



Groupe de travail du 23 mai 2024 Réflexions sur la refonte des concours A et B externes

L'administration souhaite refondre les épreuves des trois principaux concours externes organisés par la DGFiP (concours commun C, contrôleur externe, inspecteur externe).

Quelques données sur les concours DGFiP

Chaque année, la DGFiP organise 24 concours dont 7 concours externes. Rien que les concours A et B externes, ce sont entre 11000 et 12000 personnes qui sont accueillies pour passer les épreuves écrites. Plus de 4700 candidats admissibles sont auditionnés lors des phases orales. Cela mobilise, pour ces deux seuls concours, 215 correcteurs et 370 membres de jury.

Pour le concours A externe, le nombre d'inscrits a fortement baissé entre 2017 (8535 inscrits) et 2021 (5642 inscrits) pour remonter progressivement à 7340 inscrits en 2024.

Il faut signaler que seulement que, en 2017, seulement 44,7 % des inscrits passaient réellement les épreuves écrites. En 2024, c'est 58,5 % des inscrits qui concourent vraiment.

Cet écart important entre présents et inscrits s'expliquait par le faible nombre de places offertes au concours A externe (122 en 2016 et 243 en 2017), ce qui en faisait un concours très sélectif (1 chance sur 16 d'être lauréat en se présentant aux épreuves écrites)

Depuis 2021, la sélectivité du concours est beaucoup moins forte puisque un candidat aux épreuves écrites a presque 1 chance sur 4 d'être lauréat du fait du nombre de postes ouverts (853 en 2022 et 2023 et 1038 en 2024).

Pour le concours B externe, même si on constate les mêmes phénomènes, ils sont moins accentués et n'ont pas les mêmes conséquences sur la sélectivité du concours. Le nombre d'inscrits a fortement baissé entre 2017 (14025 inscrits) et 2019 (10896 inscrits). Depuis il stagne aux alentours de 10700 inscrits.

Dans le même temps, le nombre de présents n'a jamais été inférieur à 55 %. Il est même remonté à environ 70 % depuis 2022, ce qui en fait un concours relativement sélectif, avec presque 1 chance sur 6 d'être lauréat pour les présents aux épreuves écrites, et ceci malgré un nombre de postes ouverts très important (1160 en 2023).

Quels objectifs

Une réflexion interministérielle est en cours sur l'adaptation des épreuves de concours. Elle vise à améliorer l'attractivité de la fonction publique. Elles portent sur 4 axes :

- Simplifier le processus de recrutement et raccourcir le calendrier des travaux. Actuellement, entre le moment où un candidat passe une épreuve et le moment où il est payé pour la première fois, il se passe une année. Ce délai est trop long et favorise un phénomène de volatilité dans un marché du travail fortement concurrentiel.
- Définir des épreuves moins académiques et plus opérationnelles. À la DGFIP, les épreuves actuelles ont été mises en place en 2011 et ne correspondent plus aux attentes des candidats et aux besoins de l'administration.
- Renforcer le poids de l'oral dans l'ensemble des épreuves afin de mieux cerner la personnalité du candidat (savoir-être) et sa motivation.
- Conduire un oral moins académique privilégiant les mises en situation pour évaluer le savoir-faire du candidat.
- Réduire les coûts réels pour les candidats (transport, nuitées, ...) et limiter les déplacements dans une démarche en faveur de la transition écologique.

Quelles propositions d'évolutions

Un groupe de travail constitué par l'ENFiP s'est réuni pour travailler sur les pistes de réflexion interministérielle avec trois axes principaux :

- une réflexion centrée sur les compétences recherchées pour définir les épreuves ;
- une relation à valider entre la nature des épreuves et le niveau de recrutement opéré ;
- une recherche de simplification partout où cela est possible.

Il en ressort les propositions suivantes :

- pour le concours B externe, la suppression de l'épreuve de pré-admissibilité et de l'épreuve de langue ;
- pour les inspecteurs, la fusion des épreuves orales d'admissibilité en une seule et la simplification de l'épreuve de langue (uniquement l'anglais) ;
- un raccourcissement de la durée de certaines épreuves (2h30 au lieu de 3h00) ;
- la convocation des candidats pour une seule journée d'écrits ;
- des sujets moins centrés sur les seuls sujets économique-financiers et plus ouverts sur des questions contemporaines ;
- le développement du recours au QCM et aux QRC (questions à réponses courtes) ;
- amener le candidat à se positionner et donner un avis plutôt qu'à disserter ;
- un oral privilégiant les mises en situation pour évaluer la motivation, le savoir-être et les capacités d'un candidat à intégrer un collectif ;
- les épreuves écrites et orales auraient les mêmes coefficients (6 et 6 pour le concours B externe ; 8 et 8 pour le concours A externe).

L'administration espère ainsi augmenter le nombre d'inscrits aux concours et donc conserver une sélectivité importante. Elle espère aussi que cela permettra de diversifier les profils des candidats et donc des futurs lauréats.

L'administration souhaite que cette réforme puisse être mise en œuvre pour les concours millésime 2026 (inscriptions automne 2025).

L'UNSA DGFIP n'a pas d'opposition de principe à cette réforme des concours A et B externes. Il est vrai que les épreuves actuelles, très académiques, ne correspondent plus aux compétences regardées lors d'un recrutement.

Cependant, si l'adaptation est nécessaire, elle ne doit pas se faire au détriment du niveau des futurs agents de la DGFIP. Nos concours externes doivent conserver un niveau d'exigence important du simple fait des missions régaliennes que nous exerçons. Elles méritent que nous recrutons des candidats compétents qui sauront s'adapter aux évolutions de la DGFIP tout au long de leur carrière, même si la notion de carrière n'est plus la même pour les nouvelles générations.

Réformer les modalités et les épreuves des concours participe de l'amélioration de l'attractivité de nos métiers. Mais là n'est pas l'essentiel. Pour l'UNSA DGFIP, deux sujets sont déterminants pour assurer une meilleure attractivité :

- une meilleure rémunération qui passe par une augmentation régulière du point d'indice et une revalorisation du régime indemnitaire ;
- une meilleure qualité de vie au travail en proposant des organisations de travail innovantes, comme la semaine en 4 jours, permettant un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle.