

Projet

GROUPE DE TRAVAIL MUTATIONS

5 OCTOBRE 2016

ANNÉE 2017

CATÉGORIE A

FICHE N°4

**LES AFFECTATIONS DES IFIP DANS LES
SERVICES CENTRAUX ET ASSIMILÉS**

Le recrutement dans les services centraux et services assimilés¹ est effectué « au choix », sur la base d'un parcours professionnel et/ou personnel adapté et de compétences spécifiques recherchées.

Une fois recruté, l'agent ne quitte son bureau (ou son service) que s'il le souhaite, ou dans le cadre d'une promotion, d'une sélection, ou d'un départ à la retraite.

Par ailleurs, en cas de suppression d'emploi, aucun agent n'est désigné comme étant l'agent qui perd son emploi, et les éventuels surnombres générés par la suppression sont résorbés au fur et à mesure des départs naturels des agents ; résorption qui peut s'étaler sur plusieurs années, en cas de départs en nombre insuffisant.

Ces règles, alliées à un régime indemnitaire préférentiel, conduisent parfois au maintien d'agents qui, au fil des années, ne présentent plus les qualités et/ou compétences qui avaient conduit à leur recrutement, ou ne se sont pas suffisamment adaptés aux changements de leur environnement professionnel (périmètre, missions, outils, etc...).

Pour remédier à ces situations, il est proposé de mettre en place un dispositif de suivi des compétences, permettant de conserver un équilibre entre les besoins des services centraux et services assimilés et l'aspiration des agents, dans un souci de performance individuelle et collective.

Le dispositif proposé en 2017 pour les IFIP

1) Le recrutement en centrale (et services assimilés) se fera toujours « au choix ».

Les agents recrutés, en première affectation ou suite à mutation, seraient tenus de rester 3 ans sur le bureau ou la structure d'affectation (cf. fiche N°3 relative à l'*instauration d'un délai de séjour de 3 ans sur les postes pourvus « au profil » et « au choix »*).

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date du recrutement, l'agent recruté comme le bureau recruteur, conservent un droit de « remord » (qui existe actuellement) permettant à chacun de mettre fin à l'affectation de l'agent dans le bureau.

¹Les personnels administratifs de l'ENFiP, les équipes des DDG, les DCM
GTmut 2016 fiche 4 IFIP affectes sur postes au choix def.odt

L'agent concerné bénéficiera, comme actuellement, d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la RAN du bureau ou du service assimilé où il exerce ses fonctions², à défaut d'obtenir un autre vœu dans le mouvement général.

2) Un suivi des compétences validé par un « point d'étape » tous les cinq ans (cf schéma en annexe)

Un suivi des compétences/qualités serait organisé tous les cinq ans à partir de leur date d'affectation, pour l'ensemble des IFIP affectés dans les services centraux, ce qui permettrait d'évaluer leur adéquation avec les besoins du poste occupé au sein du bureau et de définir, le cas échéant, des actions de formation si elles sont jugées utiles.

Le point d'étape prendrait la forme d'un entretien entre l'IFIP et le chef de bureau, son adjoint, ou le chef de section de l'agent. Il s'effectuerait sur la base des comptes rendus d'évaluation professionnelle (CREP) établis chaque année par l'évaluateur direct de l'agent.

Il s'agirait d'un point d'analyse et d'échanges organisé de manière spécifique en complément de l'entretien d'évaluation et qui permettrait, dans la grande majorité des cas, de valoriser les résultats de l'IFIP. Une trame d'entretien serait définie en amont qui permettrait de cadrer l'exercice.

Si besoin, un plan de formation ou de soutien serait défini avec un engagement du cadre de suivre les formations nécessaires à l'acquisition des compétences requises pour l'exercice de la mission. De même, une redéfinition des missions, ou un changement de fonctions, pourrait être envisagée.

Si à l'échéance du plan élaboré, il apparaissait qu'un problème d'adéquation entre l'agent et les compétences/qualités attendues pour les services centraux demeurerait, l'agent aurait l'obligation de participer au mouvement de mutation le plus proche.

A défaut d'obtenir mieux dans le cadre de ces mouvements nationaux, l'agent concerné bénéficierait d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la RAN du bureau où il exerce ses fonctions.

Ce nouveau dispositif serait mis en place, progressivement, pour les agents affectés avant le 1^{er} septembre 2012. Les entretiens pourront commencer en 2016.

Un bilan de ce dispositif pourrait être opéré en 2019.

3) Dispositif en cas de suppression d'emploi au sein d'un bureau de centrale (ou service assimilé)

En cas de suppression d'emploi, il appartiendrait au chef de bureau de désigner l'agent dont l'emploi est supprimé, sans que l'ancienneté administrative soit nécessairement un critère de choix.

La décision définitive de désignation de l'agent, relèverait, in fine, du Chef de Service, du directeur de la DLF ou de la DIE, selon le bureau concerné.

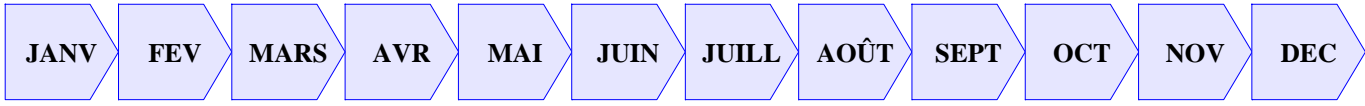
En l'absence de possibilité ou de volonté de reclassement au sein des services centraux, l'agent ainsi désigné, serait tenu de participer au plus proche mouvement de mutation suivant sa désignation.

Dans cette hypothèse, il bénéficierait de la garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la commune du bureau dans lequel il exerce ses missions.

La mise en œuvre de cette mesure pourrait être envisagée avec une participation au mouvement de mutation à effet du 01/09/2017.

²Paris, Noisiel, Noisy le Grand, Montreuil, Nantes

**CALENDRIER DU SUIVI DES
COMPETENCES POUR UN AGENT
AFFECTE AU 01/09/N**



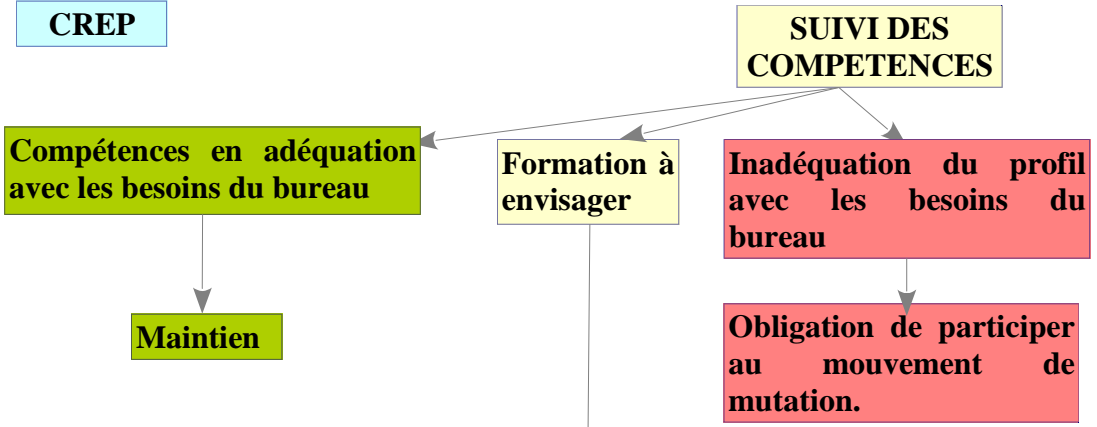
ANNEE N+1 **CREP**

ANNEE N+2 **CREP**

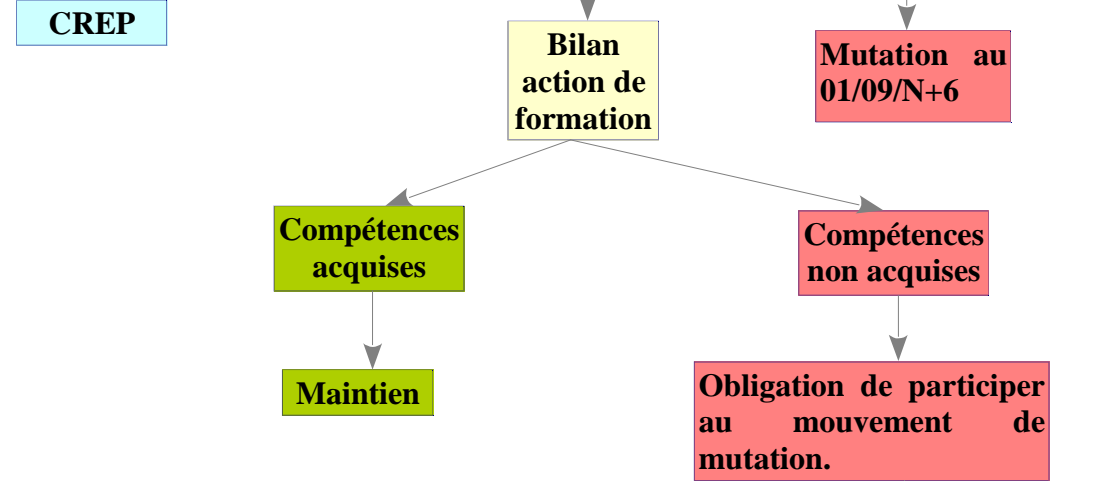
ANNEE N+3 **CREP**

ANNEE N+4 **CREP**

ANNEE N+5 **CREP**



ANNEE N+6 **CREP**



ANNEE N+7 **CREP**

