



## 4<sup>ÈME</sup> COMITÉ DE SUIVI (COSUI DU 25-02-22) RELATIF AU TRANSFERT DE LA LIQUIDATION DES TAXES D'URBANISME

**un COSUI tourné sur les problématiques RH  
qui a, une nouvelle fois, laissé de côté les problématiques métier**

La réunion devait aborder deux sujets cruciaux pour réussir ce transfert :

- **la procédure de transfert et l'accompagnement RH de la réforme**
- **la présentation du processus déclaratif et de gestion des taxes d'urbanisme**

**Malgré trois heures de réunion,  
seule la première partie a fait l'objet d'échanges.**

### **RETOUR SUR LES GRANDES LIGNES DE CE TRANSFERT**

**Rappel** : la date d'effet du transfert de la taxe d'aménagement (TAM) est fixée au **1<sup>er</sup> septembre 2022**. À cette date, la DGFIP prendra en charge la liquidation des taxes d'aménagement relatives aux **dossiers d'autorisations d'urbanisme déposés**.

La taxation des dossiers déposés avant cette date continuera d'être instruite par le MTE étant précisé que le fait générateur de la taxe d'urbanisme est bien la décision et non le dépôt du dossier !

L'étalement du transfert des emplois sur 3 années est confirmé, à savoir :

- 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour 16 agents préfigurateurs,
- 1<sup>er</sup> septembre 2023 pour 159 postes/ETP
- 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour 115 postes/ETP

### **Des niveaux d'informations inégaux :**

La **CFDT/CFTC** a interpellé l'administration sur l'absence de nombreux éléments utiles aux discussions. Malgré nos demandes aucune précision n'a été apportée sur les modalités de gestion des dossiers qui resteront en stock **après le 1<sup>er</sup> septembre 2022, pas plus que sur les structures gestionnaires de ce stock**.

La **CFDT/CFTC** a déploré que de nombreux documents n'aient pas été communiqués à l'ensemble des participants : le document cadre, la FAQ, les fiches de salaires comparatives. Tous ces documents sont uniquement disponibles sur le site intranet du MTE et donc inaccessibles pour les agents de la DGFIP.

Pour toute réponse, l'administration a juste répondu que ces documents sont encore en cours de finalisation. **Assez étrange : les agents du MTE n'auraient-ils accès qu'à des projets de documents !**

## **Quid des garanties accordées aux agents du MTE concernés par la réforme ?**

Le document cadre formalisant l'ensemble des garanties offertes aux agents du MTE est en cours de signature. Il sera co-signé par la DGFIP et le MTE avant d'être diffusé aux services et publié sur l'intranet de la DGALN.

## **Une FAQ en construction permanente**

Quant à la FAQ elle a vocation à évoluer afin d'intégrer les nouveaux questionnaires liées à la réforme.

L'Administration a reconnu qu'il aurait été utile de diffuser tous les documents pour la bonne information des participants. Les futurs documents seront diffusés.

Toutes les questions des agents doivent être posées aux services RH du MTE afin de pouvoir compléter la FAQ. Elles seront transférées à la DGFIP lorsque cela s'avérera nécessaire.

## **Des recrutements par sélection mais pas de recours pour les déçus !**

La **CFDT/CFTC** a rappelé que si tous les agents du MTE ont été informés des modalités de transferts, ces derniers n'ont eu aucune information sur les modalités de recours mises en place suscitant un grand nombre d'interrogations jusqu'au moment même de faire un choix entre suivre sa mission ou rester ou faire une mobilité interministérielle.

## **La CFDT/CFTC demande la création d'une structure spécifique pour prendre en compte les réclamations des agents au-delà de 3 ans.**

Le DRH a précisé que l'arrêté de restructuration a été examiné en CTM et CT des DDI. J. Clément a indiqué, qu'en application de la législation, la durée de 3 ans fixée par l'arrêté ne peut pas être modifiée. Toutefois, lors des échanges avec les OS en CTM, le Secrétaire Général s'est engagé à demander la prorogation de l'arrêté de restructuration à l'expiration du délai de 3 ans dans la mesure où la durée des transferts va au-delà de 3 ans.

Les agents qui resteront au MTE bénéficieront d'un accompagnement dont le dispositif sera présenté lors d'un comité de suivi spécifique qui se tiendra le 12 avril. Il y sera question des modalités d'accompagnement en lien avec CVRH (centre de valorisation des ressources humaines) et les équipes GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences).

## **Des agents du MTE multi tâches à la DGFIP ?**

La **CFDT/CFTC** rappelle que les agents du MTE sont sensés exercer une mission relative à la Taxe d'Aménagement. Or, les services fonciers des DDFIP appelés à recevoir les agents volontaires du MTE exercent des missions fiscales, cadastrales et foncières, dont le champ est bien plus large que les seules missions fiscales : les centres des impôts fonciers exercent aussi des missions topographiques très techniques.

La **CFDT/CFTC** a clairement indiqué qu'elle refusait que les agents transférés du MTE exercent des missions topographiques sans avoir au préalable reçu la formation adéquate même si la DGFIP s'en défend.

Pour information, les agents de la DGFIP en charge de la mission topographique suivent une formation de 12 mois à Toulouse.

**L'administration a affirmé que les agents MTE n'ont pas vocation à intégrer un pôle topographique et a indiqué que ce point sera précisé.**

## **Une formation au rabais ?**

Néanmoins, les 46,5 jours prévus à ce stade (2,5 jours de module d'accueil, 6 jours concernant les fondamentaux, 11 jours de spécialisation et 27 jours de formation supplémentaires mobilisables « si nécessaire ») par la DGFIP apparaissent inadaptés au regard du spectre des missions exercés dans les services fonciers de la DGFIP.

La **CFDT/CFTC** demande, au moins dans un premier temps, un cadrage plus précis des missions qui seront potentiellement exercées par les agents en provenance du MTE

Sur l'aspect formation, La **CFDT/CFTC** a réaffirmé ses craintes sur l'absence de prise en compte des besoins en formation en matière du droit de l'urbanisme pour les agents DGFIP.

## **Et les agents qui restent aux MTE, que vont-ils devenir ?**

La **CFDT/CFTC** a également insisté sur le manque de perspective pour les agents restant dans les DDT. Même si dans un premier temps la gestion du stock – *un stock conséquent d'après la DGALN* – devrait permettre d'assurer la transition en conservant un minimum d'ETP consacré à ces missions jusqu'en 2025, les stocks ne sont pas inépuisables. Le MTE doit prévoir les voies et moyens permettant aux agents une reconversion au sein du MTE !

La **CFDT/CFTC** a interrogé l'administration quant à un éventuel calendrier de transfert de stock à l'issue des 3 ans. L'Administration indique que la DGFIP ne récupérera pas le stock de dossiers.

Pour la **CFDT/CFTC**, les agents doivent avoir de la visibilité sur le délai prévisionnel d'apurement des stocks qui impactera nécessairement leur choix.

## **Une « inter-départementalisation » peut être envisagée**

Poussée par nos interventions l'administration a reconnu que des évolutions organisationnelles sont possibles en fonction des stocks de dossiers, de leur répartition et des effectifs en capacité de les traiter. **La création ultérieure de pôles interdépartementaux n'a pas été exclue.** Ils permettraient de gérer les stocks alors que les agents rejoindraient progressivement la DGFIP. Cette organisation peut s'avérer nécessaire pour éviter le risque de forclusion de la TAM.

## **LES RECRUTEMENTS DES PRÉFIGURATEURS**

23 candidatures ont été déposées ; 16 chargés de mission ont été sélectionnés sur la base de leurs compétences avérées dans le domaine de la fiscalité de l'urbanisme ou leur expérience dans le domaine de la formation en qualité de têtes de réseau fiscalité. Les candidats non retenus ont bénéficié d'une information et invités à renouveler leur candidature pour la 2<sup>e</sup> phase 2023.

Les 8 inter-régions de la DGFIP sont pourvues de postes de préfigureurs qui seront associés pour construire la ligne de temps jusqu'à leur arrivée au 1<sup>er</sup> septembre.

Toutes les candidatures déposées ayant été considérées de très bon niveau, le critère géographique a été particulièrement important pour effectuer le choix définitif et permettre aux agents sélectionnés de ne pas être contraints à une mobilité.

Quelques changements d'implantations au sein des inter-régions ont été aménagés pour tenir compte des promotions ou des refus des préfigureurs (ex : L'implantation initiale à Avignon a été modifiée au profit d'Aix-en-Provence suite à promotion de la candidature sélectionnée)

## LE PROCESSUS EN COURS

- une lettre de mission est en cours d'élaboration pour les agents préfigurateurs
- un premier Webinaire mi-mars permettra de les associer une première fois sur les questions relatives aux attendus et au déroulement du processus.
- Un GT avec les Directeurs des DGFIP et les chargés de mission.

Les agents candidats « préfigurateurs » ont donc dû se positionner sans que leur future lettre de mission ne leur soit présentée en détails. On ne peut que s'interroger sur le contenu présenté et sur le contenu réel de leurs missions une fois qu'ils auront pris leur poste

## ET POUR LES AGENTS QUI ARRIVERONT AU COURS DES AUTRES PHASES DU TRANSFERT ?

La **CFDT/CFTC** est revenue sur le cadre général dont on a peu parlé et s'est étonnée qu'on présente le « document-cadre » comme unique référence pour les agents qui rejoignent les services fonciers de la DGFIP et non pas un document cadre pour l'ensemble des agents impactés, y compris ceux qui resteront au MTE.

La **CFDT/CFTC** demande que toutes les informations soient communiquées à l'ensemble des agents impactés.

Interrogée sur l'existence – ou pas – d'une liste complémentaire pour remplacer les agents préfigurateurs qui feraient défaut d'ici septembre, l'administration est restée évasive et a parlé de « stabilisation » et « d'éléments détaillés qui seraient communiqués ultérieurement ».

## ET LES DOM DANS TOUT ÇA ?

La délégation **CFDT/CFTC** a interrogé l'administration sur le sort de nos collègues domiens dont la préfiguration est implantée en région Sud-Est. Quel sera le sort des collègues de Mayotte ou des Antilles, au regard des spécificités de ces territoires et des décalages horaires ?

### La gestion des DOM à la DGFIP

À la DGFIP, les départements d'Outre-Mer sont rattachés à la région Sud Est et sans que cela ne pose de problème. **Toutefois, la DGFIP a précisé que ses services seront attentifs** à ce que les collègues Domiens puissent assister au webinaire et au groupe de travail malgré le décalage **horaire**. La DGFIP a aussi précisé que les applicatifs de gestion intègre ces particularités notamment sur les plages horaires.

## TRANSFERT D'EMPLOIS AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023

Le processus de recueil des candidatures pour la 2e phase de transferts d'emplois (159 ETP) au 1er septembre 2023 a d'ores et déjà débuté. Les candidatures doivent être déposées avant le 14/03/2022.

Les organisations syndicales ont demandé un premier état des lieux. Le DRH a indiqué que le processus était en cours et ne pouvait pas encore faire l'objet d'un retour détaillé sur le nombre de candidatures, leur répartition et les difficultés éventuelles rencontrées pour pourvoir les emplois.

En outre, la **CFDT/CFTC** a à nouveau critiqué l'absence de visibilité pour les agents qui demeureront au MTE et sollicité une réunion spécifique. Ce point devrait être en parti traité lors de la réunion du 12 avril mais la **CFDT/CFTC** considère qu'il aurait déjà dû être appréhendé avant que les agents ne se positionnent pour cette 1<sup>re</sup> vague massive de transferts d'emplois. La délégation a une fois de plus condamné un processus de transfert d'emplois dans lequel on

demande aux agents de se positionner sans leur apporter toutes les informations pour apprécier les conséquences sur leur avenir.

Les CVRH (centre de valorisation des ressources humaines) seront sollicités pour accompagner les agents individuellement sur leur projet professionnel

## **FICHES FINANCIÈRES POUR PERMETTRE AUX AGENTS DE CHOISIR LEUR POSITION ADMINISTRATIVE**

Un tableau de correspondance de grade MTE/DGFIP a été constitué pour les fiches anonymisées permettant d'effectuer des comparaisons de rémunération MTE/DGFIP ; ces fiches sont mises en ligne sur l'intranet DGALN

Les agents peuvent solliciter la communication d'une fiche financière individualisée auprès du correspondant local de la DGFIP ou se rapprochent de leur service RH de proximité.

Les rémunérations des agents détachés seront déterminées selon les modalités en cours à la DGFIP. Outre le traitement indiciaire, la rémunération de base comprendra également une part indemnitaire différente de l'IFSE en cours au MTE.

Pour préciser ce point, la **CFDT/CFTC** a interrogé l'Administration sur la transposition du régime indemnitaire RIFSEEP qui prend différentes cotations.

La DGFIP a précisé qu'il n'est pas possible de réaliser des tables de correspondance entre les deux régimes indiciaires. Le régime indemnitaire de la DGFIP ne comprend pas, à la différence du RIFSEEP, de niveau de cotation. Seuls sont pris en compte le grade, l'échelon et le régime indemnitaire correspondant à l'emploi occupé. Les modulations n'existent pas.

Ces modalités différentes de rémunération n'étant pas intuitives côté MTE, les deux administrations ont jugé plus pertinent de diffuser une fiche financière plutôt qu'un tableau de correspondance.

En réponse aux interrogations sur les fiches financières :

- Pour des agents de corps technique la bascule actuellement en cours vers le RIFSEEP induit une problématique indemnitaire si le détachement dans corps DGFIP intervient avant que ne soit stabilisée leur rémunération. En effet, la base indemnitaire de leur rémunération est encore susceptible d'évoluer par rapport aux enveloppes catégorielles mobilisées concernant des techniciens
- Pour les agents de filières administratives (SA notamment), le chantier de convergence conduit par la DGAFP sur la FPE induit des compléments indemnitaires mis en œuvre dès 2022 qui seront pris en compte dans le dispositif et la détermination de la rémunération future des agents.

La **CFDT/CFTC** suggère que le tableau de correspondance de grade soit mis à la disposition des agents plutôt qu'ils soient obligés de solliciter les RH SGCD qui sont par ailleurs en grande difficulté. Ce serait à la fois plus transparent et ferait gagner beaucoup de temps aux agents comme aux services RH !

## **LES FICHES DE POSTES**

La **CFDT/CFTC** a demandé a réitéré sa demande de communication des fiches de poste ainsi que la mise en place d'un groupe de travail permettant aux agents d'appréhender le contenu de leurs missions.

En réponse il nous est indiqué que les fiches sont transmises via les DDT et les chefs de services mais l'administration vérifiera qu'elles sont bien accessibles sur l'intranet !

La date limite de recueil des candidatures pour la phase 2 est fixée au 14 mars sur la base de trois vœux. **Priorité sera donnée aux candidatures au sein du même département pour limiter les mobilités géographiques.**

La DGFIP a complété la présentation en exposant les grandes lignes du processus RH. Un entretien aura lieu au niveau de la direction locale (DDFiP ou DRFiP) des Finances publiques. **En l'absence de candidatures locales le recrutement se fera auprès d'agents d'autres départements s'ils le souhaitent et sur la base du volontariat.** Les deux administrations ont prévu de permettre aux agents souhaitant suivre leur mission de candidater sur leur département d'affectation et sur 2 autres départements.

La DGFIP affiche son souhait appuyé de pourvoir la totalité des emplois transférés grâce aux agents du MTE qui suivront leurs missions.

Le flou maintenu tant sur les emplois qui devront être réellement occupés que les rémunérations, ou encore la carrière future des agents du MTE qui suivront leurs missions à la DGFIP, ont été dénoncés par la **CFDT/CFTC**.

La **CFDT/CFTC** se pose des questions sur une manœuvre de la DRH du MTE visant à pousser ses agents à partir faute de garanties sur leur avenir. **L'objectif du MTE est aussi limpide que cynique : pousser une fois de plus les agents à quitter le MTE pour la DGFIP et de ne pas avoir à se soucier de gérer des agents qui n'ont plus de missions.** Le processus est lancé depuis longtemps et des agents vont devoir se prononcer sans savoir ce qu'ils vont devenir !

## JOURNÉES PORTES OUVERTES DANS LES DDFIP

En réponse aux interrogations sur l'absence de portes ouvertes dans certaines directions, la DGFIP a répondu que des journées portes ouvertes n'ont été organisées que lorsque des agents des DDT avaient souhaité en bénéficier alors que, dans les documents fournis, il était prévu que ce soit systématique dans toutes les directions !

La **CFDT/CFTC** a indiqué que ces visites sont essentielles pour que les agents du MTE appréhendent la réalité quotidienne d'exercice des missions foncières mais également apprécier les perspectives d'évolutions en échangeant avec les agents de ces services et en particulier les chefs de service. L'absence d'organisation systématique de portes ouvertes n'est pas rassurante pour les agents et interroge sur la réelle volonté de la DGFIP d'apporter aux agents du MTE un éclairage complet pour qu'ils puissent prendre leur décision.

## ENQUÊTE D INTENTION

Une enquête d'intention est en cours auprès des directions départementales du MTE sur la base d'un questionnaire afin d'évaluer les souhaits des agents. Il s'agit en particulier de savoir s'ils souhaitent candidater pour suivre leur mission à la DGFIP, en phase 2 ou 3, ou s'ils ne souhaitent pas rejoindre la DGFIP. L'administration précise que cette enquête permettra de les accompagner au mieux ! La **CFDT/CFTC** a dans l'idée que cette enquête a surtout pour but de permettre à l'administration d'identifier un éventuel déficit de candidatures et des problématiques liées à des agents restant en surnombre par rapport aux emplois non transférés.

## RÉTRACTATION

La **CFDT/CFTC** a réitéré sa demande sur les conditions de rétractation (formalisme, délais, recours) pour les agents qui décideraient de candidater par défaut et qui auraient des remords.

Le DRH du MTE a répondu que les agents, comme dans tout processus, pourront se rétracter avant la décision, sans formalisme spécifique. **Bref, aucune information cohérente sur les modalités et délais de recours. Tout sauf rassurant !**

## VACANCES D'EMPLOIS

En réponse aux interrogations de la **CFDT/CFTC**, sur les possibles vacances de postes à l'issue du recrutement faute de candidatures d'agents du MTE, la DGFIP a indiqué que dans un premier temps elle pourvoira aux emplois disponibles en priorité en interne.

La **CFDT/CFTC** rappelant le cadre réglementaire de parution obligatoire des postes sur Place de l'Emploi Public, la DGFIP admet à contrecœur qu'elle pourrait solliciter d'autres agents en DDT que ceux affectés en service fiscalité, mais qu'ils ne seraient pas couverts par l'arrêté de restructuration.

La **CFDT/CFTC** rappelle de surcroît que les effectifs de l'ensemble des services de la DGFIP sont sous tension et qu'il est hors de question de les mettre dans l'incapacité d'accomplir leurs propres missions.

Les services des ressources humaines de la DGFIP ont confirmé cette situation de tension sur les effectifs. Si les candidats dans les fonctions fiscalité ne sont pas suffisants, il y aura lieu de voir quel dispositif pourrait être mis en place pour laisser la possibilité à d'autres agents des DDT de postuler. **Si tel est le cas les agents ne pourront prétendre aux modalités financières d'accompagnement.**

**Sur les demandes d'ajustement du calendrier, l'administration a indiqué qu'il n'y aura pas de modification. Mais le sujet pourrait être d'actualité si le nombre de candidatures s'avérait insuffisant.**

## Le métier attendra !

**Les questions « métiers » de la réforme n'ont pu être pleinement abordées lors de ce comité de suivi au regard de l'ampleur des questions RH non résolues.**

La DGFIP mise essentiellement sur l'intégration du processus de gestion des taxes d'urbanismes dans le nouvel applicatif GMBI.

Cependant des questions demeurent en matière de suivi et de contrôle des dossiers. La **CFDT/CFTC** a en particulier interrogé la DGFIP sur les modalités de contrôle de l'achèvement des travaux.

**La DGFIP a précisé que les agents seront associés à la validation des outils afin de s'assurer que la fonctionnalité métiers soit bien intégrée. Un groupe de travail dédié GMBI à la DGFIP aura lieu en avril pour en détailler le module.**

## Et les comptes des collectivités dans tout ça ?

Quant à la crainte exprimée pour les recettes des collectivités, le passage d'une modalité à l'autre sera sans impact pour les collectivités nous a-t-on affirmé. **Pour les projets importants, une réflexion est en cours pour éviter un retard dans la perception des recettes pour les collectivités, mais l'Administration ne nous a fourni aucune précision !**

**Face aux nombreuses questions demeurées en suspens, l'administration a enfin décidé de programmer un COSUI spécifique métiers comme la **CFDT/CFTC** l'avait demandé de longue date. Il sera organisé à une date ultérieure non précisée à ce stade.**