

FICHE 5

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT 2022

1 / Volumétrie des recrutements pour 2022

Les projections pour 2022 font ressortir une prévision de plus de 5.000 départs sur l'année, dont :

- environ 4.300 départs en retraite
- 250 décès / radiations / démissions
- 250 ruptures conventionnelles
- 250 départs nets en mobilité (solde mobilités sortantes – mobilités entrantes)

Compte tenu des 1506 suppressions d'emplois prévues, la cible pour 2022 est de recruter environ 3500 personnes. Elle pourrait évoluer à la marge si les emplois transférés à la DGFIP (taxes douanières) ne s'accompagnent pas de transferts d'effectifs dans les mêmes volumes.

Le concours constitue la voie de recrutement principale à la DGFIP.

L'ENFiP assure l'organisation et la gestion des concours au sein de la DGFIP mais aussi la formation des stagiaires ainsi recrutés. Compte tenu des capacités d'accueil de ses établissements, l'ENFiP peut assurer, à organisation constante, la formation au maximum de 2.500 nouvelles recrues sur l'année. Les places offertes aux concours d'inspecteur et de contrôleur des finances publiques ont ainsi été fixées de façon à saturer les capacités d'accueil de l'ENFiP.

Des pistes sont à l'étude pour accroître les capacités d'accueil de l'ENFiP. Outre les capacités physiques d'accueil, les outils pédagogiques de formation à distance pourraient être mobilisés. La modularité des enseignements en fonction des compétences détenues par les stagiaires avant leur entrée à l'ENFiP est également étudiée.

2 / Bilan 2021 et perspectives 2022 pour le recrutement de contractuels

2.1- Le cadre du recrutement des contractuels en 2021

Le cadre du recrutement des contractuels est fixé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Celle-ci maintient le principe de l'occupation des emplois permanents par les fonctionnaires, élargit le champ des dérogations (ouverture aux emplois B et C) et facilite le recrutement d'agents sous contrat. Cependant, la priorité faite aux fonctionnaires demeure (article 4-2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

2.2- Les premières campagnes de recrutement : modalités et chiffres

Le processus actuel prévoit que les fiches de poste sont initiées par les directions locales sur la base

des recrutements autorisés. Elles sont publiées pour une durée d'un mois par l'administration centrale sur la Place de l'Emploi Public.

La sélection des candidats et les entretiens de recrutement sont ensuite organisés au niveau local, l'administration centrale étant en charge de la rédaction des contrats.

En 2020, la campagne de recrutement des contractuels a donné aux directions territoriales la possibilité de recruter 270 contractuels (24A, 27B et 219C). In fine, ce sont 154 contractuels qui ont été recrutés en 2020.

La campagne de recrutement 2021 a ouvert la possibilité de recruter 620 contractuels au niveau national (20A, 200 B et 400C). Des possibilités de recrutements complémentaires ont été également ouvertes pour des directions justifiant de besoins spécifiques, sur des postes exigeant une expérience ou des compétences particulières, nécessaires à l'exercice des missions, ou situés dans des zones structurellement peu attractives. Dans cette hypothèse, le recrutement de contractuels peut être autorisé, y compris s'il existe des titulaires en attente de mutation.

Près de 200 autorisations ont été validées au titre des besoins spécifiques (dont la campagne particulière de recrutements de 100 contractuels de niveau B initiée en octobre 2021).

À ces autorisations de recrutement, se sont ajoutées celles dans la sphère informatique au sein des DISI (100).

Au total, la DGFIP a autorisé le recrutement de 920 contractuels en 2021.

Type de recrutement	Autorisations de recrutement
Recrutement 2021 (note du 18 juin 2021)	620
Besoins spécifiques	200
Sphère Informatique	100

710 recrutements ont déjà été réalisés à date (29 novembre) pour l'année 2021.

2.3. Perspectives et enjeux pour l'année 2022

En 2022, un objectif de recrutement à hauteur d'un millier de contractuels réparti sur les trois catégories A, B et C est envisagé.

Un processus de déconcentration est à l'étude afin de confier aux directions certaines actions réalisées à ce jour par l'administration centrale (publications des fiches de poste a minima). Ceci devrait permettre de gagner en souplesse et participer à réduire la durée du processus de recrutement.