

Paris le 23 septembre 2021

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

### **La généralisation des recrutements au choix : source d'incompréhensions et d'injustices !**

En cette rentrée 2021, et après deux années de mouvements largement «dérégulés» pour les cadres AFIPA, IP et IDIV, Solidaires Finances Publiques souhaite faire un point sur les mouvements 2020 et 2021 marqués par une extension massive des affectations selon la procédure du recrutement au choix.

Bien que les affectations ne rentrent plus dans le périmètre des CAP, Solidaires Finances Publiques dresse un premier bilan de ces mouvements suite aux nombreuses remarques qui lui sont parvenues.

#### **Des mouvements sans CAP mais pas sans défense !**

La loi du 6 août 2019 et ses textes réglementaires d'application ont supprimé la consultation préalable des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions individuelles relatives aux mutations (dès 2020) ainsi qu'aux promotions et avancements (à compter de 2021).

Pour Solidaires Finances Publiques, cette limitation du champ de la défense individuelle dans le cadre du paritarisme institutionnel s'analyse comme un véritable déni de démocratie.

Néanmoins, la réduction du périmètre des CAP **n'empêche pas Solidaires Finances Publiques de remplir pleinement son rôle de défense individuelle des agents.**

Dans le cadre de ces mouvements, 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 ou médicales... même si hélas, certaines situations difficiles n'ont pas pu être réglées parfois au mépris des règles de priorité.

#### **La très grande majorité des affectations effectuées selon la procédure du recrutement au choix**

##### Rappel :

- au sein des DR/DFIP : toutes les vacances initiales sont pourvues au choix. Seules les vacances qui s'ouvrent en cascade, sur option des directions, sont établies selon les règles de gestion (tableau-ancienneté).

- dans les services centraux et en DNS : les recrutements sont exclusivement au choix pour toutes les vacances (initiales et en cascade dans le cadre du mouvement).

Les cadres en première affectation sont affectés sur les emplois laissés vacants à l'issue des mouvements à équivalence, sauf pour les postes au choix où une première affectation peut primer une mutation.

Et comme si cela n'était pas suffisant, à côté du mouvement général, de nombreux appels à candidatures sont publiés au fil de l'eau avec bien entendu un recrutement exclusivement au choix.

Aux dires de l'administration, ce mode d'affectation au choix du directeur est le système qui assure la meilleure adéquation possible entre les attendus du poste et le profil des cadres supérieurs candidats.

Pourtant, dans une Fonction publique de carrière où le grade donne vocation à occuper un certain nombre d'emplois, un changement de fonctions n'est nullement un handicap, bien au contraire !

L'administration n'en est d'ailleurs pas à un paradoxe près puisqu'une des qualités qu'elle demande pour accéder à ces grades est précisément de faire preuve d'ouverture d'esprit sur tous les sujets de la DGFIP, de ne pas rester enfermé dans une filière métiers et de démontrer des capacités d'adaptation aux différents métiers et situations.

Enfin, on pourrait comprendre que certains postes spécifiques justifient un recrutement au choix. Mais, force est de constater que certaines fiches ne démontrent aucune spécificité de celui-ci 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 ? !

### **Le recrutement 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.

Une procédure chronophage pour les directions : rédaction d'une fiche pour chaque poste, temps passé pour exploiter les demandes, rappel des candidats pour leur signifier leur situation ( non retenu, retenu pour entretien, position sur la short, liste etc), faire passer les entretiens. Conséquences : il est parfois nécessaire de reporter les dates de dépôt des candidatures et de publication des mouvements.

Une procédure chronophage pour les cadres : rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation et transmission des trois derniers compte-rendus d'entretien professionnel et éventuellement un entretien (visioconférence ou présentiel) pour ceux dont la candidature est susceptible d'être retenue. Tout cela est-il vraiment indispensable ?

Des entretiens d'inégale importance et parfois le sentiment que les jeux sont déjà faits : certains collègues font état de questions peu en rapport avec le poste demandé et ne voient pas ce qu'apporte l'entretien, d'autres ont eu droit à un feu roulant de questions qui leur a rappelé la sélection au grade, et d'autres ont eu un entretien exprès par téléphone leur laissant penser que la personne recherchée était déjà sélectionnée et qu'ils n'avaient aucune chance (ce qui s'est avéré vrai).

Pour beaucoup de postulants, les candidates et candidats déjà en poste dans la direction et/ou ceux qui exercent déjà dans la spécialité recherchée ont un avantage concurrentiel sur les candidatures extérieures.

Solidaires Finances Publiques demandera à la DG des éléments statistiques sur ce sujet.

Des explications inexploitable pour les cadres non retenus : dans ce nouveau système, la DG oriente tout naturellement les collègues non retenus vers les directions locales, seules à même

d'expliquer les raisons pour lesquelles ils ont été écartés, ce qui, selon la DG, « leur permettra de rebondir ».

La réalité est très différente. Certaines directions ne répondent pas ou d'autres ont recours à une réponse type standardisée du style : « 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 ».

Difficile de comprendre les raisons avec de telles réponses et encore plus de rebondir !

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

Pire des candidatures avec priorité légale sont écartées au profit de promotion sur place !

Des candidatures avec rapprochement de conjoint se retrouvent écartées au profit de promotion sur place. La règle « à qualités égales entre plusieurs candidats, le bénéficiaire d'une priorité légale prime les autres » peut conduire à des effets pervers et priver certains cadres du bénéfice de la priorité.

**Solidaires Finances Publiques exige le strict respect des priorités légales et revendique des affectations selon des critères objectifs et non en fonction du choix discrétionnaire d'une directrice ou d'un directeur.**

Au vu de ces retours du terrain, Solidaires Finances Publiques a relayé à plusieurs reprises à la DG les problèmes et ressentis des collègues.

Dans le cadre des mouvements, Solidaires Finances Publiques est intervenu auprès du Bureau RH-1B pour évoquer et défendre des situations individuelles connues (situations familiales délicates ou médicales, voire administratives). Malheureusement certains cas sensibles n'ont pas pu être réglés, parfois au mépris des règles de priorité .

Solidaires Finances Publiques rappelle à toute personne candidate à un mouvement de nomination ou de mutation qu'il est nécessaire de lui adresser un double de la demande dès le dépôt de celle-ci et en cas de difficulté personnelle, nous saisir aussitôt pour intervention, le plus tôt possible, auprès de la centrale.

Ceci est encore plus vrai depuis la réduction du périmètre des CAP mais qui n'exclut pas -bien au contraire- les possibilités d'intervention et de défense lors des mouvements d'affectation.

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

**Si on peut comprendre que certains postes exigent un recrutement au choix, la généralisation de celui-ci 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.**

**C'est la raison pour laquelle Solidaires Finances Publiques saisira le Directeur Général pour inscrire rapidement à l'agenda social un groupe de travail sur l'amélioration des règles de mutations des cadres.**