



Qu'est ce que la promotion ?

Réflexion du lecteur: « le SCSFIP, ils me prennent un peu pour un débutant quand même »

Que nenni ! En fait la promotion dont nous allons parler est le passage au grade supérieur, certes, cela on l'avait compris, mais nous allons expliquer comment se décident ces promotions et surtout le nombre de promus, donc, in fine, le « niveau » des opportunités de carrière dont le cadre supérieur dispose.

Il est en particulier fondamental de comprendre le principe du **taux de promotion** défendu par les autres OS et devenu pourtant un principe obsolète. Il s'agit en effet du nombre de promus par rapport au nombre de candidats à une sélection. L'administration prend généralement des engagements sur ce taux pour les années à venir, sans pour autant être vraiment contrainte de les respecter.

On parlera aussi parfois de **taux pro/pro** qui est là un taux de promouvables par rapport au taux de promus. On est sur un ensemble plus large puisque l'on calcule ce taux par rapport à tous ceux qui pourraient passer une sélection et pas seulement les candidats effectifs.

Dans tous les cas, jusqu'à la fusion DGI/DGCP et dans les premières années de celle-ci, on raisonnait strictement par taux de promotion. Donc on regardait combien il y avait de candidats et on en prenait X %. Et peu importe si ensuite il y avait effectivement des postes à pourvoir pour les lauréats, on recalibrant, on recasait, on s'arrangeait.

Aujourd'hui, cela ne fonctionne plus ainsi. Les postes sont déterminés et on recrute peu ou prou au gré des besoins, même s'il peut y avoir quelques arrangements pour « lisser » les promotions dans le temps (éviter qu'il y ait par exemple 30 promus une année car il y a beaucoup de besoins et 5 l'année suivante car on a pourvu).



Que revendique le SCSFIP sur les promotions ?

Encore une fois nous parlons un langage de vérité et nous évitons l'intox chère aux OS traditionnelles. Ainsi, à chaque fois que vous lirez « *nous demandons une augmentation du taux de promotion* », c'est encore une fois proche de la « fake news ». Cela ne sert à rien s'il n'y a pas de postes à pourvoir...

Le SCSFIP demande donc une action forte sur les postes en question : pour promouvoir, il faut avoir des postes et pour avoir ces postes, il faut que les postes à enjeux de notre administration soient calibrés sur le bon grade et cela à tous les niveaux.

Car il faut également bien comprendre un phénomène qui est celui de la **cascade**. Ainsi un poste d'AGFIP supprimé, c'est une mauvaise nouvelle pour l'inspecteur qui aspire à faire carrière et même pour l'agent... Non pas parce qu'il ambitionne déjà d'être AGFIP (mais pourquoi pas ?) mais surtout parce que l'AGFIP qui part à la retraite et qui n'est pas remplacé car son poste est supprimé, c'est un AFIP qui ne passe pas AGFIP donc qui reste sur son poste, une place de moins à la sélection AFIP pour l'AFIPA, une place de moins à la sélection AFIPA pour l'IP, une place de moins au concours d'IP...

Lorsque l'on voit certaines OS se féliciter que l'on « supprime enfin des postes de cadres », c'est purement démagogique en jouant sur un sentiment irrationnel mais si facile de « lutte des classes ». En réalité, cela entraîne un ralentissement de tout le système de promotion interne à la DGFIP, qui ne bénéficie à personne, bien au contraire.

C'est pour cela que le SCSFIP demande un arrêt des suppressions excessives de postes dans l'encadrement et surtout un arrêt des « repyramidages vers le bas ». C'est-à-dire les postes d'AGFIP qui sont déclassés AFIP, les postes d'AFIP déclassés AFIPA et ainsi de suite...



Que revendique le SCSFIP sur les promotions ?

Le SCSFIP demande aussi une priorité pour les AFIP, AFIPA, IP sur les postes comptables indicés qui sont par définition des postes à enjeux. C'est certes une question de logique administrative, mais aussi une question stratégique pour la préservation des carrières des cadres supérieurs.

On nous reproche souvent de « trop parler » des postes comptables. Ce n'est pourtant pas uniquement parce qu'il s'agit d'un métier intéressant et à enjeux. C'est surtout que pour maintenir les niveaux de promotion, notamment d'IP vers AFIPA, il faut des postes. Or le « gisement » de postes est là, dans le réseau comptable (tant que le nombre d'emplois CSC administratifs se limitent à une centaine de HEA uniquement pour les AFIPA), et c'est bien notre DG qui décide du grade occupant le poste, sans aucune pression autre que celle de lobbys internes qu'elle semble malheureusement encline à écouter, en dépit du simple bon sens.

Rappelons que la DG s'était engagée, à la demande du SCSFIP, sur un taux supérieur à 80% d'IP promus pour les prochaines années, taux qu'elle ne respecte pas du tout. Respecter ce taux est très simple, il suffit d'accroître la présence des IP et des AFIPA sur le réseau comptable (plus d'IP sur des postes comptables, c'est plus d'IP recrutés, plus d'AFIPA sur les postes comptables, c'est plus d'AFIPA recrutés). Il suffit de le vouloir et la DGFIP a la main, raison pour laquelle le SCSFIP se battra encore et toujours sur un sujet qui ne tient qu'à la frilosité de notre direction générale.



Que revendique le SCSFiP sur les promotions ?

En résumé, que demande le SCSFiP ?

Pour les IP :

- le respect des engagements pris par la DG en 2014, de promouvoir 80 % d'un tableau d'IP à AFIPA, contrepartie légitime d'une réduction drastique du volume d'IP recrutés
- la création d'au moins 100 emplois CSC administratifs HEA1 (ex-1040)
- une augmentation conséquente du quota de postes comptables HEA et HEA1 pour atteindre 30 % et 60 %
- un retour en arrière sur la décision de cesser les promotions à AFIPA fin de carrière (alors que la DG continue de promouvoir des IDIV CN à la HC en fin de carrière...)

Pour les AFIPA :

- le maintien d'un volume annuel de promotion à AFIP au-dessus de 25 par an
- une augmentation du quota de postes comptables HEA à 70 % et une exclusivité de l'accès aux postes HEB
- une clarification et plus de transparence dans les règles de sélection aux emplois CSC administratifs

Pour les AFIP :

- le maintien du volume annuel de promotion à AGFIP à environ 15 par an
- la modification de l'indice terminal de la grille pour le faire culminer à HEC

Pour les AGFIP CN :

- la limitation de l'entrée dans le corps d'extérieurs par détachement dans le grade AGFIP CN et l'application stricte du quotas de 50 % de promotion à la 1ère classe,
- la création d'échelons spéciaux pour les AGFIP CN et AGFIP 1ère classe, afin que les cadres partent à la retraite sur l'indice de la classe supérieure (1ère classe et classe exceptionnelle).