



*Le syndicat des cadres
et des personnels d'encadrement
de la direction générale des douanes et droits indirects*

FLASH INFOS

Sélection INSPECTEUR PRINCIPAL (IPIS) : Réflexions suite à la CAPC du 8 mars 2012

2012

M
A
R
S

Cette CAPC relative à la présentation des résultats de la sélection IPIS était présidée par le directeur général.

CGC-douanes était représentée par Corinne Sacerdote (titulaire) et Olivier Gourdon (expert).

Analyse CGC et interventions en cours de CAPC

Un nombre d'admis relativement faible

Il n'y a eu cette année que **15 admis pour 63 candidats** présents alors que le nombre de places d'IP offertes à la sélection 2012 était de 16, soit une sélectivité plus élevée qu'en 2011 où 16 candidats avaient été admis pour 62 candidats présents. Malgré tout, la sélectivité reste assez faible puisque chaque candidat a près d'une chance sur quatre d'être admis.

Le directeur général a indiqué qu'il avait constaté une différence de niveau importante au sein du classement entre le 15^{ème} et le 16^{ème} candidat, ce qui justifiait que la liste soit limitée à 15.

Des taux de promotion permettant d'aller au-delà des 15 admis

CGC-Douanes a indiqué que le **nombre de 15 admis était en retrait par rapport aux possibilités des taux de promotion découlant du plan ministériel de qualification (PMQ) qui permettrait d'aller jusqu'à 25** (1658 inspecteurs sont promouvables et le taux d'avancement de grade peut aller jusqu'à 1,5%, taux semblable à celui de la DGFiP, ce qui permettrait de promouvoir 25 collègues au grade d'IP2).



Retrouvez-nous sur www.cgc-douanes.info

L'administration considère que l'objectif de saturation du taux de promotion n'est pas pertinent s'agissant de postes d'encadrement supérieur et que les promotions doivent être liées aux besoins et perspectives de carrières. La direction générale estime qu'il existe un besoin en nombre constant d'inspecteurs principaux dans la mesure où, si certaines divisions ont été supprimées, d'autres postes ont, en revanche, été créés répondant à des besoins fonctionnels et permettant de garantir de véritables fonctions d'encadrement aux IPIS.

CGC-Douanes est intervenu pour indiquer qu'elle partageait l'analyse de la direction générale sur la nécessité de **maintenir un niveau de sélection élevé** en rapport avec la possibilité d'offrir des postes à responsabilité à chaque admis, sous peine de dévaloriser les fonctions d'IP. Avec la réduction des effectifs et la diminution du nombre de divisions territoriales, il existe un risque que l'administration soit dans l'impossibilité d'offrir des perspectives de carrière suffisamment attractives aux nouveaux IP faute de débouchés suffisants dans les grades supérieurs, ce qui ne serait bénéfique pour personne.

Pour autant, CGC-douanes a indiqué que la réforme récente du statut d'emploi d'administrateur des douanes pourrait justifier que la DG augmente le nombre d'admis puisque ce nouveau statut offre davantage de perspectives aux futurs administrateurs qui pourront, certes, toujours occuper des fonctions de directeur fonctionnel ou territorial mais également une palette de postes plus importante allant de l'expert de haut niveau au responsable comptable d'une recette régionale, voire d'accéder au GRAF par la promotion au grade de directeur principal. Certes, cette réforme concerne essentiellement les collègues de niveau DSD1 mais elle a nécessairement des incidences pour les nouveaux IP qui sont autant de futurs administrateurs.

Pour une modernisation des épreuves de la sélection

Malgré les réformes récentes en vue de favoriser un nombre de candidats élevés (abaissement de la plage d'appel à 5 ans d'ancienneté dans la catégorie A et 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon, revalorisation indemnitaire des fonctions d'IP et création du grade de DSD), le nombre de candidats reste relativement faible (en 2012, 74 inscrits) et en retrait par rapport aux années 2008/2009/2010.

Aussi, il nous semble important de **réfléchir à une évolution des épreuves de la sélection** afin de la rendre plus attractive :

CGC-Douanes est intervenue pour indiquer que les épreuves existantes laissent peu de place à l'expertise professionnelle et que peu d'entre elles étaient de nature à mettre en valeur la motivation ou la force de propositions d'un futur cadre supérieur. **Les épreuves se rapprochent ainsi davantage d'un concours externe que d'une sélection professionnelle...**

De nouvelles épreuves moins académiques permettraient selon nous une sélection plus ouverte basée sur l'expérience des candidats et leur motivation pour accéder à de nouvelles responsabilités. La douane pourrait ainsi s'inspirer de la **réforme de la sélection professionnelle menée par la DGFIP qui va dans ce sens** (cf. chapitre suivant).

Ainsi de nombreux collègues qui se sentent parfois éloignés des problématiques générales douanières pour se présenter aux épreuves (spécialistes notamment informaticiens, ODJ ayant perdu de vue les aspects plus traditionnels de la douane, opérationnels de la DOD, services spécialisés...) s'inscriraient sans doute davantage à la sélection. Cela n'enlève pas pour autant la nécessité de connaître l'ensemble des problématiques douanières, rôle dévolu au pré-stage de la DNRFP, qui, reconnaissons-le, est bien organisé et très utile.

Nous avons ainsi développé une analyse en indiquant que :

S'agissant de l'écrit, il pourrait être utile de **supprimer l'épreuve de culture générale** (celle-ci a d'ailleurs été abandonnée pour le concours d'entrée à Sciences-Po Paris) **ou du moins réduire le poids des coefficients relatifs à cette épreuve** pour plusieurs raisons :

- la plupart des inspecteurs et, en particulier, les externes très nettement majoritaires à la sélection (73% en 2012, 93% en 2011), ont réussi un concours d'inspecteur hautement sélectif fondé notamment sur la culture générale, il est donc redondant de vérifier leur niveau lors de la sélection d'IP ;
- ensuite, l'épreuve de 2^{ème} jour relative à la rédaction d'une note sur « *un aspect général de la législation, la réglementation, l'organisation, le fonctionnement et la gestion administrative* » de la douane permet déjà de se faire une idée sur la capacité du candidat à énoncer clairement des idées, ses qualités de réflexion, d'écriture et de respect général des règles de grammaire ou d'orthographe. On peut estimer que cette épreuve serait suffisante, quitte à en augmenter la durée si nécessaire et/ou à l'élargir à des problématiques plus générales.

S'agissant de l'oral, il pourrait être proposé d'interroger davantage les candidats sur :

-leur expérience passée qui témoignerait de leur implication, de la qualité et de la régularité de leur travail, et notamment sur :

- ⇒ une expérience professionnelle qu'ils ont menée de bout en bout,
- ⇒ les dossiers importants qu'ils ont pu traiter dans leur carrière,
- ⇒ les compétences qu'ils ont été amenés à mettre en œuvre,
- ⇒ les actions de formation qu'ils ont pu délivrer...

- leurs motivations et leur capacité à manager (améliorations possibles qu'ils pourraient mettre en œuvre s'ils accédaient à des fonctions de responsabilité), l'analyse de la stratégie de la douane, de son positionnement, des échecs ou des succès de telle ou telle réforme au sein du ministère des finances.....

Par ailleurs, l'idée d'un **rééquilibrage entre les épreuves écrites et orales** a été développée par CGC-Douanes en soulignant qu'à l'heure actuelle, un collègue qui ne passe pas le cap de l'écrit n'a pas le droit de mettre en valeur ses qualités à l'oral.

Le directeur général a indiqué qu'une réflexion sur la nature des épreuves lui semblait pertinente et qu'il était ouvert à des propositions de la part des organisations syndicales sur ce thème proposé par CGC-Douanes.

La limite qu'il verrait à une éventuelle suppression de l'étape de l'admissibilité en faisant passer un oral à tous les candidats présents aux épreuves écrites tient plus à l'aspect chronophage pour le jury, et notamment pour le directeur général, de faire passer un oral à une soixantaine de candidats. Par ailleurs, il lui semble important de maintenir une présidence de jury assurée effectivement par le directeur général, afin de rencontrer et choisir ses futurs cadres, ce qui ne serait guère possible si les oraux se déroulaient sur une période très longue.

⇒ **N'hésitez pas à nous faire connaître vos propositions sur les modalités d'évolution possible des épreuves de la sélection mais également tout élément de réflexion sur la sélection d'IP et la formation (« pré-stage » et après sélection : durée, contenu...).** Ces propositions seront synthétisées afin d'être relayées auprès de la direction générale.

L'exemple de la DGFI

Par arrêté du 2 mars 2011, la DGFI a réformé le concours professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur principal des finances publiques en mettant l'accent sur sa professionnalisation. Ainsi, les épreuves ont été profondément modifiées suite à la fusion DGI – DGCP. Elles se composent désormais de :

2 épreuves écrites d'admissibilité

Epreuve n°1 – durée 5 heures, coefficient 6 : rédaction d'une note administrative sur un sujet relatif à l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFI et pouvant déboucher sur une formulation d'avis et/ou d'une proposition en lien avec le sujet. Cette note s'effectue à partir d'un dossier.

Epreuve n°2 – durée 4 heures, coefficient 4 : Epreuve professionnelle prenant la forme de réponses à des questions relatives à l'exercice des métiers de la DGFI, à partir d'un dossier et/ou de cas pratiques portant sur :

- la fiscalité professionnelle ;
- la fiscalité personnelle et patrimoniale ;
- la gestion comptable et l'analyse financière ;
- la gestion publique (Etat et collectivités locales) ;
- la gestion des ressources et l'organisation de la DGFI.

Le candidat effectue, le jour de l'épreuve, le choix du sujet sur lequel il souhaite composer. A noter que, compte tenu de la diversité des métiers exercés dans une direction recomposée suite à la fusion, l'administration permet à chaque candidat de composer dans un domaine qu'il est censé maîtriser.

2 épreuves orales d'admissibilité

Epreuve n°1 – préparation 30 minutes – durée 30 minutes, coefficient 5 : Analyse d'un cas professionnel, suivie de réponses à des questions et d'une conversation avec le jury permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'exercice de fonctions d'encadrement supérieur.

Epreuve n°2 – durée 30 minutes, coefficient 5 : L'épreuve consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier les compétences et les aptitudes du candidat à exercer ses futures responsabilités. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de 10 minutes maximum. Il se poursuit par un échange avec le jury destiné notamment à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle et à apprécier sa connaissance de l'environnement administratif, économique, financier et social de la DGFI.

Le candidat fournit en amont un dossier de présentation de son parcours transmis au jury après l'établissement de la liste d'admissibilité.

S'agissant de la préparation à ce concours professionnel, on peut noter que la DGFI accorde des facilités horaires d'un volume de trois fois sept heures aux parents d'un ou plusieurs enfants non encore scolarisés dans l'enseignement secondaire qui prennent la forme d'autorisations d'absence. Elles sont subordonnées à la seule inscription à la préparation. Les stages « présents » sont organisés à l'échelle interrégionale par les centres interrégionaux de formation, voire par le service local de la formation, d'où une plus grande commodité pour les candidats.

S'agissant du dispositif de formation des IP nouvellement promus, il se compose de :

- formations communes à l'ensemble de la promotion (une attention toute particulière étant portée aux services avec lesquels les stagiaires n'ont pas eu (ou peu) de liaisons fonctionnelles au cours de leur carrière d'inspecteur
- formations spécialisées offertes à des publics ciblés en fonction de leurs futures attributions et à la demande des intéressés en fonction de leurs besoins dans des domaines techniques.

On peut ainsi souligner que le dispositif de formation est davantage orienté, à la DGFI, vers les candidats promus et que les épreuves servent davantage qu'en Douane à sélectionner des collègues sur leur aptitude à exercer plutôt que sur leurs connaissances théoriques.

Annexe : chiffres de la sélection 2012 et mise en perspective

- Le **nombre d'inscrits** à la sélection est stable par rapport à 2011 puisque ce sont 74 candidats qui ont déposé un dossier d'inscription en 2012 contre 73 en 2011. A noter que ces inscriptions sont en retrait par rapport aux années précédentes puisqu'on comptait pas moins de 91 candidats en 2010 et 97 en 2009.

Les inscrits

2012	2011	2010	2009
74	73	91	96

- Le **nombre de candidats présents** aux épreuves est également stable puisque ce sont 63 candidats qui ont composé en 2012 contre 62 en 2011.

Les candidats présents aux épreuves

2012	2011	2010	2009
63	62	78	84

- **nombre de femmes inscrites** puisqu'elles représentent seulement 23 % des inscrits (17 femmes pour 57 hommes) alors qu'en 2011 et 2010, elles représentaient plus de 28 % de ceux-ci (21 femmes en 2011, 26 en 2010).

Nombre et pourcentage de femmes par rapport au nombre d'inscrits

2012	2011	2010	2009
17	21	26	22
23 %	28,8 %	28,8 %	22,7 %

Synthèse

INSCRITS / 74	PRESENTS / 63	ADMISSIBLES / 33	ADMIS / 15
Hommes 57	47	20	7
Femmes 17	16	13	8

Les femmes ont eu un taux de réussite nettement supérieur aux hommes :

- sur 16 femmes présentes (17 inscrites), 13 étaient admissibles et 8 admises ;
- sur 47 hommes présents (57 inscrits), 20 étaient admissibles et 7 admis.

S'il existe une marge de progression pour accroître la féminisation de l'encadrement supérieur, celle-ci est donc à rechercher surtout du côté du nombre des inscriptions des femmes qui reste faible.

Les résultats par année

ADMIS	2012	2011	2010
Hommes	7	8	10
Femmes	8	8	7

- S'agissant de **l'âge moyen des candidats admis**, celui-ci est de 37 ans, ce qui est plus élevé qu'en 2011 (35) et 2010 (36). La réforme des conditions d'inscription à la sélection avait eu pour conséquence un rajeunissement des candidatures dès 2008 mais les effets de cette réforme s'estompent. On revient aujourd'hui à des chiffres plus proches des conditions d'avant la réforme, ce qui peut se comprendre compte tenu de l'allongement des carrières et de la possibilité de « dérouler » cette carrière dans le cadre supérieur plus tardivement.

Age des admis

	2012	2011	2010
Moyen	37	35	36
Le plus jeune	30	29	30
Le plus âgé	41	42	43

Age moyen des candidats inscrits

2012	2011	2010	2009	2008	2007
39,7	40	38,5	37	37	41

- En terme de **répartition géographique et de nature des fonctions des admis**, on peut indiquer que les candidats originaires de province sont mieux représentés que les années précédentes et que les rédacteurs DG le sont moins.

Répartition géographique des admis

	2012	2011	2010
DG	3	7	9
Ile de France	6	4	5
Province	6	4	3
Outre mer	0	1	0

Fonctions des admis

Rédacteurs DG DR DI	6
Enquêteurs DNRED SNDJ	4
Europol / tracfin	2
Fonctions territoriales	3

- S'agissant de la **participation au pré-stage** organisé par la DNRFP, celle-ci apparaît désormais moins comme une étape quasiment incontournable pour réussir la sélection d'IP.

	2012	2011	2010
Candidats ayant effectué le pré-stage l'année de la sélection	15	23	23
Candidats admis ayant effectué le pré-stage l'année de la sélection ou avant	9	12	14

Retrouvez **CGC-Douanes** sur www.cgc-douanes.info accessible depuis Internet,
ou Aladin/informations/informations syndicales/**CGC-Douanes**.

CGC-Douanes

2, rue Neuve Saint-Pierre - 75181 Paris cedex 04

Tél. : 01 53 17 86 62 - Mél : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr



Retrouvez-nous sur www.cgc-douanes.info