

Groupe de travail « LDG Mobilité » du 9 octobre 2024

Les mutations et promotions des AFIPA, des IP et des IDIV exclusivement au choix et au fil de l'eau !

Sous un vocable alléchant, « *poursuivre la fluidification des mobilités et la déconcentration des recrutements* », la Direction générale parachève son œuvre de déréglementation totale des affectations des cadres supérieurs.

Règles actuelles : un recrutement devenu très largement au choix, en partie au fil de l'eau mais existence d'un mouvement administratif général par grade

- Le recrutement des comptables est exclusivement au choix et depuis 2024, malgré l'opposition des représentants des personnels, l'accès aux emplois comptables de catégorie C1, C2 et C3 s'effectue uniquement au fil de l'eau, ainsi que les détachements sur les emplois de chefs de service administratif (CSA).

- Pour les autres emplois administratifs, il existe un mouvement général avec effet au 1^{er} septembre et des appels à candidatures, tous au choix et au fil de l'eau, sur la base de fiches de poste.

Dans le mouvement général, seules les vacances qui s'ouvrent en cascade au sein des DR/DFIP sont pourvues selon les règles de gestion (ancienneté).

Propositions de la DG : suppression de tout mouvement et instauration d'un recrutement au choix, au fil de l'eau, en mutation comme en promotion !

Les cadres, titulaires et lauréats, candidateraient sur Passerelles, avec une « *procédure légèrement adaptée pour les lauréats IP et AFIPA et les IDIV* ». Quelle adaptation ?
Quelle procédure ?

Pour permettre l'affectation des lauréats IP et AFIPA, le calendrier devrait être adapté marginalement afin de maintenir des affectations au 01/09 de l'année de leur admission.
Quelle adaptation ?

Tous les recrutements seraient réalisés au choix. Les cadres pourraient se prévaloir des priorités et critères supplémentaires et à profils équivalents, ils devraient être retenus par les recruteurs. Qui appréciera l'équivalence des profils ?

Les affectations des titulaires du grade d'IDIV seraient réalisées exclusivement au choix et au fil de l'eau. S'agissant des lauréats de la sélection IDIV au titre de l'année N, ils auraient, comme aujourd'hui, la possibilité de prendre leur promotion jusqu'en N+2. Que deviendront les cadres non retenus et qui arrivent au terme du vivier ?

Solidaires Finances Publiques s'oppose résolument à cette régression

Des offres limitées de postes mais des contraintes accrues

Un recrutement au fil de l'eau, c'est à chaque appel, une offre limitée de postes, contrairement au volume de postes vacants publié lors d'un mouvement général.

Ces offres fractionnées, combinées à un recrutement exclusivement au choix, et à des délais de séjour de 3 ans, sont de véritables contraintes pour les cadres, qui se retrouvent face à des arbitrages impossibles entre leurs impératifs professionnels et leur vie familiale.

Faut-il prendre le risque de demander un poste éloigné de son domicile, avec le risque de ne plus pouvoir y revenir, alors qu'une vacance plus proche sera peut-être publiée prochainement ?

Contrairement au but recherché par l'administration, ce n'est donc pas une fluidification mais un frein à la mobilité car les collègues hésitent à postuler avec une telle opacité. Il n'y a d'ailleurs, jamais eu autant de postes vacants depuis l'extension de ce mode de recrutement.

Une absence totale de visibilité et une impossibilité de se projeter dans le futur

Avec un tel mode de recrutement, les cadres n'ont plus aucune visibilité sur les affectations possibles en mutation comme en promotion et ne peuvent plus se projeter.

Alors qu'un mouvement général, élaboré à partir de règles de gestion, permet à chaque cadre de connaître son positionnement, un recrutement au choix et au fil de l'eau est tout simplement illisible et ne permet pas d'en tirer le moindre enseignement.

Un mode de recrutement chronophage, sans transparence et dévoyé

Pour objectiver le recrutement au choix, l'administration exige un CV, une lettre de motivation et les 3 derniers CREP + un entretien. Mais, ceci est tellement chronophage (pour les cadres comme pour les services RH) que l'administration elle-même s'en dispense parfois, ce qui aboutit à un système totalement dévoyé (cf exemples ci-après).

Suite à la publication d'une fiche de poste, un cadre a postulé dans le délai imparti mais la direction lui a dit que ce n'était plus la peine car la personne était déjà choisie. Conseil donné : postuler dès la publication de la fiche ! Est-ce objectif ? Est-ce équitable ?

Un autre a été informé par son directeur que finalement, il n'aurait pas d'entretien car les entretiens débutent selon une méthode totalement aléatoire et quand le bon candidat est trouvé, les autres cadres ne sont pas invités à l'entretien. Est-ce sérieux ?

Un entre-soi propre à reconstituer des filières

Avec le développement du recrutement au choix, on remarque que plus beaucoup de cadres ne changent d'interrégions voire de directions. C'est de l'entre-soi où on retient d'abord celui ou celle que l'on connaît.

La DG prône la mobilité, mais en pratique les directeurs choisissent des cadres déjà opérationnels sur le plan géographique ou fonctionnel. C'est la sécurité qui est avant tout recherchée au risque d'une endogamie.

La mobilité n'est pas fluidifiée mais freinée avec la généralisation d'un tel système, illisible, opaque et éminemment subjectif.

Enfin, que deviendra un cadre qui ne sera pas retenu, comment pourra-t-il muter ?

Solidaires Finances Publiques ne peut donc que s'élever contre ce mode de recrutement au choix et au fil de l'eau, qui après généralisation, s'avérera contre-productif.

Solidaires Finances Publiques revendique l'organisation de mouvements avec publication préalable d'une note de service comportant des règles de gestion claires, transparentes et contrôlables.