



RECRUTEMENTS AU CHOIX DES CADRES A EN MOSELLE, LE GRAND MERCATO VA COMMENCER !!!

Mardi 18 mars a eu lieu une première réunion entre les organisations syndicales représentatives de Moselle (Solidaires, FO, CGT et CFDT) et la direction locale au sujet de la déclinaison locale de la note du 31 janvier 2025 relative au recrutement au choix des cadres A.

<http://docaddoc.appli.impots/2025/001193>

La direction locale nous a bien informée de la disposition au niveau départemental du recrutement au fil de l'eau toute l'année. **Fini donc le mouvement local des inspecteurs qui avait lieu en juin avec l'arrivée des mutations nationales dans le département.**

Une note départementale sera publiée sur Ulysse début avril, ainsi que les premiers postes sur lesquels les agents du département pourront postuler. La direction est en attente de la note nationale relative aux stagiaires A, ainsi que d'un webinaire national de cadrage qui aura lieu le 3 avril.

Le public visé par cette note départementale :

- les titulaires déjà présents dans le départemental
- Les inspecteurs titulaires extérieurs au département, affectés au 1er septembre
- Les stagiaires arrivants dans les services cette année

Modalités des mobilités locales des A :

- information via Ulysse 57 où les fiches de poste seront publiées au fil de l'eau pendant un mois
- un courriel aux A en cas de nouvelle offre de poste

Comment postuler sur un poste ?

- Envoi de sa candidature par courriel au service RH, au chef de service recruteur et au chef du service « sortant ». **Le courriel comprendra une lettre de motivation, un CV et les 3 derniers CREP** (comptes rendu d'entretien professionnel).
- Il sera possible de postuler sur plusieurs postes simultanément.
- Il faudra respecter le délai de séjour par bloc fonctionnel (pour les inspecteurs stagiaires ou les arrivées extérieures), ou le délai de séjour sur un poste (2 ans).
- Les postes ne sont offerts au choix que s'ils sont vides ou certains de l'être 3 mois en amont (départ en retraite...)

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

Conclusions (provisoires) :

Ce système va créer artificiellement un roulement avec des vacances temporaires, et il va générer une instabilité dans les services.

Le risque de « filiarisation » est extrême pour les collègues, diminuant encore l'intérêt pour la carrière dans la Fonction publique.

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 tribunal administratif 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.

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>