

Groupe de travail « cadres supérieurs »
27 mars 2019

Fiche n°1 : Harmonisation des dispositifs de sélection
Sélection IDIV filière « encadrement »

1. Le dispositif actuel de sélection s'appuie sur trois piliers étanches entre eux

En application des dispositions de l'article 21 du décret n° 2010-986 du 26 août 2010 modifié, les inspecteurs divisionnaires (IDIV) sont choisis parmi les inspecteurs des finances publiques :

- **ayant atteint au moins le 8e échelon ;**
- **et comptant au moins 7 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A.**

Ces conditions s'apprécient au 31 décembre de l'année d'organisation de la sélection.

Le dispositif de sélection au grade d'IDIV CN « filière encadrement » repose sur 3 « piliers » appréciés de manière équivalente :

- le dossier du candidat ;
- l'avis de son supérieur hiérarchique ;
- un entretien devant un comité chargé d'évaluer les compétences et les potentialités du candidat.

Le dossier du candidat comprend les évaluations des 3 dernières années et des informations fournies par son service RH (éventuelles notes de service, lettres d'observations, mesures disciplinaires).

L'avis du supérieur hiérarchique comprend des « appréciations littérales » et une « appréciation finale » permettant de classer le candidat dans l'une des deux catégories suivantes : « apte » ou « à confirmer ».

L'entretien d'une durée de 40 minutes se décompose en 2 parties :

- une présentation par le candidat (d'une durée de dix minutes maximum) de son parcours professionnel et de ses motivations pour accéder au grade d'inspecteur divisionnaire ;
- un échange avec le comité, à partir notamment de l'expérience professionnelle du candidat, décrite dans le dossier de candidature.

Cet entretien a pour objet de permettre au comité d'apprécier les compétences techniques et managériales des candidats, leurs facultés d'adaptation, leurs aptitudes aux fonctions d'encadrement et de servir une grille d'analyse qui permettra de départager les candidats.

Ces trois piliers sont étanches : le comité n'a ni communication du dossier du candidat, ni de l'avis du supérieur hiérarchique.

Seul le bureau RH-1B a connaissance des trois piliers sur la base desquels, il établit, à l'issue des entretiens, un projet de tableau d'avancement soumis à la CAP nationale compétente.

Les candidats retenus avant la tenue de la CAP sont les candidats dont les trois piliers sont « positifs » :

- note ≥ 10 à l'issue de l'entretien et sélectionnés par le comité parmi les meilleurs candidats ;
- soutien motivé du supérieur hiérarchique ;
- évaluations positives et absence d'observations ou de sanction disciplinaire.

La vision incomplète du dossier de candidature ne permet toutefois pas au comité de sélection de disposer d'une vision consolidée du parcours et du profil du candidat.

2. Proposition d'évolution pour 2020

La communication de l'ensemble du dossier des candidats permettrait au comité d'avoir un avis complet et parfaitement éclairé.

A l'instar des autres sélections (AFIP, AFIPA, IP), il est proposé que les comités de sélection des IDIV disposent, en plus du dossier de candidature :

- des 3 dernières évaluations du candidat ;
- de l'avis du supérieur hiérarchique du candidat.

A cet égard, il sera demandé aux supérieurs hiérarchiques de porter une attention particulière sur la qualité des appréciations formulées qui doivent refléter et documenter avec sincérité l'aptitude ou non de l'inspecteur à exercer les fonctions d'IDIV.