



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Le 13 mai 2022

Mission relative au transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme

COMITE DE SUIVI (COSUI), spécial accompagnement

Présentation des perspectives pour les agents n'intégrant pas le processus de transfert au sein de la DGFIP

Quelles précisions à ce jour ?

Ce comité de suivi fait suite à la signature, le 22 mars 2022, par le MTE et le MEFR d'un document-cadre relatif à l'accompagnement des agents rejoignant les services de la DGFIP ([ci-joint](#)).

En termes de cadre, il faut comprendre que ce ne sont que des intentions de l'administration à l'égard des agents restants.

Tout d'abord sur la forme :

Faisons une rétrospective du calendrier de cette démarche de transfert des TU vers la DGFIP pour mieux comprendre les constats réalisés par l'administration.

Il a été demandé aux agents de postuler sur les postes de préfigurateurs en novembre 2021 pour la constitution d'une liste au 1^{er} trimestre 2022, sans fiche financière et sans connaissance de l'organisation métier au sein de la DGFIP.

Pour la deuxième phase, il a été demandé aux agents de candidater en mars 2022, sans connaissance des conditions d'exercice de leurs missions ainsi que des outils.

Le document-cadre relatif à l'accompagnement des agents rejoignant les services de la DGFIP a été signé le 22 mars 2022.

Résultats de l'enquête d'intention :

Il n'est plus temps de déplorer les résultats relatifs au manque de volontaires, il aurait certainement fallu écouter et entendre les agents concernés et leurs représentants des personnels. FO n'a eu de cesse d'alerter l'administration afin qu'elle formalise en temps et en heure des garanties aux agents. Ce n'a pas été le cas ! L'administration a demandé aux agents de postuler à l'aveugle, voire dans certains départements, par excès de zèle, elle a essayé d'imposer le transfert.

Le résultat ne s'est pas fait attendre ! Pour FO, tout ce qui n'est pas formellement et explicitement écrit, n'existe pas !

Et les agents le savent bien, ils ont en mémoire les expériences passées. Il appartient donc à l'administration d'inverser son process et de sécuriser avant toute chose les droits et les acquis des agents.

Sur le fond :

La présentation se veut évidemment rassurante sur les intentions de l'administration en termes d'accompagnement. L'objectif serait que le transfert soit réalisé dans les meilleures conditions possibles... pour les agents, ce qui ne veut pas dire dans des conditions optimales :

	Nombre d'agents	%
Souhaite candidater au sein de la DGFIP	106	24%
Ne souhaite pas rejoindre la DGFIP	274	61%
Ne sait pas	66	15%
Total général	446	100%

1) que ce soit **pour les agents transférés à la DGFIP :**

- Dispositifs d'accompagnement financiers :
 - la prime de restructuration de service (PRS) et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) ;
 - le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) ;
 - l'indemnité de départ volontaire (IDV) ;
 - l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) pour les agents rejoignant un poste nécessitant la mise en place d'actions de formations professionnelles.

Encore une fois, la PRS n'est pas un élément qui permet de compenser les changements de lieux de résidence. FO l'a déjà dit, beaucoup d'agents sont éloignés du chef-lieu de département. Ils peuvent l'être aussi de leur résidence administrative, au regard des nombreuses et diverses réorganisations (destructions) de services subies en DDT(M).

Cette prime ne prend pas en compte la différence de temps de déplacement, alors que c'est un élément aussi impactant que la différence de distance, dans certains cas. Généralement, c'est bien pour rejoindre ou quitter (matin et soir) le chef-lieu de département que le temps passé dans les embouteillages est le plus prégnant et non la différence de distance. Le niveau de rémunération des catégories C ou B ne permet pas aux agents de changer de lieu de résidence pour se rapprocher de leur lieu de travail.

Les barèmes de la PRS évoluent entre une différence de 15 km jusqu'à 150 km !!!

Cette prime est une caricature. Elle montre toute la considération que porte l'administration à ses agents.

Pour ce qui concerne **le maintien des rémunérations**, dans certains cas la garantie est pleinement apportée du fait du

détachement à la DGFIP. Dans le cas où le maintien n'est pas assuré, un complément de CIA servira à compenser la différence.

Du CIA au CIA pour bien complexifier les choses.

Dans le cadre d'un accord interministériel, quand l'écart de rémunération est faible, il est totalement pris en charge par la DGFIP, quand l'écart est plus élevé, il sera remboursé à la DGFIP par le MTE.

FO a demandé le maintien de la NBI.

2) que ce soit **pour les agents ne souhaitant pas rejoindre la DGFIP :**

Accompagner les agents

=> en termes de positionnement / repositionnement, de mobilité et de carrière, à travers la conduite d'entretiens de carrières ou d'entretiens thématiques, de manière adaptée selon les situations identifiées ;

=> en termes de développement des compétences, individuelles et/ou collectives, en fonction du projet de repositionnement.



Programme UTAH

Une vision prospective des compétences susceptible d'aider à l'accompagnement des agents

Une démarche de vision prospective des compétences détenues et à détenir conduite pour le programme UTAH à dire d'expert : éléments généraux de présentation

- 28 emplois types étudiés dont celui d'instructeur/institutrice en fiscalité de l'urbanisme
- Des besoins en effectifs stables, en croissance et en décroissance sur les différents métiers à l'horizon 2026
- 25 % des agents susceptibles de partir en retraite dans les 5 ans
- Un tiers des agents susceptibles de partir en retraite occupent des emplois en croissance
- Environ 15% des agents du programme ont moins de 40 ans
- Compte-tenu du fort taux de départ en retraite, des besoins en recrutements importants dans les 5 ans

Identifier les potentielles passerelles avec des métiers qui « recrutent »

- Chargés de l'habitat indigne (B, emploi en croissance)
- Chargés des politiques territorialisées du logement (B, emploi en croissance)
- Instructeur des aides au parc privé (C et B, emploi en décroissance mais besoins à l'horizon 2026)
- Chargés de la mise en œuvre de la politique sociale du logement (B, emploi en croissance)
- Chargés de conseil en aménagement territorial durable (B, emploi en croissance)
- Chargés des commissions consultatives d'accessibilité et de sécurité (C et B, emploi stable mais besoins à l'horizon 2026)
- Chargés du contrôle du respect des règles de construction (B, emploi en croissance)
- Référent technique bâtiment construction (B, emploi en croissance)

Des possibilités à confirmer en termes de compétences et à affiner par bassin d'emplois et par catégories.

Ces réflexions internes au programme UTAH peuvent s'inscrire dans le périmètre de recherche proposés aux agents eu égard à la proximité de certains métiers exercés. Pour autant cette démarche n'a pas vocation à être restreinte à ce seul périmètre.

--

C'est une démarche GPEEC pilotée par la DGALN. Cette liste n'est pas impérative, elle a pour objectif de lister le champ des possibles. Elle est en relation avec les départs potentiels en retraite sur des postes aux missions en croissance.

Compte tenu de la disparité territoriale, c'est au niveau local que les

propositions/solutions doivent être trouvées. Encore et toujours pour les agents de la filière dans leur ensemble !

Les CVRH seront en soutien des services.

Se pose la question des services en sureffectifs, qui ne disposent pas de postes vacants à offrir dans le cadre de ce repositionnement : les agents feront l'objet d'un accompagnement personnalisé si les postes n'existent pas.

Pour FO, cette réponse n'est pas acceptable, c'est la double peine pour les agents, et cela reste un vœu inapplicable pour les services en l'absence de règle établie.

FO a demandé à ce que l'administration formalise clairement le maintien de la résidence administrative, sauf demande de mobilité de l'agent.

Nous pouvons craindre que certains services ne veuillent pas repositionner des agents proches de la retraite, du fait de l'investissement nécessaire en formation pour une durée limitée d'exercice. L'administration se retranche derrière le protocole discrimination, ... !

Qu'en est-il des agents encadrants ? Après 2024 ils n'auront plus de missions d'encadrement TU et ils bénéficieront du dispositif d'accompagnement. La DGFIP se propose également de les accueillir sur d'autres missions.

Note d'accompagnement MTE :

Le MTE va publier une « note d'accompagnement » courant juin afin de préciser aux services les moyens et le dispositif à mettre en œuvre. Ces lignes directrices d'accompagnement préciseront le mode opératoire national d'écoute, déconnecté des SGCD.

Calendrier :

Dans le cadre de la troisième phase, l'administration a pris conscience de la nécessité de donner du temps. La date pour postuler est reportée au 1^{er} mai 2023. Et oui, le résultat de l'enquête pèse sur les décisions !

Toutefois, FO alerte quant à la préservation des compétences des agents restant en charge des missions incombant à la DDT. Les compétences dans le traitement des dossiers en stock, mais aussi des évolutions de ceux de compétence DDT avant transfert, voire l'expertise nécessaire sur les recours, par exemple, ou les projets d'aménagements engagés sous le format actuel de la TA doivent être pris en considération par les DDT.

Ne laissons pas les erreurs passées se reproduire !

Encore une fois, l'administration réalise un plan social au détriment des agents.

Ça ressemble à un plan social, ça a les mêmes effets qu'un plan social, avec au final peu de social... mais une grosse suppression de fonctionnaires pour une amélioration à destination des administrés et des bénéficiaires (communes, départements et archéologie) qui reste encore à trouver.

Prochaine réunion du COSUI spécifique accompagnement ?

La nécessité de partager les informations, amène l'administration à vouloir réunir ce COSUI spécifique, régulièrement. Peut-être tous les trimestres. A définir !