



Groupe de travail sur le recrutement des cadres A

Le 12 Mars 2025

Pour la direction étaient présents :

- Mme Ortiz
- Mme Lafont
- M Deweindt
- Mme Wimetz

Un bilan est prévu au CSAL de rentrée.

Le mouvement local au choix pour les cadres A est théoriquement effectif depuis le 01/01/2025.

La direction a tenu à le mettre en place dans le Pas de Calais pour le mouvement des mutations locales du 01/09/2025.

Cette année est une année de transition.

Aujourd'hui il y a une vingtaine de postes vacants dans le département dont les départs connus pour concours ou retraite...

La direction va bientôt lancer à l'ensemble des cadres A un questionnaire afin de recenser les cadres A qui souhaiteraient potentiellement bouger afin de faire paraître une liste des fiches de postes la plus complète possible.

Il est donc demandé aux agents souhaitant demander une mutation de prévenir la direction et leur hiérarchie afin d'anticiper les postes potentiellement vacants.

Déroulement

A la sortie des fiches de postes, chaque agent souhaitant changer de service devra établir une lettre de motivation, un CV, joindre ses 3 derniers CREP et à côté seulement à destination des RH indiquer si il bénéficie de priorités.

Pour les OS, la mise à disposition pour tous les chefs de poste des CV, lettres de motivation et CREP des A souhaitant demander un nouveau poste pose un problème de partage de données personnelles. La direction nous a entendu, c'est pour cela que seul le service RH aura accès à ces informations et chaque candidat enverra son dossier au recruteur qui n'aura alors accès qu'à ses candidats.

Cependant les priorités ne serviront qu'en cas d'égalité entre deux postulants après entretien.

Ensuite à la fin de la parution des fiches de postes, les recruteurs, c'est à dire les chefs de service, examineront toutes les demandes et ne pourront convoquer pour un entretien que 3 candidats maximum.

Cet entretien devra dans la plupart des cas être fait en distanciel.
En effet, aucun frais de déplacement pour se rendre sur le poste en question ne sera remboursé.

Les candidats seront informés si leur candidature est retenue ou pas.
En cas d'échec de recrutement, seules les personnes ayant passé l'entretien auront normalement un retour sur les raisons du refus.

Si un candidat est retenu pour plusieurs postes, la direction lui demandera d'établir un ordre de priorité.

De même les recruteurs devront établir un ordre parmi leur 3 candidats si le premier prenait un autre poste.

Dans le cas où aucun candidat ne demande un poste, ce sont les candidats qui n'ont pas assez élargi ou n'ont pas été retenus et qui n'ont pas de poste (donc ceux issus du mouvement national) qui seront affectés sur ces postes

Bercy propose 2 options pour ces cas :

- Une affectation d'office sur le poste, avec le maintien obligatoire de l'agent pendant 2 ans.
- Une affectation ALD avec risque de perdre son poste au moment de l'affectation définitive. Pour le moment cette option est retenue par notre direction comme elle applique cette pratique pour le moment.

Formation des recruteurs

Les chefs de service devront dérouler une e-formation et auront à l'appui une grille.
Le service RH réfléchit à des pistes pour les entretiens pour obtenir une uniformisation.

Formation des candidats

S'inscrire au webinaire recrutement au choix " comment rédiger son CV, sa lettre de motivation et préparer son entretien" du 24/03 organisé par la délégation du Nord (mail du 27/02/2025 de M Deweindt) et contacter le CMC Laurent Steuve qui gère tous les cadres A de la délégation.

Toutes les OS regrettent le manque de formation de la part des cadres recruteurs et des candidats, c'est un exercice délicat de se vendre ou de recruter qui n'est pas dans les habitudes de la DGFIP, seul point commun, tout le monde est au même point.

Et après le 01/09/2025...

Dans le cas où un cadre A partirait en cours d'année, pour par exemple un détachement, la direction se réserve de ne pas établir de fiche de poste car cela sous-entend que c'est un cadre A qui laisserait une chaise vide dans un autre service, car on parle de mouvements locaux.

Planning prévisionnel

Prochainement questionnaire aux cadres A sur une demande de mutation potentiellement
01/04 : fiches de postes en ligne, qui seront alimentées selon les candidats qui demandent à bouger

06/05 : résultats des mutations nationales

15/05 : fin du dépôt des candidatures des candidats

30/05 : retour des recruteurs au services RH

01/07 : parution du mouvement local des cadres A

L'UNSA s'interpelle sur cette mise en place rapide, la note de la centrale n'est pas encore parue. La DGFIP met en place une fois de plus un changement important sans donner les bases.

Sur le papier, la direction nous vend des recruteurs objectifs qui ne recherchent pas obligatoirement la technicité et que ça ne sera pas à la tête.

Que non les recruteurs ne s'appelleront pas entre eux pour échanger sur les cadres A même si on ne peut pas les en empêcher....

Déjà le fait que les priorités se réduisent , que dans l'égalité de deux candidats revient à dire qu'il n'y a plus de priorités, c'est déjà une perte pour les agents. Et pourtant la DGFIP ne fait que prôner les conditions de vie au travail et la conciliation vie privée-vie professionnelle.....

L'UNSA a demandé que lors du csal de rentrée le bilan fasse apparaître la dominante métier des candidats afin de voir si les recruteurs ont privilégié les dossiers dans leur dominante pour proposer un entretien et suite à l'entretien...

Sera-t-il toujours possible de changer de filière ?? Ou va-t-on dérouler 40 ans de carrière dans la même structure ??? Qu'en est-il de la diversité des métiers de la DGFIP et le fait de pouvoir changer et découvrir d'autres métiers ??

L'UNSA espère que ça ne sera pas ce scénario mais est pessimiste.



PAS DE CALAIS