



## La liste d'aptitude de C en B - Conseils

### 1. Profils des candidats en quelques chiffres :



Depuis 2018, les promus ont en moyenne entre 51 ans et 52 ans.

Neuf promus sur dix sont des agents d'administration principaux de 1<sup>ère</sup> classe (C3); les autres étant essentiellement des agents d'administration principaux de 2<sup>ème</sup> classe (C2).

Au niveau de la mobilité induite par la promotion via la liste d'aptitude (LA), 70% des C promus B par LA et concours interne spécial (CIS) ont obtenu leur rapprochement et 90% ont obtenu le premier département demandé. On peut donc estimer que près d'un agent sur dix promus ne revient pas dans sa direction d'origine.

En 2023, il y a eu environ 3 600 candidatures (53,80 % de femmes) pour 100 agents promus (61 % de femmes), soit un taux de sélection de moins de 3 %.

### 2. Les critères de sélection :

Comme indiqué dans les notes de candidature, les comptes rendus d'entretien (des 5 dernières années) sont des éléments clés d'appréciation de la candidature. Compte tenu de ces éléments d'appréciation, les directeurs proposent les meilleurs des candidats aptes à exercer dans les meilleures conditions les fonctions postulées. La **CFTC DGFIP** vous donne ici quelques éléments à mettre en avant au travers de votre parcours. Cette liste non exhaustive vous permet d'enrichir votre candidature de manière certaine.

#### A. Une évaluation d'un excellent niveau :

Cela sous entend que vous ne devez pas avoir eu de majoration





d'ancienneté ou de pénalisation au cours des 10 dernières années.

Vos appréciations littérales doivent être de qualité sans réserve, ni attente.

Vous devez avoir été évalué au moins 3 fois (donc au moins 3 CREP) au cours des 5 dernières années.

**Le tableau synoptique** est un élément clé de sélection des dossiers. Il ne doit comporter que des niveaux « excellent » pour l'ensemble des items évoqués depuis au moins 3 ans, voire 5 ans. Quelques rares dossiers ont obtenu satisfaction avec une croix « en très bon » car d'autres éléments de leur carrière leur permettaient de se distinguer positivement. De plus, l'évaluateur doit cocher dans le CREP au niveau du IV – PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES > Perspectives en termes de mobilité et de carrière > Aptitudes à exercer des fonctions du corps supérieur : la case OUI

Un contexte disciplinaire ou de sanction disciplinaire récente (5 ans) vous empêchera d'accéder à la sélection.

## B. Passer les concours :



Les lignes directrices de gestion (LDG) «promotion» rappellent que la liste d'aptitude ne constitue pas une voie exclusive de promotion, les concours internes étant à privilégier. Ces éléments expliquent l'âge moyen relativement élevé des agents promus par liste d'aptitude. Les directions locales vérifient votre inscription et votre participation aux concours internes. Suivre la préparation à ces concours et des résultats significatifs constitueront un avantage pour votre dossier.

## C. Diversité de votre parcours :

L'administration va accorder une attention particulière à votre candidature si vous avez fait preuve de mobilités fonctionnelles au cours des 10 dernières années. Ce point est d'autant plus complexe qu'une mobilité fonctionnelle est très généralement sanctionnée au niveau du tableau synoptique. Une affectation sur des postes exposés ou peu attractif sera remarquée. De même, une attention particulière est portée aux candidats ayant une expérience professionnelle dans les services de la DGFIP d'au moins 8 ans.

## D. Résultats concrets :

Comme pour les oraux d'entretien professionnel des concours, n'hésitez pas à mettre en avant vos résultats obtenus qu'ils soient chiffrables ou non sur votre CREP.

## E. Aptitudes attendues :





Votre parcours professionnel sera examiné en détail et vous devrez accepter **sans réserve** une future **mobilité fonctionnelle et géographique**. Vous devez donc prendre la mesure de l'impact de ces changements sur votre vie professionnelle mais aussi sur votre vie personnelle.

Votre parcours professionnel devra montrer des **aptitudes avérées à exercer des fonctions de cadre B**. On peut citer par exemple, **des capacités d'adaptation** qui pourront être mises en avant par un changement de services, une évolution de vos méthodes de travail ou encore une modification de vos missions au sein d'un même service. Elles peuvent aussi se révéler par un contexte professionnel particulier comme la confrontation avec un public difficile, des contribuables particuliers ou des ordonnateurs peu collaboratifs.

La qualité de votre dossier peut également être renforcée par votre aptitude à **être force de proposition** au sein de votre service ou plus largement de la DGFIP. A ce titre, la proposition d'une organisation de travail, la rédaction de fiches techniques partagées ou la participation à des groupes de travail sont très appréciées.

**Votre capacité à fédérer, motiver une équipe, à atteindre des objectifs**, sont autant de savoir-faire remarquables et appréciés pour votre sélection.



En prenant des responsabilités au sein même de votre service mais également au sein de la DGFIP comme par exemple être référent informatique, responsable incendie ou encore participer à la gestion du restaurant administratif, vous démontrez vos aptitudes à exercer en tant que cadre B.

Si vos chefs de service successifs vous ont donné de plus en plus de responsabilités au point qu'aujourd'hui vous exercez déjà des missions du grade supérieur, l'administration y verra un signe de sécurité dans

votre sélection.

## F. Missions ou compétences particulières :

Si l'on vous a confié des missions particulières telles que des formations locales parce que vous êtes « référent » ou « spécialiste » dans un domaine précis, ou si l'on vous a confié une mission de cadre B, ou encore si vous faites du tutorat en formant des stagiaires, etc. Cela doit figurer dans votre CREP car ce sont des informations complémentaires appréciées et susceptibles de renforcer la qualité de votre dossier de candidature.

