

Mouvements de mutations et de premières affectations des AFIPA - IP - IDIV

Année 2022

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a exclu les affectations du périmètre des CAP.

Pour autant, les mutations et les nominations ne sont pas un long fleuve tranquille.

De par les remontées que nous avons eues, on constate que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'est pas toujours aisée. Un certain nombre de collègues sont confrontés à des problèmes familiaux, de santé, d'éloignement géographique, de restructuration....

Et le nouveau cadre de gestion n'arrange rien !

Bien que les CAP ne soient plus consultées, Solidaires Finances Publiques souhaite faire un point sur les mouvements d'AFIPA, d'IP et d'IDIV de l'année 2022.

La généralisation des recrutements au choix : jusqu'où ?

Mouvements de mutations et de premières affectations des AFIPA et des IP

	AFIPA	IP
Demandes de mutations	114	202
Demandes de 1ères affectations	76	170
Nombre total de voeux	6 483	14 667
Nb de cadres mutés ou affectés	144	300
- au choix (en mutations)	54	106
- au choix (lauréats)	68	148
Total des postes au choix	122 (85%)	254 (85%)
Total des postes en règles de gestion	22 (15%)	46 (15%)

A retenir :

Mouvement AFIPA : le choix représente 87 % des premières affectations et 80 % des mutations.

Mouvement IP : le choix représente 86 % des premières affectations et 83 % des mutations.

Mouvements de mutations et de promotions des IDIV de classe normale et hors classe

	IDIV CN et HC administratifs
Total des demandes	702
Nombre de voeux	2 385

A retenir :

Mouvement HC : le choix représente 87 % des promotions et 31 % des mutations

Mouvement CN : le choix représente 70 % des promotions et 34 % des mutations

	IDIV CN			IDIV HC		
	choix	gestion	total	choix	gestion	total
Promotions	115	48	163	87	13	100
Mutations	33	63	96	8	18	26
total	148	111	259	95	31	126

La généralisation des recrutements au choix : pourquoi ?

La Direction générale a érigé en dogme le principe selon lequel « le choix est le seul système qui garantisse de mettre la bonne personne sur la bonne chaise ». Elle veut croire que cette réforme sera positive pour la DGFIP car on ne réforme que pour faire mieux. Qu'en est-il ?

Comme devant toute réforme, la généralisation du choix pose deux questions :

- l'ancien système a-t-il échoué dans sa mission ?
- quel est l'apport de la réforme ?

Tout d'abord, rappelons que la DGFIP fait partie intégrante de la fonction publique d'État, organisée statutairement en fonction publique de carrière. Il en résulte que les grades sont généralistes, que chaque grade donne accès à un certain nombre d'emplois et que la formation professionnelle permet d'assurer ces changements d'emplois.

A la première question, il faut reconnaître que la DGFIP a toujours été reconnue pour son professionnalisme et que les règles d'affectation n'ont pas été un handicap pour l'exercice des missions assignées. Quant aux cadres, les règles de classement leur donnaient de la visibilité sur le mouvement et leur permettaient de se projeter pour l'avenir.

A la question de l'apport de la réforme, la réponse ne semble pas couler de source, notamment au vu de certaines fiches qui ne démontrent aucune spécificité du poste et se limitent à décrire le b.a.ba attendu de tout cadre. Quelle pertinence à un tel mode de gestion si ce n'est le résultat d'un choix idéologique ? !

Les remontées que nous avons interpellent à plus d'un titre et sont une première réponse (développée ci-après) à notre question.

La généralisation des recrutements au choix **une source d'incompréhensions et d'injustices majeures**

Vous avez été nombreux à nous faire remonter vos ressentis sur la procédure de recrutement et à nous interpeller sur vos difficultés, voire sur l'impasse dans laquelle l'administration vous a placés.

Les entretiens s'avèrent d'inégale importance selon les directions.

Certains collègues ont eu le sentiment de repasser un entretien de sélection au grade !

Plusieurs candidats ou candidates ont eu parfois le sentiment que les jeux étaient déjà faits, que la personne était déjà choisie. Le mouvement leur a - hélas- donné raison.

Les explications données par les directions aux cadres non retenus sont inexploitablement et ne leur permettent pas de « rebondir » !

Selon la DG, les directions locales sont seules à même d'expliquer les raisons pour lesquelles les candidats ont été écartés, ce qui, toujours selon la centrale, « leur permettra de rebondir ».

Or, la réalité est souvent très différente. Certaines directions ne répondent pas. D'autres ont recours à une réponse type : « après un examen attentif de votre dossier et malgré vos compétences et la qualité de votre dossier, nous n'avons hélas pas pu retenir votre candidature ».

Les cadres ont le sentiment que la seule règle de gestion qui existe est qu'il n'y a pas de règle.

En réalité, la plupart du temps, les directions n'ont pas d'argument à faire valoir car le critère de sélection est trop subjectif. D'ailleurs, comment pourrait-il en être autrement ?

Avec un système qui sélectionne massivement sans règle et qui fait beaucoup plus de déçus que d'élus, l'exercice devient vite contre-productif !

Solidaires Finances Publiques conteste l'évolution actuelle des règles de gestion **et revendique des critères objectifs, clairs, transparents et contrôlables**

La généralisation du recrutement au choix ne se justifie pas et s'avère contre productive.

Les modalités sont chronophages pour les directions et pour les cadres.

Les choix de recrutements sont difficilement explicables et les motifs donnés ne permettent pas aux cadres d'en tirer un enseignement, ni de se projeter dans le futur.

La perte de visibilité est considérable par rapport à ce qui existait dans le « monde d'avant ».

Ces recrutements/sélections « au choix » sont source d'injustices, d'inquiétudes et de difficultés professionnelles et personnelles pour certains collègues.

Sauf à vouloir faire preuve d'une mauvaise foi dogmatique, force est de reconnaître que les modalités actuelles d'affectation des cadres sont pour le moins perfectibles pour les agents comme pour l'administration.

Des mouvements sans CAP mais pas sans défense !

Concernant le mode d'affectation des cadres comptables ou administratifs, le malaise des cadres est dû à l'absence de transparence du recrutement au choix actuel. Pour Solidaires Finances Publiques, la DGFIP doit assumer ce malaise dont elle est responsable, puisque le pouvoir politique a décidé de supprimer la compétence de la CAP en matière de promotions ou de mutations.

Même si les affectations ne relèvent plus du périmètre des CAP, **Solidaires Finances Publiques continue d'aider et de défendre au mieux les collègues qui participent à un mouvement.**

C'est ainsi qu'au titre des mouvements 2022, Solidaires Finances Publiques est intervenu auprès de la DG pour évoquer et défendre un certain nombre de situations individuelles.

Occasion de rattraper une demande non transmise par une direction, de faire prendre en compte des situations familiales, médicales, de vérifier que les règles de gestion, de restructuration ont bien été respectées, y compris le respect des priorités légales ou tout simplement d'obtenir des explications....

Nous rappelons aux personnes qui participent à un mouvement la nécessité de nous adresser le double de leur demande dès le dépôt de celle-ci.

En cas de difficultés personnelles, il faut nous en faire part le plus tôt possible afin que l'on saisisse au plus vite la centrale.