



tarité afin d'espérer une reconnaissance des évaluateurs dans l'espoir d'une promotion future. Cette mesure est aussi une dépossession des chefs de service qui savent parfaitement gérer un service et manque souvent de levier pour maintenir et reconnaître l'investissement professionnel d'une équipe.

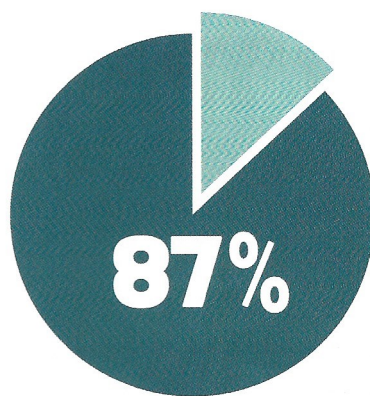
**Les LDG mobilités réduisent à la portion congrue les critères qui jusqu'alors permettaient de bénéficier d'une priorité à l'occasion d'une mutation.**

Désormais, la DGFIP se cantonne aux priorités légales un point c'est tout ! Le produit du dialogue social construit patiemment avec les représentants du personnel a tout simplement été rayé du paysage.

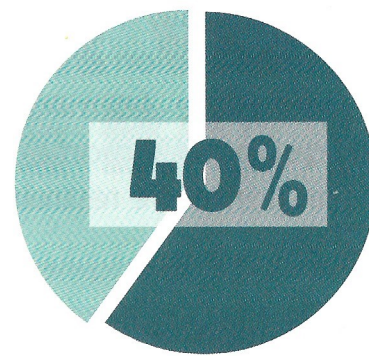
Désormais, les directeurs ont la main et déclinent au plan local le mouvement national en jonglant entre les supra-priorités, les priorités, les C.V. d'une manière totalement discrétionnaire.

La seule contrainte étant d'informer les élus du personnel au moment de la publication des mouvements.

## PROPORTION DE POSTES AU CHOIX **PLUS IL Y A DE CHOIX MOINS TU EN AS**



**CADRES A+**



**INSPECTEURS**

**Disons le franchement : c'est le service minimum du côté du dialogue social !**



En cette période d'inflation, **F.O.-DGFIP** ne peut passer sous silence l'augmentation fulgurante des **recrutements au choix** qui atteignent **87 % des mutations** concernant les **recrutements de A+**. Les **inspecteurs** s'inscrivent sur

une ligne de fond identique puisqu'avec les DIRCOFI et les DISI, ce sont **40 % des postes** qui sur ce grade dépendent des recrutements au choix.

**Les effets collatéraux sont dévastateurs sur les priorités légales** qui ne sont plus considérées qu'en cas d'égalité des candidatures. Au cas d'espèce, le directeur est juge et partie et décide seul sans contrôle des représentants des personnels.

En la matière, **les cadres B et C sont également concernés** par ce mode de recrutement, aussi bien au local