



Compte-rendu de la réunion d'information du 31 mars 2021 sur le bilan des sélections 2020 des cadres A.

Cette réunion d'échanges informels sur le bilan des sélections A+ à la DGFiP s'est tenue le 31 mars 2021. Elle était présidée par Madame Pelata, sous directrice (RH1).

Ce bilan/retour d'informations se substitue aux échanges institutionnels qui s'effectuaient auparavant dans le cadre des CAPN (Commissions Administratives Paritaires Nationales).

Un premier constat comme une triste évidence : la DGFiP n'attire pas à l'extérieur et décourage ses propres cadres A à passer des sélections.

C'est ce qui ressort de l'analyse des statistiques de ces dernières années, retraçant une baisse sévère des candidats aux sélections AFIP et AFIPA et, au mieux, une stagnation pour les candidatures au vivier IDIV.

➤ Sélection AFIP

Rappelons qu'il est possible de candidater 2 fois sur une plage d'appel s'étalant sur 6 ans pour les AFIPA souhaitant passer AFIP. Pour les 1^{ères} candidatures, une pré-sélection des candidats est opérée par la DG.

35 candidats en 2020 contre 54 en 2019 ;
27 candidats présélectionnés ;
17 lauréats en 2020 contre 20 en 2019.

Devant un tel constat d'échec, pour analyser les principaux freins aux candidatures, l'administration a adressé un questionnaire anonyme aux 220 AFIPA situés sur la plage d'appel.

La mobilité et la faible différenciation sur la nature des fonctions exercées par un AFIP ou un AFIPA constituent les principales raisons avancées.

Pour la CGC et l'UNSA le dispositif de sélection AFIP présente 3 absurdités :

- une présélection mal vécue et de peu d'utilité ;
- l'absence de visibilité des affectations géographiques pour les lauréats ;
- l'obligation de se repositionner en postulant au choix sur des postes, sans garantie ni certitude d'un possible retour dans sa région d'origine.

La délégation UNSA-CGC a interrogé l'administration sur le très faible nombre de candidats. Avec un tel déficit de candidatures pourquoi ne pas tester tous les candidats ? Pourquoi ne pas élargir la plage d'appel et multiplier les possibilités de présentation ?

Au regard des prévisions de taux pro-pro affichées (promus/promouvables) le « réalisé » est désastreux. Ces résultats semblent montrer une défiance vis-à-vis des compétences professionnelles des candidats et de leurs capacités à occuper des fonctions plus élevées.

La direction générale assume le fait de ne pas prendre tous les candidats, la sélection se devant d'être exigeante. Madame Pelata précise que la présélection est une pratique courante dans la fonction publique. Cependant, partant du constat du faible nombre de candidats, une réflexion est ouverte sur la plage d'appel et la levée des limites de présentation.

Enfin, Madame Pelata observe que la baisse du nombre des candidats est effective dans tous les concours de la fonction publique et la DGFIP ne fait pas exception. Les élèves de l'ENA ne demandent pas notre administration à leur sortie. De plus, précise-t-elle, les 300 postes offerts au tour extérieur (contractuels) ne trouvent pas ou très difficilement preneurs.

Quant au taux pro-pro des A+, ils sont considérés comme non raisonnables et n'ont jamais été saturés.

Ces affirmations ont plutôt tendance à confirmer notre analyse sur le manque d'attractivité des fonctions dirigeantes aussi bien à l'extérieur que dans nos propres rangs. L'administration ne fait que récolter les fruits d'une politique qui tend à faire de la promotion interne une véritable course d'obstacles.

➤ **AFIPA**

Ouverte aux IP, et marginalement aux IDIV HC, cette sélection présente également une baisse du nombre des candidatures.

Cette baisse est continue pour les candidats IP : 201 candidats en 2018, contre 197 en 2019 puis seulement 152 en 2020.

Cette baisse s'observe également chez les IDIV HC : 17 postulants en 2018, 9 en 2020. Le nombre de reçus étant très faible (un à deux lauréats par an) le taux de sélectivité est très élevé : 11 % en 2020 (1 seul reçu).

La sélectivité est plus faible pour les IP promus AFIPA, malgré la diminution du nombre des candidats : 42 % de lauréats en 2020 contre 36 % en 2019.

La CGC et l'UNSA font les mêmes constats que pour la sélection AFIP en matière de mobilité exigée et de possibilités de retour à minima sur la région d'origine.

Nous pouvons admettre qu'un cadre supérieur montre qu'il a les compétences pour exercer un métier différent de celui qu'il occupe. Par contre, nous n'admettons pas de devoir apporter des justifications permanentes de compétences à chaque évolution dans son parcours de carrière, voire à chaque mobilité. C'est nier le rôle de l'entretien professionnel annuel ou alors, et c'est plus grave, c'est valider que cet entretien ne sert à rien puisqu'il ne permet pas d'apprécier les compétences professionnelles d'un cadre. Si c'est le cas, il devient urgent de réformer ce dispositif afin qu'il retrouve toute son utilité.

Les cadres supérieurs le ressentent comme un manque de confiance dans leurs capacités. Ils sont d'autant plus déstabilisés que rien dans leur cursus ne les prépare à devoir « se vendre » pour obtenir un poste. Certains le vivent comme une remise en cause permanente de la pertinence de leur recrutement.

La délégation UNSA-CGC demande une analyse plus détaillée des résultats : combien de candidats se sont présentés plusieurs fois, et pour quel taux de réussites ; etc..

Pour la direction générale le principe restera le recrutement au choix. Elle ne reviendra pas à la mutation à l'ancienneté. Le nombre de lauréats par rapport aux nombres de présentation nous sera communiqué.

L'administration propose d'harmoniser les modalités de sélection AFIPA des IP (entretien de 30 minutes) et des IDIV HC (entretien de 40 minutes) en l'alignant sur celles des IP. La durée de l'entretien sera désormais de 30 minutes incluant une présentation du candidat (parcours professionnel ou réalisation professionnelle) de cinq minutes.

Pour la CGC et l'UNSA, cette harmonisation est cohérente.

➤ **Sélection IDIV**

1/ Filière encadrement

Une nouveauté pour la sélection 2020 : les comités ont été destinataires des 3 derniers CREP ainsi que de l'avis du directeur.

L'année prochaine, dans le cadre d'une volonté d'harmonisation des sélections, la durée de l'entretien passera à 30 minutes avec une présentation du parcours professionnel ou d'une réalisation professionnelle d'une durée de 5 minutes.

Pour la direction générale, la création des postes de conseillers aux décideurs locaux (CDL) a certainement eu pour effet d'augmenter le nombre de candidats (781) à la sélection IDIV alors que celui-ci avait baissé entre 2018 (783) et 2019 (731). Cependant, cette stagnation des candidatures n'est pas très encourageante sachant qu'entre 2018 et 2020 le nombre de promouvables a progressé de 11,5 %.

Ce dispositif de sélection réclame une logistique très lourde : 31 comités de sélection, 8 réunions de pré-arbitrage, des restitutions et un arbitrage final sous l'égide de la responsable de la sous-direction RH1.

Le nombre de lauréats ne cesse de diminuer : 242 en 2020 contre 311 en 2019 et 336 en 2018.

La direction générale assume ce choix. Elle souhaite sélectionner uniquement des cadres de qualité, « *capables de porter les défis et les réformes de la DGFIP* ».

2/ Filière expertise

Depuis 2020, le comité a également connaissance des 3 derniers CREP et de l'avis du directeur.

Pour les prochaines sélections, le dispositif va évoluer : afin de pouvoir porter un regard croisé lors de l'entretien, le représentant de la direction à l'origine de la fiche de poste fera désormais partie du jury.

L'organisation de cette sélection est très lourde : 36 comités pour pourvoir 39 postes avec seulement 58 candidats en 2020. Et pour finir, 5 postes ne trouvent même pas preneur.

La CGC et l'UNSA estiment que l'organisation de cette sélection est particulièrement lourde étant donné le peu de candidats sélectionnés.

Nous aurions souhaité que l'administration nous donne la note du dernier lauréat reçu. Quand les CAPN étaient encore compétentes sur ce sujet, le seuil d'admission se situait à la note de 10. Pour les notes comprises entre 9 et 10, un certain nombre de candidats pouvaient être « rattrapés ».

La direction générale a indiqué qu'il n'y avait plus de seuil d'admission « à 10 » et que celui-ci pouvait varier d'un jury à l'autre. En conséquence, les notes ne sont plus communiquées. Seules des appréciations littérales peuvent être transmises dans le cadre des retours pédagogiques : comportement, marges de progrès, approfondissement des connaissances sur certains sujets...

Il n'y a donc plus de curseur unique mais 31 curseurs pour la sélection IDIV encadrement, soit un par comité de sélection.

L'UNSA et la CGC rappelle leur revendication d'une linéarité du grade d'IDIV.

Le maintien d'une sélection spécifique expertise, même si elle a du sens, nous apparaît de plus en plus artificielle puisqu'un IDIV expert peut intégrer par la suite la filière encadrement.

Tous les postes d'inspecteur ne permettent pas de proposer/mener un projet professionnel. C'est pourquoi nous préférons la notion d'action professionnelle.

La délégation UNSA-CGC rappelle que le dispositif « PPCR sur deux grades » décidé par l'administration ne répond absolument pas au principe de déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades. Nous avons fait d'autres propositions et nous poursuivons notre action pour créer un dispositif plus favorable aux agents concernés.

➤ **Concours professionnel IP**

Ce volet a été totalement occulté par l'administration.

À la demande des organisations syndicales un complément sera effectué sous forme de bilan. Il sera communiqué dans les meilleurs délais, englobant les sélections article 18 et article 19.

La problématique de la doctrine d'emploi des IP et des IDIV a également été soulevée. Les titulaires de ces deux grades sont amenés à exercer les mêmes fonctions avec des régimes indemnitaires différents, ce qui n'est pas acceptable. La multiplicité des grades à la DGFIP est un vrai problème.

Pour l'administration, deux carrières sont offertes aux inspecteurs : une carrière courte (IP) et une carrière longue (IDIV). Mais pour elle, c'est un sujet qui n'entre pas dans le cadre de cette réunion.

Force est de constater que les doctrines d'emploi des différents grades doivent être clairement précisées afin d'éviter des chevauchements fonctionnels peu compréhensibles et surtout difficilement acceptables au regard des différences de rémunération des uns et des autres.