

PROJET

GROUPE DE TRAVAIL
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE
DE MOBILITÉ.

10 MARS 2020

FICHE N°1
ORIENTATION GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE
MOBILITÉ

La présente fiche vise à définir les grands axes de la politique de la mobilité de la DGFIP en matière de mobilité. Elle sera déclinée dans les GT suivants consacrés aux procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité et aux modalités de prise en compte des priorités de mutation.

« Lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) de la Direction Générale des Finances Publiques concernant la mobilité

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique supprime, en son article 25, la compétence des CAP s'agissant des actes de mobilité et de promotion des agents. Dans ce cadre, elle prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Le présent document décline à la DGFIP les lignes directrices de gestion ministérielles concernant la mobilité des agents. Eu égard au délai rapproché d'entrée en vigueur des dispositions de la loi, et afin d'en permettre l'appropriation par les services locaux et leur implémentation dans les systèmes d'information dédiés, il est prévu une entrée en vigueur progressive de ces lignes directrices, cette année pouvant être considérée comme une année de transition. Les lignes directrices s'appuient sur les 4 rubriques décrites dans le décret précité :

- les orientations générales de la politique de mobilité (adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de la DGFIP, diversité des profils et des parcours professionnels, développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).
- les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, y compris de celles émanant d'agents relevant d'une autre administration ;
- les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois.

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité de la DGFIP sont définies dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles.

Les orientations proposées sont mises en œuvre selon des modalités adaptées au corps et au grade en cause.

1°) Les orientations générales de la politique de mobilité (adaptation des compétences au regard de l'évolution des organisations et des métiers, accroissement de la diversité des profils et des parcours, égalité femmes / hommes, modalités d'accompagnement des projets de mobilité au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi)

La DGFIP considère que la mobilité des agents (fonctionnelle et géographique) est un élément essentiel de la RH, tant pour l'attractivité de la direction, le développement des personnels et la diversification de leurs parcours que pour assurer la meilleure mobilisation des compétences au service des missions du service public. Elle constitue l'une des conditions de son meilleur fonctionnement.

Direction à forte dimension technique et managériale et aux nombreux métiers, la DGFIP se doit d'accompagner de façon plus personnalisée les agents dans un contexte d'évolution organisationnelle stratégique et de tournant numérique. Cet accompagnement doit permettre aux agents d'enrichir leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, la politique RH en matière de mobilité de la DGFIP vise à :

- anticiper l'évolution des besoins et des métiers de la DGFIP ;
- accroître la diversité des profils et des parcours ;
- assurer l'égalité professionnelle hommes-femmes en matière de mobilité et veiller à l'absence de discriminations ;
- accompagner les projets de mobilité des agents ;
- porter une attention particulière aux postes managériaux.

a) Un schéma stratégique directionnel d'évolution des métiers ou de certains secteurs prioritaires à horizon 2025 est réalisé

Conformément aux orientations des lignes directrices ministérielles, la DGFIP produira d'ici la fin de l'année 2020 un document permettant de recenser les métiers qui pourraient être en tension, c'est-à-dire qui pourraient dans un proche avenir être confrontés à une pénurie de compétences en raison notamment de départs importants ou de difficultés de recrutement, et de prévenir les possibles besoins à satisfaire en matière.

La DGFIP a déjà commencé ce travail, notamment dans le domaine de l'informatique (stratégie numérique de la DGFIP, octobre 2019) et le poursuivra sur d'autres métiers en 2020.

Calendrier de mise en œuvre : le schéma sera finalisé fin 2020.

b) Le développement de la diversité des profils et des parcours professionnels

Le tableau de mutation est le mode principal de mobilité à la DGFIP. En particulier, il constitue le mode privilégié de mutation pour les corps de catégorie B et C. Le recours au choix s'impose notamment lorsque l'emploi en cause présente une spécificité nécessitant une adéquation forte avec un profil déterminé. En outre, les mouvements sont réalisés principalement selon une périodicité annuelle et, en tant que de besoin, dans le cadre de campagnes infra-annuelles.

S'agissant de la catégorie A, et plus particulièrement de l'encadrement supérieur, la DGFIP développe le recrutement au choix basé sur l'adéquation du profil du cadre aux compétences requises. Pour atteindre cet objectif, la DGFIP soutient les directions locales auxquelles revient la responsabilité de recrutement et accompagne les cadres pour apprendre à mettre en valeur les qualités acquises au long de leur parcours professionnel.

De par la variété de ses métiers et de ses missions, la DGFIP est déjà irriguée d'une grande variété de profils recrutés par concours : inspecteurs, contrôleurs, techniciens-géomètres, agents administratifs principaux. La DGFIP est par ailleurs pleinement engagée dans les dispositifs d'appui à l'accès à l'emploi : apprentis, services civiques, PACTE. Elle soutient également le dispositif de classe préparatoire intégrée (CPI) en offrant cinq classes préparatoires au sein de l'ENFIP. Enfin, la DGFIP mène une politique volontariste en faveur des personnels handicapés (7,48 % de ses effectifs en 2018). A ce titre, la stratégie RH de la DGFIP s'inscrit pleinement non seulement dans l'insertion et le traitement équitable des agents en situation de handicap mais également dans la prise en compte de la situation des agents dont le conjoint ou l'un des enfants est en situation de handicap.

La DGFIP souhaite accentuer son ouverture vers l'extérieur en facilitant les mobilités sortantes de ses agents et cadres qui le souhaitent et en favorisant davantage l'accueil en mobilité. La mobilité sortante est en effet une composante essentielle de la diversification des profils et des parcours professionnels. D'une part, la mobilité sortante, inter-directionnelle ou interministérielle, est encouragée dans la mesure où elle vient utilement compléter et enrichir un parcours professionnel à la DGFIP. D'autre part, la DGFIP souhaite s'ouvrir et encourager la mobilité entrante pour s'enrichir d'autres expériences ainsi que pour les postes non pourvus dans des directions ou services, et les fonctions nécessitant des qualifications ou des compétences rares, voire indisponibles à la DGFIP.

Enfin, pour couvrir ses besoins nouveaux et gagner en réactivité et efficacité sur les opérations et projets qu'elle doit conduire, la DGFIP se dote d'une doctrine d'emploi des contractuels, fondée sur la complémentarité des compétences et des talents. Trois situations justifient le recours au contractuel pour occuper un emploi permanent :

- ☞ dès lors que l'administration n'est pas en mesure de trouver, parmi les fonctionnaires, les compétences nécessaires à l'accomplissement du service public ;
- ☞ à l'occasion d'un projet nécessitant la mobilisation rapide d'agents dont les compétences spécifiques sont recherchées, et circonscrites dans le temps ;
- ☞ lorsque, pour des métiers relevant des compétences socles de la DGFIP, une zone géographique reste durablement déficitaire, faute de disposer d'agents volontaires pour y exercer.

Calendrier de mise en œuvre : cette mesure sera opérationnelle à compter de 2021.

c) L'absence de discriminations

La lutte contre les discriminations fait partie des priorités de la DGFIP.

La DGFIP déclinera en particulier le « plan d'action ministériel Egalité professionnelle » en tenant compte de ses spécificités et en l'assortissant de mesures complémentaires. Pour l'élaboration de ses futurs plans, la DGFIP prendra appui sur une démarche participative conduite avec les référents locaux « égalité professionnelle-diversité » positionnés au sein des délégations.

Les situations familiales sont prises en compte au travers d'abord de la priorité légale de rapprochement de conjoint ou de partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer les taux de demandes satisfaites pour chacun des genres ainsi que pour les agents en situation de handicap. Un bilan annuel sera réalisé.

Calendrier de mise en œuvre : cette mesure sera opérationnelle à compter de 2021.

d) Un accompagnement est mis en place pour les agents dans leur projet de mobilité

Conformément aux lignes ministérielles de gestion, un entretien RH sera proposé aux agents ayant cinq ans d'ancienneté sur poste, à leur initiative (après en avoir formulé le souhait après l'entretien d'évaluation) ou à celle de leur hiérarchie lorsque les agents sont soumis à une durée maximale sur poste (liste des postes à déterminer en 2020). L'objectif de cet entretien, qui serait conduit par le supérieur hiérarchique direct, est d'échanger avec l'agent sur son évolution de carrière et ses souhaits de mobilité. Cet entretien sera renouvelé au moins tous les 5 ans pour les agents concernés (pas de mobilité depuis les 5 dernières années). Non contraignant, il a pour but de déterminer les raisons de l'absence de mobilité et d'aider et de conseiller l'agent qui souhaiterait engager, ou non, une mobilité fonctionnelle ou liée à un changement de poste.

Pour aider les agents, quelle que soit leur catégorie, et les cadres souhaitant effectuer une mobilité, dans leurs projets d'évolution professionnelle, la DGFIP met en place un réseau de conseillers-mobilité carrière qui s'adresse prioritairement, mais pas exclusivement, aux agents concernés par une réorganisation. Ces entretiens auront un caractère non contraignant pour les agents.

Calendrier de mise en œuvre : cette mesure sera opérationnelle à compter de 2022.

e) La systématisation d'une revue des cadres

Un suivi individuel des cadres à l'issue de leur première affectation ou un moment significatif de leur carrière permettra d'anticiper leurs souhaits et de les accompagner afin de partager ou d'ajuster leurs objectifs de carrière. Des actions de formation dédiées leur sont proposées si nécessaire à cette fin.

f) Contractuels

Les agents en CDI bénéficient de l'ensemble des mesures susmentionnées au 1°) du présent document, le caractère pérenne de leur affectation ayant vocation à les inclure dans une perspective de parcours de carrière et donc de mobilité. »