

**GROUPE DE TRAVAIL LDG PROMOTION**  
**PERSONNELS DES CATÉGORIES A+, A, B ET C**  
**12 SEPTEMBRE 2024**

**FICHE N°1**  
**BILAN LDG PROMOTIONS 2024**  
**(POUR INFORMATION)**  
**POUR LES PERSONNELS DES CATÉGORIES A**  
**(INSPECTEURS) B ET C**

La promotion sociale constitue un marqueur fort de la DGFiP avec un total cumulé de 4 276 promotions prononcées en 2024 (3 974 en 2023, soit une progression de 7,6%), ce qui représente plus de 4 % de ses effectifs.

La moitié de ces promotions concerne les agents de catégorie B et un quart la catégorie C.

Le niveau significatif des volumes de promotions internes réalisés en 2024 dans le cadre des LDG confirme à nouveau le bon fonctionnement de l'ascenseur social à la DGFiP.

Ce constat rejoint celui établi à travers le bilan de l'étude réalisée sur 2 cohortes d'agents de la DGFiP recrutés en catégorie C (en 1986 et 1997) par concours externe. Pour rappel, l'objet de cette étude consistait à mesurer l'évolution professionnelle d'agents de catégorie C recrutés à deux époques différentes 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, diffusé sur l'intranet Ulysse en juillet 2023 (rubriques *Actualités générales*), faisait en effet 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.

- **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 +12 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.

Enfin, cette dynamique a été confortée par la signature de l'accord unanime du 17 octobre 2023 relatif au déroulement des carrières et à la promotion interne entre la Direction générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFIP.

Au travers de cet accord, la Direction générale s'est engagée à poursuivre la politique de promotion interne, déjà soutenue à la DGFIP, depuis de nombreuses années. L'accord prévoit ainsi trois mesures :

- une augmentation des promotions inter-catégorielles de + 200 pour 2024 et 2025, dont + 130 pour les C en B, et + 70 pour les B en A ;
- un renforcement des promotions de grade au sein de la catégorie A pour 2024 et 2025 également (AFiPA, IP, IDiv CN) ;
- un engagement à maintenir les niveaux de promotions intra-catégorielles actuels à leur maximum s'agissant des catégories B et C.

Par ailleurs, au-delà des promotions de corps ou de grades, les grands principes des LDG orientent désormais l'ensemble des actions menées par la DGFIP en vue de valoriser les parcours professionnels particulièrement méritants et d'identifier les talents en devenir en termes de projection de compétences pour répondre aux besoins métiers de demain.

## 1) L'application des LDG promotion contribue à une meilleure prise en compte du mérite professionnel des agents

### 1.1) 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 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.

## 1.2) Pour les agents de la catégorie A et de grade IFIP

- S'agissant de la **LA** de B en A, cette voie de promotion doit valoriser les parcours professionnels particulièrement méritants.

La liste d'aptitude de B en A n'est pas un levier de valorisation d'un excellent parcours de cadre B mais une véritable voie de progression, à l'instar des concours externe et interne d'accès à la catégorie A, vers les fonctions du corps supérieur pour les agents de catégorie B.

Cette sélection particulièrement sélective valorise des parcours d'expertise, la diversité du parcours (mobilité fonctionnelle et/ou géographique) notamment. Les candidats doivent démontrer leur réelle aptitude à occuper des fonctions du corps supérieur.

Le bilan détaillé de la LA 2024 sera prochainement publié sur Ulysse.

- 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 un acte de promotion.

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

- S'agissant de la sélection au grade d'AFIPA :

- une attention particulière a été portée sur le TA 2024 : les AFIPA étant le vivier naturel de la sélection d'administrateur de l'État (AE), les membres des comités ont été sensibilisés à la projection des candidats dans ce nouveau grade interministériel ;
- à noter cette année, la présence d'un AFIPA promu au titre de la sélection « 2nde chance », parmi les lauréats à la sélection d'AE. Cette réussite démontre la pertinence des recrutements via la sélection « 2nde chance » et au-delà, la volonté de la DGFIP d'offrir à ses agents, le maximum de possibilités d'évolutions de carrière ;
- la DGFIP a modernisé la revue des cadres AFIPA, menée en 2023 au moyen d'un applicatif dédié et s'inscrit désormais comme un point d'étape structurant dans la carrière des AFIPA, offrant ainsi un regard collectif sur des parcours individuels ainsi qu'un accompagnement personnalisé, en lien avec les conseillers mobilité carrière et la mission d'accompagnement des cadres, pour répondre à leurs attentes en termes de métier, de management et de perspectives de carrière.

- s'agissant de l'attribution de l'échelon spécial aux grades d'IDIV HC et d'AFIPA, elle se réalise dans le cadre d'un dispositif mixte pour une gestion dynamique de fin carrière (vivier 1) et la projection de parcours particulièrement méritant, du potentiel de cadres plus jeunes (vivier 2).

Des nouveautés sont enfin intervenues sur les modalités de promotions :

- **s'agissant de la sélection IDIV encadrement** : une réunion d'information dédiée à la réalisation professionnelle, animée par le bureau AMC A+ et A et un conseiller mobilité carrière, a été organisée à l'attention de l'ensemble des candidats (visio).

Cette intervention nourrie par des témoignages de lauréats de la sélection au TA 2023 a été tout particulièrement appréciée.

- **s'agissant de l'examen professionnel d'IP** : dans un souci d'égalité de traitement avec les candidats au concours d'IP, les candidats à l'examen professionnel bénéficient désormais d'un abonnement à la revue « *Acteur publics* ».

#### 1.4) L'accompagnement des agents

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. Ainsi, en 2023, 10 emplois ont été créés pour élargir l'offre d'accompagnement.

Ces cadres peuvent également être accompagnés par les CMC-RM en cas de difficultés dans l'exercice de leurs missions en participant à 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 permet depuis 2023 aux inspecteurs de bénéficier, à l'instar des autres grades de la catégorie A, d'une offre d'accompagnement personnalisée. Les 12 CMC-RM qui leur sont dédiés ont pris leur poste au 1er septembre 2023.

#### 2) Le respect du principe de parité dans les procédures de promotion

##### 2.1) Pour les catégories B et C

##### 2.1.1) 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 des promouvables statutaires. Les écarts les plus importants concernent principalement les corps à faible effectif (géomètres, agents techniques).

	% de femmes promouvables	% de femmes promues
TA contrôleur principal	55 %	61 %
TA contrôleur 1ère classe	60 %	63 %
TA géomètre principal	19 %	25 %
TA géomètre	18 %	22 %
TA AAP 1ère classe	65 %	67 %
TA AAP 2° classe	78 %	77 %
TA ATP 1ère classe	15 %	23 %
TA ATP 2° classe	19 %	16 %

### 2.1.2) Concernant la liste d'aptitude de C en B

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 est stabilisé à 51 ans. Les promus appartiennent très majoritairement au 3<sup>e</sup> grade du C administratif (9 agents promus sur 10 sont des AAP de 1<sup>ère</sup> classe).

### 2.1.3) Concernant la liste d'aptitude de B en A

La proportion de femmes parmi les candidats reste relativement stable mais la proportion de lauréates diminue. Une attention toute particulière sera portée sur ce point au titre de la LA 2025.

	% de femmes candidates	% de femmes promues
2024	54 %	49 %
2023	54 %	61 %
2022	56 %	62 %

### 2.2) 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.

	% de femmes candidates	% de femmes lauréates
Sélection AFiPA	52 %	50 %
Sélection Idiv CN	49 %	56 %
Examen professionnel IP	49 %	56 %

### 3) Sur 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.