

Réunion informelle mutation A
16 avril 2025

Nous avons dénoncé la destruction des garanties qu'offrait l'ancien système de mutation des A. En effet, le système précédent offrait une garantie objective et transparente d'obtenir le poste demandé d'autant plus forte que l'on gagnait en ancienneté. Mais ce système bénéficiait aussi aux plus jeunes par le biais de priorités notamment en cas de restructuration ou suppression d'emploi.

Avec l'adoption du nouveau système de mutation sur profile au fil de l'eau, nous avons basculé sur le modèle entrepreneurial basé sur le potentiel et les compétences. Nous avons clairement indiqué qu'on était rentré dans l'ère de l'arbitraire et du soupçon, dans l'ère de la concurrence alors que nos collectifs de travail ont été rudement éprouvés lors du COVID et qu'ils sont fragilisés par le télétravail. La démotivation va gagner.

Il a aussi été dénoncé le coût indécent de ce nouveau système alors que notre premier ministre veut sabrer 40 milliards d'euros de budget.

Combien d'équivalent temps plein cette réforme va coûter en clair :

Combien de conseillers mobilité carrière créés ?

Combien d'heures de préparation des vagues de recrutement en direction ?

Combien d'heures d'entretiens ?

Combien d'heures à consulter ses mails, se préparer aux entretiens, soigner son réseau ?

En réponse aux critiques d'arbitraire et d'enfermement dans une spécialité que va générer la nouveau système de mutation, la direction s'est inscrite en faux et a développé 3 axes d'actions : la communication, la transparence, et l'objectivation, sans convaincre personne.

En effet pour rester objective, la direction compte sur la mise en place d'un système d'entretien en binôme (chef de service et personnel de direction) avec établissement avant entretien de critères qui prévalent (discriminants), ainsi que sur les formations qui seront proposés aux recruteurs.

Le directeur du Pôle État et Ressources s'est aussi longuement attardé sur la *déspécialisation*. Il a été indiqué que la compétence technique était plus facile à obtenir que la compétence managériale et qu'il fallait tenir compte du contexte en emploi du service. Il a aussi été expliqué que les jeunes peuvent faire valoir une compétence à faire évoluer le métier.

Au niveau des entretiens, la direction a fait le choix de la visioconférence pour maintenir une égalité avec les candidats qui viendraient d'autres départements suite au mouvement national. En cas de maladie qui rendrait impossible sa participation à l'entretien, il a été précisé que le candidat ne pourra être retenu. La responsable des ressources humaines a admis dans ce cas, une perte de chance.

Pour information, il a aussi été indiqué que :

- pour les A stagiaires 2025/2026 rien n'est tranché. Il y a deux possibilités soit les stagiaires postulent entre eux avec le risque d'une rupture d'égalité, soit les stagiaires sont soumis au régime commun,
- concernant la nouvelle possibilité d'échange de postes sans passer par la publication de fiches de postes, notre DDFIP n'a pas souhaité s'inscrire dans ce dispositif.

En conclusion, nous restons persuadés que faute de critères objectifs, nous sommes désormais entravés dans la défense des collègues contre l'arbitraire du choix des recruteurs.