



# Prochaines sélections AFIPA : une méthode cynique pour un sacrifice inacceptable des IP !

Le 06/06/2018



À bas bruit, est en train de se préparer une hécatombe à l'occasion de la prochaine sélection AFIPA, lourde de conséquences également pour les promotions suivantes.

## De quoi parlons-nous ?

De la gestion de la prochaine sélection AFIPA qui verra, si rien ne change, le taux de promotion chuter drastiquement dans des conditions inacceptables pour les IP de la DGFIP.

## Quelle est la situation ?

L'origine de la situation actuelle remonte à 2012, quatre ans après la création de la DGFIP. Cette année-là, dans son incapacité à gérer au-delà du lendemain, l'administration a nommé 2 promotions d'IP :

- la dernière promotion d'IP ex-DGI (les IP ex-GP étaient historiquement nommés au 1<sup>er</sup> juillet alors que les IP ex-DGI l'étaient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante)
- la 1<sup>ère</sup> promotion d'IP DGFIP issue du premier concours fusionné.

Or, pour éviter le goulot d'étranglement qui se profile, il aurait suffi dès le début de nommer les IP ex-DGI le **31/12 de chaque année** et de caler les promotions d'IP des 2 ex-filières, ce qui n'a pas été fait. Anticiper était trop demander ....

Résultat : 345 cadres entrent cette année dans la plage d'appel de la sélection AFIPA contre 180 à 200 les années passées. Le service RH a d'ores et déjà annoncé que le volume de promus ne serait pas plus élevé que cette année, soit environ 80.

## L'analyse du SCSFiP

La conséquence directe est un scandale : le taux de promotion au grade d'AFIPA va être divisé par 2. Si tous les collègues se présentent cette année, leur chance d'être AFIPA est de 23 %, ce qui signifie que 265 IP resteraient sur le carreau !

Nous avons déjà évoqué ce sujet avec l'administration centrale qui n'a pas bougé d'un

iota sa position alors même que la situation pénalisera un grand nombre d'IP : ceux qui sont déjà entrés dans la plage, ceux qui vont y rentrer cette année et ceux qui vont y rentrer les années suivantes

Sur le fond comme sur la forme, cela est inacceptable !

En effet, il faut également évoquer la manière choisie par la DG pour « accompagner » ce changement (les guillemets sont plus que nécessaires) car le service RH a envoyé un message à tous les directeurs pour les enjoindre à dissuader les collègues de se présenter :

*« ...Pour tous les candidats qui se présenteront, il est nécessaire d'envisager avec eux la possibilité de l'échec et les conséquences à en tirer. Les directeurs sont invités à examiner les opportunités de mobilité fonctionnelle à proposer aux IP concernés (afin de renforcer la maturité des premiers (ceux dont la candidature serait prématurée) et maintenir la motivation des seconds (ceux qui ne disposent pas des qualités attendues), en particulier ceux qui occupent les mêmes fonctions depuis plus de 5 ans... »*

Le message est très clair : il s'agit de réguler le volume de candidats en dissuadant les collègues de se présenter. Bravo pour ce message de motivation adressé aux cadres qui font tourner la DGFIP au quotidien, dans le réseau et en centrale !

Nous appelons donc tous les IP candidats potentiels à la vigilance et à nous faire remonter les messages que leur aurait tenus leur directeur allant dans le sens d'une dissuasion voire d'une « menace ».

Il faudra que les IP candidats s'assurent que leurs directeurs les soutiennent lors de leur candidature, au moins dans les commentaires saisis dans le dossier ad hoc, qui est consultable par les cadres.

## **La proposition du SCSFIP**

Pourtant, une solution opérationnelle et cohérente existe, et nous l'avons proposée à la DG. Elle n'est pas démagogique, elle est facile à mettre en œuvre. Elle l'est d'autant plus que RH, sans le savoir, l'a déjà engagée :

**il s'agit d'augmenter le volume de promotions à la sélection AFIPA pour tenir compte du doublement du vivier !**

Pour faire simple, si tous les IP candidaient cette année, il faudra porter le volume de promotion à 160 AFIPA. C'est tout à fait possible sans créer d'emplois d'AFIPA supplémentaires ! Comment ? **en augmentant le volume d'AFIPA détachés sur**

## **postes comptables CSC à hauteur de l'augmentation des promotions, soit de 80.**

Si tous les collègues ne se présentent pas cette année, il suffit d'ajuster l'augmentation des détachements en 2018 en fonction du nombre de candidats IP se présentant et d'augmenter le volume de détachements les années suivantes pour au final détacher 80 AFIPA de plus que le nombre actuel en postes comptables.

C'est une opération unique, il ne s'agit pas de durablement augmenter le volume mais une seule fois de 80, **et c'est possible !** car en 2017, RH a détaché 42 AFIPA sur CSC alors que seulement 22 AFIPA-comptables sont partis à la retraite. C'est donc bien 20 promotions supplémentaires d'AFIPA qui ont été créées sans incidence sur la volumétrie des recrutements en 2018. D'ailleurs, une vingtaine de postes d'AFIPA sont restés vacants à l'issue du dernier mouvement administratif des AFIPA en 2018 !

Par conséquent, RH a déjà en partie mis en œuvre la solution pour augmenter le nombre de recrutements. Les 20 postes en question doivent donc impérativement être « dégelés » pour porter à 100 le nombre de recrutements de la prochaine promotion. Il suffit ensuite de détacher 60 AFIPA de plus en 2018 pour pouvoir doubler la promotion et respecter ainsi l'équité entre collègues.

CQFD

## **Quelles conséquences en cas de statu quo de la DG ?**

Il faut bien comprendre que si la DG ne règle pas cette situation par une mesure de régulation ponctuelle et surtout, comme nous venons de le démontrer, parfaitement faisable, tous les IP vont être impactés :

- les IP qui sont déjà rentrés dans la plage qui ont déjà passé la sélection ou qui ont retardé leur passage pour des raisons personnelles et qui souhaitent se présenter à la prochaine sélection sont mécaniquement en concurrence avec un vivier plus volumineux ;
- les IP qui appartiennent aux deux viviers nouvellement appelés voient leur chance de réussir la sélection dès le premier passage se réduire de manière drastique ;
- les IP qui appartiennent aux futurs viviers seront confrontés à un plus grand nombre de collègues ayant subi les conséquences de cette situation mal gérée et qui viendront de manière légitime se représenter à la sélection AFIPA.

On voit très bien que si la DG ne met pas en œuvre une solution de régulation

exceptionnelle, elle va rompre l'équité intergénérationnelle qu'elle a maintes fois mises en avant depuis la fusion (le plus souvent au détriment des IP : souvenons-nous qu'elle a employé ce discours pour ne pas modifier les règles d'accès aux postes comptables dont les IP sont toujours largement exclus...). Elle va ainsi décourager encore un peu plus une population de cadres supérieurs sur laquelle elle compte pourtant s'appuyer pour faire face aux défis qui s'annoncent pour la DGFiP.

Ce n'est pas en répétant à l'envi des discours moralisateurs, culpabilisant et bien souvent fallacieux sur les rémunérations de ses cadres qu'on fait une politique RH. Le SCSFIP attend de notre DG qu'elle ait le courage de prendre des décisions réalistes qui permettront une sortie par le haut de cette injustice annoncée.