



# SELECTION POUR L'ACCES A IDIV DE CLASSE NORMALE



## L'ENTRETIEN DE CARRIERE

FICHE PRATIQUE N° 1

### MODALITÉS APPLICABLES POUR LA SÉLECTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT 2013

Il s'agit du 2<sup>ème</sup> exercice selon des modalités unifiées. Les inspecteurs, remplissant les conditions statutaires (inspecteur ayant atteint le 9<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins sept ans de services effectifs) peuvent participer à la sélection au grade d'IDIV de classe normale,

Ces conditions s'apprécient au 31 décembre de l'année qui précède celle au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

La sélection sera effectuée au vu des trois éléments suivants :

- le **dossier du cadre**, fiches de notation et comptes rendus d'évaluation des trois dernières années, examiné par le bureau chargé de la gestion des cadres supérieurs (RH-1B),
- l'**avis du n°1 local**, appréciation circonstanciée sur les compétences managériales, les qualités relationnelles et les compétences techniques du candidat, concluant ou non à l'aptitude du cadre à exercer des fonctions supérieures à partir d'un classement des candidats en deux catégories : « candidats aptes » ou « candidats à confirmer », cet avis pourra être communiqué à l'agent s'il en fait la demande avant l'entretien;

- un **entretien de carrière**, d'une durée de **trente minutes**, conduit à partir d'une fiche, préalablement établie par le candidat et exposant son parcours professionnel, par deux cadres ayant au moins la qualité d'AFIP adjoint et dont l'un au moins sera d'une inter région différente de celle où est affecté le candidat. Le comité comprend une femme et un homme et comprend un membre de chacune des filières. Les cadres chargés de l'entretien ne seront pas informés de l'avis émis par le directeur local sur l'aptitude du candidat et formulèrent un avis sur l'aptitude ou non de l'inspecteur à exercer des fonctions supérieures.

Une réunion d'information à cet entretien devra être organisée au niveau des inter régions (**entre le 18 et 29 mars 2013**) et le candidat pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un « entretien blanc ».

Sur la base de l'ensemble de ces trois éléments appréciés de manière équivalente, le bureau RH 1 B chargé de la gestion des cadres supérieurs établira le projet de tableau d'avancement soumis à la CAP nationale.

Pour les agents non retenus, un bilan sera établi présentant les points ou aspects à améliorer et ceux jugés positivement. Ce bilan sera remis systéma

tiquement au candidat par un membre de l'équipe de la direction locale. A leur demande, les candidats pourront également être reçus par le bureau chargé de la gestion des cadres supérieurs.

Afin de vous donner le maximum de chance **F.O.-DGFIP** a composé un recensement des questions qui peuvent être posées lors des entretiens du 8 avril au 15 mai 2013.



## REDIGER AVEC SOIN LA FICHE CARRIERE

Outre les renseignements relatifs à l'état civil et au déroulement de carrière il convient d'apporter un soin particulier à la rédaction de la partie libre de la fiche de carrière.

L'objectif n'est évidemment pas de répéter le déroulement de carrière de la première partie. Il s'agit bien de mettre en valeur tout ce qui dans votre parcours est susceptible de souligner des qualités, des compétences attendues de la part d'Inspecteurs Divisionnaires de classe normale.

Si la présentation chronologique est autorisée, elle n'est probablement pas la meilleure manière de présenter les enseignements que vous avez tirés des fonctions exercées dans l'administration.

Gardez en mémoire qu'il ne s'agit pas non plus d'être exhaustif. Vous devez dès ce stade faire montre de capacité de synthèse. Il s'agit de bien réfléchir à ce que vous pouvez mettre en avant dans votre parcours.

Pour le jury les choix que vous opèrerez seront instructifs tant par ce que vous aurez retenu que parce que vous aurez choisi d'omettre.

En terme de présentation privilégiez l'approche thématique en définissant quelques thèmes qui correspondront aux différentes fonctions exercées, aux qualités attendues et permettront de souligner la cohérence de votre parcours professionnel.

Bien entendu sont à valoriser les situations d'encadrement, d'expertise particulière sur des dossiers complexes et/ou à enjeu, de participation à des chantiers en vue.

Vous pouvez également mettre en avant votre participation aux actions de formation, aux groupes de travail locaux voire nationaux, aux différentes campagnes ou votre maîtrise de compétences particulières (langues étrangères, langue des signes, outil d'analyse Excel...)

## FICHE PRATIQUE N° 1

Si la première partie consacrée au déroulement de carrière prévoit de ne lister que les fonctions exercées dans l'administration, rien n'interdit pour peu que cela serve votre présentation et que votre expérience ne remonte pas à quelques décennies, de valoriser vos expériences dans le secteur privé.

Si vous exercez des responsabilités dans le milieu associatif, elles peuvent également vous permettre de mettre en valeur des qualités transposables dans vos futures fonctions.

Les fiches doivent être transmises, par courriel, **avant le 29 mars 2013** :

- à la délégation pour les cadres du réseau, des délégations, des directions et services à compétence nationale ou spéciale, selon des modalités communiquées lors des réunions d'information ;
- à l'ENFiP ([enfip.selections@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:enfip.selections@dgfip.finances.gouv.fr)) pour les cadres de centrale, de l'ENFiP et des DISI ;
- au bureau RH-1B ([bureau.rh1b-selection-idiv@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:bureau.rh1b-selection-idiv@dgfip.finances.gouv.fr)) qui se chargera de les transmettre à l'ENFiP, pour les cadres en détachement ou mis à disposition.

# 2

## PREPARER L'ENTRETIEN

L'entretien de carrière ne vise pas à vous permettre de démontrer que vous êtes un bon inspecteur. Il est l'occasion pour le jury de s'assurer que vous possédez Les qualités attendues d'un inspecteur divisionnaire de classe normale « filière encadrement » :

### > Qualités personnelles

- Capacités d'innovation
- Capacités d'adaptation
- Qualités pédagogiques
- Qualités d'analyse et de jugement

### > Aptitudes aux fonctions d'encadrement

- Etendue des connaissances, techniques et aptitudes à les élargir
- Aptitude à la communication
- Capacité d'organisation du travail des collaborateurs
- Sens de l'anticipation
- Esprit de décision
- Qualités des rapports avec l'environnement administratif
- Sens des responsabilités

C'est à partir de la fiche carrière que le questionnaire débutera. Le comité posera les premières questions à partir de ce support qui viseront à préciser ou

compléter certains points de la fiche et qui porteront sur l'expérience professionnelle du candidat

Vous pouvez donc préparer et de ce fait maîtriser les quelques questions de début d'entretien en interrogeant les informations portées sur votre fiche carrière comme si vous étiez vous-mêmes membres du jury.

Si vous êtes joueur, vous pouvez aussi volontairement traiter succinctement certains thèmes pour susciter des questions auxquelles vous aurez préparés des réponses. Cet exercice reste néanmoins réservé aux plus à l'aise d'entre vous d'autant que les questions peuvent ne pas venir du tout...

Le questionnement se poursuivra sur des questions de positionnement directement liées au grade postulé et sur des mises en situation.

Objectif essentiel : mesurer et apprécier

les aptitudes du candidat à la conduite d'équipes nombreuses et au pilotage de structures importantes

S'entraîner : tester votre fiche de carrière auprès de vos collègues, amis, famille... participer à des oraux blancs

Réfléchissez en amont de l'entretien sur les ressorts de votre motivation qui ne peut, cela va sans dire, être exclusivement financière.

Privilégiez la prise de responsabilités, l'évolution vers des fonctions comptables, l'exercice de fonction d'encadrement

Dédramatisez. L'entretien professionnel n'est pas un contrôle de connaissances mais un oral de positionnement. Ne négligez toutefois pas l'acquisition de connaissances minimales comme le rappellent les quelques questions que nous avons pu recenser que nous vous présentons par thèmes :

## 3

## EXEMPLE DE QUESTIONS

### FUSION

la fusion apporte –t-elle vraiment un plus à l'utilisateur ?

Est-ce que la fusion a apporté que du bon aux agents ?

Que peut-on encore améliorer ?

### ACCUEIL

Pensez vous que l'on accueille correctement le public ?

Marianne, qu'est ce que cela veut dire pour vous ?

### RESSOURCES HUMAINES

La répartition entre catégorie A, B et C est-elle bonne pour vous ?

Pensez vous que les règles de gestion qui découlent des nouveaux statuts sont bonnes ?

## FICHE PRATIQUE N° 1

### MANAGEMENT

Etes vous pour la règle de l'ancienneté ?

Vous êtes IDIV comment faites vous pour récompenser vos agents s'ils ont atteint leurs objectifs ?

Leur donnez vous une journée de congés ?

Faut il être technicien ou manager pour être IDIV ?

Faut-il associer les agents aux décisions ?

Le dialogue de gestion ? les agents refusent le votre, que faites vous ?

Comment faites-vous pour motiver votre équipe ?

Vous souhaitez réorganiser le service et vos agents ne sont pas d'accord sur cette réorganisation, que faites-vous ?

### DEONTOLOGIE

Vous êtes trésorier d'une association qui est subventionnée par les collectivités locales, y a-t-il un problème de déontologie alors que vous êtes responsable d'un SIP ?

### PERSONNALITE

Citez nous une de vos qualités

Un de vos défauts

### PILOTAGE

Pour vous piloter c'est quoi ?

Les indicateurs ?

Quels sont les outils de suivi de votre activité ?

### ORGANISATION

Le directeur général ne veut pas de polyvalence pour les agents de la DGFIP, qu'en pensez-vous ?

### MISSIONS TRANSVERSES

Différence entre le contrôle de gestion et le contrôle interne ?

### GENERAL

Les fraudeurs sont-ils assez sanctionnés ?

Pensez-vous que les usagers ont trop de garanties ?

### MISSIONS FISCALES

Un vérificateur doit-il participer à la campagne d'impôt sur le revenu ?

Qu'est ce qu'un bon taux de couverture du tissu fiscal ?

Qu'est ce qui peut être amélioré en ICE ?

Quelles sont les différences entre le recouvrement de l'impôt et celui des produits locaux ?

### DOCTRINE D'EMPLOI

Différences entre le cadre A ex Trésor et le cadre A ex DGI

### FORMATION

Vos agents partent en formation qu'en pensez vous ? Tous les ans votre service

est sollicité pour former des inspecteurs en stage premier métier alors que votre effectif n'est pas renforcé, qu'en pensez vous ?

### MISSIONS GESTION PUBLIQUE

Citez 2 domaines de la filière gestion publique.

Comment vous organisez-vous pour éditer rapidement vos comptes de gestion ?

Avez vous entendu parler de l'ONP ? (opérateur national de la paie)

### PARTENAIRES/RELATIONS

Les élus ont-ils tous les pouvoirs ?

Peut-on dire non à son directeur ou à un élu ?

### MOBILITE

La mobilité, qu'en pensez vous ? êtes vous mobile ?

### PRISE DE POSTE

On vous affecte sur un poste sur lequel vous ne connaissez pas la mission ? que faites vous ?

Votre directeur vous demande de choisir votre poste : que choisissez vous ?

### CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Qu'est ce que le TBVS ?

Qu'est-ce que le guide des RPS ? (risques psychosociaux)

### REMUNERATION

Qui touche la PALP ?



## MISES EN SITUATION

### ACCUEIL

Vous êtes responsable d'un accueil SIP, vous entendez un contribuable faire un scandale à l'accueil...

Algarade au guichet que faites vous ?

### MANAGEMENT

Votre agent recouvrement est absent, vous n'avez pas de renfort, un agent du

secteur d'assiette se propose de le remplacer sur la mission, que faites vous ?

Sur la pause déjeuner un agent rentre ivre, en passant par l'accueil. Que faites-vous ?

Un agent de votre service ne va pas bien du tout, que faites vous ?

Un de vos agents vous adresse des propos injurieux, que faites vous ?

## FICHE PRATIQUE N° 1

Un agent vous demande de la recevoir, elle vient se plaindre d'attouchement de la part d'un collègue, que faites-vous ?

Une manifestation d'agents bloque l'accès. Que faites vous ?

Les agents veulent que j'appelle le DGFIP, que dois je faire ?

Si les agents de guichet ne veulent pas travailler car il y a 20 personnes qui attendent que faites vous ?

Que faire en cas de retard d'un agent ?

Un agent refuse de faire un travail donné que faites vous ?

### DEONTOLOGIE

Un agent a pris de l'argent dans la caisse, comment faites vous pour le dénoncer ?

Le directeur n'a pas déposé de déclaration de revenus, que faites vous ?

### SECURITE

Un contribuable arrive à la caisse pour payer une dette fiscale, il a en espèces 150000 euros. Que faites-vous ?

Un contribuable à l'accueil frappe un de vos agents que faites-vous ?

Un agent se fait agresser au guichet, que faites vous ?

### PARTENAIRES/RELATIONS

Faut-il tout dire à son directeur ?

Lundi matin, vous arrivez, les organisa-

tions syndicales souhaitent vous rencontrer, que faites vous ?

### ORGANISATION

Votre directeur vous demande de mettre un accueil entre 12 et 14 heures, comment vous organisez-vous ?

La porte du poste est fermée quand vous arrivez que faites vous ?

Que faire si la direction supprime deux emplois ?

Un agent est malade sur la durée dans votre poste SPL, comment vous organisez vous ?

### PILOTAGE

Vous arrivez dans un SIE et le directeur vous demande d'augmenter les résultats de 30%, que faites vous ?

Trouver une mesure pour augmenter le taux de recouvrement

Y a t-il trop d'indicateurs ?

Vous êtes adjoint, que représente pour vous le dialogue de gestion ?

Avec quels éléments, étant I Div, chef de service, suivez vous l'activité de votre service ?

### MISSIONS FISCALES

Doit on demander à un apiculteur de télé déclarer ?

Quelles sont les missions et l'organisation d'un SIP ?

organisation d'une BCR et risques associés ?

### MISSIONS GESTION PUBLIQUE

Quels services un chef de poste SPL offre aux collectivités locales ?

Lors d'une vérification de régie, vous constatez qu'il n'y a pas d'encaissement de TVA de la part du régisseur, que faites vous ?

Que représente pour vous la séparation ordonnateur /comptable ?

Que pensez vous de la mise en place de CHORUS ?

### MISIONS TRANSVERSES

A quoi sert la délégation (délégué du Directeur Général) ?

est ce que le risque est accru par la proximité ?

### STRUCTURES

Que pensent les chefs de poste de la suppression de leurs postes ?

### NOTATION

Vous proposez à un agent de le valoriser, or la direction ne vous suit pas (absence de contingent suffisant), que faites vous et dites vous à l'agent ?

Est ce que ce n'est pas l'utilisation qu'en font les chefs de service qui rend la notation inopérante ?

### FUSION

Si vous avez le choix lors de votre promotion, quel type de poste souhaiteriez vous avoir : poste FF ou GP ? (originaire GP, a répondu GP et s'est rendu compte qu'il aurait dû, suite à la fusion, dire qu'il était prêt à aller aussi bien en FF qu'en GP)

## > FILIERE EXPERTISE

S'agissant de la filière expertise, les modalités de sélection sont équivalentes.

L'entretien de carrière se déroulera en revanche devant un collège de cadres, spécialistes dans le domaine d'expertise présenté.

L'avis du directeur local porté sur la fiche d'examen de candidature sera une appréciation circonstanciée permettant d'attester les niveaux d'expertise et de l'expérience professionnelle.



## REMARQUES FAITES PAR LE JURY POUR DES CANDIDATS RECALÉS :

- ▶ N'a pas pris de hauteur
- ▶ Il faut réfléchir à son devenir et préparer l'entretien
- ▶ Le raisonnement est beaucoup trop court
- ▶ Quand il répond c'est trop descriptif, il n'y a pas assez de réflexion
- ▶ Il est resté trop sur son métier
- ▶ Il faut aller le chercher pour qu'il réponde, il faut qu'il justifie ses réponses
- ▶ Les réponses sont trop centrées sur son expérience
- ▶ 29 questions posées par le jury en 30mn ! Les réponses sont trop courtes
- ▶ Il a voulu former le jury en passant 15mn sur la première question
- ▶ Il a bloqué sur plusieurs questions et a perdu ses moyens
- ▶ La Mission Maîtrise des Risques n'est pas connue, le D.O.S non plus.
- ▶ Il a répondu : « si je ne suis pas d'accord avec le directeur, je le dis aux agents ! » c'est très maladroit
- ▶ Ne connaît pas le dialogue de gestion
- ▶ A la question « Quels sont les points sur lesquels vous pouvez faire des progrès ? », il répond « je manque de hauteur de vue ». Il a sabordé sa candidature
- ▶ A la question « à votre prise de fonction que faites vous ? » il ne répond pas qu'il va voir les agents
- ▶ La prime d'intéressement ? Réponse : il trouve ça normal. Point ; sans justifier
- ▶ Question sur le Référentiel Marianne = difficulté pour y répondre
- ▶ Qualités d'un IDIV ? il répond : « faire ce que la hiérarchie attend de moi »
- ▶ Il ne connaît pas les emplois offerts aux IDIV
- ▶ Comment managez vous? Réponse : management en famille !!
- ▶ A une question sur son domaine d'activité, il répond sur un mode descriptif sans vue d'ensemble
- ▶ Transfert des huissiers du Pôle Pilotage et Ressources vers le Pôle Fiscal, il répond « ça n'a rien changé »
- ▶ Doit on fusionner RPIE et Domaine ? Aucune argumentation.

**GRILLE D'APPRECIATION PAR LE JURY :**

INSPECTEUR DIVISIONNAIRE DE CLASSE NORMALE

**GRILLE D'APPRECIATION**

NOM :

DIMENSION COMMUNICATION	1	2	3	4	5	
- Aptitude à la communication - Ecoute - Qualités relationnelles						Commentaires :
DIMENSION PERSONNELLE	1	2	3	4	5	
- Motivation - Conviction - Dynamisme - Force de caractère						Commentaires :
DIMENSION INTELLECTUELLE	1	2	3	4	5	
- Capacités d'adaptation - Ouverture d'esprit - Clarté de raisonnement - Objectivité - Réalisme						Commentaires :
DIMENSION MANAGERIALE	1	2	3	4	5	
- Aptitude à conduire le changement - Capacités à animer une équipe - Esprit de décision - Sens des responsabilités						Commentaires :
CONCLUSION :						
Candidat apte <input type="checkbox"/>			Candidat à confirmer <input type="checkbox"/>			

# 5

## DERNIERS CONSEILS

Le jury creuse ce que vous allez dire, il faut bien écouter les questions, le laisser terminer sa question.

Ne pas être agressif, être d'humeur égale même si une question vous a déstabilisé, être ouvert, à l'écoute, si vous n'avez pas bien compris faire reformuler la question.

Faire preuve d'esprit d'ouverture, vous devez avoir un avis sur tout ce qui touche à l'actualité DGFIP, il est nécessaire de s'informer sur ce qui se passe dans les autres services et plus encore dans ceux de l'autre filière. La lecture du rapport annuel ou de la lettre d'actualité E-Fip ainsi que la visite régulière des actualités sur l'intranet Ulysse peut vous être utile.

Évitez le bachotage, les phrases récitées, « livresques », évitez les réponses trop consensuelles, il faut que vous ayez une opinion personnelle et maintenez le cap, il n'y a pas de solutions parfaites.

Il faut réussir à montrer votre capacité à prendre des décisions après avoir pesé les avantages et les inconvénients, il faut par conséquent savoir trancher. Ne pratiquez pas la langue de bois.

Ne pas être sur la défensive, il faut s'engager, se livrer et surtout ne pas être trop modeste, il faut se « vendre » aussi, vous

devez montrer vos capacités à assumer des responsabilités

Les qualités évaluées :

- La communication (écoute, qualité relationnelle, savoir communiquer...)
- Personnelle (motivation)
- Conviction : avoir un opinion, loyauté, force de caractère, dynamisme
- intellectuelle –managériales : capacité d'adaptation, objectivité, réalisme dans les propositions, conduire le changement, animer une équipe, esprit de décisions, sens des responsabilités

Chaque critère est jugé par le jury au moyen d'une grille d'évaluation que vous trouverez en annexe.

**Nous vous souhaitons une bonne préparation à l'exercice, ne refusez pas l'oral blanc, c'est un bon entraînement.**

**F.O.-DGFIP se tient à votre disposition pour toute question ou conseil :**

**F.O.-DGFIP**  
**45,47 rue des petites écuries**  
**75010 PARIS**  
**Tel : 01 47 70 91 69**  
**Courriel : [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)**  
**[www.fo-dgfip.fr](http://www.fo-dgfip.fr)**

## Dès la déclaration des revenus de 2012

# 66% de la cotisation syndicale ouvre droit à crédit d'impôt



La Loi de finances rectificative pour l'année 2012, parue au Journal officiel du 30 décembre 2012, officialise l'aboutissement d'une revendication portée par Force Ouvrière depuis de nombreuses années

Tous les salariés bénéficieront dorénavant d'un crédit d'impôt au titre des cotisations syndicales versées

Cette mesure s'applique dès la déclaration des revenus 2012 et met fin à une injustice fiscale entre syndiqués imposables et non-imposables

**ADHÉRER, c'est S'INFORMER**

**ADHÉRER, c'est PARTICIPER**

**ADHÉRER, c'est déjà AGIR**

**BULLETIN  
D'ADHESION**

**FO DGFIP**  
*la force syndicale*

NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu