourvus au choix dans le réseau en 2021, contre **33 %** seulement en 2020 ! S'agissant des A, les mêmes causes produiront les mêmes effets. Jusqu'en 2021, **24 %** des postes étaient comblés via des recrutements au choix. A compter de l'année prochaine, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, les postes en DIRCOFI seront attribués selon ce processus. A terme, ce sont donc **34 %** des postes d'inspecteurs qui dépendront des décisions des directeurs locaux. Dans sa grande mansuétude, l'administration pré-positionnera des inspecteurs stagiaires sur la DIRCOFI Île-de-France afin de former de nouveaux agents sur le contrôle fiscal. D'une manière générale, l'accès à diverses reprises à des postes au choix dans une carrière vient enrichir le potentiel vertueux d'un C.V. au détriment des collègues qui ne parviennent pas à amorcer l'accès à ces postes.

La délégation **F.O.-DGFIP** conteste une nouvelle fois ce mode opératoire qui bafoue le principe de d'égalité dans les conditions d'accès aux emplois publics pour les titulaires d'un grade. La promesse de la fusion sur la possibilité d'obtenir

des formations permettant une reconversion professionnelle est donc purement et simplement reniée.

**F.O.-DGFIP** met l'accent sur les régimes indemnitaires favorables qui sont attachés dans la majorité des cas aux postes au choix. A compter de 2022, et uniquement à partir du grade d'IDIV HC, une indiciation administrative octroyée à la discrétion du directeur pourra venir se cumuler avec les régimes indemnitaires attachés à ces postes. Si nous menons cette logique à son paroxysme, c'est une pension valorisée qui pourrait découler de ces recrutements au terme d'une carrière. La tentation devient tellement forte pour l'administration qu'elle ne résiste pas à combler au choix, dès 2022, les vacances en catégorie A sur les postes C4 (qui sont en voie de disparition) et sur 10 postes ultramarins de la DISI Sud Est Outre Mer.

**La DGFIP souhaite instaurer une durée maximale de séjour sur un poste !**

Vous connaissiez la durée minimale sur un poste (3 ans en cas de changement de corps, 2 ans ou 1 année - si priorité - après une mutation...). Vous découvrirez très prochainement la durée maximale de séjour sur un poste. A l'instar des autres délégations, celle de **F.O.-DGFIP** a fait part de sa totale opposition à cette mesure qui constitue, non seulement une aberration en tant que telle, mais aussi une contradiction par rapport aux LDG, notamment en matière de carrière et d'avancement. **F.O.-DGFIP** ne nie pas que cette notion soit évoquée dans la Loi d'août 2019 mais rappelle que la durée moyenne d'affectation dans une direction territoriale en 2019 était de 6,5 ans !

Comme il convient d'être précis au regard des enjeux, la Direction générale mentionne que la durée moyenne d'affectation est de 6,3 ans pour les agents des catégories A et B et 7,1 ans pour les agents de catégorie C. A la lecture de ces chiffres, le constat est fait que cette mesure est aberrante car inutile. Pour palier une telle ineptie, l'administration précise que la mobilité peut « *aussi consister en un changement de métier au sein d'un même service.* »

Pour le coup, la délégation **F.O.-DGFIP** s'étonne du peu de confiance que la Direction générale place dans ses cadres qui sont en charge de la gestion quotidienne des équipes. S'il y a lieu, ces derniers savent parfaitement les faire évoluer. Que la Direction générale souhaite s'immiscer dans l'organisation des services depuis Paris pour y mettre le désordre, est une option que nous dénonçons fermement. De plus, cette mesure est en contradiction avec les LDG

carrières qui entendent valoriser l'indépendance des directeurs locaux et des managers.

Contradiction supplémentaire avec ces mêmes LDG, cette mesure est une entrave à la progression sur les tableaux synoptiques des CREP qui sont désormais l'alpha et l'oméga des avancements et des promotions.

Pour être précis, la Direction générale estime « *qu'une durée de 5 ans est cohérente avec l'accompagnement des agents prévu dans le cadre des LDG mobilité.* ». Sur quelle base repose ce décompte ? Quels services seront visés ? À compter de quelle date ?

Afin de nous rassurer, l'Administration prévoit un « *entretien avec le conseiller mobilité carrière, afin d'éclairer l'agent sur les différents types de mobilité envisageables.* » Au final, nous en déduisons que notre administration est quasiment prête à nous emmener, de gré ou de force, vers d'autres horizons que ceux de la DGFIP.

**Ce bilan, ainsi que les perspectives proposées dans le cadre des LDG mobilité, permettent de dénoncer une nouvelle fois les conséquences de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. Ces lignes directrices sont animées par une volonté farouche de briser nos statuts, nos missions, ainsi que les emplois implantés au sein de la DGFIP.**

Extraits de la Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

L'ADN de Force Ouvrière est de revendiquer, c'est ce que nous ferons dans ce GT et nous essaierons de vous faire comprendre que des sujets cruciaux doivent être abordés mais qu'il faut prendre du temps.

Ce temps, vous ne semblez pas vouloir nous l'accorder car à la lecture de l'ordre du jour de cette réunion, il y a 2 bilans et 7 fiches à examiner.

L'ordre du jour nous paraît ambitieux pour une demi-journée, c'est pourquoi nous vous proposons de renvoyer à un GT dédié la fiche 4 consacrée à l'affectation des stagiaires, c'était d'ailleurs ce qui était ressorti des discussions sur les LDG mobilités avec vous.

Le sujet est tellement large qu'on ne peut pas le traiter aujourd'hui, la fiche doit être complétée du calendrier que la direction générale envisage pour chaque catégorie. Celui retenu actuellement n'est pas tenable. Cela pourrait être l'occasion de parler :

- des affectations en surnombre sur la RIF pour les futurs prélèvements à destination des services centraux et DNS,

- des affectations des inspecteurs fonciers pas toujours volontaires pour suivre une scolarité en sphère foncière.

En ce qui concerne le point de méthode, nous vous proposons d'étudier dans un premier temps la partie Bilan, puis la partie perspective ou prospective contenue dans les fiches.

Par ailleurs, pour permettre une discussion plus sereine, la fiche 7 doit être écartée, la lecture de celle-ci a généré une certaine irritabilité de notre part.

Pour FO-DGFIP l'introduction de durée maximale est en totale contradiction avec la notion de recherche de « sachants ».

Si vous vouliez introduire une mobilité forcée pour les agents pour casser la routine administrative des services, ne cherchez plus le NRP l'a fait et il n'y a plus lieu de mettre des durées maximum.

Nous ne pouvons décidément pas vous suivre sur cette mise en œuvre d'une durée maximale.

Pour nous, ce GT annuel a vocation à faire le point sur des règles de gestion qui ne sont pas adaptées et qu'il faut faire évoluer.

Notons ici : 2021 fut la première année de mise en œuvre de la RQTH au titre de la priorité art 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

Beaucoup de refus ont été signifiés aux agents pourtant détenteurs d'une décision RQTH en cours de validité. Ce qui pose problème c'est l'appréciation du lien contextuel ou encore de l'appréciation du lien médical. Ces critères introduits par la DG ne sont pas clairs et ont abouti à écarter des agents de ladite priorité.

Il serait opportun de pouvoir en parler après ce 1<sup>er</sup> bilan.

D'un point de vue général, **F.O.-DGFIP** s'interroge sur le retard de déploiement du projet MOUV 'RH qui devait remplacer SIRHIUS VOEUX, Siam et TAMPICO !

Il paraît en effet curieux que le déploiement d'une application entraîne l'obligation de reporter d'un an la mise en œuvre complète des LDG. Nous souhaitons des explications sur ce retard.

Par ailleurs, nous dénonçons la montée en puissance des recrutements au choix chez les inspecteurs, il atteint déjà 87% chez les A+ en 2021.

Nous réaffirmons ici que le recrutement au choix pose le problème du retour des agents en mobilité sortante qui ne trouvent pas de « point de chute ». Difficulté aussi pour ce nouveau système pour des cadres qui ont un parcours moins négociable que d'autres sur le marché de l'emploi du A+

Quelle est donc la logique entre une inflation des recrutements au choix, qui reposent sur une

reconnaissance des compétences et de l'expérience professionnelle et une mesure qui tend à provoquer une rotation des agents inutile dans les services ?

2045 emplois d'inspecteurs sont ciblés pour passer au choix : on classe, on hiérarchise les missions entre elles. Il y aura des missions reconnues et les autres comment seront-elles nommées ?

Dans ces fiches, notamment la 1, il manque un point sur le recrutement des contractuels, le bilan aurait du fournir les données de recrutement de ces emplois contractuels sur les emplois permanents.

Enfin, pour terminer nous vous demandons de bien vouloir répondre favorablement à la rédaction d'un relevé de conclusions de cette séance et la communication d'un calendrier de dépôt