



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**TRANSFERT DE LA LIQUIDATION DES TAXES
D'URBANISME**

**Comité de suivi relatif au repositionnement interne des
agents du MTECT ne rejoignant pas les services de la DGFIP**

Le 20 décembre 2023

Sommaire

1) Éléments d'actualité

Document de cadrage

Retour du COSUI du 20/10

2) Suivi du transfert à la DGFIP

Bilan de la phase 2

Procédure fin de MAD

3) Synthèse questionnaire RH - juin 2023

4) Mutualisation de la liquidation des taxes d'urbanisme au sein des DDT(M)

5) Rappel offre de services du CMVRH et bilan des dispositifs d'accompagnement

1. Éléments d'actualité

Éléments d'actualités

Document de cadrage

Un document-cadre relatif à l'accompagnement des agents qui ne rejoignent pas la DGFIP signé par le DRH a été communiqué aux OS, aux DDT(M) en février 2023. Il est disponible sur l'intranet de la DGALN et s'adresse aux services, aux managers de proximité et aux agents concernés.

Retour sur le COSUI interministériel du 20/10/2023:

Le COSUI du 20 octobre qui associait les représentants du personnel de la DGFIP et du MTECT a été l'occasion de faire le point sur les résultats du processus de transfert et les évolutions en cours au sein de la DGFIP :

- Évolutions des méthodes de travail induites notamment par la mise en place de l'outil GMBI
- Evolution de l'organisation des services et fortes tensions sur les effectifs

Les OS ont relayé des questions multiples des agents ayant rejoint les services de la DGFIP :

- contenu des missions différent de celui prévu, notamment faible nombre de dossiers de fiscalité de l'urbanisme en DGFIP, induisant un repositionnement sur les autres missions des services fonciers
- Conditions-d'accueil notamment matérielles (téléphones, bureaux.....).

A l'issue de ce COSUI, des échanges ont eu lieu avec la DGFIP qui initie une procédure de RetEx sur l'accueil des agents du MTECT.

2. Suivi du transfert à la DGFiP

Rappel du calendrier du transfert

Le transfert des agents du MTECT vers les services fonciers de la DGFIP s'effectue, sur la base du volontariat des agents, en 3 vagues successives.

Phase	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 cat. B	Achevé – 16 agents ont rejoint la DGFIP
N°2	1 ^{er} septembre 2023	159	Agents cat. B et C	Achevé – 76 agents ont rejoint la DGFIP ; parmi lesquels 9 ont demandé leur réintégration
N°3	1 ^{er} septembre 2024	115	Agents cat. B et C	En cours - 34 agents du MTECT ont été retenus pour rejoindre les services de la DGFIP

Conformément au protocole co-signé par la DGAFIP et le MTECT, c'est sur la base des résultats de la manœuvre RH (290 postes ouverts) et de la prise en compte des gains de productivité liés à la réforme (86 ETP) que s'effectue l'échelonnement du transfert d'effectif entre les 2 ministères pour un total de 376 ETP.

Manœuvre RH adaptée aux fins de MAD anticipées

Depuis le 1^{er} septembre 2023, 9 agents accueillis en MAD au sein de la DGFIP au titre de la phase 2 ont demandé leur réintégration au sein du MTECT. La phase de MAD prévue pour la phase 2 s'achève au 31/12/23.

Des échanges ont été pris avec les directions concernées pour organiser le retour de ces agents.

Les agents concernés peuvent :

- candidater directement, durant la période de préavis de la MAD (1 mois), sur un emploi pérenne vacant dans une logique de poursuite de déroulement de carrière ;
- être repositionnés au sein de la DDT(M) sur un emploi correspondant à leur grade.

Au terme du préavis et dans l'attente d'une affectation sur un emploi pérenne , la DDT(M)

- propose aux agents une lettre de mission leur permettant d'exercer une mission temporaire au sein de la DDT(M);
- réaffecte administrativement les agents au sein de leur service d'origine dans l'attente de la concrétisation de leur démarche de mobilité.

Compte tenu du transfert de la mission de fiscalité de l'urbanisme à la DGFIP, il n'est pas possible de repositionner les agents sur leur poste d'origine dans l'intervalle.

Les DDTM sont mobilisées pour appuyer l'agent(e) concerné(e) et l'accompagner dans sa recherche d'un poste pérenne en lien avec le CMVRH. Ils informent DMAR des démarches en cours et de leur concrétisation.

3. Synthèse du questionnaire RH

L' enquête RH 2023

Une enquête RH a été lancée en juin dernier en direction des services concernés par cette réforme avec un objectif double :

- Adapter le dispositif d'accompagnement à mettre en œuvre auprès des services et agents identifiés
 - Prévenir et limiter le risque de sureffectif > Pour rappel, le protocole signé entre le MTECT et la DGFIP prévoit qu'au 01/09/2024 il est prévu de conserver 50 ETP puis au 01/09/2025 40 ETP, pour la poursuite du traitement du stock, hors spécificité de l'Île-de-France (TCBCS)
- Enquête non nominative visant à dresser un état des lieux des agents permanents occupants les missions transférées au 01/09/2023 et au 01/09/2024

L' enquête RH 2023

Sur la base des agents présents au 1^{er} janvier 2024 à accompagner :

- **44%** des agents s'inscrivent dans une perspective de départ en retraite sur la période 2024- 2025
- **37%** des agents se sont inscrits dans une perspective de repositionnement interne prenant effet au plus tard au terme du transfert de la mission (sur des missions d'ADS notamment)
- **7%** sont en recherche active pour une mobilité externe
- **12%** demeurent actuellement sans solution identifiée à l'échéance du 1^{er} sept. 2024

Sur cette dernière catégorie d'agent, le contact est bien établi au niveau de leur direction.

Par ailleurs,

- 38% d'entre eux ont sollicité l'accompagnement du CMVRH
- 46 % ont réalisé un bilan de compétence

➔ Ces données seront partagées avec le CMVRH dans le cadre de la poursuite de l'accompagnement des agents

4. Mutualisation de la liquidation des taxes d'urbanisme au sein des DDT(M)

Mise en œuvre de la gestion mutualisée de la fiscalité de l'urbanisme au sein des DDT(M)

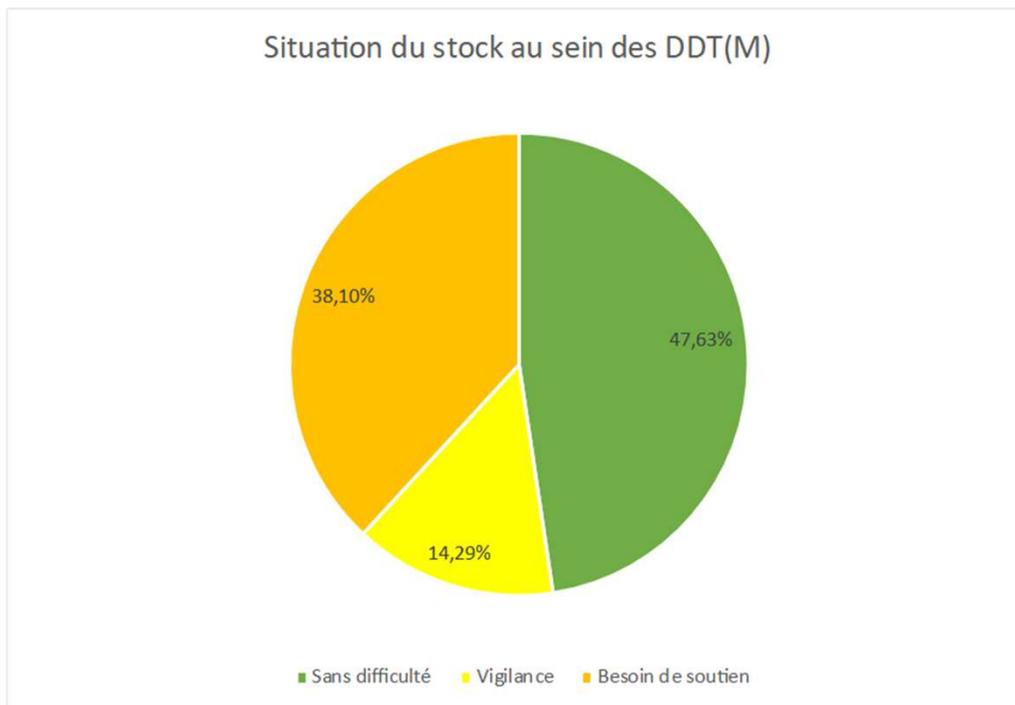
- Situation actuelle : des moyens en réduction du fait du transfert progressif de la mission à la DGFIP et des transferts d'emplois associés.
- D'où la mise en place d'une réorganisation fondée sur la mutualisation de la liquidation des taxes d'urbanisme, autorisée par l'article 112 de la loi de finances pour 2022, en vue de traiter :
 - ➔ le stock des dossiers reste de la compétence des DDT(M) jusqu'à son épuisement (dossiers déposés avant le 1^{er} sept. 2022 non traités, réclamations sur ces dossiers, procès-verbaux émis avant la même date)

Mise en œuvre de la gestion mutualisée de la fiscalité de l'urbanisme au sein des DDT(M)

La DHUP a élaboré le 14 août 2023 un flash précisant les conditions dans lesquelles les DDT(M) pourront, sur la base du volontariat, s'inscrire dans une démarche de gestion mutualisée de la fiscalité de l'urbanisme. Ce flash a été publié sur l'intranet de la DGALN.

Une enquête a également été réalisée à l'été 2023 par la DHUP pour connaître la volumétrie des dossiers demeurant de la compétence des DDT(M) afin de permettre d'affiner les perspectives organisationnelles. 63 directions ont répondu. Au sein de celles-ci, les stocks varient entre 0 et 11.000 dossiers.

Les directions locales ont connaissance de ces données, ce qui permet aux services, en fonction de la détermination de leurs besoins, d'initier ces procédures de mutualisation des moyens.



Source : Enquête DHUP Mutualisation, Octobre 2023 (Participation de 63 DDT(M))

5. Dispositifs et bilan accompagnement du CMVRH

L'offre du service du CMVRH

1. Un pilotage national au service d'une offre déclinée localement :

- Une intervention volontaire auprès des services préalablement ciblés au sein desquels des difficultés sont identifiées
- Dans les autres cas, un recours en cas de besoin auprès des services qui en expriment la demande

2. ACCOMPAGNER LES SERVICES

- ⇒ Appui à la définition et à la mise au point de propositions d'organisation liée à ce transfert
- ⇒ Appui pour explorer les possibilités de positionnement au sein de la structure, afin d'aider à la reconversion des agents

3. ACCOMPAGNER LES AGENTS

Le CMVRH est présent pour accompagner individuellement et en priorité les agents devant être repositionnés

- ⇒ En termes de positionnement/repositionnement, de mobilité et de carrière, à travers la conduite d'entretiens de carrière 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

Bilan 2023

17 départements parmi les 32 les plus impactés ont communiqué leur besoin d'accompagnement auprès du CMVRH

1 seul besoin d'accompagnement collectif a été exprimé. L'essentiel des besoins exprimés concerne l'accompagnement individuel d'agents.

Sur l'année 2023 :

1 animation a eu lieu auprès d'un collectif pour présenter tous les acteurs que les agents peuvent saisir et pour un premier temps de parole au sein du collectif sur la réforme et ses impacts en terme d'organisation

28 entretiens individuels ont été réalisés

Offres de service du CMVRH

Offre de service continue à être disponible à destination soit des services et collectifs, soit des agents devant être repositionnés

Ateliers collectifs reconduits à partir de début 2024 : la communication par chaque CVRH débute, ouverture des inscriptions

- Veiller à continuer à faire connaître largement l'offre de service du CMVRH afin que tous les agents y aient accès et connaissent tous les leviers mobilisables et utiles dans leurs réflexions ou démarche active de transfert, mobilité ou repositionnement.
- Sujets des ateliers : Être acteur de sa mobilité / se préparer à un changement de poste, CV / lettre de motivation, Identifier ses compétences, Préparation à un entretien de recrutement, LinkedIn / marque personnelle

Le CMVRH reste présent pour accompagner tous les services avec des agents devant être repositionnés, sur demande :

- Appui à la réflexion sur l'organisation du service et du traitement des missions restantes
- Appui à l'exploration des diverses possibilités de positionnement existantes à un instant T

Le CMVRH peut intervenir en tant que de besoin et en fonction des attentes du service

L'offre d'accompagnement du CMVRH est évolutive et se construit en partenariat avec les services et selon leurs attentes.