

# BULLETIN OFFICIEL DES IMPÔTS

DIRECTION GÉNÉRALE DES IMPÔTS

## P.B.O. J-76-10

19 JUILLET 2010

CATEGORIE A  
APPEL DE CANDIDATURES  
POUR LA PRÉPARATION DE LA LISTE D'APTITUDE  
AU GRADE D'INSPECTEUR DES IMPÔTS  
- ANNEE 2011-

Bureau RH-1C

### PRESENTATION

Le présent bulletin précise notamment les éléments de calendrier pour la liste d'aptitude au grade d'inspecteur des impôts au titre de l'année 2011.

1) Les principes de sélection pour l'élaboration de la liste d'aptitude au grade d'inspecteur des impôts seront pour 2011 similaires à ceux établis pour la liste d'aptitude 2010.

En raison du caractère très rigoureux de la sélection, les candidats proposés par les directions parmi l'ensemble des postulants devront tous être, au minimum, d'un excellent niveau.

2) Les agents souhaitant faire examiner leurs titres devront produire une demande écrite, par la voie hiérarchique, auprès de la direction au sein de laquelle ils seront en fonctions à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010.

Les demandes devront parvenir à la direction d'affectation compétente pour instruire les candidatures au plus tard le 13 SEPTEMBRE 2010, DELAI DE RIGUEUR.

Les CAPL chargées d'émettre un avis sur les propositions des directions devront être réunies au plus tard pour le 21 OCTOBRE 2010.

Les dossiers de candidature, après avis des CAPL, devront être parvenus à la direction générale (RH-1C - bureau des cadres A) au plus tard pour le 12 NOVEMBRE 2010.

3) les rapports d'aptitude des candidats retenus seront communiqués aux agents concernés, simultanément à l'envoi à la direction générale.

•

L'administration entreprendra prochainement l'élaboration de la liste d'aptitude au grade d'inspecteur des impôts au titre de l'année 2011 en application de l'article 7-2° du décret n° 95-866 du 2 août 1995 modifié fixant le statut particulier des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques.

La sélection s'effectuera selon les modalités décrites ci-après.

Le guide pratique précisant et détaillant les travaux à réaliser et les outils informatiques à utiliser a été diffusé aux services des ressources humaines des directions (Guide des travaux – Sélections par liste d'aptitude – Sept 2007. Cf. Eole/portail Métiers rubrique Ressources humaines et budgétaires -"gestion des personnels"- Carrière -"Promotion" puis cadre A B C").

**Les lauréats devront accomplir, à compter du 1er septembre 2011, une période probatoire d'un an** qui pourra être renouvelée une fois lorsque leur aptitude n'aura pas été démontrée à l'expiration de la première année.

A l'issue de ce stage probatoire, éventuellement renouvelé, les agents dont la gestion aura été jugée satisfaisante seront titularisés dans le grade d'inspecteur. Les autres seront réintégrés dans leur grade d'origine.

### A. AGENTS CONCERNES

La sélection s'adresse aux agents de catégorie B des services déconcentrés de la DGFIP (filiale fiscale) qui justifieront **au 1er janvier 2011** :

- d'un âge minimum de 40 ans ;
- de 9 ans de services publics dont 5 de services effectifs dans un corps classé en catégorie B (accès à cette catégorie au plus tard le 01.01.2006)<sup>(1)</sup>.

Les agents doivent être en **position d'activité** à la date de la CAPL et à la date d'effet de la promotion fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Les titres des agents admis à la retraite à une date antérieure au 1er septembre 2011 ou qui atteindront la limite d'âge avant cette date ne seront pas examinés.

L'attention des agents souhaitant postuler mais demandant leur mise à la retraite ou à bénéficier d'un congé de fin d'activité à compter du 1er septembre 2011 et de ceux admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, est appelée sur l'obligation d'exercer leurs nouvelles fonctions au minimum pendant 6 mois pour bénéficier de la liquidation de leur pension de retraite sur la base des émoluments attachés à une promotion dans le cadre de la présente sélection.

### B. CADRAGE GENERAL

La promotion par liste d'aptitude au **grade d'inspecteur est très sélective**, (107 de 2004 à 2007, 130 en 2008, 160 en 2009, 170 en 2010).

Au titre de l'année 2010, 16 024 agents remplissaient les conditions statutaires énoncées ci-dessus au § A pour 170 possibilités de promotion.

### C. SOUSCRIPTION DES CANDIDATURES

**Les agents souhaitant faire examiner leurs titres doivent produire, pour le 13 septembre 2010 délai de rigueur, une demande écrite auprès de leur direction d'affectation (en cas de mutation, direction dont ils relèveront à compter du 1<sup>er</sup> septembre prochain).**

A cette occasion, ils **opteront** pour la filière professionnelle de leur choix : " Impôts ", " Cadastre " ou " Hypothèques ". Cette option est annuelle. Elle conditionne les modalités d'attribution des emplois offerts en première affectation ainsi que les règles de déroulement de la période probatoire.

---

<sup>(1)</sup> Les services de catégorie B sont décomptés à partir de la date de titularisation.

Ils doivent, en outre, **prendre l'engagement par écrit de rejoindre, en cas de promotion, le poste qui leur sera attribué par l'administration.**

Les services des ressources des directions n'ont pas à procéder au recensement direct des candidatures ni à faire souscrire de lettre de renonciation. Ils sont invités à vérifier que les agents candidats remplissent bien les conditions statutaires.

Les directions devront avoir fait parvenir leurs propositions à la direction générale pour le **12 novembre 2010, délai de rigueur.**

## D. ORGANISATION DE LA SELECTION

### 1. Direction compétente pour l'instruction des candidatures

L'instruction des candidatures incombe **à la direction d'affectation de l'agent au 1<sup>er</sup> septembre 2010**

### 2. Rôle des directions

Les services de direction doivent examiner toutes les candidatures, dès lors que les agents remplissent les autres conditions exposées au § A supra.

### 3. Information des candidats

Un dialogue direct et personnel avec les candidats peut être de nature à améliorer la sélection. Distinct de l'entretien annuel d'évaluation, ce contact offre l'opportunité :

- de donner aux agents toutes les informations utiles sur les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude et notamment **sur leurs chances réelles de promotion (ou de leur absence totale de chances)** compte tenu de la très forte sélectivité ou, **pour les candidats non proposés, les motifs pour lesquels leur candidature n'est pas retenue au titre de la présente sélection ;**

- d'indiquer les conséquences d'une éventuelle promotion, tant au niveau de la mobilité fonctionnelle que géographique ;

- de permettre une meilleure appréciation des aptitudes de chaque candidat à exercer les fonctions d'inspecteur des impôts, notamment sur les capacités à assurer l'encadrement d'une équipe ;

- de rappeler aux candidats que **l'avis favorable** à une promotion formulée par le directeur à l'issue de la CAPL **n'implique pas automatiquement inscription sur la liste d'aptitude** élaborée au plan national après comparaison de toutes les candidatures et avis de la CAPN.

Toutefois, ce dialogue ne doit pas modifier la nature de la sélection, qui s'appuie sur l'examen des titres respectifs des candidats. En conséquence, **cette rencontre**, lorsqu'elle sera organisée, **ne doit en aucun cas conduire à la constitution de jurys ou de comités d'entretien.**

**Il convient également, dans la mesure du possible, de ne pas limiter les entretiens aux seuls candidats considérés comme les tout meilleurs.**

## E. ELABORATION DE LA LISTE D'APTITUDE

La liste d'aptitude sera arrêtée au niveau national, après consultation de la CAPN.

Les candidats doivent être, au minimum, d'un excellent niveau.

La mise en œuvre du nouveau système de notation se traduira par la prise en compte du compte rendu d'évaluation qui deviendra un élément d'appréciation de la candidature au même titre que la notation.

Compte tenu de ces éléments d'appréciation, les directeurs choisissent, parmi les candidats, ceux qu'ils proposent en fonction de leurs aptitudes à exercer dans les meilleures conditions les fonctions postulées.

Eu égard au caractère extrêmement rigoureux de la sélection, l'expérience professionnelle ainsi que les capacités à encadrer seront aussi des critères importants à considérer.

Le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est plus considéré comme un élément conditionnant une promotion au grade supérieur. Ce sont les mérites qui doivent être pris en considération. Ils peuvent conduire à une promotion en fin de carrière.

Les propositions des directeurs seront soumises aux CAPL. Dans ce cadre il convient de communiquer aux membres de la CAPL les éléments de méthode et les **critères retenus par la direction pour effectuer la sélection**. Après avis des CAPL, les directeurs arrêteront leurs propositions définitives

Les rapports d'aptitude des candidats, la copie des **5 dernières fiches de notation** et des comptes rendus d'évaluation ainsi que les procès-verbaux des réunions des CAPL seront alors transmis au service central.

**Ces rapports d'aptitude seront simultanément communiqués aux agents concernés.**

Les candidats seront appréciés au niveau central sur la base des rapports d'aptitude et de la **qualité d'ensemble de chacun des dossiers proposés**.

Les agents retenus en définitive sur la liste d'aptitude y seront classés selon l'ordre de leur ancienneté administrative (grade, échelon, etc...).

Toutes difficultés soulevées par l'application de la présente note pourront être évoquées auprès du bureau RH-1C - bureau des cadres A (Mme Langlade, au 01.53.18.02.98).

Le chef des services fiscaux,  
chef du bureau

XAVIER MENETTE

•

REGLES DE NOMINATION ET D'AFFECTATION  
DES AGENTS PROMUS AU GRADE D'INSPECTEUR  
PAR LISTE D'APTITUDE

### I. Calendrier des opérations

- Les promotions au choix prennent effet au 1er septembre de chaque année.
- La promotion des agents s'effectue en trois étapes :
  1. établissement de la liste d'aptitude (appel de candidatures juillet-septembre 2010, publication des résultats fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2012) ;
  2. accomplissement de la période probatoire (cf. § II ci-dessous) ;
  3. titularisation des agents dans le grade d'inspecteur, à l'issue de la période probatoire (1er septembre 2012) éventuellement renouvelée une fois lorsque l'aptitude des agents n'aura pas été suffisamment affirmée à l'expiration de la première année.

### II. Modalités de déroulement de la période probatoire

#### 1. Agents promus dans les spécialités professionnelles " impôts " et " cadastre " au titre de 2011.

Ils effectueront leur stage probatoire dans leur direction d'origine, **en qualité d'agent " à la disposition du directeur "**, au 1er septembre 2011. Les agents en fonctions dans les directions de contrôle fiscal (DIRCOFI), dans les services centraux, dans les CSI (section administrative) et au sein des équipes des délégués interrégionaux seront affectés sur la direction des services fiscaux située au chef lieu de région. Les agents en fonctions dans les directions nationales ou spécialisées, détachés ou mis à la disposition d'organismes divers effectueront leur stage sur l'une des cinq directions territoriales de Paris et celles implantées dans la région d'Ile-de-France. A titre exceptionnel, ils pourront être admis à accomplir cette période dans une autre direction plus proche de leur domicile. Il pourra en être ainsi, notamment pour les agents des directions nationales en fonctions sur des résidences de province.

Tous les candidats promus dans la spécialité " impôts " recevront, durant le stage probatoire, une formation en " fiscalité professionnelle ".

Au cours de la période probatoire (janvier 2012), les agents " impôts " et " cadastre " devront souscrire une demande pour obtenir, à l'issue du stage, une **1ère affectation** dans le cadre du mouvement général de l'année 2012.

#### 2. Agents promus dans la spécialité professionnelle " hypothèques " au titre de 2011.

A la différence de leurs collègues (cf. § II-1 ci-dessus), ces agents effectueront leur période probatoire sur leur poste de première affectation. Dès lors, avant le début de la période probatoire, ils seront invités à souscrire (avril 2011), une demande pour obtenir **une 1ère affectation**, sur un des postes de leur spécialité, dans le cadre du mouvement général de l'année 2011.

#### 3. Agents ayant la qualification de PSE.

Les agents possédant la qualification de PSE affectés dans un CSI ou dans les bureaux de la sous-direction de l'informatique seront promus sur leur emploi et maintenus dans les centres de services informatiques pendant la durée du stage probatoire. Ils devront toutefois participer, à titre obligatoire, au cycle ministériel de formation initiale (CMFI) à l'ENI Noisy-le-Grand ou Clermont-Ferrand. Ils sont dispensés de la production d'une demande d'affectation.

### III. Modalités de première affectation

Tous les agents promus qui doivent souscrire une demande de première affectation devront veiller à ne pas établir **une demande trop restrictive faute de quoi ils s'exposeraient à une affectation d'office.**

**Les agents pourront solliciter le bénéfice de la priorité pour rapprochement de conjoints<sup>(1)</sup>, de concubins ou familial.**

Les pièces justifiant du caractère prioritaire de la demande devront être obligatoirement jointes à l'appui de celle-ci.

Les modalités de souscription des demandes de première affectation sont décrites dans l'instruction sur les mutations disponible sous Eole/métiers/rhb/sagittaire.

### IV. Règles de mutation

Les demandes des agents de catégorie B détachés sur un emploi d'inspecteur et des lauréats de l'examen professionnel sont examinées sur la base de leur classement, dès le début du stage probatoire, dans le nouveau grade et interclassées avec celles des inspecteurs candidats à mutation.

Chaque agent sera affecté sur des postes vacants en fonction de sa spécialité.

---

<sup>(1)</sup> Les agents qui ont contracté un pacte civil de solidarité bénéficieront de la priorité pour rapprochement sur le même niveau de classement que les agents mariés.