



Montreuil, le 06/10/2023

**GT DU 14 SEPTEMBRE 2023**

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, MOBILITÉ ET PROMOTION

La Direction Générale nous a convoqués pour un Groupe de Travail (GT) présentant l'application des Lignes Directrices de Gestion (LDG) à la DGFIP.

Pendant ce GT, la CGT Finances Publiques n'a eu de cesse de dénoncer le recul des droits que représentent ces LDG pour les agents et ce dès nos propos liminaires. Nous avons aussi rappelé nos revendications en matière de promotions et de mobilité.

Notre déclaration et nos propos liminaires ont donné lieu à des échanges durant lesquelles l'administration a déclaré qu'il n'était pas possible d'échapper à la loi de transformation de la fonction publique. La CGT Finances Publiques continue de la combattre et nous reprochons à la DG l'application qu'elle en fait sans aucune amélioration en faveur de ses agents alors qu'elle en a la possibilité, notamment en manière de priorité.

Malgré nos demandes il n'a pas été possible de faire reculer le calendrier de dépôt des demandes de 1eres affectations des inspecteurs stagiaires sous le prétexte que le calendrier était trop contraint pour l'administration.

Nous avons aussi abordé le problème des délais de séjour qui serait un élément de stabilisation des agents. Pour la CGT Finances Publiques, c'est avant tout un frein à la mobilité des agents et la solution trouvée par la Direction Générale pour les laisser sur des départements peu demandés plutôt que de mener une réelle politique pour rendre ces postes plus attractifs.

## → La première fiche faisait un bilan sur la mobilité

Le Groupe de travail a commencé par un bilan sur la mobilité des deux dernières années sous forme de satisfecit de la part de la Direction Générale, très fière de ses taux de satisfaction. Ces taux sont bons, supérieurs à 80 % dans la plupart des catégories, mais ne reflètent pas la réalité de la situation.

La CGT Finances Publiques s'est attachée à rappeler que les mutations étaient plus faciles dans des départements en sous effectif à cause du manque d'agents, au-delà de ces taux nous avons réclamé une analyse plus détaillée des demandes qui n'avaient pas obtenu satisfaction.

Nous sommes aussi revenus longuement sur les postes au choix aujourd'hui majoritaires chez les inspecteurs. Nous avons dénoncé cette méthode de recrutement qui se base sur des critères arbitraires et entraîne une « filiarisation » des agents ainsi qu'une carrière monolithique. Pour la CGT Finances Publiques les agents présentant le profil métier adéquat sont majoritairement recrutés, bloquant ainsi un collègue qui voudrait changer de filière.

La DG a répondu qu'elle incite les recruteurs à prendre des risques sur le profil des métiers des agents recrutés. De plus, il existerait des garde-fous puisque chaque entretien donne lieu à la réalisation d'une fiche transmise en centrale pour motiver le choix fait. C'est, à notre sens, largement insuffisant au vu des remontées que nous avons eu.

## → La seconde fiche présentait les nouveautés en matière de mutation pour l'année 2024

**L'arrivée de MOUV'RH, avec 2 ans de retard aura des conséquences importantes puisque cette application sonne la mise en œuvre des règles de mutations présentées il y a 2 ans.**

**La DG a annoncé l'élargissement des priorités légales aux Directions Nationales et Spécialisées (DNS), DIRCOFI et DISI ainsi que la mise en place de nouveaux postes au choix.**

2024 verra la mise en place, sauf en IDF, Corse et Outre-mer, des pôles régionaux de l'Immobilier de l'État, 180 emplois seront concernés, tous recrutés au choix.



Les pôles juridictionnels judiciaires deviendront des affectations au choix, 22 emplois sont concernés.

La fiche propose aussi un élargissement des recrutements au choix pour les B et C dans les DNS à hauteur de :

- 130 emplois dans les DIRCOFI (118 B en BVG/BIV, 12 B en Brigade Enquête Programmation) ;
- 3 emplois chef programmeurs à la DNIR ;
- 1 emploi à la DNVSF ;
- 3 emplois à la DVNI ;
- 6 à la DNEF (2 bureau liaisons fiscales+ 4 B3I).

Pour la CGT Finances Publiques l'extension des priorités légales est une bonne chose, mais elle arrive trop tard. En effet, l'essentiel des postes concernés étaient dans les DIRCOFI et deviennent au choix dans le même temps.

Sur les nouveaux postes au choix et particulièrement pour les A, il s'agit là de postes très spécialisés selon la DG nécessitant des compétences spécifiques, d'où l'intérêt de cette extension d'après eux. Cela montre bien que la prétendue prise de risques des recruteurs sur les profils hors filière n'est qu'un leurre.

Concernant les cadres « A+ » la fiche propose que l'intégralité des postes comptables soient recrutés au fil de l'eau en 2024. Pour la CGT Finances Publiques cela déconnecte les postes comptables du mouvement des postes administratifs, restreint les possibilités de choix de mutation et rajoute des contraintes supplémentaires à certains collègues en fonction de leur situation familiale.

### → La troisième fiche fait un point sur la prime d'attractivité :

Un premier appel a eu lieu en août 2022 pour une prise de poste au 31 décembre 2022 : 48,6 % de postes pourvus,

la deuxième vague en 2023 avec une installation des agents au 1<sup>er</sup> septembre 2023 , + de 60 % de postes pourvus.

Le dispositif sera reconduit en 2024 à l'issue des mouvements de mutation.

La prime d'attractivité découle du décret LDG novembre 2019 qui permet d'affecter avec des durées minimales ou maximales. Elle vise à pouvoir des services peu attractifs. Dans notre cas, on parle d'une durée de 5 ans. L'agent pourra bénéficier **d'un critère supplémentaire subsidiaire** pour rejoindre un autre département après ces 5 ans.

Les critères soumis aux directions par la DG pour proposer un poste au mouvement attractivité sont :

- La situation de vacances au niveau de la direction et la situation des effectifs dans la direction concernée,
- Le taux de rotation sur l'emploi,
- La durée de la vacance sur l'emploi.

La prime d'attractivité repose sur un appel à candidature au choix où les agents peuvent faire valoir des priorités légales. La CGT Finances Publiques a dénoncé cette méthode de recrutement qui induit des différences de traitement entre les agents puisque sur un même service, elle permet d'avoir des agents arrivés au mouvement et d'autres suite à appel spécifique avec une prime.

### → La quatrième fiche présentait les évolutions des Centres des Intérêts Matériels et Moraux pour les originaires des DOM

Voici les évolutions proposées par la Direction générale :

Sur la priorité CIMM, la pratique actuelle prend 5 critères en compte à la DGFIP.

La circulaire du 2 août 2023, propose 16 critères et écarte la situation du conjoint.

Cela oblige la DGFIP à revoir sa copie: dorénavant, elle en propose 6 :

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

☛ **La CGT Finances Publiques** a dénoncé la restriction induite par la non prise en compte du conjoint dans les critères du CIMM. Nous sommes aussi intervenus pour que la Direction générale fasse évoluer son système de mutation afin que les collègues ne soient plus obligés de fournir de nombreux documents papiers d'une année sur l'autre. Les documents attestant du lieu de naissance ou d'études sont identiques d'une année sur l'autre.

## ➔ **La dernière fiche traitait des promotions à la DGFIP**

- ☛ Concernant les cadres supérieurs, la DG a présenté les évolutions de ces dernières années en mettant en avant sa volonté de respecter la parité et la nécessité d'introduire une plus grande part de mérite dans la sélection d'IDIV classe normale et hors classe à titre personnel. La DG est probablement allé trop loin dans son appréciation des agents « méritants » car le taux de promotion des IDIV plafonne à 76% des possibilités offertes, bien loin de toutes les autres promotions à la DGFIP !
- ☛ Concernant les listes d'aptitude de B en A et de C en B, l'administration a affiché sa volonté de mettre l'accent sur des profils au parcours diversifié, avec un mérite professionnel particulièrement reconnu. La CGT a dénoncé la procédure de promotion que sont les LA qui, sans CAP garantissant l'objectivité des choix, devient encore plus obscure et injuste.

Sur les tableaux avancement, nous avons une fois de plus dénoncé le système de cotation des 30 points sur 3 ans qui est source d'inégalité entre les agents, tous les évaluateurs n'ayant pas la même appréciation de la progression des tableaux synoptiques. Nous sommes revenus aussi sur le problème des agents lésés dans leur carrière car n'ayant pas toute leur évaluation à la DGFIP (concours au sein de la DGFIP, accueil en détachement, maladie). Comme les années précédentes, la DG a reconnu qu'il y avait un sujet mais n'a pas été en mesure de proposer de solutions.

La fiche présentait aussi une étude de cohortes sur des agents rentrés en 1986 et 1997. Si elle permet de noter une accélération des promotions inter catégorielles au cours du temps, elle montre aussi que, dans notre administration majoritairement composée de femmes, la promotion se fait toujours à leur détriment. Là encore, la satisfaction affichée ne prend pas en compte l'inversion (postérieure aux cohortes étudiées) des taux de promotion internes/externes au concours d'inspecteur FIP. Cela entraîne un blocage pour le passage en interne de la catégorie B vers A, l'examen professionnel (tardif et encore plus sélectif que le concours d'inspecteur principal) ne compensant pas la perte des postes recrutés en interne.

**Pour rappel l'arrivée de Mouv RH entraîne la mise en application des nouvelles règles de mutation (présentée il y a 2 ans) en 2024, l'apparition de critères subsidiaires et la restriction des priorités, notamment en termes de garde d'enfants alternées, de rapprochement de concubins et de rapprochement familial.**

**Nous avons dénoncé une nouvelle fois ces nouvelles règles mettant certains agents dans des situations personnelles compliquées voir dramatiques.**

**Il nous a été précisé que les critères subsidiaires liés à une situation familiale permettraient la levée du délai de séjour au bout d'un an.**