



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

CAP du 11/02/2015 : Sélection au grade d'AFIPA : Une désillusion de plus pour les Inspecteurs Principaux de la DGFIP.

La CAP du 11 février 2015, présidée par Céline CASTELEYN, a examiné la liste des cadres sélectionnés au grade d'AFIPA au titre de 2015.

Contrairement à l'année dernière, la deuxième chance n'a pas été examinée à l'occasion de cette CAP, la Direction Générale n'ayant pas été en situation d'arrêter son choix. Ce point sera donc examiné lors de la CAP du 24 février prochain.

Rappel du contexte :

Depuis 3 ans les conditions de participation à la sélection AFIPA peuvent être qualifiées d'instables et la présente sélection n'a pas dérogé à ce constat constamment dénoncé par le SCSFIP qui met en avant le besoin de visibilité des cadres concernés par la sélection AFIPA. Ainsi, la plage d'appel n'a pas été ouverte pour les IP FF de la promo 2009 qui voient leur durée de passage dans le grade d'IP s'allonger mécaniquement d'au moins une année. Quant aux IP GP de la promo 2008, ils ne pouvaient pas passer cette sélection en mettant œuvre leur garantie dite du N1 justifiée par le fait qu'ils occupent déjà une fonction d'AFIPA. Néanmoins, ils pouvaient s'inscrire à cette sélection dans les conditions normales. La plupart des IP N1 ont donc préféré reculer leur passage de la sélection AFIPA et subissent de fait eux aussi l'allongement de leur durée de passage dans le grade d'IP.

Les éléments statistiques du SCSFIP :

- 27 lauréats IP pour 77 candidats soit un taux de sélection de 35 % et un lauréat IDIV HC pour 9 candidats.
- 22 lauréats issus de la filière fiscale et 5 lauréats de la filière gestion publique.
- Répartition des lauréats par nombre de présentation et promotions

Filière fiscale :

1ère présentation : 6 lauréats pour 15 candidats - 1 sur 3 de la promo 2007 et 5 sur 12 de la promo 2008

2ème présentation : 14 lauréats pour 37 candidats - 0 sur 3 de la promo 2006 ; 2/2 de la promo 2007 et 12/32 de la promo 2008

3ème présentation : 1 lauréat sur 8 candidats - 0/1 de la promo 2005 et 1/7 de la promo 2007

4ème présentation : 1 lauréat pour 10 candidats issu de la promo 2004 (candidats des promo 2001 à 2006)

Filière gestion publique :

5 lauréats pour 7 candidats : 3 lauréats N et 2 N1.

- 6 candidats issus des services centraux pour 21 candidats issus des services déconcentrés ;
- 11 lauréates pour 34 candidates et 16 lauréats pour 43 candidats ;
- Moyenne d'âge des candidats : 46 ans et 1 mois (43 ans et 6 mois en 2014)
- Moyenne d'âge des lauréats : 43 ans et 11 mois - lauréat le plus jeune : 38 ans - lauréat le plus âgé : 54 ans (Lauréat IDIVHC : 58 ans)

Nos commentaires

- Le taux de sélectivité n'a jamais été aussi bas que cette année depuis 2010 ; le nombre de promus est par ailleurs largement inférieur aux annonces effectuées par les chefs de services RH et SPIB lors de leur tour de France (70 à 80 promus par an) et aux engagements qui avaient été pris par le passé.
En réponse à ce constat, la Présidente nous a indiqué que les volumes de promotion qui avaient été évoqués lors des rencontres inter régionales devaient être compris comme des moyennes pluri-annuelles et non des volumes annuels à prendre au pied de la lettre !!! La DG souhaite ainsi par cette approche garder des marges de manœuvre qui peuvent laisser espérer des perspectives meilleures pour les candidats futurs.

Cette approche et cette réponse ne nous satisfont absolument pas ; Alexandre Gardette, dans sa présentation GPEEC, n'avait pas mentionné une approche pluriannuelle. Les futurs candidats doivent, pour se présenter, avoir une visibilité que cette approche ne leur garantit absolument pas. Nous demandons par conséquent l'application pour les années à venir des volumes annoncés de promotions.

- La DG nous a indiqué qu'il existait un surnombre d'AFIPA à l'heure actuelle, sans nous en indiquer le nombre précis, qui explique en partie la faiblesse du nombre de promus et du taux de promotion. Ce surnombre est la résultante, selon la DG du fait que le nombre de promus 2014 était supérieur aux besoins du réseau.

Nous demandons à ce que nous soit communiqué, comme l'année dernière le TAGERFIP de l'ensemble des DDRFIP et directions nationales et spécialisées mais également de la centrale qui nous avait été refusé en 2014.

En effet, dès le début de cette CAP, il nous a été indiqué que la totalité des possibilités de promotion notifiées par SPIB avait été saturées ; au-delà du fait que cette CAP n'a pas pu jouer pleinement son rôle puis qu'aucun collègue écarté n'a pu être réintégré, seule la communication du TAGERFIP peut nous permettre de vérifier la réalité de ce sureffectif annoncé d'AFiPA.

- Nous avons soulevé le fait que de nombreux collègues ayant d'excellentes appréciations de leur direction avaient été écartés. En réponse, la DG a indiqué que le dossier n'est souvent pas suffisamment discriminant au regard du peu d'avis en dessous d'excellent. L'entretien a donc un poids prédominant dans la sélection. C'est la raison pour laquelle la DG aurait mis en place plusieurs mesures permettant d'assurer une équité d'approche entre les jurys. Au-delà des consignes, le chef de service RH a participé à des entretiens dans chaque jury afin de s'assurer que celles-ci étaient bien appliquées. Par ailleurs, il a été demandé aux jurys d'être très précis dans leurs prises de notes manuscrites. En effet, les jurys ont du reporter, pour les seuls candidats non retenus, ces notes dans une application développée par le bureau RH1B afin de permettre un retour pédagogique le plus précis possible.

Il semble que la volonté exprimée par la DG de professionnalisation de ces entretiens soit réelle mais nous regrettons que le dossier ne soit pas suffisamment pris en compte dans cette sélection qui repose en trop grande partie sur un entretien couperet.

Nous ne pouvons donc que conseiller aux collègues non retenus de solliciter le retour pédagogique, afin de prendre connaissance des points qui sont à améliorer.

À l'occasion des débats, la DG a évoqué 2 autres points :

Elle va travailler à l'élaboration de fiches de parcours de carrière pour donner (enfin..) de la visibilité aux cadres.

Elle va engager le travail d'adaptation des textes pour développer les possibilités de HEA administratifs de fin de carrière.

En conclusion, cette CAP laisse un goût amer. En effet, on est bien loin des promesses et annonces faites lors des rencontres inter régionales des cadres. Pour le SCSFIP, le compte n'y est pas.

Par conséquent, nous attendons maintenant que dès 2016, les volumes et les taux de promotions respectent les engagements pris notamment pour les collègues IP qui vont entrer dans la plage d'appel et qui ont déjà subi une année blanche.

