



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES



La promotion sociale à la DGFIP

Étude de cohortes – Service RH DGFIP



Le contexte de l'étude

- **Une étude de cohorte** menée en interne sur les lauréats du concours externe d'agents C entré en 1997, comparée à la même étude menée en 2010 sur la génération entrée en 1986
- **Un engagement** du plan d'actions de la DGFIP 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Les objectifs poursuivis

- **Analyser le déroulement de carrière sur 25 ans** (de 1997 à 2021) d'une population de lauréats de concours externes d'accès à la catégorie C
- **Observer les grandes évolutions** par rapport à la précédente étude de cohorte
- **Proposer des pistes d'évolution**
- **Identifier un éventuel différentiel de rémunération** entre les femmes et les hommes composant le corps des agents administratifs des Finances publiques.



Méthodologie et critères d'analyse

- **Trois concours externes d'accès à la catégorie C de la DGFIP**
- Des données extraites du **système d'information SIRHIUS**
- **744 situations individuelles**
- Des données issues de la paye de **décembre 2021** relatives au **régime indemnitaire** des agents administratifs des Finances publiques
- Une démarche associant **plusieurs bureaux** (SRH SI SPIB)
- **Cinq critères d'analyse** retenus :
 - ✓ niveau de diplôme
 - ✓ nombre d'enfants
 - ✓ situation familiale
 - ✓ modalités de promotion aux catégories supérieures
 - ✓ mobilité géographique
- **Une comparaison** à une précédente cohorte (1986/2010).



Les caractéristiques sociologiques comparées de la cohorte 1997/2021

Une promotion d'agents C plus équilibrée



= 50,3 % (38,1 % en 1986)



= 49,7 % (61,9 % en 1986)

Avec une représentation des femmes différente selon les filières :

- filière fiscale : 47,8 %
- filière gestion publique : 51,2 %

Une entrée plus tardive à la DGFIP



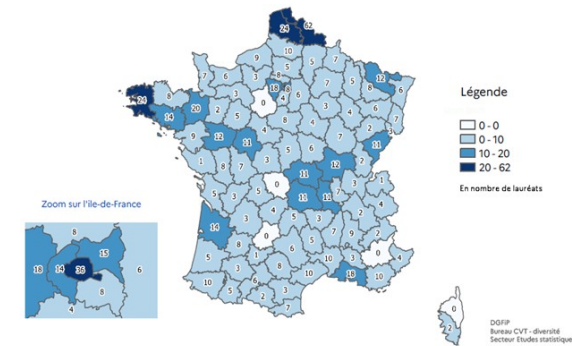
Des agents arrivant en moyenne à **27 ans** (contre 25 ans 5 mois en 1986)



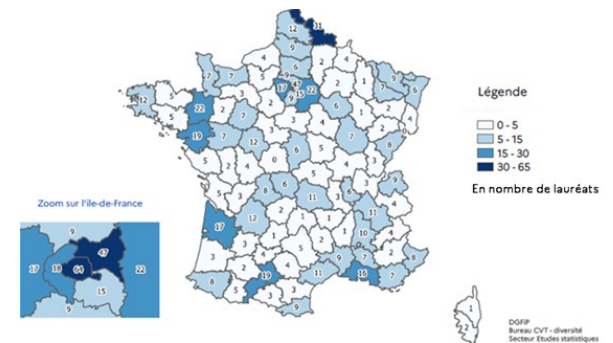
Avec un **niveau d'études très nettement supérieur** :

- 94% des lauréats disposant d'un niveau de diplôme très supérieur à celui attendu (contre 66% des lauréats de 1986)
- une représentation des femmes de niveau post-bac plus importante que les hommes.

Des lauréats issus principalement des départements des Hauts-de-France et du Finistère en 1997



En 2021, un nombre important d'agents affectés en région parisienne et dans le Nord



Un modèle familial marqué par un nombre plus limité enfants

74% des agents célibataires en 1997 (contre 78 % en 1986) avec moins d'enfants (94% d'agents sans enfant contre 77% en 1986).

En 2021, 64 % des lauréats vivant en couple (stable par rapport à 2010), mais toujours avec moins d'enfants, 72,2% étant chargés de famille (contre 78,7% en 2010).

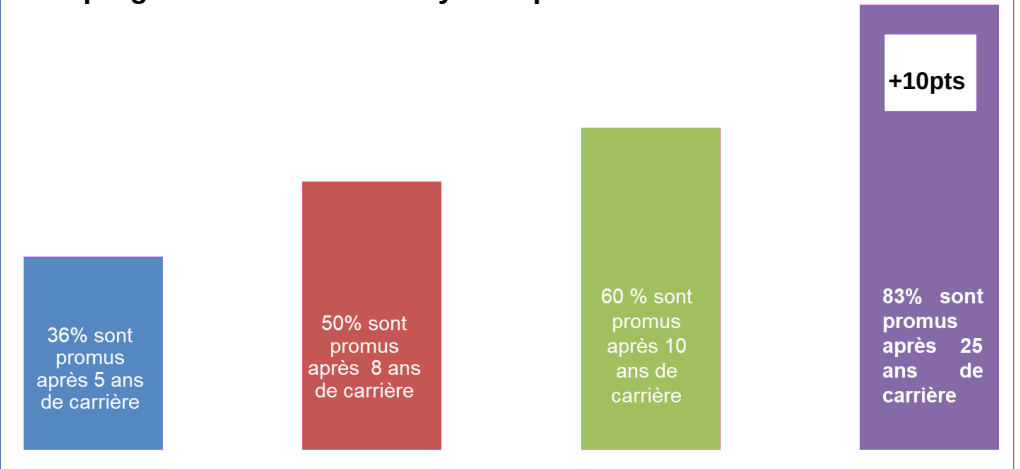


Les constats : une évolution de carrière plus favorable pour les membres de la cohorte 1997

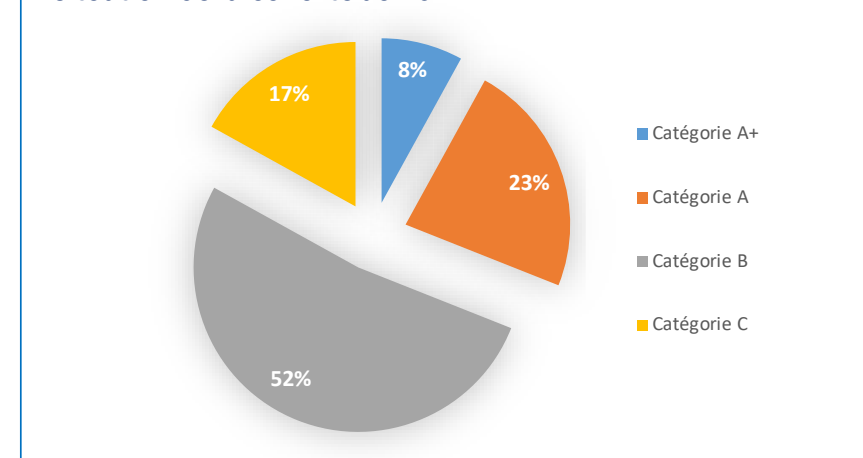
Des promotions inter catégorielles importantes

- 60% des agents C promus dans des catégories supérieures au cours des 10 premières années de leurs parcours professionnels à la DGFiP.
- **Plus de 4 agents sur 5 changent de catégorie durant leur carrière** : 83% des lauréats de la promotion de 1997 promus dans les catégories supérieures, contre 72,8% ceux de 1986, soit +10 pts en 11 ans.
- Un agent sur 2 est promu B, 1 sur 4 est promu A
- Seuls 17 % des agents C n'accèdent pas à une catégorie supérieure

Une progression de carrière dynamique



Situation de la cohorte au 2021

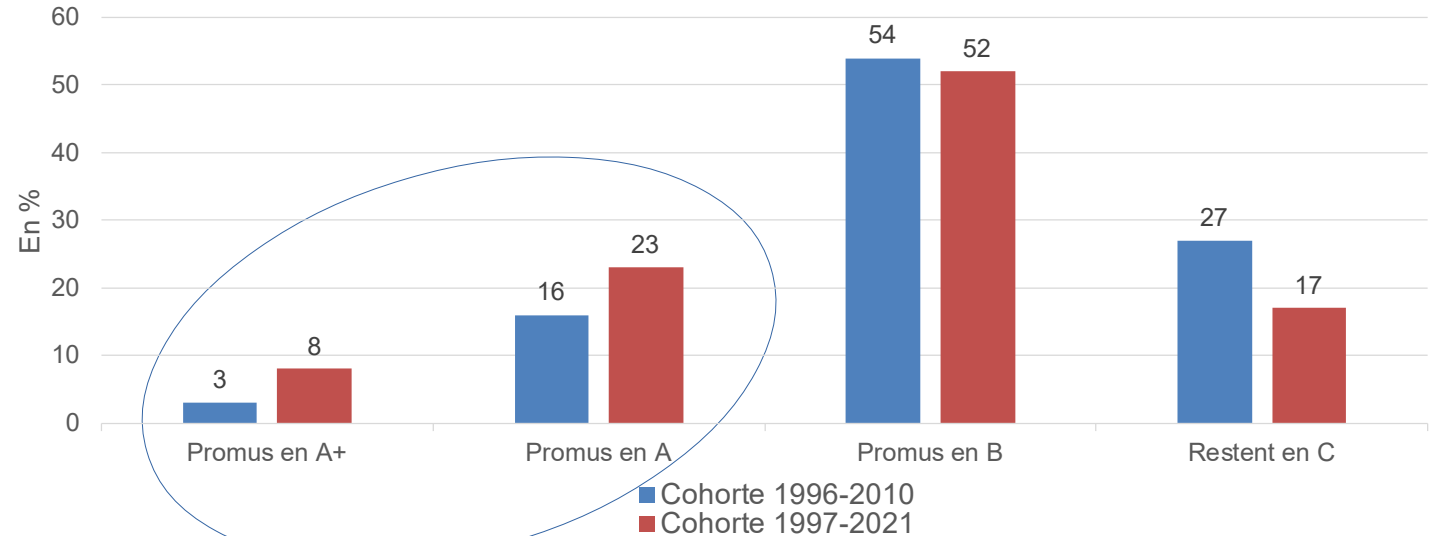




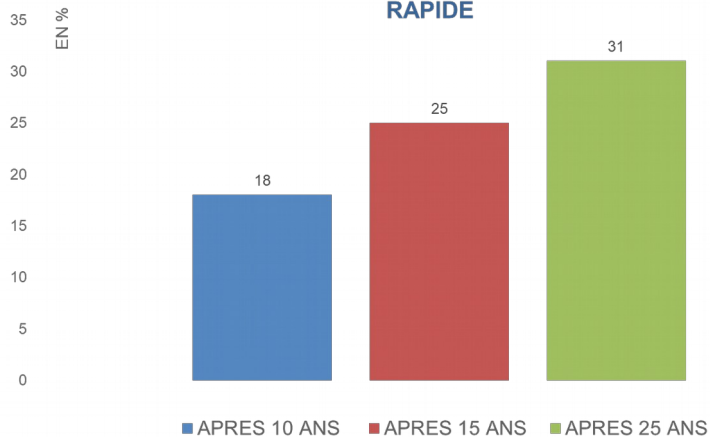
Les constats : une promotion plus large aux postes d'encadrement et encadrement supérieur

- Une progression de carrière plus importante : 31 % des agents C accèdent désormais à la catégorie A ou A+ contre 19 % dans la cohorte précédente, soit +22 pts

% des agents de chacune des 2 cohortes promus dans les catégories supérieures

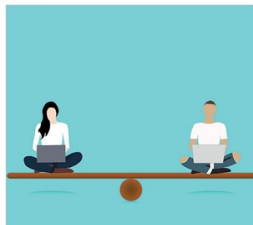


FOCUS SUR PROMOTIONS EN A/A+ : UNE PROMOTION RAPIDE



- Un agent de catégorie C sur 4 accède à la catégorie A ou A+ après seulement 15 ans de carrière

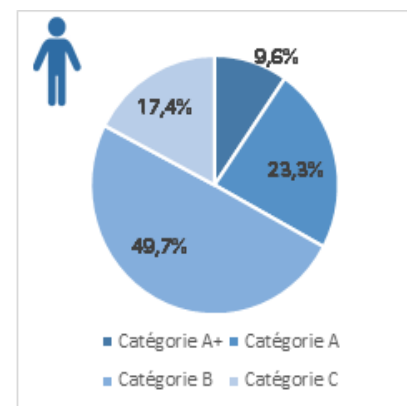
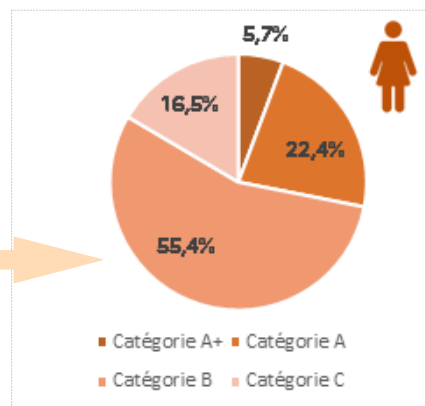




La part des femmes évolue dans le bon sens mais l'horizon de l'égalité demeure un objectif

Bien que plus diplômées que les hommes, le déroulement de carrière des femmes n'est pas équivalent à celui des hommes.

Elles accèdent massivement à la catégorie B quand l'ascension professionnelle des hommes est plus rapide et plus élevée.



- **La part des femmes qui déroule la carrière la plus complète progresse** toutefois : 28,1% de la promotion atteignent les catégories A/A+ (contre 15,8% pour la promotion de 1986).
- **La parentalité demeure un frein à la carrière des femmes.**

27,5% des femmes parents d'un ou 2 enfants ont accédé aux catégories A et A+ **contre 35% des hommes** ayant un ou deux enfants (pour la promotion de 1986, 13,5% des femmes ayant un ou deux enfants avaient accédé à la catégorie A contre 24% des hommes ayant les mêmes charges de famille).