

BILAN SOCIAL
DE LA DGFIP
Année 2019



EDITORIAL



La direction générale des Finances publiques (DGFIP) publie son bilan social au titre de l'année 2019, après l'avoir inscrit à l'ordre du jour du comité technique de réseau du 26 janvier 2021.

Le bilan social 2019 de la DGFIP illustre, cette année encore, la richesse et la grande diversité des 101 555 agents de la DGFIP (59% de femmes et 41% d'hommes), dont la moyenne d'âge s'élève à 48 ans et 6 mois, quasiment stable depuis 4 ans.

Ce bilan souligne la poursuite des engagements de la DGFIP en matière de diversité et d'égalité professionnelle illustrés notamment par le recrutement de 130 contrats « PACTE », 190 apprentis et 556 volontaires en service civique. 160 agents en situation de handicaps ont également rejoint la DGFIP en 2019.

Lancé fin 2018, le télétravail se développe et s'étend désormais à 3 539 agents au 31 décembre 2019.

Enfin, l'année 2019 a été marquée par le lancement très positif de l'expérimentation, dans 14 directions, de l'affectation nationale au département. Ce nouveau mode d'affectation permet de mieux prendre en compte le souhait des agents. Il sera généralisé en 2020.

La diffusion du bilan social constitue un rendez-vous annuel important pour la direction, les agents et les partenaires sociaux.

Bonne lecture à tous.

Jérôme Fournel

Directeur général des Finances publiques

SOMMAIRE

Page

FAITS MARQUANTS RH 2019	6
--------------------------------------	---

LES EFFECTIFS DE LA DGFIP

Effectifs payés	11
Plafond d'emplois	16
Emplois de direction	17
Structure démographique	20

LA CARRIERE

Recrutements	27
Promotions	30
Règles de mutation - Nouveau réseau de proximité	36
Rémunérations	38
Positions administratives	42
Mobilité	45
Départs définitifs et temporaires.....	48

LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Organisation du travail.....	55
Temps de travail	57
Congés	63
Congés liés à la famille.....	67
Congés pour maladie	70
Santé et sécurité au travail	72
Médiation sociale	74

LA DEONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE

Déontologie et protection des agents.....	77
Discipline	78

L'ACTION SOCIALE

L'action sociale des ministères économique et financier	83
L'action sociale de la DGFIP	84

LE DIALOGUE SOCIAL	89
---------------------------------	----

LA DIVERSITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances	97
Obligation d'emploi en faveur de personnes handicapés	99
Dispositif de recrutement par la voie du PACTE	101
Dispositif de titularisation et de CDIisation : loi Sauvadet	102
Volontaires en service civique - Apprentissage	104
La DGFIP engagée en faveur de la Diversité et de l'Egalité professionnelle.....	106

ANNEXES

Annexe 1 : Effectifs réels payés par direction et par statut au 31 décembre 2019.....	109
Annexe 2 : Mobilité intra-directionnelle en 2019	113
Annexe 3 : Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers	114
Annexe 4 : Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013.....	115
Annexe 5 : Lexique	120

QUELQUES FAITS MARQUANTS RH EN 2019

MOIS	THEMATIQUE	DESCRIPTIF
<i>Janvier</i>	Renforcement de l'attractivité des Compte Epargne Temps (CET)	Conformément aux engagements pris par le gouvernement lors de l'accord salarial de juin 2018, mise en oeuvre dès 2019 de la revalorisation de 10€ des tarifs d'indemnisation des jours épargnés et de l'abaissement de 20 à 15 jours du seuil au-delà duquel l'indemnisation peut être demandée.
<i>Janvier</i>	Mise en œuvre des mesures du dispositif PPCR	Après le report des mesures prévues pour 2018, reprise de la mise en œuvre des mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) à effet du 1er janvier 2019.
<i>Mars</i>	Egalité professionnelle	La DGFIP célèbre la journée internationale du droit des femmes.
<i>Avril</i>	Innovation RH	Le FIPLAB (laboratoire d'innovation de la DGFIP) a été invité par la DGAFP le 26 mars 2019 au printemps de l'innovation RH, à Bercy.
<i>Avril</i>	Action sociale	Un nouveau portail internet pour l'action sociale ministérielle est accessible, depuis le 10 avril, à tous les agents, actifs et retraités, et à leurs proches.
<i>Mai</i>	Nomination	Jérôme Fournel est nommé Directeur général de la DGFIP en remplacement de Bruno Parent.
<i>Mai</i>	Diversité	La DGFIP célèbre la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.
<i>Juin</i>	SIRHIUS	L'espace agent SIRHIUS se dote d'une nouvelle fonctionnalité : le dossier numérique de l'agent qui permet notamment à l'agent de déposer un document dans Sirhius.
<i>Juin</i>	Affectation et Formation	Dans le cadre de la réforme de la formation des contrôleurs stagiaires, affectation des lauréats aux concours de contrôleurs de juin à septembre, en amont de la scolarité.

MOIS	THEMATIQUE	DESCRIPTIF
<i>Juillet</i>	Mutation	La DGFIP expérimente un dispositif visant à alléger les formalités et pièces à produire par les agents bénéficiant d'une mutation dans le cadre d'un mouvement national.
<i>Août</i>	SRE : 10 ans à la DGFIP	Le 26 août 2009, le Service des retraites de l'État, (SRE) service à compétence nationale, rejoignait la DGFIP.
<i>Août</i>	Transformation publique	Publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui pose les fondements d'une rénovation en profondeur du cadre de gestion des ressources humaines dans la sphère publique.
<i>Septembre</i>	Nouveau Réseau de Proximité	Pour accompagner les services centraux et territoriaux dans le cadre de la mise en place du nouveau réseau de proximité, la DGFIP crée la Direction de Projet Nouveau Réseau de Proximité (NRP).
<i>Septembre</i>	Règles de mutation	Préfiguration dans 14 directions de la DGFIP de l'affectation nationale au département pour les mouvements de mutation 2019 des agents de catégorie A (inspecteurs), B et C.
<i>Octobre</i>	Handicap	Formation (en collaboration avec l'association LADAPT) des services RH et des correspondants handicap locaux à la conduite d'entretiens de recrutement de personnes en situation de handicap (dernier trimestre 2019).
<i>Octobre</i>	Nouveau Réseau de Proximité	Déploiement d'outils d'accompagnement RH et indemnitaire du nouveau réseau de proximité.
<i>Novembre</i>	Egalité professionnelle	La DGFIP se mobilise dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.
<i>Novembre</i>	Handicap	Participation de la DGFIP à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.



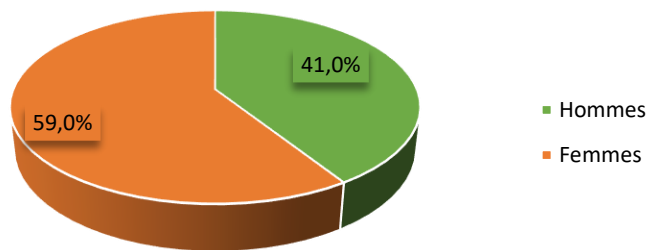
Les effectifs de la DGFIP

EFFECTIFS PAYES

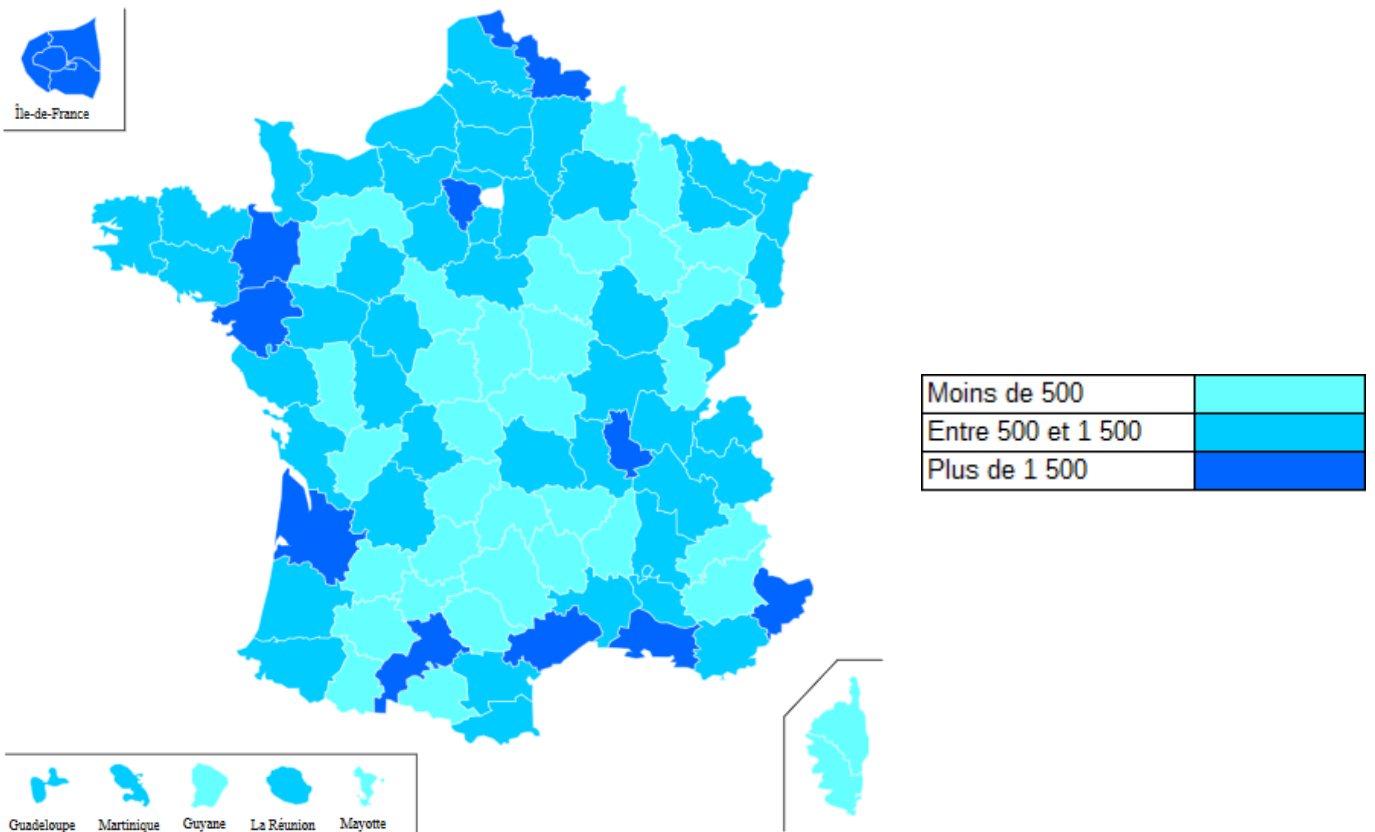
Sont considérés dans les effectifs payés, les personnels titulaires et stagiaires de statut DGFIP et de statut de Centrale ainsi que les personnels non titulaires (ouvriers du cadastre, contractuels de droit public et personnels dits Berkani), rémunérés par la DGFIP au 31 décembre 2019.



Répartition par sexe des agents payés au 31 décembre 2019



Répartition des effectifs de statut DGFIP au 31 décembre 2019 (hors directions spécialisées)



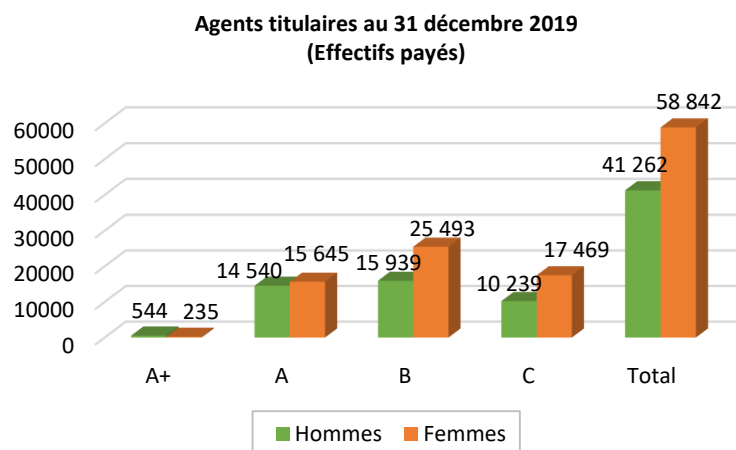
EFFECTIFS PAYES

Répartition des agents titulaires en effectifs payés

Les agents titulaires de la DGFIP regroupent les agents de statut DGFIP et les agents de statut central payés par la DGFIP.



Au 31 décembre 2019, le nombre d'agents titulaires de la DGFIP s'élève à **100 104** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 779 agents de catégorie A+¹ ; 30 185 agents de catégorie A ; 41 432 agents de catégorie B ; 27 708 agents de catégorie C.



Effectifs payés 2019	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	467	202	14 475	15 589	15 897	25 345	10 229	17 408	99 612
Titulaires de statut Centrale	77	33	65	56	42	148	10	61	492
TOTAL	544	235	14 540	15 645	15 939	25 493	10 239	17 469	100 104

Au 31 décembre 2019, les femmes représentent **58,8 %** des agents titulaires de la DGFIP. Une prédominance des personnels masculins est constaté en catégorie A+.

¹ La catégorie A+, telle que définie par la DGAFP, regroupe les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. A la DGFIP, cette définition correspond aux grades AFiP et AGFiP, y compris Chefs de Service Comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie.

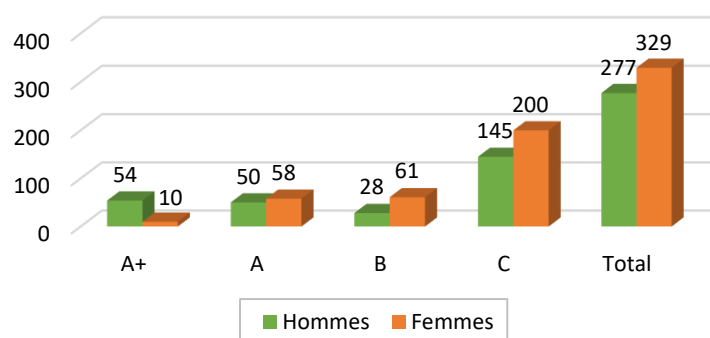
Répartition des agents non-titulaires en effectifs payés (hors Berkani)

Les agents non-titulaires regroupent les ouvriers du cadastre du Service de la Documentation Nationale du Cadastre (SDNC) et les agents contractuels payés par la DGFIP.



Au 31 décembre 2019, le nombre d'agents non-titulaires de la DGFIP s'élève à **606** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 64 agents de catégorie A+ ; 108 agents de catégorie A ; 89 agents de catégorie B ; 345 agents de catégorie C.

**Agents non titulaires au 31 décembre 2019
(Effectifs payés hors Berkani)**



Effectifs payés 2019	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	44	30	74
Contractuels en CDI	44	9	13	7	1	4	25	6	109
Contractuels en CDD *	10	1	37	51	27	57	76	164	423
TOTAL	54	10	50	58	28	61	145	200	606

* dont 141 contractuels Pacte et 168 contractuels en situation de handicap

Au 31 décembre 2019, les femmes représentent **54,3 %** des agents non-titulaires de la DGFIP (hors Berkani).

EFFECTIFS PAYES

Répartition des agents non-titulaires Berkani en effectifs payés

Les agents non-titulaires « Berkani » sont des agents contractuels payés par la DGFIP et recrutés pour effectuer des fonctions d'entretien, de gardiennage et de restauration.



Au 31 décembre 2019, le nombre d'agents non-titulaires dits « Berkani » s'élève à **845** personnes physiques. Les femmes représentent **92,9 %** de ces effectifs.

Effectifs payés 2019	C		Total
	H	F	
Berkani en CDI	58	781	839
Berkani en CDD	2	4	6
TOTAL	60	785	845

Evolution des effectifs payés par statut 2017 - 2019

Effectifs payés	2017				2018				2019			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Titulaires	778	30 698	43 068	30 329	882	30 402	42 015	29 308	779	30 185	41 432	27 708
Non titulaires (hors Berkani)	58	66	28	399	57	69	27	403	64	108	89	345
Berkani	0	0	0	1 068	0	0	0	949	0	0	0	845
SOUS TOTAL	836	30 764	43 096	31 796	939	30 471	42 042	30 660	843	30 293	41 521	28 898
TOTAL	106 492				104 112				101 555			



L'annexe 1 page 109 présente la répartition des effectifs physiques payés par direction.

Répartition des agents titulaires en Equivalent temps plein

L'équivalent temps plein (ETP) est une unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de temps de travail des agents.

ETP 2019	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	466,8	202	14 373,1	15 140,5	15 666,8	24 122	10 049,4	16 330,1	96 350,7
Titulaires de statut de Centrale	77	33	64,9	55,2	41	141	10	58,4	480,5
TOTAL	543,8	235	14 438	15 195,7	15 707,8	24 263	10 059,4	16 388,5	96 831,2

Au 31 décembre 2019, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **96 831,2** Equivalents temps plein (soit une diminution de 2,3% par rapport à 2018) et se répartit de la façon suivante : 778,8 ETP de catégorie A+ ; 29 633,7 ETP de catégorie A ; 39 970,8 ETP de catégorie B ; 26 447,9 ETP de catégorie C.

Répartition des agents non-titulaires en Equivalent temps plein (hors Berkani)

ETP 2019	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	43,9	29,6	73,5
Contractuels en CDI	44	8,6	12,8	7	1	3,8	25	6	108,2
Contractuels en CDD	10	1	37	51	27	57	76	164	423
TOTAL	54	9,6	49,8	58	28	60,8	144,9	199,6	604,7

Au 31 décembre 2019, le nombre de non titulaires (hors Berkani) s'élève à **604,7** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 63,6 ETP de catégorie A+ ; 107,8 ETP de catégorie A ; 88,8 ETP de catégorie B ; 344,5 ETP de catégorie C.

Répartition des agents non-titulaires Berkani en Equivalent temps plein

ETP 2019	C		TOTAL
	H	F	
Berkani en CDI	36,2	326,8	363
Berkani en CDD	1,4	2,9	4,3
TOTAL	37,6	329,7	367,3

PLAFOND D'EMPLOIS

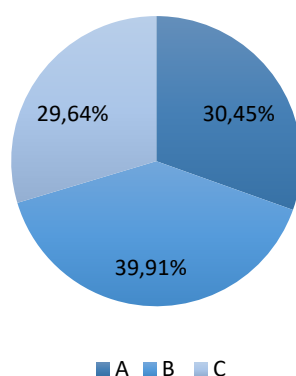
Les données ci-dessous, extraites des rapports annuels de performance de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines », programme 156 « Gestion fiscales et financière de l'Etat et du secteur public local », rappellent la consommation du plafond d'emplois autorisés, exprimés en ETPT, depuis 2016.

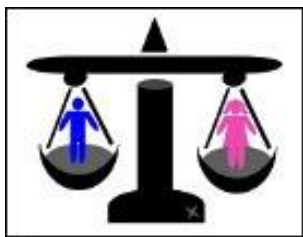
L'équivalent temps plein travaillé (ETPT) est une unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail et de la durée de la période d'emploi des agents.

Catégorie d'emplois	Réalisation 2016	Réalisation 2017	Réalisation 2018	Réalisation 2019
A	31 281	30 858	30 408	30 223
B	42 258	41 700	40 246	39 614
C	31 582	30 915	30 740	29 420
Total	105 121	103 473	101 394	99 257

Au terme de la gestion 2019, la consommation moyenne annuelle s'établit à **99 257 ETPT**, dont 30,45% de catégorie A, 39,91% de catégorie B et 29,64% de catégorie C.

Répartition de la consommation des emplois en 2019





La DGFIP met en œuvre les dispositions de la circulaire de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique du 11 avril 2016 relative aux modalités de nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.

Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs à la DGFIP

Les modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique résultent des dispositions combinées de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le dispositif s'applique aux **primo-nominations** prononcées chaque année sur les emplois listés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018, quelle que soit l'origine statutaire de l'agent nommé, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Primo-nominations en 2019		
	Hommes	Femmes	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	0	0
Chefs de service	0	0	0
Sous-directeurs	3	0	3
Directeurs de projet	0	1	1
Experts de haut niveau	0	0	0
Emplois de direction des services de CBCM	0	0	0
Délégués du Directeur général des finances publiques	0	0	0
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	10	7	17
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	0	0	0
TOTAL	13	8	21
Répartition en %	62%	38%	100%

EMPLOIS DE DIRECTION

Depuis l'année 2017, la proportion minimale de nominations de chaque sexe est **fixée à 40%**. Le non-respect de cette obligation soumet les administrations à une contribution financière estimée à 90 000 euros par unité manquante.

En 2019, les primo-nominations dans les emplois de direction à la DGFIP, concernent **38% de femmes**.

Primo-nominations DGFIP	2016	2017	2018	2019
Nombre hommes	38	55	12	13
Nombre femmes	18	20	4	8
% de femmes primo nommées	32%	27%	25%	38%
<i>Proportion minimale obligatoire</i>	30%	40%	40%	40%

Répartition des effectifs des emplois supérieurs à la DGFIP

Les emplois listés correspondent à ceux mentionnés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Effectifs au 31/12/2019		
	Hommes	Femmes	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	3	0	3
Chefs de service	9	1	10
Sous-directeurs	16	7	23
Directeurs de projet	1	1	2
Experts de haut niveau	3	2	5
Emplois de direction des services de CBCM	7	4	11
Délégués du Directeur général des finances publiques	5	2	7
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP*	85	31	116
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	6	2	8
TOTAL	135	50	185
Répartition en %	73%	27%	100%

* inclus les directions à compétences nationales et spécialisées

L'espace du Manager

Depuis 2018, un espace dédié au management est accessible sur Ulysse cadres.

Cet 'Espace du manager' regroupe toutes les informations et conseils utiles à un cadre encadrant dans l'exercice de ses missions managériales.

Cet espace s'articule autour de 4 thématiques principales :

- J'anime mon équipe
- J'accompagne mes collaborateurs
- Je suis confronté à des situations difficiles
- J'enrichis mes compétences



L'Espace du manager s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'information managériale disponible en lui assurant une plus grande visibilité mais aussi d'enrichissement par l'ajout de contenus nouveaux jusqu'à présent non disponibles en ligne.

Ainsi, ce portail permet de :

- rassembler dans un espace unique toutes les informations utiles aux managers dans le domaine des ressources humaines ;
- valoriser ce socle d'information en créant un point d'entrée vers les documents publiés sur d'autres plateformes (Nausicaa, Ulysse, Alizé, DGAFP...) ;
- signaler des fiches pratiques opérationnelles en réponse à des situations particulières (rappel du cadre réglementaire, des bonnes pratiques et contacts utiles) ;
- valoriser les outils d'aide au pilotage et au management conçus et déployés au plan local et national ;
- présenter l'offre de formation existante (ENFiP, IGPDE, SGMAP...) et l'offre d'animation de la Mission d'Accompagnement et de Soutien des Équipes d'Encadrement (MAS2E) ;
- signaler des publications ou références bibliographiques en matière de management.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

L'âge moyen est la moyenne de l'âge des individus qui composent le groupe.

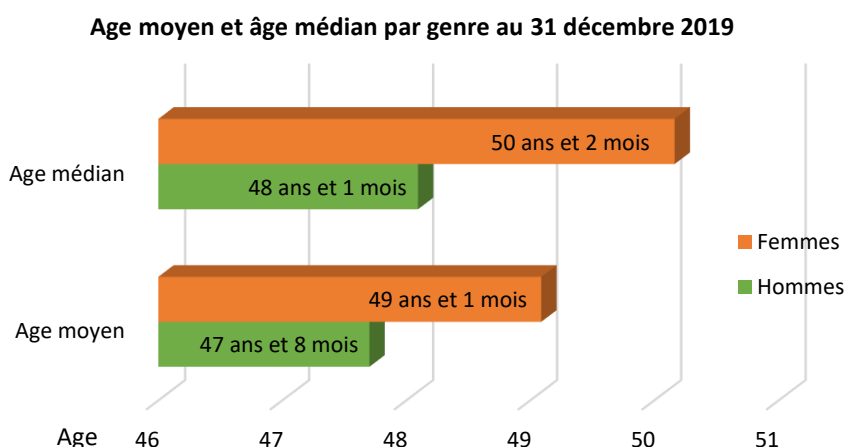
L'âge médian est l'âge qui divise la population considérée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Âge moyen et âge médian des agents titulaires

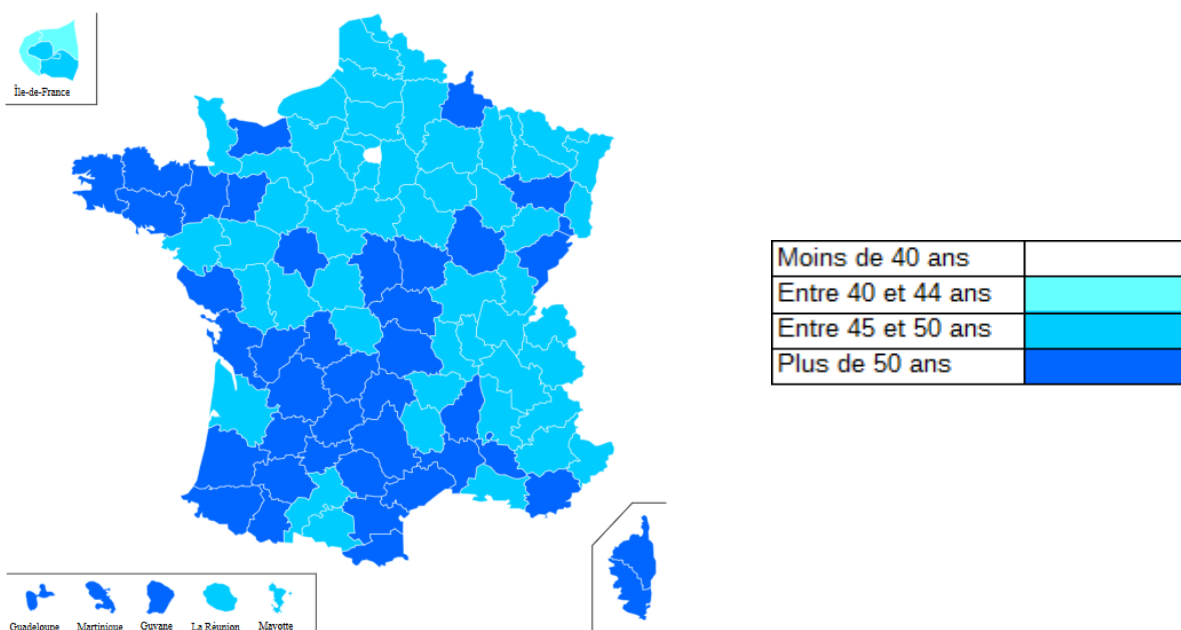
🇫🇷 Situation des agents titulaires de statut DGFIP

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP est de **48 ans et 6 mois** et l'âge médian est de **49 ans et 1 mois**.

L'âge moyen et l'âge médian des femmes sont plus élevés que ceux des hommes.

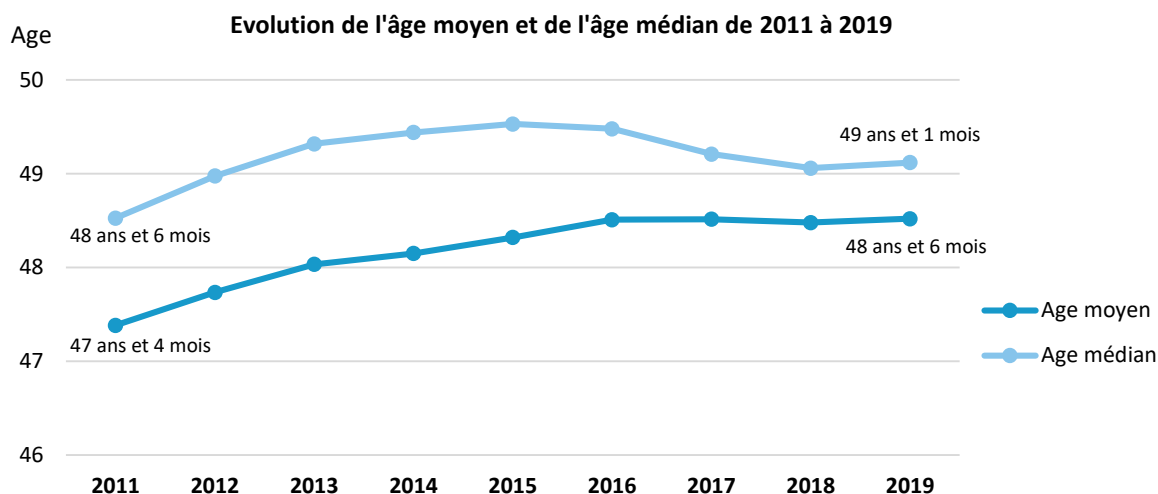


Moyenne d'âge des agents de statut DGFIP au 31 décembre 2019 (hors directions spécialisées)



STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

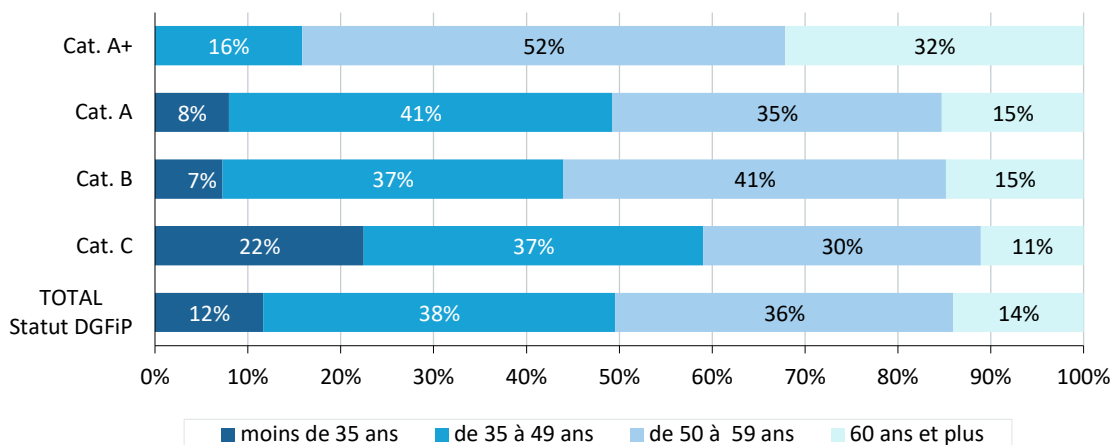
Depuis 2016, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP reste stable à 48 ans et 6 mois.



Age moyen et âge médian par catégorie au 31 décembre 2019

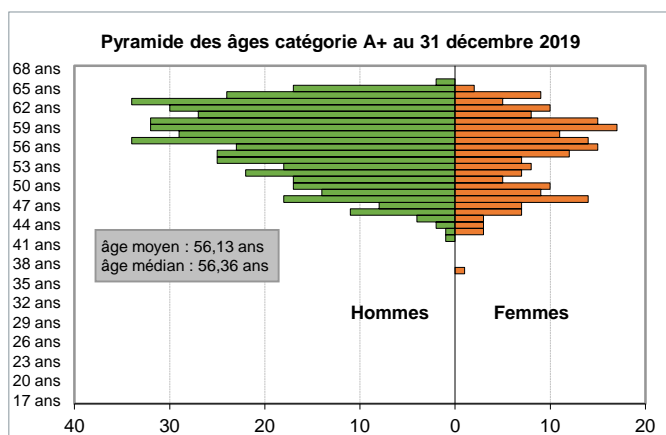
	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	56 ans et 8 mois	54 ans et 11 mois	56 ans et 10 mois	55 ans et 4 mois
Catégorie A	49 ans et 2 mois	49 ans et 1 mois	49 ans et 1 mois	49 ans et 3 mois
Catégorie B	48 ans et 3 mois	51 ans et 2 mois	48 ans et 6 mois	52 ans et 10 mois
Catégorie C	44 ans et 4 mois	46 ans	44 ans et 8 mois	46 ans et 7 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2019



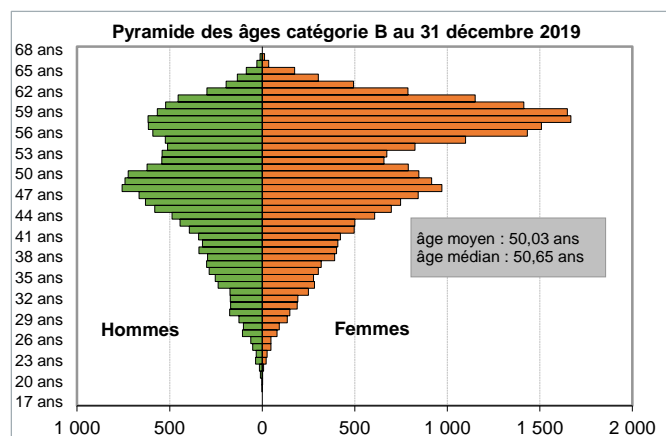
STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

Pyramide des âges des agents de catégorie A+



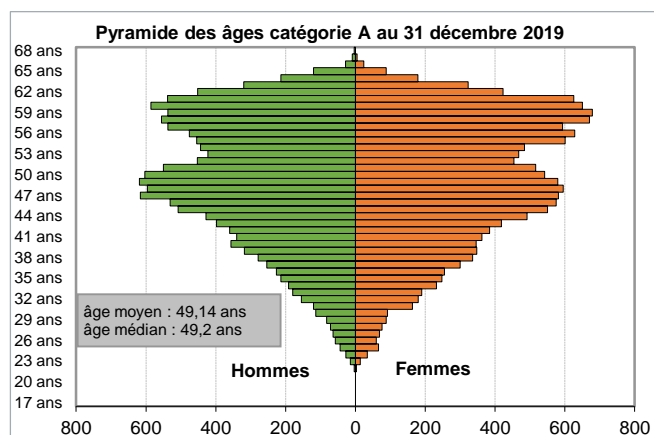
La plus jeune cadre de catégorie A+ est une femme âgée de 37 ans.
Les hommes sont majoritairement représentés dans cette catégorie (69,8%).

Pyramide des âges des agents de catégorie B



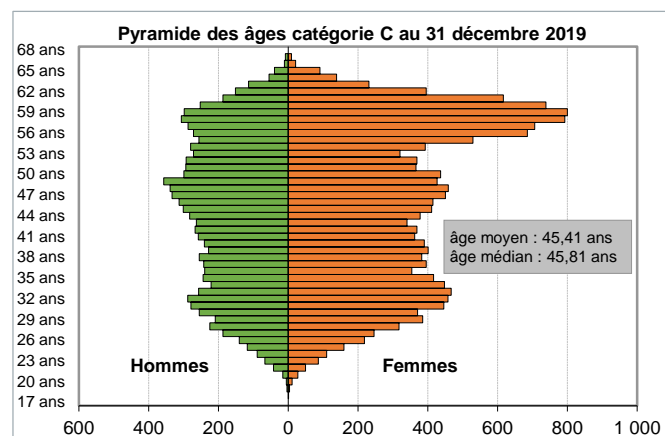
La pyramide des âges des agents de catégorie B est équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 53 ans. Au-delà, les femmes sont plus nombreuses avec un pic sur une tranche 56-60 ans.

Pyramide des âges des agents de catégorie A



La pyramide des âges des agents de catégorie A est plutôt équilibrée entre les hommes et les femmes.

Pyramide des âges des agents de catégorie C



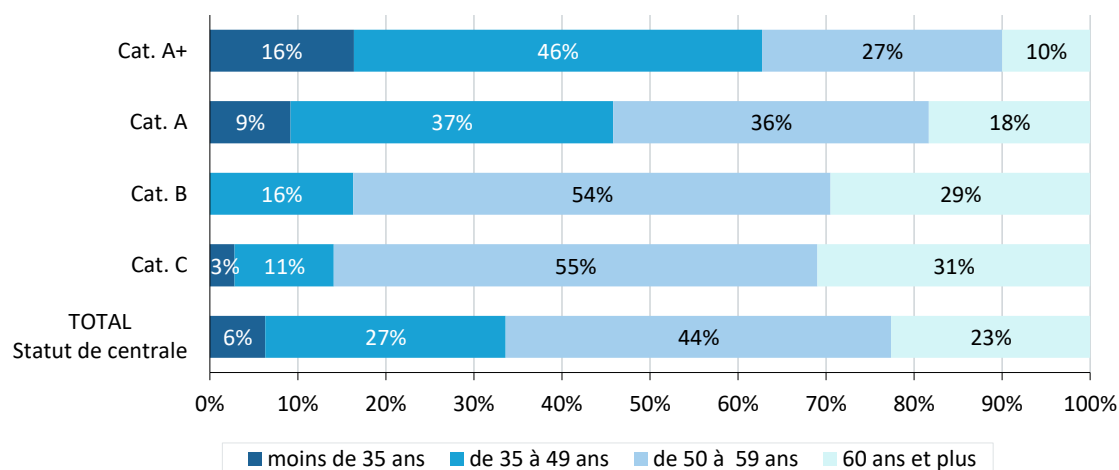
La pyramide des âges des agents de catégorie C est à peu près équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 53 ans. Au-delà, les femmes sont largement majoritaires avec un pic sur une tranche 56-60 ans.

✚ Situation des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **52 ans et 3 mois** et l'âge médian est de **52 ans et 7 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	46 ans et 2 mois	46 ans et 7 mois	45 ans et 11 mois	44 ans et 3 mois
Catégorie A	49 ans	49 ans et 9 mois	51 ans	50 ans et 6 mois
Catégorie B	56 ans et 9 mois	56 ans	58 ans et 4 mois	56 ans et 11 mois
Catégorie C	57 ans et 8 mois	55 ans et 9 mois	59 ans	56 ans et 11 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2019



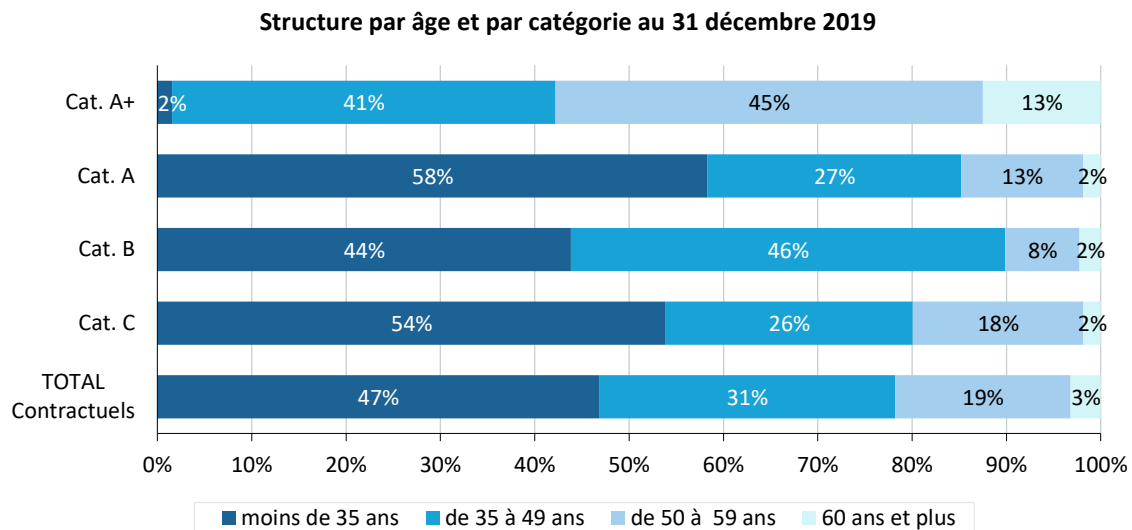
Âge moyen et âge médian des agents non-titulaires

✚ Situation des agents contractuels

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des agents contractuels est de **37 ans et 9 mois** et l'âge médian est de **36 ans et 1 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	50 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois	52 ans	49 ans
Catégorie A	38 ans	33 ans et 6 mois	36 ans	28 ans et 6 mois
Catégorie B	39 ans	36 ans et 3 mois	37 ans	36 ans et 2 mois
Catégorie C	37 ans et 9 mois	34 ans et 6 mois	36 ans et 6 mois	28 ans et 10 mois

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE



On constate un rajeunissement des agents de catégorie A par rapport à 2018 : augmentation de 15% de la tranche moins de 35 ans et baisse de 12 % de la tranche 35-49 ans.

Situation des ouvriers du cadastre

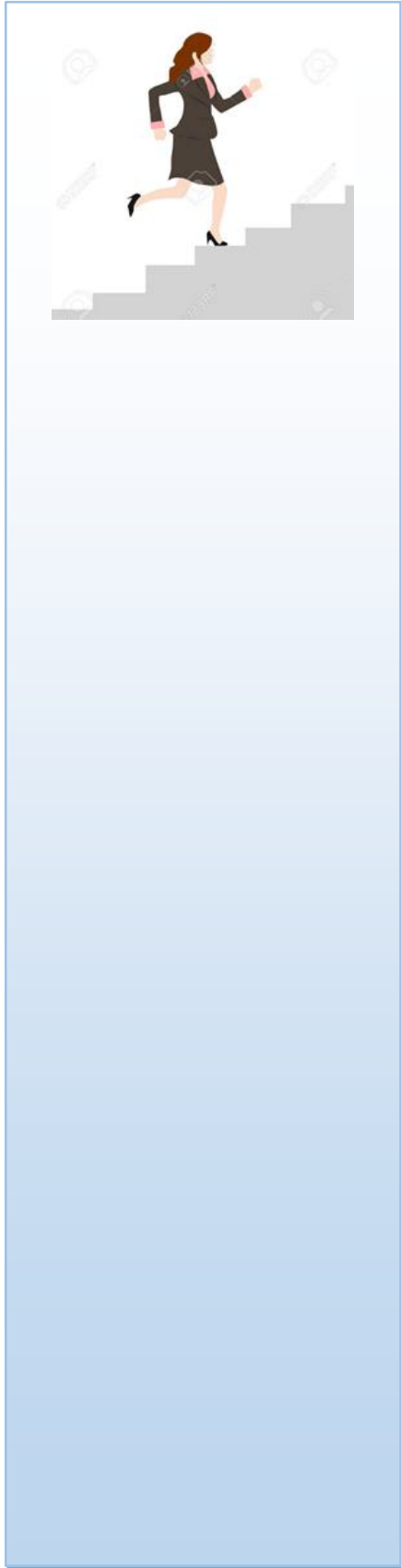
Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **52 ans et 3 mois** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **51 ans et 5 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	52 ans et 3 mois	52 ans et 3 mois	51 ans et 8 mois	51 ans et 3 mois

Situation des agents Berkani

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des agents Berkani est de **55 ans et 7 mois** et l'âge médian est de **56 ans et 6 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	52 ans et 4 mois	55 ans et 10 mois	53 ans et 5 mois	56 ans et 7 mois



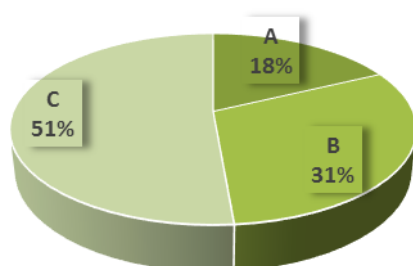
La carrière

Les données relatives aux recrutements, présentées dans le bilan social de la DGFIP, portent sur les personnels effectivement recrutés, c'est-à-dire, les agents nommés ayant pris leur poste. Les éléments chiffrés portant sur le nombre d'inscrits, présents, admis et lauréats aux concours sont développés dans le bilan de la formation de la DGFIP.

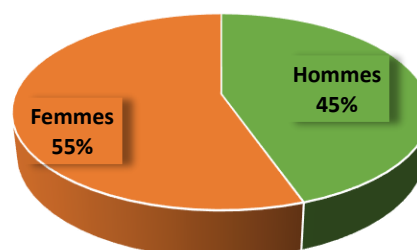
Les recrutements regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics : les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code de la Défense, les recrutements par la voie du PACTE, les recrutements d'agents contractuels (dont les agents contractuels handicapés) et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.



Répartition des recrutements par catégorie



Répartition des recrutements par genre



En 2019, **3 537 agents** ont été recrutés, dont **55 %** de femmes.

Evolution des recrutements par catégorie depuis 2015

Recrutements	A	B	C	TOTAL	Evolution
2015	212	632	1 570	2 414	-
2016	189	623	1 656	2 468	+2,2%
2017	293	455	2 634	3 382	+37%
2018	667	623	2 355	3 645	+7,8 %
2019	632	1 088	1 817	3 537	-3 %

RECRUTEMENTS

Agents de catégorie A

Le concours externe de catégorie A est ouvert aux candidats titulaires d'une licence, ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007.

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Rappel 2018	Taux de féminisation
Concours externes ²	Inspecteur généraliste	263	249	512	602	48,6 %
	Inspecteur analyste	31	9	40	22	22,5 %
	Inspecteur PSE	9	2	11	8	18,2 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		9	11	20	18	55 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		26	21	47	13	44,6 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	-
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		0	2	2	1	100 %
Concours réservés		0	0	0	3	-
TOTAL		338	294	632	667	46,5 %

En 2019, **632 agents de catégorie A** ont été recrutés, dont **46,5 %** de femmes.

Agents de catégorie B

Le concours externe de catégorie B est ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007.

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Rappel 2018	Taux de féminisation
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	464	475	939	530	50,6 %
	Programmeur	34	7	41	49	17 %
	Techniciens géomètres	25	3	28	28	10,7 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		15	40	55	16	72,7 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		9	16	25	0	64 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	-
TOTAL		547	541	1 088	623	49,7 %

En 2019, **1 088 agents de catégorie B** ont été recrutés, dont **49,7 %** de femmes.

² Les « recrutés suite à concours externes » incluent les entrées nettes et les faux externes.

Agents de catégorie C

Le concours externe de catégorie C est ouvert aux candidats titulaires du diplôme national du brevet, ou d'un diplôme professionnel de niveau V, ou d'une qualification reconnue équivalente.

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Rappel 2018	Taux de féminisation
Concours externe	Concours commun C	582	903	1 485	1 952	60,8 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		23	62	85	132	72,9 %
Recrutement sans concours (1)		16	5	21	19	23,8 %
Recrutement par voie de Pacte		40	88*	128	131	68,8 %
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		31	65	96	117	67,7 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		2	0	2	4	0 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	-
TOTAL		694	1 123	1 817	2 355	61,8 %

(1) Recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22 de la loi 84-16)

* Les 2 démissions pendant la période d'essai n'ont pas été comptabilisées

En 2019, **1 817 agents de catégorie C** ont été recrutés, dont **61,8 %** de femmes.

La Place de l'Emploi public

Accessible depuis le portail de la fonction publique, la Place de l'Emploi public remplace, depuis 2018, la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Ce site propose des offres d'emplois, de stages et d'apprentissage publiées par les employeurs de la fonction publique. Les postes concernent les recrutements d'agents non-titulaires et d'agents en mobilité externe quelle que soit leur catégorie (A+, A, B, C et E), y compris les recrutements de cadres des services centraux. En 2019, la DGFIP a publié 131 fiches de postes sur la Place de l'Emploi public (*Rappel 2018 : 92*) pour un volume de recrutements de 20 postes (*Rappel 2018 : 78*) répartis comme suit :

2019	Homme	Femme	Total
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Place de l'emploi public	16	4	20

Les postes à profil ou au choix proposés aux agents titulaires de la DGFIP sont en revanche exclusivement publiés sur l'Intranet Ulysse.

Les renouvellements de contrat font l'objet d'une publication mais ne sont pas comptabilisés dans le nombre de recrutements, ce qui peut expliquer la différence entre le nombre de postes publiés et le nombre de recrutements.

PROMOTIONS

La promotion interne regroupe l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière offertes aux agents.

Elle s'effectue selon trois modalités : le concours interne, la promotion par épreuve de sélection professionnelle et la promotion au choix, cette dernière s'effectuant par liste d'aptitude ou par inscription sur un tableau d'avancement.



Les volumes de promotions pour l'année 2019 ont été fixés par l'arrêté du 16 avril 2018 fixant les taux de promotion dans les corps des ministères de l'économie et des finances et de l'action et des comptes publics pour les années 2018, 2019 et 2020.

Les tableaux ci-après présentent la répartition des agents promus et nommés à la DGFIP en 2019.

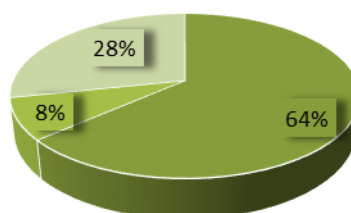
Evolution des promotions par catégorie depuis 2015

Promotions	A	B	C	TOTAL	Evolution
2015	1 657	4 484	1 909	8 050	-
2016	1 692	4 329	1 857	7 878	-2%
2017	1 725	3 905	1 290	6 920	-13 %
2018	1 773	4 132	1 352	7 257	+ 5 %
2019	1 899	3 848	1 052	6 799	-6,3 %

Promotions par changement de corps

Les promotions de corps peuvent se faire par concours internes, examens professionnels et liste d'aptitude. La liste d'aptitude et l'examen professionnel représentent 36% des promotions par changement de corps.

Promotion par changement de corps



■ Concours interne ■ Examen professionnel ■ Liste d'aptitude

Concours internes

Concours internes	Nominations 2019				Rappel 2018
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur généraliste	57	95	152	62,5 %	183
Inspecteur analyste	18	1	19	5,3 %	23
Inspecteur PSE	10	2	12	16,7 %	8
Contrôleur 2 ^{ème} classe	180	284	464	61,2 %	492
Contrôleur spécial	95	262	357	73,4 %	343
Contrôleur programmeur	19	1	20	5 %	15
Techniciens géomètres	3	3	6	50 %	6
Agent administratif principal	47	106	153	69,3 %	186
TOTAL	429	754	1 183	63,7 %	1 256

Examens professionnels

Examens professionnels	Nominations 2019				Rappel 2018
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur généraliste	45	104	149	69,8 %	150
Technicien géomètre	2	0	2	0 %	2
TOTAL	47	104	151	68,9 %	152

Listes d'aptitude

Listes d'aptitude	Nominations 2019				Rappel 2018
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
AFiP	18	10	28	35,7 %	28
Inspecteur généraliste	45	55	100	55 %	100
Contrôleur 2 ^{ème} classe	131	268	399	67,2 %	546
TOTAL	194	333	527	63,2 %	674

En 2019, **1 861 agents, dont 64 % de femmes, ont obtenu une promotion par changement de corps** par voie de concours interne, d'examen professionnel ou de liste d'aptitude. Il est dénombré 17 agents en mobilité sortante³ et 2 agents en mobilité entrante⁴ parmi les agents promus par changement de corps.

³ Agents en position hors cadre, de disponibilité, de congé parental, de détachement sortant, de mise à disposition sortante ou de position normale d'activité sortante au moment de la sélection.

⁴ Agents en détachement entrant

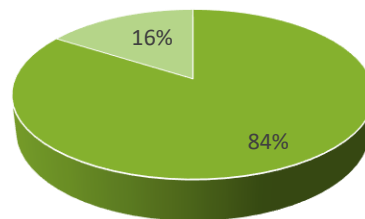
PROMOTIONS

Promotion par avancement de grade

Les promotions de grade peuvent se faire par tableau d'avancement, examens professionnels et concours professionnels.

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement par grade. Il représente 84% des promotions par changement de grade. Deux facteurs peuvent expliquer cette très forte proportion. D'une part, certains grades ne sont accessibles que par tableau d'avancement, d'autre part, selon le grade, le nombre de postes ouverts par tableau d'avancement est supérieur au nombre de postes ouverts par concours ou examens professionnels.

Promotion par avancement de grade



■ Tableau d'avancement ■ Concours et examens professionnels

Concours et examens professionnels

Concours / Examens professionnels	Nominations 2019				Rappel 2018
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur principal art.17	43	55	98	56,1 %	97
Contrôleur principal	74	184	258	71,3 %	252
Contrôleur 1 ^{ère} classe	125	255	380	67,1 %	420
Géomètre principal	4	1	5	20 %	5
Géomètre	4	1	5	20 %	3
Agent administratif principal 2 ^{ème} classe	2	11	13	84,6 %	15
Agent administratif principal 2 ^{ème} classe réservé	-	-	-	-	3
Agent technique principal 2 ^{ème} classe	5	2	7	28,6 %	15
TOTAL	257	509	766	66,4 %	810

Tableaux d'avancement

Les avancements de grade sont fixés par les décrets n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, n°2010-983 du 26 août 2010 et n°2010-986 du 26 août 2010.

Tableaux d'avancement	Nominations 2019				Rappel 2018
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
AGFiP classe exceptionnelle	0	0	0	-	0
AGFiP 1 ^{ère} classe	2	3	5	60 %	7
AGFiP classe normale	8	2	10	20 %	7
AFiPA	39	41	80	51,3 %	71
Inspecteur principal art.18	1	5	6	83,3 %	6
Inspecteur principal art.19	3	3	6	50 %	6
Inspecteur divisionnaire hors classe fin de carrière	54	65	119	54,6 %	96
Inspecteur divisionnaire cl. normale fin de carrière	244	281	525	53,5 %	467
Inspecteur divisionnaire hors classe	114	99	213	46,5 %	203
Inspecteur divisionnaire cl normale	182	195	377	51,7 %	321
Contrôleur principal	181	591	772	76,6 %	753
Contrôleur 1 ^{ère} classe	406	751	1 157	64,9 %	1 270
Géomètre principal	13	0	13	0 %	15
Géomètre	7	3	10	30 %	18
Agent administratif principal 1 ^{ère} cl	330	434	764	56,8 %	1 000
Agent administratif principal 2 ^{ème} cl	5	21	26	80,8 %	29
Agent technique principal 1 ^{ère} classe	49	6	55	10,9 %	67
Agent technique principal 2 ^{ème} classe	17	17	34	50 %	29
Agent administratif / technique 1 ^{ère} classe					68
TOTAL	1 655	2 517	4 172	60,3 %	4 365

En 2019, **4 938 agents** (en baisse de 4,6 % par rapport à 2018), dont **61,3 % de femmes**, ont obtenu **une promotion par changement de grade** par voie de concours interne, examen professionnel ou tableau d'avancement.

Il est dénombré 10 agents en mobilité entrante⁵ et 143 agents en mobilité sortante⁶ parmi les agents promus par changement de grade.

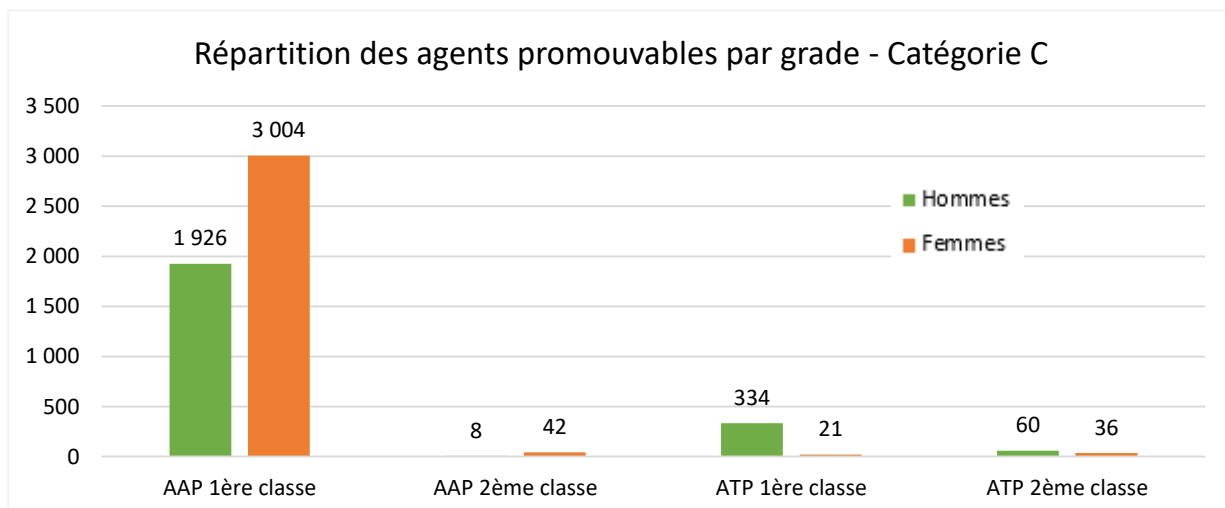
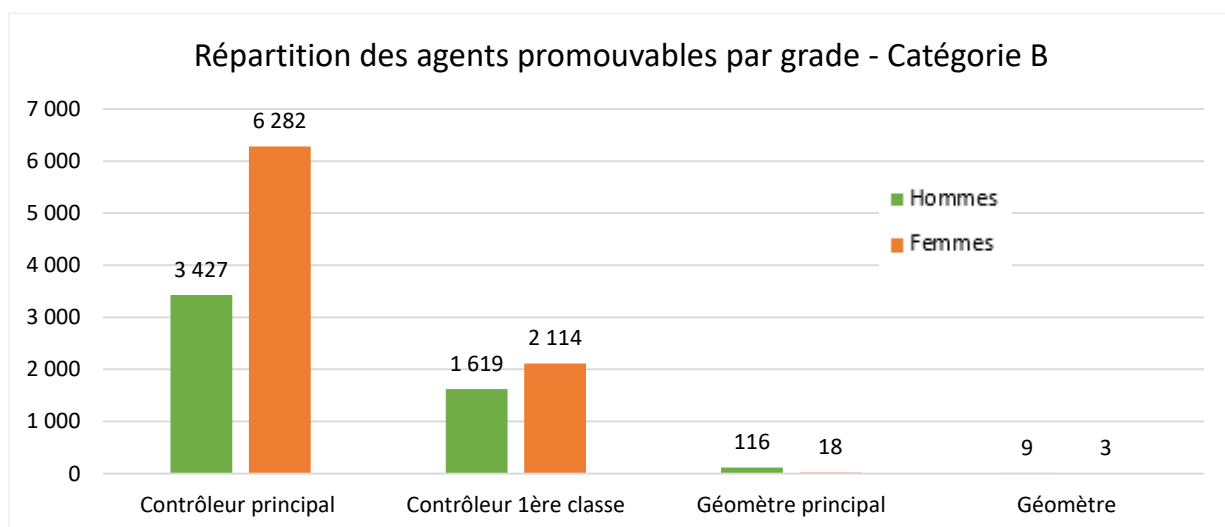
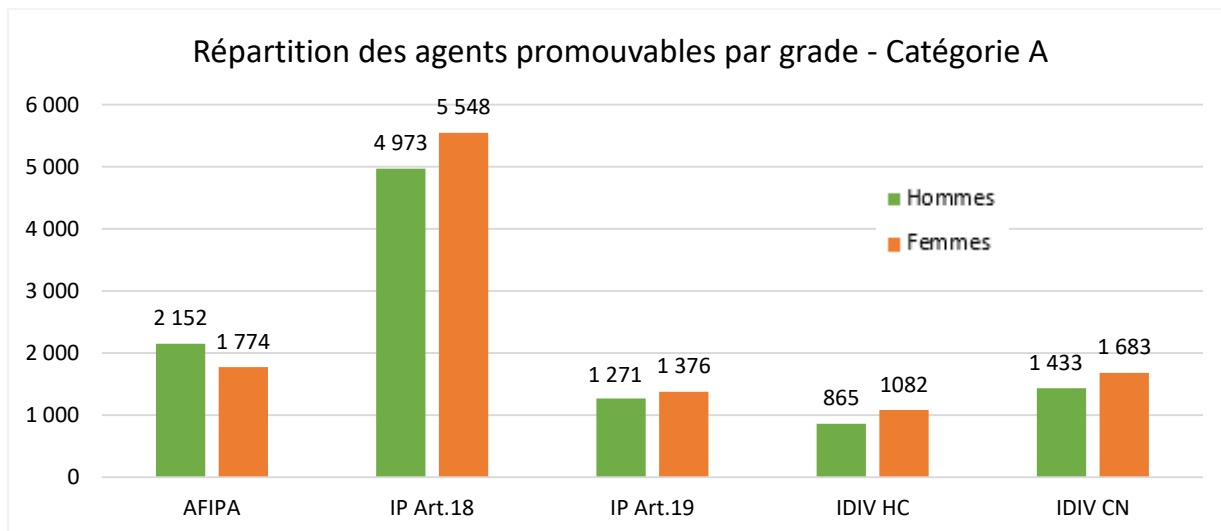
⁵ Agents en détachement entrant.

⁶ Agents en position hors cadre, de disponibilité, de congé parental, de détachement sortant, de mise à disposition sortante ou de position normale d'activité sortante au moment de la sélection.

PROMOTIONS

Répartition par grade des agents promouvables

Le volume des agents promouvables correspond à l'ensemble des agents répondant aux conditions statutaires pour se présenter aux différentes sélections.



Composition des jurys de concours et examens professionnels

L'action de la DGFIP en matière d'égalité professionnelle se traduit également par le respect de la parité au sein des jurys de concours et des présidences de jury.

En 2019, les jurys de concours se sont répartis de la manière suivante :

	Présidents de jury			Membres de jury		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours externes	3	4	7	240	240	480
Concours internes	4	3	7	104	101	205
Concours et examens professionnels	6	3	9	56	56	112
Total	13	10	23	400	397	797

	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de féminisation des présidences de jurys	50 %	40,9 %	43,5 %	44 %	43,5 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,7 %	49,5 %	49,9 %	49,78 %	49,8 %

L'affectation nationale au département

L'affectation nationale au département constitue une évolution significative des règles de mutation à la DGFIP. En élargissant la portée du mouvement local, elle permet de mieux prendre en compte les souhaits des agents ainsi que les besoins de chaque service, pour une meilleure répartition des ressources humaines.

Dans le cadre de cette réforme, le mouvement national affecte les agents sur une direction, sans autre précision concernant la résidence ou le métier. Le mouvement local affecte les agents sur un service d'affectation locale.

Au 1er septembre 2019, les inspecteurs, les contrôleurs et les agents sur emplois administratifs et qualifiés ayant participé au mouvement national ont été affectés au département dans 14 directions préfiguratrices (11 directions territoriales, une DIRCOFI, une DISI et une direction nationale).

Après cette préfiguration réussie, l'affectation au département sera généralisée en 2020.

Pour accompagner la mise en place de l'affectation nationale au département, l'application ALOA (Affectation Locale des Agents) a été déployée en 2019 dans les directions préfigurant l'affectation au département et sera disponible en 2020 pour l'ensemble des directions. Accessible à partir de l'espace RH, l'application ALOA est interfacée avec l'application Sirhius et permet de saisir les demandes de mutation locale.



Un espace dédié à l'affectation nationale au département est accessible sur Ulysse à partir de la page « Les AGENTS / Statuts et Carrières » : <http://ulyссе.dgfip/métier/statuts-et-carrieres>.

Cet espace propose une foire aux questions, des guides agents relatifs au mouvement local ainsi que la lettre d'information relative à la réforme de l'affectation nationale au département.

Le Nouveau Réseau de Proximité

Dans le cadre de la loi sur la transformation publique et sous l'impulsion du Ministre de l'Action et des Comptes publics, la DGFIP a engagé en 2019 une démarche innovante de modernisation de son réseau.

Cette démarche de construction du Nouveau réseau de proximité des Finances publiques (NRP) prend en compte l'attente forte de nos concitoyens de bénéficier d'un service public plus proche d'eux, mais aussi plus efficace.



Pour accompagner les services centraux et territoriaux dans le cadre de la mise en place du nouveau réseau de proximité, le Directeur général a décidé la création d'une direction de projet NRP (DP) dédiée. Créée mi-septembre 2019, elle est rattachée au Directeur général et au Directeur général adjoint.

Parallèlement, un nouvel espace dédié accessible à tous les agents a été créé sur Ulysse.

Cet espace permet à chacun de suivre les avancées du projet.

Il présente de nombreux éléments relatifs au nouveau réseau de proximité, comme l'ensemble des actualités du projet, les nouveaux métiers ou encore les cartes prévisionnelles d'organisation future des services de la DGFIP.

L'espace présente également des fiches relatives aux ressources humaines en particulier sur les mesures d'accompagnement financier des agents concernés par les réorganisations ainsi que sur les mouvements spécifiques de mutation et les règles de priorité supra-départementale dont bénéficient ces agents.

REMUNERATIONS

Masse salariale en euros

La masse salariale correspond au cumul de l'ensemble des dépenses de rémunération et des charges sociales, y compris CAS Pensions.

En 2019, la masse salariale a été évaluée à **6 819,8 millions d'euros**, dont 2 140,4 millions d'euros concernent le CAS Pensions.

Détail des dépenses de rémunération et des charges sociales, en millions d'euros.

Rémunérations d'activité	CAS pensions	Cotisations sociales	Prestations sociales	Total
4 145,4	2 140,4	516,8	17,1	6 819,8

Les prestations sociales d'un montant de 17,1 millions d'euros couvrent notamment les remboursements domicile travail, les capitaux décès, les accidents de service et maladies professionnelles, les allocations pour perte d'emploi, les allocations aux parents d'enfant handicapés, les allocations d'invalidité temporaire, les autres risques maladie.

Les cotisations sociales d'un montant de 2 657,2 millions d'euros couvrent notamment le CAS pensions, les cotisations de sécurité sociale maladie, le fond national d'aide au logement (FNAL), les allocations familiales (CNAF), la contribution de solidarité autonomie (CSA), la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), la cotisation vieillesse des non-titulaires (IRCANTEC), les versements transport.

Bénéficiaires de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) compense la différence d'évolution de l'inflation et du traitement indiciaire sur une période de référence de 4 ans.

2019	A	B	C	Total
Hommes	1 795	-	-	1 795
Femmes	1 914	-	-	1 914
Total	3 709	-	-	3 709

Rémunérations nettes mensuelles moyennes

La rémunération nette s'entend de la rémunération brute (traitement brut, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, majorations, indemnités indexées et non indexées) déduction faite des cotisations salariales. Les prestations sociales, qui ne sont pas des rémunérations, ne sont pas incluses dans les données ci-dessous.

2019	Hommes	Femmes	Rémunération nette €
Titulaires civils			
Catégorie A+	9 315 €	8 847 €	9 181 €
Catégorie A	3 932 €	3 801 €	3 864 €
Catégorie B	2 534 €	2 563 €	2 552 €
Catégorie C	1 963 €	2 021 €	1 999 €
Non titulaires			
Contractuels	2 748 €	1 865 €	2 215 €
Ouvriers du cadastre	2 571 €	2 315 €	2 468 €
Berkani	1 678 €	1 325 €	1 354 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Les primes et indemnités représentent en moyenne 30% de la rémunération globale.

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A+	52,35 %	51,80 %	52,20 %
A	36,63 %	35,06 %	35,84 %
B	28,13 %	26,93 %	27,39 %
C	24,28 %	23,40 %	23,73 %
Total général	32,48 %	29,44 %	30,77 %

REMUNERATIONS

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile

En l'espèce, un décile correspond à une des neuf valeurs qui partagent la distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes en dix parties égales, de sorte que chaque partie représente un dixième des effectifs payés.

Ainsi :

- Le premier décile correspond à la rémunération nette mensuelle moyenne au-dessous de laquelle se situent 10 % des effectifs ;
- Le neuvième décile correspond à la rémunération nette mensuelle moyenne au-dessous de laquelle se situent 90 % des effectifs.

Déciles	Tranches de rémunération nette mensuelle moyenne	Hommes	Femmes
1	10 % des effectifs ont moins de	1 714 €	1 623 €
2	20 % des effectifs ont moins de	1 910 €	1 779 €
3	30 % des effectifs ont moins de	2 083 €	1 973 €
4	40 % des effectifs ont moins de	2 276 €	2 139 €
5	50 % des effectifs ont moins de	2 509 €	2 312 €
6	60 % des effectifs ont moins de	2 758 €	2 507 €
7	70 % des effectifs ont moins de	3 063 €	2 729 €
8	80 % des effectifs ont moins de	3 553 €	3 085 €
9	90 % des effectifs ont moins de	4 653 €	3 810 €

A chaque décile, une différence de rémunération nette moyenne est constatée à la faveur des hommes bien que l'impact des temps de travail a été neutralisé dans la méthode de calcul.

Aussi, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes peut s'expliquer par le fait que les hommes sont majoritaires dans les corps techniques mieux rémunérés (corps des géomètres cadastrés par exemple) et par le fait que les hommes évoluent plus rapidement dans leur carrière par la voie des concours internes alors que les femmes ont le plus souvent une évolution de carrière moins rapide par la voie des sélections internes (tableaux d'avancement ou listes d'aptitude).

Astreintes et heures supplémentaires

L'**astreinte** est une période pendant laquelle l'agent est tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de son administration employeur.

L'astreinte n'est pas une période de travail effectif. En revanche, la durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

En 2019, **199 agents** (159 hommes et 40 femmes) ont effectué des astreintes donnant lieu à rémunérations.

Les **heures supplémentaires** sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Les heures supplémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et de réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire en-deçà d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.


En 2019, **1 154 agents** ont bénéficié d'heures supplémentaires rémunérées.

2019	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'heures supplémentaires rémunérées	656	498	1 154
Sommes versées au titre des heures supplémentaires	910 736 €	291 583 €	1 202 319 €

POSITIONS ADMINISTRATIVES

Les positions administratives du fonctionnaire sont au nombre de cinq :

- Activité
- Détachement
- Congé parental
- Disponibilité
- Hors cadre.



Seules les positions de congé parental, de disponibilité et de hors-cadre sont explicitées.

Congé parental

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en favorisant l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, s'agissant notamment des effets de ce congé sur la carrière professionnelle. Le nouveau dispositif est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2012.

Principales nouveautés

- les deux parents agents publics peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant ;
- la totalité des droits à l'avancement d'échelon est conservée au cours de la première année ;
- afin de mieux concilier vie familiale et professionnelle, le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.

	Hommes	Femmes	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017	Rappel 2016	Rappel 2015
Nombre de congés parentaux au 31/12/2019	12	147	159	145	153	178	155

Au 31 décembre 2019, **159 agents titulaires** sont en congé parental.

Disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 51 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Nombre de disponibilités	Hommes	Femmes	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017	Rappel 2016
pour convenances personnelles	309	415	724	741	719	772
pour suivre son conjoint/partenaire de pacs	39	147	186	181	167	177
pour élever un enfant de moins de huit ans	20	58	78	80	78	90
pour raison de santé après maladie ordinaire	11	35	46	41	48	48
pour raison de santé après CLM ou CLD	4	14	18	19	16	17
pour créer ou reprendre une entreprise	10	3	13	6	14	11
pour exercer un mandat d'élu local	6	4	10	10	10	11
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (handicap)	2	6	8	7	11	10
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (ACC-MAL)	3	8	11	13	13	8
pour exercer une activité dans une entreprise publique/privée	0	0	0	0	2	2
pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général	2	1	3	2	2	2
pour suivre une formation professionnelle continue	0	0	0	0	0	1
disponibilité d'office	2	1	3	2	-	-
TOTAL	408	692	1100	1102	1080	1 149

Au 31 décembre 2019, **1 100 agents titulaires** sont en position de disponibilité.

Certains agents sont en position de congé sans traitement.

	Hommes	Femmes	Total
congés sans traitement	18	50	68

Au 31 décembre 2019, **68 agents titulaires et non titulaires** sont en congé sans traitement.

POSITIONS ADMINISTRATIVES

Hors-cadre


La position hors cadres correspond à une prolongation du détachement. Le fonctionnaire sédentaire doit compter au moins 2 ans de services effectifs pour la constitution du droit à pension. Le fonctionnaire perd ses droits à traitement, avancement et retraite dans son corps d'origine.

A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	
4	1	1	2	0	1	9

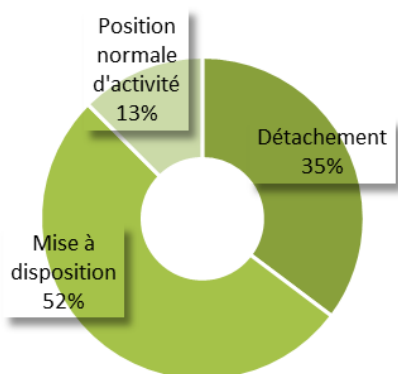
Au 31 décembre 2019, **9 agents** sont en position hors-cadre.

La mobilité comprend :

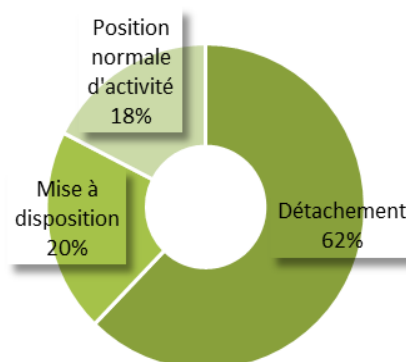
- Le détachement
- La mise à disposition
- La position normale d'activité



Mobilité entrante à la DGFIP au 31 décembre 2019




Mobilité sortante à la DGFIP au 31 décembre 2019



Le détachement

Un agent détaché est un fonctionnaire titulaire placé hors de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la **loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**. Le détachement est prononcé sur demande ou d'office.



Détachements au 31/12/2019	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents détachés entrants	9	3	1	5	7	10	6	38	79
Agents détachés sortants	26	10	560	468	185	214	47	66	1 576

La mise à disposition

Un agent mis à disposition demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi mais effectue son service hors de son administration d'origine, au profit d'une administration d'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement de la fonction publique hospitalière, d'un établissement public ou d'un organisme d'intérêt général ou d'une organisation internationale intergouvernementale (cf. **articles 41 et suivants de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**). Le fonctionnaire continue à percevoir la rémunération correspondante à son emploi.



Mises à disposition au 31/12/2019	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents MAD entrants	3	1	5	6	32	26	8	36	117
Agents MAD sortants	1	2	113	99	104	126	30	37	512

La position normale d'activité

Un agent est en « position normale d'activité » (PNA) lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut. L'administration d'origine, qui assure la gestion du corps du fonctionnaire concerné, continue à assurer la gestion de l'agent mais c'est l'administration d'affectation qui rémunère l'agent, **en application de la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008** organisant les conditions d'exercice de fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État.



PNA au 31/12/2019	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents en PNA entrants	7	1	13	5	0	1	0	1	28
Agents en PNA sortants	5	1	170	146	48	57	7	9	443



L'annexe 2 page 113 présente la mobilité intra-directionnelle de l'année 2019.

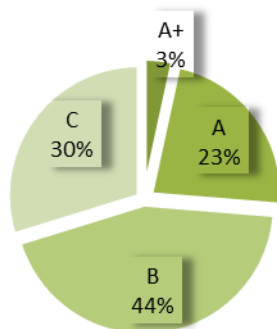
DEPARTS

Les départs regroupent les départs à l'initiative de l'agent et les départs à l'initiative de l'administration.

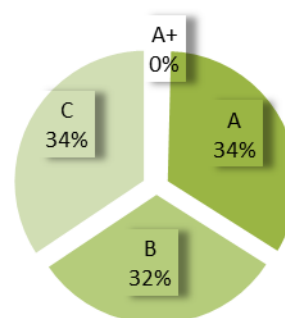
Les départs peuvent être définitifs, lorsque l'agent n'a pas vocation à réintégrer l'administration, ou temporaires.



Répartition des départs définitifs par catégorie en 2019



Répartition des départs temporaires par catégorie en 2019



Départs définitifs intervenus sur l'année 2019 (flux)

	Titulaires									Non titulaires	Total général
	A+		A		B		C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Retraite	108	45	458	542	519	1 507	304	899	4382	2	4384
Décès	1	1	21	13	20	27	22	26	131	0	131
Démission / abandon de poste / Départ volontaire	0	0	9	1	7	7	27	31	82	11	93
Révocation	0	0	1	2	0	0	3	5	11	-	11
Concours ou recrutement sortant	0	0	0	0	0	0	8	2	10	0	10
Fin de détachement	5	2	2	1	0	2	4	7	23	-	23
Inaptitude définitive	0	0	0	1	0	0	11	1	13	0	13
Fin de contrat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66	66
Licenciement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
TOTAL	114	48	491	560	546	1543	379	971	4652	82	4734

Départs temporaires intervenus sur l'année 2019 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Détachement sortant	4	0	77	79	36	43	16	33	288
Affectation dans une autre administration	0	0	11	15	1	3	0	1	31
Mise à disposition sortante	0	0	14	8	9	9	3	4	47
Congé parental	0	0	5	43	7	43	11	101	210
Disponibilité	1	0	34	40	38	54	36	68	271
Hors cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de longue durée	0	0	31	44	47	82	49	86	339
Congé de formation professionnel continu (situation au 31 décembre 2019)	0	0	10	11	11	14	7	17	70
TOTAL	5	0	182	240	149	248	122	310	1256

Répartition des départs à la retraite selon le motif - année 2019

Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL		TOTAL 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Par limite d'âge	19	9	28	21	33	49	20	41	100	120	220	221	311
Sur demande	77	31	369	434	343	987	181	540	970	1992	2 962	2 917	2 597
Pour invalidité	1	1	5	5	13	13	27	29	46	48	94	117	187
Carrières longues	4	3	46	52	113	365	72	229	235	649	884	1 017	1 147
Autres dont motif non connu	7	1	9	30	17	92	6	60	39	183	222	264	0
TOTAL	108	45	457	542	519	1506	306	899	1390	2992	4 382	4 536	4 242

Il y a eu **4 382** départs à la retraite d'agents titulaires sur l'année 2019. Les départs à la retraite découlent à plus de 67% d'une demande de l'agent. 20% des agents sont partis en retraite dans le cadre des carrières longues.

DEPARTS

Âge moyen de départ à la retraite en 2019

L'âge légal de départ à la retraite correspond à l'âge minimal auquel un assuré peut prendre sa retraite. Cet âge est le même dans la plupart des régimes. Il varie de 60 à 62 ans suivant l'année de naissance. Pour les personnes nées en 1955 ou après, l'âge légal de départ à la retraite est de **62 ans**.



En 2019, l'âge moyen de départ à la retraite est de **63 ans et 1 mois** pour les agents titulaires et **60 ans et 8 mois** pour les agents non-titulaires.

Effectifs titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2019

	Hommes	Femmes	Total
Agents non radiés des cadres au 31 décembre 2018	1 431	3 067	4 498
Agents radiés des cadres au 31 décembre 2018	26	50	76

Taux de rotation

Le taux de rotation se définit comme suit :

$$[(\text{nb d'arrivées} + \text{nombre de départs}) / 2] / \text{effectif moyen de l'année.}$$

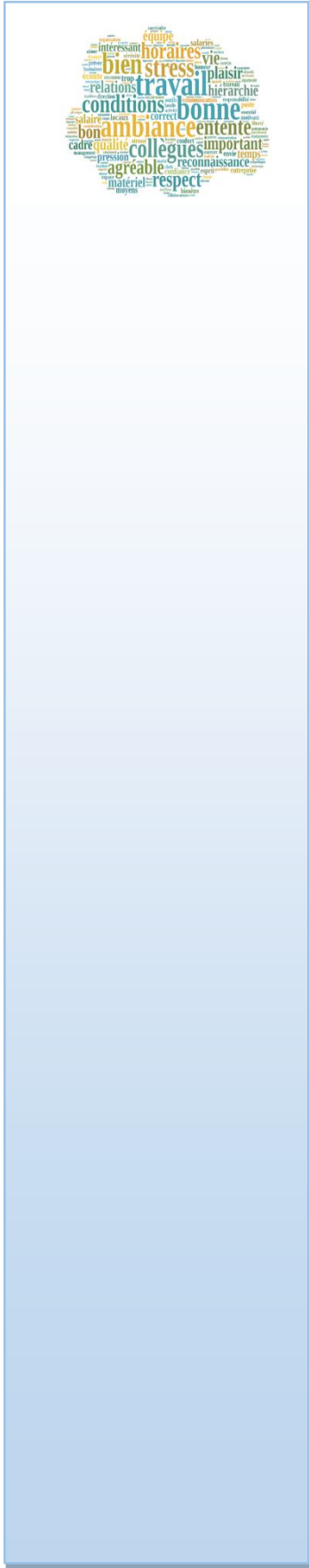
Le calcul porte sur les flux de personnels entrants et sortants de la DGFIP chaque année.

Les personnels arrivés ou partis de la DGFIP au cours de l'année sont comptabilisés, que ces flux soient temporaires ou définitifs. Sont exclus du périmètre, les mouvements de personnels intra-DGFIP. Cela signifie que les mouvements de personnels suite aux mutations nationales ou locales ne sont pas comptabilisés pour le calcul du taux de rotation.

Les départs regroupent les départs définitifs et les départs temporaires : les départs en retraite, les décès, les démissions et abandons de poste, les révocations, les licenciements, les fins de contrat, les départs pour disponibilité, les congés parentaux, les hors cadres, les détachements sortants, les mises à disposition sortante, les positions normales d'activité sortante, le service national, les congés sans traitement, les congés de longue durée et les congés de formation non fractionnés.

Les arrivées intègrent les primo-entrants à la DGFIP ainsi que les retours d'agents suite à des départs temporaires. Aussi, les arrivées regroupent les recrutements suite à concours externes, les recrutements PACTE, les recrutements d'agents en situation de handicap, les recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle, les réintégrations, le détachement entrant, la mise à disposition entrante, la position normale d'activité, les intégrations directes, le recrutement sans concours.

Pour l'année 2019, le taux de rotation des personnels de la DGFIP s'établit à **4,67 %**. (Rappel 2018 : 4,66%).

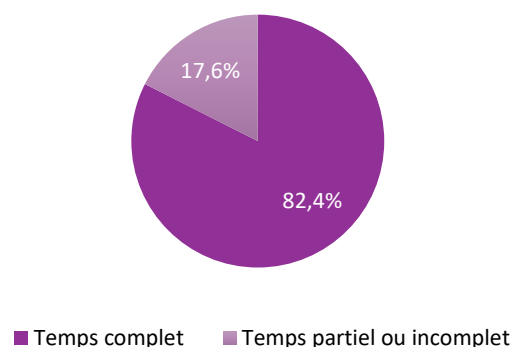


Les conditions de vie au travail

Durée du travail à la DGFIP au 31 décembre 2019

	Temps complet		Temps partiel ou incomplet*	
	H	F	H	F
Titulaires de statut DGFIP	38 319	44 327	2 749	14 217
Titulaires de statut Centrale	187	240	8	57
Ouvriers du cadastre	43	28	1	2
Contractuels en CDI	82	24	1	2
Contractuels en CDD	150	273	0	0
Berkani en CDI	14	40	44	741
Berkani en CDD	0	2	2	2
TOTAL	38 795	44 934	2 805	15 021

Organisation du temps de travail à la DGFIP au 31 décembre 2019



* Le temps partiel regroupe ici : le temps partiel de droit, le temps partiel sur autorisation et le temps partiel thérapeutique.

Au 31 décembre 2019, **17,6%** des agents de la DGFIP travaillent à temps partiel ou incomplet, dont 84% de femmes.

Répartition des effectifs sur emplois incomplet par tranche de durée hebdomadaire

A la DGFIP, seuls les agents non titulaires peuvent être concernés par un contrat à temps incomplet.

Durée hebdo de travail	< 17h30	Entre 17h30 et 28h	>28 h	TOTAL
Berkani en CDI	439	288	58	785
Berkani en CDD	1	2	1	4
TOTAL	440	290	59	789

Le télétravail à domicile

Conformément à la loi Sauvadet n°2012-347 du 12 mars 2012 et en application du décret de la fonction publique n°2016-151 du 11 février 2016 et de l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016, la DGFIP met en œuvre le télétravail à domicile.



Le télétravail désigne un mode d'organisation du travail dans lequel un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'administration est effectué par un agent en activité (fonctionnaire ou contractuel) depuis son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, sur la base d'une convention de télétravail établie avec sa hiérarchie et sa direction.

Après une préfiguration réussie auprès d'une trentaine de directions, engagée en novembre 2016, le télétravail a été généralisé en décembre 2018 à la DGFIP.

- **Un bilan positif de la première campagne de recensement des candidatures** conduite au cours du premier semestre 2019 pour une majorité de direction :
fin juin 2019, la DGFIP compte 3 367 agents télétravailleurs, soit un taux de 3,2% des effectifs, parmi lesquels 7% appartiennent à la catégorie A+, 38% à la catégorie A, 39% à la catégorie B et 16% à la catégorie C.
- **Au 31 décembre 2019, la DGFIP recense 3 539 agents bénéficiant du télétravail à domicile**, sur des fonctions techniquement exécutables en dehors des locaux administratifs. L'augmentation de 5% du nombre de télétravailleurs au cours du second semestre tient compte des autorisations de télétravail accordées à titre exceptionnel en raison des difficultés rencontrées par les agents pour se rendre sur leur lieu de travail du fait du mouvement de grève survenu en décembre 2019 et affectant le fonctionnement des transports en commun.

2019	A	B	C	Contractuels	Total	Rappel 2018
Hommes	590	457	148	7	1 202	147
Femmes	1 057	851	421	8	2 337	326
Total	1 647	1 308	569	15	3 539	473

TEMPS PARTIELS

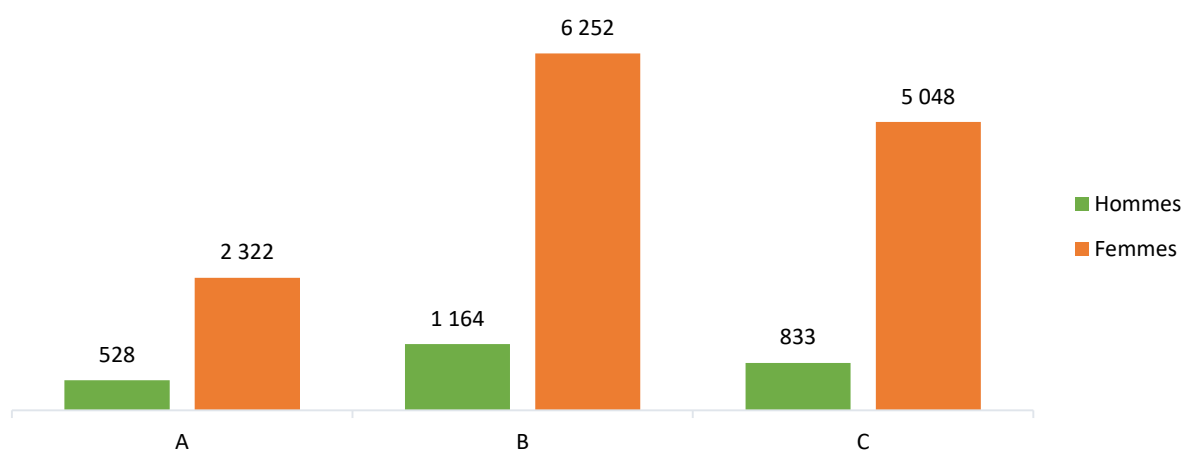
Compte tenu de la volumétrie des effectifs de statut DGFIP représentant 98 % des effectifs totaux de la DGFIP, les temps partiels de droit, les temps partiels sur autorisation et les temps partiels thérapeutiques présentés ci-après, ne portent que sur les effectifs de statut DGFIP.

Au 31 décembre 2019, la DGFIP compte :

- **16 147 agents** de statut DGFIP travaillant à temps partiel (16% d'hommes et 84% de femmes) et,
- **819 agents** de statut DGFIP travaillant à temps partiel thérapeutique (27% d'hommes et 73% de femmes).

Temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation

Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre au 31 décembre 2019



Au 31 décembre 2019, **16,2% des effectifs payés de statut DGFIP** travaillent à temps partiel. Rapporté à l'effectif payé de statut DGFIP, le nombre d'hommes travaillant à temps partiel représente **6% de l'effectif masculin** et le nombre de femmes travaillant à temps partiel représente **23% de l'effectif féminin**. Les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

Evolution du temps partiel depuis 2016

	2016	2017	2018	2019
Part des effectifs payés de statut DGFIP travaillant à temps partiel	18%	17,6%	16,9%	16 ,2%

Le temps partiel peut être accordé de **droit ou soumis à autorisation**.

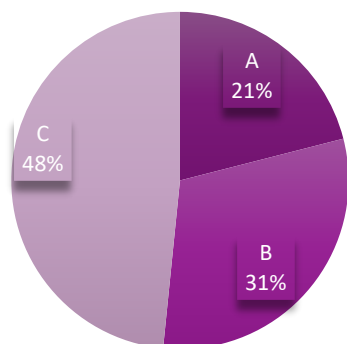
TEMPS DE TRAVAIL

A la demande de l'agent, l'autorisation d'exercer à temps partiel est accordé de droit dans quatre cas limitativement énumérés, à savoir : la naissance ou l'adoption d'un enfant ; le don de soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant ; l'appartenance de l'agent à l'une des catégories de travailleurs handicapés ; le congé de solidarité familiale peut être transformé en période d'activité à temps partiel.

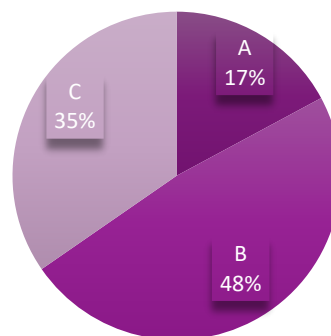
Les quotités au choix de l'agent sont de :

- 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de travail d'un agent à temps plein pour un temps partiel de droit ;
- 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de travail d'un agent à temps plein pour un temps partiel sur autorisation.

Répartition par catégorie des temps partiels de droit au 31 décembre 2019



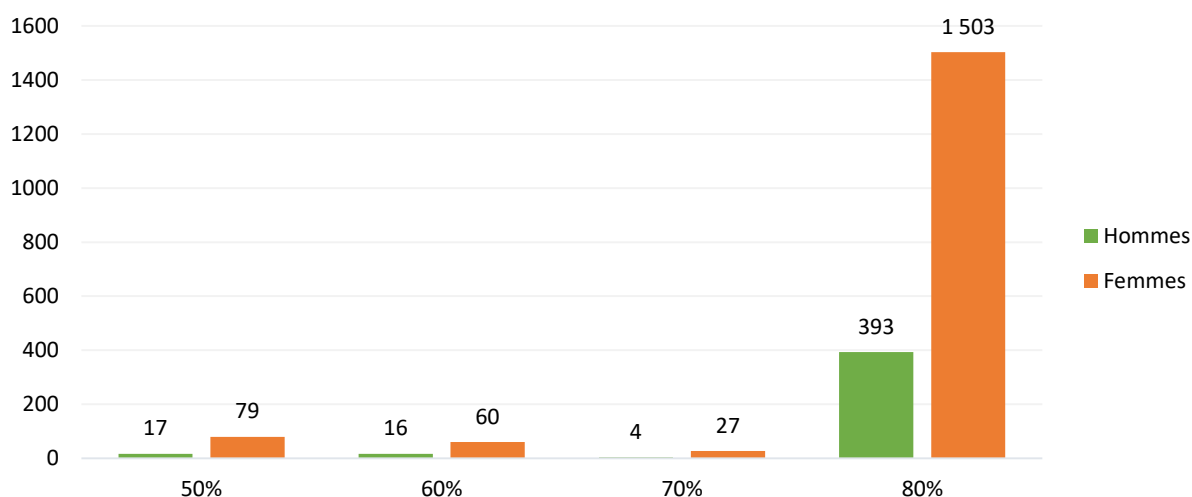
Répartition par catégorie des temps partiels sur autorisation au 31 décembre 2019



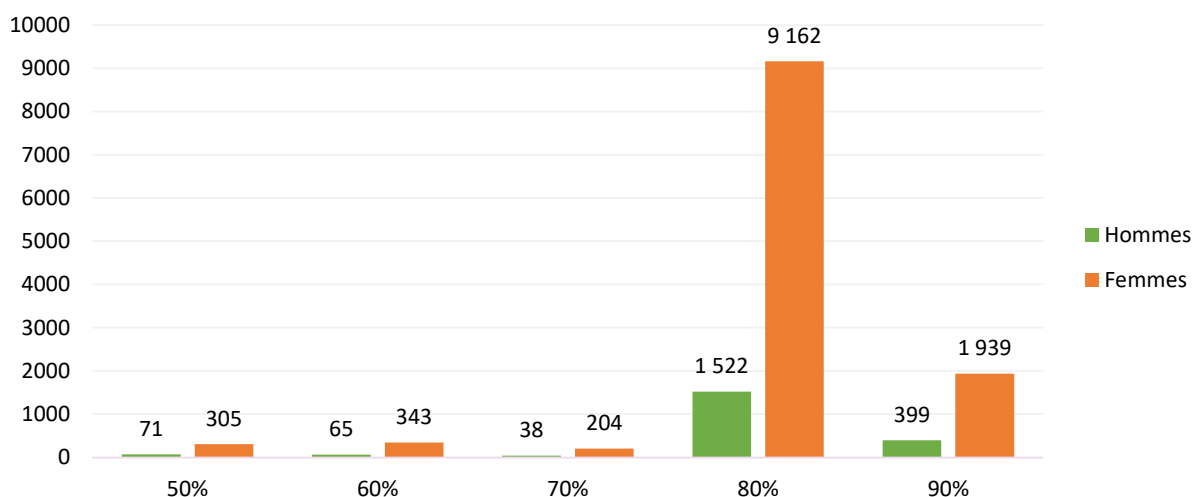
Au 31 décembre 2019, **2 099 agents** de statut DGFIP sont à temps partiel de droit et **14 048 agents** de statut DGFIP sont à temps partiels sur autorisation. Aussi, les temps partiels sur autorisation représentent **87%** des temps partiels.

Les temps partiels de droit sont majoritairement sollicités par les agents de catégorie C et les temps partiels sur autorisation sont majoritairement sollicités par les agents de catégorie B.

Répartition par quotité des temps partiels de droit au 31 décembre 2019



Répartition par quotité des temps partiels sur autorisation au 31 décembre 2019



Au 31 décembre 2019, le temps partiel à 80% est majoritaire, il concerne 78% des agents en temps partiel.

Répartition du temps partiel par typologie	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2018
TP de droit pour enfants	329	1 405	1 734	1 748
TP de droit pour soins	30	106	136	128
TP de droit pour handicap	70	157	227	204
TP de droit pour Solidarité familiale	1	1	2	-
TP pour création/reprise d'entreprise	17	10	27	19
TP sur autorisation	2 078	11 943	14 021	15 159
TOTAL	2 525	13 622	16 147	17 258

TEMPS DE TRAVAIL

Temps partiel thérapeutique

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 et la circulaire d'application du 15 mai 2018 ont modifié les conditions d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique dans la fonction publique. Désormais, après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

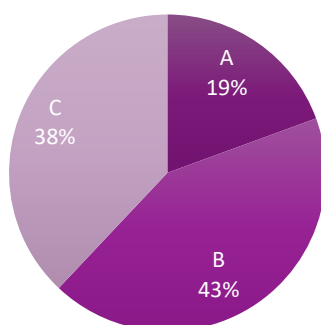
Le temps partiel thérapeutique peut être accordé après un congé de maladie, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS):

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

Au 31 décembre 2019, **819 agents de statut DGFIP** travaillent à temps partiel thérapeutique.

**Répartition par catégorie des temps partiels thérapeutiques
au 31 décembre 2019**



HORAIRES VARIABLES

En application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, le travail des agents à la DGFIP est organisé selon un régime d'horaires variables. Ainsi, les horaires variables sont appliqués à l'ensemble des agents d'une unité de travail à l'exception de ceux relevant du régime du forfait. L'enregistrement des pointages s'effectue à chaque arrivée et à chaque départ du lieu de travail habituel, lors de la pause de la mi-journée et lorsque l'agent quitte le bâtiment administratif où son service est implanté.

Nombre d'agents soumis aux horaires variables au 31 décembre 2019

Le travail de 80 015 agents de la DGFIP est organisé selon un régime d'horaires variables.

2019	Statut DGFIP	Statut centrale	Non titulaires	Total
Hommes	29 676	25	241	29 942
Femmes	49 620	42	411	50 073
Total	79 296	67	652	80 015

Nombre d'agents au forfait au 31 décembre 2019

21 540 agents de la DGFIP travaillent selon le régime du forfait.

	Statut DGFIP	Statut centrale	Non titulaires	Total
Hommes	11 392	169	96	11 657
Femmes	8 924	256	703	9 883
Total	20 316	425	799	21 540

TEMPS DE TRAVAIL

Nombre d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents depuis 2016

Au regard du temps de travail accompli par l'agent (à temps complet ou à temps partiel), un crédit ou un débit horaire est autorisé dans les limites de 12 heures de crédit ou de débit à la fin du mois, pouvant être reporté sur le mois suivant.

En cas de crédit excédant 12 heures à la fin du mois, un écrêtement horaire s'opère et le compteur redémarre le 1er du mois suivant avec un crédit horaire de 12 heures. Le surplus horaire correspondant aux écrêtements fin de mois est ainsi perdu.

	2016	2017	2018	2019
Nombre d'heures écartées	412 920	399 347	425 813	411 485
Effectifs payés total	108 467	106 492	104 112	101 555
Ratio	3,8	3,75	4,09	4,05

Congés annuels, ARTT et jours de fractionnement

Conformément au décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, tout fonctionnaire en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Le nombre de jours d'ARTT est calculé en fonction de la durée hebdomadaire du travail rapportée à la durée réglementaire annuelle du travail.

Le volume des jours d'ARTT dont bénéficie un agent en sus du socle de congé annuels est donc fonction de l'importance de la durée hebdomadaire du travail, celle-ci étant limitée, par un arrêté du 8 février 2002, à 38 h 30 en moyenne.

Par ailleurs, des jours supplémentaires appelés jours de fractionnement peuvent être accordés sous les conditions et dans les limites suivantes :

- deux jours, lorsque le nombre de jours de congés annuels et/ou d'ARTT pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à cinq ;
- un jour, lorsque le nombre de jours de congés annuels et/ou d'ARTT pris dans les mêmes conditions est compris entre trois et quatre.

Nombre de jours de congés accordés en 2019 par type de congés (droits à congés) :

2019	Hommes	Femmes	Total
Congés annuels	1 298 422	1 812 159	3 110 581
ARTT	450 891	607 161,5	1 058 052,5
Jours fractionnement	79 890	114 889	194 779
TOTAL	1 829 203	2 534 209,5	4 363 412,5

Nombre de jours de congés pris en 2019 par type de congés (en jours ouvrés) :

2019	Hommes	Femmes	Total
Congés annuels	1 040 984	1 524 449	2 565 433
ARTT	420 851	588 678,5	1 009 529,5
Jours fractionnement	72 253	107 432	179 685
TOTAL	1 534 088	2 220 559,5	3 754 647,5

CONGES

Jours fériés locaux et autres jours accordés à l'ensemble du personnel

En plus des congés, ARTT et jours de fractionnement, l'ensemble des personnels de la DGFIP bénéficie d'une journée d'absence supplémentaire : l'autorisation d'absence exceptionnelle DGFIP.

Par ailleurs, indépendamment des jours fériés reconnus à l'ensemble des fonctionnaires, certains personnels bénéficient de jours fériés supplémentaires :

- Les personnels en fonction dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires : le vendredi saint et le 26 décembre ;
- Les personnels en fonction dans les départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de La Réunion et de Mayotte bénéficient d'un jour férié à l'occasion de la commémoration de l'abolition de l'esclavage par la République française (le 27 mai pour la Guadeloupe ; le 10 juin pour la Guyane ; le 22 mai pour la Martinique ; le 20 décembre pour La Réunion ; le 27 avril pour Mayotte).

Nombre de jours accordés au titre des jours fériés locaux et de l'autorisation d'absence exceptionnelle DGFIP au cours de l'année 2019 :

2019	Hommes	Femmes	Total
Jours fériés locaux accordés / AAE DGFIP	45 910	67 629	113 539

COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne-temps est un dispositif permettant d'accumuler des droits à congés rémunérés dans la limite d'un plafond. Il est ouvert à la demande de l'agent qui souhaite bénéficier de ce dispositif.

L'ouverture d'un compte épargne-temps est réservée aux agents titulaires et non titulaires remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- exerçant leurs fonctions dans une administration ou un établissement public administratif de l'Etat,
- employés de manière continue,
- et ayant accompli au moins une année de service en tant qu'agent de la fonction publique de l'Etat au moment de l'ouverture du compte.



Le tableau ci-après rappelle, en fonction du nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps au 31 janvier 2019, les utilisations possibles des jours épargnés :

Nombre de jours inscrits sur le CET		Options possibles
Inférieur ou égal à 20 jours		Congés
Supérieur à 20 jours	de 21 à 60 jours	Indemnisation
		Versement au RAFFP
		Congés dans la limite de 10 jours supplémentaires/an
Au-delà de 60 jours	Indemnisation	
	Versement au RAFFP	

Les tarifs d'indemnisation fixés par l'arrêté interministériel du 28 août 2009 modifié par l'arrêté du 28 novembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié sont les suivants (montants bruts) :

- Catégorie A et assimilés : 135 €
- Catégorie B et assimilés : 90 €
- Catégorie C et assimilés : 75 €

Le montant total de l'indemnisation est soumis aux règles d'imposition et aux cotisations sociales au même titre que les indemnités liées aux fonctions.

CONGES

Indicateurs liés au compte épargne temps

		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Hors cat.*	TOTAL
Nombre total de CET ouverts au 31 décembre 2019 (y compris Compte Epargne Temps Transitoire)	Femmes	277	17 557	24 465	13 564	300	56 163
	Hommes	668	16 307	14 854	7 483	132	39 444
Nombre de CET ouverts au cours de l'année	Femmes	4	370	865	1 538	33	2 810
	Hommes	3	360	649	818	6	1 836
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31-12-2019 (y compris à 0 jour)	Femmes	196	14 789	22 185	12 816	293	50 279
	Hommes	471	13 544	13 223	6 937	127	34 302
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2019	Femmes	131	9 278	12 664	6 596	155	28 824
	Hommes	332	8 949	7 556	3 566	61	20 464
Nombre de jours disponibles sur le CET au 31-12-2019	Femmes	7 159	347 440,5	413 363	171 045	3 239,5	942 247
	Hommes	17 258	324 577	252 625,5	99 143,5	2 292,5	695 896,5
Nombre de jours versés sur le CET en 2019	Femmes	997	66 924,5	84 071	44 692	722,5	197 407
	Hommes	2 870	77 260	58 571,5	29 047,5	518,5	168 267,5
Nombre de jours de CET utilisés en 2019 sous forme d'indemnisation	Femmes	408,5	31 272,5	26 505,5	12 473,5	211	70 871
	Hommes	1 788	52 743,5	29 845,5	13 953	238,5	98 568,5
Nombre de jours de CET utilisés en 2019 sous forme de congés	Femmes	87	14 457	22 086,5	12 684,5	190	49 505
	Hommes	507	11 736	11 206,5	6 727	121	30 297,5
Nombre de jours de CET versés en 2019 au RAFF	Femmes	224,5	4 031,5	4 709,5	2 358,5	0	11 324
	Hommes	429,5	4 955,5	3 531	2 057	0	10 973

* contractuels, ouvriers du cadastre.

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant

L'article L331-8 du code de la Sécurité sociale précise que la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique et à 18 jours calendaires en cas de naissances multiples.

2019	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Non titulaires	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	2	255	286	284	4	831
Nombre global de jours de congés de paternité et d'accueil du jeune enfant pris par agent en 2019 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (1)	100%	96,9%	99,9%	98,7%	100%	98,6 %

(1) pour le calcul, la durée théorique d'un congé paternité est de 11 jours par agent.

En 2019, la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant est de **10,8 jours**.

Répartition par tranche d'âge du nombre d'agents et du nombre de jours pris au titre du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

2019	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 30 ans	78	0	834	0
De 30 ans à 39 ans	515	2	5 612	29
De 40 ans à 49 ans	206	0	2 208	0
De 50 ans à 61 ans	29	0	317	0
>= 62 ans	1	0	11	0
TOTAL	829	2	8 982	29

Congés de maternité

2019	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Non titulaires	Total
Nombre d'agents en congé de maternité	0	335	318	732	1	1 386

CONGES LIES A LA FAMILLE

Répartition par tranche d'âge du nombre d'agents et du nombre de jours pris au titre du congé de maternité.

2019	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 30 ans	0	292	0	28 166
De 30 ans à 39 ans	0	975	0	97 543
De 40 ans à 49 ans	0	116	0	10 915
De 50 ans à 61 ans	0	3	0	189
>= 62 ans	0	0	0	0
TOTAL	0	1 386	0	136 813

Congés d'adoption

2019	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Non titulaires	Total
Nombre d'agents en congé d'adoption	0	3	1	2	0	6

Répartition par tranche d'âge du nombre d'agents et du nombre de jours pris au titre du congé d'adoption.

2019	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 30 ans	0	0	0	0
De 30 ans à 39 ans	0	2	0	137
De 40 ans à 49 ans	1	2	45	90
De 50 ans à 61 ans	1	0	28	0
>= 62 ans	0	0	0	0
TOTAL	2	4	73	227

Suivi des entretiens réalisés avant ou au retour des congés liés à l'enfant

L'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP prévoit 2 annexes permettant l'organisation des entretiens avec le supérieur hiérarchique direct, avant et après congé lié à l'enfant.

Dispositif : un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique direct intervient au plus tard un mois avant le départ de l'agent pour congés liés à l'enfant et un autre entretien intervient au plus tard quinze jours après le retour de l'agent, afin d'établir les meilleures conditions de retour.

CONGES POUR MALADIE

Absences pour raisons de santé

Les absences au travail recouvrent les absences pour raisons de santé et les absences pour accidents de service et maladies professionnelles des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emplois permanents. Les absences pour raisons de santé recouvrent le congé ordinaire de maladie (COM), le congé de longue maladie (CLM), le congé de longue durée (CLD) et le congé de grave maladie (CGM).



Congés ordinaires de maladie (COM)

2019	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	18 606	45 871	64 477
De 30 ans à 39 ans	54 994	135 169	190 163
De 40 ans à 49 ans	97 790	172 917	270 707
De 50 ans à 61 ans	151 976	359 592	511 568
>= 62 ans	25 952	54 599	80 551
TOTAL	349 318	768 148	1 117 466

Congés longue maladie (CLM) pour les fonctionnaires

2019	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	796	2 768	3 564
De 30 ans à 39 ans	9 519	14 825	24 344
De 40 ans à 49 ans	21 062	40 306	61 368
De 50 ans à 61 ans	54 264	124 699	178 963
>= 62 ans	6 508	16 766	23 274
TOTAL	92 149	199 364	291 513

Congés grave maladie (CGM) pour les contractuels

2019	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	0	0	0
De 30 ans à 39 ans	0	0	0
De 40 ans à 49 ans	324	949	1 273
De 50 ans à 61 ans	630	7 338	7 968
>= 62 ans	0	352	352
TOTAL	954	8 639	9 593

Congés longue durée (CLD)

2019	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	1 420	714	2 134
De 30 ans à 39 ans	7 688	7 924	15 612
De 40 ans à 49 ans	17 072	27 246	44 318
De 50 ans à 61 ans	49 916	140 658	190 574
>= 62 ans	11 613	30 346	41 959
TOTAL	87 709	206 888	294 597

* * * * *

RATIO	Total 2016	Total 2017	Total 2018	Total 2019
Nombre de jours d'arrêts pour COM rapporté à l'effectif payé	10,3	10,6	10,3	11
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM rapporté à l'effectif payé	5,4	5,4	5,5	5,9

EVOLUTION	2016	2017	2018	2019
Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	53 077	52 077	40 348	39 579
Nombre de jours d'arrêts pour COM	1 122 764	1 133 697	1 070 403	1 117 466
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM	582 476	581 243	573 563	595 703

Le **jour de carence** a été rétabli le 1er janvier 2018 dans la Fonction publique. A la DGFIP, le nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail continue à diminuer : -1,9% entre 2018 et 2019.

Accidents et maladies professionnelles

L'accident de service désigne l'accident dont est victime un fonctionnaire. Il peut être imputable au service lorsqu'il est survenu dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions et doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion du corps humain.



L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) est une allocation accordée au fonctionnaire pendant l'activité, indemnisant les séquelles d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, la pension civile d'invalidité peut être augmentée d'une rente viagère d'invalidité (RVI). Lorsque le fonctionnaire bénéficiait d'une ATI, celle-ci est transformée en RVI.

Accidents et maladies professionnelles

2019	Nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant donné lieu à arrêt de travail			Nombre de jours d'absence		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< 30 ans	22	46	68	530	1 199	1 729
De 30 ans à 39 ans	72	122	194	3 058	3 834	6 892
De 40 ans à 49 ans	125	215	340	6 016	12 520	18 536
De 50 ans à 61 ans	200	499	699	14 026	31 539	45 565
>= 62 ans	30	82	112	2 640	5 562	8 202
TOTAL	449	964	1 413	26 270	54 654	80 924

2019	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant donné lieu à arrêt de travail	449	964	1 413
Nombre de journée d'absence	26 270	54 654	80 924
Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif payé	0,63	0,91	0,80

Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente

2019	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI définitives	10	23	33
ATI définitives en paiement au 31 décembre	442	1233	1675
Attribution de rente viagère d'invalidité	3	0	3
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	44	72	116
Décès de titulaire d'ATI	18	18	36
Attribution de pension de droit dérivé pour décès imputable au service	0	0	0

Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire

2019	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI temporaires	9	20	29
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	32	72	104

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

2019	Hommes	Femmes	Total
Entrée en paiement premier droit	8	22	30
ATI en paiement au 31 décembre	474	1305	1779
Agents en situation de handicap bénéficiant d'une ATI au 01/01/2019	4	10	14

Prévention médicale

Indicateurs ministériels	2015	2016	2017	2018
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention	122 %	125 %	134 %	130%
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	87 %	89 %	96 %	90%
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	7 %	6,5 %	6 %	7%
% de membres de CHSCT formés durant 7 jours *	100 %	100 %	100 %	100%

* la formation des membres de CHSCT dispensée par les MEF s'est déroulée sur 3 jours.

Médiation sociale

La cellule de médiation, créée en octobre 2015, intervient auprès des collectifs de travail de la DGFIP pour aider les agents et cadres à améliorer leurs relations professionnelles.

L'activité de la cellule s'est poursuivie en 2019 avec un total de 53 saisines au 31 décembre 2019, en stabilisation par rapport aux 2 années précédentes. Ses interventions se répartissent de façon homogène sur l'ensemble des régions ainsi qu'en administration centrale.



Pour la deuxième année consécutive, le dispositif a fait l'objet d'une évaluation auprès des services ayant eu recours à la médiation : les directions, les organisations syndicales et les participants à une médiation. Le dispositif de médiation est majoritairement approuvé, en particulier sur l'intérêt du recours à un tiers extérieur dans une posture indépendante, neutre et impartiale qui respecte la confidentialité.

La cellule de médiation a poursuivi ses actions de formation auprès des nouvelles promotions de cadres : sessions RH des IP et IDIV, ainsi qu'au cours de la formation des nouveaux responsables des Pôles pilotage et ressources et de services RH. La médiation a également été présentée à des collèges de directeurs, séminaires de chefs de service ou conventions de cadres A ainsi qu'au assistants de prévention référents.

Elle a participé à un BercyLab organisé par l'IGPDE pour recenser les besoins en matière de formation interne à la médiation dans la sphère publique à l'occasion du renouvellement du marché de prestations. Cette action a abouti à un nouveau cursus de formation à la médiation élargi à tous les domaines de médiation au cours du deuxième semestre 2019.

La cellule de médiation contribue activement à la vie du club de médiateurs internes dont elle est membre : 4 rencontres ont eu lieu en 2019 dont un séminaire d'une journée pour échanger sur l'approche systémique de la médiation. Plusieurs nouvelles adhésions au club ont été accueillies au cours de l'année.

La cellule a oeuvré en partenariat avec le service du Contrôle Fiscal, la Mission d'accompagnement et de soutien des équipes d'encadrement (MAS2E) et l'ENFIP à la mise en place d'une action d'accompagnement des vérificateurs à l'aspect relationnel du contrôle fiscal. A partir d'une offre de service de la cellule de médiation, celle-ci s'est concrétisée en 2019 par des conférences dispensées aux inspecteurs stagiaires à l'ENFIP, l'expérimentation d'ateliers d'échange de pratiques entre pairs et la refonte du stage sur la gestion des conflits.



La déontologie, la protection et la discipline

La déontologie

La déontologie peut être définie comme « l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues ou confrères qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession ».

La DGFIP met à disposition des agents un guide de déontologie (actuellement en cours d'actualisation) qui formalise ces obligations et règles.

Ce guide est un code des devoirs et valeurs qui s'imposent au fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais également à l'extérieur du service, dans son comportement privé, tels que :

- ✓ Assurer le service
- ✓ Servir en toute indépendance (désintéressement, impartialité, neutralité)
- ✓ Faire preuve de probité (respect des obligations fiscales)
- ✓ Informer le public dans le respect des règles de la discrétion et du secret professionnel
- ✓ Respecter les prescriptions d'utilisations des outils informatiques
- ✓ Faire preuve de réserve dans l'expression de ses opinions au sein et en dehors du service (devoir de réserve et obligation de dignité)

Eu égard au caractère sensible des missions qu'assurent les agents de la DGFIP, aux prérogatives de puissance publique dont ils sont investis et aux pouvoirs d'appréciation et de décision qui sont les leurs, le respect exemplaire des règles déontologiques revêt un caractère fondamental qui est le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient dans l'exercice de leurs missions.

Défense des agents et protection de l'administration

La DGFIP mène une politique active et déterminée de défense et de protection des personnels et de l'administration dans le cadre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La politique de défense des agents et de l'administration s'appuie, en amont, sur des mesures de prévention des risques comprenant notamment la diffusion de l'information administrative et juridique, la mise à disposition d'une documentation opérationnelle et des actions de formation.

Ainsi un guide, des fiches pratiques et des modèles de documents sont destinés à l'information des agents et utiles aux services des ressources humaines des directions pour qu'ils disposent d'une documentation pratique sur les modalités et les moyens au service de la protection des personnels et de l'administration.

Le relevé annuel des décisions de justice prononcées en faveur des personnels et de l'administration, diffusé par la DGFIP, démontre la qualité et l'efficacité de l'action offensive menée par l'administration pour défendre ses personnels.

DISCIPLINE

L'échelle des sanctions disciplinaires

Lorsqu'une faute grave est commise par un agent, une sanction doit être prononcée dans le respect d'une procédure disciplinaire contradictoire.

Les sanctions sont prévues par la loi du 11 janvier 1984. Elles sont réparties en quatre groupes.

Seules les sanctions du premier groupe peuvent être prononcées sans réunion du Conseil de discipline.

Les sanctions peuvent également faire l'objet de recours.

Il est à noter que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle sanction du 1er groupe : l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours. Une sanction de ce type a été prononcée en 2019.

Les sanctions du 1^{er} groupe

- ✓ L'avertissement
- ✓ Le blâme
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours

Les sanctions du 2^{ème} groupe

- ✓ La radiation du tableau d'avancement
- ✓ L'abaissement d'échelon
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours
- ✓ Le déplacement d'office

Les sanctions du 3^{ème} groupe

- ✓ La rétrogradation
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans

Les sanctions du 4^{ème} groupe

- ✓ La mise à la retraite d'office
- ✓ La révocation

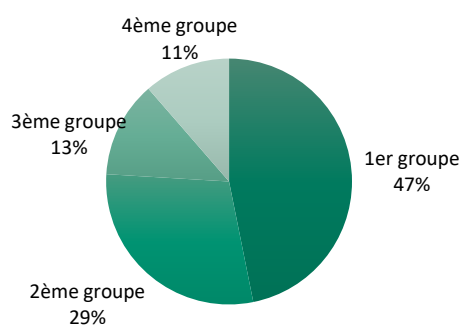
Les sanctions disciplinaires prononcées à la DGFIP en 2019

Chaque année, la DGFIP publie le relevé des sanctions disciplinaires prononcées au cours de l'année écoulée. L'année 2019 se caractérise par une baisse de 9 % du nombre des sanctions. Toutefois, si le nombre de sanctions du 1^{er} groupe est en baisse, les sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes sont stables ou en augmentation.

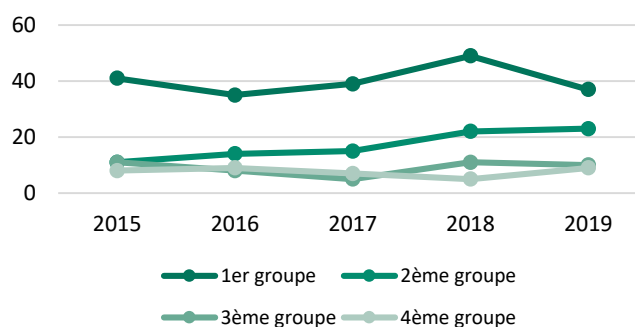
Evolution des sanctions disciplinaires par groupe et type de sanction depuis 2015

Groupes et types de sanctions	2015	2016	2017	2018	2019
1^{er} groupe	41	35	39	49	37
Avertissement	13	8	8	4	5
Blâme	28	27	31	45	31
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours (nouveau 2019)					1
2^{ème} groupe	11	14	15	22	23
Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0	0
Abaissement d'échelon	0	3	0	3	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	8	10	13	14	20
Déplacement d'office	3	1	2	5	2
3^{ème} groupe	11	8	5	11	10
Rétrogradation	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	11	8	5	11	10
4^{ème} groupe	8	9	7	5	9
Mise à la retraite d'office	0	1	1	0	0
Révocation	8	8	6	5	9
TOTAL	71	66	66	87	79

Répartition par groupe des sanctions prononcées en 2019



Evolution du nombre de sanctions depuis 2015



DISCIPLINE

Evolution des fautes sanctionnées par type de faute depuis 2015

Fautes	2015	2016	2017	2018	2019
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	17	21	25	24	29
Condamnations pénales	5	13	7	9	6
Incorrections, violence, insultes	7	4	1	8	10
Détournement, conservations de fonds, malversations	11	8	7	4	7
Comportement privé affectant le renom du service	15	6	13	15	6
Ivresse	0	0	0	0	0
Moeurs	0	0	0	0	1
Absences irrégulières, abandon de fonction	14	14	13	5	1
Vol de matériel de l'administration	0	0	0	0	0
Activité privée rémunérée	2	0	0	0	0
Divers	0	0	0	22	19
TOTAL	71	66	66	87	79

Actes de violence physique envers le personnel

La DGFIP mène une politique active et déterminée de défense et de protection des personnels et de l'administration dans le cadre de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Indicateurs	Avec arrêt de travail	Sans arrêt de travail	Total 2019	Rappel 2018	Rappel 2017	Rappel 2016
Nombre d'actes de violence physique émanant du personnel	3	0	3	12	5	11
Nombre d'actes de violence physique émanant des usagers	10	5	15	19	19	17
TOTAL	13	5	18	31	24	28



L'action sociale

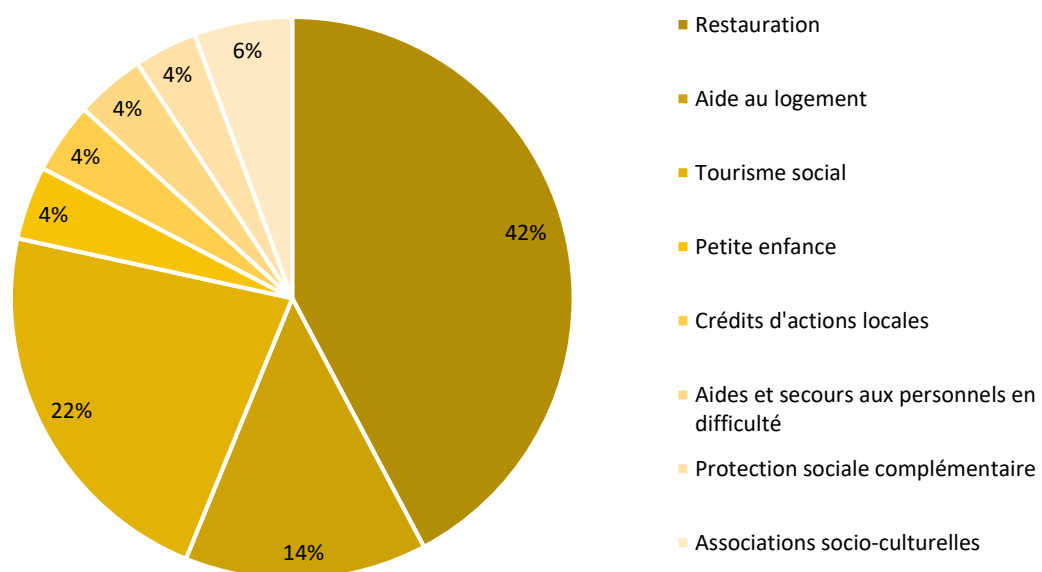
L'action sociale des ministères économiques et financiers

L'action sociale (aide aux familles, logement, restauration, secours,...) est principalement portée par le Secrétariat général des Ministères économiques et financiers. Les principaux dispositifs, montants et bénéficiaires sont présentés dans le rapport annuel de performance du programme 218 « conduite et pilotage des politiques économiques et financières ».

Ventilation des dépenses d'action sociale par nature de prestation

Ministères économiques et financiers

(Exécution 2018 en crédits de paiement)



L'annexe 3 page 114 présente l'exécution n-1 en AE et CP par nature de prestation.

ACTION SOCIALE

L'action sociale de la DGFIP

La DGFIP a consacré **7 389 394 €** à l'action sociale en 2019 en contribuant aux dépenses afférentes à la restauration collective et au logement des stagiaires en formation initiale dans les établissements de l'Ecole nationale des Finances publiques (ENFiP). Par ailleurs, une partie de ces crédits est dédiée aux aménagements de postes de travail des agents en situation de handicap et à l'amélioration des conditions de travail.



La restauration collective

Les dépenses afférentes à la restauration collective représentent près de **90,77%** du budget de l'action sociale de la DGFIP. Elles comprennent les participations financières de fonctionnement versées aux associations qui gèrent les restaurants administratifs du réseau (70,97 % du budget total), les aides financières (associations et ENFiP) pour les restaurants administratifs de l'ENFiP (6,62 %), la convention de restauration DGFIP/SG au titre de la compensation titres-restaurant (5,27%), les mises à disposition de fonctionnaires auprès des associations (1,26 %) et les crédits dédiés aux travaux immobiliers (6,65%).

En 2019, 128 restaurants administratifs relevant d'une DR/DDFiP ou d'une direction nationale ou spécialisée ont bénéficié d'une participation financière de fonctionnement pour un montant total de **5 235 162 €**.

Les aménagements de postes des agents en situation de handicap

Dans le cadre de l'accueil des agents en situation de handicap, la DGFIP finance, aux côtés de la Mission handicap du Secrétariat général et du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), l'aménagement des postes de travail des agents qui en font la demande, sur préconisation médicale.

Les dépenses afférentes à l'accueil des agents en situation de handicap représentent 5,63 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **494 420 €** en 2019. Ce montant a notamment permis de financer 366 aménagements de postes.

Le logement des stagiaires

L'Association pour le logement des stagiaires (ALS) contribue, aux côtés de l'ARENFiP (Association de la résidence de l'école nationale des finances publiques), à assurer le logement des personnels stagiaires de la DGFIP et coopérants en formation initiale dans les établissements de l'ENFiP.

La subvention versée par la DGFIP à l'ALS représente 2,37 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **175 000 €** au titre de l'année 2019. Grâce au dispositif d'harmonisation tarifaire quel que soit leur lieu de scolarité, les stagiaires de l'ENFiP bénéficient de tarifs attractifs pour leur logement.



Le dialogue social

A la DGFIP, le dialogue social s'établit à un double niveau :

- institutionnel au sein des organismes réglementaires de concertation (CAP, CT, CCP, CHSCT, commissions de réforme) ;
- informel au sein des groupes de travail.

Instances de représentation et de concertation

Les organismes institutionnels de concertation ont été renouvelés pour quatre ans à l'issue des **élections professionnelles générales organisées du 29 novembre au 6 décembre 2018. Des élections partielles locales ont été organisées en décembre 2019 dans les DISI à la suite de leur restructuration.**

Commissions administratives paritaires

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont compétentes pour les questions individuelles (article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié) relatives à la carrière des agents depuis leur recrutement jusqu'à leur cessation de fonction. Elles sont ainsi consultées pour la titularisation, l'avancement de grade, les demandes de détachement ou de disponibilité, le licenciement pour insuffisance professionnelle, les contestations par l'agent de son compte rendu d'entretien d'évaluation...au sein de chaque direction.

Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants du personnel et de l'administration. Les représentants des personnels sont élus pour 4 ans, au scrutin proportionnel par l'ensemble des fonctionnaires titulaires.

Répartition par genre des représentants du personnel (Elections 2018)

CAPN	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CAPN n°1 - AGFiP/AFiP	5	1	4	2
CAPN n°2 - AFiPA/IP	5	1	2	4
CAPN n°3 - IDIV	3	3	3	3
CAPN n°4 - Inspecteurs	5	3	3	5
CAPN n°5 - Géomètres	6	0	4	2
CAPN n°6 - Contrôleurs	6	7	6	7
CAPN n°7 - Agents administratifs	6	4	6	4
CAPN n°8 - Agents techniques	6	0	5	1

Commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont instituées au plan national. Elles sont compétentes pour les agents non titulaires.

Répartition par genre des représentants du personnel (Elections 2018)

CCP	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CCP n°1 - Berkani de droit public	0	2	1	1
CCP n°2 - contractuels de droit public	1	1	2	0

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT est un organisme spécialisé, chargé de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués à plusieurs niveaux :

- CHSCT ministériel unique pour les deux ministères financiers ;
- CHSCT unique d'administration centrale qui représente les agents en fonction dans les services centraux ;
- CHSCT de proximité par département compétent pour l'ensemble des agents des ministères économiques et financiers.

Répartition par genre des représentants du personnel (Elections 2018)

CHSCT	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CHSCT ministériel	3	4	6	1
CHSCT de centrale	4	3	4	3

Comités techniques

Les comités techniques (CT), qui ne sont pas des organismes paritaires, sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 34 à 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° A l'insertion professionnelle ;
- 8° A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Les comités techniques (CT) sont institués à 3 niveaux :

- un comité technique ministériel (CTM) ;
- un comité technique de réseau (CTR) compétent pour les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant de la DGFIP, auprès du directeur général des finances publiques ;
- des comités techniques locaux.

Répartition par genre des représentants du personnel (Elections 2018)

CT	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CTM	8	7	8	7
CTR	6	4	5	5

Réunions des instances représentatives du personnel

	Nombre de réunions en 2019	Nombre de reconvoctions *
CTR	7	5
CTL	704	97
CAP N	119	86
CCP	5	-
CAP L	884	-
CHS	715	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	278	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	1143	-
GT nationaux	37	-

* reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

Autorisations d'absence et moyens humains

Les autorisations d'absence relevant de l'article 15 du décret n°82-447 modifié

Les autorisations d'absence relevant de l'article 15 du décret n°82-447 modifié, permettent aux représentants syndicaux de **participer aux réunions organisées par l'administration** : réunions des organismes institutionnels de concertation placés sous l'égide du ministère et réunions informelles, ainsi qu'aux réunions des autres instances institutionnelles administratives.

Ces autorisations d'absence sont accordées, hors contingent, de plein droit, sur simple présentation de la convocation.

2019	Hommes	Femmes	Total
AA accordées pour participer à une réunion convoquée par l'administration	22 926,5	20 384,5	43 311

✚ Les autorisations spéciales d'absence relevant de l'article 13 du décret n°82-447 modifié

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour **assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs** dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure considérée.

Les autorisations spéciales d'absence de l'article 13 sont accordées dans la limite d'un contingent individuel et annuel (dix jours pour un même agent au cours d'une année ; cette limite est portée à vingt jours par an lorsque cet agent est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats régionaux, nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats pour les syndicats qui sont représentés directement ou par affiliation au Conseil commun de la fonction publique).

2019	Hommes	Femmes	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	6 178,5	4 306,5	10 485

✚ Les ETP de crédits de temps syndical relevant de l'article 16 du décret n°82-447 modifié

Un contingent global de décharges d'activité de service est fixé chaque année par ministère. Le contingent de décharges de service est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. Les organisations syndicales désignent librement parmi leurs représentants les bénéficiaires de décharges de service.

	2019
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	492,22
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	221,5

Grèves et négociations en 2019

	mot d'ordre national	mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	189 502	893

Thématiques sociales abordées en 2019

Dans le cadre des réunions de concertation des instances institutionnelles

Les thèmes suivants ont notamment été inscrits à l'ordre du jour des CTR :

- Création du Service Partenaire des Entreprises (SPE) et du Service de Mise en Conformité fiscale (SMEC) au sein de la DGE
- Convergence des plateformes de contact distant
- Bilan de l'expérimentation des assistants digitaux
- Prévention des risques professionnels dans le cadre des projets de réorganisation
- Nouveau réseau de proximité
- Bilan social 2018 et Bilan de la formation 2018 de la DGFIP
- Déclinaison du volet « emplois » du projet de Loi de finances pour 2020
- Suppression des indemnités de conseil

Dans le cadre de la concertation informelle

Le dialogue social est renforcé par la pratique d'une concertation informelle avec les organisations syndicales au sein de nombreux groupes de travail.

Il répond à un besoin de rencontres et d'échanges pour compléter ou préparer les rencontres institutionnelles.

En matière de thématiques RH, les groupes de travail et les réunions techniques ont permis notamment d'aborder les sujets suivants :

- Formation de demain
- Affectation nationale au département
- Avenir des plateformes – Métier et RH
- Handicap
- Conditions de vie au travail
- Publicité foncière et enregistrement
- Zéro cash
- Nouveau réseau de proximité
- Transformation numérique
- Travail à distance



La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La promotion de la diversité et la prévention des discriminations ont pour objectif d'enrichir les ressources humaines, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. A la DGFIP, **des référents à la diversité et à la lutte contre les discriminations** ont été institués en novembre 2011 **dans chaque délégation interrégionale**.

Les ministères économiques et financiers bénéficient des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle ».



Les actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

Le soutien à la préparation des concours

Le dispositif des **classes préparatoires intégrées** (CPI) permet à des jeunes en situation difficile, titulaire d'un baccalauréat ou d'une licence, de suivre au sein des écoles des ministères, une préparation aux concours financiers de catégories A et B. Depuis 2006, la DGFIP développe également un dispositif spécifique d'**aide à la préparation aux concours de la DGFIP** au profit de lycéens et d'étudiants afin de les informer sur la nature des épreuves des concours et de leur dispenser des cours de soutien.

Le recrutement

Chaque année, la DGFIP offre la possibilité à des jeunes peu diplômés d'accéder à un emploi de catégorie C par la voie **contractuelle du PACTE**. La DGFIP poursuit également son recrutement en faveur des **agents en situation de handicap**. En 2019, le taux d'emploi d'agents en situation de handicap s'élève ainsi à 7,75%. Enfin, la DGFIP poursuit ses efforts d'élargissement des critères de **recrutement des emplois saisonniers**, la situation sociale étant systématiquement prise en compte dans le choix des candidats.

La cohésion sociale

La DGFIP participe depuis 2015 à l'accueil de volontaires du service civique.

Au titre de l'année 2019, la DGFIP a accueilli **556 volontaires du service civique**, âgés de 18 à 25 ans.

La DGFIP soutient, par ailleurs l'association Proximité dans sa recherche de bénévoles à des fins de soutien scolaire et de parrainage en faveur de jeunes issus de quartiers sensibles.

DIVERSITE

La formation

Dans le cadre des actions initiées par la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle, la DGFIP a organisé une large campagne de formation de tous ses agents à la **prévention et à la lutte contre les discriminations**. Ces actions ont permis à chacun d'être pleinement sensibilisé à ce sujet et ont aidé également les cadres à identifier les risques de pratiques discriminatoires dans l'exercice de leurs fonctions au quotidien. La prévention et la lutte contre les discriminations est désormais abordée dans les stages de formation initiale et certains stages de prises de fonction.

La DGFIP intègre par ailleurs, dans la formation de ses jurys, une sensibilisation aux facteurs de discrimination et à la gestion des stéréotypes afin de leur faire prendre conscience des conséquences que peuvent engendrer certains préjugés.

Les conditions de vie au travail

La DGFIP s'attache à **favoriser l'intégration professionnelle des agents en situation de handicap** par des aménagements de postes de travail, une meilleure accessibilité des locaux comme des applications informatiques et la mise en place de formations. En outre, les collègues en situation de handicap bénéficient dans chaque direction du soutien et des conseils du **correspondant handicap local** (CHL) notamment en matière de formation ou d'évolution de carrière.

Obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

Au sens de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.



La loi de 2005 a élargi le champ du handicap. Désormais, les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont plus nombreuses et leurs droits ont été étendus.

L'article L. 5212-13 du code du travail précise de manière exhaustive les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés, des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, des titulaires d'une pension d'invalidité avec une capacité de travail réduite des deux tiers.

Au 1er janvier 2019, la DGFIP compte **7 954 agents** déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, étant précisé que seuls les agents ayant fait état de leur droit à bénéficier de l'obligation d'emploi sont recensés.

Bénéficiaires au 1er janvier 2019					
	A	B	C	Stagiaires et non titulaires	Total
Hommes	659	1 337	1 467	41	3 504
Femmes	732	1 630	2 001	87	4 450
Total	1 391	2 967	3 468	128	7 954

L'article L5212-2 du code du code du travail fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi en faveur de personnes handicapées, à hauteur de 6% de l'effectif total.

DIVERSITE

En qualité d'employeur public, la DGFIP déclare chaque année le taux d'emploi légal de la direction au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le taux d'emploi légal de l'année 2019 est de 7,75%, en hausse constante ces 4 dernières années.

Taux d'emploi légal				
	Déclaration 2017	Déclaration 2018	Déclaration 2019	Déclaration 2020
Taux d'emploi légal	6,47 %	6,85 %	7,48 %	7,75%

En application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié par le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la Direction Générale des Finances Publiques recrute chaque année par voie contractuelle des travailleurs handicapés ayant vocation à être titularisés au terme de leur contrat d'un an.

En 2019, la DGFIP a recruté **160 agents** en situation de handicap par la voie contractuelle.

Recrutements contractuels 2019				
	A	B	C	Total
Hommes	9	15	23	47
Femmes	11	40	62	113
Total	20	55	85	160

Agents recrutés par la voie du PACTE

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques.

Ce dispositif se présente sous la forme d'un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant formation et stage et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Le dispositif, initialement destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac), a été élargi par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Il porte désormais à 28 ans au plus, l'âge des bénéficiaires du parcours et ouvre son accès aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

La DGFIP a recruté **130 agents** par la voie du PACTE en 2019, dont 40 hommes et 90 femmes.

Parmi ces 130 agents :

- 96 sont âgés de moins de 29 ans
- 34 sont âgés de 45 ans et plus

Contractuels recrutés pour un besoin temporaire ou saisonnier

Par décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, un contractuel peut être recruté pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.

Le caractère saisonnier d'un emploi est caractérisé par des tâches qui se répètent chaque année à la même période et le besoin temporaire s'exprime notamment en cas d'accroissement ponctuel de l'activité ou pour faire face à une vacance momentanée d'emplois.

	Effectifs physiques au 31 décembre 2019	Effectifs physiques cumulés sur 2019
Auxiliaires de renfort	1 094	18 480
Manœuvres du cadastre	41	824
Total	1 135	19 304
<i>Rappel 2018</i>	1 325	19 399

DIVERSITE

Dans le cadre de la lutte contre la précarisation de l'emploi dans la fonction publique, deux dispositifs ont été mis en place en faveur des agents non titulaires par la loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012 :

- Accès à la titularisation par la voie des emplois réservés ;
- Transformation du contrat en CDI au-delà de 6 ans dans certaines conditions.

Dispositif de titularisation

La **loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat, par la voie de **recrutement réservé** valorisant les acquis professionnels, aux agents contractuels de droit public pour une période de quatre ans à compter de la parution de la loi, soit jusqu'au 12 mars 2016.

La **loi Déontologie n°483-2016 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prolongé de deux ans, soit **jusqu'au 13 mars 2018**, le dispositif d'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat, par la voie de recrutement réservé.

Le dispositif de titularisation s'adresse aux agents contractuels recrutés en CDD ou en CDI afin de pouvoir un emploi permanent, à temps complet ou incomplet ou pour assurer un besoin temporaire.

Par ailleurs, le dispositif de titularisation suppose, comme pour tous les autres fonctionnaires de l'Etat, le respect des conditions imposées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires.

	H	F	Total
Nombre total d'agents éligibles en 2019 à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	0	0	0
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation au titre de 2019	0	0	0

Passages de CDD en CDI

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 rend possible la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour les contractuels ayant accompli au moins 6 ans de services publics au cours des 8 ans précédant la publication de la loi, dans la même collectivité ou établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique.

A la DGFIP, les contractuels concernés ont tous bénéficié de ce dispositif avant 2017. Dans ces conditions, en 2019, aucun agent contractuel n'a bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée au titre de la loi Sauvadet.

Par ailleurs, **6 agents contractuels** ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée au titre du droit commun en 2019.

	A+	A	B	C	Total
Hommes	3	0	0	1	4
Femmes	1	1	0	0	2

Volontaires en service civique



SERVICE CIVIQUE

Créé par la loi n°2010-241 du 10 mars 2010, le service civique est un engagement volontaire auprès d'organismes sans but lucratif de droit français ou de personnes morales de droit public agréés pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général, d'une durée de 6 à 12 mois représentant au moins 24 heures hebdomadaires, dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la Nation.

Il s'adresse aux jeunes de toutes origines sociales et culturelles, quelles qu'aient été leur formation ou leurs difficultés antérieures, âgés de 16 à 25 ans.

A la DGFIP, trois types de missions sont proposées aux volontaires en service civique :

- une mission de facilitation en amont de l'accueil, au guichet des particuliers voire des professionnels, dans les centres des Finances publiques ;
- une mission consistant à familiariser certains publics (personnes âgées, publics culturellement défavorisés ...) au maniement informatique et à l'utilisation de services en ligne ;
- une mission tendant à faire connaître les finances publiques et en particulier les impôts aux jeunes en milieu scolaire.

Forte de son expérience particulièrement positive et de l'implication de tous les partenaires, la DGFIP a obtenu le renouvellement de son agrément au titre de l'engagement de service civique le 27 juillet 2018. Elle en est désormais le porteur officiel pour une durée de 3 ans.

Suite à ce renouvellement, les principales évolutions apportées au dispositif ont été :

- une modulation de la durée des contrats en fonction des périodes de recrutement (9 mois pour les volontaires engagés lors de la vague principale organisée à l'automne de chaque année et 6 mois pour ceux recrutés lors de la vague complémentaire effectuée au printemps N+1) ;
- une fusion des deux missions de pré-accueil et de familiarisation de certains publics au maniement de l'informatique et des services en ligne de la DGFIP qui sont désormais étendues à la promotion de l'administration numérique à l'intérieur et à l'extérieur des Centres des Finances publiques, notamment pour la mise en œuvre du Prélèvement à la Source (PAS).

	H	F	Total
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la vague complémentaire d'engagement de mars 2019 (mars 2019 - septembre 2019)	49	119	168
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la vague principale d'engagement organisée au titre de l'année 2019 (octobre et novembre 2019 – juillet 2020)	115	273	388
Total	164	392	556
<i>Rappel 2018</i>	228	504	732

Dans ce cadre, **556 volontaires** ont été accueillis en 2019 à la DGFIP.

Apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation en alternance qui permet à un jeune, âgé de 16 à 25 ans, d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national, en combinant une formation théorique en établissement de formation et une formation professionnelle au sein de l'administration d'accueil.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a confirmé l'application du contrat d'apprentissage dans le secteur public en en faisant désormais une modalité de recrutement de droit commun et en supprimant le précédent régime expérimental datant de 1992.

	Hommes	Femmes	Handicap Hommes	Handicap femmes	Total
Nombre d'apprentis présents au 31/12/2018	115	159	2	0	276
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2019	80	108	1	1	190
Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2019	89	119	2	0	209
Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2019	106	149	1	1	257

La DGFIP a accueilli **190 apprentis** en 2019 dont 2 en situation de handicap.

DIVERSITE - EGALITE PROFESSIONNELLE



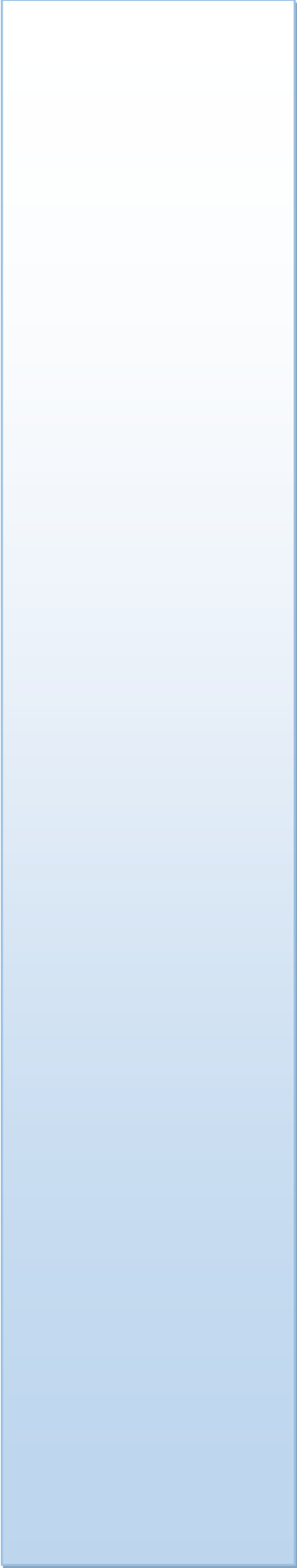
Le Label Égalité a été remis officiellement aux ministères économiques et financiers par le Directeur général de AFNOR certification, **le 8 mars 2019** à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Cette certification a été obtenue à l'issue d'une évaluation conduite en octobre 2017 auprès (notamment) de 7 directions volontaires de la DGFIP⁷ (le maintien du label Diversité a été également accordé à cette occasion), pérennisant ainsi les actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

La DGFIP a participé, du 30 septembre au 10 octobre 2019, à un **nouvel audit AFNOR** de double labellisation pour le renouvellement du Label Diversité (pour 4 ans) et l'évaluation à mi-parcours du label Égalité. Cette opération a été notamment conduite auprès de 5 directions volontaires de la DGFIP⁸. Les auditrices AFNOR ont rencontré des responsables RH, des managers et des agents pour examiner de quelle manière les politiques diversité et égalité sont déployées au sein de nos ministères.

Par ailleurs, la DGFIP a participé tout au long de l'année 2019 aux rencontres organisées par la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) en présence des représentants du personnel afin de finaliser la rédaction du **troisième plan ministériel en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2022**. Ce plan s'inscrit pleinement dans le respect des dispositions de **la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019** qui impose aux administrations, sous peine de pénalités, d'élaborer et de mettre œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant, notamment, des mesures destinées à garantir l'égalité dans les parcours professionnels, à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et enfin, à prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement ainsi que les agissements sexistes.

⁷ DGE, DIRCOFI Ile-de-France, Délégation Est, DDFIP Seine-et-Marne, DDFIP Haute-Vienne, DRFIP Nord et DRFIP Ile-et-Vilaine.

⁸ Délégation Ile-de-France, DRFIP Hauts-de-Seine, DRFIP Ile-et-Vilaine, DRFIP Haute-Garonne et ENFIP



Annexes

Répartition des effectifs par direction et par catégorie (en effectifs physiques payés au 31 décembre 2019)

Annexe 1

		Effectifs de statut DGFIP ¹					Effectifs de statut Centrale ²					Total titulaires	Contractuels ³					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL		
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total							
010	Ain	2	160	292	210	664					0	664				1	1			10			11	675
020	Aisne	2	153	273	189	617					0	617				1	1			9	2		12	629
030	Allier	2	114	196	132	444					0	444			1				5	1		7	451	
040	Alpes-de-Haute-Provence	1	73	112	78	264					0	264				1	1			3			4	268
050	Hautes-Alpes	1	67	110	72	250					0	250				2	2			3	1		6	256
060	Alpes-Maritimes	9	464	682	488	1 643					0	1 643			1	2	3			3			6	1 649
070	Ardèche	2	96	175	123	396					0	396			1		1			3			4	400
080	Ardennes	2	92	150	104	348					0	348								4			4	352
090	Ariège	2	65	105	67	239					0	239					0			11	1		12	251
100	Aube	2	98	157	113	370					0	370				1	1			1			2	372
110	Aude	1	125	232	173	531					0	531				3	3			7			10	541
120	Aveyron	2	106	172	110	390					0	390				1	1			17			18	408
130	Bouches-du-Rhône	16	587	1 039	806	2 448	1	2			3	2 451			1	2	11	14		20			34	2 485
140	Calvados	5	216	391	237	849					0	849				1	1			15			16	865
150	Cantal	1	64	101	69	235					0	235				1	1			9	1		11	246
160	Charente	2	117	211	139	469					0	469				4	4			10	1		15	484
170	Charente-Maritime	3	203	375	249	830					0	830				2	2			12	1		15	845
180	Cher	2	99	175	107	383					0	383								2			2	385
190	Corrèze	2	87	138	104	331					0	331				1	1			4			5	336
2A0	Corse-du-sud	4	78	119	77	278					0	278					0			2			2	280
2B0	Haute-Corse	2	81	103	77	263					0	263				1	1			3			4	267
210	Côte-d'Or	9	198	328	201	736		1			1	737								5	1		6	743
220	Côtes-d'Armor	3	183	352	219	757					0	757			1	1	2	4		2			6	763
230	Creuse	2	63	94	56	215					0	215					0			4	1		5	220
240	Dordogne	2	136	240	155	533					0	533				1	1			13	1		15	548
250	Doubs	4	174	289	187	654					0	654				1	1			15	1		17	671
260	Drôme	2	163	287	206	658					0	658				1	4	5		4	1		10	668
270	Eure	2	154	280	185	621					0	621						0		6			6	627
280	Eure-et-Loir	2	135	232	180	549					0	549				1	1	2					2	551
290	Finistère	4	256	497	308	1 065					0	1 065				1	1			13	1		15	1 080
300	Gard	4	211	362	256	833					0	833			1		1			4	1		6	839
310	Haute-Garonne	16	414	769	596	1 795		2			2	1 797				5	4	9		8	1		18	1 815
320	Gers	2	71	119	74	266					0	266					4	4		2			6	272

		Effectifs de statut DGFIP ¹					Effectifs de statut Centrale ²					Total titulaires	Contractuels ³					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
330	Gironde	13	466	845	582	1 906		2			2	1 908			1	9	10		15		25	1 933
340	Hérault	10	347	664	490	1 511					0	1 511			3	8	11		14		25	1 536
350	Ille-et-Vilaine	12	344	691	519	1 566	1				1	1 567	1	1	1	5	8		19		27	1 594
360	Indre	2	80	140	77	299					0	299			1	1	2		4		6	305
370	Indre-et-Loire	4	178	353	235	770					0	770				4	4		4		8	778
380	Isère	6	373	645	446	1 470					0	1 470		1		5	6		4		10	1 480
390	Jura	2	95	154	98	349					0	349			1		1		4	1	6	355
400	Landes	2	129	237	145	513					0	513				2	2		12		14	527
410	Loir-et-Cher	2	104	181	121	408					0	408			1	1	2		4		6	414
420	Loire	3	212	391	261	867					0	867			1	6	7		7		14	881
430	Haute-Loire	2	84	139	84	309					0	309				1	1		3		4	313
440	Loire-Atlantique	10	359	680	481	1 530	1	1			2	1 532			2	6	8		8		16	1 548
450	Loiret	6	225	325	245	801	2	1			3	804				4	4		12		16	820
460	Lot	2	69	111	74	256					0	256					0			1	1	257
470	Lot-et-Garonne	2	103	179	115	399					0	399			2		2		4		6	405
480	Lozère	1	50	61	43	155					0	155					0		6		6	161
490	Maine-et-Loire	4	204	390	281	879					0	879				1	1		6	1	8	887
500	Manche	2	152	263	172	589					0	589		1		2	3		16	1	20	609
510	Mame	5	191	323	223	742					0	742			2		2		8	4	14	756
520	Haute-Maine	2	73	109	66	250					0	250					0		2		2	252
530	Mayenne	2	96	176	103	377					0	377			1	2	3				3	380
540	Meurthe-et-Moselle	3	203	347	253	806					0	806		1	5	2	8		14	2	24	830
550	Meuse	2	72	115	75	264					0	264					0		14		14	278
560	Morbihan	3	213	400	250	866					0	866			1	4	5		11		16	882
570	Moselle	11	292	533	375	1 211					0	1 211		2	3	1	6		11	1	18	1 229
580	Nièvre	2	78	126	85	291					0	291				1	1		12		13	304
590	Nord	16	662	1 285	853	2 816		2			2	2 818		3	2	11	16		36	1	53	2 871
600	Oise	3	206	364	251	824					0	824					0		4	1	5	829
610	Ome	2	88	161	104	355					0	355			1	1	2		4		6	361
620	Pas-de-Calais	7	348	664	447	1 466					0	1 466		1	2		3		43	3	49	1 515
630	Puy-de-Dôme	6	206	406	246	864					0	864			1	3	4		16	3	23	887
640	Pyrénées-Atlantiques	4	216	353	257	830					0	830			3	2	5		10	2	17	847
650	Hautes-Pyrénées	2	92	138	92	324					0	324				1	1		5		6	330
660	Pyrénées-Orientales	3	158	274	167	602					0	602				1	1		6		7	609
670	Bas-Rhin	11	352	604	409	1 376		1			1	1 377	1			3	4		7	1	12	1 389
680	Haut-Rhin	4	210	375	256	845					0	845			1	6	7		12	3	22	867
690	Rhône	16	552	1 011	743	2 322	1	1			2	2 324			1	9	10		2		12	2 336
700	Haute-Saône	2	79	134	90	305					0	305					0		6		6	311

		Effectifs de statut DGFIP ¹					Effectifs de statut Centrale ²					Total titulaires	Contractuels ³					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL		
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total							
710	Saône-et-Loire	2	166	320	220	708					0	708			1	4	5			5			10	718
720	Sarthe	2	157	280	213	652					0	652				2	2			4		1	7	659
730	Savoie	2	183	305	215	705					0	705				1	1			3		1	5	710
740	Haute-Savoie	7	249	443	336	1 035					0	1 035		2	1	6	9			2			11	1 046
750	Paris	35	1 388	1 810	1 392	4 625	2	2			4	4 629		2	4	10	16			6		1	23	4 652
760	Seine-Maritime	8	364	631	447	1 450	1	1			2	1 452		2		1	3			17		1	21	1 473
770	Seine-et-Marne	8	374	628	428	1 438					0	1 438			1		1			5		1	7	1 445
780	Yvelines	8	455	720	577	1 760					0	1 760		1	8	5	14			4			18	1 778
790	Deux-Sèvres	2	123	217	126	468					0	468			3	6	9			7			16	484
800	Somme	3	190	345	249	787					0	787		1		3	4			10			14	801
810	Tam	2	124	212	134	472					0	472			1		1			4			5	477
820	Tam-et-Garonne	2	80	132	72	286					0	286				2	2			5		1	8	294
830	Var	7	342	570	380	1 299					0	1 299					0			6		1	7	1 306
840	Vaucluse	3	179	308	205	695					0	695					0			5			5	700
850	Vendée	4	178	338	228	748					0	748		1		1	2			7		3	12	760
860	Vienne	4	145	255	190	594					0	594			1	2	3			8			11	605
870	Haute-Vienne	4	139	240	164	547					0	547				3	3			11			14	561
880	Vosges	1	122	216	136	475					0	475					0			6			6	481
890	Yonne	2	114	189	133	438					0	438					0			6		1	7	445
900	Territoire-de-Belfort	1	51	89	51	192					0	192					0			0			0	192
910	Essonne	7	345	550	396	1 298					0	1 298			2	5	7			7			14	1 312
920	Hauts-de-Seine	16	599	815	688	2 118					0	2 118				11	11			1		1	13	2 131
930	Seine-Saint-Denis	8	443	657	689	1 797					0	1 797		1		8	9			2		1	12	1 809
940	Val-de-Marne	10	405	636	555	1 606					0	1 606		2		9	11			2			13	1 619
950	Val-d'Oise	7	342	525	391	1 265					0	1 265		1		4	5						5	1 270
971	Guadeloupe	2	150	239	171	562	1				1	563					0			18			18	581
972	Martinique	1	140	246	145	532	1				1	533					0			8			8	541
973	Guyane	2	69	87	69	227					0	227		4	4	2	10			4			14	241
974	Réunion	4	183	325	292	804					0	804					0			15			15	819
975	Saint-Pierre-et-Miquelon	1	7	11	6	25					0	25					0			1			1	26
976	Mayotte	2	32	36	65	135					0	135		1	1		2			1			3	138
986	Wallis et Futuna		4	5	8	17					0	17					0						0	17
987	Polynésie Française	2	31	58	48	139					0	139					0					6	6	145
988	Nouvelle Calédonie	2	36	62	49	149					0	149					0						0	149
A15	SDNC	1	34	164	114	313					0	313		1	1		2	74		1			77	390
A20	DVNI	3	406	46	34	489					0	489				1	1						1	490
A30	DNID	3	131	73	62	269					0	269		1	1		2						2	271
A35	DNVSF	3	218	27	28	276					0	276		1		3	4						4	280
A40	DNEF	3	302	94	39	438					0	438		1		1	2						2	440
A45	DGE	4	200	51	44	299					0	299			1	1	2						2	301
A50	IMPOTS-SERVICE		40	74	31	145					0	145				3	3						3	148
A55	ENFiP	9	449	122	91	671					0	671					0			2			2	673
A55	ENFiP (stagiaires)		752	1 498		2 250					0	2 250					0						0	2 250

		Effectifs de statut DGFIP ¹					Effectifs de statut Centrale ²					Total titulaires	Contractuels ³					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
A80	DCST	1	16	10	15	42		1	12	11	24	66					0			0	66	
B10	DIRCOFI IDF	3	650	41	42	736					0	736		1	1	2	4			4	740	
B30	SARH	21	109	66	93	289	1		1		2	291			2	2	4			4	295	
B31	DINR	4	117	110	150	381					0	381		16	3	5	24			24	405	
B38	SERVICES CENTRAUX HORS SRE	82	2 667	464	89	3 302	89	38	23	16	166	3 468	52	51		1	104			104	3 572	
B38	SERVICES CENTRAUX SRE	1	74	91	17	183	9	64	154	44	271	454	3	2	2		7			7	461	
D13	DISI SUD-EST	1	79	201	72	353					0	353	1		1		2			2	355	
D33	DISI SUD-OUEST	2	116	262	108	488					0	488					0			0	488	
D44	DISI OUEST	1	135	259	122	517		1			1	518					0			0	518	
D59	DISI NORD	1	115	231	112	459					0	459	1	1			2			2	461	
D63	DISI PA YS-DU-CENTRE					0					0	0					0			0	0	
D67	DISI EST	1	82	184	126	393					0	393	1				1			1	394	
D69	DISI RHONE-ALPES EST BOURGOGNE	1	142	264	169	576		1			1	577		1		3	4	2		6	583	
D77	DISI PARIS-CHAMPAGNE					0					0	0					0			0	0	
D78	DISI PARIS-NORMANDIE	4	141	275	176	596					0	596	4				4	2		6	602	
R13	DCF SUD-EST	2	240	15	13	270					0	270				1	1			1	271	
R31	DCF SUD-PYRENEES	2	190	17	6	215					0	215					0	1		1	216	
R33	DCF SUD-OUEST	2	191	22	9	224					0	224					0	1		1	225	
R35	DCF OUEST	2	284	31	13	330					0	330					0	1		1	331	
R54	DCF EST	2	214	29	14	259					0	259					0	1		1	260	
R59	DCF NORD	2	275	29	22	328					0	328					0			0	328	
R69	DCF RHONE ALPES BOURGOGNE	3	363	34	20	420					0	420					0			0	420	
TAP	DSFIP APHP	2	36	125	55	218					0	218				1	1			1	219	
TDV	DEFENSE - ACSIA	2	8	31	8	49					0	49					0			0	49	
TEL	SEJUFI	1	21	3	2	27					0	27					0			0	27	
TGE	DSFIPE	3	40	102	73	218					0	218		1		9	10			10	228	
TSB	SCBCM MAAF - agriculture	2	3	10		15					0	15					0			0	15	
TSC	SCBCM INTERIEUR	2	5	16	10	33					0	33					0			0	33	
TSD	SCBCM JUSTICE	2	3	6	4	15					0	15					0			0	15	
TSE	SCBCM MEDDE - écologie	2	5	12	4	23					0	23					0			0	23	
TSF	SCBCM MEN - éducation	2	3	9	2	16					0	16					0			0	16	
TSG	SCBCM MINEFI	2	21	99	9	131					0	131					0			0	131	
TSK	SCBCM SOCIAUX	2	7	17	1	27					0	27			1		1			1	28	
TSL	SCBCM 1ER MINISTRE	2	4	20	9	35					0	35					0			0	35	
TSM	SCBCM CULTURE - COM	2	3	4		9					0	9					0			0	9	
	TOTAL GENERAL	669	30 064	41 242	27 637	99 612	110	121	190	71	492	100 104	64	108	89	271	532	74	785	60	1 451	101 555

Mobilité intra-directionnelle au cours de l'année 2019

Types de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
- à l'intérieur du service central	3	7	72	85	19	10	3	0	199
- à l'intérieur du service déconcentré	3	9	774	649	1 044	554	365	227	3 625
- du service central vers un service déconcentré	8	14	74	61	15	19	10	9	210
- du service déconcentré vers le service central	6	9	108	117	52	36	7	9	344
- d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	19	55	1 184	1 226	1 336	1 156	1 172	941	7 089

Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers
Ventilation par nature de prestation – année 2019

Exécution 2018	Autorisations d'engagement (AE)					Crédits de paiement (CP)				
	Titre II	Titre III	Titre V	Titre VII	Total	Titre II	Titre III	Titre V	Titre VII	Total
Restauration		45 314 129	238 012		45 552 141		46 420 016	209 749		46 629 765
Aide au logement		15 063 964			15 063 964		15 370 196			15 370 196
Tourisme social	171 707	24 232 750			24 404 457	171 707	24 388 645			24 560 352
Petite enfance		5 575 116			5 575 116		4 660 531			4 660 531
Crédits d'actions locales		4 684 736			4 684 736		4 504 581			4 504 581
Aides et secours aux personnels en difficultés	4 042 862			374 500	4 417 362	4 042 862			374 500	4 417 362
Protection sociale complémentaire		4 011 700			4 011 700		4 011 700			4 011 700
Associations socio-culturelles		6 225 358			6 225 358		6 225 358			6 225 358
TOTAL	4 214 569	105 107 753	238 012	374 500	109 934 834	4 214 569	105 581 027	209 749	374 500	110 379 845

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

NOR : CPAF1736244A

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37 ;

Vu l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Arrête :

Art. 1^{er}. – L'annexe mentionnée à l'article 1^{er} de l'arrêté du 23 décembre 2013 susvisé est remplacée par l'annexe au présent arrêté.

Art. 2. – Les dispositions de l'annexe au présent arrêté sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 en vue de l'établissement du bilan social 2019.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 décembre 2017.

Pour le ministre et par délégation :
*Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique,*
T. LE GOFF

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT APPARAÎTRE DANS LES BILANS SOCIAUX

Toutes les données du rapport de situation comparée sont à ventiler par sexe.

1^o Conditions générales d'emploi.

a) Effectifs.

Effectifs physiques et en ETP au 31/12 :

- selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les contractuels, par type de contrat ;
- Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

b) Embauches et départs (effectifs physiques) au cours de l'année :

- nombre d'agents fonctionnaires recrutés ;
- par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;

- par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés ;
- nombre d'agents contractuels recrutés par niveau et par type de contrat ;
- nombre d'affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère) ;
- nombre d'apprentis recrutés ;
- nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé ;
- répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :
 - départs définitifs de personnes fonctionnaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ;
 - départs définitifs de personnels contractuels : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;
 - départs temporaires d'agents fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
 - départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
- effectif d'agents fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement * (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

c) Positionnement :

- effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants ;
- flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) * (1) ;
- nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

d) Promotions :

- nombre d'agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions ;
- promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade :
 - pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix ;
 - part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante) ;
- taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle ;
- part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

2* Rémunérations * (1).

- rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- rémunérations par décile ;
- part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

3* Formation.

- nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3) ;
- nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.

4* Organisation et temps de travail.

a) Organisation du travail :

- répartition des effectifs selon les cycles de travail (forfait, cycle annuel, hebdomadaire, autre cycle) au 31/12 ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition) au 31/12 ;
- nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année ;
- existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31/12 ;
- nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12.

b) Temps partiel :

- répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 :
- sur emploi à temps complet :
 - temps plein ;
 - temps partiel, par quotité de travail ;

- sur emploi à temps incomplet (agents contractuels [2]) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus) ;
- nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

c) Compte épargne temps (CET) :

Répartition par catégorie hiérarchique de :

- nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année ;
- nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année ;
- nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12, dont nombre de jours versés au cours de l'année ;
- nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

d) Heures supplémentaires :

- dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées ;
- nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.

e) Congés :

- nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) :
 - accordés (par type de congés) ;
 - pris (total) ;
 - non pris et non versés au CET (total) ;
- nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).

f) Absences au travail (hors absences pour raison de santé) :

- nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge :
 - congé de maternité et d'adoption ;
 - congé de paternité et d'accueil ;
 - autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements familiaux, concours et examens, etc ;
- prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique :
 - nombre d'agents ayant pris un congé ;
 - nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques ;
- nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés ;
- nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.

5° Conditions de travail.

- nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).

6° Absences au travail pour raison de santé.

Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants :

- maladie ordinaire ;
- longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels) ;
- congé de longue durée ;
- accident du travail imputable au service ;
- accident du travail pour raison de trajet ;
- maladie professionnelle ;
- disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

(2) Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

AUTRES INDICATEURS

(à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)

1° Plafond d'emplois.

Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1).

2° Pyramide des âges.

Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).

3° Répertoire des métiers.

Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1).

4° Agents contractuels.

- nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par sexe) répartis de la manière suivante :
 - agents contractuels sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ;
 - agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins.

Distinguer les agents contractuels à temps incomplet.

- nombre de passages de CDD en CDI dans l'année ;
- nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 ;
- nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation ;
- répartition des titularisations par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C).

5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.

- effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps ;
- évolution du taux d'emploi sur trois ans.

6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).

- nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires ;
- effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires ;
- parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.

7° Flux entrants par sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès.

- voir rapport de situation comparée.

8° Flux sortants par sexe, par catégorie et par circonstance.

- voir rapport de situation comparée.

9° Avancements par sexe.

- voir rapport de situation comparée.

10° Mobilité.

- nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure ;
- nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.

11° Rémunérations.

- masse salariale en euros * (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme ;
- nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par sexe.

12° Risques professionnels.

- nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service ;
- nombre de décès imputables au service ;
- nombre d'accidents du travail ;
- accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire) ;
- taux de couverture des agents par un médecin de prévention ;
- coût de la formation des membres des CHSCT ;
- pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours ;

- nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle ;
- nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents ;
- nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail) ;
- taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

13° Formation.

a) Formation continue :

- nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3) ;
- coût de la formation par catégorie et par sexe ;
- nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par sexe, par tranche d'âge et par catégorie.

b) Formation initiale statutaire :

- nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par sexe :
 - après un concours externe ;
 - après un concours interne ;
 - après un troisième concours ;
 - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.

14° Relations professionnelles.

a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié) :

- niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire * (1) ;
- répartition par sexe des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP) ;
- nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP) ;
- nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel ;
- nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 ;
- nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.

b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié) :

- nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié) :

- nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ;
- nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).

d) Autres :

- locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année) ;
- nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local ;
- nombre et nature des accords négociés.

15° Action sociale.

- exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V) ;
- nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe ;
- dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants * (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).

(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

Annexe 5 : Lexique

a

Agents contractuels

Regroupent les agents non titulaires recrutés en application des articles 4, 5, 6, 22 bis, 27 et 82 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Ils incluent les personnels handicapés ainsi que les agents recrutés par la voie du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'Etat).

Agents non-titulaires

Les agents non titulaires comprennent les agents contractuels, les ouvriers d'Etat et les agents dits « Berkani ». Les fonctionnaires stagiaires sont quant à eux considérés comme des titulaires.

Agents titulaires

Se définissent par la permanence de leur emploi et leur titularisation dans un corps et un grade. Ce sont des agents publics, dits « statutaires » car régis par un statut de droit public et non soumis à des contrats ou conventions collectives.

Agents de statut centrale

Regroupent les agents titulaires de statut de centrale affectés dans les services de la DGFIP et notamment ceux affectés au Service des Retraites de l'Etat (SRE).

b

Berkani

Désigne les agents contractuels relevant du droit public et exerçant des fonctions d'entretien, de gardiennage et de restauration pour le compte d'un service public.

c

Catégorie A+

Correspond à la définition donnée par la DGAFP et regroupe les agents :

- appartenant à un corps ou occupant un emploi fonctionnel dont l'indice brut terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (indice majoré strictement supérieur à 963)
- appartenant à un corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le critère indiciaire (HEB minimum) n'est pas respecté.

Selon cette définition, à la DGFIP, la catégorie A+ correspond aux grades AFiP et AGFiP, y compris les Chefs de Service Comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie.

Congé de longue durée (CLD)

Accordé au fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en cas d'affection à caractère invalidant (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis). La durée totale du congé de longue durée est fixée à cinq ans maximum pour la même affection sur l'ensemble de la carrière.

Pendant cette période, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant trois ans ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

Congé de longue maladie (CLM)

Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

Congé ordinaire de maladie (COM)

Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non.

La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date.

L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.

Congé de grave maladie (CGM)

Le bénéfice du congé de grave maladie est ouvert à l'agent contractuel, atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus.

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Congé parental

Position du fonctionnaire ou de l'agent contractuel justifiant d'au moins une année continue de services qui cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant de moins de trois ans. Les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012.

d

Départs définitifs

Comptabilisent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qui recouvrent les radiations, les démissions, les décès, les licenciements et les non renouvellement de contrat.

Départs provisoires

Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadre et en congé parental.

Détachement

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Disponibilité

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 51 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

e

Effectifs physiques payés

Correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de la DGFIP sur des emplois permanents au 31 décembre de l'année. Les agents de statut de centrale gérés par le secrétariat général et payés par la DGFIP sont comptabilisés dans les effectifs de la DGFIP.

Sont donc comptabilisés dans les effectifs payés, les agents :

- en activité
- en formation professionnelle
- en congé longue maladie (CLM)
- les mises à disposition (MAD) « entrants » et « sortants » dont la rémunération est imputée sur un programme ministériel
- les détachés « entrants »
- les positions normales d'activité (PNA) « entrants »

Emplois à temps non complet

Les emplois à temps non complet sont des emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail. Ils ne peuvent être pourvus que par des contractuels.

Emploi de direction

Les emplois de direction sont ceux mentionnés à l'annexe du décret 2012-601 du 30 avril 2012 applicable à compter du 1er janvier 2013 et relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Emploi réservé

Procédure spécifique de recrutement, qui consiste en un accès dérogatoire et privilégié à la Fonction publique.

Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires :

- les invalides de guerre et les militaires blessés au cours de campagnes de guerre, ou en cas de décès, leurs conjoints et enfants ;
- les militaires ayant accompli un certain nombre d'année de service.

Equivalent temps plein (ETP)

Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail des agents.

Equivalent temps plein travaillé (ETPT)

Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail et de la durée de la période d'emploi des agents.

g

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Dispositif indemnitaire destiné à couvrir exactement l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation, sur une période de référence de 4 ans. Entrée en vigueur en 2008, la GIPA concerne tous les fonctionnaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, ainsi que les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique.

h

Hors cadre

Position dans laquelle le fonctionnaire titulaire peut être placé, sur sa demande, pour servir hors de son administration d'origine. Il cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (cf. article 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

m

Mise à disposition

Situation administrative du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service hors de son administration d'origine au profit d'une administration d'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement de la fonction publique hospitalière, d'un établissement public ou d'un organisme d'intérêt général ou d'une organisation internationale intergouvernementale (cf. articles 41 et suivants de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

Mobilité fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité géographique

Changement de poste impliquant un nouveau lieu d'exercice des fonctions.

O

Ouvriers du cadastre

Désignent les agents non titulaires de droit public, soumis à des règles spécifiques dérogatoires aux dispositions de droit commun applicables aux agents non titulaires de l'Etat. Les ouvriers du cadastre sont affectés au Service de la Documentation Nationale du Cadastre.

p

Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, le PACTE constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques.

Ce dispositif est destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac), et se présente sous la forme d'un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant formation et stage et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Plafond d'autorisation d'emplois

Désigne les plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés par l'État exprimés en ETPT, sur la base des crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel dans la loi de finances.

Les plafonds d'emplois encadrent l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, quel que soit leur statut (y compris les agents occasionnels ou saisonniers). Ils sont fixés au niveau de chaque ministère et déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emplois.

Positions	Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de cinq : <ul style="list-style-type: none"> - Activité, à temps complet ou partiel - Détachement - Position hors cadres - Disponibilité - Congé parental
Position normale d'activité (PNA)	Situation administrative d'un agent affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut quel que soit son ministère gestionnaire. Ce dernier continue d'assurer la gestion de l'agent. La rémunération de l'agent est prise en charge par l'administration d'affectation.
Promotion interne	Regroupe l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière offerte aux agents. Elle s'effectue selon trois modalités : le concours interne, la promotion par épreuve de sélection professionnelle et la promotion au choix (liste d'aptitude ou tableau d'avancement).

r

Recrutements	Regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics. Ils concernent les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu de l'article L4139-2 du code de la Défense, les recrutements par la voie du PACTE, les recrutements d'agents contractuels et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.
---------------------	---

t

Taux d'emploi direct des personnes handicapées	Rapport entre l'effectif des travailleurs handicapés rémunérés au 1 ^{er} janvier de l'année de référence et l'effectif total des agents titulaires et contractuels rémunérés à cette même date.
Taux d'emploi légal des personnes handicapées	Fixé par l'article L5212-2 du code du travail et applicable à l'Etat et à ses établissements publics en application de l'article L323-2 du même code, le taux d'emploi légal des personnes handicapées se compose de deux éléments : <ul style="list-style-type: none"> - le taux d'emploi direct ; - une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées.

v

Volontaires en service civique	Créé par la loi n°2010-241 du 10 mars 2010, il s'agit d'un engagement volontaire auprès d'organismes sans but lucratif de droit français ou de personnes morales de droit public agréés pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général.
---------------------------------------	---



Direction générale des Finances publiques

Service des Ressources humaines

Sous-direction de la Gestion des personnels et des parcours professionnels

Bureau RH2C - Etudes et production de statistiques en matière de ressources humaines

SEPTEMBRE 2020