GROUPE DE TRAVAIL LDG MOBILITÉ

LES EMBARRAS DU CHOIX !

Ce **dernier groupe de travail avant la mise à jour des LDG directionnelles et ministérielles** a débuté par la lecture des déclarations liminaires. Durant celle-ci la délégation **F.O.-DGFiP** n'a pas manqué de rappeler que malgré un monde décrit comme presque enchanté, la **réalité du quotidien** était **bien différente**.

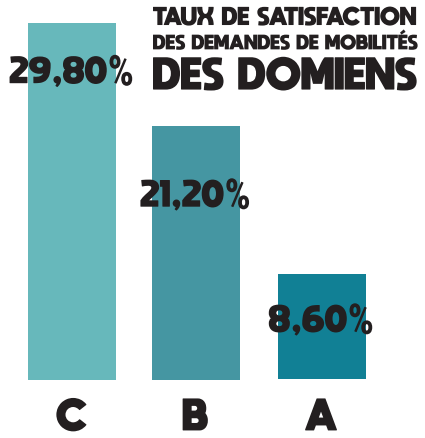
Par conséquent, **F.O.-DGFiP rappelle son opposition aux LDG mobilité** introduites par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Or nous constatons que **la DGFiP les décline** véritablement **avec zèle**, ce que nous condamnons. La suppression des CAP entraîne en effet **une opacité dans les mouvements** que nous ne pouvons soutenir.

FICHE 1 : MOUVEMENT NATIONAL DES A B ET C

La première fiche de ce GT consistait en un **bilan des LDG mobilités** qui se voulait un **énième auto-satisfecit** de l'administration dans la mesure où les titulaires, comme les stagiaires, peuvent faire valoir des **priorités ou critères supplémentaires pour obtenir une affectation sur une autre direction d'un même département** (DNS /DIRCOFI /DISI).

La **DGFiP irait donc au-delà du législateur dans l'intérêt des agents** concernés tout en rappelant que la règle du 50/50 doit être appliquée pour ne pas léser les rangs de classements des différents concours lors des primo-affectations.

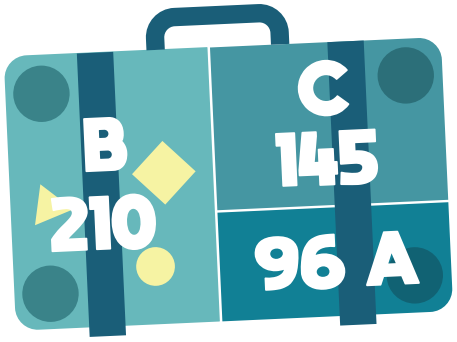
La délégation **F.O.-DGFiP** n'a cependant pas manqué de souligner, à titre de contre-exemple, le **naufrage engendré par la situation des domiens** : à l'issue des **mouvements 2025** des titulaires, ce sont encore **145 agents C, 210 B et 96 A qui demeurent en attente de leur mutation dans un DOM**, soit des **taux de satisfaction** respectifs de **29.8 %, 21.2 % en B et 8.6 % en A**.



Sur ces **mêmes départements**, les **stagiaires** ne sont pas en reste puisque le **taux de satisfaction** est de **13%** avec 21 demandes satisfaites en C /107 exprimées, 3 sur 69 dans la catégorie B et aucune sur les 10 exprimées en catégorie A…

évidemment la réponse de **la Direction Générale** est qu'elle souhaite que les agents puissent rentrer dans leur département, mais il n'y a **pas de postes** et qu'elle **ne peut mettre d'agents en surnombre**. Réponse qui ne nous satisfait pas !

NOMBRE DES DEMANDES EN ATTENTE POUR LES DOM

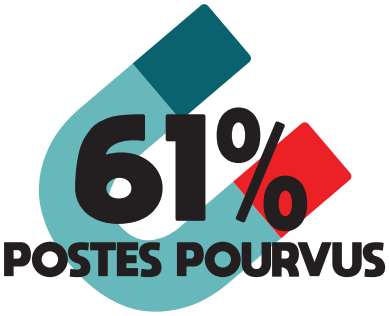


Pour conclure, **nous constatons que les recrutements au choix sont, comme nous le dénoncons depuis le début, de facto incompatibles avec les priorités**.

FICHE 2 : LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ N'EST PAS ATTRACTIVE !

Cette prime vise à mieux **accompagner la mobilité géographique et à améliorer l'attractivité** de la DGFiP par la mise en place de **mesures indemnitaires spécifiques** (10 000 euros bruts versés sous conditions de séjour).

PRIME D'ATTRACTIVITÉ



Sur les **97 emplois** qui étaient proposés en 2025 seuls **61 % ont été pourvus**. La DG se satisfait là aussi de son taux de fidélisation dans les services concernées avec un comblement des emplois proposés stable (**59% en 2024, 64 % en 2023**).

Ainsi pour combler les postes restés vacants **nous avons demandé la levée du délai de séjour** pour pouvoir candidater sur ces postes. Un **effet d'aubaine géographique** peut être crée notamment pour les agents déjà positionnés dans la direction et qui auraient souhaité postuler lors de la parution de l'appel à candidature. **La DG n'y est pas fermée**. Même si **beaucoup moins de postes seront offerts en 2026**.

A ce sujet, **F.O.-DGFiP a demandé à connaître les départements** où des postes vont être proposés dans le cadre du prochain appel à candidature pour la prime d'attractivité. L'administration a répondu que **la liste des services était à la signature…**

De plus, **F.O.-DGFiP** n'a pas manqué de rappeler la **distorsion que cette prime peut créer dans un collectif** et demande à ce que tous les agents d'un service éligible à la prime d'attractivité puissent en bénéficier.

Au sujet des délais de séjour appliqués, cette fois aux collègues choisis, **F.O.-DGFiP** d**emande que celui des cadres A soit ramené de 3 à 2 ans** comme pour les catégories B et C.

F.O.-DGFiP note également que pour 2026 sur les A+, les *« postes seront proposés via un appel à candidature dédié, avec des dates de prises de poste pouvant s'adapter aux besoins des services »*. Notre délégation **demande qu'il soit aussi tenu compte des délais nécessaires pour les A+ afin de prendre le poste dans de bonnes conditions**.

Nous rappelons enfin aux éventuels candidats que lorsqu'ils postulent pour cet appel à candidature dans le cadre des mouvements nationaux, **ces demandes sont examinées en priorité**, et passent donc devant tous les autres départements choisis. **Contactez-nous lors de l'établissement de vos fiches de vœux de mutation avant de les valider** sur MOUV'RH !

FICHE 3 : POSTES AU CHOIX « À SAISIR ! »

F.O.-DGFiP affirme clairement que les postes au choix pour les A stagiaires sont destructeurs.

En effet l'administration demande aux **A stagiaires** de **candidater sur des postes** alors **qu'ils ne connaissent pas** les services sur lesquels on leur demande de postuler ! Ils ont donc été contraints de postuler sur des postes **pas forcement vacants**, sur des **compétences qu'ils n'ont pas forcement**. Le problème est que **le choix du candidat va déterminer a minima le bloc fonctionnel durant la scolarité et les premières années de son avenir professionnel**.

Face à la levée de boucliers concernant l'affectation au choix des stagiaires, la **Direction générale indique qu'elle se rapprochera de la direction de l'ENFiP pour lever d'éventuels obstacles**.

F.O.-DGFiP a **demandé la réintroduction du stage découverte pour les inspecteurs stagiaires**. A l'instar de ce que propose la Direction Générale pour 2026 à destination des cadres A, d'inspecteurs à Administrateur de l'Etat, ce passeport mobilité ayant vocation à faire découvrir les structures sur lesquelles les cadres peuvent candidater.

D'après le RETEX de la Direction Générale, en ce qui concerne les **titulaires, les mutations locales des cadres A au choix sont satisfaisantes pour 53 % des agents** : l'objectif est pour **F.O.-DGFiP** loin d'être atteint !

Pour **F.O.-DGFiP**, il est **impossible de candidater sereinement** dans ces conditions. Surtout que contrairement à ce qui était attendu, de **nombreux recruteurs n'ont**

même pas pris la peine d'informer les candidats sur un retour de leur entretien lorsque celui-ci n'a pas été probant ! La Direction Générale a partagé notre analyse car les retours sont nécessaires.

Pour s'auto-convaincre que le choix était le meilleur recrutement, le sous-directeur nous a expliqué que l**e feeling recruteur/recruté était absolument nécessaire**, pour créer ainsi une bonne équipe ! Pour reprendre les propos de l'administration, on est loin de l'« acculturation » des cadres de la DGFiP.

Pour cela, elle indique que les **recruteurs** ont pu bénéficier de **formations sur Mentor**, notamment les AE et AFiPA, sur la lutte contre les discriminations et avec une séquence sur le retour à faire aux cadres. S'il y a des biais cognitifs, ceux-ci doivent être corrigés, notamment ceux sur les **discriminations liées à l'âge**.

Nous nous sommes étonnés d'apprendre que **certains recruteurs ne connaissent même pas l'existence des priorités** qui doivent être décisives dans les postes au choix. **Comment des recruteurs peuvent-ils eux-mêmes méconnaître ces règles de gestion** et donc avoir dans leurs mains le destin de leurs agents sans même connaitre les règles d'affectation ? !!!

Enfin la **Direction Générale a indiqué ne pas avoir l'intention d'étendre le choix aux catégories B et C à moyen terme** et de rester à isopérimètre.

Cette phrase nous inquiète au plus haut point et **F.O.-DGFiP** sera vigilant, alertera et combattra pour les personnels la mise en place de ce mode de recrutement du fait du prince.

LE RECRUTEMENT AU CHOIX DES A/A+ : RENCONTRE DU 3ÈME TYPE !

La « rencontre » recruteur /recruté doit elle déboucher sur un accord commun ? L'administration considère que **le recruteur doit choisir son collaborateur** et que les OS ont une vision trop jacobine des recrutements. Selon elle, **les priorités légales s'imposent**, et à égalité de candidature, le recruteur choisira comme prévu l'agent pouvant se prévaloir d'une priorité. **F.O.-DGFiP** a alors insisté sur le **besoin de transparence des candidats** en demandant la diffusion des résultats des dossiers retenus.

De plus **F.O.-DGFiP** a demandé des comptes sur l'**exfiltration des cadres en souffrance** sur un poste, de la **difficulté de se vendre dans le cadre d'un vivier** géré par un directeur que l'on ne connaît pas, de la **problématique de l'âge des candidats recrutés** qui peut être vécu comme une discrimination, ou de **ceux dont le CREP ne serait pas au niveau attendu** alors même que les cadres A+ peuvent rencontrer des difficultés dans leur droit au recours.

La **Direction Générale** a indiqué que le **nombre de recours en évaluation en CAPN était très faible** et que donc il n'y avait **pas tant d'insatisfaction**, que les **demandes de modifications sont en général mineures**.

En effet, les **cadres ont vécu ces phases de recrutement comme une souffrance** à tous les niveaux : chronophage, devant pratiquer tour à tour les exercices des nombreux CV, lettres de motivation, suivis des webinaires, pour un mode de recrutement finalement opaque.

De plus la confusion s'est invitée à la danse avec, dans le cadre des recrutements IP, des titulaires qui ne savaient même pas pouvoir candidater sur les postes offerts en première vague. Les **cadres se sont donc autocensurés**.

L'administration continue à vanter ses résultats : les **postes au choix** sont déjà **actés en interministériel**. Il n'y a pas de raison que cela ne se passe pas ainsi à la DGFiP qui les prépare ainsi au monde interministériel.

On n'en demande pas tant ! **31 % d'agents satisfaits** pour une première mise en place de ce mode de recrutement en totalité… selon notre lecture **cela fait 69 % de cadres non satisfaits !**

D'autant plus qu'une des justifications est le fait qu'il y ait eu **plus de fiches de postes que de candidats pour IP**.

FICHE 4 FOCUS SUR LES TERRITOIRES PRIORITAIRES ULTRA MARINS/ DÉLAIS DE SÉJOUR DANS LE CADRE DU CNAL ET DU RECRUTEMENT DES B DANS LA SPHÈRE DU CONTRÔLE FISCAL

Afin de mieux valoriser l'affectation dans certains territoires prioritaires ultra-marins souffrant d'un déficit d'attractivité, **l'administration envisage pour les cadres A, B et C, l'octroi d'un critère supplémentaire pour un retour en métropole**, à positionner **sur un seul département**, au titre de la **convenance personnelle ou en plus d'une priorité légale**.

Les **territoires concernés** sont :

- La Guyane
- Saint-Pierre-et-Miquelon
- Mayotte
- Saint-Martin et Saint Barthélémy.

Cette proposition fait suite à la **charte interministérielle de la mobilité** signée le 11 juin 2025 qui prévoit entre autres la **valorisation des séjours** dans ces territoires.

Elle serait effective **pour les agents B et C** demandant une **mobilité à l'issue d'un délai de 3 ans** dans l'un de ces 5 territoires, et pour les **agents de catégorie A** qui effectueraient leur mobilité a**près un délai également minimal de 3 ans** à Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint Pierre et Miquelon.

Un **point rapide** a été fait **sur les délais de séjour fixés à 5 ans dans le cadre du Concours National à Affectation Locale (CNAL)** mis en place pour les recrutements d'**agents de catégorie B et C**.

Il a été aussi confirmé, pour les **agents B des DIRCOFI et autres directions du contrôle fiscal**, la mise en place des **recrutements au choix**.

F.O.-DGFiP a rappelé sa totale opposition aux postes au choix pour tous les métiers en B, en A, et la crainte d'une descente de ce mode de recrutement à terme sur les agents de catégorie C.

F.O.-DGFiP rappelle son **opposition aux Concours National à Affectation Locale (CNAL)** en raison de la **différence de niveau engendrée avec le concours national**. Rappelons le, une **partie des postes proposés au concours B interne n'ont pas été pourvus** en raison d'un **niveau jugé trop bas** !

F.O.-DGFiP reste également **opposé aux délais de séjour en général** et sur ce type de concours qui, avec l'excuse de fidéliser les agents sur un département, les bloque et les plonge dans des **situations personnelles parfois désespérées**.

Pour mémoire, **l'ancien concours Ile-de-France avait déjà été sorti par la grande porte et les modalités qui le composaient semblent ici revenir par la fenêtre !**

L'administration a conclu ce Groupe de travail en rappelant l'annonce faite lors du dernier GT Egalité professionnelle Femme/Homme sur la volonté de **créer dès 2027 un vivier de promus C en B sur liste d'aptitude ou concours interne spécial, sur le modèle de ce qui existe déjà pour les promus au grade d'IDIV**.

Les agents lauréats C en B auraient donc la **possibilité de prendre leur grade sous 3 ans**, afin de **pouvoir mieux choisir leur affectation** au lieu de refuser le bénéfice de la promotion lorsque le nouveau département d'affectation ne correspond pas au choix de vie de l'agent.

Cette mesure **vise à limiter les freins à la mobilité** que peuvent notamment rencontrer les collègues féminines et qui crée un phénomène d'auto-censure sur les concours.

Si dans les 3 ans ils ne réussissent pas à trouver un poste, le bénéfice du concours /LA serait alors perdu… attention à ne pas trop tarder non plus !

Avec la **suppression du TAGERFIP** nous craignons un **manque de visibilité** dans ce domaine, et que cette mesure soit une **fausse solution au problème de la mobilité forcée**.

F.O.-DGFiP continue de revendiquer le droit au retour pour les agents promus de C en B quel que soit le mode de promotion, **seul vrai gage d'égalité professionnelle femme/homme sur cette catégorie**.

Enfin, dans une **énième provocation**, l'administration a annoncé prévoir le **décalage des campagnes de mutation des 3 grades dès 2025 entre les 19 décembre 2025 et 6 janvier 2026, soit durant les vacances de Noël !**

La délégation **F.O.-DGFiP** a **dénoncé ce manque de respect et de considération des personnels et exigé le maintien de la campagne de mutation en janvier prochain**.

Face à l'opposition unanime des organisations syndicales, La Direction Générale est finalement revenue sur cette proposition. Ainsi, les **agents des catégories A, B et C** pourront, cette année, **déposer leurs demandes dès le 29 décembre et jusqu'au 16 janvier**.

Les agents concernés par une **restructuration** ou une réorganisation présentée en CSA local bénéficieront, comme chaque année, d'un **délai supplémentaire de 3 semaines**.

L'instruction relative au lancement du mouvement général de mutation sera diffusée d'ici la mi-décembre.

FO DGFiP

C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !