

Le syndicat des cadres A

CGC FINANCES PUBLIQUES

REFLEXIONS SUR LA REFONTE DES CONCOURS EXTERNES DE CONTROLEUR ET INSPECTEUR DGFIP

Les réflexions sur la refonte des concours externes de la DGFIP s'inscrivent dans une démarche interministérielle et s'articulent autour de plusieurs axes clés :

- simplification et raccourcissement du processus : réduire la complexité et la durée des concours ;
- épreuves moins académiques et plus opérationnelles : faire évoluer les épreuves pour qu'elles soient moins théoriques et davantage basées sur des situations pratiques ;
- renforcement du poids de l'oral : mieux évaluer la personnalité et les motivations des candidats par le biais d'oraux axés sur des mises en situation.

Ces évolutions sont prévues pour les concours de 2026, avec des inscriptions à l'automne 2025.

Des actions de communication spécifiques seront mises en place pour informer et préparer les acteurs concernés.

Les points clés :

1 Pourquoi rénover les concours ?

Nous sommes dans un contexte de recrutements massifs. Avec 4500 départs en 2024, dont 3700 en retraite, les nécessités de recrutements portent sur des volumes importants.

La DGFIP organise 24 concours annuels, dont 7 externes. Trois concours (commun C, contrôleur externe et inspecteur externe) concentrent la moitié des inscriptions.

Les objectifs du moment :

- améliorer l'attractivité et maintenir une sélectivité élevée ;
- diversifier les profils des candidats et des lauréats ;
- moderniser et « désacadémiser » les épreuves pour privilégier les compétences personnelles (les compétences douces « soft skills » savoir-être, savoir-faire) sur les compétences techniques ;
- faire évoluer les épreuves, en place depuis 2011 pour mieux évaluer les compétences personnelles, car les lauréats reçoivent une formation technique post-recrutement.
- réduire le temps du processus de recrutement, car il entraîne une perte de candidats et des coûts élevés, nuisant à l'attractivité ;
- réflexions spécifiques sur les concours de contrôleurs et inspecteurs.

Seuls ces concours généralistes ont été examinés pour des évolutions, mais les propositions pourraient s'étendre à d'autres concours, notamment les concours externes informatiques

2 Les concours externes pour les postes d'inspecteur et de contrôleur des finances publiques

Statistiques des concours :

S'agissant du concours d'inspecteurs, après une baisse jusqu'en 2022, le nombre de candidats inscrits et présents a fluctué, atteignant 8535 inscrits et 2796 présents en 2023.

S'agissant du concours de contrôleurs, les inscrits sont passés de 16000 en 2017 à environ 10531 en 2023, avec une stabilisation des présents autour de 7000.

Près de 12000 candidats ont participé aux phases écrites. Plus de 4700 candidats admissibles ont participé aux épreuves orales.

Organisation des concours :

215 correcteurs et 370 membres de jury ont été impliqués et formés spécifiquement pour le recrutement par concours. Le rôle des présidents de jury est crucial. En 2023, ils ont été réunis pour la première fois par l'ENFiP.

3 Depuis 2023, des groupes de travail ont été formés par l'ENFiP pour repenser les contenus des concours externes d'inspecteur et de contrôleur des finances publiques.

Ces groupes, co-pilotés par l'École et le Service des ressources humaines (SRH), incluent diverses parties prenantes internes (présidents de jurys, concepteurs, correcteurs, directeurs, délégués) et externes (organismes publics de préparation aux concours, ateliers utilisateurs).

Trois principes directeurs guident ces travaux :

- Compétences recherchées : Focaliser la réflexion sur les compétences nécessaires pour définir les épreuves.
- Niveau de recrutement : Valider la relation entre la nature des épreuves et le niveau de recrutement (Bac ou Bac+3).
- Simplification : Rechercher des simplifications partout où cela est possible.

4 Les propositions d'évolutions spécifiques.

Pour les contrôleurs : suppression de l'épreuve de pré-admissibilité et de langue et une journée unique pour les épreuves écrites.

Pour les inspecteurs : fusion des épreuves orales d'admissibilité, simplification de l'épreuve de langue (anglais uniquement), et réduction de la durée de certaines épreuves.

Épreuves moins académiques :

Ouverture des sujets à des questions contemporaines, utilisation accrue des QCM et QRC, et encouragement à la prise de position des candidats plutôt qu'à la dissertation.

Oral renforcé :

Un oral axé sur des mises en situation pour évaluer les motivations, le savoir-être et la capacité à travailler en collectif ;

L'administration espère ainsi attirer de nombreux candidats pour améliorer la qualité de la sélection.

Adapter les modalités de recrutement aux évolutions et exigences attendues est nécessaire.

Mais en « désacadémisant » les épreuves, en renforçant le poids de l'oral aux dépens de l'écrit et donc des qualités rédactionnelles (pour le concours A les coefficients écrit/oral passeront ainsi de 12/10 à 8/8), en misant davantage sur les « soft skills » (savoir-être, savoir-faire) et la motivation du candidat à rejoindre la DGFIP (et non parce que c'est un concours parmi tant d'autres, sic... !!!) plutôt que sur les compétences techniques, les candidats recrutés seront-ils plus talentueux que leurs aînés ? Les plus brillants seront-ils davantage attirés que précédemment alors que les leviers principaux portent sur la rémunération et l'évolution de carrière, l'organisation et les conditions de travail?

Nous pensons que les décideurs nommés à la DGFIP mettent en application avec résilience les orientations qui leur sont données depuis les sphères interministérielles.

La DGFIP n'assume pas sa responsabilité de perte d'attractivité, perte due aux décisions prises par cette Direction au cours de ces dernières années.

Années après années, les dirigeants de la DGFIP ont accompagné la baisse constante des effectifs. C'était un choix assumé.

Comment s'étonner aujourd'hui des difficultés pour recruter parmi nos jeunes externes, les « talents » dont la DGFIP a besoin.

La faible attractivité de la DGFIP, en particulier, sème un doute non pas sur sa capacité à recruter en nombre des fonctionnaires mais sur sa capacité à recruter des candidats de qualité. Car désormais depuis plusieurs années les jeunes diplômés vont dans le secteur privé mieux rémunéré. Le déclin de l'image sociale du fonctionnaire (fonctionnaire bashing) n'y est pas pour rien aussi. Pour la CGC, cette réforme des concours n'est pas à la hauteur des enjeux et des besoins. Elle demande un suivi transparent des évolutions qui seront mises en œuvre

Le syndicat des cadres A, vous informe, sans polémique.

Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts. Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfip.info