

LES DISCUSSIONS SUR LES REGLES DE GESTION A LA DGFIP

OU EN EST-ON ?

Le cycle de discussion sur les règles de gestion à la DGFIP a démarré début septembre 2010. Par rapport aux thèmes qui devaient être abordés, celui de la notation/évaluation a été retiré, ce thème devant être abordé dans le cadre de groupes de travail qui se tiendront en 2011.

A ce jour (29/11/2010), les discussions sont bien avancées en ce qui concerne les mutations, les premières affectations et le recrutement et la formation mais de nombreuses questions restent encore en suspens.

Le compte-rendu qui est fait ici prend en compte les évolutions intervenues au cours des différents sous-groupes et/ou groupes de travail (SGT/GT) qui se sont déjà tenus. Sur un certain nombre de sujets, la position exprimée par la CGT est présentée dans un encadré.

Les thèmes suivants sont abordés :

- mutation pour convenance personnelle
- premières affectations
- recrutement – formation
- le temps de travail et les règles de vie quotidienne
- la notation/évaluation

Précision concernant le temps de travail et les règles de vie quotidienne

Lors du groupe de travail du 22 septembre 2010, l'administration a proposé la généralisation, à compter du 1^{er} janvier 2011, des règles de vie quotidienne contenues dans la circulaire du 6 mars 2009 à **l'ensemble des services de la DGFIP**.

Cette généralisation s'accompagne de la réécriture de la circulaire du 9 mars 2009. Le projet de nouvelle circulaire sera soumis au Comité Technique Paritaire Central qui doit se tenir le 1^{er} décembre 2010. Les aménagements apportés à la circulaire du 9 mars 2009 concernent notamment les règles applicables en matière de temps de travail et d'autorisations d'absence.

MUTATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE

LES PROPOSITIONS DE L'ADMINISTRATION

- 1) **Un mouvement annuel au 1^{er} septembre + un mouvement complémentaire pour la catégorie C en fin d'année**
- 2) **Le critère de classement des vœux des demandes de mutation et de première affectation**

Le critère de classement des vœux des candidats à mutation et à première affectation, serait l'ancienneté administrative (grade – échelon - date de prise de rang) au 31 décembre de l'année précédant le mouvement éventuellement bonifiée pour charge de famille (catégories A, B et C) ou pondérée par un interclassement en fonction de l'indice (catégories B et C). Les agents de la filière publique bénéficieront en conséquence d'une affectation nationale plus précise et arriveront dans le département en connaissant leur zone d'affectation.

A l'intérieur de la catégorie B, les contrôleurs principaux et les contrôleurs première classe primeraient les contrôleurs de deuxième classe.

A l'intérieur de la catégorie C, les agents principaux de première classe primeraient les agents principaux de 2^{ème} classe. Les agents de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe seraient interclassés selon leur indice (à indice égal, les agents seraient départagés par leur ancienneté administrative comme indiquée ci-dessus).

Les demandes de vœux de mutation ne seraient pas limitées à un nombre de département (au départ, l'administration proposait de limiter les demandes de vœux à dix départements).

3) Le nouveau dispositif s'appuierait sur des résidences qui seraient constituées de zones géographiques organisées autour d'un SIP.

La résidence administrative ou « résidence d'affectation nationale » engloberait la ville d'implantation des structures de l'ex-DGI et les communes suburbaines ou rurales du réseau de l'ex-DGCP sur la base de la compétence territoriale des SIP¹. A minima, seraient reprises les résidences répertoriées dans la filière fiscale.

4) Le mouvement national se déclinerait par direction, résidences d'affectation nationale et grandes missions/structures ;

Pour les C, 3 missions seraient ouvertes :

- fiscalité
- gestion des comptes publics
- informatique

Pour les cadres A, les missions/structures suivantes pourraient être demandées au niveau national :

- Gestion des comptes publics
- Gestion contrôle
- Fiscalité immobilière
- Inspecteurs chargés des fonctions d'huissiers
- Services de direction
- Hypothèques
- Cadastre
- informatique

Pour les A, chefs de poste comptable, l'affectation sur un poste précis, depuis le niveau national, serait le principe retenu.

Pour les cadres B, les missions/structures suivantes pourraient être demandées au niveau national :

- Gestion des comptes publics
- Fiscalité personnelle
- Fiscalité professionnelle
- Fiscalité personnelle/professionnelle
- Services de direction
- Hypothèques
- Cadastre (structure concernant les mutations/affectations de B géomètres)
- informatique

L'affectation au plan local

Un agent muté sur une résidence d'affectation nationale ou déjà en poste sur celle-ci souhaitant changer d'affectation locale pourrait rédiger une fiche de vœux pour demander des communes d'affectation locales incluses dans le ressort de sa résidence d'affectation nationale et compatibles avec la mission obtenue au plan national (possibilité de choix fonctionnels et géographiques en fonction de la mission/structure obtenue au plan national).

La réalisation du mouvement local

En cible, deux options sont envisagées :

- Examiner dans un même mouvement local, les fiches de vœux formulées par les nouveaux arrivants dans la résidence d'affectation nationale et celles formulées par les agents déjà présents dans la résidence d'affectation nationale. Ainsi, les nouveaux concourraient à égalité avec les « anciens » pour l'obtention des postes vacants, dans le respect de la mission/structure obtenue au plan national.
- Ou examiner, en premier lieu, les fiches de vœux formulées par les agents déjà présents dans la résidence d'affectation nationale et, ensuite, examiner celles des nouveaux arrivants. Ainsi, les agents déjà présents dans la résidence d'affectation nationale disposeraient, de fait, d'une priorité sur les postes vacants, dans le respect de la mission/structure obtenue au plan national.

¹ Lorsque le ressort géographique d'une trésorerie relève de plusieurs SIP, la trésorerie est rattachée à la zone du SIP dont dépend la commune d'implantation de la-dite trésorerie.

EXEMPLES DE CHOIX DE MISSIONS/STRUCTURES (liste non exhaustive)

MISSION/STRUCTURE NATIONALE	AFFECTATIONS LOCALES			
		A	B	C
FISCALITE	Service des impôts des particuliers			X
	Pôle de recouvrement spécialisé			X
	Service des impôts des entreprises			X
	Centre des impôts fonciers			X
	Brigade de contrôle et de recherche			X
	Pôle de contrôle et d'expertise			X
	Inspection, brigade de fiscalité immobilière			X
	Services de direction			X
GESTION DES COMPTES PUBLICS	Trésorerie Mixte	X	X	X
	Trésorerie amendes	X	X	X
	Trésorerie secteur public local	X	X	X
	Trésorerie gestion hospitalière	X	X	X
	Trésorerie gestion OPHLM	X	X	X
	Paierie départementale	X	X	X
	Paierie régionale	X	X	X
	Services de direction			X
CADASTRE	Centre des impôts fonciers	X	X	X
	Pôle de topographie et de gestion cadastrale	X	X	
HYPOTHEQUES	Bureau	X	X	X
	Chef de contrôle des hypothèques		X	X
GESTION CONTROLE	Service des impôts des particuliers	X		
	Pôle de recouvrement spécialisé	X		
	Service des impôts des entreprises	X		
	Brigade départementale de vérification	X		
	Pôle de contrôle et d'expertise	X		
FISCALITE IMMOBILIERE	Inspection de fiscalité immobilière	X		
	Brigade FI	X		
FISCALITE PERSONNELLE	Service des impôts des particuliers		X	
	Centre des impôts fonciers		X	
	Inspection, brigade de fiscalité immobilière		X	
FISCALITE PROFESSIONNELLE	Pôle de recouvrement spécialisé		X	
	Service des impôts des entreprises		X	
	Pôle de contrôle et d'expertise		X	
	Brigade départementale de vérification		X	

ARCHITECTURE DU MOUVEMENT

❶ Affectation dans le cadre du mouvement national sur :

- une direction départementale ou régionale
- une résidence d'affectation nationale
- une mission/structure

❷ Affectation dans le cadre du mouvement local sur :

- une commune d'affectation locale (commune du ressort de la résidence d'affectation nationale)
- un service compatible avec la mission/structure obtenue au plan national

NB : certaines missions/structures (structure informatique, services de direction, fonctions d'huissier, de comptable ou de chef de contrôle (hypothèques) pour les A, BCR pour les A et B.....) obtenues au plan national ne donneraient pas lieu à une affectation dans le cadre du mouvement local

❸ L'affectation sur un poste de travail serait de la compétence du responsable du service

Les situations prioritaires

Il y aurait reprise des dispositions actuellement appliquées dans les deux filières. Les motifs prioritaires seraient hiérarchisés de la façon suivante :

Les motifs statutaires (art. 60 du statut général)

- ❶ être séparé pour des raisons professionnelles de son conjoint (marié ou pacsé)
- ❷ avoir la qualité de travailleur handicapé
- ❸ exercer ses fonctions dans un « quartier urbain difficile » (ZUS : zone urbaine sensible) → ce dispositif n'était pas mis en œuvre jusqu'à présent dans l'ex-DGI et l'ex-DGCP

Les motifs relevant de règles de gestion des deux filières

- ❹ rapprochement de concubins
- ❺ parent d'enfant atteint d'une invalidité
- ❻ rapprochement du lieu de résidence des enfants en cas de divorce ou de séparation
- ❼ agents originaires d'un DOM
- ❽ retour du réseau hors métropole (pour les B et les C)

A égalité de motif, le classement des demandes prioritaires serait fondé sur l'ancienneté du fait générateur à l'origine de la priorité puis en fonction du nombre d'enfants à charge.

En cas d'égalité, le départage se ferait selon l'ancienneté administrative telle que déclinée pour la convenance personnelle.

Lors de la réalisation du mouvement, une arrivée sur deux serait réservée aux prioritaires. Les agents mutés à titre prioritaire seraient affectés sur des emplois vacants → la notion d'ALD Département actuellement utilisée dans la filière fiscale serait abandonnée.

Les situations prioritaires relevant des motifs donnant lieu à l'appréciation de la gravité d'une situation et de l'urgence d'une mutation, tels que les motifs ayant trait à la santé de l'agent ou à sa situation familiale, seraient examinées en CAPC afin de décider de la suite à réserver au dossier.

5) L'évolution à l'intérieur de l'espace professionnel unifié de la DGFIP s'exercerait librement sous réserve de certaines conditions de délai de séjour.

Actuellement, les agents de la filière fiscale peuvent bénéficier d'une mutation chaque année sauf cas particuliers (fonctions informatiques, Direction des grandes entreprises...). Les agents de la filière publique sont astreints à des durées minimales de séjour pouvant aller jusqu'à trois ans avant de pouvoir être mutés.

Dispositif cible :

Il est proposé d'offrir à chaque agent qui le souhaite de pouvoir exprimer une demande de mutation chaque année. Toutefois, l'administration entend poursuivre la réflexion sur des situations spécifiques qui amèneraient à retenir un délai plus long.

Dans le cadre du premier groupe de travail (8 septembre), elle avait fait les propositions suivantes :

- Maintien d'un délai de séjour selon la qualification ou la structure informatique. Pendant cette période, l'agent pourrait changer de résidence d'affectation nationale mais au sein de sa sphère de qualification ;
- Maintien d'un délai de séjour de 3 ans pour les agents affectés dans des structures spécifiques (DGE par exemple) ;
- Pour tous les autres cas, durée d'une année dans l'affectation nationale (au sein d'une résidence d'affectation nationale et d'une mission/structure).

NB : Le délai de séjour qui sera retenu pour un comptable sur son poste sera traité dans cadre du groupe de travail spécifique aux agents A/A+.

6) Le dispositif de recrutement à profil sera maintenu pour certains emplois précisément recensés.

→ Les postes à avis existants dans la filière fiscale seraient supprimés.

Postes qui feraient l'objet d'un recrutement sur profil (avis favorable du directeur de la direction de gestion de l'agent et avis favorable du directeur potentiel d'accueil/Classement selon l'ancienneté administrative pour les agents ayant reçu ce double avis favorable) :

- a) Pour les agents de toutes catégories → services centraux et structures assimilées
- b) Pour les agents de catégorie A :
 - postes dans les directions nationales et spécialisées
 - enseignants
 - BCR
 - postes de chefs de contrôle des hypothèques
 - centre impôts service

7) Un échelon d'assistance départementale serait conservé. Les affectations dans ces équipes pourraient relever du niveau national ou du niveau local (décision non prise). Dans les deux cas, cette affectation serait assortie d'un régime indemnitaire spécifique.

8) Le dispositif de « convergence »

A l'issue de la concertation sur le dispositif cible de mutation, le dispositif de convergence sera précisé. Il aura notamment pour objectif de préserver les droits acquis par les agents dans leur précédent système de gestion. Deux points principaux seront traités : les modalités de la convergence et le calendrier. droits.

La convergence vers le système cible (ancienneté administrative) serait progressive (délai de l'ordre de 2 années) afin de préserver la situation des agents B et C de la filière publique au regard de l'ancien dispositif fondé sur l'ancienneté de la demande.

Lors du groupe de travail du 8 septembre, l'administration a envisagé 3 possibilités pour la mise en œuvre de cette convergence (mais aucune décision n'est encore prise) :

1^{ère} possibilité

Les nouvelles règles communes s'appliqueraient à compter du mouvement du 1^{er} septembre 2012.

a) A compter de ce mouvement et pendant 2 ans, les agents de la filière publique ayant précédemment acquis de l'ancienneté de demande sur certains départements, bénéficieraient d'une priorité de mutation, sur ces départements, pour les emplois relevant de la sphère gestion publique.

L'agent pourrait renoncer à cette priorité pour formuler des vœux dans d'autres départements. Dans ce cas, sa demande serait classée selon son ancienneté administrative.

b) D'autre part, serait reconnue une priorité aux agents issus d'une filière pour occuper les emplois appartenant à cette filière. Cela permettrait d'éviter que des agents d'une même filière, plus anciens administrativement que ceux de l'autre filière, obtiennent une majorité des postes vacants sur un département. En pratique cette priorité limiterait fortement la possibilité de changer de filière.

2^{ème} possibilité

Même dispositif que précédemment mais sans reconnaissance d'une priorité particulière aux agents d'une filière sur les emplois qui relevaient de cette filière avant la fusion des statuts.

La priorité décrite au a) serait maintenue.

Ce dispositif, à l'inverse du précédent, favoriserait les changements de filière.

3^{ème} possibilité

Pendant deux années, mouvements 2012 et 2013, chaque filière maintiendrait ses règles actuelles en convergeant vers le système cible sur certains points (niveau d'affectation nationale à la résidence, délais de séjour).

Les agents de chacune des ex-filières seraient prioritaires pour occuper les emplois appartenant à leur filière avant la fusion de statuts.

Les droits acquis par les agents B et C de la filière publique seraient préservés pendant 2 ans.

PREMIERES AFFECTATIONS

1^{ère} affectation : affectation suite à la réussite à un concours (interne ou externe), un examen professionnel ou une promotion par liste d'aptitude (LA).

L'EXISTANT

➔ Filière fiscale

- Les lauréats des concours interne et externe (A et B) sont affectés sur les emplois restés vacants à l'issue du mouvement général sur la base du rang de classement obtenu à l'issue de la formation initiale, éventuellement corrigé pour tenir compte de la situation familiale + possibilité de priorité pour rapprochement de conjoint ou concubin
- Les agents promus par LA (A et B), ou par CIS (B) ou par examen professionnel (A) sont affectés dans le cadre du mouvement général des titulaires sur le critère d'une ancienneté administrative recalculée dans le corps d'accueil.
- Les agents de catégorie C sont affectés selon le rang de classement au concours d'entrés

➔ Filière publique

- Au sein de la filière gestion publique, en catégorie A, les règles de 1^{ère} affectation sont les suivantes :

Les lauréats des concours externes et internes sont affectés en fonction de leur rang de sortie à l'école. Les lauréats de l'examen professionnel sont affectés en fonction de leur rang de réussite à l'examen.

Les agents promus par liste d'aptitude sont affectés au sein d'une zone géographique intégrant leur département d'origine selon leur rang de classement sur la liste d'aptitude.

- Concernant les B et C, les lauréats externes sont affectés avant leur entrée en formation selon le rang de classement au concours. Les lauréats issus du concours interne et interne spécial ainsi que les promus par liste d'aptitude bénéficient d'un droit de "retour" dans le département où ils exerçaient leurs fonctions en catégorie C.

LE DISPOSITIF CIBLE

Les 1^{ères} affectations seraient déclinées par direction, résidence d'affectation nationale et mission/structure

Dans le futur dispositif cible de mutation, les agents en première affectation (lauréats des concours interne, interne spécial, externes, des listes d'aptitude et des examens professionnels), seraient affectés dans le cadre du mouvement général², interclassés avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau grade. La 1^{ère} affectation serait traitée comme une mutation, emportant ainsi les priorités accordées aux titulaires.

Les lauréats en 1^{ère} affectation concourraient avec les titulaires, sur la base d'une ancienneté recalculée dans leur nouveau corps qui tiendrait compte d'une éventuelle carrière effectuée dans un autre corps.

A ancienneté administrative identique, les candidats, titulaires et/ou en 1^{ère} affectation, seraient départagés par le numéro d'ancienneté³.

De fait, les demandes d'affectation formulées par les lauréats ne bénéficiant d'aucune reprise d'ancienneté figureraient en fin de classement, et à ancienneté égale, ces agents seraient départagés entre eux sur la base du rang de classement au concours d'entrée à l'ENFIP (critère entrant en compte dans le calcul du numéro d'ancienneté)

Ainsi, la première affectation des A et B à l'issue de la scolarité ne serait plus conditionnée au classement de sortie et tous les stagiaires de la promotion interne pourront obtenir une affectation qui prenne en compte leur ancienneté.

Pour la CGT, ces dispositions constituent une bonne nouvelle tant elle dénonce depuis des années les conséquences sur la formation des modalités actuelles de premières affectations basées sur le contrôle des connaissances.

A) Les inspecteurs

Inspecteurs stagiaires (concours)

Date d'effet de l'affectation : 1^{er} mars N

L'affectation nationale serait ensuite déclinée au plan local

Le stage premier métier s'effectuerait à compter du 1^{er} septembre N-1 dans la direction obtenue en 1^{ère} affectation.

Agents promus par LA ou examen professionnel

Le niveau d'affectation (direction, résidence d'affectation nationale, mission/structure) serait le même que celui des inspecteurs stagiaires. Il serait ensuite déclinée au plan local.

B) Les contrôleurs

Les contrôleurs stagiaires

Les contrôleurs stagiaires entreraient en formation le 1^{er} janvier N. Les décisions de 1^{ère} affectation seraient annuelles et prendraient effet au 1^{er} août de chaque année.

Les affectations nationales se déclineraient comme pour les inspecteurs (avec ensuite déclinaison au niveau local).

La CGT a fait remarquer que les propositions de l'administration induisaient une durée de formation de 7 mois alors que le statut particulier des contrôleurs prévoit un an de formation théorique et pratique. La direction générale a répondu que la durée de 7 mois correspondait à une formation théorique qui devait être suivie d'une formation pratique de 4 mois.

Les agents promus par CIS ou LA

Ils participeraient au mouvement général des titulaires après reclassement dans leur nouveau grade.

C) Les agents de catégorie C

Les décisions d'affectation interviendraient dès le premier mois de formation.

L'affectation nationale se déclinerait par direction, résidence d'affectation nationale et mission/structure et ensuite au plan local.

² Ces modalités de classement pourraient être ouvertes aux lauréats du concours commun C sous réserve que les périodes auxquelles ils sont appelés correspondent aux dates du mouvement général.

³ Le numéro d'ancienneté se détermine à partir du grade, de l'échelon (ordre décroissant), de la date de prise de rang dans l'échelon (ordre croissant), de la date d'accès au grade (ordre croissant), du mode d'accès au grade (concours ou liste d'aptitude), de la date d'accès à la catégorie (ordre croissant), du mode d'accès à la catégorie (concours ou liste d'aptitude), du rang d'accès à la catégorie (ordre des agents pour la liste d'aptitude, ordre de mérite au concours ou à l'issue du stage de formation initiale pour le concours, date de naissance (ordre croissant)).

RECRUTEMENT – FORMATION

La mise en place des statuts fusionnés (1er septembre 2011) entraînera la fusion des concours.
Le dispositif de préparation aux concours réservé aux candidats d'origine interne sera aménagé.

Se reporter aux fiches communiquées par l'administration → voir groupe de travail du 8 septembre 2010 :

Recrutement-Formation / Fiche n°1 / Projet d'architecture des futurs concours

Recrutement-Formation / Fiche n°2 / Formation initiale des inspecteurs des finances publiques

Recrutement-Formation / Fiche n°3 / Formation initiale des contrôleurs des finances publiques

Recrutement-Formation / Fiche n°4 / Formation initiale des agents administratifs des finances publiques

et les précisions apportées sur la formation au premier métier pour les inspecteurs et les contrôleurs lors du groupe de travail du 26 octobre 2010 (cf ci-dessous).

Formation au premier métier

Une fois son affectation connue, le contrôleur ou l'inspecteur serait formé au premier métier qu'il aurait effectivement vocation à exercer dans le réseau, les directions spécialisées ou les services centraux.

Cette étape de sa formation serait réalisée dans la direction d'affectation. Elle reposerait sur une alternance de formations théoriques (prises en charge par les établissements, les CIF et ACIF) et de formations d'application pratiques dans des services similaires ou en lien étroit avec le service dans lequel le stagiaire débiterait son activité.

Un bilan personnalisé par stagiaire serait effectué avec le concours des responsables locaux de formation. De plus, un système de tutorat par spécialité piloté par l'ENFiP serait mis en place dans les directions d'affectation.

Durant cette période, les stagiaires suivraient des formations théoriques spécialisées, représentant environ un tiers du temps global de la période, et incluant la pratique des outils informatiques dont ils auraient besoin à l'issue du stage. Les services informatiques de la centrale interviendraient dans le stage d'application des informaticiens. De même, la formation pratique serait spécialisée dans les directions de contrôle fiscal recevant des stagiaires futurs vérificateurs.

NB : Concernant le contrôle des connaissances des inspecteurs et contrôleurs durant leur période de formation en école, l'administration a indiqué, lors du groupe de travail du 26 octobre, qu'elle apporterait ultérieurement des précisions sur les modalités d'organisation de ces contrôles de connaissance.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES REGLES DE VIE QUOTIDIENNE

Les nouvelles règles de vie quotidienne, telles qu'elles sont définies dans la nouvelle circulaire soumise à l'avis du CTPC du 1^{er} décembre 2010, seront généralisées au sein de tous les services de la DGFIP **dès le 1^{er} janvier 2011. En principe, à cette date, tous les agents seront gérés sous AGORA.**

1) Régimes de temps de travail

Le choix individuel parmi 4 modules horaires (36h12, 37H30, 38H et 38hH30) est étendu à l'ensemble des agents concernés.

2) Détermination des plages horaires fixes et variables

Deux cas sont à distinguer :

- services qui ne sont pas amenés à se rapprocher d'un service de l'autre filière dans le cadre de la fusion (DIRCOFI, trésoreries non concernées par un passage en SIP...)

La consultation des agents sur le positionnement des plages fixes et variables devrait intervenir avant le 1^{er} janvier 2011 afin d'adopter un règlement intérieur (cf. modèle type annexé à la note du 15 mai 2009) conforme aux prescriptions de la nouvelle circulaire.

- services dont l'opération de rapprochement avec un autre service est prévue postérieurement au 1^{er} janvier 2011

Instauration d'un régime transitoire pour éviter aux agents de subir une double consultation dans un délai très court (avant et après fusion de leur service d'origine).

La consultation serait opérée en fonction de la date de création de la structure fusionnée et les nouvelles plages horaires s'appliqueraient, comme à l'heure actuelle, le 1^{er} jour du mois suivant leur création.

Pour la CGT, la mesure d'extension du choix du module horaire individuel est une réelle attente des personnels. Elle ne peut s'affranchir d'une réflexion sur les horaires d'ouvertures au public, afin d'éviter que des agents aient le sentiment d'être exclus du dispositif par les astreintes liées à leurs fonctions.

3) Durée hebdomadaire de temps de travail sur 4 jours et demi

Cette typologie de travail hebdomadaire sur 4 jours et demi est applicable dans les postes comptables non centralisateurs ruraux de la filière gestion publique.

Proposition de l'administration → réserver ce régime de temps de travail aux structures répondant aux trois critères cumulatifs suivants :

- structures accueillant du public
- structures dont le nombre d'emplois implantés d'agents de catégorie B ou C est inférieur ou égal à 3
- structures situées dans une agglomération où le nombre d'habitants est inférieur à 10 000

Les postes qui appliquent ce régime de temps de travail au 31/12/2010 y compris ceux dont l'effectif de B et C est supérieur à 3 personnes ou ceux qui auraient engagé de manière formelle une réflexion sur la mise en place d'une telle organisation du travail avant cette date pourront conserver le bénéfice de ce dispositif, sauf si les agents manifestent leur souhait de revenir aux conditions de droit commun.

270 postes comptables sont concernés. La typologie ici s'applique à tous les agents au sein du poste, y compris ceux arrivant sur le site ultérieurement, le choix individuel reposant sur la durée hebdomadaire de référence (36 ou 37 H).

Pour la CGT, la redéfinition du périmètre comporte un caractère restrictif et arbitraire. La limitation à 3 agents hors cadre A (s'entendant en termes « équivalents temps plein travaillés » - 2 agents à 50% comptant pour un emploi) prive certaines structures en milieu rural comptant des effectifs un peu plus élevés de choisir cette typologie de temps de travail.

Le dispositif dérogatoire pose quant à lui la question de savoir comment les agents peuvent manifester leur volonté de changement. Par ailleurs, cela nécessite des garanties fortes pour les personnels qui auraient opté pour cette disposition, afin que cela ne puisse pas faire l'objet d'une remise en cause en cas de changement au niveau de l'encadrement (chef de poste ou directeur départemental). Sur ce point, la nouvelle circulaire est muette.

4) Le temps partiel

Les dispositions relatives au temps partiel sont communes à l'ensemble de la fonction publique d'Etat.

Cela étant, les modalités d'application du temps partiel entre les deux filières divergeaient sur un point : le temps partiel mensuel.

Dans la filière publique, le temps partiel mensuel s'organise autour d'une séquence type de 4 semaines reconduites à l'identique pendant la durée de l'autorisation. L'organisation de ces semaines n'est pas modifiable durant la période de temps partiel (les jours d'absence sont groupés et le cycle se reproduit pendant toute la durée de l'autorisation).

Dans la filière fiscale, les séquences de 4 semaines sont évolutives (les jours d'absence sont groupés et doivent rester les mêmes sur la semaine d'absence, l'agent choisit le positionnement de ses semaines d'absence).

Dans la nouvelle circulaire, l'administration harmonise les règles en matière de temps partiel mensuel en retenant la pratique issue de la filière publique.

La CGT a demandé que la possibilité de conserver les deux existants soit offerte aux agents afin qu'ils puissent faire le choix entre le séquençage fixe sur quatre semaines et le séquençage évolutif.

Concernant le temps partiel thérapeutique, la CGT a rappelé que celui-ci devait ouvrir droit à congés en étant considéré comme du temps plein travaillé.

La direction générale a indiqué qu'une étude de faisabilité de cette disposition serait faite.

NB : Pour les structures dont les obligations hebdomadaires de service sont réparties sur 4 jours et demi, les droits à congé et à ARTT des agents à temps partiel fera l'objet d'une note ultérieure.

5) Autorisations d'absence pour les candidats aux concours administratifs (hors dispositifs propres aux préparations aux concours)

Les modalités d'octroi des autorisations d'absence pour concours administratifs étaient différentes à l'ex-DGI et à l'ex-DGCP :

- sur le périmètre des concours ouvrant droit à autorisation d'absence
- sur les autorisations d'absence accordées la veille du concours
- sur les autorisations d'absence accordées aux agents à temps partiel

DOMAINES	DISPOSITIONS APPLICABLES	OBSERVATIONS
Périmètre des concours ouvrant droit à autorisation d'absence	- concours et examens professionnels organisés par la DGFIP - concours et examens professionnels organisés par l'une des directions du MINEFI - ENA, ENM, IRA, épreuves du cycle PENA - Recrutement de conseiller de seconde classe du corps des tribunaux administratifs - Recrutement de conseiller de seconde classe des cours administratives d'appel	Elargissement du périmètre des concours ouvrant droit à autorisation d'absence pour les agents de la filière publique Pour les concours et examens professionnels organisés hors du périmètre de la DGFIP, une attestation de présence devra être produite.
Autorisations d'absence accordées la veille des concours y ouvrant droit	- Limitation à une autorisation d'absence annuelle pour les concours hors DGFIP - Lorsque l'agent se présente à un concours de la DGFIP à titre interne et externe donnant accès au même grade, l'autorisation d'absence la veille de l'épreuve n'est accordée que pour l'un des deux concours - Lorsque la veille des épreuves est un dimanche, un jour férié ou un jour de congé, celle-ci ne donne pas lieu à l'octroi d'autorisation d'absence. Ce jour ne fait pas non plus l'objet d'une récupération en temps	Ce régime est celui qui est actuellement appliqué dans la filière publique. Les agents de la filière fiscale ne disposaient d'aucune autorisation d'absence la veille d'un concours.
Autorisations d'absence accordées aux agents à temps partiel	Il est proposé d'accorder les autorisations d'absence dans les mêmes conditions aux agents travaillant à temps partiel. Si l'épreuve est située la veille ou le jour de l'absence de l'agent, au titre de son temps partiel, les droits de l'agent sont rétablis par une récupération du temps correspondant à l'absence liée au concours ou à l'examen.	Application du régime en vigueur dans la filière publique. Dans la filière fiscale, les agents à temps partiel qui passaient un concours ou un examen le jour où ils étaient normalement absents du service ne pouvaient prétendre ni à être rémunéré au titre de cette journée ni en obtenir la récupération.

6) Les délais de route en cas de mutation, promotion ou pour suivre un cycle de formation à l'ENI ou à l'ENT

Les délais de route sont actuellement accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour un changement de résidence à l'intérieur d'un même département
- 2 jours pour un changement de résidence dans un département limitrophe
- 3 jours pour un changement de résidence dans un autre département

Dans la filière publique, l'octroi de ces délais de route était subordonné à un changement du domicile personnel effectif. Cette condition ne sera pas appliquée. La doctrine applicable dans la filière fiscale sera retenue.

7) Le congé supplémentaire de trois jours accordé au père

Rappel : le fonctionnaire, père de famille, a droit à un congé supplémentaire rémunéré de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

Dans la filière gestion publique, le décompte des jours s'effectue en jours ouvrables (le samedi étant considéré comme jour ouvrable). Dans la filière fiscale, le décompte des jours s'effectue en jours ouvrés (le samedi n'est pas pris en compte).

L'administration propose de retenir la doctrine applicable dans la filière fiscale.

8) Dispositif de substitution aux « jours comptables » et gestion des ponts naturels

La nouvelle circulaire rappelle qu'une journée d'autorisation d'absence exceptionnelle accordée à tous les agents de la DGFIP quel que soit leur métier s'est substituée aux « jours comptables ».

Cette autorisation d'absence exceptionnelle est prioritairement positionnée à l'occasion d'un pont naturel. Elle n'interrompt pas le décompte des 31 jours consécutifs (dans le cas où un pont naturel financé par cette journée se situerait au milieu d'une période de congé) et n'est pas protatisée pour les agents à temps partiel. Ces derniers peuvent éventuellement la fractionner en demi-journée si le pont naturel est placé sur un jour correspondant à une demi-journée non travaillée).

La nouvelle circulaire précise, par ailleurs, les modalités d'adoption des ponts naturels et la gestion de cette autorisation d'absence exceptionnelle en fonction des décisions prises (par exemple, l'absence de pont naturel sur une année), des particularités de certains services et certaines catégories d'agents (stagiaires, agents quittant le service en cours d'année...).

EVALUATION/NOTATION

La décision a été prise de renvoyer l'examen de la notation et de l'évaluation à un cycle de groupes de travail sur la mise en œuvre de la réforme liée au décret du 28 juillet 2010.

Avec ce décret, le système de notation serait remplacé par un entretien professionnel donnant lieu à une évaluation écrite communiquée à l'agent. Cependant ce décret prévoit aussi, dans son article 1^{er}, que **la notation peut être maintenue si le dispositif est prévu dans les statuts particuliers**.

« Art. 1er. – Le présent décret s'applique à tous les corps de fonctionnaires de l'Etat dotés d'un statut particulier. Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, un système de notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, dont ils fixent les modalités. »

Lors des discussions relatives aux futurs statuts particuliers avec l'ensemble des organisations syndicales, **le Directeur Général s'était engagé à ce qu'un système de notation soit maintenu à la DGFIP**. C'est d'ailleurs pour cette raison que tous les projets de statuts mentionnent dans leur entête : « Vu le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 modifié relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat. »

Or, le décret 2010-888 du 28 juillet 2010 abroge celui de 2002, ce qui efface toute référence à la notation dans les statuts particuliers.

Dans une lettre adressée au Directeur Général au mois d'août 2010, la CGT a demandé que la possibilité prévue à l'article 1^{er} du décret du 28 juillet 2010 soit prise en compte. Cette hypothèse doit être expertisée par la DG, qui doit indiquer si elle retient ou non cette possibilité.

La CGT Finances Publiques revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Cela passe notamment par :

- **une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ;**
- **deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence.**

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques exige la suppression de ce contingentement.

Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la PFR (prime de fonctions et de résultats).