



Transfert de la liquidation des taxes d'urbanisme

COMITE DE SUIVI relatif au repositionnement interne des agents

20 décembre 2023

COMPTE RENDU

Participaient pour la **CFDT** : Jeannine MAGREX, Éric TAVERNIER,

Administration : Mme TRANCHANT DRH adjointe, Mme Céline RENOUARD, DHUP, CMVRH ...

Comme elle s'y était engagée lors du dernier comité de suivi du transfert de la taxe d'aménagement le 20 octobre dernier, l'Administration a organisé une réunion interne au MTECT relative au repositionnement interne des agents ne rejoignant pas la DGFIP.

L'Administration reconnaît que l'arrivée des agents à la DGFIP n'était pas aussi simple que ce qui était prévu

Rappel du calendrier du transfert des agents MTECT vers les services fonciers de la DFIP en 3 vagues

Phases	Date d'effet	Nombre de postes ouverts	Caractéristiques	Etat des démarches
N°1	1 ^{er} septembre 2022	16	Chargés de mission à la préfiguration Agents de catégorie B	Achevé – les 16 agents ont rejoint les services de la DGFIP
N°2	1 ^{er} septembre 2023	159	Agents de catégories B et C	Achevé – 77 agents du MTECT ont rejoint les services de la DGFIP
N°3	1 ^{er} septembre 2024	115	Agents de catégories B et C	En cours – 36 agents du MTECT ont été retenus pour rejoindre les services de la DGFIP

Il nous sera indiqué qu'à l'issue du comité de suivi de la TAM commun avec la DGFIP, les services du MTECT et de la DGFIP se sont rencontrés et qu'a été acté la reprogrammation d'un COSUI dans sa version complète dès le premier trimestre 2024.

Le [diaporama](#) présenté en réunion tient compte des échanges entre les deux directions.

Après un retour sur les éléments d'actualité, des échanges auront lieu sur la synthèse du questionnaire RH établi avant l'été.

Cette enquête visait à estimer le nombre d'agents affectés sur des missions de fiscalité à l'issue du processus de transfert au 1^{er} septembre 2024 afin d'organiser les démarches d'accompagnement du CMVRH.

La phase de mise à disposition s'achève fin 2023 ; depuis le 1^{er} septembre 2023, 9 agents ont demandé leur réintégration.

Le sujet du retour des agents souhaitant mettre en œuvre leur droit au remord révèle une fois de plus les difficultés de communication entre les DDT-M et les SGCD.

Ces agents peuvent :

- soit candidater sur un poste pérenne en DDT-M,
- soit être repositionné au sein de la DDT-M sur un emploi correspondant à leur grade.

L'Administration a convenu que ces agents n'avaient pas à supporter le poids des sureffectifs et qu'il appartenait aux services de les accompagner en lien avec les CVRH.

Sur les 105 agents concernés au 1^{er} janvier 2024 :

- 44 % (soit 46) s'inscrivent dans une perspective de départ à la retraite,
- 37 % (38) souhaitent un repositionnement interne au plus tard à la fin de leur mission fiscale,
- 7 % (8) sont en recherche de mobilité externe,
- 12 % (13) sont sans solution identifiée.

La DGFIP serait-elle encore attractive

Malgré toutes les difficultés recensées et les dysfonctionnements, l'Administration reste encore convaincue qu'elle peut rendre attractifs les postes et motiver des agents à rejoindre les DDFIP.

Ne pas donner de travail doit être qualifié de harcèlement moral

La directrice adjointe nous a confirmé que les agents devaient être accompagnés, et que le fait qu'à leur retour on ne leur confie pas de missions cela devait être qualifié de harcèlement moral.

Un stock de dossiers important en DDT-M

Encore très peu de dossiers ont été pris en charge au niveau des services fonciers et certaines DDT-M détiennent un nombre important de dossiers à traiter jusqu'à épuisement du stock.

Selon une enquête menée auprès des DDT-M pour laquelle un peu plus de 63 directions ont répondu, les stocks varient de 0 à 11 000 dossiers. L'enquête a démontré que près de la moitié des directions concernées auraient un besoin d'accompagnement pour gérer les stocks.

La DHUP propose, sur la base du volontariat, que les directions initient des procédures de mutualisation de la liquidation des taxes au sein des DDT-M d'une même région.

L'Administration s'est engagée à aller rencontrer les équipes sur le terrain en région en présence du CVRH afin d'établir un bilan de la situation et examiner les demandes des agents en service.