

LDG MOBILITÉ

DU 9 OCTOBRE 2024

Originellement prévu sur une demi-journée, ce GT s'est tenu sur la journée du 9 octobre.

La raison de son allongement était claire : la volonté de l'administration de proposer des modifications significatives des lignes directrices de gestion (LDG) des mobilités.

À la lecture des documents de ce GT, le message était hélas limpide : la direction cherche à développer et à banaliser la mobilité interne basée sur des postes au choix.

Ainsi, selon l'administration, les chefs doivent pouvoir choisir avec qui ils vont travailler et pouvoir leur demander d'être immédiatement opérationnels !

Finie la notion d'agent, différenciée par des grades, ce serait des « recruteurs » et des collaborateurs choisis. La Direction dénomme désormais les directeurs et tous les chefs de services, les « recruteurs ». Les agents sont des collaborateurs qui auront été choisis par des recruteurs.

L'administration organise, avec la généralisation des postes aux choix, un vaste programme de cloisonnement professionnel et, par la force des choses, de discrimination. Qui voudra d'une personne en situation de handicap, proche de la retraite, ayant ou allant avoir des enfants...

Sans aucun recul de sa part, mettre en place des postes aux choix, c'est, selon l'administration, mettre en place un système objectif qui permet de laisser sa chance à tout le monde, et même le respect des priorités légales (celles-ci intervenant pour départager des profils identiques, autrement dit jamais, puisque aucun individu n'a le même parcours de vie !).

Dans la pratique, il existerait des grilles d'analyse des candidatures afin de garantir les droits d'équité, mais elles ne sont pas communicables, il faut faire confiance à l'administration et aux « recruteurs »...

Tout cela, sans aucune possibilité de contrôle.

Pourtant, au regard du nombre de contrôles que subissent les agents de la DGFIP, nous savons que la confiance n'exclue pas le contrôle, adage qui n'est donc appliqué qu'aux futurs « collaborateurs ».

Nous avons bien évidemment dénoncé ce système de recrutement basé sur la subjectivité. Qu'importent nos arguments et les échanges avec l'ensemble des organisations syndicales, l'administration continue. Pour elle, le recrutement au choix permet la fluidité.

Un seul mouvement au 1^{er} septembre présente trop de rigidité. Cette rigidité que l'administration a elle-même créée en supprimant le mouvement complémentaire du mois de mars.

La CGT Finances publiques a réaffirmé face à ces arguments fallacieux que généraliser les postes aux choix, c'était faire le choix de l'arbitraire et de l'opacité en comparaison d'un système basé sur l'ancienneté et des priorités, certes perfectible, mais avec les mêmes règles pour tous.

Dans le cadre imposé par l'administration, la CGT Finances publiques a demandé qu'un bilan des mobilités aux choix soit effectué, dans lequel figureraient les critères mission d'origine, sexe, âge, handicap des candidats en parallèle des postes proposés.

La réponse de l'administration a été plus que révélatrice de sa volonté : elle a argué que, même si les résultats prouvaient a minima un cloisonnement des agents dans leur mission, cela ne serait pas significatif puisque cela pourrait être aussi le cas dans un mouvement avec l'ancienneté.

L'administration n'a en fait qu'une vision capitaliste des mouvements de mutation. Ils sont un coût puisque les agents ne sont pas efficaces dès leurs prises de poste. Il faut du temps et des formations. Et c'est un investissement que désormais l'administration ne veut plus effectuer.

Pour la CGT Finances publiques, la mobilité vantée dans les publicités pour les concours de la DGFIP n'est que poudre aux yeux.

Les agents ne sont pas condamnés à être des pions au service d'une direction qui ne voit en eux que des exécutants, alors que les fonctionnaires de la DGFIP sont avant tout les garants des finances de l'État et des collectivités, tant en matière de recettes que de dépenses.

À l'issue des échanges de la matinée, **la CGT Finances publiques s'est opposée à la mise en place des postes aux choix proposée par l'administration et a revendiqué le retour d'un véritable mouvement de mutation avec la possibilité d'une véritable défense de tous les dossiers des agents.**

CONCERNANT LE COMPTE DES FICHES



FICHE 1

Il s'agit d'un bilan des LDG Mobilité pour les personnels des catégories A, B et C.

La DG se félicite de tout, nous indique que tout fonctionne.

Dans cette fiche figurent différents histogrammes pour les titulaires et stagiaires des différentes demandes de priorités et de critères subsidiaires.

Pour la CGT Finances Publiques, ce bilan n'est que partiel : en effet, on ne peut s'en satisfaire sans avoir des informations sur le nombre de demandes refusées avant parution du mouvement.

De plus, les taux de satisfaction sont erronés, car ils sont pris en compte par priorité sans inclure le fait qu'un agent ait eu plusieurs priorités ou critères subsidiaires.

Si pour les catégories B et C, les taux de satisfaction sont bons, le mouvement spécifique des agents techniques est, lui, par contre réduit à une peau de chagrin : seulement un agent sur deux a eu la chance de muter. C'est l'administration qui a réduit ce corps des agents et qui a donc réduit les possibilités de mutation pour ces agents. La volonté de faire disparaître les fonctions techniques (pour les offrir au privé) ne peut qu'aggraver la situation dans l'avenir. La CGT Finances publiques revendique auprès de la DG des solutions pour ne pas clouer l'agent technique « à vie sur sa chaise ».

Concernant les mouvements, la CGT Finances publiques a indiqué que la non application de critères subsidiaires, surtout en cas de garde alternée ou de rapprochement de conjoint, pouvait être rédhibitoire pour les stagiaires.

L'Administration a entendu les arguments de la CGT. Elle a indiqué réfléchir au cadre du rapprochement. Concernant le mouvement des stagiaires, elle nous a indiqué vouloir réunir un groupe de travail fin novembre, début décembre.



FICHE 2

Retour d'expérience après un an de mise en place de Mouv'RH.

Ce retour d'expérience est issu d'un questionnaire envoyé à un panel d'agents, aux directions, ainsi qu'aux gestionnaires de SRH.

Hormis un souci de décalage d'information du mouvement entre les agents et les autres parties prenantes, l'ensemble des retours sur l'ergonomie et l'appréciation générale de l'application est très satisfaisant.

L'ensemble des organisations syndicales, dont la CGT Finances publiques, demandait à ce que le mouvement paraisse simultanément dans Mouv'Rh et sur Ulysse.

Après quelques échanges, l'administration nous a indiqué être en accord avec cette demande.

De plus, elle nous a indiqué une évolution sur la gestion des pièces justificatives, sans pour autant entrer dans les détails.

?



FICHE 3

Bilan de la prime d'attractivité.

60 % des postes offerts ont été comblés, dicit l'administration. Même si ce taux n'est pas à la hauteur, il permet de combler des vacances et a le mérite d'exister.

La CGT Finances publiques n'a pas la même lecture de cette fiche. En effet, il n'y a aucune information sur l'origine des mutés. S'agit-il simplement de mutations intra-départements ou y a-t-il eu vraiment une mobilité géographique ?

De plus, pour la CGT Finances publiques, cette prime est avant tout discriminante pour les agents déjà en poste. Elle ne devrait pas être versée uniquement aux arrivants, mais a minima à tous les agents.

Pour la CGT Finances publiques, la seule solution pour stabiliser les structures est d'avoir des emplois à hauteur des vacances et non pas le versement d'une prime.

?



FICHE 4

Situation des doubles lauréats de C et B ou A la même année.

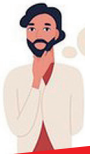
Les doubles-lauréats seront positionnés sur la direction de leur domicile à titre provisoire pour la période comprise entre la date d'appel à l'activité en catégorie C (mi-mai) et leur entrée en formation à l'ENFIP le 1er septembre ou le 1er octobre.

De plus, ils obtiendront à titre provisoire une affectation dans le cadre du mouvement C Stagiaires.

Cette affectation deviendra effective en cas de renonciation ou d'échec à la formation initiale.

Cette proposition n'a fait l'objet d'aucune remarque de la part des organisations syndicales.





FICHE 5

Poursuite de la fluidification des mobilités et la déconcentration des recrutements.

Elle est en fait composée de 5 points.

👉 **Le 1^{er} point** était un court bilan de l'élargissement des recrutements au choix pour les B et C.

Les points 2 et 3 portaient sur les postes aux choix.

👉 Dans **le point 2**, l'administration nous informe que désormais l'intégralité des postes d'AFIPA, IP et IDIV seront proposés au choix et au fil de l'eau afin de « tendre vers une meilleure adéquation entre le profil recherché et les compétences attendues avec une date d'affectation au plus près de la vacance ».

Pour la CGT Finances publiques, ce type de mobilité pose plusieurs problèmes, notamment pour les collègues lauréats des concours ou de sélection. En effet, dans le cas de la sélection d'IDIV, il n'existe qu'une garantie de promotion sur 2 ans. Ces collègues verront donc leur promotion annulée parce qu'ils n'ont pas le bon profil.

La CGT Finances publiques exige qu'en cas de refus de la part des « recruteurs », une garantie soit accordée à ces collègues.

👉 **Le point 3** porte sur l'extension des postes à profil pour les catégories A, B et C.

Concernant la catégorie A, la DG décide d'étendre les postes aux choix pour les PRIE (Imobilier de l'Etat) de Paris et les DRFIP de Guadeloupe, Guyane, Martinique et de La Réunion.

De plus, les postes de A affectés aux services de contrôle budgétaire en région basculent au profil puisque, selon la DG, « peu d'inspecteurs ont une maîtrise réelle du métier budgétaire et de la dépense de l'État ».

Enfin, les B implantés en DIRCOFI Île-de-France, DVNI, DNVSF et DNEF basculent au profil afin « d'harmoniser les règles d'affectation dans la sphère contrôle ».

Bien que les missions n'aient pas changé, l'administration découvre près de 60 nouveaux profils pour les cadres A et 111 nouveaux profils pour les cadres B.

Mais l'administration ne s'arrête pas là dans sa découverte, elle décide de s'attaquer aux informaticiens.

Désormais, l'ensemble des postes de B programmeurs et de B PSE, de PSE/PSE-ER et de PSE-CRA passent au choix.

Pour la CGT Finances publiques, ce changement de règle est incompréhensible.

Proposer des postes au choix alors que les DISI font face à un taux de vacances jamais connu, que le taux de contractuels y est le plus élevé de toute la DGFIP ne ferait que compliquer l'arrivée sur poste d'agents dans certaines DISI.

La DG se justifie en arguant une problématique de manque de spécialistes en certains langages informatiques.

Pour la CGT Finances publiques, il faut avant tout former les agents sur les spécificités de leur métier et non pas attendre qu'ils se forment par eux-mêmes pour exploiter leur compétence.

Les contrôleurs informaticiens passent des qualifications afin d'obtenir leur statut. Mais pour l'administration, la qualification ne se suffit pas à elle-même.

Il y a un manque de spécialistes en quelques langages, mais cela ne saurait pas justifier le passage « au choix » de ces 845 postes.

Malgré le front intersyndical refusant le passage au choix de ces postes, l'administration, sans argument valable, a décidé de maintenir son choix aux dépens des agents.

Et pour en finir avec les postes aux choix pour ce GT, l'administration porte la généralisation au niveau local de l'affectation au choix des cadres A.

À compter de 2025, l'ensemble des postes de catégorie A sera au choix en local. Pire encore, en fonction des besoins et des circonstances, des fiches pourraient être publiées par les directeurs au fil de l'eau.

Bref, désormais en local, les cadres A seront traités comme les A+ en national, au choix et au fil de l'eau.

Pour la CGT Finances publiques, l'affectation au choix c'est :

- ➡ La disparition des règles de priorité, qui ne servent que de variables d'ajustement en cas de dossiers identiques.
- ➡ La fin de la possibilité de changer de métier : qui va oser croire qu'un chef de service va préférer un agent non formé à un agent qui sera efficient immédiatement ?
- ➡ Le règne de l'arbitraire et de la discrimination.

- ➡ **Le point 4** de cette fiche porte sur la généralisation à tous les grades du critère supplémentaire de droit au retour pour les promus par LA ou examen pro ou concours interne spécial.

La CGT Finances publiques ne s'est pas opposée à la généralisation de ce critère. Toutefois, son application sur l'ensemble des départements a été soulevée. En effet, si l'on peut entendre qu'une évolution de carrière ne doit pas forcément induire une mobilité et de graves conséquences sur la vie familiale, cette promotion ne doit pas être synonyme d'un super critère pouvant léser des collègues en garde alternée. La CGT Finances publiques a donc demandé à ce que ce critère soit limité à un département aux choix de l'agent.

Cette demande a été entendue par l'administration qui réfléchit à sa mise en place.

- ➡ Enfin, **le point 5** de cette fiche portait sur le périmètre applicable aux priorités et critères supplémentaires pour la DRFiP de la Guadeloupe et les collectivités de Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

La CGT Finances publiques avait soulevé ce problème lors du mouvement de mutation 2024. En effet, l'administration considérait à l'origine que les entités administratives pouvaient se regrouper au sein de la DRFiP de Guadeloupe. Or la CGT Finances publiques lui a rappelé les fondements légaux de la priorité CIMM qui sont ceux du territoire géographique et non administratif.

L'administration nous a donc présenté une simple régularisation LDG en application de la loi.



Modification des délais de séjour dans 2 cas.

Le premier correspondait à l'application du délai de séjour pour les inspecteurs affectés d'office.

Depuis la mise en place des LDG, l'administration avait décidé unilatéralement de limiter à un an le délai de séjour de ces collègues. Or cette situation est fortement discriminante pour les agents ayant « joué » le jeu de faire un nombre conséquent de vœux et qui se retrouvaient donc dans des directions parfois très éloignées de chez eux.

Afin de garantir les droits de chacun, il a été acté que désormais le délai de séjour, hors priorité et critère supplémentaire, serait de 3 ans.

Le second a causé beaucoup plus de débats : l'administration a décidé de passer le délai de séjour au sein de l'Office National Antifraude de 3 à 5 ans, afin de rentabiliser les coûts de formation.

L'ensemble des OS a dénoncé ce changement. En effet, les conditions de travail au sein de cet office sont loin d'être l'idylle présentée par la DG. Ainsi, obliger les agents à rester sans résoudre les problèmes au sein de l'entité, c'est les mettre en danger.

Malgré nos avertissements, la direction est restée ferme sur sa volonté d'appliquer un tel délai de séjour.

La CGT Finances publiques saura rappeler à l'administration ses obligations en cas de mise en danger des agents.



FICHE 7

Evolution du périmètre de réintégration des cadres à l'issue d'une mobilité externe.

Jusqu'à maintenant, lorsqu'une mobilité externe arrivait à son terme sans intervention de l'agent, celui-ci avait une garantie de réintégration au sein de son département d'origine.

L'administration nous a proposé de modifier cette règle. Elle a proposé de réaffecter ces collègues dans 3 directions avec des vacances dans le grade du cadre, dont une direction dans la dernière région d'affectation.

La CGT Finances publiques a fait remarquer à la direction la situation ubuesque que celle-ci nous proposait. En effet, depuis le début du GT, la DG nous vante les bienfaits des postes aux choix et dans cette fiche elle nous indique que des cadres A n'ayant pas été dans les services depuis un certain nombre d'années devront avoir le bon profil pour des directeurs locaux.

Face aux arguments de l'ensemble des organisations, l'administration a suspendu cette fiche sans pour autant l'annuler.

La CGT Finances publiques restera attentive au devenir de celle-ci.



FICHE 8

Evolution des règles de réaffectation des agents des Finances publiques recrutés sur un poste au choix en administration centrale et les services assimilés dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure du « droit de rétractation » par le cadre ou par son responsable.

Auparavant, lors de l'application du droit de rétractation, les agents avaient une garantie de réintégration dans le département où se situe le service de l'administration centrale. Désormais, l'administration propose une réaffectation pour les inspecteurs :

1. Toute direction disposant d'un poste vacant non au choix correspondant au grade de l'agent, si l'agent est d'accord.
2. La direction correspondant au département d'implantation du bureau (règle) actuellement appliquée.

Pour les contrôleurs B et C :

1. Leur direction d'affectation d'origine.
2. La direction correspondant au département d'implantation du bureau au sein duquel l'agent avait été affecté, si la direction d'origine ne se situe pas dans le même ressort territorial.

Pour la CGT Finances publiques, les agents n'ont pas à être les victimes du NRP et de la démétropolisation. Ce sont ces 2 réformes qui ont créé cette tension en matière d'effectifs à Paris (principale ville de réaffectation des agents de l'administration centrale). La Direction fait donc payer aux agents son manque de gestion.

De plus, la DG n'a même pas envisagé la problématique en cas du droit de rétraction de la part de l'administration. L'agent n'a pas à être sanctionné pécuniairement alors que l'administration s'est trompée dans son choix.

La CGT Finances publiques a dénoncé la différence de traitement entre les inspecteurs et les cadres B et C sur la possibilité de retour dans la direction d'origine.

La DG a indiqué réfléchir à une modification de sa proposition. Celle-ci sera présentée au CSAR de fin d'année.

Pour la CGT Finances publiques, les LDG ne sont là que pour permettre à l'administration d'éditer ses propres règles afin qu'elle puisse s'organiser sans avoir à se soucier de respecter des règles contraignantes, surtout quand elles sont en faveur des agents.

La CGT Finances publiques revendique le retour des CAP de promotion et de mobilité ainsi que de véritables règles de mutation basées sur l'ancienneté, permettant à l'ensemble des agents d'obtenir une mobilité.