



Syndicat
des cadres supérieurs
des Finances publiques

*Pour que les cadres supérieurs maîtrisent leur destin,
il faut qu'ils le prennent en main*

Compte rendu du Groupe de travail du 24 janvier 2012 sur la sélection des AFIPA et des AFIP

Sujets abordés :

La sélection des AFIPA par le tableau d'avancement au choix ;

L'accès des administrateurs des finances publiques adjoints au grade d'administrateur des finances publiques (AFIP).

En ouvrant la séance, Philippe Rambal a rappelé les principes qui ont présidé à la rédaction des deux fiches présentées au groupe de travail : davantage de transparence dans les critères de sélection, c'est-à-dire l'examen du dossier et la capacité des candidats à intégrer le cadre supérieur (valorisation de son expérience et de sa personnalité). Tout cadre doit avoir désormais plusieurs chances d'accéder au grade supérieur, possibilité augmentée par la mise en œuvre de la seconde chance dès 2012 ;

Les dernières sélections respectent l'engagement du maintien pour les deux filières des taux de promotion antérieurs :

- pour le grade d'AFIP : 45 cadres promus sur les 2 filières (26 pour la filière fiscale, 19 pour la filière gestion publique), soit 57% de taux de promotion ;
- pour le grade d'AFIPA : rapprochement des taux de sélection entre filières : au-delà de 90% pour les cadres de la filière gestion publique et 84 cadres pour la filière fiscale (soit 57,5% de taux de promotion).
- Un resserrement des lauréats IP est en cours : 140 places au concours + 46 hors concours si les taux de sélection sont saturés (au lieu de 206 en 2011).

La direction générale réfléchit à la clarification du positionnement entre les grades supérieurs : IP/AFIPA d'un côté et les IdiV de l'autre.

◆ LES POSITIONS DEFENDUES PAR LE SCS FIP :

Sur les modalités de sélections opérées et proposées pour l'accès aux grades de cadres supérieurs, le **Syndicat des Cadres Supérieurs des Finances publiques (SCS FiP) a fait valoir les positions suivantes**, afin que les cadres supérieurs reprennent confiance :

- que tous les critères de sélection soient **connus et transparents**
- que le critère prédominant soit le **parcours** (fonctions exercées et risques pris) et les **compétences reconnues tout au long de la carrière** : la qualité d'un cadre supérieur ne se résume pas aux notations des 3 derniers exercices ;
- que les comités de sélections pour AFIPA soient composés d'AGFIP, et de cadres de haut niveau issus d'autres directions ministérielles ;
- que les entretiens ne se réduisent pas à des « quizz » métier mais constituent de **réels points d'étape de carrière** (pour la sélection à AFIP, le SCS FIP préfère un seul entretien plutôt que l'option : entretien RH + entretien métiers);
- que soit rapidement ouvert le **chantier des parcours alternatifs**. La Direction générale doit pouvoir proposer rapidement aux cadres non sélectionnés une possibilité de réorienter leur carrière vers des postes valorisant (comptables ou administratif), et ce dès 2012.
- que le dispositif de 2^{ème} chance constitue une **réelle opportunité** tant par le volume des postes offerts que par les modalités de sélection ;
- que ces dispositifs de sélection ne soient pas des leurres permettant d'allonger les carrières avant l'orientation vers des parcours alternatifs ;
- que les IDiV HC promus AFIPA soient **classés après** les IP promus AFIPA ; et qu'ils exercent des fonctions dans la filière administrative **a minima 5 ans** avant de pouvoir prétendre à un poste comptable (eu égard à leur ancienneté qui leur donnerait dans la plupart des cas la priorité pour la filière comptable) ;
- que les IDiV HC promus AFIP « subissent » le même comité de sélection que les AFIPA

... *et immédiatement pour le stock* :

- que les engagements donnés aux 2 filières pendant la période de convergence soient strictement respectés ;
- que l'administration se donne les moyens d'écluser le stock d'IP GP vers un emploi ex-N1 pendant la période de convergence en offrant un volume suffisant de postes ;

Sur chacune des fiches examinées, **Philippe Rambal a apporté les premières réponses et/ou précisions suivantes** :

◆ ORIENTATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE POUR LA SÉLECTION À AFIPA :

- La promotion au grade d'AFIPA sera opérée par le chef du service des ressources humaines sur la base du dossier individuel et d'un entretien « d'orientation » (30 minutes) pour tous les IP (promotion par concours professionnel ou voie de tableau d'avancement articles 18 et 19) ;
- Une mobilité fonctionnelle ou géographique sera exigée des lauréats ;
- Le comité d'orientation s'appuie sur une grille d'appréciation pour évaluer le candidat. Philippe Rambal est d'accord pour remettre un exemplaire vierge aux représentants des personnels. Pour assurer le caractère confidentiel et unique d'utilisation de la grille, l'administration s'engage à la détruire ;
- Préalablement à cet entretien, tous les primo-candidats bénéficieront d'un entraînement, quelque soit leur grade.
- Le nombre de candidatures est fixé à 4 fois consécutives ou non (sous déduction pour la filière fiscale des précédentes présentations au TA de directeur divisionnaire).
- Les cadres promus seront affectés sur les emplois laissés vacants. Ils seront départagés en fonction de leur ancienneté dans le grade d'IP et interclassés avec les IDiV HC promus AFIPA par examen professionnel (1 tous les 10).
- La sélection est ouverte à tous les candidats IP et IDiV HC comptable ou non comptable, mais pour rétablir une équité dans les prises de postes ultérieures accessibles à l'issue de la sélection d'AFIPA, une période minimale sur le poste administratif sera exigé : « on passe la sélection pour devenir AFIPA et non pour prendre un ticket pour obtenir un meilleur poste comptable ».

... *et immédiatement pour le stock GP :*

- Maintien pour l'établissement du tableau 2012 de la procédure existante dans les deux filières ;
- Respect des engagements propres à la filière gestion publique pour les collègues IP ayant pris un poste N1, qui ont vocation à passer au grade supérieur. Néanmoins, dès 2012, tous les candidats passent l'entretien, lequel est prévu au cours du dernier trimestre de l'année précédant celle au titre de laquelle le tableau est dressé.
- Tous les IP GP occupant un emploi «N» ont vocation à occuper un poste « N1 » sous 5 ans (2017), pour passage linéaire à AFIPA.
- Pour les IP GP remplissant les conditions statutaires pour présenter la sélection (emploi N1 après a minima 3 ans d'audit), la promotion sera effective après 7 ans ½ d'IP. L'affectation dans le grade supérieur pourra être différée de quelques mois par la direction générale pour les candidats dont l'entretien n'aura pas donné satisfaction (rallongement de carrière). Les « très rares cas » d'IP GP qui n'occuperaient pas un poste N1 en 2017 passeraient AFIPA selon un taux qui reste à déterminer.

... *et pour le stock GF :*

- Le dispositif dit de « deuxième voie » tel qu'il existait pour la filière fiscale ne sera maintenu que pendant la période de convergence.

◆ ORIENTATIONS POUR LA SÉLECTION A AFIP

Candidats :

- Les AFIPA ayant atteint le 4^{ème} échelon pourront accéder par liste d'aptitude au grade d'AFIP
- l'accès extérieur dans le corps des AFIP est un mode de recrutement que la direction générale souhaite cantonner (3/20^{ème} des AFIP/AGFIP seront externes à notre direction, ndlr)
- En ce qui concerne la possibilité pour certains IDiV HC de passer directement AFIP sans passage de sélection. Ph Rambal a indiqué que la procédure restait très exceptionnelle et qu'elle prenait la forme d'une sélection sur dossier « à titre personnel ».

Modalités de sélection :

- Cette nouvelle procédure sera mise en place en 2012 pour l'établissement de la liste d'aptitude 2013.
- La liste des promus est établie par le Directeur adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens, après avis de la CAPN, sur la base à la fois du dossier individuel du candidat et d'entretiens avec la direction générale (le dossier du cadre et sa capacité à défendre sa candidature : « à briller » compteront pour 50% chacun de façon équilibrée).
- Les taux de sélection ne font pas l'objet d'une harmonisation progressive entre filières pendant la période de convergence (cette année : 19 lauréats GP – 26 lauréats GF).
- Comme pour la sélection d'AFIPA, une grille d'appréciation sera utilisée et communiquée pour information vierge aux représentants des personnels.

Préalablement à la candidature :

- en N-3, les cadres seront conviés à un «point carrière» (éventuellement facultatif) à la direction générale de façon à obtenir des conseils au regard de la suite de la carrière envisagée. Aucun parcours type n'est recommandé au candidat mais une certaine ouverture est demandée.;
- en N-1 les cadres intéressés pourront bénéficier d'un entretien de carrière avec le délégué du directeur qui pourra émettre un avis sur la candidature de l'intéressé ;
- en N, le délégué du directeur transmettra à la direction générale un avis circonstancié sur le candidat (établi sur la base d'une réunion des n°1).

(Ce dispositif sera étrenné dès 2012, ce qui veut dire que les IP GP de la promo 2004 et les AFIPA FF du tableau 2010 seront conviés à l'entretien N-3 et que la promo IP GP 2002 et le tableau AFIPA FF 2008 seront conviés à l'entretien N-1)

Deux options sont proposées quant à la nature des entretiens de sélection :

- H1 : la première option avec 2 entretiens (1 comité RH et 1 comité « métiers ») du type tour de piste (filiale fiscale) ;
- H2 : une seconde option avec un seul entretien avec 3n ou 4 cadres supérieurs dont le directeur adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens.

Le sujet sera tranché en fonction de ce qui sera le mieux vécu par les candidats ; Philippe Rambal est plutôt favorable à la 1^{ère} option.

Dispositif de seconde chance (mise en œuvre immédiate) :

- Le délai pour bénéficier de cette seconde chance doit laisser le temps au candidat de rebondir (éventuellement exercer de nouvelles fonctions)
- Pour les candidats non retenus à l'issue de cette orientation, une seconde chance sera proposée, non consécutive au premier passage. Un délai de 3 ans sera exigé entre les deux tentatives.
- Des modalités différentes de sélection seront proposés pour la seconde chance : pas d'entretien de sélection, examen du dossier individuel et avis du délégué du directeur général, consultation des anciens directeurs des candidats.

Pour clôturer les débats, Philippe Rambal rappelle que ces points ne sont pas tous tranchés définitivement, et s'engage à fournir très prochainement aux représentants des personnels des éléments chiffrés de GEPEC concernant les cadres, ainsi que les tableaux d'avancement prévisionnels par promotion pour la période de convergence.

Vos représentants au groupe de travail

Fabienne Rombaut, AFIPA

Karine Coquet, IP

Pascal Bouthier, AFIPA