



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des Finances publiques
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
Sous-direction Effectifs, parcours et compétences
Bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C
64 allée de Bercy – Télédocus 826
75572 PARIS CEDEX 12

Affaire suivie par : Sonia LOUIS-MARIE
Mél. : sonia-laure.louis-marie@dgif.finances.gouv.fr
Tél. : 01 53 18 09 17



FINANCES PUBLIQUES

Paris, le 15 juillet 2025

La Directrice générale des Finances publiques
à

Mmes et MM. les Délégués de la Directrice Générale

Mmes et MM. les Directeurs régionaux et
départementaux des Finances publiques

Mmes et MM. les Directeurs des directions
et services à compétence nationale ou spécialisés

NC : ☐

Dossier : 2025/07/185

Circulaire ☐

Instruction ☐

Note de service ☐

Objet : Appel de candidatures pour la préparation de la liste d'aptitude au grade de
contrôleur des finances publiques de 2^e classe. Année 2026.

Services concernés : Services RH

Calendrier : • Les candidatures devront être déposées au plus tard le
mercredi 10 septembre 2025, délai de rigueur ;
• Les dossiers de candidature devront parvenir à la direction générale
(bureau Affectation, Mobilité et Carrière des B et C, Pôle Carrière B)
pour le **vendredi 21 novembre 2025**.

Résumé de la note

*La liste d'aptitude au grade de contrôleur des finances publiques de 2^e classe établie
au titre de l'année 2026 sera élaborée en application des dispositions prévues au 3^o de
l'article 6 du décret n° 2010-982 du 26 août 2010 modifié portant statut particulier du
corps des contrôleurs des finances publiques et modifiant le décret n° 95-379 du
10 avril 1995 fixant le statut particulier des contrôleurs des impôts et le
décret n° 95-381 du 10 avril 1995 fixant le statut particulier des contrôleurs du
Trésor public.*

*Qu'ils aient ou non postulé au titre des listes d'aptitude précédentes, les agents
souhaitant faire acte de candidature au titre de l'année 2026 devront **obligatoirement**
formaliser leur candidature **dans l'espace RH Agent de SIRHIUS (cf. pas-à-pas en ligne
et joint en annexe)**. La demande écrite ne sera pas acceptée, sauf pour les agents ne
disposant pas d'un accès SIRHIUS.*

Le guide pratique actualisé des travaux des sélections pour la liste d'aptitude de C en B, précisant et détaillant les travaux à réaliser ainsi que les outils informatiques mis à disposition des services des ressources humaines, sera prochainement mis en ligne sur DOCAD.

Calendrier prévisionnel

Dates	Nature des opérations	Acteurs
Jusqu'au 10 septembre 2025	Saisie de la candidature dans SIRHIUS	Agents
À partir du 10 septembre 2025	Réunion d'information aux agents	Services RH locaux
Avant le 21 novembre 2025	Transmission des propositions des Directions	Directions
Le 9 janvier 2026	Publication des listes préparatoires sur les intranets locaux	Directions
Mi février 2026	Publication de la liste d'aptitude nationale sur Ulysse	Bureau Affectation mobilité et carrière des B et C

A. AGENTS CONCERNÉS

La sélection s'adresse aux agents remplissant les conditions précisées au 3^o de l'article 6 du décret précité et **appréciées au 31 décembre 2026**, c'est-à-dire :

- être agent administratif ou agent technique des finances publiques ;
- justifier d'au moins neuf années de services publics.

➡ ATTENTION : quelles que soient les conditions matérielles d'exercice de leur activité, il conviendra de veiller à ce que les agents techniques soient pleinement informés de leur possibilité de faire acte de candidature à cette sélection et du calendrier du dispositif.

Les agents doivent être en **position statutaire d'activité** à la date d'effet de la promotion fixée au 1^{er} septembre 2026.

Les candidatures des agents admis à la retraite à une date antérieure au 1^{er} septembre 2026 ou qui atteindront la limite d'âge avant cette date ne seront pas examinées.

L'attention des agents souhaitant postuler mais demandant leur mise à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2026 est appelée sur l'obligation d'exercer leurs nouvelles fonctions au minimum pendant 6 mois à compter de leur nomination pour bénéficier de la liquidation de leur pension de retraite sur la base des émoluments attachés à une promotion au nouveau corps dans le cadre de la présente sélection.

Il appartient au service Ressources humaines d'informer les candidats qui auraient programmé leur départ en retraite à une date antérieure au 1^{er} mars 2027 de la possibilité de reporter leur départ en retraite pour bénéficier pleinement des effets de cette promotion. Il leur sera donné toute information sur leur future situation indiciaire en cas d'inscription sur la liste d'aptitude (suite au classement et à

l'éventuelle promotion d'échelon consécutive au classement), de manière à ce qu'ils puissent prendre leur décision de report en toute connaissance de cause.

B. SOUSCRIPTION DES CANDIDATURES

Les agents souhaitant faire acte de candidature doivent en effectuer la demande **jusqu'au mercredi 10 septembre 2025**, délai de rigueur. Les modalités de candidature sont les suivantes :

- **par voie dématérialisée, mode obligatoire pour les agents disposant d'un accès à SIRHIUS** (agents en fonctions dans le réseau DGFIP et présents dans les services), en remplissant et en validant directement un formulaire via « **Mon espace RH** » de SIRHIUS (chemin d'accès : Libre-service Agent / Ma carrière / Liste d'aptitude de C en B DGFIP / demande d'appel à candidature).

Un « Pas-à-Pas » précisant la procédure est en ligne sur **Ulysse / Mes démarches RH / J'accède à la documentation / Ma carrière** et est également joint en annexe à la présente note. **Ce mode opératoire doit être impérativement consulté afin que la candidature soit réalisée correctement.**

⚠ ATTENTION : Les candidatures non validées dans SIRHIUS avant le 10 septembre 2025 au soir ne seront pas prises en compte.

- **pour les agents ne disposant pas d'un accès à SIRHIUS** (agents absents pendant toute la période de l'appel à candidature pour cause de maladie, maternité, etc.) **en produisant une demande écrite jusqu'au mercredi 10 septembre 2025** auprès de leur direction d'affectation (ou de rattachement) au 1^{er} septembre 2025.

Il est rappelé que la demande écrite comporte **l'engagement de l'agent à rejoindre le poste attribué par l'administration** en cas de promotion.

Les services Ressources humaines des directions ne doivent pas procéder au recensement direct des candidatures ni relancer les agents en ce sens.

C. ORGANISATION DE LA SÉLECTION

1. Direction compétente pour l'instruction des candidatures

L'instruction des candidatures incombe à la **direction d'affectation de l'agent au 1^{er} septembre 2025**.

2. Rôle des directions

Les services RH des directions n'ont pas à valider les candidatures déposées par voie dématérialisée dans SIRHIUS.

En revanche, ils devront examiner les situations d'agents candidats n'ayant pas la possibilité de déposer leur candidature dans l'espace Agent SIRHIUS :

- agents absents **pour une longue durée** (maladie, maternité, etc.) durant **toute** la période de l'appel à candidatures. Les agents absents ponctuellement doivent s'organiser en conséquence pour déposer leur candidature via SIRHIUS. Les candidatures hors SIRHIUS ne seront pas acceptées dans ce cas ;
- agents ne figurant pas sur la plage d'appel statutaire et dont les services doivent être analysés (ces agents ne peuvent pas candidater par la voie dématérialisée).

Pour ces situations, les services RH sont invités à vérifier que les candidats remplissent bien les conditions statutaires exposées au § A supra. Ils peuvent consulter en tant que de besoin le bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C sur les situations nécessitant une expertise.

Dès réception d'une candidature d'un agent ne figurant pas sur la plage d'appel statutaire, la direction devra inviter l'agent à produire une déclaration des services publics et privés ainsi que les pièces justificatives, dans l'hypothèse où ces éléments ne figureraient pas dans le dossier individuel de l'agent.

Ces documents (déclaration obligatoirement signée par le directeur et l'agent ou états des services) seront adressés par courriel **sans délai** au bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C (à l'issue de la vérification des durées de services statutaires requises) qui expertisera la situation de l'agent au regard de la sélection et informera la direction de ses conclusions.

➔ **ATTENTION** : Les candidatures hors SIRHIUS doivent être saisies par les services RH des directions avant la fin de l'appel à candidatures (soit le 10 septembre 2025 au plus tard).

À défaut, il convient de saisir obligatoirement le bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C, seul compétent pour vérifier la validité de la candidature.

3. Information des candidats : réunions collectives préalables d'information

Afin d'offrir aux **candidats** une information complète sur les différentes conséquences d'une inscription sur liste d'aptitude, des réunions collectives d'information doivent être organisées préalablement aux travaux de sélection. En fonction des contextes locaux, des réunions collectives spécifiques pourront également être organisées pour les agents en première candidature.

➔ **RAPPEL** : les réunions d'information doivent s'adresser uniquement aux candidats.

Sur demande du candidat, des informations complémentaires et personnalisées peuvent être apportées dans le cadre d'un entretien individuel conduit par un représentant du service RH.

Ces réunions doivent permettre aux candidats de disposer de tous les éléments sur les conditions d'établissement de la liste et ses conséquences, notamment en matière de mobilité fonctionnelle et géographique. À cet égard, cette procédure peut permettre de détecter ou d'appeler l'attention sur des situations individuelles nécessitant une approche personnalisée de la mobilité.

Ces échanges doivent offrir l'opportunité :

- de donner aux candidats toutes les informations utiles sur les modalités d'élaboration de la liste d'aptitude et notamment sur leurs chances réelles de promotion ;
- d'indiquer les conséquences d'une éventuelle promotion, tant au niveau de la mobilité fonctionnelle que géographique. **En effet, les modalités d'affectation des agents promus de C en B, impliquant leur interclassement avec les agents de catégorie B en mutation sur la base des règles fixées dans les LDG Mobilité, ne permettent pas, malgré l'application d'un critère supplémentaire spécifique, de garantir aux candidats (et ce, quelle que soit la situation des emplois) une affectation dans leur nouveau grade dans leur ancien département ;**

- pour le candidat, de mieux appréhender, ce que recouvre la notion d'aptitude à encadrer une équipe ;
- de rappeler aux candidats que l'avis favorable à une promotion formulée par le Directeur n'implique pas automatiquement inscription sur la liste d'aptitude élaborée au plan national par le bureau gestionnaire après analyse comparée de toutes les candidatures au niveau national.

4. Établissement des propositions au plan local

S'agissant de la sélection des candidatures, les candidats proposés doivent être d'un excellent niveau.

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des candidats sont appréciés notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Les comptes rendus d'entretien (**comptes rendus d'entretien professionnel DGFIP** antérieurs à 2025) sont des **éléments essentiels** 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.

En conséquence, les agents **proposés** au plan local seront classés par ordre de mérite décroissant par le Directeur. Ce classement indicatif permettra au bureau gestionnaire d'élaborer la sélection au niveau national et de donner des perspectives aux candidats qui, bien que proposés et classés, ne seraient en définitive pas retenus du fait du nombre des promotions possibles.

Les fiches de proposition des candidats sélectionnés, les supports d'aide à la sélection, la liste présentant le classement des candidats ainsi que la synthèse des travaux de sélection au niveau local seront alors transmis au bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C (modalités précisées dans le guide des travaux). S'agissant des agents non évalués dans EDEN-RH et/ou ESTEVE sur les millésimes de référence pour la liste d'aptitude 2026, il conviendra de transmettre la copie du ou des CREP(s) DGFIP manquant(s) (*comptes rendus d'entretien professionnel DGFIP des gestions 2020 à 2024*).

Les fiches de proposition seront communiquées aux agents concernés sans aucune démarche de leur part. Des explications particulières seront fournies aux agents non proposés par la direction.

Les directions devront faire parvenir leurs propositions à la direction générale au plus tard **pour le 21 novembre 2025, délai de rigueur**.

Les directions procéderont à la publication de la liste des candidats qu'ils proposent sur leurs intranets locaux **le 9 janvier 2026**. Cette publication permet d'informer les agents dont la candidature est **proposée** de façon à ce qu'ils puissent formuler leurs vœux d'affectation dans le cadre du mouvement des agents de catégories B (cf supra 3).

➡ ATTENTION : à ce stade, Il s'agit d'une proposition. La liste d'aptitude est établie au niveau national (cf. infra 6.).

5. Candidature des agents en fin de carrière

Le fait de pouvoir dérouler ou non une carrière suffisamment longue dans le nouveau grade n'est pas considéré comme un élément conditionnant une promotion au corps supérieur, dès lors que ces agents présentent les aptitudes requises pour être promus au corps supérieur et acceptent le principe d'une mobilité.

Comme pour tous les candidats, le dossier du candidat doit être apprécié dans sa globalité.

S'agissant des agents proches de la retraite, la proposition d'inscription reste conditionnée à l'installation effective sur un emploi de catégorie B et à 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 grade de contrôleur de 2^e classe.

D. ÉLABORATION DE LA LISTE D'APTITUDE

La liste d'aptitude sera établie au niveau national conformément aux Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions, par le bureau gestionnaire après examen des candidatures et des propositions des directeurs exprimées dans le cadre des travaux préparatoires.

Les candidats sont appréciés au niveau national en retenant notamment les propositions des directions locales, le rang de classement local, les fiches de proposition et la **qualité d'ensemble de chacun des dossiers**.

Les agents retenus en définitive sur la liste d'aptitude y seront classés par ordre croissant du rang de classement local. À égalité de rang de classement local, ils seront départagés par leur ancienneté administrative (ancienneté dans le grade, échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté).

E. AGENTS PROMOUVABLES PAR LISTE D'APTITUDE ET LAURÉATS DU CONCOURS INTERNE SPÉCIAL OU DU CONCOURS INTERNE NORMAL

- Les agents lauréats du concours interne normal (CIN) et **proposés classés** en rang utile par leur direction locale pour une promotion par liste d'aptitude, devront opter par écrit, dès connaissance des résultats du concours, pour l'un de ces modes de sélection. À défaut d'option, l'administration considérera les agents comme optant pour le concours.

Cette option est irrévocable. Ainsi, si l'agent opte pour le concours interne, il renonce à sa candidature à la liste d'aptitude et sera promu au titre du concours interne. À l'inverse, s'il opte pour la liste d'aptitude, sa candidature sera maintenue. Dans cette hypothèse, il est précisé que l'agent ne renonce pas pour autant au bénéfice du concours. Dès lors, s'il n'est au final pas promu par liste d'aptitude, il le sera par la voie du concours interne.

- Les agents promouvables en 2026 par liste d'aptitude et lauréats du concours interne spécial n'auront pas à opter. Ils seront nommés d'office au titre de ce concours le 1^{er} septembre 2026 et ne figureront pas sur la liste d'aptitude. Ils seront affectés dans le cadre du mouvement national de mutations et 1^{res} affectations du 1^{er} septembre 2026, selon les règles en vigueur (cf. instruction).

F. CONSÉQUENCES DE LA PROMOTION AU GRADE DE CONTRÔLEUR DE 2^E CLASSE

1. Exercice des fonctions de contrôleur

Les agents promus contrôleurs des finances publiques de 2^e classe au titre de la liste d'aptitude 2026 seront nommés le 1^{er} septembre 2026. Ils devront obligatoirement entrer en fonctions en catégorie B **dès le mardi 1^{er} septembre 2026 et exercer les fonctions dévolues à cette catégorie de personnels dès leur prise de fonction effective.**

À défaut d'une prise de fonction à cette date,

- ☐ la date de nomination sera décalée à la date de prise de fonction effective ;
- ☐ cette date de nomination décalée emportera des conséquences sur l'éventuelle participation au mouvement de mutation (délai de séjour de 2 ans à compter de la date de prise de fonction effective sauf pour les agents prioritaires).

À cet effet, tous les agents promus seront appelés à participer aux mouvements de mutation et de premières affectations du 1^{er} septembre 2026. Les instructions relatives à ces mouvements seront diffusées en fin d'année 2025.

2. Formation des agents promus

Les agents promus contrôleurs des finances publiques par liste d'aptitude bénéficieront d'un cycle de formation qui s'articule de la façon suivante :

- une formation théorique générale destinée à l'ensemble de la promotion ;
- des formations métiers liées à l'affectation reçue par le contrôleur.

Les modalités de cette formation seront communiquées ultérieurement par l'ENFiP. La participation à ce cycle de formation est obligatoire.

G. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les services RH pourront évoquer toutes difficultés éventuelles soulevées par l'application de la présente note auprès du bureau **Affectation, mobilité et carrière des B et C**.

Pour la Directrice générale et par délégation,
Le Sous-directeur
Chargé des Effectifs, Parcours et
compétences

Signé

Christophe LANDOUR

Interlocuteurs à contacter :

– **Bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C - Pôle Carrière des agents B**
bureau.rh-mobilite-carriere-bc-carriere-b@dgfip.finances.gouv.fr

Sonia LOUIS-MARIE – Inspectrice divisionnaire hors classe – Tél. : 01 53 18 09 17

Clément CHARMET – Inspecteur – Tél. : 01 53 18 03 79