# AGIR POUR LES MOBILITÉS

***Les LDG (lignes directrices de gestion) mobilités ont été profondément modifiées ces dernières années, sans concertation, et au profit de l'administration.***

## La mobilité externe

Il s'agit d'une mobilité dans un poste extérieur à la DGFiP.

**Pour l'UNSA et le SCSFiP, l'administration a le devoir d'accompagner les agents en mobilité externe** en leur donnant accès à toutes les informations nécessaires (rémunération, statut, impact sur la carrière, ...) pour la gestion de leur mobilité.

Il est nécessaire que les agents en mobilité externe puissent garder un contact avec la DGFiP en ayant accès à Ulysse et à leur messagerie professionnelle DGFiP.

**Les conditions de retour à la DGFiP doivent être connues et pérennisées.**

**NOTRE PROPOSITION :** en cas de mobilité externe, l'agent doit être assuré de retrouver un poste sur le département de sa dernière affectation ou sur le département de sa mobilité externe avec une priorité sur les postes vacants sur le département.

**La mobilité externe doit être valorisée** (concours internes, examens professionnels - sélections - tableaux d'avancement, candidature sur un poste au choix) dans le parcours professionnel de l'agent. C'est une source d'enrichissement à la fois pour l'agent et pour l'administration quand celui-ci réintègre la DGFiP.

**Le recrutement au choix ne devrait pas être un frein à la mobilité.** L'UNSA et le SCSFiP font la promotion de l'égalité des chances entre les candidats quelle que soit leur origine géographique ou fonctionnelle.

S'agissant des administrateurs de l'État (AE), pour lesquels la mobilité externe est encouragée par la DGFiP, elle doit être comprise comme une perspective d'enrichissement. En aucun cas il ne doit s'agir d'une figure de style imposée que la DGFiP s'inflige d'ailleurs assez largement en proposant un volume non négligeable de postes d'AE à des personnels extérieurs à notre administration. Le risque est de créer dans certaines directions des schémas dirigeants avec une équipe de commandement qui ne connaît ni les spécificités ni les bases de notre culture, faisant peser sur l'encadrement intermédiaire (IP, AFIPA, IDiV) le soin de faire tourner les services et de conduire les réformes.

## La mobilité suite à promotion

L'acceptation d'une mobilité géographique est une condition imposée lors de l'inscription à un dispositif de promotion interne (concours, EP, LA) pour un changement de corps.

Cette condition, pour certains agents, serait un frein pour s'engager dans un parcours de promotion interne.

Pour répondre à cette situation l'administration propose, à partir de la liste d'aptitude établie au titre de l'année 2027 et du concours interne spécial millésime 2027, que les agents inscrits sur la liste d'aptitude à l'emploi et/ou lauréats du CIS puissent participer à 3 mouvements nationaux de mutations et de 1ères affectations successifs pour obtenir une affectation dans le corps des contrôleurs des finances publiques et bénéficier de leur promotion.

Est-il possible d'aller plus loin que les dispositions mises en place dans les lignes directrices de gestion ?

Faut-il, comme pour les promotions intra-catégorielles, permettre la promotion sur place, c'est-à-dire sur le département d'affectation avant promotion.

Cette disposition nous semble peu réaliste au regard de la gestion des effectifs et des besoins organisationnels. Elle aboutirait à une sclérose des mutations pour convenances personnelles au profit des mutations des promus internes.

**NOTRE PROPOSITION :** développer les mesures d'accompagnement, notamment au niveau local (aide pour trouver un logement, travail du conjoint, scolarité des enfants, loisirs). Elles existent sur le papier mais ne sont pas toujours effectives. **Les directions locales doivent se donner les moyens de les organiser et de les proposer aux agents** en lien avec les collectivités locales, les services de la Préfecture, les ARS, les agences immobilières, ... au travers de protocole ou de conventions. Il faut muscler les dispositifs financiers d'aide à la mobilité. Il faut également anticiper la date de parution des mouvements de mutations pour donner plus de temps aux agents pour faire leurs démarches.

Cet accompagnement doit bien sûr profiter aux cadres, y compris à ceux qui sont astreints à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle fréquente comme c'est le cas pour les AE ou les chefs de service comptables (CSC) et les chefs de service administratif (CSA).

## La mobilité pour convenances personnelles

Le constat : si un agent ne dispose pas d'une ou plusieurs priorités légales ou d'un ou plusieurs critères supplémentaires à titre subsidiaire, ses chances d'obtenir une mutation sont réduites.

Il y a désormais 5 priorités légales et 7 critères supplémentaires à titre subsidiaire.

Pour assurer une égalité de traitement entre les agents, les conditions de mises en œuvre des critères supplémentaires doivent être strictes. C'est d'autant plus important au regard du nombre de critères supplémentaires invoqués par les agents. Un bilan doit être fait pour valider la pertinence de chacun de ces critères supplémentaires.

En 2025, pour le mouvement national des inspecteurs, seulement 27 départements étaient accessibles sans priorité ou critères supplémentaires et en plus avec une ancienneté administrative élevée (pour plus de la moitié échelon 8 minimum).

L'ancienneté administrative est gommée au profit des priorités et des critères supplémentaires.

**NOTRE PROPOSITION** : limiter la portée des critères supplémentaires en instaurant par exemple un interclassement entre critère supplémentaire et ancienneté administrative ou un quota (50 % pour les critères supplémentaires et 50% pour l'ancienneté administrative).

## La mobilité des agents stagiaires

Les agents stagiaires connaissent leur affectation au 1er septembre N+1 dès leur scolarité.

Ce dispositif répondait à une demande des directions locales qui souhaitaient rentabiliser l'investissement en temps mis dans la formation des stagiaires lors de leur formation initiale pratique.

Les stagiaires sont affectés sur des postes vacants à l'issue du mouvement national au 1er septembre. Ceux-ci sont alors fermés pour le mouvement de mutation suivant des titulaires au 1er septembre N+1. Ce dispositif conduit à limiter les postes accessibles aux titulaires. Certains stagiaires obtiennent ainsi une affectation dans une direction au détriment d'agents titulaires avec une ancienneté administrative plus importante.

**NOTRE PROPOSITION** : que les agents stagiaires soient remis dans le mouvement général de mutation au 1er septembre N. Ils participeraient ainsi au mouvement de mutation précédant leur entrée à l'ENFiP. Cela leur permettrait en plus de bénéficier des mêmes critères supplémentaires que les titulaires.

## Les postes au choix et la mobilité

Les postes au choix pour les cadres A et A+ doivent permettre, selon l'administration, un meilleur profilage des candidats en fonction du poste. Cette mesure se place dans un contexte de resserrement des emplois et d'une concentration des structures autour de services de grande taille et à forts enjeux. Force est de constater que la déclinaison de cet objectif présente des biais :

- Des postes déclarés vacants mais déjà pourvus ou promis avec une prime à la filière ou aux cadres locaux.
- L'organisation de jury de recrutement avec des règles hétérogènes d'une direction ou d'un recruteur à un autre : quelles modalités pratiques (en présentiel, distanciel, information donnée ou pas sur le rang de choix du recruteur…) ; peu de cohérence entre les questions posées par des jurys différents pour des postes pourtant de même nature ou domaine métier.
- Une décision assez mesquine de prendre en charge les frais de déplacement seulement pour un seul entretien par an.

**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**
du 3 au 10 décembre 2026

*LA LISTE UNSA - SCSFiP, LE CHOIX QUI A DU SENS*

- La situation particulière des cadres en position de détachement sur statut d'emploi : fin de détachement sans aucun ménagement, sans priorité de retour dans le département d'origine, avec des dérogations trop contingentées à l'effet couperet. Citons en exemple les fins de détachement des cadres approchant l'âge de la retraite qui sont priés de retrouver un poste parfois loin de leur base pour leur(s) dernière(s) année(s) d'activité.

## L'UNSA et le SCSFiP exigent :

- **le rétablissement** d'un tableau de mutation local pour les IFiP (suppression de l'affectation locale au choix) ;
- **plus de transparence** sur l'état de vacance des postes et pas de gel de postes ;
- **une harmonisation** des modalités des conditions de recrutement, gage d'un traitement égalitaire des cadres ;
- **des mesures** facilitant l'organisation de la mobilité de tous les cadres sans se voir opposer des règles restrictives y compris sur les domaines les plus élémentaires comme la prise en charge des frais engagés par tous pour s'inscrire dans cette mobilité.

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

du 3 au 10 Décembre 2026

- Au CSA Ministériel
- Au CSAR
- Au CSA Local
- En CAP

## JE VOTE /ET FAIS VOTER

***pour les listes présentées par l'UNSA & le SCSFiP***

