

## Inspecteurs Divisionnaires de classe normale : sélection 2013

### Plage d'appel :

Peuvent participer à la sélection les Inspecteurs qui auront atteint le 9<sup>ème</sup> échelon et 7 ans de services effectifs en catégorie A au 31 décembre de l'année qui précède celle au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi (31/12/2012 pour le TA 2013).

Dispositif : la sélection repose sur 3 « piliers »

- avis du n°1 local : cet avis pourra être communiqué au candidat s'il en fait la demande,
- entretien de carrière : d'une durée de 30 minutes il est destiné à tester les compétences managériales, relationnelles et techniques. Préalablement les candidats bénéficieront d'une réunion d'information et d'un entretien blanc (facultatif),
- dossier du cadre : apprécié par le bureau RH1B il s'appuiera sur les fiches de notation et les comptes rendus d'évaluation des 3 dernières années.

Les entretiens se dérouleront au siège des interrégions ou à l'ENFIP. Pour les candidats ultramarins ou à l'étranger il est envisagé un entretien en visioconférence avec l'ENFIP. Ils conservent toutefois la possibilité de passer l'épreuve orale en métropole.

### Calendrier :

- les candidatures devront être remontées aux délégations ou au bureau RH1B avant le 9 mars 2012,
- du 9 avril au 4 mai : organisation des exercices « à blanc »,
- du 7 mai au 31 mai : tenue des entretiens de carrière,
- le 5 juillet 2012 : publication du projet sur Ulysse,
- du 5 au 13 juillet : consultation des dossiers par les élus en CAPN (*vous pourrez utilement contacter les élus F.O.-DGFIP pendant cette période*),
- du 3 au 6 septembre : déroulement de la CAPN,

La note de service est en ligne sur Ulysse. Vous pouvez dès à présent adresser copie de votre candidature à **contact@fo-dgfip.fr**, dont les élus sont majoritaires dans cette CAPN.

Une fois de plus la mise en place des nouvelles règles se fait dans l'urgence puisque les candidatures devront être remontées pour le 9 mars au plus tard ce qui aggrave le risque que des candidatures potentielles passent au travers des mailles du filet.

Lors des discussions avec l'administration F.O.-DGFIP s'est fortement opposé à la mise en place de cet entretien de carrière. En effet il nous apparaît hasardeux de tester notamment les qualités managériales et relationnelles en 30 minutes au travers d'une grille d'analyse. Alors que l'administration précise que cet entretien « n'est en aucun cas un contrôle de connaissances », il n'en demeure pas moins qu'il est également destiné à estimer les compétences techniques du candidat.

Pour F.O.-DGFIP cet entretien de carrière est purement et simplement un oral de sélection. De plus l'abandon de quotas départementaux tels qu'ils existaient en Gestion Publique pourra permettre à l'administration de cibler les recrutements en fonction des « métiers » et des zones géographiques qu'elle souhaite pourvoir à moindres coûts.

Par contre la mise en œuvre de cette usine à gaz aura bel et bien un coût en termes financiers et de mobilisation de moyens humains, alors le manque d'effectifs se fait cruellement ressentir dans l'ensemble du réseau.