



SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DES IMPOTS

80,82 rue de Montreuil - 75011 PARIS Tel : 01.44.64.64.44 Télécopie : 01.43.48.96.16

E-mail : snui@snui.fr <http://www.snui.fr>

Sélection des Inspecteurs départementaux filière « chef de service » : un exercice convenu

La CAP de sélection 2005-2006 des inspecteurs départementaux de 3^{ème} classe filière «chef de service» s'est tenue la dernière semaine de janvier. Le SNUI a rappelé ses critiques générales sur le mode de sélection et sur la réforme des cadres (cf déclaration liminaire ci-jointe).

La CAP en quelques chiffres.

	2004/2005	2005/2006
Agents sur la plage d'appel	6154	6382
Agents ayant fait acte de candidature (soit % de candidats par rapport aux agents en ligne)	239 (3,9 %)	253 (4%)
Agents classés « SELECTIONNE » dont :	309	252
- anciens candidats (sélectionnés)	219	162
- nouveaux :	90	90

23 agents « sélectionnés» qui avaient atteint la limite des 5 ans pour l'obtention d'un poste, devaient se représenter à cette sélection. Seuls 10 candidats y sont retournés.

A l'issue de l'entretien 7 ont été classés « sélectionnés », 2 « à revoir » et 1 non retenu.

Analyse du SNUI

Cette année encore, seuls 4% des candidats par rapport aux agents en ligne (soit 253 agents) se sont présentés devant le comité d'entretien.

La baisse chronique du nombre de candidats au grade d'inspecteur départemental en particulier et à l'encadrement en général n'est pas un phénomène nouveau.

Le SNUI ne cesse d'alerter l'administration sur les difficultés croissantes du métier d'inspecteur départemental, le sentiment de malaise ressenti par l'encadrement, l'absence d'écoute et de soutien de la part de la hiérarchie, les multiples sollicitations et tâches auxquelles ils doivent faire face dans le cadre de la réforme modernisation, l'absence de perspectives de carrière etc, autant d'éléments qui peuvent expliquer le manque de motivation des candidats potentiels à l'accès au grade d'inspecteur départemental.

Et la création du nouveau grade d' IDEP (fusion du grade d'inspecteur divisionnaire et de receveur) qui accentue la diminution du nombre de débouchés, conjuguée avec la modification des règles d'affectation au département, n'a pas créé d'engouement particulier pour cette sélection.

Cette sélection s'est, encore une fois, affichée comme une recherche de managers. Pour le SNUI, la fonction d'IDEP doit s'appréhender sous deux aspects : managérial et technique. Or, cette dimension technique paraît totalement éludée lors de cette sélection d'IDEP filière chef de service.

Selon l'administration, les candidats ne doivent plus être de simples spectateurs de l'entretien mais être acteurs et se présenter comme s'ils étaient déjà « chef de service ». Ainsi, des agents, très bon dans leur domaine de compétences, se sont vus écartés de cette sélection faute d'avoir pu se positionner, dans les réponses « convenues » attendues de l'administration, comme des chefs de service.

Combien nous ont fait part de leur écoeurlement, de leur amertume lorsqu'ils ont pris connaissance du classement à l'issue de l'entretien. Pour nombre d'entre eux, l'entretien s'était bien passé, sans questions pièges avec le sentiment d'avoir répondu aux multiples mises en situations dans le sens attendu de l'administration.

Le SNUI a dénoncé la place prépondérante que tient l'entretien dans cette sélection par rapport au dossier personnel du candidat. Pour le SNUI, cet entretien doit apporter un éclairage complémentaire sur le candidat et non balayer en 45 minutes toute une carrière.

Concernant la demande du SNUI, d'une véritable formation à l'entretien, comme pour tous les concours, l'administration est apparue ouverte sur le sujet pour discuter d'une préparation à mettre en place. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Le SNUI a également, de nouveau, demandé un jury national qui aurait pour mérite une appréciation des candidats selon une grille de lecture identique pour tous et apporterait une plus grande neutralité et une égalité des chances de chaque candidat (ex : sur 16 candidats, la Dircofi Sud Est-Réunion affiche un taux de sélectionnés de 37, 5 % contre seulement 18, 8% pour la Dircofi Sud Ouest).

Le SNUI s'est aussi fait l'écho du ressenti des candidats classés « à revoir ».

Cette année, le classement des candidats s'est effectué en 3 catégories (au lieu de 4 précédemment) : « sélectionné », « à revoir » et « non retenu ».

La catégorie « à revoir » qui préexistait dans l'ancien système, avec une connotation de « à revoir-au revoir », a été mal vécue.

Les explications apportées aux candidats par les élus du SNUI, ont permis de lever quelques désillusions et interrogations.

C'est pourquoi, le SNUI réclame deux catégories « retenu » et « non retenu », qui a le mérite de la simplification et de la transparence vis-à-vis des candidats.

Enfin, constatant l'absence d'harmonisation de l'administration, le SNUI a rappelé le rôle d'arbitrage de cette dernière et non de simple caution du choix et des décisions des délégués interrégionaux.

Lors de cette CAP, 67 dossiers ont été évoqués, mais seuls 5 candidats ont pu être reclassés en « sélectionnés ».