



Centre des Finances Publiques Prado-Borde
16 rue Borde 13008 Marseille
Tél. 04 91 17 92 06 - Tél. 04 91 17 97 67

cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr
<https://13.cgtfinancespubliques.fr/>
FB:LaCgtFinancespubliques13

04/02/2025

Mutations locale des inspectrices et inspecteurs. A la va comme je te pousse !

« Les affectations locales seront réalisées exclusivement au choix et au fil de l'eau tout au long de l'année, selon une procédure totalement déconcentrée au niveau local. Il n'y a donc plus de mouvement local. »

Cadre A de la Drfip 13, tu souhaites changer d'affectation, rejoindre un service qui t'intéresse ? On va te regarder les dents, voir si ton pelage brille, si tu as la truffe fraîche.

Tu vas devoir motiver ta demande et ce sera bien vu – mais point trop n'en faut (Cf. infra) - que de demander audience au chef de service « recruteur ».

Ce sont des règles d'ancien régime que met en œuvre la Dgfip pour en finir avec le droit à mutation choisie. Avec en bandoulière 3 années de CREP pour lettre de recommandation, des fois que l'espièglerie s'en mêle.

C'est d'abord pour les inspectrices et les inspecteurs. Les A+, c'est déjà fait et c'est national et au fil de l'eau.

– « Une meilleure adéquation entre le profil des cadres et les compétences attendues sur un poste » indique la note Dgfip du 31/01/2025.

Cela vient percuter frontalement un droit du fonctionnaire ; le droit à la formation professionnelle tout au long de sa carrière et par conséquent une obligation de l'employeur ! C'est une vision complètement utilitariste de la satisfaction du besoin et un désengagement dans la formation professionnelle tout au long des différents postes occupés qui sont enclenchés. Car oui ! Parmi tes droits, il y a celui à la formation professionnelle pendant toute ta carrière.

Ce droit qui est le pendant de la mobilité fonctionnelle ne pourra qu'être mis à mal par un recrutement qui va favoriser un accompagnement dans l'emploi plutôt qu'une formation qualifiante.

C'est la logique du contractuel que l'on embauche et que l'on débauche en fonction du besoin pour répondre à un pic d'activité ou à une période de friction qui devient un critère de recrutement sur un poste fixe.

– « Et permet aux inspecteurs de candidater librement sur les postes qui recueillent leurs préférences » .

La bonne blague ! Parce qu'avant ils et elles ne pouvaient pas ?!!! La plupart le pouvaient à condition... de ne pas être affecté·es en direction (où tu devais déjà montrer patte blanche pour espérer une autre division). A charge pour toi de montrer que tu ne t'es pas trompé·e dans ton choix et que tu ne m'as pas trompé, moi le recruteur, puisque tu as voulu venir dans mon service.

Ne me déçois pas, show me a heroe. Ça va être particulièrement difficile de faire valoir un point de vue parfois différent (par exemple sur un objectif du service ou une question d'organisation du travail) quand celle ou celui qui t'as recruté·e donnera son avis aussi sur ton appréciation professionnelle...

– « les candidatures seront envoyées par mail au(x) destinataire(s) inscrit(s) dans la fiche de poste et comporteront un CV, une lettre de motivation et les 3 derniers CREP. Les modalités de recrutement sont

laissées à la libre appréciation de la direction (il peut s'agir du responsable du pôle ressources, du chef de la structure recruteuse, du chef de division...). Une première sélection des candidatures sur dossiers pourra être effectuée sans qu'il n'y ait eu d'entretien ».

Sur le dernier point il s'agirait de ne pas saturer les responsables d'unité par le transfert de gestion RH !

Et si ton chef de service actuel ne veut pas te voir partir ? Qu'en sauras-tu ?

L'ancien régime et son arbitraire, celui qui fait que l'entregent va forcément primer.

Le dire n'est pas porter une accusation, c'est tout simplement le constat qui sera fait parce que ce système qui exclut l'ancienneté administrative ou la priorité statutaire porte intrinsèquement en lui les tares du [new public management](#). Ces tares que le statut jusqu'à la loi fonction publique de 2019 permettait d'éviter en permettant à tout subalterne soumis à l'ordre hiérarchique **de n'avoir à rendre de compte qu'à son administration et non de devoir quoi que ce soit à son N+1 ou N+2.**

– « Dans l'hypothèse où, à l'issue des entretiens de recrutement, plusieurs candidats disposeraient de compétences similaires, le recruteur devra choisir l'agent disposant de priorités et/ou de critères supplémentaires, comme cela est prévu par les lignes directrices de gestion (LDG) mobilité ».

Et comment vas-tu faire pour prouver que l'autre n'a pas de compétences similaires s'il est recruté malgré ta priorité et/ou les critères supplémentaires ? Tu vas lui demander ses CREP ? Bonne chance !

Et enfin pour tout se dire mais pour ne pas en finir.

– La cadre A à temps partiel qui a des enfants aura certainement des compétences similaires... mais qui lui sera préféré ? #égalitéprofessionnelle

– Le processus va peser sur l'inspectrice ou l'inspecteur qui devra surveiller les « annonces », déposer pour chaque demande CV + lettre de motivation + Crep et retirer sa candidature si ça ne le fait pas.

– Quelle considération te sera portée par ton chef de service si tu souhaites partir alors que tu allais justement devenir indispensable pour...

Pour une première conclusion voici venir le temps du détachement permanent pour les A, avec un peu de délais de séjour comme l'est... le temps de regarder immobile la garde mobile.

Garde-à-vous ?



La lettre de recommandation



Qui te soutient ?

Qui te défend ?

Toi aussi soutiens la CGT !

Syndique – toi !