

Le 25 février 2020, la DGFiP a réuni le GT d'ouverture du cycle de discussions relatif à la mise en œuvre de nouvelles lignes directrices de gestion et à leur impact en matière de dialogue social. Ont participé à cette réunion l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques, Solidaires Finances publiques, FO DGFiP et l'UNSA-CGC Finances publiques.

Le chef de service RH, qui présidait cette réunion, a très rapidement demandé à chaque délégation de s'exprimer afin de répondre à leurs déclarations liminaires. Nous avons souhaité, d'entrée, exprimer nos attentes dans ce dossier et insister particulièrement sur les éléments fondamentaux que nous considérons comme un prérequis (cf. déclaration liminaire en PJ).

Alors que, depuis le 1^{er} janvier 2020, les personnels ont découvert la disparition des CAP de mutation, ils s'interrogent sur les modalités de défense de leur situation personnelle par leurs élus privés de CAP pourtant mandatés jusqu'au 31/12/2022. Nous avons insisté particulièrement sur la nécessité de répondre à l'inquiétude que cela générerait parmi les personnels mais aussi chez leurs élus.

Nous avons fait observer que les lignes directrices de gestion prévoient des déclinaisons directionnelles qui doivent être compatibles avec les principes édictés au niveau ministériel. Mais, nous avons également indiqué que **les nouvelles règles doivent reposer sur :**

- **Une définition de critères objectifs** pouvant faire l'objet d'une discussion transparente permettant d'aboutir à une forme de consensus. Pour les promotions comme pour les mutations, ces critères apporteront confiance et fluidité dans la gestion des différents actes de gestion. Ils peuvent par exemple prendre la forme de règles d'interclassement dans les cas de tableaux de mutations, voire d'outils de sélection clairs, connus de tous et prédéfinis par l'administration en concertation avec les représentants du personnel ;
- **Un équilibre** entre la prise en compte des aspirations des personnels, la gestion autour des métiers actuels et futurs, et la possibilité de définir et de construire de véritables parcours professionnels ;
- **Un système de gestion informatisé permettant de faciliter le traitement des mobilités.** Il est tout à fait possible de combiner la souplesse RH souhaitée par nos directions locales avec les aspirations des personnels. Toutefois, nous refusons **le nombre excessif de postes au profil ou, a fortiori, « au choix »**, car cela ne garantit pas l'égal accès de tous aux emplois publics, engendre de l'opacité et ne permet aucun contrôle a priori sur les choix effectués et leurs réelles motivations.

Nous avons aussi ajouté que définir par catégorie l'affectation dans un département comme niveau d'application du choix discrétionnaire est bien trop large car n'assurant pas le respect des vœux des personnels.

Par ailleurs, les profils et délais d'occupation de postes doivent être définis objectivement et par métier. L'approche par métier doit aussi présider pour les durées de séjour. La valorisation des parcours, les mesures indemnitaires, les perspectives de carrières sont les seuls bons outils permettant d'accorder nécessités de service et situations personnelles des agents.

Nous avons dit que les mesures contraintes (mutations d'office ou autres mobilités forcées) doivent être prohibées car les mesures incitatives valent toujours mieux qu'une obligation.

Nous avons indiqué aussi être **opposés à un délai maximal de séjour opposable aux agents. De même, l'orientation choisie, s'agissant de l'entretien quinquennal**, vise à créer une mobilité subie. Ce dernier pourrait être admis s'il avait un objectif de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) et de valorisation des acquis. Or, le relier explicitement au parcours professionnel, en fait un moyen de pression inacceptable.

La mise en œuvre de règles de gestion efficaces ne peut s'affranchir d'une formation professionnelle adaptée permettant la construction de véritables parcours professionnels incluant la recherche de promotion, mais aussi la possibilité d'évoluer vers d'autres métiers par étapes successives et grâce à des parcours de formation.

De fait, la question des critères, définis tant comme règles de gestion que comme moyen d'appréciation de la valeur professionnelle, est déterminante dans l'écriture des lignes directrices. Ils présentent l'intérêt d'assurer la lisibilité et permettent à tous les acteurs de pouvoir se situer et d'agir en conséquence. Nous demandons de privilégier la définition au niveau ministériel de critères généraux de priorités hors profil et poste à forte rotation. L'ancienneté doit y prendre une place importante, hors les situations individuelles exceptionnelles.

Sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, la dispersion des informations sur de multiples supports (circulaires, notes, notes de campagne, etc.), l'absence de matérialisation de ces critères, leur non communication sont souvent à l'origine de problèmes RH, de recours et de frustration. **Ces informations sont essentielles comme garanties pour les agents et constituent des outils au service du management.**

Un agent non muté, qui connaît son classement et la typologie des critères d'attribution des postes sur lesquels il a postulé, comprendra mieux la réponse apportée à sa demande. Dès lors, cela réduira très probablement les risques d'issues conflictuelles. Un agent saura aussi comment préparer une éventuelle promotion s'il en connaît les critères. Enfin, un responsable de service pourra s'appuyer sur une liste de critères pour conduire l'entretien d'évaluation annuelle et expliquer clairement ses choix sans risque d'afficher un quelconque arbitraire.

Un collègue non retenu sur un poste à profil (au choix) doit pouvoir faire un recours sur des bases objectives, et donc transparentes. Ces règles limiteront l'arbitraire.

Nous demandons qu'un système de gestion par tableaux de mutation garantisse la lisibilité des processus de mutations, avec un maximum d'éléments de comparaison (simulation, classements comparables par exemple au travers d'un système de points, postes à profil). Cette lisibilité ne doit pas se limiter au suivi du dossier, l'agent doit être en mesure de se positionner au moyen d'un classement par rapport aux autres candidats, tout en assurant à chacun une parfaite confidentialité en termes de situation personnelle.

Les règles de gestion définies par la loi ou la concertation constituent la base de définition et de fonctionnement de l'outil. Ce dernier ne doit pas être une contrainte orientant les choix réglementaires ou législatifs mais bien un support rendant l'application du droit aisée et transparente. Il convient de rappeler qu'un socle de pratiques communes existe et doit perdurer, notamment pour la mise en œuvre des priorités légales. Il doit aussi tenir compte de la volonté de l'administration de favoriser la mobilité au sein des MEF ou de la nécessité de maintenir un équilibre entre les affectations prioritaires et les affectations pour convenances personnelles dans les zones les plus attractives.

L'ancienneté doit être le premier critère à prendre en compte et doit s'articuler au mieux avec les priorités légales. L'intérêt du service doit s'apprécier lui aussi sur des critères objectifs et connus de tous.

Ce système doit intégrer les postes à profil, l'agent sachant au préalable que pour ce type de poste, le classement au tableau n'est qu'indicatif. Enfin, entre deux collègues ayant le profil adéquat, le critère de l'ancienneté doit primer pour les départager.

Les situations hors mouvement doivent être gérées sur la base de fiches de poste, parcours de formation requis, critères, durée de séjour, etc. Ces informations doivent être diffusées à l'ensemble des personnels pouvant être concernés et être, elles aussi, gérées par l'application RH dédiée, avec le même niveau d'information que lors de la campagne générale. L'informatisation de la requête permet aisément de garantir le droit des agents. L'information doit être portée aux agents par la publicité des affectations hors mouvement.

Dans tous les cas, il est primordial que les agents connaissent la raison de leur non affectation, notamment par le classement. Enfin, l'utilisation d'un outil informatique et la différenciation entre postes à profil et autres postes doit permettre à partir de l'état des postes vacants de muter au plus près de la résidence.

Nous souhaitons que l'ensemble des postes vacants soit publié avant et après le mouvement général car cela permet aux personnels de disposer d'une prospective.

Les agents restructurés doivent bénéficier de priorités directionnelles, mais aussi d'une priorité sur tous les postes vacants du périmètre des MEF sur le département et les résidences quand cela est possible, y compris hors mouvement. **Nous revendiquons, suite à restructuration, une garantie de maintien** au département dans la direction d'origine, ou, a minima, au niveau des MEF, y compris en surnombre, pour éviter toute mobilité géographique forcée.

La défense des agents est essentielle dans tout dispositif de gestion RH

Tout agent peut choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables rendues par leur administration. Chaque décision de gestion notifiée devrait comporter la mention des recours existants et être accompagnée d'une fiche explicitant les voies et moyens de recours. La question des modalités pratiques d'exercice des droits syndicaux, et en particulier le temps syndical consacré à cette mission, devra être abordée rapidement. La procédure précontentieuse de médiation, mise en place par l'administration, doit tenir compte du rôle des OS et du statut de défenseur. La possibilité pour les agents de bénéficier de l'accompagnement d'un syndicat représentatif pour le conseiller, voire le représenter, devrait être mentionnée dès la phase amiable.

Dans tous le cas, il faudra garantir une parfaite transparence des règles applicables et des procédures les mettant en œuvre, gage d'une bonne compréhension et d'une large acceptation des décisions prises par l'administration. **Il est indispensable de créer les conditions de la résolution des situations individuelles pouvant poser problème, avant même l'information sur les mouvements.** Les CAP permettaient d'une part de renforcer l'acceptation des règles par les agents, qui en prenaient souvent connaissance via leurs élus, et de gérer de manière très rapide et efficace les situations particulières.

L'alliance CFDT-CFTC a conclu sa liminaire en indiquant que tous les personnels, y compris les cadres, ont un droit légitime à être défendus face à l'injustice et à l'arbitraire.

Les réponses de la DG

Le chef de service RH a souhaité tout d'abord souligné que les OS présentes partageaient des valeurs communes avec la DGFIP comme la hiérarchie des normes, en faisant le lien avec les LDG ministérielles. De même, les notions de transparence et de retour aux personnels en cas de non satisfaction dans le cadre de la gestion des mouvements étaient des éléments partagés comme également la notion d'équité. Pour la DG, il est aussi important qu'il n'y ait pas application « sèche » des règles de gestion.

Il a fait valoir aussi la responsabilité commune de l'administration et des OS tant sur le fond que sur la forme dans cet exercice de concertation sur des nouvelles règles de gestion.

Il a aussi tenu à lister les points qui ne font pas consensus (la place de l'ancienneté et du profil, les délais d'occupation des postes et le sens de l'entretien quinquennal).

Mais, il a surtout montré que la DGFIP est très attendue car elle engage un cycle de discussions après d'autres directions et qu'elle est la direction générale dotée de l'effectif le plus important dans le périmètre de Bercy.

Il a souhaité afficher une volonté de prendre le temps de la discussion en ayant bien conscience que 2020 est une année particulière de transition. Cependant, la contrainte de devoir mettre en œuvre les nouvelles règles de gestion en 2021 a vite cadencé le calendrier dans l'esprit du chef de service RH.

Pour lui, le CTR de juin, voire au plus tard le dernier du 1^{er} semestre début juillet, aura à donner son avis sur le projet issu des réunions organisées au cours de cette période. Il s'est engagé à prévoir des GT supplémentaires en proposant un séquençement des travaux en quatre thématiques : politique des LDG, procédures de gestion, durées d'occupation des postes et priorités.

Il s'est, par ailleurs, engagé à discuter de la question de l'examen des situations individuelles dans le cadre du GT procédures de gestion et s'est montré ouvert sur ce sujet. Cependant, il sera très attentif à veiller à ne pas recréer des CAP bis pour être en conformité avec la loi de transformation de la Fonction publique.

Concernant la médiation et le droit au gracieux, il a fait observer que la contrainte serait de ne pas compromettre un mouvement touchant un grand nombre d'agents.

En réponse à notre demande sur une liste de points non négociables pour la DG, le chef de service RH a indiqué qu'il n'y avait pas de liste noire d'éléments non négociables en ajoutant qu'il ferait du mieux possible pour cerner les attentes et trouver une proposition.

Pour la DG, il est aussi clair que le défi à relever est d'ampleur car il faudra trouver le bon équilibre entre un consensus à trouver et le respect de priorités dans le cadre de la gestion des mutations.

Les informations relatives aux mouvements 2020 ont été communiquées par les responsables des bureaux RH. La publication des mouvements est prévue comme suit : le 12 mars pour les géomètres, le 10 avril pour les C, le 16 avril pour les agents techniques, le 20 avril pour les B et, pour les A, la publication n'interviendra que le 8 juin suite aux 200 vacances d'inspecteurs promus IDiv.

Enfin, le prochain GT prévu le 10 mars traitera des orientations générales de la politique de mobilité. La DG formalisera un premier projet de LDG sur l'égalité homme femme, sur la doctrine d'emploi du rendez-vous quinquennal et la politique générale de mobilité.