



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 16 février 2012**

### **THEME : LES REGLES DE GESTION DES AFIP**

Examen des fiches suivantes :

- ⇒ Le parcours de carrière d'un AFiP ;
- ⇒ Accès des cadres « externes » au grade d'AFiP ;
- ⇒ Les mouvements de mutation des AFiP ;
- ⇒ L'accès des AFiP aux emplois de CSC1-HEC ;
- ⇒ La promotion à titre personnel au grade d'AFiP.

Les éléments décrits dans les fiches sont apparus globalement satisfaisants pour l'ensemble des organisations présentes et permettent d'apporter un certain nombre de réponses sur les règles de gestion des AFIP.

L'ensemble de ces règles sera synthétisé dans un document porté à la connaissance des représentants des personnels et une brochure à destination des cadres sera élaborée.

En dépit des efforts réalisés (suppression de la limite d'âge, seconde chance, promotion à titre personnel...) salués par l'ensemble des représentants des personnels, des interrogations et des sujets demeurent. Ils concernent :

- **les taux de promotion dans les années à venir**

l'Administration ayant indiqué que contrairement aux mouvements des autres catégories de personnel (IP, IDiV, A, B ou C), les promotions des cadres supérieurs AFiP nécessitent que des chaises soient disponibles : le volume des taux de promotion sera ainsi adapté aux vacances, c'est-à-dire aux besoins.

Dans ces conditions, comment l'Administration saura-t-elle gérer l'allongement des carrières professionnelles et pourra-t-elle maintenir un taux de promotion suffisant pour tous ceux qui arrivent sur les plages d'appel ?

Le risque de devoir patienter plusieurs années, et davantage qu'aujourd'hui, sur les postes avant d'obtenir des débouchés n'est donc pas exclu.

L'administration continue de travailler sur la pyramide des âges et s'est engagée, une nouvelle fois, à fournir des données chiffrées aux représentants des personnels.

- **les règles d'intégration dans le corps des AFiP des « externes »**

Statutairement, à raison de 3/20<sup>ème</sup>, l'Administration intégrera dans le corps des AFiP des cadres « externes ».

Si cette intégration constitue une richesse et une variété dans le recrutement, les règles simples doivent trouver à s'appliquer pour permettre un équilibre avec le recrutement interne (17/20<sup>ème</sup>) et une parfaite intégration des cadres « externes ».

Ainsi, dans la composition de la commission d'examen des candidatures, un AGFiP et des AFiP « maison » devraient être systématiquement associés afin que ce recrutement ne se fasse pas entre pairs.

L'Administration Centrale a retenu favorablement cette proposition.

Par ailleurs, aucune limite dans le nombre de présentations à cette sélection des cadres « externes » n'est aujourd'hui prévue. Cette situation est de nature à générer une distorsion avec le recrutement interne. L'Administration s'est engagée à être vigilante sur ce point.

Enfin, une attention particulière devra être portée à l'affectation de ces cadres supérieurs en raison de leur moindre connaissance des métiers de la DGFIP. Un fléchage des postes est toutefois proscrit dans la mesure où cette disposition peut être préjudiciable aux internes (pas de postes réservés aux externes).

S'agissant de leur formation, la MARC travaille actuellement à un module de formation des cadres supérieurs ainsi qu'à l'élaboration d'un guide AGFiP entrant.

*Le SCSFiP est intervenu sur un point particulier important concernant le reclassement de ces collègues « externes » dans le grade d'AFiP. Il n'est en effet pas envisageable qu'ils puissent arguer une ancienneté acquise dans leur précédent grade (et administration) pour obtenir une promotion AGFiP plus rapide que leur collègues promus par la voie interne. Une proposition du SCSFiP de prise en compte de l'année du « tableau d'avancement à la sélection d'AFiP » pour concourir aux promotions*

*ultérieures a été faite pour rétablir une égalité de traitement entre les promus. Toutes les organisations présentes ont relayé ce point de vigilance.*

- **Le reclassement des AFiP sélectionnés à l'issue de la promotion à titre personnel**

La prise en compte de la situation des collègues qui pour divers motifs n'ont pas pu accéder au corps des AFiP constitue une réelle avancée et une chance nouvelle de reconnaissance offerte aux cadres.

La promotion est conditionnée par la justification par le cadre concerné de la date d'obtention de ses droits à pension à taux plein. Cette exigence, qui peut paraître « sévère » car elle relève d'un choix privé, constitue pour l'administration une quasi garantie que l'engagement de partir à la retraite dans les six mois sera respecté.

Néanmoins, une réflexion est ouverte sur le fait de proposer cette possibilité de promotion aux cadres qui ne disposeraient pas du taux plein.

Le reclassement dans le corps des AFiP est opéré en vertu des dispositions de l'article 13 du statut particulier des administrateurs des finances publiques. Ainsi, pour les « jeunes » AFiPA6 à l'indice brut 1015, et pour les plus « anciens » à l'indice brut HEA1. La durée de passage entre les chevrons HEA1 et HEA2 étant statutairement d'un an, il n'est pas possible, du fait de l'engagement de partir à la retraite dans les 6 mois à compter du reclassement dans le corps des AFiP, de bénéficier d'un indice brut supérieur au HEA1.

Cette promotion n'est pas offerte aux AFiPA ayant rejoint des postes comptables (quasiment tous les postes comptables offerts aux AFIPA ont déjà un indice HE).

- **Le parcours jusqu'à la sélection au grade d'AGFiP de classe normale.**

S'il est intéressant pour le cadre d'avoir pu exercer plusieurs postes, au moins deux emplois différents d'AFiP sont exigés pour parvenir à la sélection d'AGFiP. Ces deux emplois ne sont pas forcément exercés dans deux pôles distincts.

*Dans un souci d'équité, le SCSFiP a réaffirmé son attachement au fait que ne soit retenu comme critère de sélection entre les candidats que la date d'entrée dans le corps des AFiP et non la reprise d'une ancienneté administrative acquise dans un autre grade.*

La direction générale a indiqué que le mode de sélection au grade d'AGFiP faisait intervenir de nombreux critères dont l'ancienneté administrative mais pas seulement.

Des différences de reprise des anciennetés entre les deux filières sont encore réelles, bien que des dispositifs de rattrapage soient en cours (plusieurs tableaux appelés).

Sur la cartographie des emplois et les pastillages, une sortie en douceur du « carré magique », notamment sur les pôles métiers, est en marche. Des passerelles seront proposées aux cadres volontaires qui sont en place dans les directions.

Sur la périodicité, deux mouvements annuels sont envisagés dont un intervenant l'été. Les délais de séjour minimums sur les postes (2 ans) pourront ainsi être réduits en fonction des besoins.

- **L'accès des AFiP aux emplois de CSC1-HEC**

Cette carrière linéaire ne pose pas de difficulté mais relance le débat sur la répartition des postes comptables entre les différents cadres supérieurs (AFiP-AFiPA-IP et IDiV).

La direction générale nous renvoie sur ce point au groupe de travail à venir et à la fin des travaux réalisés sur la cartographie et sur le reclassement des postes comptables réalisés par le bureau BP.

La durée de séjour exigée est nécessaire du fait des enjeux attachés à un poste comptable (stabilité du mode de management, relations avec les ordonnateurs.....).

L'ordre du jour étant épuisé, la direction générale souhaite revenir sur un sujet non clos lors du groupe de travail du 13 février dernier :

- **les postes HEA administratifs.**

La direction générale rappelle qu'il ne s'agit que d'un plus qui correspond à un besoin, qui sera mis en œuvre dès cette année 2012.

Il est précisé que ce dispositif sera ouvert y compris aux collègues qui n'ont pas pu se présenter à la sélection d'AFiP. La rédaction du texte sera revue en conséquence.

*Alors que majorité des représentants des personnels souhaite que ce dispositif soit ouvert aux IDiV HC, le SCSFiP réaffirme son opposition à cette ouverture tout en indiquant que les IDiV HC ont désormais la possibilité de se présenter à la sélection d'AFiPA.*

Sur ce dernier point et en écho à la position du SCSFiP, la direction générale indique que statutairement, ces postes ne peuvent être offerts qu'aux AFiPA et que la révision des statuts n'est pas à l'ordre du jour.

Les représentants du SCSFiP :

Fabienne Rombaut, DRFiP 75

Jean-Marc Bouchet , DRFiP 59

Christophe Berthelin, DRFiP 75