



CAP du 15 février 2018 Tableau d'avancement AFIPA

Madame la présidente,

Le SCSFIP ne souhaite pas aborder le sujet de cette CAP sans vous avoir au préalable alerté sur le climat anxieux qui règne actuellement au sein des équipes de cadres supérieurs de la DGFIP.

Le 1^{er} comité interministériel de la transformation publique prend comme axe majeur un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière. Alors que les collègues subissent déjà des contractions de leurs perspectives de carrières, qu'est ce que cela signifie, madame la présidente ?

- Que la DGFIP est un repaire de nantis ?
- Qu'un plan de départs volontaires pourrait être l'alternative mais que paradoxalement, il conviendrait d'accueillir des contractuels à tous les niveaux de la hiérarchie ?

Tous ces messages qui nient les parcours professionnels et l'investissement permanent des cadres au service de l'État et de la DGFIP sont et seront dévastateurs à terme.

Les résultats de cette sélection AFIPA et les perspectives pour les prochaines années sont autant de signaux négatifs transmis à la population des Inspecteurs Principaux.

Cette année, 69 collègues dont 67 inspecteurs principaux sont inscrits au tableau d'avancement au grade d'AFIPA.

Si vous allez probablement nous répondre que la Direction générale a respecté le volume de recrutement annoncé en 2014, et si nous l'avons d'ailleurs reconnu l'année dernière, cela ne nous rassure paradoxalement pas cette fois-ci car les interrogations et les inquiétudes des collègues IP et AFIPA demeurent voire s'amplifient.

On le note déjà cette année le nombre de candidats soucieux d'évoluer dans leur carrière et présentant la sélection AFIPA, est plus élevé : 121 cette année contre 98 l'année dernière. Et nous assistons déjà à une dégradation du nombre de lauréats, 67 cette année contre 78 en 2017. C'est un mauvais signe donné aux inspecteurs principaux !

Qu'en sera-t-il l'année prochaine lorsque les inspecteurs principaux du premier concours fusionné 2012, du tableau d'avancement IP filière fiscale, et du dernier concours IP Trésor 2011 se présenteront à la sélection ? Quel sera le message donné par la DGFIP à ses cadres supérieurs ?

Qu'il y aura 69 postes alors que potentiellement 345 cadres aspirent à devenir AFIPA ? Qu'on leur appliquera un taux de sélection de 20 %? comment motiver des IP qui se voient aussi peu à peu barrer la filière comptable...

Nous espérons que la DGFIP a déjà anticipé, mais l'expérience nous montre que ce n'est souvent pas le cas... et cela crée des inquiétudes supplémentaires dans un paysage déjà morose pour notre direction !

Rappelons-le, ce sont près de 800 IP post sélection AFIPA qu'il convient de gérer désormais, chiffre qui sera augmenté de plus d'une centaine chaque année. De qui se moque t'on ?

Car le SCSFIP peut le démontrer, la DGFIP a les moyens d'offrir plus de postes d'AFIPA dès la prochaine sélection, et ce sur 3 années, pour sauvegarder le taux de promotion IP vers AFIPA. En effet, plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- le nombre d'AFIPA qui prendront en 2018 des postes comptables C1 sera supérieur aux années précédentes. Cette tendance a de fortes chances de se poursuivre en 2019 ;
- Les 24 lauréats de la prochaine promotion AFIP ;
- les départs en retraite d'AFIPA non comptables.

Vous pouvez donc le faire ! Ce serait un signe de reconnaissance fort pour des cadres supérieurs destinés à accompagner des réformes dans une direction qui n'en manque pas. Vous offririez des perspectives à des IP qui ont pris des risques dans leur vie personnelle et professionnelle pour évoluer dans leur carrière.

Une nouvelle fois nous demandons de la cohérence, avec des parcours différents en fonction des choix éclairés que feront les inspecteurs, les IP et les AFIPA au cours de leurs carrières afin que chacun puisse construire son parcours professionnel.

Quant aux modalités même de sélection, nous demandons aussi plus de transparence pour les candidats ! Beaucoup s'interrogent sur la prise en compte par les jurys de leur parcours professionnel. Beaucoup ont le sentiment de jouer en 30 mn leur carrière et même s'il leur sera possible de retenter la sélection en cas d'échec, les déceptions et incompréhensions sont parfois grandes ! Vous employez le terme de sélection et non de concours : vous devez donc être cohérent vis à vis des candidats et prendre en compte, plus largement, dans vos critères de sélection, les prises de responsabilités et de risques.

Nous remercions le bureau RH1B pour sa disponibilité et son professionnalisme.