



**FINANCES  
PUBLIQUES**

MUTATIONS LOCALES  
DES INSPECTEURS,  
MAI 2026



## MUTATIONS LOCALES DES INSPECTEURS

# NE PAS SE RÉSIGNER AU RECRUTEMENT AU CHOIX

SI LA CFDT S'OPPOSE FERMEMENT À L'INSTITUTIONNALISATION DU RECRUTEMENT AU CHOIX POUR LES INSPECTEURS EN LOCAL, ELLE SOUHAITE NÉANMOINS ACCOMPAGNER LES AGENTS DONT LE SOUHAIT EST DE MUTER ET QUI N'ONT PAS D'AUTRE CHOIX. ELLE MILITE ÉGALEMENT POUR EN RÉDUIRE L'ARBITRAIRE.

## UNE PROCÉDURE LOCALE TOTALEMENT DÉCONCENTRÉE

Depuis l'année dernière, le mouvement local des inspecteurs a disparu et le recrutement se fait exclusivement au choix.

En substitution, les directions locales optent pour trois ou quatre vagues de publication de fiches de poste se succédant entre mai et septembre (même si dans l'absolu les affectations peuvent avoir lieu au fil de l'eau).

C'est un profond changement dans la culture DGFIP :

- Les modalités de recrutement sont à la libre appréciation de la direction
- Cela se fait hors outils (pas de PASSERELLES ou de MOUVRH)
- La candidature de l'agent impose CV et lettre de motivation
- L'offre d'emploi peut être déclarée infructueuse

**La CFDT insiste sur l'impératif de publication des fiches de postes pendant un mois minimum et sur l'intranet local et ce aux fins de garantir l'égalité des chances à candidater (pas d'affectation en catimini !)**

## LES GRANDES RÈGLES DE CE RECRUTEMENT AU « CHOIX »

### Qui peut postuler ?

Les fiches sont ouvertes aux inspecteurs déjà présents dans la direction et aux titulaires y arrivant, sans que les uns ne priment les autres.

### Ne vous autocensurez pas !

Vous n'êtes ni trop jeune ni trop âgé pour un poste. Vous n'êtes pas condamné à la filiarisation. La DGFIP porte cette promesse de parcours variés, prenez-la au mot !

**Ne tenez pas pour acquises les promesses visant à vous maintenir sur votre poste.**

### Quelles facilités pour passer un entretien ?

Des ASA sont octroyées aux agents convoqués à des entretiens de recrutement. Pour en bénéficier, fournissez votre convocation ou un écrit attestant de votre participation

C'est prévu dans l'instruction harmonisée du temps de travail : Ulysse > Les Agents > Temps de travail → Les autorisations d'absence diverses - Section 14

En revanche, la prise en charge des frais de déplacement est exclue par la plupart des directions locales.

**La CFDT le regrette et demande, pour garantir une égalité de traitement, que les entretiens pour un même poste soient tous en visio si l'un des candidats ne peut le passer en présentiel !**

**Par respect, le retour au candidat non retenu doit être obligatoire et rapide. Il faut également systématiser le retour argumenté à l'agent non reçu ayant passé un entretien. Pour la CFDT, en absence de retour, relancer le recruteur 15 jours après son entretien est tout à fait acceptable.**



**FINANCES.CFD.T.FR**

## Une seule contrainte, le délai de séjour

Votre candidature n'est contrainte que par votre délai de séjour dont les règles restent inchangées :

- délai de 2 ans, y compris pour les affectés d'office
- mais réduit à 1 an si priorité légale ou critère supplémentaire

### Exception pour les arrivants affectés ALD :

- **Titulaires** : aucun délai de séjour, ils peuvent candidater sur des fiches locales dès leur arrivée en septembre.
- **Stagiaires** : délai de séjour de 1 an en tant qu'ALD à compter de leur date de titularisation

## COMMENT LES CANDIDATURES SONT-ELLES CLASSÉES ?

Si l'ancienneté n'est plus prise en compte, les recruteurs doivent tenir compte des priorités que les candidats auront fait connaître.

**La CFDT est résolument opposée à ce fardeau posé sur les épaules du recruteur. La garantie des priorités pourrait très bien être outiller dans Mouv'RH, soulageant agents, RH locales et recruteurs !**

A tout principe son exception, une garantie de mutation est conservée pour :

- les agents en situation de handicap et invalides
- les agents parents d'un enfant invalide

## LES CHAUSSES TRAPPES DU RECRUTEMENT AU CHOIX

Voici une liste empirique et non exhaustive des limites du recrutement au choix :

- Les agents affectés sur des postes au choix nationaux implantés dans les directions locales ne peuvent participer directement au mouvement local de leur direction
- Une prise de poste décalée après le 1er septembre rallongera de facto d'un an le délai de séjour
- Un recrutement conclu avec sa direction mais dont la prise de poste est sans cesse repoussée n'est pas susceptible de recours
- Une affectation sur un poste distinct de celui pour lequel on a été recruté n'est pas susceptible de recours
- Les postes vacants attribués aux stagiaires ne sont pas systématiquement et préalablement proposés aux titulaires
- Les priorités des agents restructurés ne les abstiennent pas de fournir CV et lettre de motivation

## FACE À CETTE ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE LES DROITS DES AGENTS, LA CFDT REVENDIQUE

- Une **limitation stricte du nombre de postes au choix**
- En matière de **candidature**
  - une rédaction claire des fiches de postes et leur diffusion à tous
  - aucun avis du N+1 possible en marge de la lettre de motivation
  - un retour systématique et rapide à chaque candidature et argumenté pour l'agent reçu en entretien mais non retenu
- En termes de **recrutement**
  - une prise en compte réelle des priorités légales et critères supplémentaires à travers une gestion des recrutements locaux via MOUV'RH qui attribuerait le poste au plus prioritaire
  - l'obligation d'être reçu en entretien pour pouvoir être recruté

Malgré l'écosystème que la DGFIP s'efforce de bâtir (guides, formations, fiches de poste, webinaires,...), la CFDT ne peut considérer ces outils, comme des gardes fous susceptibles de résorber l'arbitraire du recrutement au choix.

**LA CFDT REFUSE UNE DGFIP ARCHIPÉLISÉE, AUX RÈGLES À GÉOMÉTRIE VARIABLE. LES AGENTS DE MÉRITENT L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT QU'ILS CONNAISSAIENT JUSQU'ALORS EN MATIÈRE DE MUTATIONS.**