

# PROJET

**GROUPE DE TRAVAIL LDG MOBILITE**  
**PERSONNELS DES CATÉGORIES A+, A, B ET C**  
**06 SEPTEMBRE 2022**  
**ANNÉE 2023**

**FICHE N°6**  
**UTILISATION DE L'APPLICATION « PASSERELLES »**  
**POUR LA GESTION ET LA DÉCONCENTRATION DES**  
**RECRUTEMENTS À L'INITIATIVE DES DIRECTIONS**  
**ET SERVICES DE LA DGFIP**

Depuis deux ans, les recrutements à l'initiative des directions et services ont connu un fort développement (en 2021, 87 % des A+ et 34,2 % des inspecteurs ont été recrutés au choix ; recrutement d'environ 1000 contractuels/an).

Dans le même temps, la DGFIP est soumise à l'obligation de publier certains emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques<sup>1</sup>.

Ceci conduit à faire évoluer le processus de publication des fiches de postes actuellement intégralement géré en administration centrale. Dans cette perspective, un nouvel outil, "Passerelles", sera mis à la disposition des directions à l'automne afin de permettre la déconcentration de certaines publications correspondant à des recrutements au choix ou à des recrutements de contractuels.

L'objectif, outre d'introduire une plus grande souplesse, est d'optimiser et de sécuriser les différentes procédures de recrutement en limitant notamment les nombreux échanges par messagerie. Par ailleurs, cet outil permettra à chaque service recruteur de gérer les candidatures dans l'application (visualisation, suivi et restitutions statistiques).

Il permettra également aux agents de disposer d'un moteur de recherche des offres d'emplois DGFIP par des critères géographiques et fonctionnels.

## **1 – Principales fonctionnalités de l'application « Passerelles »**

Il est souligné en préambule que le secrétariat général du ministère utilise déjà l'outil « Passerelles », développé par Talentsoft (à l'origine également de la « place de l'emploi public ») pour gérer ses différents recrutements. La DGFIP l'utilisait pour les agents et cadres de statut « centrale » également. Cet outil est interfacé avec la place de l'emploi public.

L'application, qui est hébergée sur un site web, permet à chaque acteur d'agir, selon l'habilitation dont il dispose, à un stade défini de la procédure et présente les avantages suivants :

<sup>1</sup>Article 1 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun  
GT Mobilités 06092022 Fiche 6 Passerelles V300822.odt

- la possibilité pour les directions de pouvoir initier directement la publication dans l'outil des fiches de postes<sup>2</sup> ;
- l'existence de différents niveaux d'habilitation permettant la mise en place d'un flux ouvrant la possibilité pour la direction générale de valider les publications et de sécuriser ainsi les autorisations de recrutement ;
- un accès des candidats externes à la DGFIP aux fiches de postes sur le site hébergeant les fiches publiées ;
- une re-publication automatique des fiches sur la place de l'emploi public (PEP). Les candidats souhaitant postuler sur une fiche de poste consultée sur la PEP sont réorientés vers le site hébergeant l'application « Passerelles » ;
- un dispositif permettant aux directions de gérer dans l'application les candidatures (visualisation, suivi et restitutions statistiques).
- un dispositif permettant d'optimiser la procédure de recrutement des agents contractuels dans sa globalité faisant l'objet aujourd'hui de nombreux échanges via la messagerie.

## 2. Déploiement de l'application à la DGFIP

### 2.1 Périmètre d'utilisation de l'application « Passerelles »

« Passerelles » deviendrait l'outil unique de publication des fiches de poste pour lequel un recrutement au choix est réalisé, selon les modalités précisées dans le tableau ci-dessous :

Grades/structures recruteuses	Centrale	DNS	Relocalisations	Directions territoriales
A+ (IDIV/IP/AFIPA)	OUI	OUI	OUI	OUI**
A	OUI	OUI	OUI	OUI***
B et C	OUI	NON	NON	OUI*
Contractuels (tous niveaux)	OUI	OUI	OUI	OUI

\* Dans les COM.

\*\* Pour certains postes uniquement

\*\*\* Pour les postes au choix de niveau national

« Passerelles » aura aussi vocation à être utilisé pour les publications au fil de l'eau pour assurer les recrutements au sein des directions nationales et spécialisées et de la centrale et pour tous les recrutements de contractuels.

### 2.2 Rôle des différents acteurs

L'initialisation des fiches de poste incomberait aux structures recruteuses (divisions RH), tandis que la validation de la publication, notamment au regard des emplois disponibles serait assurée par la direction générale (selon les bureaux gestionnaires).

Pour ce faire, les directions ont été invitées à désigner les référents "Passerelles" au sein de leur service RH, étant précisé que les licences attribuées sont nominatives (l'utilisation de Balfs est proscrite). **Les référents seront les seuls habilités à saisir les fiches de postes et à pouvoir intervenir dans l'application.**

Selon la taille de la direction/structure, **2 à 3 licences** ont été attribuées.

<sup>2</sup> Pour les fiches de poste relatives aux contractuels, une autorisation préalable devra avoir été donnée par la Centrale.

### **2.3 La formation des utilisateurs locaux**

Des webinaires seront organisés par le SRH afin de former les gestionnaires locaux. Le nombre d'utilisateurs RH est estimé à environ 275 sur l'ensemble du territoire.

### **2.4 L'information des agents**

Une note de service présentera les nouvelles modalités de publication des fiches de poste et sera complétée par un guide utilisateur mis à disposition de l'ensemble des agents. Cette information sera relayée sur Ulysse mais également, au besoin, dans les différentes notes relatives aux mouvements.

Des liens renverront vers l'application « Passerelles » en lieu et place des espaces dans lesquels les fiches de poste étaient publiées (Ulysse/offres d'emploi ; Ulysse cadres/Évoluer dans sa carrière/Recrutements).

### **2.5 Calendrier de déploiement**

Compte tenu du rétroplanning des travaux avec l'éditeur de l'application et des premiers travaux d'intégration des structures de la DGFIP dans « Passerelles » au cours de l'été, une livraison en production est attendue à l'automne 2022.