



Compte Rendu de la CAP n°2 du 15 février 2018 Tableau d'avancement au grade d'AFIPA 2018

Jeudi 15 février 2018, la cheffe du bureau RH-1B a présenté les résultats de la sélection 2018 au grade d'AFIPA aux représentants syndicaux des CAP n°2 (AFIPA et IP) et n°3 (IDIV, dans le cadre de l'examen professionnel).

D'emblée, le rôle des représentants du personnel s'est trouvé sérieusement amenuisé par la déclaration de la Présidente de la CAP stipulant qu'il n'y aurait aucune modification des projets de liste initialement publiés...

Nous ne pouvons que déplorer cette vision très restrictive du dialogue social et si le rôle des CAP se limitait à cela, il est évident que leur existence même ne présenterait plus beaucoup d'intérêt... Quoi qu'il en soit, le SCSFiP continuera à représenter les intérêts collectifs et individuels des collègues lors de ces instances.

Ainsi, dans leur déclaration liminaire (cf. document ad-hoc), les élus du SCSFiP ont rappelé les inquiétudes que soulèvent auprès des collègues les informations diverses et variées circulant autour d'Action Publique 2022. Au-delà de ce climat général anxiogène, les représentants du SCSFiP ont également interpellé la Direction Générale sur les perspectives offertes aux IP qui se présenteront à la sélection AFIPA en 2019, sachant que le nombre de candidats potentiels sera deux fois plus élevé l'an prochain !

Comme à son habitude, le SCSFiP ne se contente pas de déplorer la situation et de demander l'impossible. Nous avons ainsi réitéré nos propositions concrètes visant notamment à augmenter les accès aux postes comptables. Cela répondrait à la fois aux attentes de nombreux collègues souhaitant réorienter leur carrière et permettrait également de maintenir un volume de recrutements d'AFIPA plus conséquent chaque année.

Au-delà de l'examen du tableau d'avancement 2018 (cf. ci-dessous les éléments chiffrés), plusieurs points importants ont été évoqués lors de cette CAP :

– le volume de recrutement : au titre de 2018, la DGFIP va donc promouvoir 69 cadres au grade d'AFIPA, 67 IP au choix et 2 IDiv par examen professionnel. De fait, la logique des taux "pro-pro" fixant un plafond de promotions annuelles n'est pas appliquée, même si la DG entend maintenir un seuil de recrutement de 1%, sauf contraintes fortes de la Direction du Budget (DB) et de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Ne souhaitant pas appliquer cette logique, la DGFIP préfère retenir une "attitude prudentielle" consistant à déterminer les besoins fonctionnels. Précision sémantique importante, la DG évoque systématiquement une logique de "volume de recrutement".

Δ Position du SCSFiP : En soi, cette logique visant à recruter les cadres dont l'Administration a besoin pour réaliser ses missions peut tout à fait se concevoir. Pour autant, le SCSFiP considère que le volume de recrutement pourrait et devrait être augmenté. Les propositions déjà évoquées permettraient d'augmenter très sensiblement le volume de recrutements annuel des AFIPA.

– les qualités attendues d'un AFIPA : en réponse à notre liminaire, la Présidente de la CAP a rappelé qu'il n'y avait pas de parcours type pour accéder au grade d'AFIPA. Toutes les qualités attendues figurent dans la note de service annuelle. Elle a par ailleurs indiqué que les jurys avaient bénéficié d'une formation ad-hoc, dispensée par un prestataire spécialisé, externe à l'Administration.

Δ Position du SCSFiP : le SCSFiP prend acte de la volonté de professionnaliser les actions de recrutements. Il n'en demeure pas moins que de trop nombreux collègues ont l'impression de "jouer" leur carrière sur 30 mn d'entretien. Les représentants du SCSFiP ont rappelé l'absence d'un réel parcours de carrière et d'une doctrine d'emploi transparente pour les collègues IP "post-sélection". Il nous a été indiqué que la DG y serait attentive dans les prochains exercices de GPEEC...

– la création d'emplois d'"AFIPA Expert" : en réponse à ce sujet évoqué par une autre organisation syndicale, la Présidente a indiqué que la DG poursuivait ses réflexions sur ce thème. En tout état de cause, si cela devait se concrétiser, de telles nominations seraient réservées aux inspecteurs principaux.

Δ Position du SCSFiP (fort différente des autres OS..) : Nous restons extrêmement prudents sur les conditions de mise en œuvre d'un tel dispositif, d'autant que le même exercice appliqué à un autre grade a montré toutes ses limites (Idiv expert). Alors que les autres organisations syndicales présentes en CAP ont bien précisé que, si ce dispositif devait être mis en œuvre, il devrait être ouvert aux Idiv Hors-Classe (!!!), le SCSFiP assume sa ligne de défense des intérêts des IP et des AFIPA et ne cautionnera jamais une nouvelle entorse aux principes de déroulement de carrière de ceux qui ont choisi de passer concours et sélections et qui subissent déjà une forte contraction de leurs perspectives de carrières !

Quelques éléments chiffrés :

- 151 candidats, 121 FF et 30 GP
- 18 candidats "N1"
- 54% d'hommes, 46% de femmes
- Moyenne d'âge des candidats : 45 ans et 5 mois

- 67 lauréats IP : 38 FF, 12 GP, 17 N1
- 49% d'hommes, 51% de femmes
- Moyenne d'âge des lauréats : 42 ans et 8 mois

- 2 IP promus au titre du tableau au choix

- 2 Idiv promus au titre de l'examen professionnel