

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr t : 01.55.82.80.80

• **Suivez-nous sur Instagram ou facebook :**  [@cgt_finances_publics](http://instagram.com/cgt_finances_publics)  [@cgt_finances_publics](https://www.facebook.com/cgt_finances_publics) (CGTFinancesPubliques)

GT LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : MOBILITÉ DU 24/11/2025

Vous nous conviez ce jour à un groupe de travail sur la mobilité des agent-es. Au vu des bouleversements des dernières années, les modifications prévues pour 2026 ressemblent à une année de pause dans les réformes.

Si nous pourrions nous en réjouir, nous savons que la réalité est tout autre ; cette pause vous est imposée par les difficultés de mise en place des dernières réformes et surtout de leur déclinaison en local. Particulièrement pour les postes au choix et au fil de l'eau des cadres A. Ce changement est mal compris et mal perçu par les services RH locaux et nécessite pour eux un surplus de travail conséquent. Cela a aussi donné lieu à de multiples interprétations en local avec des règles très différentes dans chaque direction et a de ce fait généré une rupture d'égalité de traitement pour les agent-es.

Le bilan que vous en faites est éloquent... Une réforme très bien accueillie par les recruteurs et très mal par les recrutés permet de savoir sans aucun doute à qui profitent vos règles de mobilités choisies. Les agents ne sont pas favorables à cette méthode où le choix prédomine et où l'arbitraire fait loi.

👉 Concernant le bilan des dernières années on peut noter à quel point votre interprétation des règles de priorités est schizophrène. L'ancien système permettait d'avoir un équilibre entre mutations prioritaires et mutations pour convenance personnelle pour l'ensemble des catégories et cela ne nuisait en rien au fonctionnement des services. Là nous sommes arrivés à un système où d'un côté l'absence de priorité peut bloquer des collègues pendant de longues années, les empêchant d'obtenir le poste ou la direction qu'ils souhaitent en convenance personnelle, et de l'autre des postes au choix où les priorités sont totalement ignorées par les recruteurs.

La nécessité de service, qui est la seule règle opposable aux priorités d'après le code de la fonction publique, est très éloignée du choix du chef de service.

Vous pouvez faire de belles déclarations d'intentions, notamment lors des GT Handicap, elles resteront lettre morte tant que nous n'aurons pas revu le système et les règles de priorités ; les agents ne sont pas dupes.

La CGT Finances publiques est contre les postes au choix, mais dans le cadre existant elle revendique qu'un entretien soit réalisé pour chaque postulant avec une grille d'analyse permettant de comparer les différents candidats et qu'une plus grande place soit accordée aux priorités légales.

Sur les postes attractivité la CGT Finances Publiques dénonce la mascarade de recrutement qui a eu lieu lors du dernier mouvement de mutation. Comment pouvez-vous justifier que des postes soient refusés à des agents pour être mis ensuite en offre au recrutement de contractuels en précisant qu'il n'y avait pas de niveau d'expérience requis dans le domaine ?

Sur les postes hors métropole, la logique du choix va encore plus loin : vous refusez à des agentes et agents originaires affecté-es en métropole la possibilité de retourner dans leur territoire d'origine sous prétexte qu'ils n'ont pas le profil, pour finalement recruter des contractuel·les en local. La priorité DOM est clairement bafouée sur les territoires concernés ; quelles perspectives de retour offrez-vous à ces agent-es ?

La CGT Finances publiques revendique des règles basées sur les priorités et l'ancienneté administrative pour l'ensemble des territoires ultra-marins.

Les premiers retours des groupes de travail ministériels ne sont pas encourageants pour l'avenir ; on se dirige vers toujours plus de choix et des durées maximales sur les postes avec comme idée qu'un·e agent·e qui ne souhaite pas changer de poste n'est plus motivé·e. L'accumulation de réforme réalisées par vos soins ces dernières années vous a-t-elle convaincus qu'un agent ne pouvait tout simplement plus être bien dans son travail ?

Et que dire d'un agent en grande souffrance qui est obligé de facto de rester sur son poste quand les relations avec son chef de service sont dégradées ? Quelle solution quand les risques psycho-sociaux sont avérés ?

Parmi les dernières annonces, il y a la disparition du TAGERFiP et le recalcul des besoins des missions en ETP et non plus en nombres de personnes avec une mise à jour des besoins de chaque mission. Vous avez refusé de dévoiler les règles que vous avez utilisées pour cette redistribution et elles ne peuvent que nous faire craindre le pire en matière de postes vacants et de mobilité forcée.

La mobilité des agents techniques est réduite à peau de chagrin parce que le nombre d'agents de ce corps ce corps diminue. Fatalité ? Non, c'est volontaire pour la DG et malheureux pour le réseau... Un·e AT est cloué·e sur sa chaise !

La CGT Finances publiques revendique des solutions adaptées à leurs situations spécifiques.

Le bilan de ces nouvelles règles de mutation n'est pas brillant et nous aurons l'occasion de le développer lors du GT.

La CGT Finances publiques est opposée par principe au choix. De plus, il ne reste éventuellement acceptable que s'il est limité à quelques postes très spécifiques.

Pour la CGT Finances Publiques, des règles équilibrées entre priorités et convenance personnelle, avec une formation adaptée, doivent être la norme pour que les conditions de travail restent supportables pour les agent-es.

La CGT Finances publiques revendique aussi un retour des CAP de mobilité, qui permettaient de défendre les dossiers individuels dans un cadre collectif, mais aussi de s'assurer que les principes étaient respectés. Aujourd'hui l'administration procède en toute opacité.

Les mutations ne peuvent se faire uniquement pour satisfaire les recruteurs. La mutation n'est pas une récompense, c'est un droit auquel chacun doit pouvoir prétendre en toute égalité dans un cadre défini et ce afin de garder un équilibre raisonnable entre vie professionnelle et vie personnelle.

À défaut, la démotivation générale guette et l'attractivité de la DGFIP se dégrade chaque fois un peu plus.