

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION DE L'ENCADREMENT ET DES RELATIONS SOCIALES
BUREAU RH1C

Dossier suivi par : Corinne.Simon-Gramoli
Corinne.simon-Gramoli@dgfip.finances.gouv.fr

☎ : 01.53.18.61.88

SOUS-DIRECTION GESTION DES PERSONNELS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS

BUREAU RH-2A

Dossier suivi par : V.Paratre / A.REYMONDON

Valerie.paratre@dgfip.finances.gouv.fr

arnaud..reymondon@dgfip.finances.gouv.fr

☎ : 01.53.18.00.48 / 02..63

Paris, le 13 décembre 2016

RELEVÉ DE DÉCISIONS

concernant les règles de mutation applicables pour les mouvements 2017 des A (Inspecteurs), B et C

1. MISSIONS CONCERNÉES

Services "Ressources humaines"

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le groupe de travail concernant les règles de mutations des A (Inspecteurs), B et C s'est tenu le 5 octobre 2016.

Les décisions arrêtées par l'administration à l'issue de ce groupe de travail sont rappelées ci-après et sont applicables au titre des mouvements 2017.

Ces aménagements seront repris dans les notes relatives aux mouvements de l'année 2017, publiées à l'occasion de l'ouverture de la campagne.

Les modifications apportées aux fiches initiales sont signalées en "bleu" dans le corps du texte de chacune des fiches concernées.

FICHE N°1 : LE TRANSFERT DE MISSIONS ENTRE DIRECTIONS SANS CHANGEMENT DE RAN

Le titulaire d'un emploi transféré dans le cadre d'une réforme de structure bénéficie d'une priorité pour suivre son emploi. Cette priorité ne concerne actuellement que les transferts de service réalisés au sein d'une direction et s'accompagnant d'un transfert d'emplois.

Elle ne s'applique donc pas aux réformes qui conduisent à des changements de direction de rattachement d'un service au sein d'un département, pour lesquelles les dispositions qui suivent sont envisagées.

Rappel des règles d'affectation applicables actuellement suite à transfert de service entre directions

Dans le cadre de transfert de missions entre directions, un agent qui souhaite suivre son emploi et ses missions doit participer au mouvement de mutation, quand bien même le service demeure au sein de la même RAN. En effet, le changement de direction de rattachement induit de facto une modification au niveau de l'affectation nationale de l'agent.

L'agent ne pouvant se prévaloir d'aucune priorité, il n'a pas la garantie de pouvoir conserver son emploi et ses missions.

Cette situation ne permet pas de garantir un bon maintien des compétences dans le service transféré. Elle peut contraindre l'agent à changer de fonctions ou de métier quand bien même il ne le souhaite pas.

Evolution de la règle d'affectation lors d'un transfert de missions entre directions sans changement de RAN
--

Lorsqu'un service change de direction de rattachement sans que les agents du service ne changent de RAN, il est instauré une priorité afin de permettre aux agents de conserver leur emploi et leurs missions, dans la limite du nombre d'emplois transférés.

Cette disposition permettra d'assurer la continuité du service par les agents en charge des missions concernées et le maintien de l'organisation du collectif de travail.

Elle s'appliquera, par exemple, aux opérations futures de rattachement de BDV à une DIRCOFI, puisque les brigades départementales restent à la même résidence.

Les agents qui souhaiteront bénéficier de la priorité pour conserver leur emploi et leurs missions devront faire valoir cette priorité dans le cadre du mouvement général de leur catégorie à effet au 1^{er} septembre.

Cette priorité ne fera pas obstacle à la possibilité offerte aux agents de solliciter tout autre vœu de mutation pour convenance personnelle. [Dans ce cas, les agents placeront ce vœu prioritaire à la place qu'ils souhaitent dans leur demande de mutation.](#)

Leur nouvelle affectation nationale sera validée en CAPN et chaque agent recevra une notification de sa nouvelle affectation.

[Les agents qui ne suivront pas leurs missions bénéficieront de la garantie de maintien sur leur résidence d'affectation nationale et sur leur commune d'affectation locale.](#)

[Les incidences des différentes réorganisations seront déclinées dans le respect des principes généraux précités. Elles tiendront compte des éléments de contexte propres à chaque réforme de structure.](#)

FICHE N°2: LES RÉORGANISATIONS DE SERVICES AU SEIN D'UNE MÊME COMMUNE DANS LA MÊME DIRECTION

Les règles RH applicables en matière de réorganisation de services s'appuient, sauf cas particuliers, sur les règles suivantes :

- l'affectation nationale des agents (Direction - RAN et Mission/Structure) ;
- la garantie de maintien des agents dans leur commune d'affectation locale.

Dans le respect de ces règles, les agents dont la mission et l'emploi seront transférés dans la même direction entre deux services d'une même commune, seront tenus de suivre leurs missions et leur emploi.

Rappel des règles RH régissant les restructurations de services
--

En cas de réorganisation administrative s'accompagnant de transfert d'emplois au sein d'une direction, le titulaire d'un emploi transféré peut bénéficier de la priorité pour suivre son emploi.

Le directeur établit la liste (appelée "périmètre") des agents qui peuvent bénéficier de cette priorité pour suivre le ou les emplois transférés.

Pour figurer dans ce périmètre, les agents concernés doivent réunir les 3 conditions suivantes :

- ◆ Être affectés sur la ou les résidences d'affectation nationale, la ou les missions/structures concernées par la réforme ;
- ◆ Être affectés sur le ou les services concernés par la réforme ;
- ◆ Exercer totalement ou partiellement les missions transférées.

Chaque agent inscrit par le directeur dans un périmètre bénéficie de la priorité pour suivre l'emploi transféré.

L'agent doit faire valoir cette priorité en formulant une demande de mutation dans le cadre du mouvement, national ou local, de sa catégorie en indiquant « priorité sur le poste » sur la fiche de mutation.

Sauf cas particulier, les agents qui ne souhaitent pas suivre leur emploi et missions restent titulaires de leur affectation nationale et locale.

Evolution de la règle pour 2017
--

La règle actuelle ne garantit pas le transfert des compétences vers le service d'accueil de la mission transférée. En effet, les agents exerçant la mission peuvent refuser de rejoindre ce service, ce qui nuit à la continuité du service rendu à l'utilisateur.

Aussi, dans le cas d'une réorganisation de services intervenant au sein d'une même commune, l'agent dont l'emploi et la mission sont transférés dans une autre structure située sur la même commune **dans la même direction** aura l'obligation de suivre son emploi et sa mission.

L'agent sera tenu de déposer une demande de mutation dans le cadre du mouvement de mutation, en demandant le bénéfice de la « priorité sur le poste ». A défaut de déposer une demande de mutation, l'administration prendra une mesure d'ordre intérieur et notifiera à l'agent son changement d'affectation.

La demande relèvera du mouvement national si la nouvelle affectation locale entraîne un changement de la mission/structure d'affectation.

La demande relèvera du mouvement local si la nouvelle affectation locale n'entraîne pas un changement de mission/structure.

L'agent qui ne souhaitera pas poursuivre son activité au sein de la nouvelle structure aura toujours la possibilité de participer au mouvement national ou local pour obtenir une autre affectation.

Dans ce cas, l'agent placera son vœu prioritaire à la place qu'il souhaite dans sa demande, lui permettant d'obtenir, le cas échéant, un autre de ses vœux pour convenance personnelle, selon les règles de droit commun.

Cet aménagement permet de préserver et de maintenir des compétences sur la mission transférée. Il garantit à l'agent de rester sur sa commune d'affectation locale.

FICHE N°3: INSTAURATION D'UN DELAI DE SEJOUR DE 3 ANS POUR LES IFIP SUR LES POSTES POURVUS AU PROFIL ET AU CHOIX

Les postes à enjeux qui requièrent des compétences et des qualités particulières, ou un parcours spécifique, sont pourvus « au choix » ou « au profil ».

Quel que soit le mode de recrutement, au choix ou au profil, les agents sont volontaires pour occuper ces emplois, dans lesquels ils s'engagent et y bénéficient de compensations financières.

Une fois recrutés, bon nombre des agents concernés bénéficient d'un parcours de formation adapté. Une rotation trop rapide des agents sur ces missions particulières, ou ces services particuliers, peut nuire à leur réalisation, à la qualité du service rendu, et conduire à une perte de compétences. Elle peut également obliger à un investissement lourd dans la formation professionnelle, trop souvent renouvelé et parfois « à perte », si l'agent quitte le service dans un délai court.

Evolution de la règle en 2017

Afin de permettre le maintien des compétences dans des secteurs de forte spécialisation et assurer, pour l'agent et le service, un retour d'investissement sur la formation professionnelle, il est instauré un délai de séjour de 3 ans pour toute affectation sur un emploi A pourvu « au choix » ou « au profil » à compter du 1^{er} septembre 2017, à l'exception des emplois situés à Mayotte.

Ce délai de séjour pourra être ramené à 1 an lorsque l'agent sera en situation de pouvoir bénéficier de la priorité pour rapprochement de conjoints.

FICHE N°4: LES AFFECTATIONS DES IFIP DANS LES SERVICES CENTRAUX ET ASSIMILES

Le recrutement dans les services centraux et services assimilés¹ est effectué « au choix », sur la base d'un parcours professionnel et/ou personnel adapté et de compétences spécifiques recherchées.

Une fois recruté, l'agent ne quitte son bureau (ou son service) que s'il le souhaite, ou dans le cadre d'une promotion, d'une sélection, ou d'un départ à la retraite.

Par ailleurs, en cas de suppression d'emploi, aucun agent n'est désigné comme étant l'agent qui perd son emploi, et les éventuels surnombres générés par la suppression sont résorbés au fur et à mesure des départs naturels des agents ; résorption qui peut s'étaler sur plusieurs années, en cas de départs en nombre insuffisant.

Ces règles, alliées à un régime indemnitaire préférentiel, conduisent parfois au maintien d'agents qui, au fil des années, ne présentent plus les qualités et/ou compétences qui avaient conduit à leur recrutement, ou ne se sont pas suffisamment adaptés aux changements de leur environnement professionnel (périmètre, missions, outils, etc...).

Pour remédier à ces situations, est mis en place un dispositif de suivi des compétences, permettant de conserver un équilibre entre les besoins des services centraux et services assimilés et l'aspiration des agents, dans un souci de performance individuelle et collective.

Le dispositif en 2017 pour les IFIP

1) Le recrutement en centrale (et services assimilés) se fera toujours « au choix ».

Les agents recrutés, en première affectation ou suite à mutation, seront tenus de rester 3 ans sur le bureau ou la structure d'affectation (cf. fiche N°3 relative à l' *instauration d'un délai de séjour de 3 ans sur les postes pourvus « au profil » et « au choix »*).

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date du recrutement, l'agent recruté comme le bureau recruteur, conservent un droit de « remord » (qui existe actuellement) permettant à chacun de mettre fin à l'affectation de l'agent dans le bureau.

L'agent concerné bénéficiera, comme actuellement, d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFIP de la RAN du bureau ou du service assimilé où il exerce ses fonctions², à défaut d'obtenir un autre vœu dans le mouvement général.

2) Un suivi des compétences validé par un « point d'étape » tous les cinq ans (cf schéma en annexe)

Un suivi des compétences/qualités sera organisé tous les cinq ans à partir de leur date d'affectation, pour l'ensemble des IFIP affectés dans les services centraux, ce qui permettra d'évaluer leur adéquation avec les besoins du poste occupé au sein du bureau et de définir, le cas échéant, des actions de formation si elles sont jugées utiles.

Le point d'étape prendra la forme d'un entretien entre l'IFIP et le chef de bureau. [Si l'IFIP le souhaite, l'adjoint du chef de bureau ou le chef de section de l'agent pourra participer à cet](#)

¹Les personnels administratifs de l'ENFiP, les équipes des DDG, les DCM

²Paris, Noisiel, Noisy le Grand, Montreuil, Nantes

entretien. Il s'effectuera sur la base des comptes rendus d'évaluation professionnelle (CREP) établis chaque année par l'évaluateur direct de l'agent.

Il s'agira d'un point d'analyse et d'échanges organisé de manière spécifique en complément de l'entretien d'évaluation et qui permettra, dans la grande majorité des cas, de valoriser les résultats de l'IFIP. Une trame d'entretien sera définie en amont qui permettrait de cadrer l'exercice.

Si besoin, un plan de formation ou de soutien sera défini avec un engagement du cadre de suivre les formations nécessaires à l'acquisition des compétences requises pour l'exercice de la mission. De même, une redéfinition des missions, ou un changement de fonctions, pourra être envisagée.

Si à l'échéance du plan élaboré, il apparaît qu'un problème d'adéquation entre l'agent et les compétences/qualités attendues pour les services centraux demeurerait, l'agent aura l'obligation de participer au mouvement de mutation le plus proche.

A défaut d'obtenir mieux dans le cadre de ces mouvements nationaux, l'agent concerné bénéficiera d'une garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la RAN du bureau où il exerce ses fonctions.

Ce nouveau dispositif sera mis en place, progressivement, pour les agents affectés avant le 1^{er} septembre 2012.

Un bilan de ce dispositif pourra être opéré en 2019.

3) Dispositif en cas de suppression d'emploi au sein d'un bureau de centrale (ou service assimilé)

En cas de suppression d'emploi, il appartiendra au chef de bureau de désigner l'agent dont l'emploi est supprimé, sans que l'ancienneté administrative soit nécessairement un critère de choix.

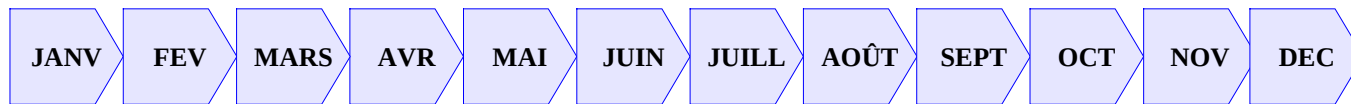
La décision définitive de désignation de l'agent, relèvera, in fine, du Chef de Service, du directeur de la DLF ou de la DIE, selon le bureau concerné.

En l'absence de possibilité ou de volonté de reclassement au sein des services centraux, l'agent ainsi désigné, sera tenu de participer au plus proche mouvement de mutation suivant sa désignation.

Dans cette hypothèse, il bénéficiera de la garantie d'affectation dans la DR/DDFiP de la commune du bureau dans lequel il exerce ses missions.

La mise en œuvre de cette mesure pourra être envisagée avec une participation au mouvement de mutation à effet du 01/09/2017.

**CALENDRIER DU SUIVI DES
COMPETENCES POUR UN AGENT
AFFECTE AU 01/09/N**



ANNEE N+1

CREP

ANNEE N+2

CREP

ANNEE N+3

CREP

ANNEE N+4

CREP

ANNEE N+5

CREP

**SUIVI DES
COMPETENCES**

**Compétences en adéquation
avec les besoins du bureau**

**Formation à
envisager**

**Inadéquation du profil
avec les besoins du
bureau**

**Obligation de participer
au mouvement de
mutation.**

Maintien

ANNEE N+6

CREP

**Bilan
action de
formation**

**Mutation au
01/09/N+6**

**Compétences
acquises**

**Compétences
non acquises**

**Obligation de participer
au mouvement de
mutation.**

Maintien

ANNEE N+7

CREP

**Mutation au
01/09/N+7**

FICHE N°5: LES AFFECTATIONS DES IFIP SUR LES PÔLES SUPRA-DEPARTEMENTAUX D'EXPERTISE
--

Afin de renforcer l'efficacité et l'expertise de la DGFIP, dans un objectif de continuité du service rendu à l'utilisateur et de performance du service, des pôles supra-départementaux ont été créés, ou peuvent l'être à l'avenir, au sein de la DGFIP.

Ainsi, les pôles juridictionnels-judiciaires ont été créés en 2016. Il s'agit de pôles identifiés par une mission-structure spécifique dès le niveau national. Leurs emplois sont pourvus au profil.

Ces pôles répondent à une logique voisine et complémentaire de celle des PNSR lesquels recrutent également les inspecteurs au profil.

Evolution à partir de 2017

A l'instar des PNSR et des pôles juridictionnels-judiciaires, à chaque création éventuelle, chacun des pôles supra-départementaux d'expertise sera identifié par une mission-structure nationale spécifique et les IFIP y seront affectés au profil.

A la création de ces pôles, les agents déjà affectés dans la direction du siège du pôle, qui exercent les missions dévolues au pôle, bénéficieront d'une priorité pour intégrer le nouveau pôle, sous réserve d'un avis favorable de leur direction.

Les vacances résiduelles et les renouvellements ultérieurs seront pourvus dans le mouvement national selon les mêmes modalités que pour les autres postes à profil.

Bien entendu, la création de nouveaux pôles d'expertise fera, au préalable, l'objet d'un dialogue social national selon les formes de consultation et d'échanges habituelles.

FICHE N°6: LA CREATION DE LA BRIGADE NATIONALE D'INTERVENTION CADASTRALE (BNIC)
--

Le réseau de renfort topographique est actuellement constitué de la Brigade Nationale Foncière (BNF) et de 4 Brigades du Plan Cadastral Informatisé (BPCI) pilotées par le SDNC, ainsi que de 21 Brigades Régionales Foncières (BRF) rattachées aux DRFIP/DDFiP.

Afin de renforcer leur pilotage métier, il a été décidé de revoir l'organisation des brigades de renfort topographiques par la création d'une Brigade Nationale d'Intervention Cadastre (BNIC) qui, à compter du 1er septembre 2017, se substituerait à l'ensemble des brigades actuelles.

La BNIC serait rattachée au Service de la documentation nationale du cadastre (SDNC). Elle disposerait d'un réseau de 16 antennes sur 16 résidences, avec 1 à 3 antennes par inter région.

Les modalités actuelles d'affectation des agents des brigades de renfort topographique

Actuellement, l'affectation nationale des agents A, B géomètres, C techniques et C administratifs affectés en brigades de renfort topographique est la suivante :

Affectation en BNF

Cadres A : SDNC - RAN St Germain en Laye - Mission/structure BNT

Cadres B géomètres : SDNC – RAN St Germain en Laye – Mission/structure BNT

Cadres C techniques : SDNC – RAN St Germain en Laye- Mission/structure Aide-Géomètre

Cadres C administratifs : SDNC – RAN St Germain en Laye – Mission/structure Gestion fiscale.

Affectation en BPCI

Cadres A : *il n'y a pas de poste A implanté en BPCI*

Cadres B géomètres : SDNC – RAN d'implantation de la brigade– Mission/structure BPCI

Cadres C administratifs : SDNC – RAN d'implantation de la brigade – Mission/structure BPCI.

Affectation en BRF

Cadres A : DR/DFiP/SDNC – RAN d'implantation de la brigade – Mission/structure BRFT

Cadres B géomètres : DR/DFiP/SDNC – RAN d'implantation de la brigade – Mission/structure BRFT

Cadres C techniques : DR/DFiP/SDNC – RAN d'implantation de la brigade – Mission/structure Aide-géomètre

Cadres C administratifs : DR/DFiP/SDNC – RAN d'implantation de la brigade – Mission/structure GESFI

L'incidence de la réorganisation sur l'affectation des agents

I – Les agents actuellement affectés sur des résidences qui disposeront d'une antenne de la BNIC

Les agents A, B géomètres, C techniques et C administratifs actuellement affectés en brigades de renfort topographiques (BNF, BRF, BPCI) sur des résidences correspondant aux résidences d'implantation des antennes de la BNIC bénéficieront d'une priorité pour conserver leur emploi et leurs missions, dans la limite du nombre d'emplois implantés de leur catégorie dans l'antenne de la BNIC considérée.

Ils pourront faire valoir leur priorité dans le cadre du mouvement de mutations du 1er septembre 2017. Ils formuleront dans le mouvement national de leur catégorie le vœu suivant :

Cadres A : SDNC – leur RAN actuelle - Mission/structure : BNIC

Cadres B géomètres : SDNC – leur RAN actuelle - Mission/structure : BNIC

Cadres C techniques : SDNC – leur RAN actuelle - Mission/structure : Aide-géomètre

Cadres C administratifs : SDNC - leur RAN actuelle - Mission/structure : GESFI

Les agents pourront placer ce vœu prioritaire à la place qu'ils souhaitent dans leur demande, leur permettant d'obtenir, le cas échéant, un autre de leurs vœux pour convenance personnelle, selon les règles de droit commun.

Leur nouvelle affectation nationale sera validée en CAPN et chaque agent recevra une notification de cette nouvelle affectation.

II – Les agents actuellement affectés sur des résidences qui ne disposeront pas d'une antenne de la BNIC

Cette situation concerne 6 résidences : Brest, Rennes, Poitiers, Avignon, Besançon, Lille.

1) Situation des cadres A : sur ces 6 résidences, 3 emplois A sont concernés : 1 à Rennes, 1 à Poitiers et 1 à Avignon.

Les 3 IFIP actuellement affectés, bénéficieront d'une garantie de maintien sur leur RAN actuelle, au sein de la DR/DFiP.

Ils formuleront ce vœu de garantie dans leur demande de mutation, et, à défaut d'obtenir mieux dans le mouvement de mutation des IFIP, seront affectés ALD sur leur RAN actuelle.

[Ils bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.](#)

2) Situation des cadres B géomètres et C techniques

Compte-tenu de la spécificité des métiers concernés et de la technicité requise, une règle spécifique applicable aux corps techniques des B géomètres et des C techniques est mise en place. Cette règle permettra aux agents de poursuivre leur métier et d'assurer la continuité du service.

Les cadres B géomètres ainsi que les cadres C techniques bénéficieront d'une priorité pour suivre leurs missions sur un emploi d'une antenne de la BNIC située au sein de leur inter-région. Cette priorité s'exercera dans la limite du nombre d'emplois de leur catégorie implantés à l'antenne de la BNIC sur les emplois restés vacants après affectation des agents déjà en fonctions sur la résidence siège de l'antenne qui auront exercé leur priorité.

Lorsque deux antennes sont implantées sur une inter-région, les agents pourront solliciter au titre de cette priorité, l'une ou l'autre des antennes ou les deux, qu'ils classeront selon leur ordre de préférence.

Par exemple, les agents de la BRF de Brest auront une priorité pour rejoindre un emploi au sein de l'inter-région Ouest à l'antenne de Nantes ou d'Orléans.

[Les agents pourront placer ce vœu prioritaire à la place qu'ils souhaitent dans leur demande, leur permettant d'obtenir, le cas échéant, un autre de leurs vœux pour convenance personnelle selon les règles de droit commun.](#)

Leur nouvelle affectation nationale sera validée en CAPN et chaque agent recevra une notification de cette nouvelle affectation.

3) Situation des cadres C administratifs

Les agents de catégorie C administratifs bénéficieront d'une garantie de maintien sur leur RAN actuelle à la DR/DFiP d'implantation, à la disposition du directeur.

Ils formuleront ce vœu de garantie dans leur demande de mutation et, à défaut d'obtenir mieux dans le mouvement de mutation de leur catégorie, seront affectés ALD sur leur RAN actuelle.

[Ils bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.](#)

III - Les garanties accordées aux agents concernant leur affectation

Les agents A, B et C qui ne rejoindront pas une antenne de la BNIC bénéficieront des garanties suivantes en fonction de leur catégorie :

-Les cadres A qui ne seront pas réaffectés sur un emploi en BNIC bénéficieront d'une garantie d'affectation sur leur actuelle RAN d'affectation au sein de la DR/DFiP, à la disposition du Directeur. **Ils bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.**

-Les cadres B géomètres qui ne seront pas réaffectés sur un emploi en BNIC, bénéficieront d'une garantie d'affectation sur leur actuelle RAN d'affectation au sein de la DR/DFiP, à la disposition du Directeur Cadastre. **Ils bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.**

-Les cadres C techniques aide-géomètres qui ne seront pas réaffectés sur un emploi en BNIC bénéficieront d'une garantie d'affectation sur leur actuelle RAN d'affectation au sein de la DR/DFiP, sur la mission/structure Agent des services communs. **Ils bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.**

-Les cadres C administratifs qui ne seront pas réaffectés sur un emploi en BNIC bénéficieront d'une garantie d'affectation sur leur actuelle RAN d'affectation au sein de la DR/DFiP, à la disposition du directeur. **Ils bénéficieront du maintien sur leur commune d'affectation locale.**

Outre ces garanties qui s'appliqueront, en surnombre des effectifs le cas échéant, les agents pourront solliciter tout vœu de convenance personnelle pour solliciter toute mutation géographique et/ou fonctionnelle de leur choix.

FICHE N°7: LA REGULARISATION DE L'AFECTATION NATIONALE DES AGENTS DES CID EXCENTREES

En 2011 et 2012, une garantie de maintien à résidence a été accordée aux agents des ex-Cellules Micro-Informatique (CMI) et Cellules Micro-Informatique et Bureautique (CMIB) optant pour leur rattachement aux DISI.

Pour autant, alors que les agents conservaient leur lieu d'affectation, leurs emplois ont parfois été implantés à une résidence différente. Ce fut notamment le cas pour les Cellules Informatiques Départementales-CID- dites "excentrées".

Il en résulte un décalage entre l'affectation nationale de l'agent et l'implantation géographique de son emploi. A titre d'exemple, l'emploi de la CID d'Aix-en-Provence est implanté à l'ESI de Marseille alors que l'agent est géographiquement en résidence sur Aix-en-Provence qui constitue sa Résidence d'Affectation Nationale (RAN).

Il reste 13 agents de catégorie B dans cette situation pour lesquels un suivi particulier doit être effectué. En effet, il convient d'assurer un suivi spécifique de ces emplois pour ne les combler qu'en cas de départ de l'agent qui l'occupe en réalité alors qu'il détient une autre affectation.

Ces situations, héritées du passé, soulèvent des difficultés dans la lisibilité des mouvements de mutation.

Pour pallier ces difficultés, la situation des agents qui exercent leurs fonctions sur une RAN différente de celle d'implantation de l'emploi sera régularisée.

Ces agents seront désormais rattachés à la RAN au sein de laquelle leur emploi est implanté et non plus à la RAN dans laquelle ils exercent leur activité.

De cette façon, les effectifs seront bien comptabilisés sur la même résidence que celle d'implantation de l'emploi.

Pour autant, ces régularisations d'affectation nationale seront sans incidence pour les agents qui continueront à bénéficier de leur garantie d'affectation actuelle. Avant le démarrage de la campagne 2017, les agents concernés seront informés par le DGSSI du changement opéré pour régulariser leur affectation nationale en leur précisant bien que cela n'impactera pas leur situation.

Les 13 agents concernés recevront une nouvelle notification d'affectation nationale, mentionnant la nouvelle RAN de rattachement (RAN d'implantation de l'emploi) et le lieu géographique d'exercice de leur activité. A titre d'exemple : la nouvelle notification qui sera adressée à un agent en poste à la CID d'Aix-en-Provence mentionnera une affectation RAN de Marseille / résidence Aix.

*
* *