



Compte Rendu de la CAP n°2 du 18 février 2020 Tableau d'avancement au grade d'AFIPA

La CAP traitant du tableau d'avancement au grade d'AFIPA pour l'année 2020 s'est réunie mardi 18 février, sous la présidence de l'adjoint à la cheffe du bureau RH-1B. Tant sur la forme que sur le fond, cette CAP s'inscrivait dans un contexte très particulier.

Sur la forme tout d'abord : il s'agissait de la 1ère CAP de l'année 2020 et de la dernière CAP traitant des problématiques de gestion des AFIPA. L'application des lignes directrices de gestion conduit en effet à retirer du champ de compétences des CAP les actes de gestion tels que les promotions et les mutations.

En réponse aux interrogations du SCSFIP, le bureau RH-1B a rappelé le cadre législatif qui s'impose (décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires) tout en précisant que la Direction Générale souhaite maintenir des échanges ouverts et constructifs avec les représentants du personnel.

Position du SCSFIP : Ce nouveau modèle de dialogue social reste à construire et le SCSFIP sera, comme à son habitude, particulièrement vigilant quant à la prise en compte des situations particulières des personnes qui nous donnent mandat, c'est-à-dire vous !

Sur le fond ensuite : cette CAP s'est réunie après les opérations relatives au mouvement C1 qui a vu la généralisation du principe du choix pour déterminer les cadres retenus. Ce principe sera également appliqué au prochain mouvement sur les emplois administratifs des AFIPA (cf. focus ci-dessous).

Position du SCSFIP : le SCSFIP n'est pas opposé au principe du choix. Il permet aux directeurs d'avoir plus de liberté dans le recrutement de leurs cadres tout en permettant à de nombreux collègues de se positionner sur des offres spécifiques. Pour autant, le SCSFIP a rappelé que la généralisation du choix soulève deux problématiques majeures :

- un risque fort de tendre vers l'arbitraire. Des garanties de transparence et d'équité sont donc nécessaires. En réponse, le bureau RH-1B indique qu'il pilotera le dispositif par la diffusion de kits de recrutement et si nécessaire, par des ajustements en fonction des remontées des directions.

- la question primordiale de la visibilité attendue par les cadres sur leur déroulement de carrière. De nombreux collègues ont accepté les contraintes de la mobilité géographique, pensant qu'ils pourraient se rapprocher de leur zone de vie familiale dans des délais raisonnables. Dans un contexte de défiance de plus en plus palpable de la part des cadres envers la Direction générale, la généralisation des affectations au choix pourrait entraîner une désaffectation des collègues pour les concours et les sélections. Pas de réponse de RH-1B sur ce point...

Cette première année de mise en place montre donc qu'il y a encore beaucoup d'interrogations et de craintes : spécialisation des cadres alors que les modalités de recrutement exigent une vision transversale des problématiques de la DGFIP, difficultés à muter pour des cadres parfois inconnus des départements demandés, risque de formation d'écuries de cadres préparés par leurs directions locales pour décrocher des promotions tout en étant promus sur place... Dans un contexte de fortes évolutions du réseau, le SCSFIP a

rappelé que la confiance des cadres supérieurs dans leur Direction générale était essentielle et que ces craintes étaient le signe d'une crise de confiance profonde.

Analyse de la sélection 2020 :

Au-delà des éléments statistiques synthétisés ci-dessous, deux sujets ont également été abordés au cours de la CAP : le grade d'origine permettant l'accès au grade d'AFIPA et l'absence de lauréats sur une zone géographique (délégations) ou fonctionnelle (services de la DG).

– le grade d'origine pour accéder à AFIPA : pour mémoire, les inspecteurs principaux et les inspecteurs divisionnaires hors-classe peuvent être promus AFIPA selon les dispositions du statut de la catégorie A de la DGFiP. En réponse à une organisation syndicale qui demandait l'augmentation du quota de promotions attribué aux Idiv HC, le bureau RH-1B a rappelé que le passage du grade IDIV HC à celui d'AFIPA demeurait une exception, les IP constituant le principal vivier de recrutement des AFIPA.

Position du SCSFIP : cette logique, avec des parcours de carrière effectués suite à des choix individuels éclairés, doit être maintenue et confortée. Le message porté par la Direction Générale au cours de la CAP est, en ce sens, rassurant. Le SCSFIP rappelle que les IP ne doivent, en aucun cas, être les grands perdants de la gestion des postes au choix dans le cadre des prochains mouvements comptables !

– l'origine géographique ou fonctionnelle des lauréats : à la demande de plusieurs adhérents, nous avons évoqué les interrogations liées à l'absence de lauréats originaires de la délégation Sud-ouest. Il ne s'agit bien évidemment pas de propager des rumeurs non étayées mais simplement de relayer un constat, par ailleurs applicable à certains services d'administration centrale.

Il nous a été assuré que les sélections n'étaient pas pilotées par les statistiques ou en fonction de l'influence plus ou moins grande des n°1 mais qu'elles relevaient de la seule qualité des dossiers des candidats et de leur prestation face aux jurys.

Position du SCSFIP : le SCSFIP invite les collègues non retenus à solliciter un retour pédagogique sur leur prestation.

Quelques éléments chiffrés

Les candidat(e)s :

- **197** (contre 201 l'année dernière)
- 53 % d'hommes, 47 % de femmes
- Moyenne d'âge des candidats : 46 ans et 8 mois (46 ans et 6 mois en 2019)
- Répartition des candidats selon leur affectation d'origine :
 - 59 % exercent en DRDFIP
 - 20 % exercent en administration centrale (dont DLF)
 - 18,5 % exercent en délégation ou direction spécialisée (DIRCOFI, DNEF, DVNI, DISI, ENFIP...)
 - 1,5 % sont en position de détachement

Les lauréat(e)s :

- **70** IP (79 l'an dernier) :
 - 45 se présentaient pour la 1ère fois
 - 21 se présentaient pour la 2ème fois
 - 4 se présentaient pour la 3ème fois
- 51 % d'hommes, 49 % de femmes

- Moyenne d'âge des lauréats : 44 ans et 1 mois (identique à l'an dernier)
- Taux de réussite des lauréats selon leur affectation d'origine :
 - DRFIP/DDFIP : 30 %
 - Administration centrale : 25,7 % (*taux à relativiser, s'agissant d'une moyenne entre les différents services. Exemple : 83 % de réussite à la DLF*)
 - Délégations et directions spécialisées : 21,5 % (*idem, taux à relativiser compte tenu du nombre de directions*)
 - Détachement : 67 %
- 3 candidats IP sélectionnés au titre de la seconde chance
- 2 Idiv HC (pour 15 candidats) promu au titre de l'examen professionnel



Orientations sur le prochain mouvement AFIPA :

À l'issue des échanges portant sur le tableau d'avancement, le Président de la CAP a apporté des précisions sur le prochain mouvement d'affectation des AFIPA sur postes administratifs.

Les principales orientations sont les suivantes :

- l'ensemble des postes AFIPA en vacance initiale seront proposés au choix,
- les fiches de postes seront publiées sur les intranets locaux,
- les postes qui seront ouverts en cascade seront quant à eux offerts selon les modalités habituelles en fonction de l'ancienneté et des priorités,
- les délais de séjour resteront quant à eux inchangés (3 ans en Centrale ou en DNS, 2 ans en direction locale, 1 an en cas de rapprochement),
- la note fixant les conditions de mutation et première affectation des AFIPA sera diffusée très prochainement. Les résultats seront quant à eux disponibles mi-mai.

N'hésitez pas à solliciter vos élus pour toutes questions sur ce nouveau dispositif et/ou pour vous accompagner dans vos démarches.