PARCOURS SOUPE
Compte Rendu du Groupe de Travail
du 14 mars 2025
sur le Recrutement Local au Choix des Cadres A

Le 31 janvier 2025, la Direction Générale publiait une note sur les mutations locales. **Le mouvement local des A disparaît**. Désormais tous les postes locaux seront proposés **au choix** et **au « fil de l'eau »** tout au long de l'année.
Le 14 mars 2025, la direction parisienne réunissait les organisations syndicales représentatives afin d'en présenter la déclinaison locale.

QUI EST CONCERNE ?

- A titre facultatif, **tous les agents parisiens souhaitant changer de service** (titulaires et ALD),
- A titre obligatoire **les agents arrivant à Paris le 1er septembre 2025** et **les agents dont le poste sera supprimé**.

Précisons que les ALD, actuellement en poste à Paris qui ne souhaitent pas bouger, seraient maintenus sur leur poste sans aucune démarche de leur part.

LES POSTES PROPOSES

Par principe, **seuls les postes vacants seront éligibles au recrutement aux choix**. Tous les postes vacants ne seront pas proposés. Certains pourront être gelés.

Tous les postes proposés au niveau local sont **désormais au choix**.

Pour chaque poste proposé, une fiche sera mise en ligne sur Ulysse Paris.

LE CALENDRIER

Cette année, la direction prévoyait une publication des fiches de poste dès le mois d'avril. Cette pré-publication aurait interdit aux agents ayant participé au mouvement national, quelle qu'en soit l'issue, de participer au recrutement local.

Nous avons obtenu que les postes soient proposés **après publication du mouvement national**.

LES FICHES DE POSTE

Selon la direction, les fiches de postes seront « *adaptées à la réalité des services parisiens et contextualisés (enjeux de transformation, contexte local spécifique..*) ».

Ces fiches seront **rédigées par les recruteurs** selon une maquette déterminée.

Si le poste est estampillé « sensible » (enjeux, réformes à conduire), les candidats sélectionnés devront obligatoirement passer un **entretien préalable**.

Sinon, la possibilité des entretiens est laissée à l'appréciation des recruteurs.

Les fiches de poste resteront **accessibles pendant un mois**. Les **résultats** seront annoncés **un mois après publication de la fiche**.

COMMENT POSTULER ?

Il faut **envoyer sa candidature par courriel** au service RH, au chef de service recruteur et au chef de service sortant (à noter que ce dernier peut demander un report d'affectation pour nécessité de service mais ne peut émettre d'avis).

Le courriel devra être accompagné d'une **lettre de motivation**, d'un **curriculum vitae** et des **trois derniers comptes rendus d'entretien professionnel**.

Les organisations syndicales ont exigé une **anonymisation des dossiers** afin de garantir à chacun l'absence de discrimination. Cette demande a été **rejetée par la direction**. Dans le même ordre d'idées, nous avons demandé **une normalisation des CV** (absence de photo, d'adresse, d'âge, de situation familiale). Sur ce point, la **direction réserve sa réponse**.

Il est possible de **postuler sur plusieurs fiches de poste**. Les candidats peuvent hiérarchiser leurs demandes. Mais ce classement n'est qu'à titre indicatif. Le processus demeure beaucoup trop flou à ce stade.

La Conseillère Mobilité Carrière, présente à la réunion, proposera des permanences sur les principaux sites. Un webinaire est proposé à l'ensemble des cadres A le 20 mars pour l'aide à la rédaction des lettres de motivations et de CV.

EXAMEN DES CANDIDATURES

Les **entretiens** pourront se dérouler en visio même si **le présentiel est privilégié**.

La direction préconise la présence de **deux recruteurs**. Les recruteurs, dont le chef du service, auront obligatoirement un grade supérieur au candidat.

La direction suggère que chaque pôle métier désigne un correspondant, qui jouera le rôle d'agent de liaison entre les différents services interlocuteurs.

Le choix sera fait au meilleur « profil » (compétences, expérience et/ou potentiel correspondant le mieux au profil recherché).

Selon le nombre de candidatures, une pré-sélection sur dossier sera effectuée sur dossier.

La direction s'est engagée à ce que tous les candidats non retenus reçoivent une réponse.

CHOIX FINAL

Les recruteurs élaboreront **une liste de candidats par ordre de préférence**.

La direction invite les recruteurs à ne pas se cantonner à un seul choix.

In fine, cette liste sera adressée à la division RH (Gestion des carrières).

La division RH validera le choix définitif.

Compte-tenu des maigres éléments communiqués par la Direction Générale, il est impossible, à ce jour, d'avoir la moindre visibilité sur le déroulé des recrutements à compter de 2026.

Ces dispositions imposées par la DG sont **une nouvelle remise en cause des droits des agents** :

- le profil professionnel devient prépondérant : c'est **l'enfermement dans une filière professionnelle**,
- ces affectations au fil de l'eau **remettent en cause le droit à formation**,
- les **priorités suite à suppression de poste disparaissent**.

C'est surtout **la porte ouverte à toutes les discriminations** (origine, genre, âge, santé, handicap…) et aux **choix arbitraires** (réseau, clientélisme, copinage…).

Dans ce système, **choisir c'est renoncer**. Par exemple : si on accepte un poste en mars, tant pis si en juin un poste plus intéressant est ouvert, il ne sera plus possible d'y postuler. C'est pour cela que **la CGT Finances Publiques revendique le maintien d'un mouvement unique annuel**. Cela permet des choix plus étendus et l'assurance d'une égalité de traitement, garantie par la prise en compte de l'ancienneté administrative.

Le droit à mutation locale pour convenance personnelle est détruit. A quand le tour du mouvement national ?