



NOTE

à

Monsieur le Chef du service
Ressources humaines

Objet : Observations sur les propositions d'évolution de la sélection AFIP

Vous nous avez transmis pour avis le 27 juin dernier les propositions d'évolutions de la sélection AFIP que vous envisagez de mettre en œuvre dès la prochaine sélection 2020.

En préambule, le SCSFIP partage totalement, comme nos représentants en CAP 1 et 2 l'ont déjà exprimé, le constat que les modalités actuelles de la sélection ne sont pas satisfaisantes. Nous partageons totalement votre diagnostic sur l'ensemble des écueils et difficultés engendrés par le processus actuel de sélection.

Les propositions d'évolution répondent pour partie à ces problématiques et appellent les remarques suivantes:

- **Extension de la plage d'appel de 3 à 6 ans**: cette proposition recueille notre assentiment ; en effet, elle devrait permettre à chaque cadre de concilier cette sélection avec ses contraintes professionnelles et/ou familiales.

- **Autorisation de présenter deux fois la sélection sur cette plage d'appel**: là encore, nous considérons que cette proposition va dans le bon sens et répond aux attentes des cadres.

Cependant, les modalités de sa mise en œuvre appellent les remarques suivantes :

- En ce qui concerne l'avis du comité de sélection, nous souhaitons avoir l'assurance que cet avis ne sera pas dirimant pour le candidat qui s'en écartera et qu'il pourra alors se représenter l'année qu'il aura choisie dans la plage d'appel des 6 ans.
- Par ailleurs, vous semblez écarter toute possibilité pour les candidats non retenus relevant de la plage d'appel de la sélection 2019 de pouvoir se représenter ; le SCSFIP considère que cela crée de facto une rupture d'égalité avec les candidats potentiels issus des mêmes plages d'appel qui ne se sont pas présentés.
Nous demandons donc la possibilité pour ces candidats non retenus de pouvoir, s'ils le souhaitent, se représenter dans la plage d'appel.

- **Renforcement du poids de l'avis des directeurs et délégués** :

Sauf erreur de notre part, les directeurs/chefs de service et délégués émettent déjà un avis et un

interclassement. Nous souhaitons donc avoir plus de précision sur la notion de « **renforcement** ». En effet, il faut bien avoir conscience que toutes les fonctions occupées par des AFIPA n'ont pas la même visibilité auprès des délégués ; ce constat nécessite donc une réelle objectivation des avis qui seront émis.

- La direction générale envisage t-elle la mise en place de grilles permettant d'objectiver cet interclassement ?
- Est-ce que ces grilles seront communes avec celles qu'utilisera le jury de pré-sélection ?

Au cas où des grilles seraient mises en place, nous souhaitons qu'elles comportent un nombre suffisant de rubriques dont la pertinence permettra d'objectiver cette phase du processus de présélection.

- Par ailleurs, les candidats ayant un avis « réservé » pourront-ils bénéficier d'un retour auprès de leur directeur/chef de service ou du délégué sur les points ayant abouti à cet avis.

Votre proposition élude par contre la situation **des cadres en mobilité** par voie de détachement ou de disponibilité. Rien ne semble prévu sur les conditions dans lesquelles seront émis les avis sur ces collègues : qui les émettra, comment les délégués feront pour les interclasser ?

Nous pensons qu'un entretien avec un délégué est incontournable pour que ces cadres disposent réellement des mêmes chances que leurs collègues dans le réseau. Deux possibilités nous semblent envisageables :

- soit le cadre a un entretien avec le délégué territorialement compétent (en fonction du département d'exercice du cadre en mobilité) ;
- soit un délégué « référent » est désigné, ce qui nous paraîtrait plus équitable.

- Pré sélection sur dossier :

En préambule, nous souhaitons avoir confirmation que la composition du dossier serait identique à ce qu'elle est actuellement (telle qu'énoncé au 1.1 de votre note). En effet, lors de la présentation effectuée par le bureau RH1B aux candidats inscrits à la sélection 2020, il aurait été indiqué que la lettre de motivation serait supprimée, ce qui nous semble aller dans le bon sens. En effet, tout cadre se présentant à cette sélection est obligatoirement motivé.

Sur le fond, nous ne sommes pas opposés à votre proposition de pré sélection, sous deux réserves :

- l'incompréhension qu'engendrera inévitablement le double niveau de sélection délégué/directeur puis jury de pré sélection lorsqu'un candidat passera le premier filtre et ne sera pas autorisé à se présenter par le jury de pré sélection ;
- la pré-sélection par 2 jurys différents, avec potentiellement des « sensibilités » différentes alors que la direction générale souhaite mettre fin au double jury de sélection. Nous pensons donc que cette pré-sélection devrait être effectuée par un unique jury afin de gommer ce biais.

Vous évoquez ensuite que les candidats écartés à la pré sélection pourraient postuler ultérieurement dans le cadre du dispositif de « **seconde chance** ». Cette notion mérite d'être précisée.

- Si vous entendez que le candidat écarté pourra se représenter une deuxième fois dans la plage d'appel, nous souscrivons à cette proposition. Nous demandons alors que ces candidats bénéficient d'un retour par le jury de pré sélection sur les motifs ayant abouti à écarter leur candidature afin qu'ils puissent préparer le cas échéant leur éventuelle nouvelle présentation.
- Par contre, nous rejetons l'idée qu'un candidat qui ne serait pas pré-sélectionné par ce jury ne puisse pas tenter de se présenter une deuxième fois dans la plage d'appel des 6 ans et ne puisse que se positionner sur le dispositif de « seconde chance » sur les postes vacants à l'issue des mouvements par mutation et primo affectation . Cette proposition entraînerait

une véritable rupture d'égalité entre des candidats qui auront passé le « filtre des directeurs/délégués ».

- Audition des candidats portée de 30 à 40 minutes devant un comité de sélection unique :

Même si nous comprenons la difficulté actuelle d'organiser une sélection reposant sur 2 jurys avec deux jurys métiers différents, nous sommes circonspects sur cette proposition d'entretien unique. En effet, l'harmonisation visait à écarter les risques de trop grandes disparités entre les deux jurys métiers.

La mise en place d'un comité de sélection unique va accentuer l'effet « couperet » actuellement déjà reproché. Il va donc nécessiter une forte professionnalisation pour garantir un fonctionnement fluide (nous aurons 1 candidat face à 6 jury) et permettre des retours d'informations concrets aux candidats non retenus.

En conclusion, nous avons conscience qu'il n'existe pas d'organisation idéale de cette sélection et qu'il y aura toujours des collègues non retenus.

C'est la raison pour laquelle le SCSFIP, au-delà des évolutions envisagées, attend de la direction générale qu'elle mette en place un réel accompagnement post sélection des collègues non retenus.

En effet, comme vous le relevez et comme nous l'avons souvent évoqué en CAP, la non sélection laisse toujours des collègues très fortement affectés ; nous attendons donc les propositions qui permettront de maintenir la motivation de ces collègues en leur permettant de rebondir.

La volonté de la direction générale de déployer des indices administratifs sur des fonctions à enjeu doit être l'occasion de mettre en place ces possibilités de rebond sans que les collègues AFIPA ne doivent attendre de pouvoir prétendre à l'échelon spécial HEA mis en place avec le PPCR.

Vous nous avez dit en CAP que ce sujet était au centre des préoccupations de la direction générale ; le SCSFIP attend donc que vous traduisiez cette préoccupation par des perspectives de carrières claires pour les cadres ayant investi dans la préparation à la sélection AFIP. En effet, dans les années à venir, la direction générale aura besoin de cadres motivés pour mener à bien les profondes évolutions qu'elle va rencontrer.

Les élus du SCSFIP en CAP 1 et 2
Le bureau national du SCSFIP