

PROJET

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

02 SEPTEMBRE 2020

FICHE N°1
ORIENTATION GENERALE EN MATIERE DE
MOBILITE

La présente fiche vise à définir les grands axes de la politique 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 relatives à 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, la première année de mise en œuvre pouvant être considérée comme une année de transition. Les lignes directrices s'appuient sur les quatre rubriques décrites dans le décret précité :

- 1° 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).
- 2° les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, y compris de celles émanant d'agents relevant d'une autre administration ;
- 3° les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée;
- 4° 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 présentées s'appliquent à toutes les opérations de mouvements. Elles sont mises en œuvre selon des modalités adaptées aux corps et aux grades considérés. Des notes de lancement de campagne et des guides destinés aux agents précisent, pour chaque mouvement à réaliser, les modalités pratiques de mise en œuvre de ces lignes.

Les agents en CDI bénéficient de l'ensemble des mesures susmentionnées au 1° et au a), b), c) et d) du 2°, le caractère pérenne de leur affectation ayant vocation à les inclure dans une perspective de parcours de carrière et donc de mobilité.

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité de la DGFIP sont édictées par le Directeur général après avis du comité technique (futur comité social). Elles sont définies pour cinq ans et peuvent faire l'objet de révisions annuelles durant cette période.

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 la mobilité des agents (fonctionnelle et géographique) comme un élément essentiel de sa politique 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 entre les femmes et les hommes en matière de mobilité et veiller à l'absence de discriminations ;
- accompagner les projets de mobilité des agents ;
- porter une attention particulière aux enjeux 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 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 de recrutement à satisfaire en la matière.

Ce schéma stratégique décline des actions de formation mis en œuvre pour permettre aux agents présents d'acquérir les compétences recherchées.

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 support principal de la réalisation des opérations de mobilité à la DGFIP. En particulier, il constitue le mode privilégié de mutation pour les corps de catégorie B, et C, ainsi que pour une majorité d'inspecteurs.

En outre, les mouvements des personnels de catégories A, B et C sont réalisés principalement selon une périodicité annuelle et, en tant que de besoin, dans le cadre de campagnes infra-annuelles.

Parallèlement, le recours au choix s'impose notamment lorsque l'emploi en cause présente une spécificité nécessitant une adéquation forte avec un profil déterminé.

S'agissant de la catégorie A, et plus particulièrement de l'encadrement supérieur, le recrutement au choix doit permettre d'assurer une plus forte adéquation entre le profil du cadre recruté et les compétences requises. Pour atteindre cet objectif, la DGFIP s'appuie sur les structures d'accueil qui conduisent les opérations de recrutement. Parallèlement, les cadres seront accompagnés 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 : inspecteurs, contrôleurs, techniciens-géomètres, agents administratifs, agents techniques. 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). 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 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. 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. A cet effet, la mobilité fait l'objet d'un accompagnement de la part des services, notamment à travers des points d'étape aux moments clés de la mobilité, afin de préparer et valoriser au mieux le retour de l'agent à la DGFIP. D'autre part, la DGFIP souhaite s'ouvrir en encourageant la mobilité entrante pour s'enrichir d'autres expériences, accueillir des talents, ce qui lui permettra notamment de pourvoir les postes vacants ou de se doter des qualifications et compétences rares, voire indisponibles à la DGFIP.

c) L'absence de discriminations

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

La DGFIP déclinera en particulier le « plan d'action ministériel égalité 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 critères subsidiaires pourraient être arrêtés pour prendre en compte d'autres situations familiales.

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 leur 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 pourra être 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 sera proposé aux cadres à l'issue de leur première affectation ou à un moment significatif de leur carrière et 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.