

Fiche relative à la mise en œuvre des passerelles

Pendant la période transitoire, c'est à dire avant que soient mis en place des statuts fusionnés et des règles de gestion communes, les personnels continuent d'être gérés selon les statuts et les règles de gestion des corps auxquels ils appartiennent. Ce sont les filières de gestion : la « filière fiscale » correspond aux corps actuels de l'ex-DGI, et la « filière gestion publique » à ceux de l'ex-DGCP.

Dans le contexte de ces deux espaces de gestion distincts, les passerelles sont destinées à permettre dans certains cas à un agent d'une filière de pourvoir un emploi situé dans le périmètre de l'autre filière.

La présente fiche expose les règles applicables au dispositif des passerelles, selon le plan suivant :

- le régime juridique applicable ;
- les possibilités de retour dans l'ancienne filière ;
- la situation de l'emploi, au regard des filières, après qu'il a été pourvu au moyen d'une passerelle ;
- la priorisation des demandes ;
- les postes proposés ;
- la formation d'adaptation à l'emploi.

I - Le régime juridique applicable : le détachement

Le détachement constitue le support juridique de passage d'une filière à une autre.

Pendant le détachement, l'agent peut, à tout moment, en solliciter l'interruption.

L'agent formule sa demande de détachement pour une prise d'effet à la date mentionnée dans l'appel de candidatures. Une notification du détachement est adressée à l'agent par la direction générale.

L'agent est accueilli en détachement dans le corps, grade et échelon correspondant à sa situation administrative d'origine.

Les accueils en détachement sont soumis à l'avis de la CAP nationale compétente de la filière d'accueil. La CAP du corps d'origine en est, quant à elle, informée.

I - 1 Les effets du détachement

▪ . Avancement, promotion, notation

Le fonctionnaire détaché poursuit deux carrières parallèles :

- l'une dans son corps d'origine (avancement, promotion, notation) ;
- l'autre dans le corps de son emploi de détachement (avancement, promotion, notation)

▪ **Rémunération**

L'agent perçoit la rémunération du corps de détachement. En cas de perte de rémunération, à équivalence de poste et de fonction, l'agent concerné bénéficie d'une garantie de rémunération.

▪ **Mutations**

Les agents détachés dans un corps de l'autre filière peuvent participer aux mouvements de mutations de la filière d'accueil.

Ainsi, les agents A, B et C du Trésor public, détachés dans un corps des impôts, seront classés après ceux de la filière fiscale (comme c'est le cas aujourd'hui pour les fonctionnaires originaires d'une autre administration et non encore intégrés dans un corps des impôts).

Les inspecteurs des impôts détachés dans un corps du Trésor seront classés après les inspecteurs du Trésor.

Les agents B et C des impôts détachés dans un corps du Trésor public prendront, quant à eux, rang sur un tableau.

II - Les possibilités de retour dans l'ancienne filière

Les règles de réintégration sont les suivantes dans les deux filières.

Filière fiscale :

Les agents de catégorie A, B et C sont réintégrés à la résidence qu'ils occupaient avant leur départ en détachement, sous réserve :

- de poursuivre le détachement jusqu'à l'échéance notifiée,
- de demander leur réintégration 3 mois au moins avant le terme.

S'ils souhaitent une autre affectation, ils doivent participer à un mouvement de mutation et sont interclassés avec les autres candidats à mutation sur le critère de l'ancienneté administrative.

Un agent qui souhaite réintégrer avant la fin de la période notifiée doit participer au mouvement de mutation suivant. Il pourra, dans ce cadre, bénéficier d'une priorité pour revenir sur la résidence qu'il occupait avant son détachement.

Filière gestion publique :

Les agents de catégorie A, B et C en fin de détachement sont réintégrés à la date de l'échéance dans leur département d'origine, les droits à mutation précédemment acquis étant conservés. Proposition, pour éviter de donner l'impression que l'on régresse par rapport à la dernière réunion, sur une question qui mobilise toutes les os : « Les demandes de retour à la résidence seront prises en compte dans la mesure des possibilités existantes au niveau local ».

En cours de détachement, les agents de catégorie B et C qui souhaitent réintégrer la filière gestion publique peuvent obtenir leur mutation s'ils se trouvent en rang utile ou à défaut formuler une demande de réintégration qui est traitée hors-mouvement en fonction des possibilités d'accueil sur l'un des départements sollicités ou l'un des plus proches. Ils pourront, dans ce cadre, revenir sur le département dans lequel ils étaient affectés avant leur détachement.

Les agents de catégorie A devront déposer une demande de réintégration en vue de participer au mouvement de mutation-réintégration. Ils pourront, dans ce cadre, revenir sur le département sur lequel ils étaient affectés avant leur détachement.

III - La situation de l'emploi, après que celui-ci aura été pourvu par le jeu d'une passerelle.

Le fait qu'un agent d'une filière occupe un poste dans le périmètre de l'autre filière emporte deux conséquences :

- pendant la durée d'occupation du poste, il est rémunéré par la filière d'accueil ;

➤ à son départ, il libère un emploi de la filière d'accueil et il a vocation à être remplacé par un agent de cette filière en priorité ; puis le cas échéant au moyen d'une passerelle seulement si l'emploi n'est pas pourvu.

IV - La priorisation des demandes et le règlement des situations sociales.

La filière d'origine opère un classement de ses candidats selon les règles en vigueur pour ses propres mouvements de mutation qui, dans chacune des filières, permettent de positionner les prioritaires avant les non prioritaires.

Cette solution garde une lisibilité vis à vis des agents car elle permet le traitement des situations sociales dans le respect des règles de gestion de la filière d'origine.

Les règles de priorité propres à la filière de l'agent s'appliquent. La liste des situations donnant lieu à la reconnaissance d'un titre de priorité dans chacune des filières est jointe en annexe 1.

V - Les différents types de passerelles proposées

A - Les postes à affectations spéciales (postes à profil)

Au sein des deux filières, un certain nombre de postes sont pourvus par des recrutements au profil, pour des agents de catégories A, B et C.

La typologie des postes concernés est précisée en annexe 2.

Les fiches de poste correspondant aux emplois à profil offerts aux agents des deux filières sont mises en ligne sur Ulysse.

Les modalités d'expression des candidatures sont précisées en annexe 3.

Ces postes sont indifféremment ouverts aux agents des deux filières selon les modalités et les calendriers suivants :

➤ Accès à la filière gestion publique

Les candidatures des agents de la filière fiscale sont examinées si l'emploi reste non pourvu après traitement des candidatures de la filière gestion publique.

Les candidatures retenues des agents de la filière fiscale sont soumises pour avis aux plus proches CAPC de la filière GP. Les agents retenus sont ensuite informés de leur accueil en détachement lequel prendra effet le 1er du mois qui suit. Les CAPN compétentes de la filière fiscale en sont informées.

➤ Accès à la filière fiscale

Les candidatures sont transmises aux directeurs potentiels d'accueil avec celles des agents de la filière fiscale. Ces directeurs émettent un avis sur toutes les candidatures.

Les candidatures retenues des agents de la filière gestion publique sont classées selon les critères de cette filière après les titulaires et les stagiaires retenus de la filière fiscale.

La liste des agents de la filière gestion publique accueillis en détachement est communiquée pour avis à la CAPN du grade de détachement de la filière fiscale. La CAPC compétente de la filière GP en est informée.

Les agents retenus sont ensuite informés de leur accueil en détachement lequel prendra effet le 1er septembre.

B - Les postes vacants du réseau

Dans chacune des filières, à l'issue des mouvements de mutations, des postes restent vacants après affectation des titulaires et des stagiaires.

Les modalités d'ouverture d'un certain nombre d'entre eux aux agents de l'autre filière tiendront compte selon la catégorie A, B ou C, des règles de gestion actuelles, notamment pour ce qui concerne l'affectation des stagiaires recrutés sur concours.

Aucun dispositif de quota ne sera mis en œuvre.

1) Pour la catégorie A

Un poste vacant susceptible d'être offert à l'autre filière est un emploi non pourvu sur une direction et/ou une résidence (filière Fiscale) ou un département (filière Gestion Publique), pour lequel il ne reste plus d'agent en attente dans la filière d'accueil.

Bien que le niveau d'affectation nationale diffère d'une filière à l'autre, les listes de postes vacants offerts à l'autre filière pourraient donc répondre aux mêmes critères dans les deux filières.

- Dans la filière Gestion Publique : lors de la 1^{ère} phase de l'élaboration du mouvement au niveau national, les agents sont affectés sur un département qu'ils ont demandé sans précision d'une résidence.

Ils sont ensuite affectés au niveau local par le TPG sur un emploi précis, pour les emplois non comptables.

Dans ces conditions, définir des postes vacants pouvant être offerts aux agents de la filière Fiscale revient à dresser une liste de départements déficitaires, pour lesquels il n'y a plus de candidats à mutation en attente dans la filière Gestion Publique.

- Dans la filière Fiscale, les agents de catégorie A sont affectés, au plan national, sur une direction et une résidence qu'ils ont demandées.

Dans certains départements, des résidences sont peu ou pas demandées par les candidats à mutation, alors que le département, lui-même, est attractif.

Pour compenser ces vacances, des agents sont affectés dans la direction, mais sans mention d'une résidence. Ils sont affectés « A La Disposition du directeur » – ALD -. Le DSF peut alors les affecter sur l'une ou l'autre des résidences du département. Ainsi, même si certaines résidences restent en sous effectif, le volume global des effectifs autorisés sur la direction est atteint.

Pour ces motifs, les postes vacants qui pourraient être offerts par la filière Fiscale semblent devoir répondre à la même définition que celle des postes vacants de la filière Gestion Publique : liste de départements déficitaires, pour lesquels il n'y a plus de candidats à mutation en attente.

Pour parvenir à mettre en œuvre ce type de passerelle, compte tenu du fait que le nombre de mouvements et le calendrier de réalisation des opérations sont différents d'une filière à l'autre, le dispositif pourrait consister à offrir l'accès à l'autre filière à l'occasion de mouvements successifs.

Pour information, calendrier actuel des mouvements :

- Mouvement filière Fiscale : début de l'élaboration en mars, publication du mouvement début juin ;
- Mouvements filière Gestion Publique : début de l'élaboration du mouvement du 1^{er} mars courant octobre N-1, publication du mouvement à l'issue de la 1^{ère} phase fin novembre N-1, publication du mouvement à l'issue de la 3^{ème} phase fin janvier N ; début de l'élaboration du mouvement du 1^{er} septembre fin mars, publication du mouvement à l'issue de la 1^{ère} phase mi-mai, publication du mouvement à l'issue de la 3^{ème} phase fin juin.

2) Pour les catégories B et C

Dans la filière gestion publique, ces emplois concernent des départements dans lesquels il reste des emplois disponibles après la réalisation des mouvements élaborés sous contrainte de l'obligation de respecter un équilibre entre les départements de départs et d'arrivées. Ces départements se caractérisent par une absence d'agents mutables en attente à titre prioritaire et par l'absence ou une faible demande de convenance personnelle, les demandes éventuelles ayant une ancienneté inférieure à 3 ans (ce qui correspond à l'exigence de durée de service normal).

Dans la filière fiscale, un poste vacant susceptible d'être offert à l'autre filière est un emploi non pourvu sur une direction, pour lequel il ne reste plus d'agent en attente dans cette filière.

Ces postes vacants sont offerts aux agents de l'autre filière selon les modalités et les calendriers détaillés ci-après.

3) Le principe de fonctionnement du dispositif

Selon le calendrier spécifique détaillé ci-après, chaque filière définit une liste de départements déficitaires et, pour chacun d'eux, détermine un volume d'emplois qu'elle peut raisonnablement proposer à l'autre filière.

Ces départements sont proposés aux agents de l'autre filière (filière d'origine) dans le cadre d'un appel de candidatures.

La filière d'origine recense les candidatures, les classe en fonction de ses règles de gestion et les transmet à la filière d'accueil.

Celle-ci accueille, en détachement, les agents de l'autre filière, à la date de prise d'effet de son mouvement de mutations, sauf pour les agents de catégorie B (cf infra).

4) Calendrier pour les agents de catégorie A

Les différents scénarii étudiés ont permis de constater que ce processus ne peut être déroulé dans le calendrier de mouvements à même date de prise d'effet. Le seul mouvement commun aux deux filières est celui prenant effet au 1^{er} septembre. Or, le calendrier actuel de réalisation des travaux, dans chacune des filières, conduirait à ce qu'un candidat de la filière Gestion Publique soit averti de sa sélection pour un poste dans la filière Fiscale avant de connaître le sort réservé à sa demande de mutation au sein de sa filière.

En revanche, ce type de passerelle peut être mis en œuvre, en deux temps, sur des mouvements à date de prise d'effet différente.

1^{er} temps - Accueil d'agents de la filière fiscale au sein de la filière gestion publique

En octobre 2009, la filière gestion publique détermine une liste de départements et un nombre de postes vacants qu'elle peut offrir aux agents de la filière fiscale.

La filière fiscale, lance un appel de candidatures, recense les candidatures, les classe en fonction de ses règles de gestion et les transmet à la filière gestion publique pour la mi-novembre 2009.

La filière gestion publique sélectionne les candidats à hauteur du nombre de postes qu'elle a ouverts.

Les candidats de la filière fiscale retenus en sont informés entre la fin novembre et la fin décembre 2009, période dans laquelle ils n'ont pas encore déposé de demande de mutation pour le mouvement de la filière fiscale. Par ailleurs, cette période permet de prendre en compte, dans le mouvement du 1^{er} septembre 2010, les vacances de postes induites par cette passerelle.

Les candidats retenus sont accueillis, en détachement, au 1^{er} mars 2010, après avis de la CAPC compétente.

La CAPN du corps auquel appartient l'agent en est informée.

2^{ème} temps - Accueil d'agents de la filière gestion publique au sein de la filière fiscale

En janvier 2010, la filière fiscale détermine une liste de départements et un nombre de postes vacants, après prise en compte des stagiaires d'ores et déjà affectés, qu'elle pourrait offrir aux agents de la filière gestion publique.

La filière gestion publique, lance un appel de candidatures, recense les candidatures, les classe en fonction de ses règles de gestion et les transmet à la filière fiscale pour le début février 2010. Il est précisé que cette transmission interviendrait après la CAPC de 3^{ème} phase du mouvement de mutations des inspecteurs du Trésor prévue à la mi janvier 2010, permettant ainsi de communiquer uniquement les candidatures des inspecteurs du Trésor ne bénéficiant pas d'une mutation au 1^{er} mars 2010.

La filière fiscale sélectionne les candidats à hauteur du nombre de postes qu'elle a ouverts.

Les candidats de la filière gestion publique retenus en sont informés début mars 2010, période qui leur permet de se déterminer par rapport à une demande de mutation qu'ils auront pu déposer dans le

mouvement du 1^{er} septembre 2010 de la filière gestion publique. Par ailleurs, cette période permet également de tenir compte des vacances d'emplois induites par cette passerelle dans le cadre du mouvement du 1^{er} septembre 2010.

Les candidats retenus sont accueillis, en détachement, au 1^{er} septembre 2010, après avis de la CAPN compétente.

La CAPC du corps auquel appartient l'agent en est informée.

Calendrier pour les agents de catégorie B

Accueil d'agents de la filière fiscale au sein de la filière gestion publique

Fin juin 2009, la filière gestion publique détermine une liste de départements et un nombre de postes vacants qu'elle peut offrir aux agents de la filière fiscale.

La filière fiscale, lance un appel de candidatures, recense les candidatures, les classe en fonctions de ses règles de gestion et les transmet à la filière gestion publique pour la mi-octobre 2009.

La filière gestion publique sélectionne les candidats à hauteur du nombre de postes qu'elle a ouverts.

Les candidats de la filière fiscale retenus en sont informés mi-novembre, période dans laquelle ils n'ont pas encore déposé de demande de mutation pour le mouvement de la filière fiscale.

Les candidats retenus sont accueillis, en détachement, au 1^{er} janvier 2010, après que les CAP compétentes aient été consultées.

Accueil d'agents de la filière gestion publique au sein de la filière fiscale

A l'issue des mouvements de titulaires et de stagiaires mi-juillet 2009, la filière fiscale détermine une liste de départements et un nombre de postes vacants qu'elle peut offrir aux agents de la filière gestion publique.

La filière gestion publique lance un appel de candidatures, recense les candidats, les classe en fonction de ses règles de gestion et les transmet à la filière fiscale pour la mi-octobre 2009.

La filière fiscale sélectionne les candidats à hauteur du nombre de postes qu'elle a ouverts.

Les candidats de la filière gestion publique retenus en sont informés mi-novembre 2009 et sont accueillis, en détachement, au 1^{er} janvier 2010, après que les CAP compétentes aient été consultées.

Calendrier pour les agents de catégorie C

Accueil d'agents de la filière fiscale au sein de la filière gestion publique

- mi-mai 2009 : sur la base de la situation prévisionnelle des effectifs servant de base au calibrage du mouvement de mutations du 1^{er} septembre 2009, la liste des départements et le nombre d'emplois pouvant être proposés sont déterminés pour communication aux agents de la filière fiscale.

- de mi-mai à mi-juin 2009 : à l'issue de la publication du mouvement définitif de catégorie C, les agents de la filière fiscale prennent connaissance des propositions qui leur sont faites et se portent candidats s'ils y trouvent intérêt.

- mi-juin 2009 : centralisation et classement des candidatures par le service gestionnaire RH filière fiscale.

- fin juin 2009 : communication au service gestionnaire RH gestion publique des candidatures classées en rang utile à concurrence du nombre de postes proposés si le nombre de candidats est suffisant.

- 1ère quinzaine de juillet 2009 : traitement des demandes (préparation décisions d'accueil en détachement, notifications au réseau) et consultation des CAP compétentes.
- mi-juillet 2009 : notifications des décisions pour prise d'effet le 1er septembre 2009.

Accueil d'agents de la filière gestion publique au sein de la filière fiscale

- décembre 2009 : à l'issue des travaux du mouvement complémentaire et de premières affectations des stagiaires, identification des départements et résidences à offrir au sein de la filière fiscale, pour communication aux agents de la filière gestion publique.
- début février 2010 : appel de candidatures auprès des agents de la filière gestion publique pour pourvoir les postes qui leur ont été réservés dans la filière fiscale.
- début mars 2010 : centralisation et classement des candidatures par le service gestionnaire RH de la filière gestion publique.
- mi-mars 2010 : transmission des demandes au service gestionnaire de la filière fiscale à hauteur des postes offerts.
- avril 2010 : traitement des demandes dans le cadre des travaux d'élaboration du mouvement général pour publication au projet de mouvement. Consultation des représentants des personnels des CAP compétentes.
- mai 2010 : à l'issue de la publication des suites du mouvement général, établissement des notifications d'accueil en détachement avec date d'effet au 1^{er} septembre 2010.

VI - La formation d'adaptation à l'emploi

Le passage d'une filière à une autre implique un accompagnement qui passe notamment par un parcours de formation adapté. Les objectifs et les principes généraux du dispositif envisagé sont les suivants.

- 1) L'offre de formation proposée est modulaire. Ce caractère s'impose compte tenu de la diversité des métiers exercés dans l'une et l'autre des filières, des compétences exigées sur les postes considérés, et des expériences professionnelles des agents concernés.
- 2) Le parcours de formation doit être formalisé, avec la définition des objectifs et des périodes de stage sur la base des outils mis à la disposition par les opérateurs de formation (ex : guide du stage, feuille de route, fiche d'entretien établis par la DRF et l'ENT). Il intégrera des phases pratiques : stages pratiques de terrain (dans un service déconcentré similaire, auprès d'une autre administration ou de partenaires extérieurs en tant que de besoin), phases d'apprentissage sur le poste sous la conduite d'un tuteur, points de rencontre avec le responsable formation (annexe 4).
- 3) Ce parcours est proposé au plus tôt de l'arrivée de l'agent dans son nouveau service. Un stage de découverte des futures fonctions peut avoir lieu avant la prise de poste.
- 4) Le dispositif s'appuie sur les offres de formation proposées par les opérateurs de formation des deux filières, que ce soit au niveau national (ex : actions inscrites au programme national de formation de la DGFIP, formations 1^{ers} métiers de l'ENT ou formations en cours de carrière figurant au catalogue de la DRF...), régional (ex : stages d'adaptation à l'emploi pour les agents affectés en postes non centralisateurs ou stages des programmes interrégionaux des CIF) ou local (ex : actions de formation prévues au plan départemental de formation). Le cas échéant et en tant que de besoin, une offre complémentaire (IGPDE ou prestataire extérieur) pourra être envisagée afin de répondre à certains besoins spécifiques, notamment pour les formations gérées directement par le Service des Systèmes d'Information pour les postes concernés (agents des CSI et des DI).
- 5) Le dispositif est piloté par les opérateurs de formation. Ainsi, un agent de la filière fiscale qui souhaite prendre un poste de la filière gestion publique est pris en charge par l'ENT et le réseau formation des

trésoreries générales (Conseiller formation) et inversement, un agent de la filière gestion publique qui souhaite rejoindre la filière fiscale est pris en charge par la DRF (CNFP, ACIF et CIF) et le réseau formation des directions (Délégué à la formation).

Les opérateurs nationaux mesureront à froid (évaluations différées) la satisfaction des stagiaires et de leurs chefs de service, sous l'angle de l'efficacité du dispositif, sur l'ensemble des parcours de formation « passerelle » et apporteront des correctifs, si nécessaire, tant sur les contenus, les modalités, que l'articulation des différentes périodes de stages.

LA RECONNAISSANCE D'UN TITRE DE PRIORITE AU SEIN DE CHACUNE DES FILIERES**I - Filière gestion publique****A - Inspecteurs du Trésor****➤ les types de priorité**

Les motifs de priorité reposent sur une base statutaire ou sur l'examen de la situation particulière d'un inspecteur, justifiant une individualisation du traitement de sa demande de mutation.

Il s'agit de priorité pour :

- 1) Rapprochement d'époux, PACS et concubin ;
- 2) Handicap ;
- 3) Situations particulières : elles sont exceptionnelles et correspondent à :
 - des cas médicaux avérés, tant personnels que touchant des ascendants ou des descendants ;
 - un déclassement du poste d'affectation initial de l'intéressé (désimplantation, suppression d'un poste comptable, restructuration ...) conduisant à sa réaffectation.

➤ La portée de la priorité

La priorité permet de bénéficier d'une bonification fictive d'ancienneté, dans la limite de 2 échelons supplémentaires, au maximum.

B – Agents de catégorie B et C**➤ Les types de priorité**

Les motifs de priorité sont reconnus, soit en raison de leur caractère statutaire, soit en raison d'autres situations familiales ou sociales particulières. Les motifs de priorité sont au nombre de huit et se déclinent ainsi :

- 1) Le rapprochement d'époux,
- 2) Le rapprochement de PACS, ;
- 3) Les agents handicapés ;
- 4) Le rapprochement de concubin ;
- 5) Le retour du réseau hors-métropole ou affectation après mouvement spécifique sur poste ;
- 6) Le rapprochement de domicile à l'intérieur de la région Île-de-France
- 7) La santé de l'agent, lorsqu'elle nécessite une affectation dans un autre département
- 8) La situation familiale ou sociale de l'agent lorsqu'elle est grave et nécessite une affectation dans un autre département.

Les demandes présentées pour des raisons de santé ou de situation familiale et sociale ne sont pas prioritaires d'office. Une sélection rigoureuse de ces dossiers est faite pour ne retenir, après avis de la commission administrative paritaire centrale compétente, que ceux dont l'urgence et la gravité sont avérées.

➤ La portée de la priorité

Les demandes reconnues prioritaires sont classées sur le tableau des demandes prioritaires selon l'ancienneté de la demande.

Une demande prioritaire inscrite demeure valable jusqu'à obtention de la mutation.

Lors de la réalisation des mouvements, la clé de répartition des opérations de chacun des deux mouvements compte deux mutations prioritaires sur quatre opérations réalisées. Les deux mouvements complémentaires destinés à chaîner les refus sont réservés aux demandes de mutation prioritaire tant que des agents restent inscrits sur les départements concernés.

II - Filière fiscale

➤ Les types de priorité

Les types de priorités sont les mêmes pour les agents de catégories A, B et C.

Les motifs de priorité reposent sur une base statutaire ou sur l'examen de la situation particulière des agents et se déclinent ainsi :

- 1) Le rapprochement de conjoint, PACS, concubin ;
- 2) Le rapprochement familial des enfants en cas de divorce ou de séparation ;
- 3) Le rapprochement d'un soutien de famille ;
- 4) Le handicap, de l'agent ou d'un enfant ;
- 5) Les réorganisations de service (suppression de poste, transfert de service, etc) ;
- 6) L'affectation dans un Département d'Outre Mer (DOM) dont l'agent est originaire.

Les demandes présentées pour des raisons de santé ou de situation familiale et sociale ne sont pas prioritaires d'office. Une sélection rigoureuse de ces dossiers est faite pour ne retenir, après avis de la commission administrative paritaire centrale compétente, que ceux dont l'urgence et la gravité sont avérées.

➤ La portée de la priorité

La priorité pour handicap (priorité 4) est une priorité absolue dans le cadres de laquelle les agents, qui peuvent y prétendre, obtiennent satisfaction, y compris en surnombre, sur la direction et/ou la résidence visées.

Pour les autres priorités, les agents concernés sont classés avant les non-prioritaires mais n'obtiennent satisfaction que sous réserve que la situation des effectifs de la direction visée le permette, et, pour les rapprochements externes (priorités 1, 2 et 3), dans la limite de 25 % des possibilités d'affectations dans le département visé.

La typologie des postes à profil

Le terme « poste à profil » recouvre des emplois pourvus par des agents qui disposent de compétences spécifiques, d'un niveau d'expertise attendu, de qualités professionnelles et personnelles particulières, ainsi que des postes comportant des contraintes particulières.

Si une liste exhaustive de ces postes est dressée dans la filière fiscale (elle figure dans les instructions), la pratique est différente dans la filière gestion publique dans la mesure où des postes peuvent être qualifiés « à profil » lors de leur création et, ensuite, pourvus de manière banalisée lors des mouvements suivants.

A titre d'information, une liste de ces postes est établie pour les deux filières, liste exhaustive en ce qui concerne la filière fiscale, liste plus conjoncturelle pour la filière gestion publique.

Sous réserve de ceux qui requièrent une haute technicité (ex : postes de vérificateurs dans les directions spécialisées), les postes à profil pourraient être indifféremment ouverts aux agents des deux filières.

Ils se situeraient par exemple dans les structures suivantes :

Pour la filière fiscale :

- Les « centres impôts service »,
- Les pôles « recouvrement » et « ressources » de la Direction des Grandes Entreprises,
- La direction du Recrutement et de la Formation (service des concours, équipe de la direction et emplois A des CIF

Pour la filière gestion publique :

- Les pôles de soutien au réseau (exemple : le pôle de Bordeaux spécialisé notamment dans la fiscalité locale, le pôle de Toulouse en charge des questions relatives aux ressources humaines, le pôle de Rouen spécialisé dans le recouvrement amiable, le pôle de Châtelleraut en charge des questions relatives au recouvrement contentieux, etc.),
- Les postes de formateur à l'Ecole Nationale du Trésor (enseignant notamment de la comptabilité privée, des finances publiques etc.), ou de gestionnaire administratif.
- Les centres spécialisés : par exemple, les centres prélèvements services, les centres d'encaissement.

Liste des postes à profil dans la filière Fiscale

	A titre indicatif, nombre de postes offerts en 2008		
	Cat A	Cat B	Cat.C
Centre impôts service	6	22	7
DRF - Formation professionnelle	3	0	-
DRF - Service des concours	5	1	5
DGE - Pôle recouvrement forcé	0	2	-
DGE - Pôle Ressources	1	2	-
DGE - Pôle fiscalité	24	10	-
Brigades Contrôle et Recherche (postes à profil uniquement pour les A)	34	-	-
DNS - brigades	88	7	-
DNS - emplois de direction	20	13	0
Chefs de contrôle des hypothèques	22	32	0
DRF enseignant	28	0	-

Liste des postes à profil dans la filière Gestion Publique

	A titre indicatif, nombre de postes offerts en 2008				
	Cat.A	Cat.B	Cat C	Cat.B ou C	total
ENT	30	3		1	34
Pôle de Toulouse (ressources humaines)	1				1
Pôle de Noisy (Pensions)					0
Pôle de Bordeaux (fiscalité)					0
Centre prélèvements services *	1	9	5	27	42
Centre national éditique du Trésor *	2	5	13		20
Centre encaissement *					0
Activité Amendes (TACA et CAS) *					0
Pôle interrégional d'apurement administratif *					0
Départements comptables ministériels	12	4	1	16	33
Pôles Besançon, Châtellerauld, Grenoble, Lille, Lyon, Metz, Montpellier, Rennes, Rouen.	10	1			11

* Les emplois de ces structures sont banalisés dans les effectifs des départements. Néanmoins, des recrutements par appels de candidatures peuvent être organisés au niveau national lors de l'extension du périmètre d'une activité (ex : CPS en 2007) ou de la création d'un nouveau service (ex: centre éditique du Rhône) afin de faciliter le démarrage de ces structures mais également contribuer à fluidifier les mutations du niveau national par l'affectation d'agents prioritaires.

Les modalités d'expression des candidatures pour les postes à profil

Les fiches de poste correspondant aux emplois offerts aux agents des deux filières sont mis en ligne sur Ulysse.

L'offre de poste précise les caractéristiques de l'emploi, le profil requis et la date de la vacance.

Expression des candidatures pour l'accès à la filière fiscale

Les emplois sont pourvus par appels de candidatures diffusés à période fixe, en principe en novembre N-1.

Les agents expriment leur candidature pour tous les postes qui les intéressent. A ce stade, le niveau du besoin n'est pas connu.

Les candidatures sont transmises au bureau de gestion de centrale, accompagnées des lettres de motivation, curriculum vitae et de l'avis du trésorier-payeur général du département d'origine. Seules les candidatures qui ont reçu un avis favorable sont retenues.

Ces candidatures sont transmises aux directeurs potentiels d'accueil avec celles des agents de la filière fiscale. Ces directeurs émettent un avis sur toutes les candidatures.

Les candidatures retenues des agents de la filière gestion publique sont classées selon les critères de cette filière après les titulaires et les stagiaires retenus de la filière fiscale.

Les candidatures retenues sont traitées dans les mouvements généraux de l'année N, les affectations sont prononcées en juin N et prennent effet au 1^{er} septembre N.

Expression des candidatures pour l'accès à la filière gestion publique

Les emplois sont proposés tout au long de l'année au fur et à mesure de la connaissance des besoins.

Les candidatures (lettre de motivation + CV + les trois dernières feuilles d'évaluation) des agents de la filière fiscale sont centralisées par leur hiérarchie qui vérifie leur « mutabilité », puis les transmet au bureau de gestion.

Celui-ci en assure la transmission au responsable de la structure qui recrute. Le recruteur opère alors son choix parmi les candidatures qui lui sont proposées. (on n'évoque pas le classement après les candidats FGP ? RH1C : exact)

Les candidatures de la filière fiscale ne seront retenues qu'à défaut de candidatures correspondant au profil, dans la filière gestion publique.

Au terme de l'appel de candidatures, tous les candidats sont informés de la suite réservée à leur demande.