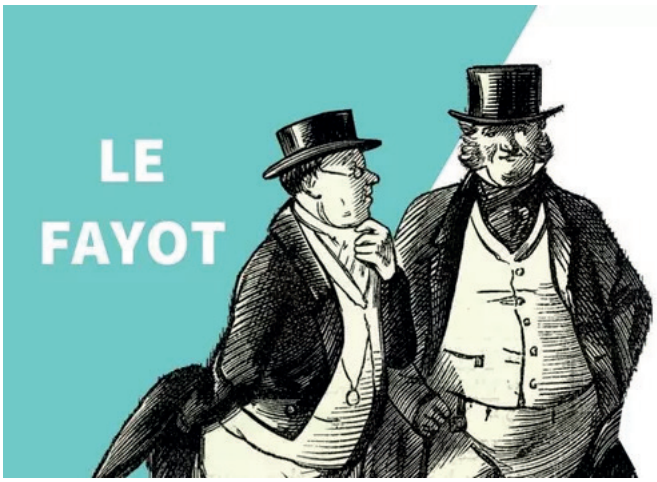
Montreuil, le 25/09/2026

AFFECTATION AU CHOIX, UN PROCESSUS INIQUE ET INJUSTE : QUAND LOYAUTÉ SE RÉSUME À FAYOTER



En dénonçant la note de service du 30 janvier 2025 pour les cadres intermédiaires et celle du 31 janvier 2025 pour les inspecteurs, la CGT Finances Publiques avait vu juste.

Toutes ses craintes se sont malheureusement concrétisées. Et cet état de fait touche, au-delà des cadres mêmes, la totalité de la DGFiP, en y instillant une culture malsaine de la flagornerie et du réseautage.

UNE MÉTHODE DE RECRUTEMENT OPAQUE ET DISCRIMINATOIRE

La méthode de recrutement au choix est basée sur un pseudo entretien. Il ressemble plus souvent à un oral de sélection qu'à un réel entretien, notamment en raison de la profonde méconnaissance des métiers de la DGFiP des recruteurs.

Nombreux sont les entretiens durant lesquels le poste n'est pas présenté et les recruteurs ne se présentent pas. Au delà de la grossièreté du procédé, cela ne permet pas d'avoir un échange rationnel sur les attendus du poste, puisque celui ci n'est pas défini.

Les fiches de poste publiées sur Passerelles sont également d'une grande indigence, ressemblant plus à une liste de courses désordonnée qu'à un processus de recrutement mûrement réfléchis.

Bien évidemment, sur de telles bases alliant impréparation et irrespect, il est difficile d'établir un « classement » des candidates et candidats basé sur des critères objectifs. Les recruteurs se livrent donc sans retenue à tous leurs biais de recrutement :

- **Sexisme parfois à peine dissimulé :** questions fréquentes pour les femmes sur les enfants et sur la disponibilité, etc...
- **Discrimination géographique assumée :** l'origine géographique est souvent commentée alors que cela ne devrait pas être un critère. Curieusement les réflexes coloniaux semblent toujours présents : un cadre métropolitain n'aura pas de difficulté à se caser dans les Drom.
- Incapacité à envisager qu'une candidate ou un candidat puisse vouloir changer de métier et avoir les compétences pour y réussir.

L'INEFFICACITÉ DES RECOURS INTERNES ET LA CADUCITÉ DE FAIT DES PRIORITÉS

Aujourd'hui les recours gracieux ou hiérarchiques ne donnent jamais lieu à une justification autre que « le candidat ou la candidate retenu avait un meilleur profil que vous » sans aucune explication précise sur les raisons fondant ce jugement.

Ainsi, la CGT Finances Publiques ne peut que conseiller à toutes et tous d'envisager de se tourner vers le tribunal administratif en cas de refus inexplicable et flagrant, en raison du refus systématique de justifier les décisions individuelles prises.

Le recours est considéré, dès le grade d'inspecteur, comme une entorse grave au principe cardinal de la DGFiP : la loyauté.

Or la loyauté se devrait d'être envers le citoyen, le contribuable et le service public.

De plus, un système opaque, non justifié, sans recours efficace rend de fait caduques toutes les priorités hormis les priorités absolues. Les divers éléments présents dans les lignes directrices de gestion au titre des priorités légales (rapprochement de conjoint, situation de handicap hors CMI, quartier prioritaire, centre des intérêts matériels et moraux, emploi supprimé) n'ont en pratique plus aucun effet !

UN MÉCANISME AGGRAVÉ PAR LA MULTIPLICATION DES POSTES FONCTIONNELS (CSA ET CSC) POUR LES ENCADRANTS

La multiplication des postes en CSA et CSC permet de rémunérer très grassement une minorité de cadres tandis que la majorité, qu'ils soient en responsabilité directe ou adjoints, ne se voit offrir aucune perspective de carrière, ce qui accentue les phénomènes de cour afin d'obtenir le précieux sésame.

UN EFFET PLUS PROFOND ET DÉLÉTÈRE SUR LA DGFIP TOUT ENTIÈRE

En favorisant la servilité et le paraître, la DGFiP a décidé de ne plus récompenser le travail et l'investissement professionnel mais la capacité à « produire du vent » pour impressionner la hiérarchie et favoriser le réseautage. La promotion de celles et ceux qui passent leur temps non pas à la bonne réalisation des missions de service public et à soutenir les collègues qu'ils encadrent, mais à se « faire mousser » en haut lieu, dégrade fortement l'ambiance de travail à la DGFiP, l'implication professionnelle des cadres et la valorisation du travail bien fait. L'impératif de « faire la statistique » pour obtenir un poste CSA ou CSC induit une forte pression sur les services et l'ensemble des agentes et agents.

LA PROMOTION DE LINKEDIN, UNE ATTEINTE DIRECTE AU PRINCIPE DE SÉCURITÉ DES DONNÉES INFORMATIQUES

De plus, la DGFiP, dans ses séminaires de cadres ou ses réunions « carrière », conseille vivement d'ouvrir un compte sur ce réseau basé aux Etats-Unis, propriété de Microsoft.

L'application de recrutement – passerelles – propose un lien direct avec ce compte.

La CGT Finances Publiques s'étonne que la DGFiP fasse la promotion d'un réseau extra européen, sans aucune garantie sur les données, et autorise l'accès depuis le poste de travail. Tous les autres réseaux sociaux sont bloqués et pas celui-ci, pourquoi donc ? Étonnamment, dans le cadre de la réflexion autour des diverses fuites de données, aucune communication n'a eu lieu de la part de la DGFiP sur l'urgence de supprimer l'usage de LinkedIn, réseau non sécurisé et non souverain. Quand il s'agit de réseautage, la DGFiP oublie tous ses nouveaux « impératifs » de sécurité informatique.

La CGT Finances Publiques revendique

- L'abandon immédiat de la procédure d'affectation au choix et l'adoption d'un système de mouvement administratif à l'ancienneté respectant les priorités.
- La réintégration des postes CSA et CSC dans le circuit classique des postes à pourvoir.
- La mise en place d'une réelle politique de sanction envers les recruteurs aux pratiques discriminatoires.
- L'interdiction de l'usage de LinkedIn dans le cadre du recrutement et le blocage de l'application depuis le poste de travail.