



Syndicat  
des cadres supérieurs  
des Finances publiques

## **Compte Rendu de la CAP n°2 du 8 février 2019 Tableau d'avancement au grade d'AFIPA**

La CAP traitant du tableau d'avancement au grade d'AFIPA pour l'année 2019 s'est réunie vendredi 8 février, sous la présidence de la cheffe du bureau RH-1B.

À l'occasion de cette 1ère CAP post-élections, les élus du SCSFIP ont rappelé d'une part le contexte difficile dans lequel évoluent aujourd'hui les cadres et les agents de la DGFIP et d'autre part la gestion de la sélection AFIPA 2019 (cf. déclaration liminaire).

Les réformes structurelles qui vont impacter notre administration vont être lourdes de conséquences, que ce soit pour la réalisation des métiers mais aussi et surtout pour la situation de nombreux(ses) collègues qui se trouveront impacté(e)s par les réformes. Inévitablement, la gestion du volet RH s'avérera déterminante. Dans ce contexte, le SCSFIP, fort de la confiance témoignée par plus de 50 % des cadres supérieurs, renouvelle sa demande d'association à tous les groupes de travail (GT) qui traiteront de la gestion des cadres supérieurs, y compris les GT métiers dont le volet RH est indissociable.

Quant à la sélection 2019, l'affichage d'un taux de réussite proche de 40 % résulte d'un « artifice » de gestion qui a consisté à décourager de nombreux collègues remplissant les conditions statutaires de se présenter cette année.

Il n'était pas dans l'objet de la CAP d'évoquer dans le détail les problématiques de réforme du réseau de la DGFIP. Pour autant, la Présidente de la CAP a indiqué que les problématiques RH étaient « pleinement identifiées » par la Direction Générale. Des groupes de travail devraient être prochainement réunis pour évoquer ces sujets avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, la Présidente de la CAP a rappelé que la décision de recrutement au choix des AFIPA dans les directions de 3ème et 4ème catégorie faisait encore l'objet d'une expérimentation.

Enfin, les conditions d'exercice du dialogue social ont également fait l'objet d'échanges lors de la CAP. En effet, les documents de travail n'ont été transmis aux représentants du personnel que la veille de la CAP, ce qui rend pour le moins compliqué l'analyse des dossiers dans un délai aussi bref. Sur le fonds, la cheffe du bureau RH-1B a précisé que les documents transmis comportent un degré de précision qui n'a pas d'équivalent dans les autres administrations. Sur la forme, elle a convenu que le délai de transmission n'était « pas optimal ». Au-delà de cette situation ponctuelle, il convient effectivement de souligner la qualité des documents transmis (et la charge de travail subséquente pour les différents acteurs concernés).

### Focus sur le volume de recrutement :

Au titre de 2019, 345 candidat(e)s IP remplissaient les conditions à la sélection AFIPA. *In fine*, seulement 201 candidat(e)s se sont présenté(e)s et 81 cadres seront promu(e)s au grade d'AFIPA, 79 IP au choix, 2 IP au titre de la procédure dite de la « 2nde chance » et 1 IDiv par examen professionnel.

De très nombreux candidats potentiels ne se sont donc pas présentés à la sélection, soit par choix personnel pour certains d'entre eux, soit pour beaucoup, parce qu'ils ont été « invités » par leur direction à « décaler » leur présentation. Ce faisant, la Direction Générale peut donc afficher un taux de réussite proche des 40 %.

La Direction Générale a ainsi rappelé que le niveau de recrutement s'inscrit dans le cadre d'une GPEEC qui

respecte les prévisions de cadrage budgétaire pluri-annuel.

**Δ Position du SCSFIP :** Comme indiqué déjà l'an dernier, le SCSFIP comprend la logique visant à faire coïncider le volume de recrutement au nombre de cadres dont l'administration a besoin pour réaliser ses missions. Pour autant, le SCSFIP considère que le volume de recrutement pourrait et devrait être augmenté tout en respectant cette même logique. Deux solutions ont été rappelées dans la liminaire à la présente CAP : augmenter le volume de la sélection AFIP et revoir les taux d'accès aux postes comptables pour les AFIPA administratifs.

Focus sur la présentation des dossiers individuels : plusieurs dossiers individuels ont été évoqués par les organisations syndicales représentées en CAP 2.

**Δ Position du SCSFIP :** comme pour toutes les CAP de ce type, le SCSFIP prend en compte toutes les demandes transmises par les collègues. Cette année encore, vous avez été nombreux(ses) à faire confiance à vos élu(e)s. Il convient de rappeler que le SCSFIP ne sollicite pas les collègues pour savoir s'ils souhaitent voir leur dossier évoqué en CAP, considérant qu'il s'agit d'une démarche strictement personnelle. Dans ce cadre, l'évocation de dossiers individuels en CAP ne se fait qu'avec l'accord explicite des intéressé(e)s. En aucun cas, les élus du SCSFIP n'évoquent de dossiers sans avoir au préalable échangé directement avec les collègues concerné(e)s et en avoir reçu mandat.

#### Quelques éléments chiffrés :

- 197 **candidats** (151 candidats en 2018), 137 FF et 60 GP
- 4 candidats "N1" (18 en 2018)
- 48 % d'hommes, 52 % de femmes : à noter que l'on peut constater une inversion du ratio Hommes/Femmes, avec un nombre de candidates pour la 1<sup>re</sup> fois supérieur au nombre de candidats/
- Moyenne d'âge des candidats : 46 ans et 5 mois (45 ans et 5 mois en 2018)
- Répartition des candidats selon leur affectation d'origine :
  - 54 % exercent en DRDFIP
  - 26 % exercent en administration centrale (yc DLF)
  - 17 % exercent en délégations ou directions spécialisées (DIRCOFI, DNEF, DVNI, DISI, ENFIP...)
  - 3 % sont en position de détachement
- 79 **lauréats** IP (67 l'an dernier) : 41 FF, 34 GP, 4 N1
- 48 % d'hommes, 52 % de femmes
- Moyenne d'âge des lauréats : 44 ans et 1 mois (42 ans et 8 mois l'an dernier)
- Taux de réussite des lauréats selon leur affectation d'origine :
  - DRDFIP : 35 %
  - Administration centrale : 40 % (DLF 50 %)
  - Délégations et directions spécialisées : 39,4 % (taux à relativiser, s'agissant d'une moyenne entre les différents types de directions)
  - Détachement : 100 %
- 2 IP (pour 10 candidats) promus au titre du tableau au choix ou « 2<sup>de</sup> chance »
- 1 Idiv (pour 17 candidats) promu au titre de l'examen professionnel