

Mouvements de mutations des AFIPA - IP - IDIV

Le CRCCP souhaite faire un premier bilan de ces mouvements. 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).

Cette limitation du champ de la défense individuelle dans le cadre du paritarisme institutionnel est une transformation radicale des processus de désignation des cadres. La très grande majorité des affectations sont effectuées selon la procédure du recrutement au choix :

Dans les 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. De plus, de nombreux appels à candidatures sont publiés au fil de l'eau avec un recrutement exclusivement au choix. On peut 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.

Il semble que de nombreux collègues aient été placés dans des situations pour le moins inconfortables et leur vécu pose de nombreuses interrogations, sans compter une dépense d'énergie souvent inutile : 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 était-il vraiment indispensable ?

Sur les entretiens réalisés, certains 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. 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 !

Le CRCCP s'interroge sur l'évolution actuelle des règles de gestion et souhaite des critères objectifs, clairs, transparents et contrôlables. Si on peut comprendre que certains postes exigent un recrutement au choix, la généralisation de celui-ci se justifie-t-elle ?

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. Ces sélections « au choix » peuvent être source d'injustices, d'inquiétudes et de difficultés professionnelles et personnelles pour certains collègues.

Ces questions seront soulevées lors de l'assemblée Générale du CRCCP qui se tiendra à Paris le 14 janvier prochain en présence du Directeur Général.