



La liste d'aptitude de B en A - Conseils

1. Profil des candidats en quelques chiffres

Depuis 2018, l'âge des promus est d'en moyenne 55 ans.

Neuf promus sur dix sont des contrôleurs principaux, les autres étant essentiellement contrôleurs 1ère classe.

La mobilité induite par la promotion varie de 12 % à 30 % selon les années.

En moyenne, un lauréat de la liste d'aptitude Ifip sur quatre ne revient pas dans sa direction d'origine.

En 2023, il y a eu 3 911 candidatures (dont 56 % de femmes) pour 121 promotions (62 % de femmes), soit un taux de sélection 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 importants 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 examens professionnels et les concours 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 A. Suivre la préparation et votre admissibilité 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.

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 A**.

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** en démontrant **vos capacités à innover, simplifier ou améliorer** la marche 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, animer, diriger une équipe, à la motiver, à atteindre des objectifs, à l'organiser, ou à prendre des décisions et à les faire appliquer 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 responsable informatique, responsable incendie ou encore participer à la gestion du restaurant administratif, vous démontrez vos aptitudes à exercer en tant que cadre A.

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 d'intérim de chef de poste comptable ou encore d'un service DD/DRFiP, ou encore si vous faites du tutorat..., cela doit figurer dans votre CREP car ce sont des informations complémentaires appréciées et susceptibles de renforcer la qualité de votre dossier de candidature.

