

Affectation des A en local, uniquement au choix et au fil de l'eau

Comme nous l'avons déjà dit, cette évolution structurante pour les carrières des A se fait aux forceps et dans une précipitation qui n'augure rien de bon.

Cette évolution a été présentée succinctement et sans débat lors d'un GT le 09 octobre 2024, et point a été examiné en [CSAR \(boycotté\)](#) en décembre 2024 pour mise en place au 01 janvier 2025 !

Nous avons donc depuis le premier janvier 2025 la suppression totale du mouvement local pour les A avec affectation uniquement au choix et au fil de l'eau. Sont concerné·e·s les A déjà à la DRFIP 44 ainsi que ceux qui auront leur affectation nationale au 01/09/2025. Les inspecteurs stagiaires prépositionné·e·s en nov 2024 iront bien sur les postes prévus.

Dispositif transitoire pour 5 ans, pour les services de contrôle budgétaire régional, les agents y étant affectés pourront candidater sur des postes en local sans passer par une mutation nationale. *Les agent·e·s concerné·e·s ont tous fait leur mut nationale au 01/01/2025.* De même pour le PRIE.

Modalités des mobilités locales des A :

- information via Ulysse 44 où les fiches de poste seront publiées au fil de l'eau pendant un mois.
- un courriel hebdomadaire aux A en cas de nouvelle offre de poste
- entre la publication du mouvement national et le 01/09/N, les affectations seront « gelées » et il n'y aura donc plus de priorité pour les collègues déjà en poste à la DRFIP44.

Comment postuler sur un poste :

- Envoi de sa candidature par courriel au service RH, au chef de service recruteur et au chef de service « sortant ». Le courriel comprendra une lettre de motivation, un CV et les 3 derniers CREPs. Si le postulant peut se prévaloir de « critères supplémentaires » il faudra en faire état.
- il sera possible de postuler sur plusieurs postes simultanément. La première réponse positive annulera de facto les autres demandes de poste.
- il faudra respecter le délai de séjour par bloc fonctionnel (c'est vrai pour les inspecteurs stagiaires ou des arrivées extérieures) ou le délai de séjour sur un poste.
- Les postes ne sont offerts au choix que s'ils sont vides : si par exemple un agent postule sur un autre poste, son poste n'est pas ouvert et on ne peut pas y candidater. La fiche de poste ne paraît et la candidature n'est possible qu'à partir du moment où sa mutation est certaine.

Examen des candidatures :

- Examen sur dossier avec sélection pour un entretien. Le choix se fera au « meilleur profil », la prise en compte des priorités et critères supplémentaires pourra servir à départager deux candidats à profil identique. L'application des critères supplémentaires s'appliquera difficilement car comment juger de la similarité des candidatures ?

Hormis les situations de handicap, il n'y a plus aucune garantie de faire jouer des priorités ou critères supplémentaires en local.

Application en 2025 :

- Publication au fil de l'eau va débiter. Sachant que le CSAL emplois ne se fera que le 24 avril, si la « création » de 10 postes de A prévue initialement pour 2025 se confirme, ces emplois pourraient être ouverts, au moins en partie, dès fin avril. Ou pas, car cela pourrait permettre de régulariser des situations de surnombre. La sortie du mouvement national va être un cirque, car il faudra candidater au plus vite (dans le délai d'un mois). **Mercato !**

- la sortie du mouvement national en mai sera donc un moment de pic d'activité pour les candidatures locales, avec prise de poste au premier septembre quand le poste sera effectivement libéré, sans distinction entre celles et ceux déjà dans la direction et les arrivées extérieures.
- les inspecteurs arrivant au premier septembre n'ayant pas été retenu sur un poste seront affectés ALD ou d'office. La situation sera annoncée après le 15 juin. L'affectation d'office se fera sur les emplois vacants, l'affectation ALD en cas d'affectation en surnombre.

Comme il n'y a plus de liste de vœux, comment la Direction va faire les affectations d'office des non retenus ? Ce système peut générer beaucoup de frustration pour des collègues qui n'auront pas été retenus sur les postes de leur choix. La direction s'engage à faire un retour explicatif aux candidatures non retenues. L'objectif de la direction locale est bien d'affecter tous les agent·e·s au 01/09.

Il y a une grosse ambiguïté à l'issue de la première phase des candidatures suite au mouvement national. Les postes vacants au 15 juin serviront de variable d'ajustement pour affecter tout le monde.

Le délai de séjour reste de deux ans sur le poste sauf priorité (si on peut l'exercer !).

Accompagnement :

- rubrique « bien préparer sa candidature »
- mise en place de webinaires
- formation pour les recruteurs (et guide du recruteur)

Conclusions (provisoires) :

Ce système va créer artificiellement un roulement avec des vacances temporaires. Et il va générer une instabilité dans les services. Comment remplir ses objectifs personnels ou collectif si on peut partir à tout moment de l'année ? L'administration se tire une balle dans le pied si les chaises musicales gagnent en volumétrie.

La direction se réserve la possibilité de différer les prises de poste en fonction des nécessités de service...

Le risque de « filiarisation » est extrême pour les collègues, diminuant encore l'intérêt pour la carrière dans la Fonction publique. **Ce bouleversement des règles percute d'ailleurs frontalement le droit à formation, car le calendrier des formations, notamment pour changement de filière, est principalement calé sur septembre et la fin de l'année civile.**

Ce nouveau protocole va ajouter de la charge de travail aux chef.f.es de service et pour les RH

Plus généralement, c'est un nouveau coin enfoncé dans nos garanties individuelles et collectives et contre la fonction publique de carrière avec la fin de la règle de l'ancienneté, en local pour l'instant.

Nous devons étudier les possibilités de recours au TA pour les candidatures non retenues, notamment en l'absence d'entretien ou de non-respect des critères supplémentaires. Mais ce sera loin d'être simple.

La CGT a insisté sur la plus-value complètement absente de ce nouveau système, que ce soit du point de vue de l'agent ou celui de l'administration. Et c'est un palier de franchi vers la RIFSEEP et la rémunération individualisée.

Pour une analyse syndicale plus complète :

<https://www.cgffinancespubliques.fr/public/vos-droits/carrieres-regles-de-gestion/mobilite/article/mutations-tous-les-postes-de-a-et-a-au-choix-bientot-la-fin-de-nos-choix-pour>