

DEVENIR INSPECTEUR DIVISIONNAIRE...

Devenir inspecteur divisionnaire est un choix de carrière de plus en plus difficile, avant même de le devenir ! La sélection des inspecteurs divisionnaires filière encadrement (Idiv) s'est tenue alors que l'avenir des Idiv encadrement est plus qu'incertain dans un contexte de géographie revisitée, synonyme de suppressions de postes.

La CAPN de sélection des Idiv encadrants au titre de l'année 2019 s'est achevée le 25 juin en début de soirée.

Elle a permis d'étoffer le nombre des candidats sélectionnés par rapport au projet initial présentée par l'administration (+34).

Les échanges avec la Direction Générale ont permis de constater une sélectivité accrue de la promotion au grade d'inspecteur divisionnaire.

En outre, la voix des directeurs locaux a eu une importance décisive, pour le meilleur et parfois pour le pire. Lors des prochaines sélections, les poids des responsables locaux sera accru...

C'est pourquoi les élus et experts de l'alliance CFDT/CFDT vous donne quelques conseils afin de préparer au mieux les prochaines sélections.

INTÉGRÉS DANS LE VIVIER DES INSPECTEURS DIVISIONNAIRES GRÂCE AUX TRAVAUX DE LA CAPN

Dans le cadre des travaux de la CAPN, seuls certains des candidats ayant obtenu à l'oral la note de 9,5 (voire 9) ont pu intégrer le vivier des inspecteurs divisionnaires.

En outre, quelques candidats ont obtenu une note supérieure à 10 à l'entretien et pourtant n'étaient pas sélectionnés au projet, pour cause d'avis « à confirmer » de leur Direction. Un examen de leur situation durant la CAP a finalement permis d'en retenir certains dans le vivier des inspecteurs divisionnaires.

Il est donc important de demander communication de sa note lorsque l'avis de la direction est « à confirmer »

UNE SÉLECTIVITÉ ACCRUE

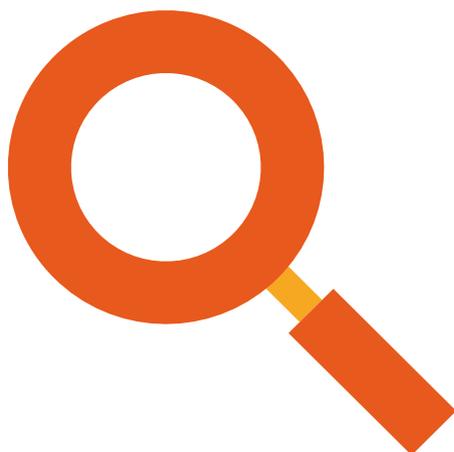
En 2012, 70 % des candidats intégraient le vivier des Idiv encadrement. En 2019, ce taux descend à 43 %.

Le degré d'exigence de l'administration se durcit année après année. La DG cherche les cadres de demain et d'après-demain ! Selon les critères de la DG, le cadre supérieur de demain doit « accompagner le changement ». Le candidat doit donc démontrer qu'il est capable de porter les réformes à venir.

Dans cet esprit, avoir précédemment été dans le vivier n'est pas un sésame de sélection. Nombre de collègues qui avaient toutes les qualités requises lors d'une précédente sélection ne sont plus considérés comme étant aptes à entrer à nouveau dans le vivier.



COMPTE-RENDU
CAPN 4
DU 25 AVRIL
2019



VERS UNE PRÉPONDÉRANCE DE L'AVIS DU DIRECTEUR DANS LA SÉLECTION ?

Aujourd'hui, la sélection repose sur trois piliers parfaitement étanches : le dossier du candidat, l'avis du Directeur et la note obtenue lors de l'entretien de sélection.

Ainsi, au moment de l'entretien, les membres du comité ne connaissent ni le dossier du candidat, ni l'avis du Directeur.

Tout changera pour la prochaine sélection.

Ces trois piliers deviendront poreux. L'administration considère que le comité de sélection ne devra plus décider à l'aveugle. C'est pourquoi, en cas de doute, le comité de sélection pourra demander à prendre connaissance de l'ensemble du dossier du candidat.

On tend donc vers une déconcentration de la sélection d'Idiv encadrement : l'avis du Directeur deviendra ainsi décisif dans la sélection des candidats.

C'est ce que traduit déjà en creux les travaux de la CAPN. Un candidat, qui ne serait pas chaleureusement et fermement soutenu par sa direction, a peu de chance de voir sa situation évoluer.

Demain, les directeurs auront donc une très grande latitude pour choisir leurs cadres. Mais l'administration a tenu à rassurer les OS sur ce point : cette déconcentration n'est pas synonyme de « baronnie locale ».

Les élu(e)s CFDT/CFTC Finances publiques ne sont pas vraiment convaincu(e)s et resteront extrêmement vigilants !

QUELQUES CONSEILS AUX FUTURS POSTULANTS

Un bon entretien s'articule autour de plusieurs items :

- Avoir un avis favorable de son Directeur.
- Une présentation structurée de 9 à 10 min
- De très bonnes connaissances des missions de la DGFIP et de ses problématiques, ne pas se limiter à son domaine de compétence actuel
- Une appétence à prendre en charge une équipe, les qualités managériales sont primordiales
- Savoir trancher, donner et soutenir un avis personnel et argumenté
- Réfléchir au préalable à des mises en situations managériales
- Ne pas se contredire et tenir ses positions
- Participer aux oraux blancs



LES ÉLU(E)S EN CAPN

CAPN3	CAPN4
Catherine JACQUETTE, Eleonore CARL-RODRIGUEZ)	Karine ROUSSEAU, David BRAASCH
Experte : Nathalie QUERSIN	