

INSPECTEURS

2023 : ÉLARGISSEMENT DU RECRUTEMENT AU CHOIX JUSQU'OU VA-T-ON ALLER ?



RECRUTEMENT DU NIVEAU NATIONAL

Après tous les postes d'inspecteur des finances publiques exerçant en DIRCOFI, ceux souhaitant exercer sur une trésorerie C4, la DISI SUD-EST/OUTRE MER (pour les départements des DOM) devenus postes au choix, c'est maintenant au tour des inspecteurs des finances publiques en DISI.

Aujourd'hui les règles de mobilité conduisent pour les DISI à affecter des inspecteurs des finances publiques selon le critère de l'**ancienneté administrative**, à l'exception des emplois de la DISI SUD EST OUTRE MER pour les départements de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Réunion qui sont pourvus selon la procédure du recrutement au choix DEPUIS 2022.

PAS SUFFISANT POUR BERCY ?

Alors, à compter du mouvement national 2023 pour l'ensemble des emplois d'IFIP des DISI (soit 780 emplois) Le **recrutement au choix** sera mis en place.

Les prétextes : l'évolution serait rendue nécessaire par les enjeux liés aux missions du service des systèmes d'information (nécessité de favoriser une plus forte adéquation entre le profil du cadre recruté et les compétences requises), et par les **spécificités des métiers** proposés notamment lié à des transferts de mission opérés depuis l'administration centrale qui suppose la mise en place d'équipe très spécialisées. Et bla bla...

Jusqu'alors, les compétences des informaticiens de la DGFIP correspondaient aux attentes. n'est ce pas là une manière de laisser des agents de la DGFIP sur le

bord du chemin pour recruter plus de contractuels en informatique.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce choix n'est pas justifié tout comme il ne l'était pas pour les emplois d'inspecteur en DIRCOFI. Dans un environnement DGFIP où « l'inspecteur peut exercer beaucoup de métiers » (voir chaîne youtube sur le recrutement des inspecteurs de la DGFIP), la **Direction Générale cantonne les agents dans leur « métier »... incompréhensible.**

Ces emplois seront proposés par le biais d'un **appel à candidature en décembre** : L'examen des candidatures est dans ce cas établi en fonction de l'intérêt du service sur la base de critères objectifs afin de garantir la transparence de la procédure et d'éviter toute pratique discriminatoire. Les candidatures seront examinées par les DISI qui pourront sélectionner le(s) candidat(s) qui présentent le meilleur profil.

Il est précisé que **les inspecteurs pourront se prévaloir des priorités légales** (situation de handicap, rapprochement et/ou CIMM...). A compétences égales, les candidats pouvant se prévaloir de priorités seront sélectionnés. Il sera toujours facile pour la DISI de privilégier un profil sans priorité en accordant un critère particulier. Comme aucun élément ne sera communiqué, les agents ne sauront pas qu'on leur a préféré un autre candidat.

Les inspecteurs mis à disposition au sein des Groupements d'intérêts régionaux (GIR)

Actuellement, le recrutement des agents mis à disposition des Groupements d'intérêts régionaux (GIR) s'effectue par la voie d'un **appel à candidatures** diffusé au niveau de la direction départementale ou régio-

nale des finances publiques du siège du GIR, parfois étendu à la DIRCOFI.

Les **profils recherchés** sont **très spécifiques** : les agents GIR sont désignés par les directions sur un **niveau d'expertise avéré** et des capacités à travailler dans un **environnement interministériel complexe et exigeant**.

Face aux difficultés de recrutement...

Au regard des difficultés de recrutement rencontrées dans certaines situations, et de l'accélération des renouvellements à prévoir (départs à la retraite, délai maximal de 4 ans renouvelable une fois indiqué dans les lettres de mission), le dispositif évoluera selon les modalités décrites ci-après.

A défaut de candidatures ou de candidatures idoines identifiées à l'issue de l'appel à candidatures organisé **au niveau de la direction départementale ou régionale** des finances publiques, il **pourra être envisagé un recrutement au plan national** afin d'élargir le vivier de recrutement.

Les postes seront alors proposés au niveau national **soit** dans le cadre de l'appel à candidature des postes au choix **lors du mouvement, soit** par **publication d'une fiche de poste** en cas de départ en cours d'année. Les **candidats** seront **départagés** selon la procédure de recrutement au choix après **avis du bureau SJCF-1A**.

RECRUTEMENT DU NIVEAU LOCAL

Après avoir mis les postes :

POUR LA CATÉGORIE A

Emplois des équipes départementales de renfort,
des pôles d'évaluation domaniales,
des pôles de gestion domaniale,
des brigades de contrôle et de recherche,
des pôles juridictionnels judiciaires,
chefs de contrôle des services de publicité foncière,
huissiers,
conseillers aux décideurs locaux

vont rentrer dans la liste les emplois d'inspecteurs de la sphère foncière – Cadastre

La situation actuelle

Dans le cadre du groupe de travail départementalisation des affectations des personnels de catégories A, B et C du 9 octobre 2019 (Fiche n°2), il a été précisé que **les emplois de A relevant de la sphère foncière (A cadastre) entraînent dans le champ de l'affectation nationale au département. Dans le mouvement local, ces emplois peuvent néanmoins, par dérogation à la règle de l'ancienneté administrative, être proposés en priorité aux inspecteurs ayant suivi une formation initiale cadastre** dans le bloc foncier.

L'évolution

Les emplois d'inspecteurs de la sphère foncière – Cadastre seront intégrés dans la liste des emplois dont le recrutement se fait au choix dans le cadre du mouvement local. Les structures ainsi concernées seront les services départementaux des Impôts Fonciers, les centres des Impôts Fonciers et les pôles de Topographie et de Gestion Cadastre (soit 286 emplois).

Tous les moyens sont mis par la Direction Générale pour contourner la règle de l'ancienneté. Désormais 40 % des postes sont concernés.

ATTENTION AU MIROIR AUX ALOUETTES

Il faudra, pour être retenu, avoir une **évaluation professionnelle irréprochable. Veillez bien à faire évoluer votre CREP** si il n'est pas à la hauteur de vos espérances. Demain ESTEVE va remplacer EDEN RH, et les comptes rendus d'évaluation ne seront contestables qu'en CAP nationale après 1 recours hiérarchique obligatoire. Depuis la disparition des CAP nationales de mutation, **la sélection par poste au choix n'est pas contestable, seul le directeur choisit** l'agent qu'il souhaite recruter.

« **Passerelles** » deviendra l'**outil unique de publication des fiches de poste** pour lequel un **recrutement au choix** est réalisé, selon les modalités précisées dans le tableau ci-dessous :

Grades/structures de recrutement	Relocalisations	Centrale	DNS	Directions territoriales
A+ (IDIV/IP/AFIPA)	OUI	OUI	OUI	OUI **
A	OUI	OUI	OUI	OUI ***
B et C	NON	OUI	NON	OUI *
Contractuels tous niveaux	OUI	OUI	OUI	OUI

* Dans les COM. ** Pour certains postes uniquement *** Pour les postes au choix de niveau national

« Passerelles » aura aussi vocation à être utilisé pour les **publications au fil de l'eau** pour assurer les recrutements au sein des **directions nationales et spécialisées et de la centrale** et pour tous les recrutements de **contractuels**.

UN NOUVEL OUTIL POUR LE NIVEAU NATIONAL COMME LOCAL MOUV RH

A compter de la campagne de mutation 2022-2023 qui s'ouvrira à la mi-décembre 2022, l'application **MOUV'RH remplacera l'ensemble des outils informatiques existants** dédiés aux opérations de mobilité : SIAM, SIRHIUS DDV, TAMPICO, ADEL et ALOA.

L'administration argue de l'obsolescence technique, alors que SIRHIUS DDV a moins de 5 ans. pour **FO**, le vrai motif n'est pas là ! Il s'agit de **faciliter le recueil des CV par les directions pour les postes au choix** pour tous les grades.

L'application sera **accessible** directement **via le portail métiers** de l'agent, une icône matérialisant la nouvelle application.

Cet outil permettra à l'agent de formuler sa **demande de vœux dans un outil unique** quelle que soit la catégorie à laquelle il appartient et le mouvement auquel il postule, tant au niveau national que local.


Cet outil « tout-en-un » a vocation à :

- ➔ **sécuriser les processus de mutation**, par l'absence de ruptures applicatives ;
- ➔ offrir aux agents une **ergonomie moderne**, en cohérence avec le respect des normes en vigueur (RGPD, expérience utilisateur, ...),
- ➔ permettre aux **recruteurs** de **consulter les dossiers** de candidatures et de **formaliser son classement** pour les postes au choix ;
- ➔ permettre la **mise en place dès 2023 des lignes directrices de gestion** par l'application du principe de cumul des priorités et critères supplémentaires et la mise en oeuvre des règles de classement, telles qu'elles ont été définies pour les titulaires ;
- ➔ permettre l'application **dès 2023 des nouvelles règles de classement pour les stagiaires**.

Les **quatre fonctionnalités principales** de **Mouv RH** sont les suivantes :

1. - Recueillir les vœux des agents
2. - Assurer les opérations de gestion
3. - S'adapter aux nouveaux besoins
4. - Développer la continuité des missions RH nouvelles

BIENVENUE DANS VOTRE ESPACE



Bienvenue dans l'application Mouv'RH : outil permettant de recueillir vos vœux dans le cadre des campagnes nationales et locales.

MOUVEMENT NATIONAL

Accédez à l'espace de création pour votre demande de mutation nationale

Créer ma demande de mutation nationale

Accédez à l'espace de gestion pour vos demandes de mutation nationale

Gérer mes demandes de mutation nationale

AIDE

Accédez et consultez la FAQ de Mouv'RH

Foire aux Questions

ET LA TRANSPARENCE DANS TOUT CA ??

Sur ce point, **F.O.-DGFIP** sera très clair. **Il n'y a pas de transparence.**

L'**inflation des postes au choix** (passage de 24 % à 34 % des postes proposés au choix entre 2021 et 2022) **dédouane les directeurs de communiquer** les avis favorables aux agents.

Les **recrutements au choix sont chronophages** (étude des dossiers, entretiens ...) et qu'il est nécessaire de laisser du temps aux recruteurs.

Si vous n'êtes pas l'heureux élu, on vous répondra alors que le poste est très convoité et qu'X autres cadres ont postulé pour ce poste dans MOUV'RH.

La DDFiP X précisera que, parmi les X autres dossiers de candidatures, certains d'entre eux étaient plus en phase avec les attentes de la direction concernant ce poste.

Maigres consolations...

Que d'énergie déployée pour un résultat peu convaincant.

**L'ADMINISTRATION
DOIT METTRE EN PLACE
L'ANCIENNETÉ
DU FAIT GÉNÉRATEUR
D'UNE DEMANDE DE MUTATION
À TITRE PRIORITAIRE**

Les **tableaux de classement des demandes** de mutation pour le mouvement général ne sont **pas d'un niveau suffisant de transparence** au vu des seuls éléments qui apparaissent sur Ulysse.

Pour **F.O.-DGFIP**, la transparence, c'est de permettre à l'agent de pouvoir consulter sa situation personnelle dans un ensemble. Par exemple, la situation de prioritaire.

Aujourd'hui ce n'est nullement le cas : l'agent ne peut pas se situer et encore moins envisager une prévision dans un avenir plus ou moins lointain.

Dans le document relatif aux Lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) des MEF concernant la mobilité, il est indiqué :

«L'ancienneté d'une demande de mobilité fondée sur une priorité légale peut constituer le critère de départage entre candidatures égales. Ainsi, à candidature égale entre agents justifiant d'une priorité légale, la demande la plus ancienne (fondée sur la priorité légale concernée) peut être prioritaire.»

L'administration est malheureusement restée fermée à notre revendication....

De plus, pour une complète transparence à destination des agents, la direction générale doit **faire figurer dans la situation des effectifs, les emplois permanents implantés au TAGERFIP qui ont été comblés par des contractuels depuis le dernier mouvement.**

**DES ÉVOLUTIONS
SONT ENCORE POSSIBLES
POUR LES RÈGLES DE GESTION,
NOUS CONTINUERONS
À NOUS BATTRE
POUR LES FAIRE ÉVOLUER**

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
C'EST POUR VOUS
QU'ON SE BAT !**



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

