



Postes au choix Quand l'administration fait des économies sur le dos des cadres...

Résumé

La Direction générale a annoncé récemment qu'elle limiterait le remboursement des frais de déplacement aux agents se rendant à des entretiens de recrutement à... 1 seul entretien par an !!

À l'heure où se généralise le recrutement au choix et les postes sur détachement à durée limitée, cette mesure prise dans un cadre plus large de recherche d'économies budgétaires, est inacceptable.

Nous vous l'avions annoncé dans de précédentes publications, certaines directions commençaient à refuser la prise en charge des frais de déplacement pour entretiens de recrutement, appuyées en cela par un avis du PNSR.

Nos 2 syndicats avaient alerté la direction générale sur cette nouvelle position très restrictive et en parfait décalage avec la réalité du recrutement actuel dans un contexte de généralisation du recrutement au choix pour tous les cadres A décidée cette année.

La réponse est apparue dans une note adressée le 22 janvier 2026 aux directions locales par la Direction générale qui portait sur le « dispositif d'optimisation des dépenses et des achats » – joliment dit DODA. L'un des objectifs affichés par ce dispositif mis en place en 2024 est de diminuer le montant des frais de déplacement remboursés aux agents. Un effort particulier est demandé aux directions locales qui n'ont pas jusqu'alors pris de mesures suffisantes pour diminuer ces remboursements. Plusieurs leviers doivent être activés par les directions : par exemple, la systématisation des réunions en visioconférence ou la généralisation de l'utilisation des véhicules de service pour les déplacements.

Dans ce cadre global de recherche d'économies, l'administration a précisé la doctrine de remboursement des frais de déplacement occasionnés lors des entretiens de recrutement. **Désormais, et pour la première fois, l'administration précise qu'elle remboursera les frais dans la limite d'un entretien par an. L'administration recommande par ailleurs (mais sans l'imposer) la tenue des entretiens par voie de visioconférence.**

Cette problématique est loin d'être neutre car elle concerne de nombreux collègues. En effet, à l'heure où les possibilités de promotion se raréfient, et que le recrutement au choix est généralisé, l'entretien de recrutement est désormais un passage obligé pour les collègues qui souhaitent changer de poste... ou qui y sont obligés comme tous les cadres en primo-affectation dès le grade d'inspecteur !

C'est aussi désormais le cas des collègues qui occupent des postes indiciés (chefs de services comptables et administratifs) qui devront se trouver un nouveau poste au moins tous les 6 ans (voire 3 ans en cas de non-renouvellement cf. notre communication sur le sujet), ainsi que d'un important contingent d'administrateurs de l'État dont le détachement va prendre fin en 2026 et qui sont d'ores et déjà à la recherche d'un nouveau poste.

La rationalisation budgétaire ne doit pas s'effectuer au détriment des entretiens de recrutement, alors même que l'administration demande à ses cadres d'être « acteurs de leur carrière » et prône la mobilité géographique et fonctionnelle. Les cadres sont bien sûrs prêts à relever le défi ; encore faut-il que l'administration leur en donne les moyens !

De notre point de vue, **l'entretien de recrutement le plus efficace pour le recruteur et pour le candidat est celui qui se déroule en présentiel**. L'entretien de recrutement en visioconférence devrait être plus marginal et en toute hypothèse relever d'un choix du candidat. Partant de ce principe, nous réclamons la prise en charge systématique des frais de déplacement et ceci quel que soit le nombre d'entretiens de recrutement sollicités.

Il est inadmissible qu'un agent puisse y être de sa poche parce que l'administration n'assume pas les conséquences des règles qu'elle met en place. C'est faire peser sur les cadres qui souhaitent évoluer dans leur carrière une charge mentale et financière supplémentaire.

Cette doctrine de remboursement entraîne de facto une inégalité de traitement entre les candidats internes à la direction de recrutement et les autres. Le « local de l'étape » pourra bénéficier d'un entretien en présentiel, donc plus favorable, en engageant des coûts de déplacement limités, alors que le candidat national devra se tourner vers la visioconférence, sauf à accepter d'engager des coûts de déplacement élevés s'il souhaite avoir des conditions de recrutement optimales.

Cette inégalité de traitement n'est pas acceptable. Soit les entretiens se déroulent tous en présentiel soit tous en visioconférence pour que tous les candidats aient les mêmes chances. Si le choix du présentiel est fait, alors les frais de déplacement inhérents doivent être pris en charge par l'administration.

Nous ne pouvons accepter que pour des raisons purement financières un cadre renonce à postuler sur un emploi.

Cette nouvelle doctrine nous semble également sujette à interprétation. Un entretien par an, cela signifie-t-il la prise en charge des frais de déplacement pour un entretien sur une année civile ou sur 12 mois glissants. Pourra-t-on cumuler les crédits annuels ?... Ces points mériteraient d'être précisés pour éviter les interprétations locales et les inégalités de traitement.

Nous restons vigilants au respect de l'équité entre tous les candidats qui se présentent à un entretien professionnel. N'hésitez pas à nous signaler toute difficulté sur le sujet sur la balf générique du syndicat !