

GROUPE DE TRAVAIL LDG MOBILITÉ
PERSONNELS DES CATÉGORIES A+, A, B ET C
14 SEPTEMBRE 2023
ANNÉE 2024

FICHE N°5
BILAN LDG PROMOTIONS 2023
(POUR INFORMATION)
POUR LES PERSONNELS DES CATÉGORIES A
(INSPECTEURS) B ET C

Deux années après leur édicition, les LDG promotions ont permis de moderniser la politique de promotion et de sélection à la DGFIP. Les grands principes qui en sont issus ont impulsé un véritable changement culturel, permettant de traduire le mérite et l'engagement des agents de manière tangible en valorisant leurs parcours professionnels.

1) Une étude comparative de cohortes démontre le bon fonctionnement de l'ascenseur social à la DGFIP

Le niveau significatif des volumes de promotions internes réalisés en 2023 dans le cadre des LDG atteste du bon fonctionnement de l'ascenseur social à la DGFIP.

Ce constat est conforté par le bilan de l'étude réalisée sur 2 cohortes d'agents de la DGFIP recrutés en catégorie C par concours externe et dont les grandes lignes sont résumées ci-après.

L'objet de l'étude consistait à mesurer l'évolution professionnelle d'agents de catégorie C recrutés à deux époques différentes, en 1986 et 1997, sur une période de 25 ans, de manière à disposer d'une vision comparative de l'évolution de la promotion interne à la DGFIP.

Le bilan, qui a été diffusé sur l'intranet Ulysse le 12 juillet 2023 (rubriques actualités générales), fait apparaître les points saillants suivants :

- **un volume important de promotions inter-catégorielles** : 83 % des agents C du contingent 1997 ont été promus dans une catégorie supérieure : 52 % en B, 23 % en A et 8 % en A+. Seuls 17 % sont restés en catégorie C. Schématiquement, 1 agent sur 2 a été promu B, 1 sur 4 a été promu A et 1 sur 12 a été promu A+.
- **une nette accélération de la dynamique de promotion sociale** : 73 % des agents C du contingent 1986 ont été promus dans une catégorie supérieure (54 % en catégorie B, 16 % en catégorie A et 3 % en catégorie A+), contre 83 % du contingent 1997, ce qui traduit une augmentation sensible de 10 points en l'espace de 11 ans.

L'accélération de la dynamique de la progression de carrière est également attestée par le fait que la majorité (60%) des agents recrutés en 1997 sont promus à une

catégorie supérieure après seulement 10 ans de carrière (36 % sont promus après 5 ans de carrière, 50 % après 8 ans de carrière).

Une part plus large des agents accède aux postes d'encadrement et encadrement supérieur : 31 % des agents C recrutés en 1997 ont accédé à la catégorie A ou A+ contre 19 % dans la cohorte précédente, soit +22 points.

Par ailleurs, 1 agent C sur 4 de la cohorte 1997 est promu à la catégorie A ou A+ après seulement 15 ans de carrière à la DGFIP.

La proportion très importante des agents C surdiplômés peut expliquer ce phénomène : 94 % des agents C recrutés en 1997 disposent en effet d'un niveau de diplôme supérieur, voire très supérieur, à celui attendu alors qu'ils ne représentaient que 66 % du contingent 1986. Ces agents C surdiplômés peuvent donc passer rapidement, dès après leur arrivée à la DGFIP, les concours externes pour accéder aux catégories supérieures, sans attendre de justifier des conditions d'ancienneté de services exigées par le statut pour se présenter aux concours internes. Ces lauréats des concours externes, appelés « faux externes » puisqu'appartenant déjà à la DGFIP, sont de plus en plus nombreux parmi les promus en B ou A. (+187 % entre 2016 et 2022).

- **une ascension sociale moins forte pour les femmes malgré des avancées significatives** : le déroulement de carrière des femmes n'est pas équivalent à celui des hommes. 28 % des femmes de la cohorte 1997 ont atteint la catégorie A/A+ contre 33 % pour les hommes. Toutefois, elles n'étaient que 16 % de la cohorte 1986 à être promues en catégorie A/A+, ce qui démontre une évolution positive, même si l'égalité reste un objectif à atteindre.

2) Une mise en œuvre des LDG qui contribue à une meilleure prise en compte du mérite professionnel des agents

2.1) Pour les agents des catégories B et C

Dans le cadre des LDG, le mérite professionnel (manière de servir et acquis de l'expérience professionnelle) a été mieux pris en compte via des critères de sélection renouvelés (cf. ci-après), pour accéder au grade supérieur, par tableau d'avancement, mais également par liste d'aptitude (C en B).

Pour être inscrits sur un **tableau d'avancement** de grade, les agents doivent justifier d'une valeur professionnelle et d'une manière de servir exemplaires. Compte-tenu du nombre très important de promouvables statutaires (près de 20.000), la prise en compte du mérite a été objectivée via la traduction chiffrée des cotations du tableau synoptique des appréciations figurant dans les comptes-rendus d'entretien professionnel des 3 dernières années (total minimal requis de 30 points).

Le critère de l'ancienneté administrative est utilisé pour départager les agents à inscrire sur le tableau, dans la limite des possibilités statutaires de promotion (taux de promotion).

S'agissant de la **liste d'aptitude** de C en B, la prise en compte du mérite professionnel se décline dans le cadre de l'examen approfondi du dossier du candidat, qui apprécie les aptitudes de ce dernier à exercer les fonctions de contrôleur des finances publiques notamment au regard de son expérience professionnelle interne ou externe à la DGFIP.

2.2) Pour les agents de la catégorie A et de grade IFIP

- S'agissant de la **LA** de B en A, une sélection plus qualitative est également mise en oeuvre (profils présentant des parcours diversifiés/atypiques ou démontrant une montée en compétences dans l'expertise). Sur ce point, l'intervention des Délégations dans le processus de sélection s'est avéré être un véritable relais de ce changement culturel auprès des DRDFIP.

- S'agissant du **TA** IDIV de classe normale (CN) et à la hors classe (HC) à titre personnel, une démarche sélective des cadres à promouvoir permet de valoriser des parcours de fin de carrière en cohérence avec leur engagement professionnel. Ainsi, en 2023, 19 candidatures ont été écartées en raison d'une manière de servir incompatible avec une promotion.

2.3) Pour les agents de catégorie A et de grades AFIPA/ IP /IDIV

La valorisation des parcours professionnels de ces personnels s'inscrit dans le cadre du nouveau modèle managérial décliné à la DGFiP qui précise les savoirs, savoir-être et savoir-faire ainsi que le positionnement attendus selon le profil de manager (stratégique, transverse ou de projet, manager de manager et manager de proximité).

Dans ce cadre nouveau, les sélections et examens professionnels pour l'accès par tableaux d'avancement aux grades d'IDIV à AFIPA et aux échelons spéciaux IDIV HC et AFIPA apprécient l'aptitude des candidats à se projeter sur ces fonctions de niveau supérieur. L'analyse des parcours professionnels, l'avis du supérieur hiérarchique et l'entretien de sélection par des comités formés sur les critères d'appréciation de la notion de mérite permettent d'objectiver l'analyse.

Des nouveautés sont enfin intervenues sur les modalités de promotions :

- **s'agissant de la sélection IDIV encadrement** : une action a été menée en 2022 auprès des supérieurs hiérarchiques, afin de les sensibiliser sur la rédaction des avis qui doivent être pertinents, sincères et refléter les réelles compétences et le potentiel de chaque candidat ;

- **s'agissant de l'échelon spécial** : les modalités d'attribution au titre de l'année 2023 ont fait l'objet d'un bilan présenté en groupe de travail, le 20 octobre 2022, à l'issue duquel il a été décidé :

-> une attribution de l'échelon spécial IDIV HC, dès 2023, dans un dispositif mixte combinant à la fois la gestion dynamique de fin de carrière (vivier 1) ainsi que la prise en compte du parcours professionnel, du mérite et du potentiel de cadre plus jeunes et particulièrement méritants (vivier 2) ;

-> une démarche volontaire du cadre qui se traduit par un acte de candidature à ce dispositif.

2.4) La poursuite d'un accompagnement personnalisé

Afin d'accompagner les cadres de la catégorie A dans leur volonté d'évolution de carrière, la DGFiP étend progressivement son offre de service :

- Les cadres A (IFIP à AFIPA) bénéficient d'une offre service des conseillers mobilité carrière-référent managérial (CMC-RM) qui leur permet d'être accompagnés dans leur réflexion sur leurs perspectives professionnelles (bilan de compétences, élaboration

de dossier de candidature dans leurs démarches de mobilité fonctionnelle et/ou géographique (y compris hors DGFiP), de recrutement au choix, de diversification de parcours ou encore de sélections.

Ces cadres peuvent également être accompagnés par les CMC-RM en cas de difficultés dans l'exercice de leurs missions en participant dans des dispositifs spécifiques (ateliers participatifs managériaux, coaching, parcours de formation, accompagnement par le pôle des agents en difficulté en lien avec leur service RH de proximité...);

- Le réseau des CMC-RM a été étendu en 2023 avec une offre d'accompagnement aux inspecteurs. Les CMC-RM concernés prennent leur poste au 1er septembre 2023.

3) Le respect du principe de parité dans les procédures de promotion (cf graphiques en annexe)

3.1) Pour les catégories B et C

3.1.1) Concernant les tableaux d'avancement de grade des agents B et C

La part des femmes dans le total des promotions est comparable à la part qu'elles représentent dans les effectifs de promouvables statutaires, à l'exception toutefois de l'accès au grade de contrôleur principal pour lequel les femmes sont avantagées (76,5 % des promus pour 57,1 % des promouvables).

Cet écart s'explique, d'une part, par les critères de sélection (prise en compte de l'ancienneté administrative pour départager les agents dont la valeur professionnelle est exemplaire via le critère des 30 points du tableau synoptique) et, d'autre part, par l'ancienneté administrative des femmes dans le grade de contrôleur de 1ère classe, supérieure à celle des hommes.

Ainsi, les femmes représentent 75 % de la plage utile de sélection (11ème échelon et plus), contre 25 % pour les hommes, valeurs en cohérence avec la répartition femmes/hommes des promus.

Les résultats de la répartition hommes/femmes de l'année 2023 sont comparables à ceux de 2022, à l'exception des tableaux d'avancement aux grades d'AAP/ATP de 2ème classe pour lesquels les variations s'expliquent par la faible volumétrie des effectifs de promouvables.

3.1.2) Concernant la liste d'aptitude de C en B 2023

La proportion des femmes parmi les candidats et les promus de la liste d'aptitude de C en B reste stable et équitable. L'âge moyen des promus reste également stable. Les promus appartiennent très majoritairement au 3ème grade du C administratif (9 agents promus sur 10 sont des AAP de 1ère classe).

3.1.3) Concernant la liste d'aptitude de B en A 2023

La proportion de femmes parmi les candidats et lauréats de la liste d'aptitude de B en A reste stable et très favorable.

3.2) Concernant les tableaux d'avancement de grades A+

Concernant les tableaux d'avancement de grades A+, le nombre de femmes promues est plus élevé que celui des hommes promus.

4) Le principe de transparence des sélections

Une information collective est assurée auprès de l'ensemble des agents de la DGFIP via l'intranet Ulysse où sont régulièrement publiés :

- le calendrier annuel de la campagne de promotions de l'année N ;
- les notes de lancement des campagnes de promotions de l'année N ;
- la répartition des promotions de l'année N par voie de promotion ;
- le nombre de promouvables, de candidats (liste d'aptitude) et nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude et les tableaux d'avancement de l'année N ;
- la liste des agents promus au titre de l'année N, par type de promotion ;
- les rapports de comités de sélections ;
- l'ancienneté administrative («coupure») détenue par le dernier agent inscrit sur le tableau d'avancement.

Dans le cadre d'un accompagnement individuel et pour l'ensemble des dispositifs de promotion et de sélections, les agents non promus qui en font la demande, bénéficient d'un retour d'information.