

PROJET

**GRUPE DE TRAVAIL MUTATIONS
19 OCTOBRE 2017 (APRES-MIDI)
ET 20 OCTOBRE (MATIN)**

ANNÉE 2018

**FICHE N°6
RECONSIDÉRER LES MODES DE RECRUTEMENT AU
CHOIX ET AU PROFIL
CATÉGORIES A, B ET C**

Le constat

Aujourd'hui, les emplois considérés comme à enjeux et/ou exigeant des compétences particulières, sont pourvus selon des règles dérogatoires à l'ancienneté administrative par le recrutement au choix ou au profil.

Les modalités de recrutement sont différentes selon le dispositif

- recrutement « au choix » :

Il s'agit des emplois de catégories A, B et C en centrale et dans les services assimilés (DCM, personnels administratifs de l'ENFIP, équipes des délégués : 3 000 postes).

Les candidats formulent leur demande pour ces postes dans le cadre d'un appel à candidatures dédié. Leur direction de gestion émet un avis sur chaque candidature. Les candidatures ayant reçu un avis favorable sont transmises aux recruteurs potentiels qui sélectionnent les candidats qu'ils souhaitent dans l'ordre qu'ils souhaitent. Les vacances d'emplois sont pourvues en puisant dans la liste dressée par le recruteur dans l'ordre indiqué par ce dernier.

- recrutement « au profil » :

☞ Il s'agit pour les IFIP

- de tous les emplois implantés dans les directions nationales et spécialisées (DVNI, DNVSF, DNEF, DGE, DIS)

- dans les DR/DDFIP : des emplois en BCR, des commissariats aux ventes, des chefs de contrôle dans les SPF, des PNSR, des PED, des PGD, des pôles juridictionnels judiciaires, des postes à Mayotte,

- des emplois de la BNDED de la DNID, de la BCFE de la Direction des Impôts des Non Résidents,

- des emplois implantés dans les Collectivités d'Outre-Mer (COM), les trésoreries auprès des ambassades de France (TAF),

☞ Il s'agit pour les B et les C : des emplois en BII à la DNEF (B) et des emplois dans les COM et les TAF (B et C).

Au total, le recrutement au profil porte sur 2278 emplois dont 343 pour les COM et les TAF.

Les candidats formulent des vœux pour ces emplois dans le mouvement de mutation de leur catégorie ou dans un appel à candidatures spécifique. Leur direction de gestion émet un avis sur chaque candidature. Les candidatures ayant reçu un avis favorable sont transmises aux directions potentiellement recruteuses qui émettent un avis sur chacune. Les agents qui ont reçu un double avis favorable (de leur direction de gestion et de la direction sollicitée), sont interclassés à l'ancienneté administrative. Les affectations sur ces emplois sont prononcées à hauteur des vacances constatées, en fonction des possibilités d'apports sur la direction concernée, dans l'ordre décroissant de l'ancienneté administrative des agents retenus.

L'évolution proposée au titre de l'année 2018

Il est proposé de ne retenir qu'un seul mode de recrutement dérogatoire à l'ancienneté administrative : le recrutement « au choix ».

Le recrutement « au choix », en simplifiant le processus de recrutement, permet de sélectionner le candidat dont le parcours offre la meilleure adéquation des compétences et/ou expertises attendues au poste proposé.

Le dispositif proposé serait le suivant.

1) La définition des emplois à combler « au choix » : il s'agit de tous ceux actuellement pourvus au choix ou au profil.

2) L'expression des vœux : les emplois « au choix » seraient proposés dans des appels à candidatures spécifiques (un pour les emplois en Centrale et services assimilés, un pour les emplois hors métropole - COM et TAF, et un pour les autres emplois) par catégorie d'agents.

L'appel à candidatures pour la Centrale, et services assimilés, primerait l'appel à candidatures pour les postes hors-métropole qui primerait lui-même celui pour les autres emplois « au choix » qui primerait toute autre demande formulée dans le mouvement général de la catégorie de l'agent.

Ces emplois seraient pourvus en priorité par rapport aux autres emplois des directions concernées.