

PROJET

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

10 JUIN 2025

**FICHE N° 1
BILAN LDG PROMOTIONS 2025
POUR LES PERSONNELS DES CATÉGORIES A
(INSPECTEURS) B ET C
(POUR INFORMATION)**

La promotion sociale constitue un marqueur fort de la DGFiP avec un total prévisionnel cumulé de **6 032 promotions intra et inter-catégorielles en 2025**.

Trois quarts de ces promotions concernent la catégorie B (promotions de C en B et avancements de grade dans la catégorie B).

Le niveau significatif des volumes de promotions internes qui seront réalisés en 2025 dans le cadre des LDG confirme une nouvelle fois le bon fonctionnement de l'ascenseur social à la DGFiP.

Pour mémoire, 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

aptitudes 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) est 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 promovables statutaires (près de 20.000), la prise en compte du mérite est 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, de grade IFIP

- S'agissant de la liste d'aptitude 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 et la diversité du parcours (mobilité fonctionnelle et/ou géographique) notamment. Les candidats doivent démontrer leur réelle aptitude à occuper des fonctions du corps supérieur.

- 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 2025, 18 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, de grades AFIPA/ IP /IDIV

Dans le cadre du chantier sur les parcours de carrière, des réponses concrètes ont été apportées aux attentes des cadres :

- **En leur offrant de nouvelles possibilités d'évolution dans leur carrière professionnelle**

- **pour les AFIPA** : de nouvelles possibilités d'enrichissement des perspectives de carrière sont prévues (sous certaines conditions : postes comptables C+, emplois de direction de groupe 7, AFIPA expert à venir).

Dans le cadre de la revue des cadres, la DGFIP identifie des potentiels qu'elle projette sur des viviers de compétences spécifiques pour les accompagner dans la construction de leurs parcours professionnels (tour extérieur d'Administrateur de l'État, détachement sur statut d'emploi de chef de service comptable ou administratif, attribution de l'échelon spécial pour le grade d'AFIPA).

S'agissant plus spécifiquement de l'attribution de l'échelon spécial aux AFIPA, il a été décidé, afin de valoriser les cadres confirmés en termes de trajectoire professionnelle, de faire évoluer la condition d'âge requise qui passe de 64 ans à 62 ans, assortie toutefois d'une garantie de départ en retraite du cadre dans les 3 ans suivant l'obtention de la promotion, ce qui permettra aussi aux cadres promus de dérouler l'ensemble des chevrons de cette promotion.

- **pour les IDIV HC** : le passage entre filière courte et filière longue a été facilité.

Le nombre de postes offerts aux IDIV HC dans le cadre de l'examen professionnel d'AFIPA a été augmenté.

- **En les accompagnant via la mise en place d'une préparation nationale harmonisée aux sélections**

Cette préparation repose sur une série de mesures :

- création de communautés Novae dédiées permettant un accès pour tous les candidats à la documentation (supports, conférences, webinaires consacrés à l'actualité des métiers notamment) ;
- mise à disposition des candidats d'un abonnement à « *Acteurs Publics* » durant le temps de la préparation ;
- mise en place d'un mentorat à destination des candidats IP et IDIV HC à la sélection AFIPA ;
- organisation d'un second oral blanc en mode distanciel pour l'ensemble des candidats aux sélections ;
- organisation d'une journée découverte au sein des services de Direction et infra départementaux.

Des sessions de préparation, portant à la fois sur les conseils méthodologiques relatifs aux épreuves orales et au dossier de candidature, ont par ailleurs été organisées sur la plage méridienne.

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 promues dans le total des promotions est globalement comparable à la part qu'elles représentent dans les effectifs des promouvables statutaires.

Tableaux d'avancement 2025	% de femmes promouvables statutaires	% de femmes promues
TA contrôleur principal	54,18 %	60,77 %
TA contrôleur 1ère classe	59,89 %	65,01 %
TA géomètre principal	16,00 %	16,67 %
TA géomètre	28,57 %	25 %
TA AAP 1ère classe	66,21 %	67,87 %
TA AAP 2° classe	82,08 %	83,33 %
TA ATP 1ère classe	16,61 %	22,00 %
TA ATP 2° classe	19,44 %	20,00 %

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.

Les promus appartiennent très majoritairement au 3^e grade du C administratif (AAP de 1ère classe).

Années	% de femmes candidates	% de femmes promues
2025	59 %	59 %
2024	59 %	59 %
2023	59 %	60 %

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

La proportion de femmes parmi les candidats reste relativement stable. La proportion de lauréates revient à un niveau équivalent à 2023.

	% de femmes candidates	% de femmes promues
2025	54 %	60 %
2024	54 %	49 %
2023	54 %	61 %

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

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

	% de femmes candidates	% de femmes lauréates
Sélection AFiPA 2024 (TA 2025)	55,3 %	53 %
Sélection Idiv CN (2024 vivier 2025)	49 %	57 %
Examens professionnels IP 2025	52 %	44 %

3) L'âge des promus

3.1) Pour les catégories B et C

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

Tableaux d'avancement 2025	Âge moyen des promouvables statutaires			Âge moyen des promus		
	H	F	Total	H	F	Total
TA contrôleur principal	53 ans 5 mois	54 ans	53 ans 9 mois	57 ans 9 mois	58 ans 3 mois	58 ans
TA contrôleur 1ère classe	46 ans 11 mois	47 ans 7 mois	47 ans 4 mois	50 ans 11 mois	52 ans 6 mois	51 ans 11 mois
TA géomètre principal	48 ans 10 mois	47 ans 7 mois	48 ans 8 mois	52 ans 10 mois	55 ans 8 mois	53 ans 3 mois
TA géomètre	43 ans 6 mois	43 ans 8 mois	43 ans 7 mois	43 ans 5 mois	44 ans 2 mois	43 ans 7 mois
TA AAP 1ère classe	41 ans	40 ans 9 mois	40 ans 10 mois	45 ans 3 mois	43 ans 11 mois	44 ans 4 mois
TA AAP 2° classe	34 ans 3 mois	38 ans 10 mois	38 ans	34 ans 4 mois	35 ans 11 mois	35 ans 8 mois
TA ATP 1ère classe	41 ans 7 mois	50 ans 1 mois	43 ans	52 ans 10 mois	59 ans 4 mois	54 ans 4 mois
TA ATP 2° classe	42 ans	46 ans 3 mois	42 ans 10 mois	44 ans 9 mois	52 ans	46 ans 2 mois

Deux constats se dégagent de ce tableau statistique :

L'âge moyen des promus est globalement supérieur à l'âge moyen des promouvables statutaires, ce qui est normal dans la mesure où :

- tous les promouvables statutaires ne sont pas promus du fait des possibilités de promotion limitées dans le cadre des taux pro/pro ;
- dans les catégories B et C, les agents méritants sont inscrits sur le tableau d'avancement selon l'ordre décroissant de leur ancienneté administrative, dans la limite des possibilités de promotion. L'âge ayant un rapport étroit avec l'ancienneté administrative, il est logique que l'âge moyen des promus soit globalement supérieur à l'âge moyen des promouvables statutaires.

Par ailleurs, l'âge moyen des femmes est globalement légèrement supérieur à l'âge moyen des hommes tant pour ce qui concerne les promouvables statutaires que les promus (hors les corps de géomètres et d'agents techniques pour lesquels la différence est plus sensible).

Ce constat résulte de l'impact historique des positions interruptives d'avancement (congé parental, disponibilité) sur les déroulements de carrière, plus prégnant pour les femmes avant les modifications apportées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette loi a permis de limiter l'impact défavorable de certaines positions administratives sur le déroulement de carrière des agents et notamment des femmes (maintien des droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour les agents en position de congé parental et/ou en position de disponibilité pour élever un enfant).

Cette évolution est toutefois trop récente pour corriger, dès à présent, la différence constatée ci-dessus entre hommes et femmes, son impact égalitaire ne pouvant être que progressif.

3.1.2) Concernant la liste d'aptitude de C en B 2025

Années	Âge moyen des candidats			Âge moyen des promus		
	H	F	Total	H	F	Total
2025	49 ans 6 mois	49 ans 1 mois	49 ans 3 mois	50 ans 6 mois	50 ans 6 mois	50 ans 6 mois

L'égalité hommes-femmes est respectée.

Un rajeunissement est constaté sur les promus (50 ans 6 mois en 2025, 51 ans 4 mois en 2024, 51 ans en 2023).

4) Sur le principe de transparence des sélections

Dans le cadre de la refonte d'Ulysse et afin de mieux répondre aux préoccupations des cadres exprimées lors des ateliers parcours de carrière, une information collective, plus accessible, lisible et transparente permet aujourd'hui à l'ensemble des personnels de se projeter sur des parcours professionnels.

Ainsi, une page est dédiée aux parcours de carrière et à la mobilité sur laquelle sont notamment repris :

- 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, continuent de bénéficier d'un retour d'information.

Enfin, le développement d'une webapp Parcours + permet aux cadres de devenir acteur de leur parcours et de se projeter sur le champ des possibles (parcours ascendant, latéral, d'expertise métier ou de mobilité fonctionnelle, voire de mobilité externe).

5) La promotion par la voie du tour extérieur d'administrateur de l'État (TEAE)

Les conditions de recrutement dans le corps des administrateurs de l'État par la voie de la promotion du « tour extérieur » sont fixées par les dispositions de l'article 4, deuxième alinéa du décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021 portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État qui précise que peuvent notamment être inscrits sur la liste d'aptitude :

- les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ainsi que les fonctionnaires et agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant dans les deux cas, au 1^{er} janvier de l'année considérée, de huit ans au moins de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé ;
- les AFIPA justifiant de deux ans de services effectifs dans le grade.

L'arrêté du 18 octobre 2022 définit les modalités de la procédure de sélection qui se déroule en deux temps :

- une pré-sélection ministérielle par un comité ministériel (qui correspond à une phase d'admissibilité sur dossier). À l'issue de ses travaux, le comité communique à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) la liste des candidats présélectionnés,
- une sélection interministérielle par un comité interministériel chargé d'auditionner les candidats pré sélectionnés et de valider la liste des candidats admis à accéder au corps des administrateurs de l'État (phase d'admission).

Les modalités et le calendrier du recrutement par la voie du TEAE sont précisés chaque année par une note circulaire publiée par la DGAFP.

Cette procédure de sélection permet aux deux comités d'apprécier notamment l'expérience plurielle acquise au fil des affectations, l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement et de pilotage, la qualité de réflexion personnelle sur les grands enjeux de l'administration et le degré de motivation des candidats au travers d'un dossier qui comprend :

- un dossier de candidature qui décrit la carrière du candidat et comprend une réalisation professionnelle ;

- un dossier individuel complété par l'administration qui comprend les trois dernières évaluations professionnelles et l'avis du supérieur hiérarchique ;
- un état des services attestant des 8 années au moins de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou des 2 ans de services effectifs dans le grade d'AFIPA ;
- un curriculum vitae.

Les candidats qui déposent leurs dossiers auprès de la DGFIP ou du MEF ont la possibilité de s'inscrire à la préparation organisée par l'IGPDE. La DEST accorde une attention particulière au dispositif de mentorat en assurant une large diffusion de la campagne de recrutement lancée par l'IGPDE auprès de ces cadres qui depuis deux ans se mobilisent massivement pour accompagner les candidats au TEAE.

Par ailleurs, la DEST accompagne les candidats au TEAE :

- en organisant des webinaires qui ponctuent les trois moments clés du calendrier de la sélection au TEAE :
 - lors de la période des inscriptions à la préparation de l'IGPDE, courant octobre, pour informer les cadres sur le contenu de la préparation dispensée par l'IGPDE et faire un premier retex de la sélection au TEAE de l'année précédente ;
 - lors du lancement du TEAE par la DGAFP, courant février, afin de présenter les conditions et modalités de candidature ;
 - suite aux résultats d'admissibilité, entre juin et juillet, pour les candidats admissibles avec un webinaire consacré à la posture à l'oral présentant les ressources à mobiliser, les mises en situation et la méthodologie pour mieux se préparer à l'entretien d'admission avec les membres du comité interministériel.

Ces webinaires sont enrichis par la participation de lauréats de la précédente sélection qui apportent leurs témoignages et leurs conseils à partir de leur propre expérience.

Ces webinaires sont complétés pour les candidats admissibles par :

- l'organisation de 2 sessions d'oraux blancs organisées conjointement par la DEST et la DDG IDF. Ces sessions se tiennent généralement en juillet (1^{ère} session) juste après les résultats d'admissibilité du comité ministériel et septembre/octobre, juste avant l'oral d'admission devant le comité interministériel.
- la transmission de toute information susceptible d'intéresser les candidats (ex : l'inscription à Acteurs Publics, la lettre des attachés fiscaux).

À l'issue de chaque sélection annuelle, le comité de sélection établit un rapport publié sur le site de la DGAFP qui est également diffusé aux candidats au TEAE et mis en ligne sur Ulysse cadre.

Quelques chiffres :

Concernant le TEAE 2024, sur 76 lauréats issus de la procédure de sélection par le comité interministériel, 26 sont issus de la DGFIP, soit un taux de réussite de 34,21 %

en hausse par rapport à 2023, première année de recours à la voie du tour extérieur pour les cadres A de la DGFIP (soit 28,9 %).

Sur les 26 lauréats :

- 23 AFIPA, 2 AFIPA qui, ne remplissant pas les conditions pour passer le TEAE au titre du vivier 2, ont candidaté dans le vivier 1 et 1 IP ont déposé leur dossier auprès de la DGFIP ;

- 13 femmes et 13 hommes ont été admis. L'âge moyen des candidats est de 47 ans (contre 47 ans et demi en 2023). Le candidat le plus âgé a 55 ans (contre 56 ans en 2023) et le plus jeune 40 ans (contre 41 ans en 2023).