



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

Compte Rendu de la CAP du 13 juin 2013 Mouvement de mutations et de premières affectations des inspecteurs principaux - Année 2013

La réunion s'est tenue sur la journée du 13 juin sous la présidence de M ROUSEAU.

En réponse aux déclarations liminaires, la Direction Générale a donné quelques éléments d'informations sur les sujets suivants :

La PALP

M Rouseau convient que la note est sortie tardivement et que certains entretiens d'évaluation ont été conduits sans que l'attribution de la PALP soit abordée. Cependant, l'administration centrale veillera à ce que les directions informent les cadres et fera un bilan.

Le SCSFIP a fait part de son étonnement quant au traitement différencié dans la note des IP dits « blancs » (promotions 2012 et 2013) pour l'attribution de la PALP. Un article spécifique traite ce sujet sur le site www.scsfip.net

- la communication du TAGERFIP :

M Rouseau indique que le TAGERFIP n'est pas totalement fiabilisé pour des raisons techniques.

Pour le SCSFIP, le TAGERFIP purement quantitatif devra être rapidement complété par une véritable cartographie des emplois des IP, sujet majeur pour le SCSFIP au vu de la diversité des affectations fonctionnelles des collègues notamment en poste dans les DDFIP.

Le flou, entretenu ou pas, de l'administration sur ce sujet, empêche les IP d'avoir une vision de leurs parcours de carrière ; parcours qui pourraient pourtant être, le moment venu, appréciés lors de la sélection AFIPA.

- la redistribution des indices issus des anciennes CH :

Ce sujet sera traité lors du groupe de travail du 5 juillet.

La CAP

➤ **les postes à profil :**

Pour certaines directions nationales ou interregionales, le recrutement est effectué au profil ce qui permet -théoriquement- de faire correspondre les besoins des directeurs et les compétences des cadres. Ce dispositif est censé répondre à une demande des bureaux métiers (ex : le contrôle fiscal). Ensuite, à profil équivalent, la règle d'ancienneté devrait s'appliquer pour départager les candidats.

A l'occasion de cette CAP, le SCSFIP a remarqué que certaines affectations au profil pouvaient s'apparenter à un recrutement au choix, notamment lorsque la direction de départ et la direction d'arrivée du candidat ne s'accordent pas sur l'appréciation du profil d'un candidat. En dernier ressort, le bureau métier de l'administration centrale est saisi pour effectuer les arbitrages nécessaires. En effet,

le président de la CAP reconnaît l'incapacité du bureau RH 1B à se prononcer sur le profil d'un candidat. La conséquence in fine pouvant être de laisser le poste vacant.

M Rouseau reconnaît l'imperfection du système de recrutement au profil qui ne satisfait ni les bureaux recruteurs ni les cadres ayant fait acte de candidature. Il n'écarte pas l'idée de revoir ce mode de recrutement et d'aller vers des recrutements au choix.

Pour le SCSFIP, le dispositif d'affectation au profil est souvent détourné pour répondre aux exigences des directions d'accueil. Ainsi, ce dispositif en trompe l'œil et à géométrie variable génère beaucoup d'incompréhension et de frustration chez les collègues IP.

Les autres organisations syndicales ont rejeté l'abandon du recrutement au profil. Le SCSFIP n'a pas de position arrêté et souhaite recueillir l'avis de ses adhérents sur le sujet.

➤ **les accès aux postes N1 :**

M. Rouseau rappelle que les affectations au fil de l'eau peuvent se justifier pour certains postes, qu'il ne serait pas réaliste de laisser vacants. Par ailleurs, il rappelle que le mécanisme N1 s'applique jusqu'en 2015. Il invite les Ip éligibles à élargir au maximum leurs demandes. Il n'est pas acceptable que des postes N 1 restent vacants. La prorogation au delà de 2015 n'est pas à l'ordre du jour.

Après 2015, l'administration centrale regardera avec bienveillance les dossiers des collègues qui n'ont pu obtenir un poste N1, mais qui ont démontré leur mobilité par leurs demandes.

Le SCSFIP suit ce dossier avec attention.

Comme à son habitude, le SCSFIP a défendu au cours de la CAP, mais aussi en amont avec les services RH de la Direction Générale, les dossiers des collègues l'ayant sollicité.

Nombre de collègues ont pu voir leur situation prise en compte au travers de la validation de leur priorité. En outre, des avancées pour l'avenir ont pu être obtenues pour certains collègues.

A ce titre, il convient de souligner que la CAP n'est que le processus final du mouvement lequel fait l'objet d'une longue et complexe préparation en amont de la CAP ; phase au cours de laquelle, le SCSFIP est en relation fréquente avec le bureau gestionnaire de la DG.

Ainsi, les collègues qui souhaitent nous mandater pour défendre leur dossier doivent nous saisir le plus tôt possible dès la transmission de leur demande de mutation.