Primo-affectations au 1er septembre 2025 dans les grades d'IP et d'AFIPA

PREMIERS CHOIX

F.O. DGFiP

Dans sa note du 30 janvier 2025, la Direction générale annonçait les grandes lignes des modalités de primo-affectations des IP et AFIPA suite à la **généralisation des postes au choix** et la **liquidation des mouvements de mutation**.

En guise de nouveauté, les cadres promus dans les grades précités ont été embringués dans une valse à 3 temps dans laquelle les titulaires et les lauréats se sont largement marchés sur les pieds !

F.O.-DGFiP rappelle la nouvelle partition à l'attention de celles et ceux qui préparent une promotion d'IP ou d'AFIPA :

Après un gel des publications de nouvelles fiches de postes en fin d'année dernière et au début de l'année 2025, une **première phase de recrutement a été lancée de fin février à mi-avril** visant aussi bien les **titulaires** que les **primo-affectés**.

UN « BALL TRAP » DES RECRUTEURS OUVERT DÈS L'ANNONCE DES RÉSULTATS !

Pour les primo-affectés qui n'avaient pas encore « topé » avec un recruteur au terme de cette première phase, **une seconde fut proposée de fin avril à fin mai**.

Début juin, une **dernière phase imposait 3 postes à 3 primo-affectés dans le grade d'IP** qui n'avaient pas encore été recrutés. Ces cadres ont été affectés selon leur **ordre de mérite lors de la promotion**.

Espérons que ces cadres « non choisis » ne soient pas stigmatisés dans le marigot des CODIR directionnels.

Si l'affectation a été imposée pour ces jeunes IP, on peut dire à la lecture de certains témoignages que les autres promus n'ont pas été les « phases amères ».

F.O.-DGFiP table sur l'expression massive des primo-affectés dans le « retour d'expérience » en ligne proposé fin juin par la Direction générale suite à la généralisation des recrutements au choix chez les A+. **À ce jour, nous attendons toujours *« les résultats précieux pour adapter au mieux le dispositif »*.**

F.O.-DGFiP vous propose donc de découvrir des témoignages représentatifs de primo-affectés dans le grade d'IP au 01/09/2025 qui pourraient être repris à l'unisson par les AFiPA promus au titre de ce même millésime.

ÂMES SENSIBLES S'ABSTENIR !

Disons-le tout de go, **la DGFiP a été dépassée par l'attitude de certains recruteurs** qui se sont crus à un véritable « tir aux pigeons » dès l'annonce des résultats.

C'est ainsi que des directions ont pris l'initiative de sonder via Anaïs l'affectation de lauréats affectés dans des directions voisines afin de les inviter à candidater chez elles sur une fiche de poste compatible avec le profil recherché.

Cette **attitude proactive a pour le moins surpris les lauréats concernés**. Une chose est certaine, elle n'était pas prévue dans le « phasage » officiel. **Comme quoi les choses peuvent déraper très vite lorsqu'elles vous échappent !**

À n'en pas douter, ce comportement « entreprenant » de certains directeurs n'a pas été du goût de tous les numéros 1. Il est toujours désagréable de voir le voisin faire ses « emplettes » dans votre pré carré ! Apparemment, des directions ont déballé **tout l'arsenal des possibles : promesses de conditions de vie au travail idylliques, détachements futurs sur des emplois fonctionnels, écoresponsabilité, etc.**

Rappelons que les promesses n'engagent que ceux qui veulent bien y croire. **Manifestement, les directeurs voulaient « avoir du choix » afin de faire le leur.**

UNE COMMUNICATION DÉFAILLANTE ENVERS LES TITULAIRES

Les IP et AFiPA « en fonction » ont pris conscience en fin d'année 2024 des conséquences de la disparition des fiches de postes et donc des possibilités d'opérer une mobilité.

En effet, sur le dernier trimestre 2024 et jusqu'à la fin du mois de février, les **publications de nouvelles propositions ont été neutralisées jusqu'à la date de parution des résultats des promotions** dans les deux grades. Cela a permis d'accumuler **un volume suffisant de fiches à proposer** aux lauréats IP et AFIPA dès la première « phase ».

De fait, les **cadres en fonction se sont trouvés en concurrence avec les primo-affectés** sur les phases 1 (mi-février à mi-avril) et 2 (fin avril à fin mai), pour des postes à prendre au 1er septembre 2025.

Certains cadres expérimentés dans leur grade n'ont pas vu le coup venir et ont été désappointés par la précipitation des événements !

Au terme de cette première campagne, **F.O.-DGFiP** constate que la terminologie employée concernant les recrutements ***« exclusivement au fil de l'eau »*** (cf note du 26 mars 2025 sur les évolutions de la mobilité interne) est **erronée**.

Si vous voulez avoir un choix varié dans les postes en mobilité interne, il convient désormais d'attendre les phases 1 et 2 pour une prise de poste au 1er septembre.

La volumétrie des fiches de poste ressemblera probablement à un filet d'eau sur le restant de l'année… La période de septembre à fin février devrait donc être nettement moins généreuse sur le plan des propositions de mobilité.

DES CANDIDATURES INUTILES SUR DES POSTES DÉJÀ PRÉEMPTÉS

F.O.-DGFiP dénonce les conséquences induites par la mise en place des recrutements au choix concernant les lauréats primo-affectés.

La plupart des directeurs entendent désormais **animer un « vivier de cadres »** et beaucoup ont une **appétence limitée pour l'inconnu**. Malheur à ceux qui étaient trop nombreux à avoir obtenu le concours dans une même direction qui ne pouvait accueillir tout le monde !

Certains lauréats ont attendu en vain un entretien dans une autre direction, d'autres ont eu « la chance » d'avoir été convoqués. **Ces derniers ont parfois eu le désagréable ressenti d'être écoutés « pour ordre ». L'impression qui prévalait était que le choix en local était déjà fait depuis des lustres.**

La plupart ont vu ce pressentiment confirmé en prenant connaissance du nom de l'heureux élu.

F.O.-DGFiP dénonce ce **jeu de dupes qui fait perdre du temps à tout le monde** et occasionnellement de l'argent pour ceux qui doivent courir les entretiens ici et là.

Entre les divers déplacements, les nombreux entretiens, les promesses et les désillusions, les primo-affectés sortent rincés de cette course d'obstacles.

UN REPORT DE CHARGES QUI PÈSE SUR LES DIRECTIONS

La réalisation des mouvements est un travail fastidieux pour les services des ressources humaines (RH) au plan national, comme au plan local. Il n'est **pas certain que la somme du temps passé à faire ces entretiens faussés dans tout le réseau soit in fine inférieure au travail demandé précédemment** aux services RH.

F.O.-DGFiP rappelle que les **recrutements au choix** sont **par nature inégalitaires** et constituent un **report de charge insupportable sur les directions**.

Ces recrutements génèrent, non seulement un réel stress pour les primo-affectés, mais aussi pour les directions peu demandées. L'attitude zélée de certaines d'entre elles envers les primo-affectés fait apparaître une inquiétude des recruteurs de n'avoir aucun ou très peu de candidats !

DES RÈGLES DU JEU QUI INCITENT À NE PAS LES RESPECTER

Autre témoignage d'un primo-affecté dans son grade qui souligne la bonne volonté première de sa direction de « jouer le jeu » en ne prépositionnant d'emblée aucun lauréat de la direction sur un poste offert sur Passerelles. Tous les candidats pouvaient donc jouer à « armes égales » indépendamment de leurs horizons.

Constatant que le lauréat de ladite direction recevait des offres (parfois par mailings groupés) intéressantes et susceptibles de se finaliser, sa direction précipita l'entretien et conclue en ces termes : *« notre offre est à prendre ou à laisser mais la réponse doit être immédiate»*.

Ce recrutement in extremis a levé le stress de ce cadre qui juge nécessaire d'**actualiser pour l'avenir les fiches de poste « au fil de l'eau »** dès qu'un recrutement est acté. In fine, il a donc pu reprendre une activité professionnelle normale en cessant de mener de front ses missions et l'investissement chronophage dans son recrutement.

UN MODE OPÉRATOIRE QUI POUSSE AUX « MALADRESSES » ET C'EST PEU DE LE DIRE

Dans le même « rayon », un lauréat a appris que chaque convocation à un rendez-vous d'entretien en présentiel était précédée d'un **échange téléphonique préalable** à sa direction afin d'en savoir un peu plus sur son compte.

Il fallait donc que le téléphone soit décroché rapidement avec le bon interlocuteur au bout de la ligne au risque qu'un autre candidat vous « coiffe au poteau ». **Manifestement, les CREP ne suffisent pas** à rassurer …

Si nous ajoutons les désaveux tardifs et les valses-hésitations entre les postulants ***« le plan d'accompagnement global de l'ensemble des acteurs concernés »*** **élaboré par la Direction générale** a été dépassé par l'appétit des recruteurs

Au cas d'espèce, les termes employés par un cadre concerné de ***« violence ressentie »*** et ***« d'incompréhension »*** ne sont pas usurpés.

Si les mouvements de mutation étaient trop rigides au goût des directeurs, les recrutements au choix ouvrent la voie à des méthodes de recrutement que nous qualifierons d'anarchiques.

UNE GESTION CALENDAIRE DES VAGUES À REVOIR

Dans le cadre de la présentation du dispositif des 3 vagues, l'administration a **invité les lauréats à se mobiliser** en nombre sur les postes offerts sur la **première vague**.

Cette démarche a eu plusieurs effets suivants :

- un **effet « stress »** indéniable pendant toute la durée de cette vague et une réelle inquiétude pour ceux qui n'ont pas été recrutés in fine.

- une **découverte tardive des non-dits** : des postes déjà pourvus dès la publication des fiches, des réponses tardives des directions et des entretiens « pour ordre » menés par des recruteurs qui savaient déjà qui devait s'asseoir sur la chaise.

- Les plus chanceux qui ont pu « matcher » sur un poste dès la première phase ont pour certains d'entre eux été déçus de s'être précipités, la liste des postes proposés sur l**a seconde phase pouvait faire apparaître d'autres perspectives** devenues inaccessibles à ces cadres.

Curieusement, un lauréat IP souligne que de **nombreuses fiches ont été *« gardées sous le coude »*** et ont été diffusées juste à la fin de la 3ème phase.

Il y avait donc probablement plus que 3 postes à offrir aux 3 lauréats IP qui n'étaient pas recrutés au terme des 2 précédentes phases.

DE CURIEUSES ATTENTES ENVERS LES LAURÉATS

F.O.-DGFiP constate que les recrutements ont dans bien des cas échappé à « l'esprit » de transparence voulu par la Direction générale.

C'est un véritable inventaire à la Prévert qui s'offre à nous. En la matière, les témoignages sont éloquents : ***« mon recruteur cherchait un mouton à 5 pattes », « mon recruteur n'était pas dans l'échange. Aussi fatigué que moi par les entretiens successifs »***.

Pour certains, le fond des entretiens a été surprenant à bien des égards. Une **désagréable impression de repasser les oraux du concours** a parfois été perceptible, alors que d'autres ont été testés « dans le dur » sur les compétences techniques attendues sur le poste visé !

Les attentes furent elles aussi déroutantes avec la recherche d'un lauréat qui *« s'inscrit dans la durée »*. Le moment n'était donc pas venu d'afficher d'hypothétiques

critères prioritaires pour celui qui voulait décrocher le poste.

Par nature, transparence et postes au choix sont antinomiques. À l'image des recruteurs, F.O.-DGFiP ne peut que vous inviter à « omettre » dès l'entretien certains points futurs de dissension si vous voulez préserver vos chances d'être recruté…

Un **engagement préalable à déménager** a même été mentionné afin d'augmenter les chances de décrocher un entretien dans une direction voisine. Au final, un constat s'impose : ***« qui trop embrasse mal étreint » !***

BEAUCOUP DE DÉCEPTION ET UN AVEU PARTIEL D'ÉCHEC DE LA PART DE LA DGFiP

Un IP nouvellement promu synthétise parfaitement cette première campagne des primo-affectations au choix : ***« On peut s'interroger sur l'intérêt d'une telle débauche d'énergie tellement l'exercice semble opaque et laisse un goût amer »***.

À l'occasion du premier séminaire visant les nouveaux IP, la marraine de la promotion a même laissé entendre *« qu'il n'y a pas eu de règle du jeu. »* Ironiquement, **F.O.-DGFiP** ajouterait que ça a plutôt été l**a règle du « JE » pour les recruteurs/directeurs.**

Il n'est p**as certain que le collectif de la DGFiP sorte renforcé et grandi** de cette première campagne 100 % au choix.

Entre des nouveaux promus qui s'interrogent sur leurs chances de revenir un jour dans la direction qu'ils ont quitté et des cadres plus anciens qui ont la nette impression de s'être fait « doubler » par des lauréats, le **malaise est flagrant**.

F.O.-DGFiP exige donc qu'il soit mis un terme à cette foire d'empoigne dans laquelle tous les coups ont été permis au cours de ces premières campagnes visant les primo-affectations d'IP et d'AFIPA.

La Direction générale doit donc revoir sa copie avant la fin de l'année afin que les futurs lauréats des promotions précitées sachent où ils en sont avec notre administration à défaut de savoir où ils iront!

Cette campagne est symptomatique des conséquences des recrutements au choix :

- un **désengagement de l'administration centrale** qui se cantonne à une « animation du réseau » en amont et au cours de la campagne aboutissant in fine à un déni de prise de ses responsabilités ;
- une **bascule par « pertes et profits » des critères prioritaires** puisqu'un recruteur peut faire le choix de retenir la candidature d'un non prioritaire qu'il estime unilatéralement plus en adéquation avec les attentes du poste ;
- une **réelle inquiétude** concernant la discrimination subit par les **cadres les plus âgés** qui souhaitent effectuer une mobilité en interne avec de plus graves conséquences encore pour les carrières « atypiques » ;
- les **« fiches pipées »** qui sont **publiées pour ordre** alors que le recrutement sur le poste est déjà fléché ;
- **« l'effet réseau personnel »** particulièrement perceptible dans certaines régions qui aboutit à une **complète inégalité** dans les possibilités de mobilité.

La liste des méfaits des recrutements au choix pourrait être bien plus longue. Une chose est certaine : ils inquiètent bien plus qu'ils ne rassurent des cadres déjà suffisamment malmenés.

En réponse à ce constat, F.O.-DGFiP attend des réponses rapides de la part de l'administration centrale afin que cesse ce « jeu de massacre » qui n'amuse plus personne !

FO DGFiP

C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !