



**Groupe de travail
« LDG mobilités - Bilan et perspectives 2025 »
du 24 novembre 2025**

Cette synthèse a été élaborée à partir des documents transmis par l'administration pour le groupe de travail «LDG mobilités - Bilan et perspectives 2025 » du 24 novembre 2025.

L'administration dresse les objectifs du dispositif de la prime d'attractivité et son bilan. Un retour d'expérience sur le recrutement au choix des cadres A et A+ permet d'en apprécier à la fois le bilan, le ressenti des cadres et d'en tirer des conclusions quant aux mesures prises dans la reconduction du dispositif pour 2026. Enfin, l'administration décline également les lignes directrices de gestion 2026 relatives à la mobilité des cadres à la DGFIP.

Objectif et bilan du dispositif de la prime d'attractivité

La DGFIP a expérimenté de 2022 à 2024 un dispositif de prime d'attractivité visant à favoriser l'arrivée et la fidélisation des agents dans des services qui souffrent d'un déficit d'attractivité. Sur décision de la Directrice Générale, le dispositif a été reconduit en 2025 avec 59 emplois pourvus sur les 97 emplois proposés. Le taux d'emplois pourvus se situe aux alentours de 60 %.

Au 1^{er} septembre 2025, 16 collègues (sur 53) recrutés pour une prise de postes au 31/12/2022 avaient déjà quitté leur affectation. Ils étaient 3 sur 16 pour la seconde vague recrutée pour une prise de postes au 1^{er} septembre 2023.

Le dispositif sera reconduit en 2026 dans les mêmes conditions qu'en 2025.

Bilan du recrutement au choix des cadres A et A+

Un retour d'expérience sur la mise en œuvre du recrutement au choix des cadres A et A+ a été mené mi-2025 auprès des directeurs, des gestionnaires RH, des recruteurs et des candidats de catégorie A.

L'enquête fait apparaître une satisfaction importante des acteurs RH et des directeurs tandis que le sentiment reste beaucoup plus mitigé du côté des cadres pour plusieurs raisons :

- manque d'information sur les étapes du recrutement ;
- l'effet « jury » ressenti lors des entretiens ;
- absence de retour pour quasiment la moitié des non recrutés.

Ce mode de recrutement n'a pas empêché des changements de métiers et des évolutions géographiques. 55 % des cadres supérieurs affectés au choix en 2025 ont changé de direction et 25 % de métier sans changer de grade.

Le dispositif de recrutement au choix sera reconduit tel quel en 2026. L'administration veut mettre l'accent sur l'acculturation des cadres et des recruteurs sur le recrutement au choix, avec une sensibilisation aux difficultés rencontrées par les candidats (effet « jury » et retours pédagogiques post entretien) et une formation obligatoire dédiée aux recruteurs tenant compte des résultats du sondage. Au niveau des cadres, d'inspecteur à AE, l'accompagnement sera renforcé avec le déploiement de passeports découverte qui sont des jours dédiés à la découverte d'autres services.

L'appréciation positive des directeurs, des recruteurs et des responsables RH relative au recrutement au choix ne doit pas masquer le mal être ressenti par beaucoup de collègues lors des phases d'entretien.

L'UNSA DGFIP dénonce la mise en place du « choix » pour les mutations locales des IFiP. Ce dispositif risque d'enfermer les collègues IFiP dans une filière et donc limiter leurs possibilités de mobilité fonctionnelle et, par voie de conséquence, géographique. La suppression du mouvement local IFiP supprime de facto, même si l'administration s'en défend, les possibilités de bénéficier des priorités et des critères supplémentaires existants.

L'UNSA DGFIP s'oppose à toute extension du recrutement local au choix pour les contrôleurs et les agents administratifs.

Pour l'UNSA DGFIP et le SCSFiP, à l'heure où les conditions de vie au travail font l'objet d'une attention particulière, tout cadre reçu en entretien de recrutement doit bénéficier d'un retour pédagogique lui permettant de comprendre pourquoi sa candidature n'a pas été retenue.

Par ailleurs, il est nécessaire de mieux former les recruteurs afin que les entretiens de recrutement ne se transforment pas, comme cela s'est régulièrement produit, en oral de concours.

L'UNSA DGFIP et le SCSFiP estiment qu'il faut privilégier les entretiens en présentiel. L'existence des deux modes d'entretien tend à défavoriser les collègues qui passent des entretiens en distanciel. Les frais engagés par un candidat pour se rendre à l'entretien doivent être pris en charge par l'administration. Il n'est pas normal que ce soit à l'agent d'assumer financièrement les conséquences d'un dispositif de recrutement mis en place par l'administration.

L'UNSA DGFIP et le SCSFiP demandent également une harmonisation des pratiques sur la publication des candidatures afin de garantir l'égalité des chances entre les candidats.

Les évolutions des LDG pour 2026

Nouveau critère supplémentaire pour les agents affectés dans les territoires ultra-marins

Depuis 2024, une priorité pour les agents affectés depuis 3 ans dans une direction reconnue peu attractive est venue compléter les priorités habituellement reconnues par l'administration.

Dans le même esprit, l'affectation depuis 3 ans dans les territoires prioritaires ultra-marins sera mieux valorisée dans le parcours des cadres A, B et C par la mise en place d'un critère supplémentaire à titre subsidiaire qui s'appliquera à l'ensemble des vœux exprimés sur un seul département de la métropole que ce soit au titre de la convenance personnelle ou d'une priorité légale.

Modification des délais de séjour

Pour les lauréats des concours à affectation nationale (CNAL)

Lors de l'inscription au concours, les candidats ont opté soit pour le concours national, soit pour un CNAL en ciblant une première affectation en Savoie ou dans les Hauts-de-Seine pour le concours commun C, ou dans les Hauts-de-Seine ou une zone comportant les départements de la Mayenne, de l'Orne et de la Sarthe pour le concours externe de contrôleur.

Le délai de séjour minimal pour les lauréats d'un CNAL est de 5 ans, le cycle de formation restant inclus dans cette durée.

Un agent lauréat du CNAL pourra toutefois solliciter une mutation locale pour convenance personnelle au sein de sa direction d'affectation au terme d'un délai de 3 ans (période de scolarité incluse).

Comme pour les lauréats des concours nationaux en 1^{ère} affectation, cette durée minimale de 5 ans dans la première direction d'affectation sera réduite à deux ans (pour les lauréats du concours externe de contrôleur) et ramenée à un an (pour les lauréats du concours commun C) dans les mouvements national et local si les agents peuvent prétendre, lors de leur future demande de mutation, à une priorité légale ou à un critère supplémentaire à titre subsidiaire en raison de leur situation familiale.

Dans ce cadre, les agents ne seront autorisés à solliciter une affectation dans le mouvement national que dans le département (direction territoriale et, le cas échéant les autres directions implantées sur ce département) ou sur la commune (mouvement local) sur lesquels ils peuvent se prévaloir d'une priorité ou d'un critère supplémentaire.

Pour les contrôleurs recrutés au choix dans les brigades de contrôle des DIRCOFI

À compter de 2026, la durée minimale du délai de séjour d'un contrôleur recruté au choix en mutation dans les brigades de contrôle des DIRCOFI sera de 2 ans comme pour ceux recrutés au choix en administration centrale ou dans une DNS. Elle reste à 3 ans pour les agents primo-affectés (période de scolarité incluse).