

REGLES DE GESTION

L'accès des administrateurs des finances publiques adjoints au grade d'administrateur des finances publiques

La présente fiche expose les principes directeurs et les modalités d'accès au grade d'administrateur des finances publiques (AFIP) depuis le grade d'administrateur des finances publiques adjoint (AFIPA) uniquement.

En effet, l'accès des inspecteurs divisionnaires hors classe sera exceptionnel et ne nécessitera donc pas la mise en place d'une procédure de sélection formalisée.

En outre, l'accès au grade d'AFIP ouvert à des cadres d'origine externe sera traité dans une fiche ultérieure.

1. Rappel de l'existant

1.1. S'agissant de la filière fiscale

Une seule voie d'accès au grade de directeur départemental des impôts correspondant au grade d'administrateur des finances publiques était possible en application du décret n° 95-866 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des impôts.

Pouvaient ainsi être nommés au choix directeurs départementaux, les directeurs divisionnaires appartenant au minimum au 3^e échelon de leur grade.

- La sélection s'opérait au moyen du tour de piste :

Les cadres de la filière fiscale, 6 ans après leur avancement au grade de directeur divisionnaire, se présentaient au tour de piste, après avoir eu, l'année précédente, un entretien avec le délégué du directeur général (DDG). Le tour de piste comprenait un entretien « ressources humaines » et un entretien « métier ».

1.2. S'agissant de la filière gestion publique

Plusieurs voies d'accès aux grades et emplois correspondant au grade d'administrateur des finances publiques étaient possibles en application du décret n° 95-869 du 2 août 1995 fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public. Elles obéissaient à des règles statutaires et de gestion :

- un accès « direct » à l'emploi de chef des services du trésor public (CSTP) : pouvaient ainsi être nommés à l'emploi de chef des services du Trésor public, les directeurs départementaux du Trésor public ayant atteint au minimum le 3^e échelon de leur grade, une fois affectés sur un emploi de niveau « N2 DD » ;
- un accès au grade de receveur des finances de 1^{ère} catégorie (RF1) :
 - pour les directeurs départementaux du Trésor public justifiant de 5 ans dans leur grade et occupant un emploi de niveau « N3 ou N4 CSTP » et affectés sur un emploi de niveau « N4 ou N5 RF1 » ;
 - pour les receveurs des finances (RF) justifiant de 5 ans d'ancienneté dans leur grade et affectés sur un emploi de niveau « N4 RF1 ».

- La sélection s'opérait au moyen d'un entretien d'orientation :

Chaque année, les directeurs départementaux en fin de niveau N2 étaient invités à un entretien en administration centrale. Cet entretien, dit d'« orientation », visait à déterminer si le cadre était en mesure d'exercer des fonctions de chef des services du Trésor public ou s'il était jugé mieux à même d'exercer des fonctions de comptable au sein d'une trésorerie classée HEA. La majorité des cadres d'une promotion parvenus au niveau N2 accédaient après cet entretien d'orientation à des fonctions de CSTP, qui constituaient une des étapes vers l'accès au grade de TPG. Les entretiens se déroulaient de façon groupée pendant l'année, sur une période d'environ deux mois.

En outre, des trésoriers principaux de 1^{ère} catégorie pouvaient, au vu de leur parcours et à titre personnel mais de façon tout à fait exceptionnelle être promus au grade de receveur des finances de 1^{ère} catégorie. C'est ce dispositif qui a inspiré les dispositions permettant également un accès, tout aussi exceptionnel, des inspecteurs divisionnaires hors classe au grade d'AFiP.

Les deux filières mettaient donc en œuvre des modalités de sélection différentes.

2. Rappel des dispositions statutaires

Les dispositions statutaires relatives à l'avancement du grade d'administrateur des finances publiques adjoint (et inspecteur divisionnaire hors classe) vers celui d'administrateur des finances publiques sont précisées dans l'article 12 alinéa 1 du décret n°2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques.

*« Peuvent être nommés administrateur des finances publiques : 1° Pour dix-sept vingtièmes des nominations, au choix, **après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire**, parmi les fonctionnaires de catégorie A relevant d'un statut particulier des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques titulaires d'un grade ou occupant un emploi dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 985 et détenant au moins l'indice brut 875 ».*

Seraient ainsi concernés les administrateurs des finances publiques adjoints de 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} échelons et les inspecteurs divisionnaires hors classe de 2^{ème} ou 3^{ème} échelons.

3. Principes arrêtés en GT de synthèse

En promotion, les AFiPA ayant atteint le 4^{ème} échelon (indice brut 875) pourront accéder par liste d'aptitude au grade d'AFiP. Cette liste d'aptitude sera établie par le Directeur, adjoint du Directeur général, chargé du pilotage du réseau et de ses moyens, après avis de la CAP nationale compétente, sur la base à la fois du dossier individuel du candidat et d'entretiens avec la direction générale.

Les AFiPA n'ayant pas été retenus à l'issue de cette orientation pourront se présenter une seconde fois. Ce second rendez-vous ne sera pas consécutif à cette première orientation afin de laisser aux cadres concernés le temps nécessaire pour faire un bilan de leur première candidature et leur laisser l'occasion de rebondir et démontrer leur capacité à accéder au grade d'AFiP.

Les AFiPA seront orientés au titre de la « seconde chance » par le Directeur, adjoint du Directeur général, chargé du pilotage du réseau et de ses moyens, à partir de leur dossier individuel et de l'avis de leur DDG établi après un entretien et la consultation des anciens directeurs des candidats.

La nouvelle procédure de sélection sera mise en œuvre en 2012 pour l'établissement de la liste d'aptitude 2013.

A compter de la liste d'aptitude 2013, une « seconde chance » pourra être ouverte aux directeurs divisionnaires des impôts et directeurs départementaux du Trésor public reclassés dans le grade

d'AFIPA dans un délai de trois à cinq ans suivant le tour de piste ou l'orientation pour l'accès à CSTP et sous réserve qu'ils n'occupent pas un emploi de CSC au moins de 3ème catégorie.

4. Les modalités de sélection

4.1. Les impératifs identifiés

Quel que soit le mode de sélection qui sera proposé, il devra concilier plusieurs impératifs :

- être le plus transparent possible ;
- gérer de façon opérationnelle une centaine de candidatures chaque année ;
- prévoir des modalités de recrutement suffisamment sélectives pour aboutir à un niveau de recrutement conforme aux exigences de la DGFIP ;
- prendre en compte de façon équilibrée le dossier du cadre et sa capacité à défendre sa candidature lors d'entretiens avec la Direction générale.

4.2. L'organisation envisagée

La première étape consisterait à identifier la plage d'appel des cadres autorisés à se présenter à la sélection.

L'appel fondé uniquement sur l'ancienneté administrative dans le grade d'AFiPA n'est pas envisageable. En effet, les modalités de reclassement statutaire imposées par les règles de la fonction publique ont abouti à des classements différents selon les filières d'origine et qui ne reflètent pas la situation de carrière, en gestion, des cadres concernés. Pour la gestion de carrière des cadres issus d'une promotion d'IP antérieure à 2012, année du premier concours unifié, l'équité commande d'analyser les carrières par génération. Par ailleurs, les plages d'appel statutaires sont très larges : il faut donc restreindre en gestion l'examen des candidatures à une population identifiée plus précisément.

Aussi, l'identification des cadres sera réalisée en appliquant des méthodes spécifiques à chaque filière :

- les cadres de la filière gestion publique seront appelés par promotion du concours d'IP Trésor. Ainsi par exemple en 2012, seraient concernés les cadres issus du concours d'IP Trésor 2001 ;
- les cadres de la filière fiscale seront appelés par tableau d'avancement DirDiv. Ainsi par exemple en 2012, seraient concernés les cadres issus du TA DirDiv 2007.

La sélection comporterait pour les cadres, plusieurs étapes étalées dans le temps :

4.2.1. Les opérations préalables à la candidature

- en N-3 : les cadres susceptibles d'être candidats seraient conviés à un « point carrière » organisé par le bureau de gestion qui, à partir de l'étude du dossier individuel, les conseillerait au regard de la suite de carrière envisageable (par exemple, sur un éventuel changement de fonctions destiné à enrichir leur parcours) .
- en N-1 : les cadres intéressés bénéficieraient d'un entretien de carrière avec le DDG qui émettrait un premier avis sur la candidature des intéressés. Au préalable, tous les DDG auront reçu une formation sur la conduite des entretiens de carrière et de sélection.
- en N, le DDG transmettrait un avis circonstancié sur les candidats, établi sur la base d'une réunion des N¹.

4.2.2. Le dépôt du dossier de candidature

- la période du dépôt des candidatures

En principe et comme indiqué ci-dessus, les cadres devraient être appelés à se présenter à la sélection au regard de leur année de promotion dans le grade d'IP Trésor ou DirDiv.

Toutefois, pour éviter un automatisme excessif (qui conduirait un candidat à devoir se présenter alors que des circonstances professionnelles ou personnelles ne lui permettraient pas de le faire dans les meilleures conditions possibles), les candidats seraient autorisés à choisir librement l'année de présentation de leur candidature à l'intérieur d'une fenêtre de trois ans.

Pour reprendre l'exemple ci-dessus, en 2012, les lauréats du concours d'IP Trésor 2001 auraient vocation à se présenter à la sélection. Ils pourraient choisir de présenter leur candidature en 2012, 2013 ou 2014. De la même façon, les AFiPA issus du tableau d'avancement DirDiv 2007 pourraient choisir de présenter leur candidature en 2012, 2013 ou 2014.

En tout état de cause, tout cadre pourrait choisir ou non de se présenter, et faire le choix de l'année de sélection.

L'effet « couperet » du processus de sélection antérieur serait ainsi corrigé.

- le contenu des candidatures

Le dossier de candidature serait composé :

- d'une demande de participation à la sélection comportant notamment l'avis du N^o et du DDG ;
- des cinq dernières fiches d'évaluation du candidat.

Le dossier de candidature serait transmis au(x) comité(s) cité(s) infra.

4.3. La nature des entretiens de sélection

S'agissant de la nature des entretiens, deux options sont envisageables, selon que le processus comprendrait le passage devant un ou deux comités d'entretien.

Option 1 : deux comités d'entretien

L'épreuve consisterait à reprendre le dispositif du tour de piste de la filière fiscale sur une journée :

- un comité « RH » : un entretien avec le Directeur, adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens et le service des ressources humaines (durée 30 minutes) ;
- un comité « métier » : un entretien avec trois cadres supérieurs (durée 30 minutes).

L'arbitrage final serait confié au Directeur, adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens qui tiendrait compte également du parcours du cadre jusqu'à la sélection.

Les deux entretiens participeraient à part égale au résultat de la sélection.

Option 2 : un seul comité

L'épreuve consisterait en un entretien unique de 45 minutes avec trois ou quatre cadres supérieurs dont le Directeur, adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens, qui le présiderait. Les « assesseurs » seraient choisis afin d'assurer la représentation de l'administration centrale, du réseau, et des deux filières.

L'arbitrage final serait confié au Directeur, adjoint chargé du pilotage du réseau et de ses moyens qui tiendrait compte également du parcours du cadre jusqu'à la sélection.

Dans les deux options, la direction générale veillerait à assurer au sein des comités la représentation de l'administration centrale et du réseau et des deux filières.

Tous les cadres ayant déposé un dossier de candidature seraient auditionnés de façon à permettre à chaque cadre parvenu à ce niveau de carrière de rencontrer l'administration centrale à cette occasion (pas de sélection préalable, ni par les N^o1, ni par les DDG) ;

L'objectif des entretiens serait de permettre :

- au candidat de démontrer ses qualités et d'exprimer sa motivation ;
- au comité de déceler les capacités du candidat à devenir AFiP ;

Leur organisation devra également tenir compte :

- de l'engagement du ministère en faveur de la diversité ;
- de la nécessité de tracer les travaux de sélection. Il faudra en particulier mettre en place une grille d'évaluation des candidatures.

4.4. Le nombre de candidatures

S'agissant du nombre de candidatures, l'administration propose de n'autoriser qu'une seule candidature, présentée par le candidat au moment qu'il jugera opportun dans les conditions rappelées ci-dessus au 3.2.2.

Il n'est pas proposé d'accepter deux candidatures successives, pour éviter toute confusion avec le dispositif de seconde chance, qui doit intervenir plus tard dans la carrière.

5. Les suites de la sélection

5.1. Les non-lauréats

Sur leur demande, ils bénéficieront d'un entretien individuel avec le bureau de gestion qui leur communiquera oralement les appréciations du comité. Au cours de cet entretien, une évolution de carrière sur un poste comptable pourrait être envisagée. Les modalités de la seconde chance seraient expliquées à cette occasion.

5.2. Le dispositif de seconde chance

Le dispositif de seconde chance est un principe général. Il vise à maintenir la motivation des cadres les plus méritants qui n'auraient pas franchi le cap d'une sélection à un moment donné de leur parcours en leur offrant de nouvelles perspectives d'évolution de carrière.

5.2.1. Bénéficiaires

La seconde chance peut être envisagée pour tous les candidats non retenus lors de la sélection initiale et ayant réussi à reprendre un parcours de carrière de qualité dans le grade d'AFiPA.

5.2.2. Calendrier

Il conviendrait d'éviter que ce second rendez-vous soit trop proche de la première sélection pour laisser le temps au cadre :

- *d'analyser les raisons de son échec initial*

- *de lui laisser le temps nécessaire pour se remotiver et convaincre l'administration de sa capacité à accéder au grade d'AFiP.*

La seconde chance doit également ne pas être trop éloignée de la première sélection, car elle ne doit pas concerner les cadres ayant quitté les fonctions d'AFiPA de début de carrière pour rejoindre un emploi comptable notamment.

Ainsi la seconde chance pourrait intervenir 3 à 5 ans après la sélection, de façon à permettre au cadre concerné d'avoir exercé sur un ou deux autres emplois d'AFiPA après sa candidature. L'administration sera ainsi en mesure d'apprécier les efforts déployés par le cadre pendant cette période.

Elle serait ouverte à titre rétroactif aux cadres ayant passé des sélections de ce niveau depuis la création de la DGFIP, soit 2008, dès lors que les cadres concernés n'auraient pas rejoint un emploi de CSC3 depuis lors.

5.2.3. Modalités

L'administration, sur la base de recommandations effectuées par les N^o1 ou les DDG à l'occasion des évaluations annuelles ou des tours d'horizon sur les cadres, choisirait les cadres qui bénéficieraient d'une seconde chance, sur la base de l'avis des DDG, qui se fonderaient sur le dossier et sur un entretien.

5.3. Les lauréats de la sélection

Comme l'article 12 du statut le prévoit, la liste des candidats retenus à l'issue de la sélection principale sera soumise à l'avis de la CAP AFiP.

La liste soumise à la CAP comprendra également les lauréats de la seconde chance, ainsi que les inspecteurs divisionnaires hors classe sélectionnés par l'administration.

Après avis de la CAP, la liste ainsi constituée permettra d'établir la liste d'aptitude au grade d'administrateur des finances publiques.