



2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

DE LA
DIRECTION GÉNÉRALE
DES FINANCES PUBLIQUES

Préface



Dans la continuité de la dynamique engagée l'année dernière, la DGFIP publie son second Rapport social unique (RSU) sur les données RH de l'année 2021.

La mobilisation de tous les acteurs RH se poursuit dans la perspective de présenter l'ensemble des 200 indicateurs attendus en 2024 sur les données de l'année 2023. Le RSU 2021 de la DGFIP comporte désormais 105 indicateurs et est ainsi enrichi de 29 nouveaux indicateurs, principalement sur les thématiques Emplois, Santé et sécurité au travail et Organisation du travail et temps de travail.

L'année 2021 a été marquée par la normalisation du télétravail à la DGFIP. Le succès de ce déploiement massif à la DGFIP repose pour partie sur l'adoption dès 2021, d'un cadre souple, formalisé dans un protocole de télétravail.

Une stratégie d'équipement ambitieuse, un nombre conséquent d'applications métier accessibles en télétravail, la grande souplesse offerte par le télétravail pérenne ainsi qu'un management adapté ont permis au dispositif de se généraliser auprès de l'ensemble des catégories de personnel. Ainsi, au 31 décembre 2021, près de 44 000 agents de la DGFIP bénéficiaient ainsi d'une autorisation de télétravail.

Le second fait marquant de l'année 2021 est la signature au mois d'octobre d'un accord unanime sur la reconnaissance de l'engagement des agents de la DGFIP.

Cette négociation, la première en son genre au sein de la DGFIP, a été rendue possible grâce au contrat d'objectif et de moyens 2020-2022 qui permet à la Direction de disposer de marges de manœuvre. La Direction générale a souhaité orienter ces marges au bénéfice des agents qui se sont pleinement mobilisés dans la mise en œuvre des politiques publiques, en particulier

dans le cadre de la mise en place du Fonds de solidarité mais également pour le maintien d'un service public de qualité, répondant ainsi aux attentes des usagers.

Enfin, en terme d'attractivité, pour attirer les talents de demain à la DGFIP, la présence de la DGFIP sur les réseaux sociaux et la réalisation de campagnes ciblées ont eu un impact fort : la campagne de recrutement des contractuels a ainsi été vue 266 000 fois sur Facebook et 33 000 fois sur LinkedIn et chaque portrait de stagiaires ou d'apprentis compte entre 5 000 à 10 000 vues. Dans ce contexte, les volumes de recrutement et de promotion à la DGFIP sont en hausse en 2021. Malgré la crise sanitaire, la DGFIP a recruté 4 369 agents (+14,8%) et promu 7 132 agents (+9,8%).

Pour en savoir davantage, je vous invite maintenant à consulter l'ensemble des thématiques RH et leurs données chiffrées.

Bonne lecture à toutes et tous !

Le Directeur général

Jérôme FOURNEL

Sommaire

Table des matières

Préface.....	3
Sommaire	5
Les chiffres clés.....	7
Les faits marquants en 2021	15
Les thématiques 2021	27
L'adaptation du cadre de travail aux transformations	28
Les leviers de l'attractivité.....	29
L'optimisation du recrutement au sein de la DGFIP.....	30
Les données chiffrées.....	31
L'emploi.....	33
Les recrutements	44
Les parcours professionnels	52
La formation	71
Les rémunérations.....	75
La santé et la sécurité au travail.....	79
L'organisation du travail et le temps de travail.....	91
L'action sociale et la protection sociale	116
Le dialogue social.....	119
La discipline	126
Lexique.....	127

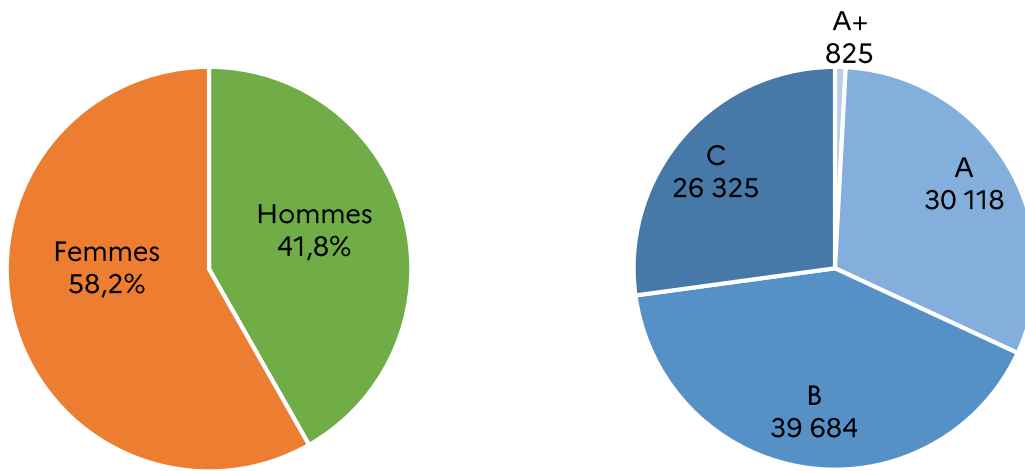


Les chiffres clés

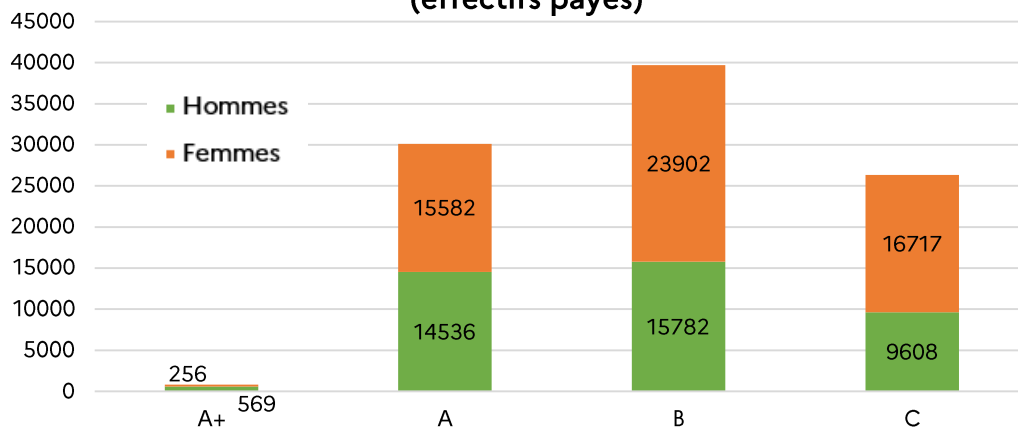
Les effectifs

96 952 agents à la DGFIP

au 31 décembre 2021



Répartition par catégorie et sexe au 31 décembre 2021
(effectifs payés)

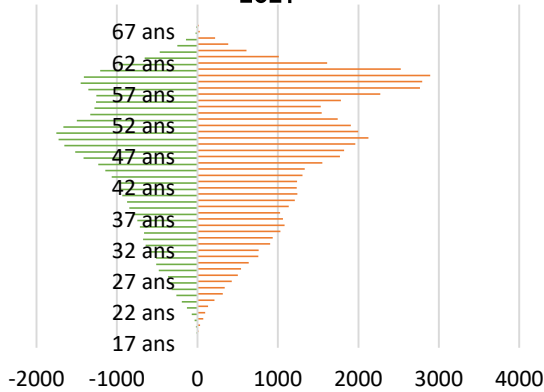


* La catégorie A+ correspond à la définition donnée par la DGAFP. A la DGFIP, la catégorie A+ comprend donc les grades AFIP et AGFIP, y compris les Chefs de Service Comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie.

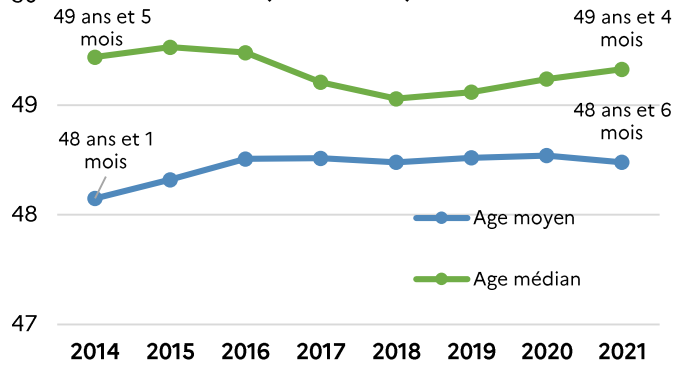
La structure démographique

Age moyen des effectifs DGFIP : 48 ans et 6 mois

Pyramide des âges au 31 décembre 2021



Evolution de l'âge moyen et de l'âge médian depuis 2014 (statut DGFIP)

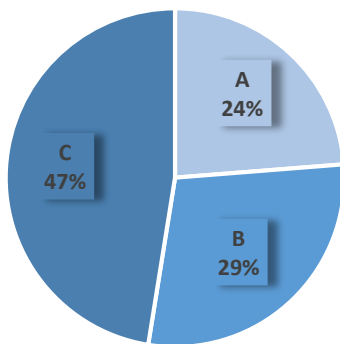


Le recrutement

4 369 agents recrutés en 2021

Soit 4,5% des effectifs

Répartition des recrutements par catégorie



Dont 904 agents recrutés par voie contractuelle (hors handicap et Pacte) et 115 agents recrutés par la voie du PACTE.

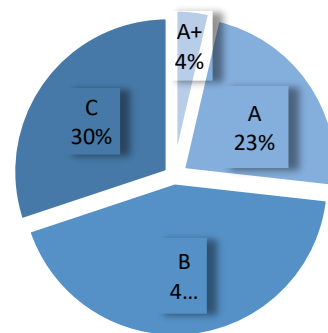
La DGFIP a, en outre, accueilli 320 apprentis et 807 volontaires en service civique en 2021.

Les départs

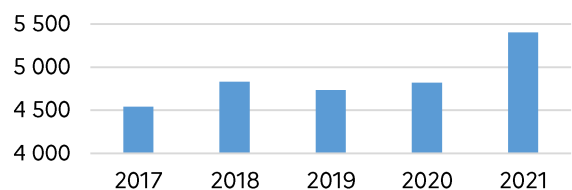
5 403 départs définitifs en 2021

Soit 5,6% des effectifs

Répartition des départs définitifs par catégorie



Evolution des départs définitifs



La promotion interne

7 132 agents promus en 2021

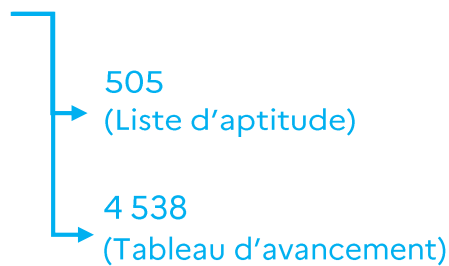
Soit 7,3% des effectifs

1 173 par concours interne

916 par examens professionnels

5 043 promus au choix

(soit 70% des promus)

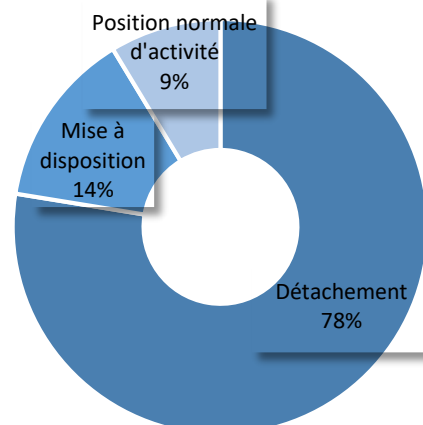
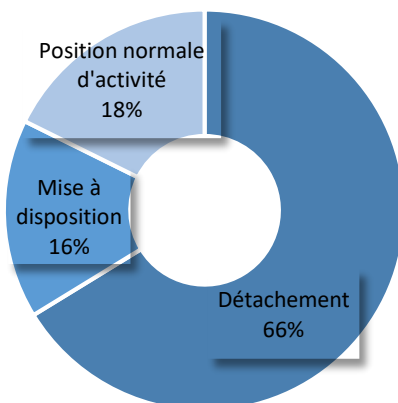


La mobilité

2 415 agents en mobilité sortante et 254 agents en mobilité entrante en 2021

Mobilité sortante à la DGFiP au 31 décembre 2021

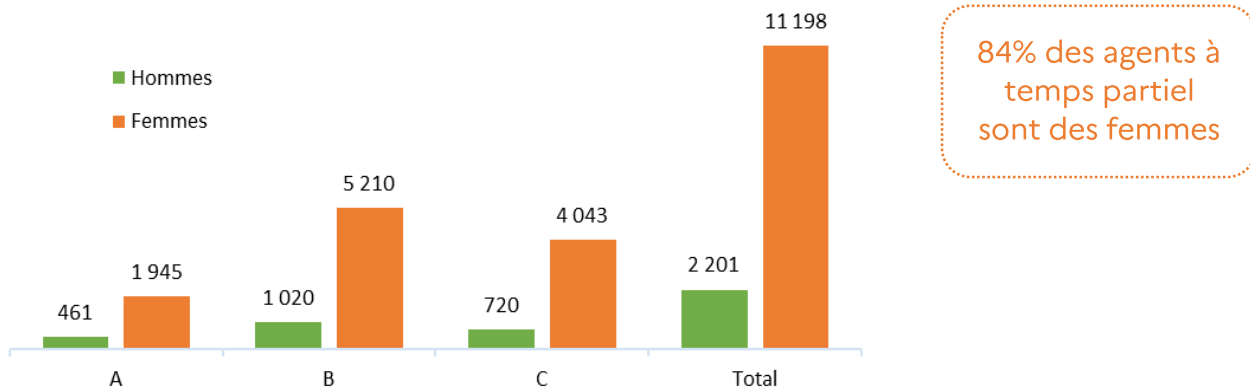
Mobilité entrante à la DGFiP au 31 décembre 2021



Le temps de travail des agents de statut DGFIP

13 399 agents à temps partiel au 31 décembre 2021
(soit 14,2% des effectifs)

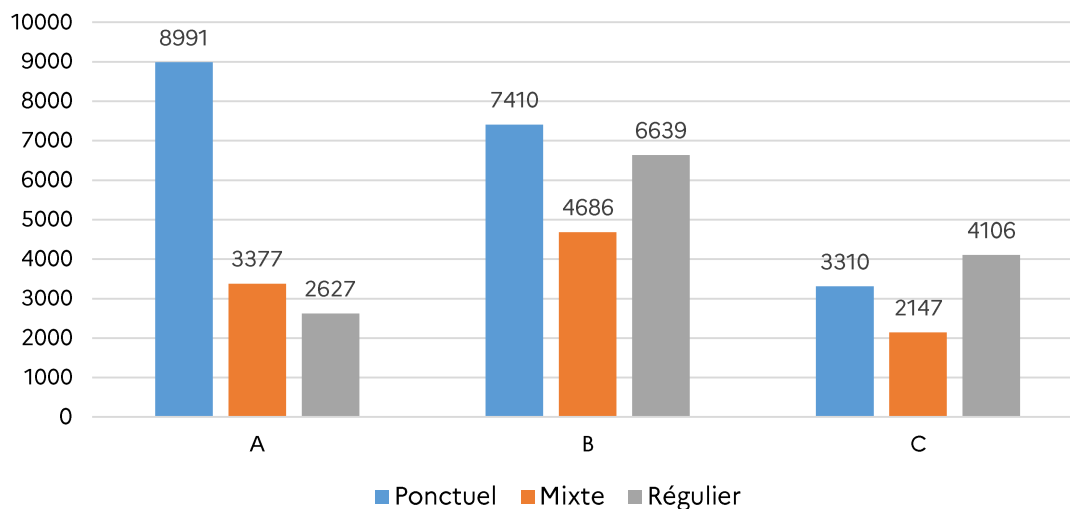
Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre
au 31 décembre 2021



Le télétravail

Au 31 décembre 2021, **43 293** agents de la DGFIP bénéficient au moins d'une autorisation de télétravail, soit plus de 44% des agents.

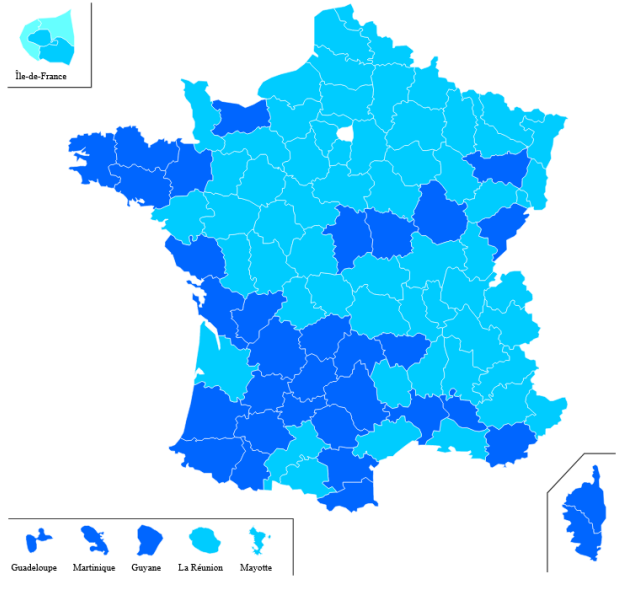
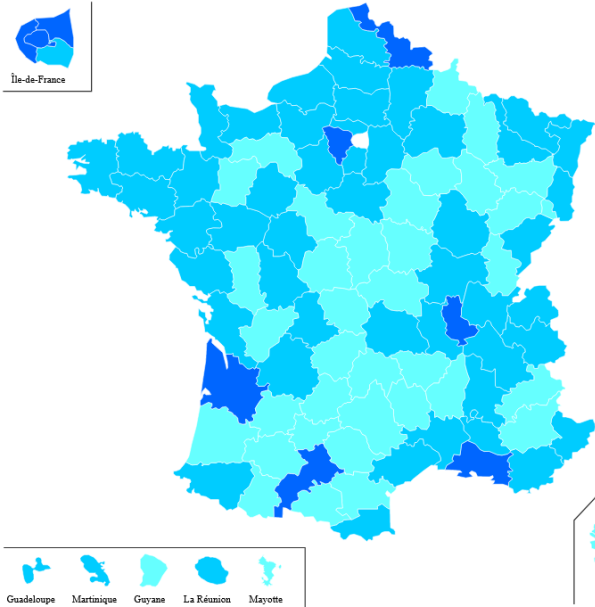
Répartition des autorisations par catégorie



La répartition géographique

Répartition des effectifs au 31.12.2021
(hors directions spécialisées)

Moyenne d'âge au 31.12.2021
(hors directions spécialisées)



Moins de 500	
Entre 500 et 1 500	
Plus de 1 500	

Moins de 40 ans	
Entre 40 et 44 ans	
Entre 45 et 50 ans	
Plus de 50 ans	

L'égalité professionnelle

Taux de féminisation des membres des jurys de concours en 2021

50,1 %

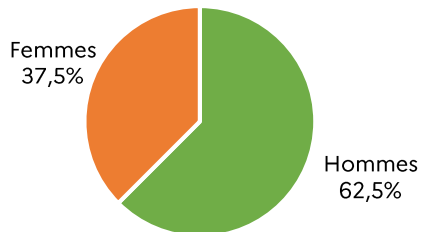
Taux de féminisation des présidences des jurys de concours en 2021

38,1 % *

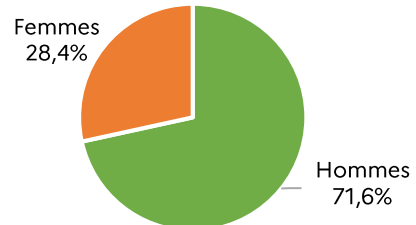
* 2 concours présidés par des femmes annulés en 2021 pour cause de crise sanitaire font baisser le taux.

Les femmes dans les emplois supérieurs en 2021

Primo-nominations



Effectifs



Les taux de féminisation dans les promotions 2021

Concours internes
Concours/Examens professionnels
65,1 %

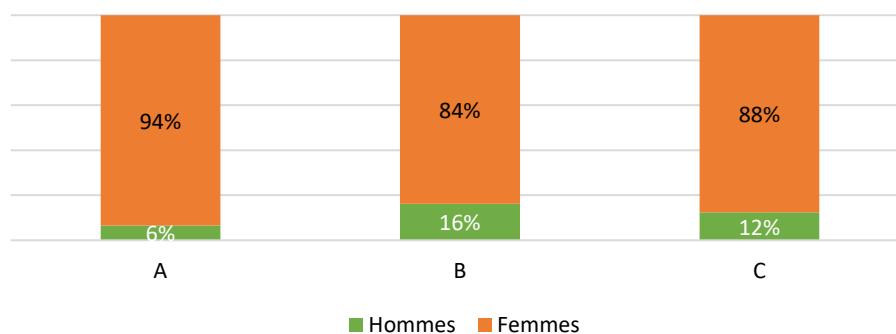
Listes d'aptitude
62,4 %

Tableaux d'avancement
64,3 %

Le congé parental

Au 31 décembre 2021, sur **173 agents** en congés parental, **152 sont des femmes**.

Le congé parental par catégorie au 31 décembre 2021





1^{er} janvier 2021

CRÉATION DE LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES CADRES (MAC)

La Mission d'Accompagnement des Cadres (MAC) est créée le 1^{er} janvier 2021 à la DGFIP. Elle est chargée de l'accompagnement des cadres, tant dans leur rôle d'encadrant et de responsable d'équipe, que pour les aider à construire leur parcours professionnel.



1^{er} janvier 2021

MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ À LA DGFIP

La DGFIP met en place le temps partiel annuel depuis le début de l'année 2021.



29 janvier 2021

OUVERTURE D'UNE FORMATION À DISTANCE « RÉVISIONS ET COMPLÉMENTS - LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE »

L'offre de formation s'enrichit d'un nouveau produit, dédié à la révision des fondamentaux de la langue des signes. Afin d'approfondir leur connaissance de la Langue des Signes Française (LSF), les agents de la DGFIP déjà initiés peuvent ainsi bénéficier d'une formation à distance permettant de réviser une large palette de vocabulaire courant.



8 février 2021

AUGMENTATION DES TAUX DE PROMOTION/PROMOUVABLES POUR LES CATÉGORIES B ET C

Le ministre de l'Economie, des finances et de la Relance, Bruno Le Maire, annonce lors d'une réunion avec les fédérations syndicales, sur proposition du directeur général, l'augmentation du taux de promotion/promouvables pour les catégories B et C.

Cette décision est une marque de reconnaissance pour l'action exemplaire des agents du ministère dans la gestion de la crise sanitaire. Elle salue l'engagement de chacun dans la modernisation de la DGFIP.



10 février 2021

RELOCALISATION DE SERVICES

Les services relocalisés qui s'installent progressivement en 2021, dans les 66 communes retenues, sont des services de gestion, d'appui ou encore d'accueil à distance du public, avec des effectifs allant d'une vingtaine à une cinquantaine d'agents, voire une centaine pour le plus important.



12 février 2021

ENQUÊTE DE SATISFACTION USAGERS 2020 : LA DGFIP À L'HONNEUR

Les résultats des enquêtes de satisfaction de l'année 2020 menées auprès de nos usagers sont particulièrement gratifiants pour la DGFIP. Ces enquêtes, menées tant au niveau interministériel que pour notre compte, mettent en effet en évidence un niveau élevé de satisfaction.

Ainsi, les services fiscaux enregistrent le meilleur taux de satisfaction des différents services publics avec 84 % d'usagers satisfaits (+ 3 points par rapport à 2019). Ces très bons résultats sont atteints, dans un contexte sanitaire particulièrement difficile, grâce à l'implication des services sur l'ensemble du territoire.



16 février 2021

MISE EN PLACE DE LA DÉLÉGATION À LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE (DTNUM)

Le numérique fait partie du quotidien de la DGFIP, pour les agents et les usagers, depuis de nombreuses années. Sa part croissante dans l'exercice des missions et les perspectives technologiques offrent de nouvelles possibilités de transformation des métiers. La création de la délégation à la transformation numérique (DTNum) traduit cette volonté, portée par le Directeur général et transcrite dans le contrat d'objectifs et de moyens, de saisir ces opportunités et de passer à la vitesse supérieure en s'appuyant sur nos acquis historiques.



8 mars 2021

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

La Journée internationale des droits des femmes est l'occasion pour la DGFIP de réaffirmer son attachement à l'égalité professionnelle et son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations.

A cette occasion, Jérôme FOURNEL, Directeur général, a signé la charte #JamaisSansElles, dans le cadre des actions en faveur de la mixité, formalisées dans le plan ministériel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2020-2022. Par cette signature, la DGFIP s'engage notamment à ne plus participer à des événements publics qui ne compteraient aucune femme parmi les intervenants.



21 avril 2021

DE LA DINR À LA DDFiP DE L'OISE, CRÉATION DU PÔLE NATIONAL TVA COMMERCE EN LIGNE

Le nouveau « pôle national TVA commerce en ligne » se met en place auprès de la DDFiP de l'Oise au cours du mois d'avril. C'est une des premières relocalisations de services DGFIP qui démarre ainsi dans la ville de Noyon.



29 avril 2021

UN SITE INTRANET POUR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

La délégation à la transformation numérique (DTNum) lance son site intranet. Construit dans le respect des règles d'accessibilité et de l'expérience utilisateur, ce site a été conçu grâce à la méthode agile et aux technologies qui s'appuient sur le cloud Nubo de la DGFIP.



4 mai 2021

PARTICIPATION DE LA DGFIP AU SALON DIGITAL PARIS POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Pour la première fois, la DGFIP participe au salon digital Paris pour l'Emploi des Jeunes, organisé par Carrefours pour l'Emploi.



17 mai 2021

LA DGFIP CÉLÈBRE LA JOURNÉE MONDIALE CONTRE L'HOMOPHOBIE, LA TRANSPHOBIE ET LA BIPHOBIE

Dans le cadre des actions menées en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations, la DGFIP se mobilise à l'occasion de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

La DGFIP donne notamment un écho aux dispositifs d'écoute et de soutien mis en place en direction des personnes LGBT+, en particulier en parrainant l'application FLAG (application mobile de témoignages et d'information des droits des victimes).



11 juin 2021

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL PÉRENNE À LA DGFIP

L'amélioration de la situation sanitaire permet d'envisager un allègement du dispositif de télétravail exceptionnel et un retour progressif dans les services. Ainsi, au titre de ce dispositif, le télétravail en période de crise passe de 5 à 3 jours à partir du 9 juin, puis à 2 jours entre le 1er juillet et le 31 août.

Parallèlement, la DGFIP lance son nouveau protocole relatif au télétravail, présentant des modalités d'exercice du télétravail plus souples et plus adaptées aux fonctions de chacun.

La rubrique télétravail d'Ulysse est mise à jour des guides, FAQ utiles, pas-à-pas et mémento.



12 juillet 2021

PREMIER BILAN POUR ÉCOFIP, LA DÉMARCHE ÉCORESPONSABLE DE LA DGFIP

À ce jour, 108 directions et services disposent d'un correspondant ÉcoFiP.

Les prochaines semaines du développement durable, du 18 septembre au 8 octobre 2021 sont l'occasion de continuer la démarche ÉcoFiP, en installant par exemple de manière pérenne des boîtes à livres ou encore organiser des campagnes de collecte de piles usagées ou de lutte contre le gaspillage alimentaire sous la forme de dons de repas non consommés.



21 juillet 2021

CONCLUSION DE LA FORMATION DES INSPECTEURS STAGIAIRES 2020-2021 EN PRÉSENTIEL À L'ENFiP

Après une formation à l'école marquée par les circonstances sanitaires (formation hybride puis totalement distancielle), l'ENFiP réunit dans ses établissements de Noisiel, Clermont-Ferrand et Toulouse toute la promotion 2020-2021 (910 cadres) afin de renouer durant quelques jours avec le collectif et souligner l'avancement des grands chantiers du contrat objets-moyens avec l'organisation de conférences.



4 août 2021

TRANSFERT DE CERTAINES MISSIONS FISCALES DES DOUANES À LA DGFIP

Le protocole d'accord déclinant les conséquences RH induites par le transfert de certaines missions fiscales de la DGDDI à la DGFIP est signé entre les deux directeurs généraux.



27 août 2021

APPEL DE L'INTÉGRALITÉ DES LISTES COMPLÉMENTAIRES DES CONCOURS EXTERNE ET INTERNE DE CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES 2021

Le Directeur général fait appel à l'intégralité des listes complémentaires des concours externe (32 inscrits) et interne (69 inscrits) de contrôleurs des finances publiques. Ces 101 lauréats s'ajoutent aux 836 lauréats du concours externe et aux 502 lauréats du concours interne.



27 août 2021

APPEL A L'ACTIVITE DE LAUREATS INSCRITS SUR LA LISTE COMPLEMENTAIRE DU CONCOURS COMMUNS C EXTERNE

Le Directeur général fait un nouvel appel à 240 lauréats inscrits sur la liste complémentaire du concours externe commun DGFIP-DGDDI de catégorie C organisé au titre de 2020.

Ces 240 lauréats s'ajoutent aux 929 lauréats inscrits sur la liste principale du concours externe et aux 400 lauréats inscrits sur la liste complémentaire déjà appelés à l'activité à la DGFIP le 17 mai 2021.



1^{er} septembre 2021

LES RELOCALISATIONS DE SERVICE À LA DGFIP, C'EST PARTI !

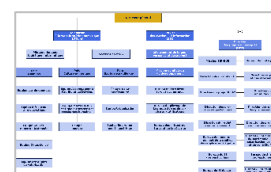
Après l'ouverture en avant-première du Service National de l'Enregistrement le 3 mai à Roanne (42) et du Pôle national TVA commerce en ligne le 1er juillet à Noyon (60), le déploiement de 20 nouveaux services le 1er septembre marque le lancement de la première vague des relocalisations de services de la DGFIP.



1^{er} septembre 2021

UNE NOUVELLE ORGANISATION INFORMATIQUE POUR LA DGFIP

Afin de répondre aux objectifs du contrat d'objectifs et de moyens, une nouvelle organisation informatique des services centraux de la DGFIP est mise en place. Cette organisation est constituée d'un nouveau service des systèmes d'information (SSI) et d'un service à compétence nationale, la direction des projets numériques (DPN).



20 septembre 2021

OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La Direction Générale ouvre un cycle de négociation avec les organisations syndicales sur la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents dans le cadre des transformations de la Direction.



21 septembre 2021

SÉMINAIRE INTERMINISTÉRIEL DES CENTRES DE SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

Les représentants de l'ensemble des centres de services des ressources humaines (CSRH) du ministère de l'économie, des finances et de la relance ainsi que du ministère de l'Europe et des affaires étrangères sont réunis à Nantes pour un séminaire consacré au partage d'expériences et de pratiques innovantes.



22 septembre 2021

ÉDITION 2021 DES SEMAINES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de sa démarche écoresponsable « EcoFIP », la DGFIP participe à la session des « semaines du développement durable » qui se déroule jusqu'au 8 octobre 2021.

Ces trois semaines sont l'occasion de rappeler les actions déjà entreprises au niveau national et local, notamment en matière de mobilité (covoiturage et vélo), de rénovation énergétique des bâtiments, de restauration collective plus respectueuse de l'environnement, mais également de se mobiliser dans des nouvelles actions concrètes.



6 octobre 2021

LA DGFIP SE MOBILISE POUR LA 12ÈME ÉDITION DE LA JOURNÉE NATIONALE DES AIDANTS

Pour mieux accompagner et informer les agents qui viennent en aide à un proche en perte d'autonomie en raison de l'âge, d'un handicap ou d'une maladie chronique ou invalidante, la DGFIP relaie la publication du guide ministériel du proche aidant. 35 pages pour tout savoir : qui sont les aidants ? quels sont leurs droits ? quel accompagnement ? quels interlocuteurs ?

Lauréat de l'appel à projet du fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT 2021), la DGFIP complète ce guide par trois fiches pratiques conçues avec l'aide de l'association Brain up. Ces fiches portent sur : les droits et les conseils pratiques pour les aidants ; les dispositifs d'aides pour les aidés ; un mémo récapitulatif.



7 octobre 2021

PARTICIPATION DE LA DGFIP AU SALON DE L'EMPLOI

La DGFIP est présente sur le salon de l'emploi, place de la Concorde. Cet événement est l'occasion pour nos équipes d'aller à la rencontre des publics et d'échanger avec eux sur nos missions, nos métiers et nos concours.



18 octobre 2021

OUVERTURE DU PORTAIL DES OUTILS COLLABORATIFS (ePOC)

Dans le cadre de la transformation numérique et du développement de l'offre de nouveaux outils collaboratifs aux agents, le nouveau portail ePOC est ouvert depuis le lundi 18 octobre.

Le nouveau portail ePOC offre aux agents une messagerie rénovée et plusieurs outils collaboratifs tels qu'un agenda partagé, un outil de sondage et un outil de gestion de projet de tâches (Wekan).



22 octobre 2021

SIGNATURE D'UN ACCORD UNANIME SUR LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS

La Direction générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (Solidaires FP, CGT FP, FO DGFIP et CFDT FP / CFTC DGFIP) signent ce jour un accord visant à reconnaître l'engagement des agents de la DGFIP dans les transformations de la Direction.

Cette négociation, la première en son genre au sein de la DGFIP, est rendue possible grâce au contrat d'objectif et de moyens 2020-2022 de la DGFIP qui permet à la Direction de disposer de marges de manœuvre.

La Direction générale souhaite orienter ces marges au bénéfice des agents qui se sont pleinement mobilisés dans la mise en œuvre des politiques publiques au cours de ces derniers mois, en particulier dans le cadre de la mise en place du Fonds de solidarité mais également pour le maintien d'un service public de qualité, répondant ainsi aux attentes des usagers.

Il s'agit d'une juste reconnaissance de l'engagement des agents de la DGFIP.



26 octobre 2021

RENOUVELLEMENT DE L'AGRÈMENT DE LA DGFIP AU TITRE DU SERVICE CIVIQUE

Forte de son expérience particulièrement positive et de l'investissement de tous les acteurs (directions, tuteurs, services d'accueil...), la DGFIP obtient le renouvellement de son agrément au titre de l'engagement de service civique pour une durée de 3 ans.

Malgré le contexte de crise sanitaire, 807 volontaires ont été accueillis en 2021, un record depuis la mise en œuvre du dispositif à la DGFIP en 2015.



12 novembre 2021

PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ DES SERVICES CENTRAUX DE LA DGFIP

La DGFIP se dote d'un nouveau plan de continuité d'activité (PCA) des services centraux. Ce travail, fruit d'une consultation de tous les services de l'administration centrale, permet également de valoriser les retours d'expérience tirés de la crise sanitaire. Cette démarche fera l'objet d'une déclinaison au sein des services locaux et directions spécialisées dans les mois à venir.



16 novembre 2021

FORTE MOBILISATION DE LA DGFIP LORS DE LA SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Cette année encore, les agents de la DGFIP se mobilisent pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap.

Mardi 16 et mercredi 17 novembre, les Cafés Joyeux sont invités par la DGFIP pour partager un moment de convivialité avec nos agents au sein des deux restaurants administratifs de Rennes.

Jeudi 18 novembre, les agents de la DGFIP participent au Duoday avec plus de 80 volontaires partout en France ce qui constitue un niveau de mobilisation inédit.



25 novembre 2021

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

À l'occasion de la Journée internationale, la DGFIP réaffirme son engagement en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes dans la sphère professionnelle mais également au sein du couple ou de la famille.

Ces violences sont en effet l'expression la plus grave des inégalités entre les femmes et les hommes. A ce titre, la DGFIP met en avant les vidéos réalisées par les collègues de la Moselle et de la Marne.



25 novembre 2021

SÉMINAIRE DES CONSEILLERS MOBILITÉ CARRIÈRE – RÉFÉRENT MANAGEMENT

Les Conseillers Mobilité Carrière – Référent management (CMC-RM) de la DGFIP sont réunis à la Délégation Ile-de-France pour échanger sur leurs fonctions. En 2021, les CMC-RM, implantés au sein des délégations du directeur général, ont reçu plus de 450 cadres supérieurs pour échanger avec eux de façon confidentielle sur des sujets de carrière, de sélection, de mobilité...



Novembre 2021

MISE EN PLACE D'UNE WEB APP

Une Web App d'accueil, ouverte et accessible via un lien internet, a été développée par la Mission d'accompagnement des cadres (MAC) avec l'assistance d'un prestataire. Elle propose un parcours interactif et ludique, destiné à proposer une première découverte de la DGFIP.



Cette Web App constitue également, par sa première approche de nos métiers et missions, un outil dynamique de promotion en terme d'attractivité : <https://bienvenuedgfip.veryup.pro/>.

17 décembre 2021

LA DGFIP TRIPLE LAURÉATE DU FONDS POUR LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE (FTAP) EN 2021

Le comité de pilotage du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) – fonds qui a vocation à financer des projets novateurs et à accompagner les administrations publiques dans leur transformation – retient trois projets ambitieux présentés par la DGFIP lors de son 5^e appel à projets, en 2021.



29 décembre 2021

VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE DGFIP

Le 22 octobre 2021, un accord collectif visant à reconnaître l'engagement des agents de la DGFIP dans les transformations de la Direction est conclu à l'unanimité avec les organisations syndicales représentatives de la DGFIP.



La prime exceptionnelle, prévue par cet accord, est versée sur la paye de décembre pour la quasi-totalité des bénéficiaires, soit près de 85 000 agents.



Les thématiques 2021

L'adaptation du cadre de travail aux transformations

Télétravail : un nouveau cadre réglementaire et une gestion dématérialisée dans Sirius



Le télétravail s'inscrit dans un cadre nouveau, plus simple, plus accessible et dématérialisé que la DGFIP a décliné dans un protocole.

A la DGFIP, la gestion dématérialisée du télétravail s'effectue dans Sirius depuis la mi-juin 2021 indépendamment de l'évolution du contexte sanitaire.

Afin de préparer cette bascule, chaque responsable d'équipe est invité à présenter le dispositif à ses collaborateurs et à organiser au mieux le travail en distanciel et en présentiel.

Quelques chiffres : le taux d'équipement en matériel nomade est passé de 50% en février 2021, à plus de 80% fin 2021. Fin 2021, plus de 40% des agents de la DGFIP disposent d'une autorisation de télétravail.

Signature d'un accord unanime sur la reconnaissance de l'engagement des agents

La Direction générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (Solidaires FP, CGT FP, FO DGFIP et CFDT FP / CFTC DGFIP) signent le 22 octobre 2021 un accord visant à reconnaître l'engagement des agents de la DGFIP dans les transformations de la Direction.



L'accord prévoit 3 mesures :

- une mesure indemnitaire exceptionnelle et non reconductible ;
- des mesures supplémentaires de promotion professionnelle, intra et inter catégorielles, pour 2022 ;
- la création d'un Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents, doté de 10M€.

Les leviers de l'attractivité

Une présence renforcée sur les réseaux sociaux



Les réseaux sociaux sont désormais animés tout au long de l'année, et plus particulièrement à des moments clés, comme la période d'inscription aux concours et pour des campagnes ciblées vers les contractuels, stagiaires ou apprentis.

L'impact de ces campagnes est fort. En 2021, la campagne de recrutement des contractuels est ainsi vue 266 000 fois sur Facebook et 33 000 fois sur LinkedIn. Chaque portrait de stagiaires ou d'apprentis compte entre 5 000 à 10 000 vues.

Mise en ligne d'une Web App

Une Web App d'accueil, ouverte et accessible via un lien internet, a été développée par la DGFiP avec l'assistance d'un prestataire.

A travers un parcours interactif et ludique, elle propose une première découverte de la DGFiP. Adapté aux smartphones comme aux PC, ce mini site Internet permet une prise de contact avec la DGFiP à travers 4 modules qui prennent la forme de quiz, ou de stories :

- les missions de la DGFiP,
- le quotidien et la mobilité à la DGFiP,
- l'organisation de la DGFiP,
- la DGFiP demain.



Cette Web App constitue un outil dynamique de promotion en terme d'attractivité.

L'optimisation du recrutement au sein de la DGFIP

Plus de diversité dans le service public : les classes « Prépas Talents »

La DGFIP, à travers l'ENFIP, est fortement investie dans les classes Prépas Talents du service public qui ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi à préparer les concours externes d'accès à la fonction publique.

Les 5 classes préparatoires intégrées existantes à la DGFIP migreront vers le dispositif Talents du service public en 2022.

En complément, l'ENFIP s'engage en 2021 en tant que partenaire dans 4 classes « Prépas Talents ».



Au plus près de nos futurs collègues : participation aux salons



Après une première expérience virtuelle réussie en mai 2021 au salon « Paris pour l'emploi des jeunes », la DGFIP est également présente pour l'édition d'automne du salon « Paris pour l'Emploi 2021 », Place de la Concorde à Paris.

Près de 400 visiteurs sur le stand et plus de 100 curriculum vitae recueillis.

Diversification des modes d'accès à la DGFIP

Dès 2021, la DGFIP diversifie ses modes d'accès avec des objectifs ambitieux de recrutements de contractuels et d'accueil de jeunes en contrats d'apprentissages ou en service civique.

Les Finances publiques recrutent.

#emplois #concours #stage
#apprentissage #servicecivique

choisir
le service
public
gouv.fr






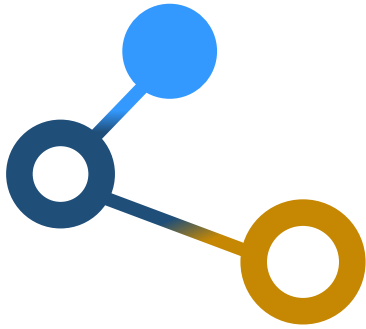
Les données chiffrées

La partie chiffrée du Rapport Social Unique se rapproche, à compter de cette édition, des dispositions de l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la future base de données sociales (BDS).

La base de données sociales permettra aux membres des CSA d'exploiter les données RH ayant permis la constitution des indicateurs du RSU.

Les nomenclatures utilisées dans la partie chiffrée du Rapport Social Unique sont celles préconisées par la DGAFP. Les noms et numéros des indicateurs coïncident avec leurs désignations dans l'arrêté.

Les nouveaux indicateurs figurant au RSU2021 sont identifiés par l'icône  .



L'emploi

Le plafond d'emplois autorisés en ETPT

(BDS FPE 001)¹

Les données relatives au plafond d'emplois sont 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 ».



Les plafonds d'emplois autorisés, exprimés en ETPT, encadrent l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, sur la base des crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel dans la loi de Finances. Ils sont fixés au niveau de chaque ministère et déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emploi.



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.

Répartition du plafond d'emplois autorisés et consommés par catégorie d'emploi et en ETPT

Catégorie d'emploi	Autorisations 2021	Réalisations 2021	Rappel Réalisations 2020
A	30 373	30 156	30 079
B	38 817	38 185	39 079
C	28 168	26 880	27 833
Total	97 358	95 221	96 991

Pour la gestion 2021, le plafond d'emplois autorisés s'établit à 97 358 ETPT, dont 31% de catégorie A, 40% de catégorie B et 29% de catégorie C.

¹ Ce code correspond à la dénomination technique de l'indicateur figurant dans l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Effectifs physiques gérés

(BDS FPE 002)

Nouveau



Les effectifs gérés correspondent aux agents dont la carrière principale est gérée par la DGFIP (avancement, promotion...), quels que soient leur affectation et le budget sur lequel ils sont payés.

Répartition des effectifs physiques gérés

Effectifs physiques gérés	A+		A		B		C		TOTAL
	F *	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	222	456	16 357	15 331	24 188	16 113	16 175	9 633	98 475
Statut Centrale	31	71	71	60	140	31	61	5	470
Contractuels	16	77	96	128	327	127	592	225	1 588
Berkani	-	-	-	-	-	-	598	38	636
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	29	40	69
TOTAL	269	604	16 524	15 519	24 655	16 271	17 455	9 941	101 238

* F = Femme et H = Homme

Répartition des positions administratives des effectifs gérés de statut DGFIP

Positions statutaires	A+ **		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	209	429	15 651	14 578	23 770	15 791	15 676	9 427	95 531
Détachement	11	24	466	570	226	195	82	48	1 622
Disponibilité	2	3	210	181	161	121	325	145	1 148
Congé parental	0	0	29	2	31	6	92	13	173
Hors cadres	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	222	456	16357	15331	24188	16113	16175	9633	98475

** désigne la catégorie d'appartenance des agents

Effectifs gérés en équivalent temps plein

(BDS FPE 002 bis)

Nouveau



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

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre

Effectifs gérés en ETP et par statut	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	222	455,3	15 972,2	15 237	23 154,2	15 904,2	15 298,1	9 473,9	95 716,9
Statut Centrale	29	70	69,2	60	135,6	29,9	58	5	456,7
Contractuels	16	77	95,8	128	327	127	591,6	225	1 587,4
Berkani	-	-	-	-	-	-	274,28	23,47	297,75
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	28,2	39,3	67,5
TOTAL	267	602,3	16 137,2	15 425	23 616,8	16 061,1	16 250,18	9 766,67	98 126,25

Effectifs gérés en équivalent temps plein annuel

(BDS FPE 002 ter)

Nouveau



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

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein annuel au 31 décembre

Effectifs gérés en ETPT	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	221,3	453,3	15 842,6	15 104,8	22 998,3	15 744,6	14 911,8	9 242,2	94 518,9

Effectifs physiques rémunérés

(BDS FPE 003)



Les effectifs rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de la DGFIP sur des emplois permanents au 31 décembre, quelle que soit leur affectation.

Situation des effectifs physiques payés au 31 décembre 2021

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	2 679	2 253	4 932	54,3%
[30 à 39 ans]	9 334	6 727	16 061	58,1%
[40 à 49 ans]	14 678	11 779	26 457	55,5%
[50 à 62 ans]	27 494	18 175	45 669	60,2%
> 62 ans	2 272	1 561	3 833	59,3%
TOTAL	56 457	40 495	96 952	58,2%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	256	569	825	31%
A	15 582	14 536	30 118	51,7%
B	23 902	15 782	39 684	60,2%
C	16 717	9 608	26 325	63,5%
TOTAL	56457	40495	96952	58,2%

Evolution des effectifs physiques payés depuis 2017

	A+		A		B		C		TOTAL
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
2017	778	58	30 698	66	43 068	28	30 329	1 467	106 492
2018	882	57	30 402	69	42 015	27	29 308	1 352	104 112
2019	779	64	30 185	108	41 432	89	27 708	1 190	101 555
2020	757	72	30 034	162	40 379	160	26 413	1 298	99 275
2021	732	93	29 894	224	39 230	454	24 813	1 512	96 952

Répartition des effectifs physiques payés par statut

Statut DGFiP	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	574	529	440	576	1 300	921	4 340
[30 à 39 ans]	1	0	2 226	2 023	2 694	2 290	4 101	2 280	15 615
[40 à 49 ans]	38	42	4 623	4 344	5 923	4 715	3 717	2 505	25 907
[50 à 62 ans]	150	305	7 305	6 727	13 380	7 516	5 821	3 372	44 576
> 62 ans	20	74	687	725	999	527	509	222	3 763
TOTAL	209	421	15 415	14 348	23 436	15 624	15 448	9 300	94 201

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	1	5	1	5	0	0	1	0	13
[30 à 39 ans]	4	15	16	10	3	0	8	0	56
[40 à 49 ans]	18	26	14	12	28	7	4	0	109
[50 à 62 ans]	7	23	39	29	100	23	44	4	269
> 62 ans	1	2	1	4	8	1	3	1	21
TOTAL	31	71	71	60	139	31	60	5	468

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	1	0	36	39	88	57	236	121	578
[30 à 39 ans]	1	15	30	31	103	25	142	34	381
[40 à 49 ans]	7	26	12	29	94	21	121	34	344
[50 à 62 ans]	7	34	18	29	42	24	93	35	282
> 62 ans	0	2	0	0	0	0	0	1	3
TOTAL	16	77	96	128	327	127	592	225	1 588

Ouvriers du cadastre	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	0	0	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	0	0	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	4	7	11
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	25	33	58
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	29	40	69

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	1	0	1
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	5	4	9
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	75	11	86
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	463	21	484
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	44	2	46
TOTAL	0	0	0	0	0	0	588	38	626

Effectifs en équivalent temps plein rémunérés

(BDS FPE 003 bis)

Répartition des effectifs payés en équivalent temps plein au 31 décembre

Effectifs payés en ETP et par statut	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFiP	209	420,3	15 036,8	14 255,3	22 413,6	15 420	14 587,7	9 145	91 487,7
Statut Centrale	29	70	69,2	60	134,6	29,9	57	5	454,7
Contractuels	16	77	95,8	128	327	127	591,6	225	1 587,4
Berkani	-	-	-	-	-	-	269,96	23,47	293,43
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	28,2	39,3	67,5
TOTAL	254	567,3	15 201,8	14 443,3	22 875,2	15 576,9	15 534,46	9437,77	93 890,73

Effectifs rémunérés en équivalent temps plein annuel

(BDS FPE 003 ter)

Nouveau

Répartition des effectifs payés en équivalent temps plein annuel au 31 décembre

Effectifs payés en ETPT	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFiP	208,2	418,3	14 907,3	14 123,2	22 257,7	15 260,4	14 202,9	8 915,2	90 293,2

Effectifs physiques en fonction

(BDS FPE 004)

Nouveau



Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :

- les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d'emplois de la DGFIP ;
- les effectifs mis à disposition ou affectés entrant à la DGFIP, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;
- les effectifs mis à disposition ou affectés sortant de la DGFIP, imputés sur le plafond (remboursement sur titre 2 ou sans remboursement).

Répartition des effectifs physiques en fonction au 31 décembre

Effectifs physiques en fonction	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	209	425	15 386	14 358	23 233	15 528	15 215	9 195	93 549

Effectifs en fonction en équivalent temps plein

(BDS FPE 004 bis)

Nouveau

Répartition des effectifs en fonction, en équivalent temps plein au 31 décembre

Effectifs en fonction en ETP	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	209	424,3	15 006,6	14 265,1	22 210,9	15 323,1	14 355,2	9 040	90 834,2

Effectifs en fonction en équivalent temps plein annuel

(BDS FPE 004 ter)

Nouveau

Répartition des effectifs en fonction en équivalent temps plein annuel au 31 décembre

Effectifs en fonction en ETPT	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	208,2	422,3	14 877,1	14 133	22 055	15 163,5	13 971,1	8 810,6	89 640,8

Obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

(BDS FPE 004)



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.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (B.O.E.T.H.)

Au 1er janvier 2021, la DGFIP compte **7 966 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 2021				
	A	B	C	Total
Femmes	757	1 720	2 123	4 600
Hommes	692	1 299	1 375	3 366
Total	1 449	3 019	3 498	7 966

Evolution du taux d'emploi légal

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. 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).

	Déclaration 2017	Déclaration 2018	Déclaration 2019	Déclaration 2020	Déclaration 2021	Projection déclaration 2022
Taux d'emploi légal	6,47 %	6,85 %	7,48 %	7,75%	8,1%	8,22 %*

*Ce taux sera affiné début 2023

Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrat à durée indéterminée

(BDS FPE 005)

En application de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, 6 agents contractuels ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée.

Fondement juridique du contrat	Moment de la transformation				Total
	Au cours de contrat		au renouvellement du contrat		
	F	H	F	H	
Contractuels sur des fonctions particulières	1	1	3	1	6

Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année

(BDS FPE 006)

Nouveau

En 2021, la DGFIP a accueilli 1 214 stagiaires de droit privé dans le cadre de leurs études (hors les stages des collégiens de 3^{ème}).

Âge moyen et âge médian des effectifs d'agents rémunérés sur emploi permanent au 31 décembre

(BDS FPE 007 et BDS FPE 007 bis)



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.

Structure démographique des agents titulaires de statut DGFIP

Au 31 décembre 2021, 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 4 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	55 ans et 5 mois	57 ans et 1 mois	56 ans	57 ans et 3 mois
Catégorie A	49 ans	49 ans	49 ans et 6 mois	49 ans et 6 mois
Catégorie B	51 ans	48 ans et 7 mois	51 ans et 9 mois	49 ans et 3 mois
Catégorie C	45 ans et 6 mois	44 ans et 9 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 2 mois
Ensemble statut DGFIP	48 ans et 10 mois	47 ans et 11 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 9 mois

Structure démographique des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **51 ans et 1 mois** et l'âge médian est de **51 ans et 2 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	46 ans et 5 mois	45 ans et 4 mois	45 ans et 4 mois	45 ans et 9 mois
Catégorie A	49 ans et 1 mois	48 ans et 3 mois	50 ans et 6 mois	49 ans et 9 mois
Catégorie B	54 ans et 11 mois	56 ans	55 ans et 11 mois	57 ans et 9 mois
Catégorie C	53 ans et 6 mois	57 ans	57 ans et 1 mois	55 ans et 6 mois

Structure démographique des agents contractuels

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des agents contractuels est de **36 ans et 8 mois** et l'âge médian est de **34 ans et 5 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	46 ans et 6 mois	48 ans et 1 mois	45 ans	47 ans et 6 mois
Catégorie A	36 ans et 1 mois	38 ans et 11 mois	32 ans et 7 mois	37 ans et 10 mois
Catégorie B	37 ans et 5 mois	35 ans et 9 mois	36 ans et 5 mois	30 ans et 9 mois
Catégorie C	35 ans et 5 mois	33 ans et 8 mois	32 ans et 3 mois	27 ans et 9 mois

Structure démographique des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **53 ans et 7 mois** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **53 ans et 1 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie C	54 ans	53 ans et 4 mois	53 ans et 1 mois	53 ans

Structure démographique des agents Berkani

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des agents Berkani est de **55 ans et 4 mois** et l'âge médian est de **56 ans**.

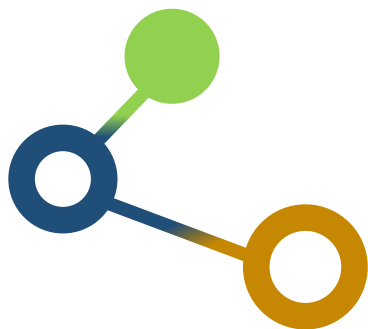
	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie C	55 ans et 7 mois	51 ans et 3 mois	56 ans et 2 mois	53 ans

Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

(BDS FPE 008)

Nouveau

Type d'activité accessoire exercée	Demande acceptée par l'administration
Consultation, expertise, activité libérale en lien avec l'emploi public	27
Création, reprise ou direction d'une entreprise	32
Formation, enseignement	23
Services à la personne, vente de biens fabriqués personnellement	23
Bénévolat, activité ou mission d'intérêt général	31
Aidant familial, petits travaux chez des particuliers	30
Activité sportive ou culturelle	10
Activité agricole	21
Recenseur, contrat « vendanges », syndic de copropriété	2
Créations artistiques	12
TOTAL	211



Les recrutements



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 en situation de handicap) et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.

Evolution des recrutements par catégorie depuis 2015

Recrutements	A	B	C	TOTAL	Evolution N-1/N
2015	212	632	1 570	2 414	-
2016	189	623	1 656	2 468	2,20 %
2017	293	455	2 634	3 382	37 %
2018	667	623	2 355	3 645	7,80 %
2019	632	1 088	1 817	3 537	- 3 %
2020	914	1 022	1 868	3 804	7,5%
2021	1 028	1 274	2 067	4 369	+ 14,8%

En 2021, 4 369 agents ont été recrutés, dont 58 % de femmes, et se répartissent de la manière suivante : 3 183 fonctionnaires, 1 130 contractuels sur emploi permanent et 56 contractuels sur emploi non permanent.

En plus, la DGFIP a accueilli 807 volontaires en service civique et 320 apprentis.

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

(BDS FPE 009)

Recrutements de fonctionnaires de catégorie A

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Concours externes	Inspecteur généraliste	345	400	745	686	512
	Inspecteur analyste	13	15	28	13	40
	Inspecteur PSE	2	6	8	16	11
Intégration directe ou accueil en détachement		13	14	27	3	2
Réintégration		38	33	71	94	-
Transferts de compétence		1	2	3	-	-
TOTAL		412	470	882	812	565

En 2021, **882 fonctionnaires de catégorie A** ont été recrutés, dont 46,7 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie B

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	407	417	824	776	939
	Programmeur	8	28	36	41	41
	Techniciens géomètres	2	12	14	16	28
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	46	0
Intégration directe ou accueil en détachement		21	6	27	23	-
TOTAL		438	463	901	902	1 008

En 2021, **901 fonctionnaires de catégorie B** ont été recrutés, dont 48,6 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie C

Voies d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2020	Rappel 2019
Concours externe	Concours commun C	787	512	1299	1 373	1 485
Recrutement sans concours (1)		2	15	17	19	21
Intégration directe ou accueil en détachement		70	14	84	47	96
TOTAL		859	541	1400	1 439	1 602

(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)

En 2021, **1 400 fonctionnaires de catégorie C** ont été recrutés, dont 61,4 % de femmes.

Nombre d'agents nommés sur un poste de cadre supérieur dont en primo-nomination

(BDS FPE 010)



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.

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 décembre 2021		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	4	4
Chefs de service	2	7	9
Sous-directeurs	9	17	26
Directeurs de projet	1	0	1
Experts de haut niveau	1	2	3
Emplois de direction des services de CBCM	4	7	11
Délégués du Directeur général des finances publiques	2	6	8
Directeurs des services déconcentrés de la DGFiP	29	73	102
Directeurs des services à compétence nationale	6	20	26
TOTAL	54	136	190
Répartition en %	28,4%	71,6%	100%

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

Le dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois supérieurs de la fonction publique s'applique aux **primo-nominations** prononcées chaque année.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFiP	Primo-nominations en 2021		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	0	0
Chefs de service	1	0	1
Sous-directeurs	1	1	2
Directeurs de projet	0	0	0
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	5	11	16
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFiP	2	3	5
TOTAL	9	15	24
Répartition en %	37,5%	62,5%	100%

Evolution des primo-nominations aux emplois supérieurs depuis 2016

Primo-nominations DGFIP	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de femmes	18	20	4	8	9	9
Nombre d'hommes	38	55	12	13	15	15
% de femmes primo nommées	32%	27%	25%	38%	37,5%	37,5%
<i>Proportion minimale obligatoire</i>	30%	40%	40%	40%	40%	40%

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 2021, les primo-nominations dans les emplois de direction concernent **37,5% de femmes**.

Nombre de membres des jurys des concours et examens

(BDS FPE 011)

Composition des jurys de concours et examens professionnels

	Présidents de jury			Membres de jury		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Concours externes	3	3	6	224	222	446
Concours internes	3	3	6	106	106	212
Concours et examens professionnels	2	7	9	54	54	108
TOTAL	8	13	21	384	382	766

Evolution des taux de féminisation des jurys de concours et examens

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de féminisation des présidences de jurys	40,90 %	43,50 %	44 %	43,50 %	43,48 %	38,1 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,5%	49,90 %	49,78 %	49,80 %	50,06 %	50,1 %

En 2021, la parité f/h est respectée pour les membres de jurys. En revanche, les hommes sont plus représentés dans la présidence des jurys. Cette baisse provient de la suppression en 2021, pour cause de crise sanitaire, des 2 concours de technicien géomètre présidés par des femmes.

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent

(BDS FPE 013)



Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. (loi n° 84-16 article 6bis).

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Rappel 2020
	F	H	F	H	F	H		
Article L352-1,2 et 3 : Recrutements de contractuels sur emploi permanent	42	76	224	70	326	110	848	338
Article L352-4 : Recrutements d'agents contractuel en situation de handicap	11	13	36	11	66	30	167	191
Article L326 : Recrutement de PACTE âgés de moins de 29 ans	-	-	-	-	58	26	84	-
Article L326 : Recrutement de PACTE âgés de plus de 45 ans	-	-	-	-	27	7	34	-
TOTAL	53	89	260	81	474	173	1 130	651

En 2021, 1 130 agents contractuels ont été recrutés sur un emploi permanent, dont 167 agents contractuels en situation de handicap et 118 agents contractuels PACTE, ayant vocation à être titularisés au bout d'un an.

Recrutements de contractuels sur emploi non permanent

(BDS FPE 014)



Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Rappel 2020
	F	H	F	H	F	H		
Article L332: Remplacements - Accroissement temporaire d'activité	2	2	23	9	15	5	56	80

En 2021, 56 agents contractuels ont été recrutés sur un emploi non permanent à la DGFiP.

Recrutements des autres personnels sur emploi non permanent

(BDS FPE 014)

Les auxiliaires de renfort et les manœuvres du cadastre

Un contractuel peut être recruté pour répondre à un besoin saisonnier. Le caractère saisonnier d'un emploi est caractérisé par des tâches qui se répètent chaque année à la même période.

	Effectifs physiques au 31 décembre 2021	Effectifs physiques cumulés sur 2021
Auxiliaires de renfort	892	15 067
Manoeuvre du cadastre	31	524

Les volontaires en service civique

	Femme	Homme	Total
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la campagne d'engagement organisée au titre de 2020/2021 (janvier à mars 2021 – août à octobre 2021)	296	159	455
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la campagne d'engagement de décembre 2021 (décembre 2021 – août 2022)	235	117	352
TOTAL	531	276	807

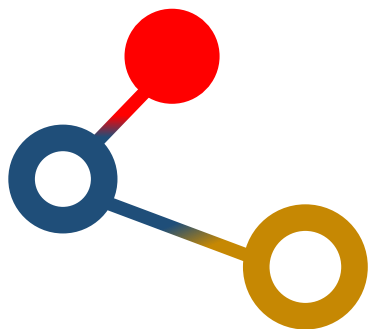
La DGFIP a accueilli **807 volontaires en service civique** en 2021. Ce qui porte à 3 223, le nombre de volontaires en service civique accueilli par la direction depuis 2015. Pour rappel, la DGFIP avait accueilli 134 volontaires en 2020.

Les apprentis

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.

	Femme	Homme	Total	Dont en situation de handicap
Nombre d'apprentis présents au 31 décembre 2020	137	114	251	3
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2021	180	140	320	6
Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2021	107	93	200	2
Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2021	210	161	371	7

La DGFIP a accueilli **320 apprentis** en 2021 dont 6 en situation de handicap.



Les parcours professionnels

LA MOBILITÉ

Le site de la Place de l'emploi public propose des offres d'emplois, de stages et d'apprentissage publiées par les employeurs de la fonction publique.

Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant

(BDS FPE 017)

Nombre de postes pourvus	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Candidats internes au ministère	21	23	37	16	15	9	3	1	125

Nombre de postes pourvus	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Candidats externes du ministère	10	24	54	65	247	79	342	115	936

Nombre de postes pourvus selon le statut d'emploi	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Fonctionnaire sur emploi permanent	19	20	37	16	15	9	3	1	120
Contractuel sur emploi permanent	5	21	38	55	224	70	326	110	849
Contractuel sur emploi non permanent	5	3	16	10	23	9	16	5	87
Autres statuts (militaires, magistrats...)	2	3	0	0	0	0	0	0	5
Total	31	47	91	81	262	88	345	116	1 061

Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière

(BDS FPE 019)

Nouveau

En 2021, la DGFIP dénombre 10 cadres exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière.

Nombre de CMC - en ETP	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	4	2	0	0	0	0	6
[50 à 62 ans]	0	0	3	1	0	0	0	0	4
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre d'agents accompagnés

(BDS FPE 020)

Nouveau

Reuves de cadres

Le Comité de direction de la DGFIP a organisé 4 revues des cadres en 2021.

	A+		Total
	Femme	Homme	
Combien de cadres sont-ils passés en revue ?	182	384	566
Nonobstant l'évaluation professionnelle annuelle, combien de cadres sont-ils évalués à 180° ?	1	7	8
Nonobstant l'évaluation professionnelle annuelle, combien de cadres sont-ils évalués à 360° ?	29	32	61

L'évaluation à 180° est établie par le cadre lui-même et son supérieur hiérarchique, tandis que celle à 360° l'est à la fois par les collaborateurs, les pairs et supérieurs hiérarchiques de l'agent.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

Les volumes de promotions pour l'année 2021 ont été fixés par l'arrêté du 29 mars 2021 fixant les taux de promotion dans les corps du ministère de l'économie, des finances et de la relance.



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.

Evolution des promotions internes par catégorie depuis 2015

Année	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	-6,30 %
2020	1 816	3 676	1 001	6 493	-4,50 %
2021	2 003	3 779	1 350	7 132	+9,8 %

Nombre de promouvables et nombre de promus par grade

(BDS FPE 021 et 021 bis)

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

Nombre de promouvables et de promus par concours professionnel

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Inspecteur principal des Finances publiques (article 17)	A	< 30 ans	2	2	1	0	0	0	1	0
		[30 à 39 ans]	266	253	46	20	0	0	46	20
		[40 à 49 ans]	410	412	31	18	0	0	31	18
		[50 à 62 ans]	152	125	2	0	0	0	2	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		1 622		118		0		118	
Contrôleur principal des finances publiques	B	< 30 ans	0	2	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	132	109	29	16	0	0	29	16
		[40 à 49 ans]	775	609	111	58	0	0	111	58
		[50 à 62 ans]	834	472	47	16	0	0	47	16
		> 62 ans	15	9	0	1	0	0	0	1
	Sous-total		2 957		278		0		278	
Contrôleur des Finances publiques 1 ^{ère} classe	B	< 30 ans	4	1	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	570	370	74	47	3	0	73	44
		[40 à 49 ans]	1 111	677	121	59	4	1	119	59
		[50 à 62 ans]	501	268	40	21	1	1	36	18
		> 62 ans	8	1	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		3 700		362		10		349	
Géomètre principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	8	0	3	1	0	1	3
		[40 à 49 ans]	3	10	0	0	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	1	6	1	1	0	0	1	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		30		5		1		5	
Géomètre des finances publiques	B	< 30 ans	1	2	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	12	22	2	2	0	0	2	2
		[40 à 49 ans]	4	18	0	2	0	0	0	2
		[50 à 62 ans]	1	4	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		64		7		0		5	
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	2	1	2	1	0	0	1	1
		[30 à 39 ans]	6	0	5	0	0	0	5	0
		[40 à 49 ans]	1	0	1	0	0	0	1	0
		[50 à 62 ans]	3	0	3	0	0	0	3	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		13		12		0		12	
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	1	2	1	2	0	0	1	2
		[30 à 39 ans]	0	1	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	0	3	0	2	0	0	0	2
		[50 à 62 ans]	1	0	1	0	0	0	1	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		8		7		0		7	

Nombre de promouvables et de promus par tableau d'avancement

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Administrateur général des Finances publiques 1ère classe	A+	< 30 ans	-	-	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	0	0
		[50 à 62 ans]	-	-	2	3
		> 62 ans	-	-	0	2
Sous-total			-		7	
Administrateur général des Finances publiques classe normale	A+	< 30 ans	-	-	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	0	1
		[50 à 62 ans]	-	-	10	18
		> 62 ans	-	-	2	0
Sous-total			-		31	
Administrateur des Finances publiques adjoint	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	49	27	5	2
		[40 à 49 ans]	293	306	23	19
		[50 à 62 ans]	451	538	3	12
		> 62 ans	53	71	0	0
Sous-total			1 878		64	
Administrateur des Finances publiques adjoint 2nde chance	A	< 30 ans	-	-	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	1	1
		[50 à 62 ans]	-	-	0	1
		> 62 ans	-	-	0	0
Sous-total			-		3	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 18)	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	139	105	1	1
		[40 à 49 ans]	2 427	2 076	2	2
		[50 à 62 ans]	4 789	4 077	0	0
		> 62 ans	529	423	0	0
Sous-total			14 565		6	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 19)	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	1	0	0
		[40 à 49 ans]	343	357	1	3
		[50 à 62 ans]	1 209	1 082	1	1
		> 62 ans	81	64	0	0
Sous-total			3 137		6	
Inspecteur divisionnaire Hors classe - Fin de carrière	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	65	57	0	0
		[50 à 62 ans]	837	673	40	23
		> 62 ans	54	38	25	7
Sous-total			1 724		95	

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Inspecteur divisionnaire Classe normale - Fin de carrière	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	1 089	779	173	96
		> 62 ans	408	335	142	122
	Sous-total		2 611		533	
Inspecteur divisionnaire Hors classe	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	65	57	17	18
		[50 à 62 ans]	837	673	122	133
		> 62 ans	54	38	1	3
	Sous-total		1 724		294	
Inspecteur divisionnaire Classe normale	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	3	1	3
		[40 à 49 ans]	128	111	90	81
		[50 à 62 ans]	107	79	77	52
		> 62 ans	1	0	0	0
	Sous-total		431		304	
Géomètre principal	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	5	0	0
		[40 à 49 ans]	8	48	0	1
		[50 à 62 ans]	12	57	2	10
		> 62 ans	0	0	0	0
	Sous-total		132		13	
Géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	6	17	2	3
		[40 à 49 ans]	6	24	1	10
		[50 à 62 ans]	2	7	1	2
		> 62 ans	0	1	0	1
	Sous-total		63		20	
Contrôleur principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	67	75	0	0
		[40 à 49 ans]	1 214	1 221	1	4
		[50 à 62 ans]	4 522	2 454	661	149
		> 62 ans	259	119	15	4
	Sous-total		9 931		834	
Contrôleur 1ère classe des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	329	221	1	0
		[40 à 49 ans]	1 389	1 180	74	45
		[50 à 62 ans]	1 289	733	653	255
		> 62 ans	62	19	48	9
	Sous-total		5 222		1 085	

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	93	48	0	0
		[30 à 39 ans]	1 831	900	45	20
		[40 à 49 ans]	1 689	1 145	435	312
		[50 à 62 ans]	670	382	175	130
		> 62 ans	8	5	0	0
	Sous-total		6 771		1 117	
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	8	3	1	1
		[30 à 39 ans]	41	10	12	3
		[40 à 49 ans]	12	2	2	2
		[50 à 62 ans]	7	1	2	0
		> 62 ans	0	0	0	0
	Sous-total		84		23	
Agent technique principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	0	22	0	0
		[30 à 39 ans]	15	135	1	1
		[40 à 49 ans]	8	91	1	10
		[50 à 62 ans]	53	117	31	23
		> 62 ans	17	8	9	1
	Sous-total		466		77	
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	1	4	0	0
		[30 à 39 ans]	2	22	0	6
		[40 à 49 ans]	5	17	1	7
		[50 à 62 ans]	7	15	3	6
		> 62 ans	5	2	3	0
	Sous-total		80		26	

Synthèse des promotions par changement de grade

Promotions par changement de grade	Tranche d'âge	Promus		Taux de féminisation des promus
		F	H	
Total des promotions par concours professionnel	< 30 ans	3	4	42,9%
	[30 à 39 ans]	156	86	64,5%
	[40 à 49 ans]	262	139	65,3%
	[50 à 62 ans]	90	34	72,6%
	> 62 ans	0	1	0,0%
	Sous-total		775	
Total des promotions par tableau d'avancement	< 30 ans	1	1	50,0%
	[30 à 39 ans]	68	39	63,6%
	[40 à 49 ans]	649	516	55,7%
	[50 à 62 ans]	1 956	914	68,2%
	> 62 ans	245	149	62,2%
	Sous-total		4 538	

En 2021, la DGFIP a promu 5 313 agents par changement de grade.

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement de grade. Il représente 85% 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 professionnels.

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix

(BDS FPE 022)

Grade inférieur dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne en mois dans le grade	Femme	Homme
AAPFiP 2ème classe des FiP	14 ans 11 mois 17 jours	15 ans 1 mois 7 jours	14 ans 9 mois 7 jours
AAFIP	6 ans 3 mois 8 jours	6 ans 9 mois 7 jours	4 ans 10 mois 20 jours
ATPFiP 2 C	6 ans 7 mois 19 jours	5 ans 5 mois 29 jours	8 ans 0 mois 1 jour
ATFiP	6 ans 11 mois 1 jour	3 ans 10 mois 10 jours	8 ans 0 mois 17 jours
Technicien géomètre	8 ans 7 mois	7 ans 1 mois	8 ans 11 mois 15 jours
Géomètre	10 ans 0 mois 28 jours	10 ans	10 ans 1 mois 3 jours
Contrôleur 2ème classe des FiP	6 ans 4 mois 10 jours	6 ans 2 mois 25 jours	6 ans 8 mois 2 jours
Contrôleur 1ère classe des FiP	7 ans 8 mois 21 jours	7 ans 2 mois 14 jours	9 ans 11 mois 19 jours
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN fin de carrière)	25 ans 7 mois 25 jours	25 ans 3 mois 18 jours	26 ans 1 mois 27 jours
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN)	16 ans	16 ans 7 mois	15 ans 4 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC)	8 ans 10 mois	9 ans	8 ans 6 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC fin de carrière)	-	10 ans 6 mois	9 ans 6 mois

Nombre de promouvables et nombre de promus par corps

(BDS FPE 023 et 023 bis)

Les promotions de corps peuvent se faire par concours internes, examens professionnels et liste d'aptitude.

Nombre de promouvables et de promus par liste d'aptitude

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Administrateur des Finances publiques	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	48	45	6	4
		[50 à 62 ans]	70	82	3	4
		> 62 ans	10	10	0	0
Sous-total			265		17	
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	132	94	0	0
		[40 à 49 ans]	3 104	2 785	5	7
		[50 à 62 ans]	10 950	6 083	46	42
		> 62 ans	1 088	500	1	0
Sous-total			24 736		101	
Contrôleur des Finances publiques 2ème classe	B	< 30 ans	22	11	0	0
		[30 à 39 ans]	1 251	695	1	4
		[40 à 49 ans]	2 475	1 986	86	61
		[50 à 62 ans]	6 506	3 553	160	64
		> 62 ans	1 071	430	7	4
Sous-total			18 000		387	

Nombre de promouvables et de promus par examen professionnel

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	1	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	102	92	9	5	4	1	9	5
		[40 à 49 ans]	712	575	57	25	11	4	55	25
		[50 à 62 ans]	947	574	38	11	5	1	37	8
		> 62 ans	23	19	1	0	0	0	1	0
Sous-total			3 045		146		26		140	
Technicien géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1	2	0	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	1	2	0	1	0	0	0	1
		[50 à 62 ans]	0	1	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total			7		1		0		1	

Nombre de promouvables et de promus par concours interne

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Inspecteur des Finances publiques interne	A	< 30 ans	23	34	13	4	0	0	13	4
		[30 à 39 ans]	535	393	70	49	12	4	81	53
		[40 à 49 ans]	647	534	39	39	9	5	47	34
		[50 à 62 ans]	402	272	28	8	2	2	20	9
		> 62 ans	1	5	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		2846		250		34		261	
Inspecteur des finances publiques affecté en qualité d'analyste - interne	A	< 30 ans	2	2	1	1	0	0	1	1
		[30 à 39 ans]	12	36	3	4	0	0	3	3
		[40 à 49 ans]	18	56	1	4	0	3	1	5
		[50 à 62 ans]	9	21	2	2	0	0	1	2
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		156		18		3		17	
Inspecteur des finances publiques affecté en qualité de programmeur de système d'exploitation - interne	A	< 30 ans	0	6	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	7	33	1	5	0	0	1	4
		[40 à 49 ans]	10	40	0	1	0	0	0	1
		[50 à 62 ans]	4	18	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		118		7		0		6	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne	B	< 30 ans	76	62	18	10	4	2	21	11
		[30 à 39 ans]	676	410	170	108	23	18	170	109
		[40 à 49 ans]	508	333	86	58	13	4	74	48
		[50 à 62 ans]	282	146	36	15	3	2	25	14
		> 62 ans	7	7	0	1	0	0	0	1
	Sous-total		2507		502		69		473	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne spécial	B	< 30 ans	12	4	2	0	0	0	2	0
		[30 à 39 ans]	304	174	76	27	1	1	71	23
		[40 à 49 ans]	422	343	108	52	4	1	108	50
		[50 à 62 ans]	345	188	53	16	1	3	49	15
		> 62 ans	5	11	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		1808		334		11		318	
Contrôleur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur - interne	B	< 30 ans	2	3	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	7	21	1	3	0	0	1	3
		[40 à 49 ans]	2	17	0	1	0	0	0	1
		[50 à 62 ans]	3	7	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		62		6		0		6	
Technicien géomètre - interne	B	< 30 ans	0	1	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	7	0	2	0	1	0	2
		[40 à 49 ans]	3	7	0	0	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	3	3	1	0	0	0	1	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		24		3		1		3	

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe - interne	C	< 30 ans	55	27	5	6	0	0	3	6
		[30 à 39 ans]	218	104	26	24	0	0	23	19
		[40 à 49 ans]	204	77	34	10	0	0	27	6
		[50 à 62 ans]	78	38	6	1	0	0	4	1
		> 62 ans	1	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		802		112		0		89	

Synthèse des promus par changement de corps

Promotions par changement de corps	Tranche d'âge	Promus		Taux de féminisation des promus
		F	H	
Total des promotions par liste d'aptitude	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	1	4	20,0%
	[40 à 49 ans]	97	72	57,4%
	[50 à 62 ans]	209	110	65,5%
	> 62 ans	8	4	66,7%
	Sous-total		505	
Total des promotions par examen professionnel	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	9	5	64,3%
	[40 à 49 ans]	55	26	67,9%
	[50 à 62 ans]	37	8	82,2%
	> 62 ans	1	0	100,0%
	Sous-total		141	
Total des promotions par concours interne	< 30 ans	40	23	63,5%
	[30 à 39 ans]	350	216	61,8%
	[40 à 49 ans]	257	145	63,9%
	[50 à 62 ans]	100	41	70,9%
	> 62 ans	0	1	0,0%
	Sous-total		1 173	

En 2021, la DGFIP a promu 1 819 agents par changement de corps. Le concours interne constitue le principal mode d'avancement par changement corps (64%).

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude

(BDS FPE 024)

Corps dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne dans ce corps	Femmes	Hommes
Corps des agents administratifs des FiP	24 ans 11 mois 27 jours	26 ans 0 mois 8 jours	23 ans 0 mois 4 jours
Corps des agents techniques des FiP	13 ans 0 mois 12 jours	8 ans	18 ans 0 mois 23 jours
Corps des géomètres du cadastre	33 ans	36 ans	30 ans
Corps des contrôleurs des finances publiques	22 ans 3 mois 1 jour	22 ans 2 mois 1 jour	22 ans 4 mois
Corps des inspecteurs	7 ans et 8 mois	7 ans 7 mois	7 ans 8 mois

Réussite à un concours ou examen professionnel

(BDS FPE 025)

Modalité d'accès	A+		A		B		C		Total		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Concours internes et Examens professionnels	0	0	350	192	941	499	69	38	1 360	729	2 089
Liste d'aptitude	9	8	52	49	254	133	0	0	315	190	505
Tableau d'avancement	14	24	725	580	1 459	493	721	522	2 919	1 619	4 538
Total	23	32	1 127	821	2 654	1 125	790	560	4 594	2 538	7 132

Départs

Nombre d'agents ayant définitivement quitté leurs fonctions au cours de l'année

(BDS FPE 026)

Départs définitifs des personnels titulaires par âge et par circonstance en 2021

Retraite	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	2	1	3
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	2	1	1	2	6
[50 à 62 ans]	13	24	297	198	935	252	592	154	2 465
> 62 ans	39	110	332	296	672	251	337	122	2 159
TOTAL	52	134	629	494	1 609	504	932	279	4 633

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	1	-	-	1
[30 à 39 ans]	-	-	-	1	-	-	1	2	4
[40 à 49 ans]	-	-	1	2	3	4	3	2	15
[50 à 62 ans]	-	2	15	6	28	20	11	18	100
> 62 ans	-	-	3	3	1	2	2	6	17
TOTAL	0	2	19	12	32	27	17	28	137

Démission, abandon de poste, départ volontaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	1	1	-	-	14	13	29
[30 à 39 ans]	-	-		3	4	2	12	11	32
[40 à 49 ans]	-	-	7	8	10	9	13	11	58
[50 à 62 ans]	1	3	18	21	49	27	47	17	183
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	1	3	26	33	63	38	87	52	303

Révocation	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	2	-	2
[30 à 39 ans]	-	-	-	1	-	-	-	1	2
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	-	1	1	1	-	1	4
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	2	1	1	2	2	8

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	3	3
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	2	3	5
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	1	1
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	1	-	1
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	3	7	10

Concours ou recrutement sortant	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	1	2	1	-	4	1	9
[30 à 39 ans]	-	-	5	6	1	4	2	5	23
[40 à 49 ans]	-	-	1	2	2	1	1	2	9
[50 à 62 ans]	-	-	-	1	-	1	2	-	4
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	7	11	4	6	9	8	45

Fin de détachement ou de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	1	3	1	-	-	-	1	6
[40 à 49 ans]	-	-	-	2	-	1	1	-	4
[50 à 62 ans]	2	-	-	-	-	-	3	-	5
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	2	1	3	3	0	1	5	1	16

Inaptitude définitive	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	1	-	1
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Départs définitifs des personnels non titulaires par âge et par circonstance en 2021

Retraite	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	-	1	1	1	36	2	41
> 62 ans	-	-	-	2	-	-	21	1	24
TOTAL	0	0	0	3	1	1	57	3	65

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	1	-	1
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Fin de contrat	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	2	3	2	7	7	9	30
[30 à 39 ans]	-	-	1	4	4	2	6	6	23
[40 à 49 ans]	-	-	2	0	5	1	3	1	12
[50 à 62 ans]	-	-	2	1	2	1	4	2	12
> 62 ans	-	-	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL	0	0	8	8	13	11	20	18	78

Démission	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	3	3	0	1	14	5	26
[30 à 39 ans]	-	-	2	3	-	-	2	5	12
[40 à 49 ans]	-	-	3	1	1	1	7	4	17
[50 à 62 ans]	-	-	-	2	-	-	9	1	12
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	0	0	8	9	1	2	33	15	68

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	1	1
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	4	-	4
[50 à 62 ans]	-	-	1	-	-	-	27	1	29
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	4	-	4
TOTAL	0	0	1	0	0	0	35	2	38

Evolution des départs définitifs depuis 2016

Départs définitifs	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
2016	46	124	377	414	1 435	491	1 005	325	4 217
2017	41	109	428	464	1 544	649	972	334	4 541
2018	35	122	560	513	1 568	587	1 119	328	4 832
2019	48	114	564	499	1 545	547	1 019	398	4 734
2020	64	129	626	548	1 579	571	985	319	4 821
2021	55	140	701	575	1 724	591	1 202	415	5403

5 153 agents titulaires et 250 agents non titulaires ont définitivement quitté leurs fonctions au cours de l'année 2021.

Répartition des départs à la retraite selon le motif

Titulaires	A+		A		B		C		Année 2021	Année 2020	Année 2019
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Retraite sur demande	50	123	544	426	1219	396	637	205	3600	3 155	2 962
Retraite sur demande pour carrière longue	0	1	43	47	235	76	152	45	599	793	884
Retraite d'office pour limite d'âge	1	10	9	15	30	16	25	6	112	90	220
Pour invalidité	0	0	4	5	40	13	46	15	123	107	94
Autres	1	0	29	21	85	3	72	8	199	163	222
TOTAL	52	134	629	494	1609	504	932	279	4633	4 308	4 382

Non titulaires	Année 2021	Année 2020
Retraite sur demande	60	67
Retraite d'office pour limite d'âge	4	1
Pour invalidité	1	1
TOTAL	65	69

Âge moyen de départ à la retraite

À la DGFIP, l'âge moyen de départ à la retraite est de 62 ans et 11 mois.

Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

(BDS FPE 027)

Nouveau

En 2021, 132 demandes de départs vers le secteur privé ont été formulées par des fonctionnaires sur emploi permanent à la DGFiP.

Type de saisine	Sens de la décision	A+		A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Haute Autorité pour la transparence de la vie publique à l'initiative de l'administration	compatibilité	0	9	1	0	1	2	3	0	16
	compatibilité avec réserve	7	12	16	16	16	20	15	13	115
	incompatibilité	0	0	0	0	0	1	0	0	1

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

(BDS FPE 027 bis)

Ruptures conventionnelles des personnels titulaires

Rupture conventionnelle demandées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de rupture conventionnelles demandées par l'administration	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents pour lesquels l'administration demande une rupture conventionnelle	-	-	60	-	-	-	-	-	60
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	21	24	14	20	85	41	69	30	304
dont nombre d'agents restructurés	3	4	4	0	22	7	12	6	58
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	59	59	56	55	57	57	52	50	56
Total des ruptures conventionnelles demandées	21	24	15	20	85	41	69	30	305

Rupture conventionnelle accordées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	14	16	10	15	62	32	55	23	227
Total des ruptures conventionnelles accordées	14	16	10	15	62	32	55	23	227

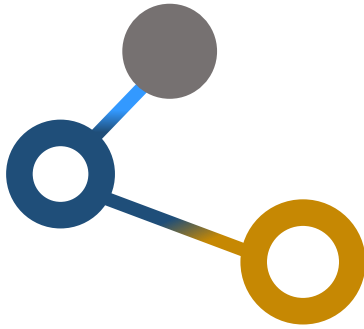
Rupture conventionnelle Bilan - Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	-	-	0%	-	-	-	-	-	0%
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	66,7%	66,7%	71,4%	75%	72,9%	78%	79,7%	76,7%	74,7%
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	66,7%	66,7%	66,7%	75%	72,9%	78%	79,7%	76,7%	74,4%
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Nombre d'indemnités minimales	10	11	5	12	43	24	40	17	162
Pourcentage d'indemnités maximales / nombre total d'indemnités accordées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4,4%	0,4%
Pourcentage d'indemnités minimales / nombre total d'indemnités accordées	71,4%	68,7%	50%	80%	69,3%	75%	72,7%	73,9%	71,4%

Ruptures conventionnelles des personnels contractuels

Rupture conventionnelle demandées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de rupture conventionnelles demandées par l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents pour lesquels l'administration demande une rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	0	0	0	0	0	0	4	0	4
dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	54	0	54
Total des demandes	0	0	0	0	0	0	4	0	4

Rupture conventionnelle accordées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	0	0	0	0	4	0	4

Rupture conventionnelle Bilan - Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Pourcentage d'indemnités maximales / nombre total d'indemnités accordées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Pourcentage d'indemnités minimales / nombre total d'indemnités accordées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%



La formation

Nombre d'agents formés

(BDS FPE 028)



La formation statutaire regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

La formation continue désigne la formation suivie par des personnes ayant terminé leurs études initiales.

Nombre d'agents formés

Nombre d'agents formés	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	1 129	1 115	1 820	1 472	1 738	1 053	8 327
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	144	266	12 242	10 828	17 128	11 158	11 366	6 181	69 313
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	85	132	9 560	8 088	14 670	9 229	9 884	5 152	56 800
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	25	23	75	28	475	279	905
ayant suivi au moins une formation professionnelle	11	37	27	38	974	506	212	164	1 969
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	3	11	11	20	682	391	157	118	1 393
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation depuis 2016

Titulaires et non-titulaires	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
2016	117	219	12 912	11 702	18 885	10 739	12 951	6 664	74 189
2017	133	278	12 802	11 507	19 628	11 474	13 841	7 329	76 992
2018	166	351	13 937	12 475	22 103	13 200	15 672	8 528	86 432
2019	187	385	13 768	12 343	20 901	13 094	14 385	8 154	83 217
2020	122	194	9 557	8 361	11 728	7 372	7 548	4 184	49 066
2021	155	303	12 269	10 866	18 102	11 664	11 578	6 345	71 282

Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation

(BDS FPE 029)



Les dépenses liées à la rémunération des acteurs de la formation (enseignants ou non), aux indemnités et frais de déplacement engendrés sont attribuées au TITRE 2. En revanche, les dépenses courantes de fonctionnement et celles concernant les prestations de formation tels que les marchés sont portées au TITRE 3.

Les dépenses sont arrondies à l'entier le plus proche en euros.

		Titre 2		Titre 3		Rémunération des agents durant leur formation	
		Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
A+	F	70 723	5 292	14 892	1 114	439 574	32 893
	H	129 418	17 801	27 251	3 748	804 390	110 641
A	F	6 996 735	25 018	1 473 298	5 268	43 487 917	155 496
	H	6 329 921	29 348	1 332 887	6 180	39 343 363	182 408
B	F	10 874 455	504 681	2 289 827	106 270	67 589 727	3 136 824
	H	7 243 061	256 911	1 525 167	54 098	45 018 950	1 596 820
C	F	7 280 588	326 190	1 533 069	68 686	45 252 194	2 027 423
	H	4 048 994	204 951	852 594	43 156	25 166 356	1 273 867
Ouvriers du cadastre	F	7 217	0	1 520	0	44 854	0
	H	10 103	0	2 127	0	62 796	0

Types de formations dispensées

(BDS FPE 030 et 030 bis)

En nombre de jours de formation

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	116 250	117 040	156 492	148 544	193 860	118 060	850 246
Formation continue	353,9	649,2	56 522,6	49 298,2	51 839	35 283,3	40 945,9	22 217,7	257 109,8
Préparation aux concours et examens	0	0	2 887,4	2 746,5	5 601	4 570,9	3 243,2	1 903,9	20 952,9
Réalisation de bilans de compétences	5,5	0	36	5,3	15,5	0	11	0	73,3
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	3,7	4	0	2,7	0	4	0	14,4
Congé de formation professionnelle	80	120	4040,5	2683,5	7333,5	3192,5	3269	1538	22 257
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
Formation statutaire	0	0	2 840	2 380	9 180	3 720	35 013	16 965	70 098
Formation continue	62,3	148	92,2	163,8	2 986,5	1 130,9	515,6	177,3	5 276,6
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0

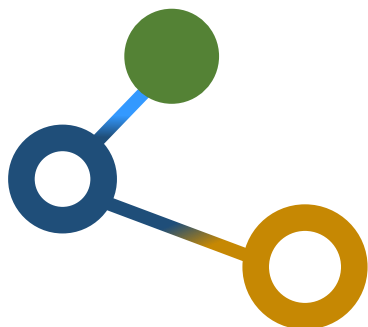
En nombre de stagiaires

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	1 129	1 115	1 820	1 472	1 738	1 053	8 327
Formation continue	309	538	46 406	38 685	53 109	33 488	40 911	20 817	234 298
Préparation aux concours et examens	0	1	1 106	1 178	3 553	2 384	1 988	1 161	11 375
Réalisation de bilans de compétences	2	0	10	3	4	0	3	0	22
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	1	1	0	1	0	1	0	4
Congé de formation professionnelle	1	1	55	33	97	41	37	21	286
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non titulaires									
Formation statutaire	0	0	25	23	75	28	475	279	905
Formation continue	53	100	94	151	3 939	1 544	578	239	6 698
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0	6	4	10
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre de demandes de congés formation

(BDS FPE 031)

Décision prise	Statut d'emploi	A+		A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Accord	Titulaires	1	1	55	33	97	41	37	21	286
	Non titulaires									0
Refus	Titulaires			4	2				1	7
	Non titulaires									0



Les rémunérations

Masse salariale en euros

(BDS FPE 032)

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

En 2021, la masse salariale a été évaluée à **6 619,1 millions d'euros**, dont 2 055,5 millions d'euros concernent le CAS Pensions.

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

Rémunérations d'activité	Cotisations sociales	Prestations sociales	CAS pensions	Total
4 038,3 €	504,7€	20,6€	2 055,5 €	6 619,1 €

Les cotisations sociales d'un montant de 504,7 millions d'euros couvrent notamment 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.

Les prestations sociales d'un montant de 20,6 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.

Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

(BDS FPE 034)

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.

Bénéficiaires GIPA	A	B	C	Total
Femme	1 777	174	590	2 541
Homme	1 584	151	352	2 087
Total	3 361	325	942	4 628

Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes

(BDS FPE 035)

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.

Décile	Tranche de rémunération nette mensuelle moyenne (En euros et par ETPT)	Femme	Homme
1	10 % des effectifs ont moins de	1655 €	1759 €
2	20 % des effectifs ont moins de	1830 €	1965 €
3	30 % des effectifs ont moins de	2016 €	2156 €
4	40 % des effectifs ont moins de	2214 €	2323 €
5	50 % des effectifs ont moins de	2359 €	2543 €
6	60 % des effectifs ont moins de	2554 €	2816 €
7	70 % des effectifs ont moins de	2809 €	3111 €
8	80 % des effectifs ont moins de	3157 €	3582 €
9	90 % des effectifs ont moins de	3760,08	4455,34

Moyenne des rémunérations mensuelles nettes versées

(BDS FPE 036 et 040)

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.

Moyenne des rémunérations mensuelles nettes versées aux agents titulaires

Titulaires civils	Femme	Homme	total
Catégorie A+	8 900 €	9 288 €	9 169 €
Catégorie A	3 831 €	3 960 €	3 893 €
Catégorie B	2 559 €	2 534 €	2 549 €
Catégorie C	2 050 €	2 013 €	2 036 €

Moyenne des rémunérations mensuelles nettes versées aux agents non titulaires

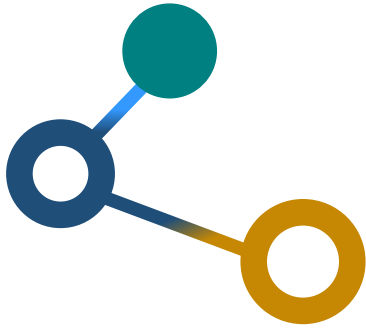
Non titulaires	Femme	Homme	total
Contractuels	1 914 €	2 613 €	2 199 €
Ouvriers du cadastre	2 442 €	2 625 €	2 549 €
Berkani	1 415 €	1 778 €	1 442 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

(BDS FPE 036 et 040)

Les primes et indemnités représentent en moyenne 31% de la rémunération globale.

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+	51,82 %	52,54 %	52,33 %
A	35,45 %	37,28 %	36,35 %
B	27,33 %	28,58 %	27,83 %
C	24,25 %	24,95 %	24,52 %
Total	30,15 %	33,10 %	31,46 %



La santé et la sécurité au travail

LES RISQUES PROFESSIONNELS

Nombre d'accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles reconnus imputable au service

(BDS FPE 043)



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.

Nombre d'accidents selon le type d'accident et l'âge des agents

	< 35 ans		35-49 ans		50-54 ans		55 ans et +		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident du travail	13	15	53	26	28	15	98	38	192	94	286
Accident de mission	1	6	3	3	4	4	8	9	16	22	38
Accident de trajet	40	12	88	54	42	33	130	56	300	155	455
TOTAL	54	33	144	83	74	52	236	103	508	271	779

Nombre d'accidents selon le type d'accident et la catégorie des agents

	A+		A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident du travail	15	6	29	8	84	34	64	46	192	94	286
Accident de mission	1	1	7	3	5	5	3	13	16	22	38
Accident de trajet	16	10	71	28	108	59	105	58	300	155	455
TOTAL	32	17	107	39	197	98	172	117	508	271	779

Nombre d'accidents selon la cause, la gravité (avec ou sans arrêt de travail) et le type d'accident

Causes des accidents		Nombre d'accidents sans arrêt (1)			Nombre d'accidents avec arrêt (2)			Nombre d'accidents mortel (3)			Nombre total d'accidentés (1+2+3)		
		Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet
Accident de la route	F			5	2	1	79				2	1	84
	H			3	2	1	72				2	1	75
Agression	F	2			8	1	4				10	1	4
	H	1		1	7	1	2				8	1	3
Chute de personne	F	12	1	11	101	9	184				113	10	195
	H	2		5	32	7	65				34	7	70
Chute d'objet	F	1			4						5	0	0
	H	1			2	1					3	1	0
Contacts – Exposition	F				1						1	0	0
	H										0	0	0
Explosion	F										0	0	0
	H										0	0	0
Heurt	F	1			8		6				9	0	6
	H				9		5				9	0	5
Manutention	F	1			11						12	0	0
	H	1			16	11					17	11	0
Projections	F						1				0	0	1
	H										0	0	0
Autres	F	1	1		38	3	10	1			41	4	10
	H	3			18	1	2				21	1	2
Total	F	18	2	16	173	14	284	1	0	0	192	16	300
	H	8	0	9	86	22	146	0	0	0	94	22	155

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

(BDS FPE 044)

1 accident mortel reconnu imputable au service est à dénombrer en 2021 à la DGFiP.

	F	H	Total
Accident de la route	0	0	0
Autres	1	0	1
TOTAL	1	0	1

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité

(BDS FPE 045)

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 ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Attribution d'ATI définitives	24	14	38	37
ATI définitives en paiement au 31 décembre	1 194	421	1 615	1 626
Attribution de rente viagère d'invalidité (RVI)	2	1	3	1
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	70	41	111	112

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

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Attribution d'ATI temporaires	21	19	40	26
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	61	34	95	93

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Entrée en paiement premier droit	25	20	45	32
ATI en paiement au 31 décembre	1 255	455	1 710	1 719
Agents en situation de handicap bénéficiant d'une ATI au 01/01/2021	17	5	22	17

Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle

(BDS FPE 046)

Nombre de dossiers de reconnaissance d'incapacité permanente selon le type d'accident, le taux d'incapacité et selon le sexe de l'agent

		Pas d'incapacité permanente reconnue		Taux d'incapacité permanente < 10 %		Taux d'incapacité permanente >+10 % et <100 %		Incapacité permanente totale		Nombre de dossiers traités en 2021	
		Total dossiers traités	Dont accident de 2021	Total dossiers traités	Dont accident de 2021	Total dossiers traités	Dont accident de 2021	Total dossiers traités	Dont accident de 2021	Total dossiers traités	Dont accident de 2021
Accident du travail	F	119	191	1	1			1	1	121	193
	H	56	94							56	94
Accident de mission	F	11	15	1	1					12	16
	H	17	22							17	22
Accident de trajet	F	183	299	1	1					184	300
	H	91	155							91	155
Total	F	313	505	3	3	0	0	1	1	317	509
	H	164	271	0	0	0	0	0	0	164	271

Les chiffres récapitulent le nombre de dossiers traités en 2021 pour lesquels l'incapacité est connue et déterminée.

LES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT



Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 comporte :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Nombre de saisines du dispositif de signalement

(BDS FPE 047)

Motif de signalement	A+*		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Menaces	10	12	9	9	5	13	18	11	87
Outrages	4	2	4	10	3	5	5	4	37
Harcèlement moral	1	2	4	9	4	5	3	1	29
Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne	0	2	2	1	0	6	1	2	14
Injures	1	2	0	0	2	0	5	2	12
Diffamations	1	1	0	0	3	0	1	0	6
Actes d'intimidation	1	0	0	1	1	1	1	0	5
Harcèlement sexuel	1	0	1	0	1	0	1	0	4
Violences sexuelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	5	10	2	10	2	0	3	1	33
Total	24	31	22	40	21	30	38	21	227

*catégorie et sexe de la victime

Type de suites données aux saisines du dispositif de signalement de l'année précédente

(BDS FPE 048)

Nouveau

Type de suites données	Femme	Homme	Total
Accueil et accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	106	78	184
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	29	33	62
Mise en place d'une enquête	15	4	19
Signalement article 40 du code de procédure pénale	5	5	10
Préconisations de Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0	3	3
Mesures de mise à l'abri de la victime	0	0	0
Sanctions prises	0	0	0
Usage du droit de réponse ou de rectification	0	0	0
Signalement plateforme PHAROS	0	0	0
Autres mesures	0	0	0

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

(BDS FPE 050)

Nouveau

Les données renseignées correspondent aux signalements pour lesquels l'administration a octroyé la protection fonctionnelle, reconnaissant ainsi un statut de "victime".

Type d'acte	Femme	Homme
Violence	0	0
Discrimination	0	0
Harcèlement moral	4	0
harcèlement sexuel	3	0
Agissements sexistes	0	0
Total	7	0

Nombre de signalements par type d'actes

(BDS FPE 051)

Nouveau

Type d'acte	A+*		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Menaces	10	12	9	9	5	13	18	11	87
Outrages	4	2	4	10	3	5	5	4	37
Autres	5	10	2	10	2	0	3	1	33
Harcèlement moral	1	2	4	9	4	5	3	1	29
Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne	0	2	2	1	0	6	1	2	14
Injures	1	2	0	0	2	0	5	2	12
Diffamation	1	1	0	0	3	0	1	0	6
Actes d'intimidation	1	0	0	1	1	1	1	0	5
Harcèlement sexuel	1	0	1	0	1	0	1	0	4
Violences sexuelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	24	31	22	40	21	30	38	21	227

*catégorie et sexe de la victime

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

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.

Nombre de mesures de protection fonctionnelles demandées

(BDS FPE 053)

Motif de la protection fonctionnelle	Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées		Nombre de mesures de protection fonctionnelle mises en œuvre	
	F	H	F	H
Mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	6	7	6	7
Poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0

L'indicateur ne prend pas en compte les agressions dans le cadre de l'exercice des missions, situations pour lesquelles les mesures de protection fonctionnelle sont mises en œuvre à la DGFIP.

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre

(BDS FPE 059)

Nouveau

	F	H	Total
Nombre d'assistants de prévention en fonction au 31/12/2021	87	66	153
Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions en 2021	-	-	37

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

(BDS FPE 062)

Nouveau

	Total
Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions en 2021	37
Nombre d'acteurs de la prévention ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission	37
Nombre d'acteurs de la prévention ayant suivi une formation initiale	37

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutiques

(BDS FPE 111)



*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).
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.*

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 30 ans	16	8	24
[30 à 39 ans]	87	38	125
[40 à 49 ans]	165	74	239
[50 à 62 ans]	328	164	492
> 62 ans	34	13	47
Total	630	297	927

Au 31 décembre 2021, 927 agents de statut DGFIP travaillent à temps partiel thérapeutique.

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé

(BDS FPE 112)



Dans certaines circonstances, un fonctionnaire physiquement inapte peut être placé en disponibilité d'office, après un congé ordinaire de maladie (COM), un congé longue maladie (CLM) et un congé longue durée (CLD). Pendant sa disponibilité, il peut percevoir, dans certains cas, un revenu de remplacement. À la fin de la disponibilité, selon son aptitude physique, le fonctionnaire est réintégré ou mis en retraite pour invalidité ou licencié.

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 30 ans	0	0	0
[30 à 39 ans]	4	6	10
[40 à 49 ans]	18	9	27
[50 à 62 ans]	23	12	35
> 62 ans	2	1	3
Total	47	28	75

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité

(BDS FPE 113)

	Femme	Homme	Total
Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité	91	33	124

Nombre de licenciements pour inaptitude physique

(BDS FPE 114)

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 30 ans	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	0
[50 à 62 ans]	1	0	1
> 62 ans	0	0	0
Total	1	0	1

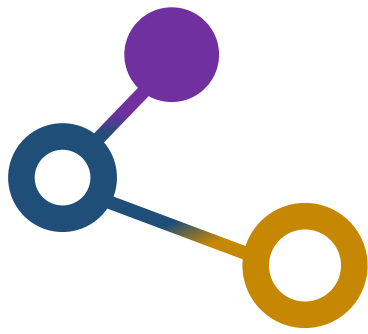
LES ACTIONS DE PREVENTION

Nombre d'activations de la cellule de veille

(BDS FPE 132)

Nouveau

La plateforme d'écoute de la DGFIP a reçu 922 appels au cours de l'année 2021.



L'organisation du travail et le temps de travail

L'ORGANISATION ET LES CYCLES DE TRAVAIL

Répartition des effectifs au 31 décembre selon les cycles de travail et l'organisation du travail

(BDS FPE 140)

Nombre d'agents soumis aux horaires variables au 31 décembre 2021

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	289	253	359	398	1 092	749	3 140
[30 à 39 ans]	0	2	1 548	1 406	2 610	2 044	4 088	2 165	13 863
[40 à 49 ans]	0	1	2 780	2 444	5 822	4 369	3 666	2 388	21 470
[50 à 62 ans]	0	1	3 741	2 795	13 082	6 756	5 658	3 092	35 125
> 62 ans	0	0	279	227	953	451	445	166	2 521
Total	0	4	8 637	7 125	22 826	14 018	14 949	8 560	76 119

Nombre d'agents au forfait au 31 décembre 2021

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	2	5	322	320	169	235	446	293	1 792
[30 à 39 ans]	6	28	724	658	190	271	168	153	2 198
[40 à 49 ans]	63	93	1 869	1 941	223	374	255	169	4 987
[50 à 62 ans]	164	361	3 621	3 990	440	807	788	373	10 544
> 62 ans	21	78	409	502	54	77	111	60	1 312
Total	256	565	6 945	7 411	1 076	1 764	1 768	1 048	20 833

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail

(BDS FPE 141)

Nouveau

La DGFIP comptabilise 11 demandes de temps partiel annualisé en 2021, dont 3 au terme des congés maternité et paternité et 8 au titre de demandes de temps partiel annuel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service.

Existence d'une charte du temps

(BDS FPE 143)

Nouveau

Il n'existe pas de charte du temps à la DGFIP mais une instruction générale harmonisée. Ce document décrit les règles en matière de temps de travail des agents de la DGFIP. Il se compose de plusieurs chapitres qui couvrent les thèmes suivants : organisation du temps de travail, temps partiels, congés dont les congés pour raison de santé, compte-épargne temps, autorisations d'absence. Ces thèmes sont déclinés pour les différentes catégories d'agents (titulaires, non-titulaires et stagiaires), ainsi tous les agents de la DGFIP sont couverts par ces dispositions.

LES ASTREINTES ET INTERVENTIONS



L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

Nombre d'agents soumis à des astreintes

(BDS FPE 144)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	13	14	1	10	2	2	42
[30 à 39 ans]	0	0	23	40	1	12	3	4	83
[40 à 49 ans]	0	0	12	86	5	20	0	3	126
[50 à 62 ans]	0	0	18	49	16	16	1	2	102
> 62 ans	0	0	0	3	1	0	0	0	4
Total	0	0	66	192	24	58	6	11	357

Nombre de paiements d'indemnités d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année

(BDS FPE 146)

	F	H	Total
Nombre de paiements d'indemnités d'intervention	22	210	232
Nombre d'heures d'intervention	155	1 609	1 764

LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL À DISTANCE

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail

(BDS FPE 147)

Au 31 décembre 2021, la DGFIP compte 43 293 agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, depuis leur domicile ou un autre lieu privé.

Il s'agit des télétravailleurs disposant d'au moins une autorisation de télétravail au 31 décembre 2021 (régulier, ponctuel ou mixte). Celles-ci ne comportent pas de durée.

A la DGFIP, les agents en télétravail utilisent du matériel informatique fourni par l'administration. En outre, il n'est pas prévu de télétravailler depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur ou de télétravailler depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	1	2	228	157	159	173	555	285	1 560
[30 à 39 ans]	141	100	1 041	874	1 347	997	2 063	918	7 481
[40 à 49 ans]	577	510	2 100	1 668	3 563	2 254	1 823	932	13 427
[50 à 62 ans]	1 614	1 442	2 430	1 553	6 909	2 840	2 115	738	19 641
> 62 ans	153	167	151	86	364	129	102	32	1 184
Total	2 486	2 221	5 950	4 338	12 342	6 393	6 658	2 905	43 293

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés

(BDS FPE 148)

Nouveau

À la DGFIP, les demandes de télétravail sont exprimées au fil de l'eau.

	Total
Nombre de demandes de télétravail exprimées *	53 503
Nombre de refus prononcés	179

* pour une demande de télétravail régulier ou une demande de télétravail ponctuel, l'agent formule une seule demande alors que pour une demande de télétravail mixte (ponctuel et régulier), l'agent exprime deux demandes.

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail en période exceptionnelle

(BDS FPE 149)

La période exceptionnelle retenue par la DGFIP en 2021 est la période de confinement liée à la pandémie Covid 19 en France, du 3 avril au 3 mai 2021.

Pendant cette période exceptionnelle, le Président de la République a annoncé le recours systématique au télétravail sur tout le territoire métropolitain pour une durée de 4 semaines.

En parallèle, les vacances scolaires du printemps ont été communes aux 3 zones, du 10 avril au 26 avril 2021 et les agents qui devaient assurer l'école à la maison ont bénéficié des autorisations spéciales d'absences pour garde d'enfants.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel	102	159	9 477	7 771	12 969	7 251	7 648	3 451	48 828

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nombre total d'heures écartées dans le cadre de l'horaire variable

(BDS FPE 150)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'heures écartées	412 920	399 347	425 813	411 485	494 069	366 501

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires

(BDS FPE 151)

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires écartées

Sont comptabilisés les agents ayant été écartés au moins une fois au cours de l'année.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
2020	0	0	3 857	2 844	9 609	5 127	5 361	2 917	29 715
2021	0	0	3 450	2 596	7 270	4 133	4 122	2 400	23 971

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	1	5	11	19	36
[30 à 39 ans]	0	0	1	1	19	24	39	59	143
[40 à 49 ans]	0	0	2	0	53	42	36	83	216
[50 à 62 ans]	0	0	1	0	121	68	51	129	370
> 62 ans	0	0	0	0	14	2	6	17	39
Total	0	0	4	1	208	141	143	307	804

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires récupérées

Ne sont comptés que les agents ayant fait l'objet d'écrêtements des horaires variables et ayant pris au moins une journée de récupération des horaires variables au cours de l'année, étant précisé qu'un agent est compté une seule fois même s'il a pris plusieurs jours de récupération dans l'année.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
2020	0	0	2 845	2 009	6 129	3 229	3 010	1 652	18 874
2021	0	0	2 520	1 827	5 193	2 774	2 555	1 462	16 331

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

(BDS FPE 152)

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	36	33	276	632	977
[30 à 39 ans]	170	1	781	703	777	3 126	5 558
[40 à 49 ans]	91	0	1 475	1 683	1 069	5 497	9 815
[50 à 62 ans]	19	0	6 674	3 621	2 622	14 718	27 654
> 62 ans	0	0	879	61	257	2 303	3 500
Total	280	1	9 845	6 101	5 001	26 276	47 504

LE TEMPS COMPLET/INCOMPLET – LE TEMPS PLEIN ET LE TEMPS PARTIEL

Répartition des effectifs sur emploi à temps complet / incomplet

(BDS FPE 153)

	Temps complet			Temps incomplet
	Temps plein	Temps partiel	Temps partiel thérapeutique	
Titulaires de statut DGFIP	79 875	13 399	927	0
Titulaires de statut Centrale	414	54	0	0
Contractuels	1 586	2	0	0
Ouvriers du cadastre	62	7	0	0
Berkani	53	0	0	573
TOTAL	81 990	13 462	927	573

Répartition des effectifs à temps partiel par statut

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires de statut DGFIP	0	2	1 945	459	5 210	1 020	4 043	720	13 399
Titulaires de statut Centrale	0	0	10	0	23	5	16	0	54
Contractuels	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	4	3	7
Berkani	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	1 956	459	5 233	1 025	4 064	723	13 462

Répartition des effectifs de statut DGFIP à temps partiel de droit

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.

Temps partiel de droit Statut DGFIP	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Temps partiel à 50%	0	0	16	4	29	5	42	12	108
Temps partiel à 60%	0	0	11	6	13	5	36	5	76
Temps partiel à 70%	0	0	3	1	7	0	19	4	34
Temps partiel à 80%	0	1	250	70	423	130	660	142	1 676
Total	0	1	279	81	472	140	757	162	1 894

Répartition des effectifs de statut DGFIP à temps partiel sur autorisation

Les quotités au choix de l'agent sont de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de travail d'un agent à temps plein pour un temps partiel sur autorisation.

Temps partiel sur autorisation Statut DGFIP	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Temps partiel à 50%	0	1	22	10	85	20	105	30	273
Temps partiel à 60%	0	0	32	14	107	34	132	17	336
Temps partiel à 70%	0	0	23	6	68	8	74	10	189
Temps partiel à 80%	0	0	1 254	268	3 625	657	2 617	426	8 847
Temps partiel à 90%	0	0	334	80	853	161	358	74	1 860
Total	0	1	1 665	378	4 738	880	3 286	557	11 505

Evolution du nombre d'agents de statut DGFIP à temps partiel

	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents de statut DGFIP à temps partiel	17 258	16 147	14 989	13 399

Au 31 décembre 2021, la DGFIP compte 13 399 agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel.

Répartition des effectifs sur emploi à temps incomplet par tranche de durée hebdomadaire du travail

Durée hebdomadaire de travail	< 17h30		Entre 17h30 et 28h		>28 h		Total
	F	H	F	H	F	H	
Agents Berkani	319	14	183	13	40	4	573

Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année

(BDS FPE 154)

Nombre total de demandes acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	10	4	21	5	136	30	206
[30 à 39 ans]	0	0	354	71	600	131	1 173	172	2 501
[40 à 49 ans]	0	0	853	171	1 663	372	1 071	245	4 375
[50 à 62 ans]	0	4	725	248	2 724	551	1 614	354	6 220
> 62 ans	1	0	35	12	116	21	65	9	259
Total	1	4	1 977	506	5 124	1 080	4 059	810	13 561

Nombre de premières demandes acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	6	3	13	3	76	20	121
[30 à 39 ans]	0	0	107	28	186	54	367	72	814
[40 à 49 ans]	0	0	120	48	206	89	174	49	686
[50 à 62 ans]	0	2	122	77	419	144	259	93	1 116
> 62 ans	0	0	12	6	32	10	17	3	80
Total	0	2	367	162	856	300	893	237	2 817

Nombre de demandes de modifications de quotités acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	1	0	6	1	8
[30 à 39 ans]	0	0	17	2	28	7	61	8	123
[40 à 49 ans]	0	0	49	7	118	17	73	14	278
[50 à 62 ans]	0	0	49	9	139	18	75	24	314
> 62 ans	0	0	4	1	4	3	3	0	15
Total	0	0	119	19	290	45	218	47	738

Nombre de demandes de retour au temps plein acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	1	6	5	42	3	59
[30 à 39 ans]	0	0	113	32	204	66	301	46	762
[40 à 49 ans]	0	0	234	58	369	93	199	60	1 013
[50 à 62 ans]	0	0	220	74	573	128	375	89	1 459
> 62 ans	0	0	18	7	54	8	24	5	116
Total	0	0	587	172	1 206	300	941	203	3 409

LES CONGÉS (ANNUELS, RTT...)

Nombre de jours de congés pris et non pris au cours de l'année

(BDS FPE 155)

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 (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) 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.

Type de congés	Nombre de jours accordés	Nombre de jours pris	Nombre de jours non pris
Congés annuels	2 872 086	2 201 272	670 814
ARTT	987 864	917 574	70 290
Jours de fractionnement	183 349	156 854	26 495
Total	4 043 299	3 275 700	767 599

Historique du total des jours de congés pris	2021	2020	2019
Nombre de jours de congés pris	3 275 700	3 469 999	3 754 647

Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année

(BDS FPE 156)

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).

Type de congés	Nombre de jours accordés	Nombre de jours pris	Nombre de jours non pris
Jours fériés locaux *	104 470	97 575	6 895

*Abolition de l'esclavage, Vendredi Saint en Alsace-Moselle, autorisations d'absence exceptionnelle DGFIP.

Nombre de jours reçus au cours de l'année (dons de jours)

(BDS FPE 158)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents bénéficiaires du don de jours	20	27	35	58	38	52
Nombre total de jours consommés par les bénéficiaires	578	597	929	1 294	868	1 418

Nombre total de compte épargne-temps ouverts au 31 décembre

(BDS FPE 159)

Le compte épargne-temps (CET) 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.

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	375	289	788	1 452
	Homme	0	330	365	522	1 217
[30 à 39 ans]	Femme	1	2 146	2 412	3 090	7 649
	Homme	0	1 910	1 963	1 638	5 511
[40 à 49 ans]	Femme	36	4 554	5 501	3 024	13 115
	Homme	39	4 252	4 188	2 042	10 521
[50 à 62 ans]	Femme	146	7 188	12 684	5 677	25 695
	Homme	310	6 634	6 880	3 004	16 828
> 62 ans	Femme	20	686	997	535	2 238
	Homme	76	722	497	236	1 531
TOTAL		628	28 797	35 776	20 556	85 757

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET

(BDS FPE 160)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	255	176	431	862
	Homme	0	219	243	253	715
[30 à 39 ans]	Femme	0	1 576	1 562	1 842	4 980
	Homme	0	1 443	1 402	1 012	3 857
[40 à 49 ans]	Femme	29	3 408	3 733	1 877	9 047
	Homme	36	3 357	3 012	1 306	7 711
[50 à 62 ans]	Femme	129	5 956	9 813	3 935	19 833
	Homme	286	5 475	5 167	2 053	12 981
> 62 ans	Femme	14	581	814	366	1 775
	Homme	68	612	395	180	1 255
TOTAL		562	22 882	26 317	13 255	63 016

Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre

(BDS FPE 161)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	3 467	2 787	5 545	11 799
	Homme	0	3 090	4 237	3 454	10 781
[30 à 39 ans]	Femme	15	45 630	38 339	33 102	117 086
	Homme	0	38 860	34 349	18 273	91 482
[40 à 49 ans]	Femme	958	107 610	102 452	41 524	252 544
	Homme	1 250	98 856	84 627	31 047	215 780
[50 à 62 ans]	Femme	5 893	209 951	298 737	106 156	620 737
	Homme	11 889	185 301	160 588	57 483	415 261
> 62 ans	Femme	664	21 067	24 664	10 415	56 810
	Homme	2 420	20 811	12 108	4 761	40 100
TOTAL		23 089	734 643	762 888	311 760	1 832 380

Nombre total de jours versés sur les CET au cours de l'année

(BDS FPE 161 bis)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	2 246	1 624	3 923	7 793
	Homme	0	2 126	2 487	2 393	7 006
[30 à 39 ans]	Femme	0	14 336	13 547	15 339	43 222
	Homme	0	15 936	13 877	9 735	39 548
[40 à 49 ans]	Femme	263	30 291	28 565	14 043	73 162
	Homme	448	35 361	28 186	12 047	76 042
[50 à 62 ans]	Femme	1 313	58 321	85 359	32 794	177 787
	Homme	3 159	60 510	51 037	20 545	135 251
> 62 ans	Femme	87	3 823	5 649	2 740	12 299
	Homme	612	4 942	3 017	1 307	9 878
TOTAL		5 882	227 892	233 348	114 866	581 988

Nombre de jours de CET consommés au cours de l'année

(BDS FPE 162)

En fonction du nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps au 31 janvier, les utilisations possibles des jours épargnés sont les suivantes :

Nombre de jours inscrits sur le CET		Options possibles
Inférieur ou égal à 15 jours		Congés
Supérieur à 15 jours	de 16 à 60 jours	Indemnisation
		Versement au RAFP *
		Congés dans la limite de 10 jours /an
	Au-delà de 60 jours	Indemnisation
		Versement au RAFP

* RAFP : régime de retraite additionnelle de la fonction publique

Nombre de jours de CET consommés par rachat de jours

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	276	239	535	1 050
	Homme	0	324	452	565	1 341
[30 à 39 ans]	Femme	0	4 362	2 869	2 388	9 619
	Homme	0	7 308	4 884	2 829	15 021
[40 à 49 ans]	Femme	78	10 411	7 210	2 417	20 116
	Homme	130	17 430	10 473	4 052	32 085
[50 à 62 ans]	Femme	347	15 987	16 227	6 700	39 261
	Homme	1 226	25 239	16 461	6 856	49 782
> 62 ans	Femme	61	1 980	2 399	1 017	5 457
	Homme	423	3 017	1 944	1 069	6 453
TOTAL		2 265	86 334	63 158	28 428	180 185

Nombre de jours de CET consommés en congés

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	132	206	658	996
	Homme	0	149	211	338	698
[30 à 39 ans]	Femme	0	1 723	2 418	2 731	6 872
	Homme	0	676	1 354	1 172	3 202
[40 à 49 ans]	Femme	9	2 390	3 117	1 888	7 404
	Homme	9	1 793	2 393	1 462	5 657
[50 à 62 ans]	Femme	141	5 863	14 132	6 538	26 674
	Homme	92	4 805	6 153	2 586	13 636
> 62 ans	Femme	176	2 864	5 745	2 080	10 865
	Homme	297	3 299	1 737	684	6 017
TOTAL		724	23 694	37 466	20 137	82 021

Nombre de jours de CET consommés par versement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	6	1	3	10
	Homme	0	2	2	28	32
[30 à 39 ans]	Femme	31	171	147	143	492
	Homme	0	210	147	181	538
[40 à 49 ans]	Femme	19	502	412	298	1 231
	Homme	8	762	614	322	1 706
[50 à 62 ans]	Femme	88	1 794	1 972	973	4 827
	Homme	149	2 296	1 493	732	4 670
> 62 ans	Femme	10	308	193	220	731
	Homme	107	657	378	50	1 192
TOTAL		412	6 708	5 359	2 950	15 429

LES ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

Nombre d'agents ayant eu une absence hors raison de santé

(BDS FPE 163)

Congé 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.

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	12	15	51	78
[30 à 39 ans]	Femme	0	0	1	2	3
	Homme	0	162	161	194	517
[40 à 49 ans]	Femme	0	1	1	0	2
	Homme	0	58	63	47	168
[50 à 62 ans]	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	9	11	5	25
> 62 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	242	252	299	793

Congé de maternité

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	32	31	205	268
	Homme	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femme	0	238	283	449	970
	Homme	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femme	0	42	41	36	119
	Homme	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femme	0	1	0	0	1
	Homme	0	0	0	0	0
> 62 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	313	355	690	1 358

Congé d'adoption

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femme	0	2	0	1	3
	Homme	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femme	0	0	2	0	2
	Homme	0	1	1	1	3
[50 à 62 ans]	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
> 62 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	3	3	2	8

Nombre total de journées d'absence hors raison de santé

(BDS FPE 164)

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	130	149	577	856
[30 à 39 ans]	Femme	0	0	10	22	32
	Homme	0	1 836	1 786	2 098	5 720
[40 à 49 ans]	Femme	0	4	1	0	5
	Homme	0	646	661	519	1 826
[50 à 62 ans]	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	98	103	55	256
> 62 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	2 714	2 710	3 271	8 695

Congé de maternité

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	2 616	2 727	17 262	22 605
	Homme	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femme	0	21 644	26 608	42 540	90 792
	Homme	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femme	0	4 332	4 051	4 146	12 529
	Homme	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femme	0	110	0	0	110
	Homme	0	0	0	0	0
> 62 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	28 702	33 386	63 948	126 036

Congé d'adoption

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femme	0	145	0	109	254
	Homme	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femme	0	0	135	0	135
	Homme	0	26	26	35	87
[50 à 62 ans]	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
> 62 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	171	161	144	476

LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON 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).

Nombre d'agents ayant été absents pour raison de santé

(BDS FPE 168)

Congés ordinaires de maladie (COM)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	205	220	1 109	1 534
	Homme	0	88	168	578	834
[30 à 39 ans]	Femme	1	780	1 229	2 526	4 536
	Homme	1	471	676	1 057	2 205
[40 à 49 ans]	Femme	1	1 336	2 116	1 805	5 258
	Homme	2	867	1 275	1 003	3 147
[50 à 62 ans]	Femme	1	2 066	4 880	2 970	9 917
	Homme	1	1 443	2 121	1 287	4 852
> 62 ans	Femme	0	197	385	254	836
	Homme	0	140	155	80	375
Total		7	7 593	13 225	12 669	33 494

Congés de longue maladie (CLM)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	1	3	15	19
	Homme	0	1	2	0	3
[30 à 39 ans]	Femme	0	4	25	50	79
	Homme	0	6	12	19	37
[40 à 49 ans]	Femme	0	30	70	65	165
	Homme	0	16	30	47	93
[50 à 62 ans]	Femme	0	78	197	203	478
	Homme	0	42	88	106	236
> 62 ans	Femme	0	5	22	16	43
	Homme	0	4	9	7	20
Total		0	187	458	528	1 173

Congés de grave maladie (CGM)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femme	0	0	0	3	3
	Homme	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femme	0	0	0	26	26
	Homme	0	0	0	1	1
> 62 ans	Femme	0	0	0	1	1
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	0	0	31	31

Congés de longue durée (CLD)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	1	3	4
	Homme	0	0	0	1	1
[30 à 39 ans]	Femme	0	6	1	26	33
	Homme	0	6	4	9	19
[40 à 49 ans]	Femme	0	21	27	38	86
	Homme	0	6	16	26	48
[50 à 62 ans]	Femme	0	69	205	220	494
	Homme	1	45	80	92	218
> 62 ans	Femme	0	14	48	29	91
	Homme	0	9	13	14	36
Total		1	176	395	458	1 030

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé

(BDS FPE 169)

Congés ordinaires de maladie (COM)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	4 419	5 161	34 251	43 831
	Homme	0	1 067	2 599	14 922	18 588
[30 à 39 ans]	Femme	3	18 539	35 613	86 277	140 432
	Homme	8	8 462	14 726	31 863	55 059
[40 à 49 ans]	Femme	1	40 567	66 210	64 024	170 802
	Homme	20	21 996	33 317	32 729	88 062
[50 à 62 ans]	Femme	6	63 702	152 953	119 017	335 678
	Homme	22	45 338	63 351	57 027	165 738
> 62 ans	Femme	0	6 411	13 410	11 422	31 243
	Homme	0	4 958	4 652	3 850	13 460
Total		60	215 459	391 992	455 382	1 062 893

Congés de longue maladie (CLM)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	186	342	4 192	4 720
	Homme	0	207	785	0	992
[30 à 39 ans]	Femme	0	1 189	6 233	12 337	19 759
	Homme	0	1 218	3 910	4 630	9 758
[40 à 49 ans]	Femme	0	6 884	14 104	15 347	36 335
	Homme	0	3 850	7 920	10 489	22 259
[50 à 62 ans]	Femme	0	18 095	43 904	48 936	110 935
	Homme	0	9 666	21 218	25 053	55 937
> 62 ans	Femme	0	1 229	4 925	4 230	10 384
	Homme	0	1 100	2 238	2 068	5 406
Total		0	43 624	105 579	127 282	276 485

Congés de grave maladie (CGM)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femme	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femme	0	0	0	748	748
	Homme	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femme	0	0	0	7 152	7 152
	Homme	0	0	0	360	360
> 62 ans	Femme	0	0	0	270	270
	Homme	0	0	0	0	0
Total		0	0	0	8 530	8 530

Congés de longue durée (CLD)

		A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femme	0	0	360	723	1 083
	Homme	0	0	0	157	157
[30 à 39 ans]	Femme	0	1 825	542	8 072	10 439
	Homme	0	1 024	1 433	3 044	5 501
[40 à 49 ans]	Femme	0	6 627	7 718	10 744	25 089
	Homme	0	2 277	4 921	6 905	14 103
[50 à 62 ans]	Femme	0	20 176	64 532	64 508	149 216
	Homme	150	13 676	22 961	26 873	63 660
> 62 ans	Femme	0	3 975	14 871	7 606	26 452
	Homme	0	3 016	3 381	4 303	10 700
Total		150	52 596	120 719	132 935	306 400

Historique des absences pour raison de santé

	COM		CLM		CLD		CGM	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
2018	38 048	1 070 403	1 284	290 531	976	272 686	40	10 343
2019	37 237	1 117 466	1 293	291 513	1 010	294 597	39	9 593
2020	36 504	1 131 241	1 259	298 316	1 060	311 024	35	9 131
2021	33 494	1 062 893	1 173	276 485	1 030	306 400	31	8 530

LES JOURS DE CARENCE

Nombre de jours de carence

(BDS FPE 170)

Nouveau

2021	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	110	47	159	86	963	406	1 771
[30 à 39 ans]	0	0	582	256	1 212	539	2 599	879	6 067
[40 à 49 ans]	1	1	1 295	633	2 316	1 150	2 164	1 422	8 982
[50 à 62 ans]	5	7	2 011	1 392	4 372	2 366	3 353	1 155	14 661
> 62 ans	0	2	143	285	363	136	310	100	1 339
Total	6	10	4 141	2 613	8 422	4 277	9 389	3 962	32 820

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence

(BDS FPE 171)

Nouveau

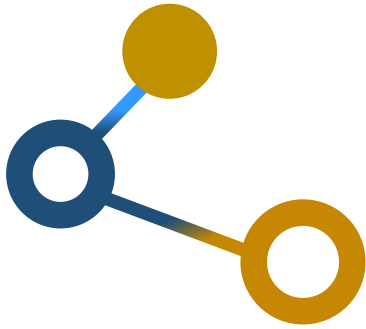
Les données renseignées (titulaires et non titulaires) comprennent le précompte carence sur une partie de la rémunération (rémunération principale, IR, NBI).

Titulaires, contractuels handicapés et PACTE

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Montant en €	13 428,37	18 919,00	437 410,55	277 298,81	731 365,39	346 467,96	649 234,71	315 966,36	2 790 091,15

Autres personnels

Montant en €	F	H	TOTAL
Ouvriers d'Etat	876,09	1 274,84	2 150,93
Berkani	8 590,49	340,86	8 931,35
Auxiliaires de bureau	1 202,36	482,21	1 684,57
Contractuels	12 083,40	6 074,32	18 157,72



L'action sociale et la protection sociale

L'action sociale (aide aux familles, logement, restauration, secours...) est principalement portée par le Secrétariat général du Ministère de l'économie, des finances et de la relance. 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 ».

Exécution n-1 en AE et CP par nature de prestations et dépenses

(BDS FPE 172)

La partie législative du Code général de la fonction publique² (CGFP) entrant en vigueur le 1^{er} mars 2022, Titre III – Action sociale, Chapitre I, articles L731-1 et L731-2 prévoit que l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. En outre, les agents publics participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient où qu'ils organisent.

La DGFIP contribue activement à l'amélioration des conditions de vie des agents en apportant une aide substantielle à la restauration collective pour offrir aux agents un repas à tarif social dans ses restaurants administratifs (DR-DDFiP, Direction Nationale ou Spécialisée et les restaurants relevant de l'ENFiP), en facilitant l'accès au logement pour les stagiaires et en proposant des places en crèche aux stagiaires dans les établissements de formation. Ces financements interviennent en complément de l'action sociale ministérielle financée par le Secrétariat Général.

² La partie législative du code général de la fonction publique créée par l'ordonnance du 24 novembre 2021 est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022. L'ordonnance codifie dans un unique corpus juridique les quatre lois statutaires de la fonction publique de 1983, 1984 et 1986 ainsi que des textes de lois plus récents. La partie réglementaire du code devrait intervenir en 2023.

Ventilation par nature de prestations et de dépenses en euros

Exécution 2021 (Titre III)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiements (CP)
■ Restauration collective (Réseau et AGR) <i>Dont travaux urgents de mise en conformité des restaurants administratifs</i>	6 320 036 € (431 243 €)	6 320 036 € (431 243 €)
■ Logement des stagiaires (ALS)	592 789 €	592 789 €
■ ARENFIP <i>Restauration collective, logement des stagiaires, crèches</i>	Autofinancement sur montant des réserves	Autofinancement sur montant des réserves
Total	6 912 825 €	6 912 825 €

La restauration collective des directions locales

Les associations de restauration fonctionnent selon deux modalités :

- 97 associations assurant la gestion d'un (voire plusieurs) restaurant administratif ont bénéficié d'une aide financière directe de la DGFIP, afin d'assurer le fonctionnement de 123³ restaurants administratifs relevant d'une DRFiP/DDFiP ou d'une Direction nationale ou spécialisée. Ces contributions permettent aux associations d'offrir aux agents un repas à tarif social.
- Les associations qui ne perçoivent pas d'aide financière de la DGFIP disposent d'une aide indirecte par la présence au sein du restaurant de personnel de restauration de l'administration (contractuel de droit public et/ou d'un agent technique de restauration rémunérés par la Direction locale), contribuant ainsi à faire baisser le prix du repas pour l'agent.

La restauration collective des établissements de formation relevant de l'Ecole Nationale des Finances publiques (ENFiP)

L'association pour la gestion du restaurant administratif (AGR) qui assure la gestion du restaurant de l'établissement de formation de Noisiel a bénéficié d'une subvention de fonctionnement d'un montant de 301 273 €. Les associations qui assurent la gestion des restaurants des établissements de Toulouse et du Centre de formation professionnel de Nevers ont perçus respectivement 58 868 € et 82 518 €. L'ENFiP a perçu 15 540 € dans le cadre de la délégation de service public qui opère pour le restaurant administratif de l'établissement de

³ Sur un total de 168 restaurants administratifs DGFIP répartis sur le réseau.

Lyon. Enfin, le montant des réserves disponibles de l'association de la résidence de l'école nationale des finances publiques à Clermont-Ferrand (ARENFiP) a permis d'assurer le fonctionnement du restaurant. Ces contributions ont permis d'offrir aux agents en formation et aux professeurs un repas à tarif social.

Le logement des stagiaires

L'Association pour le logement des stagiaires (ALS: sites de Noisiel, Lyon et Toulouse) contribue, aux côtés de l'ARENFiP (site de Clermont-Ferrand) à l'accès au logement des personnels stagiaires de la DGFIP et coopérants en formation initiale dans les établissements de l'ENFiP. Grâce au dispositif d'harmonisation tarifaire quel que soit leur lieu de scolarité, les stagiaires de l'ENFiP bénéficient de tarifs attractifs pour se loger.

L'ALS a bénéficié d'une subvention d'un montant de 592 789 € au titre de l'année 2021 et l'ARENFiP a pu disposer de son montant de réserves disponibles.

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales *

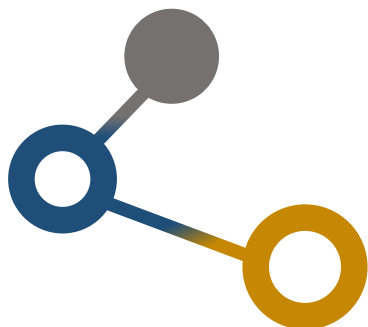
(BDS FPE 173) * données ministérielles

	Logement	Colonies de vacances	Tourisme social
< 30 ans	488	6	34
[30 à 39 ans]	456	618	2 012
[40 à 49 ans]	210	2 462	5 188
[50 à 62 ans]	89	977	3 825
> 62 ans	13	20	3 564
TOTAL	1 256	4 083	14 623

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents *

(BDS FPE 174) * données ministérielles

Dans le cadre du dispositif de protection sociale complémentaire, la participation de l'État employeur à la mutuelle référente (MGEFI) s'est élevée à 1,50 M€ en AE et 1,51 M€ en CP en 2021.



Le dialogue social

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.

Nombre de représentants du personnel par type d'instance

(BDS FPE 176)

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. 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

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

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

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

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

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

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.

Répartition par genre des représentants du personnel

Comités Techniques	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comités Techniques Ministériels	7	8	7	8
Comités Techniques de Réseau	4	6	5	5

Nombre de réunions des instances au cours de l'année 2021

(BDS FPE 177)

	Nombre de réunions	Nombre de reconvoications *
Comité Technique de réseau	8	3
Comité Technique local	924	200
Commission Administrative Paritaire Nationale	42	27
Commissions Administratives Paritaires Locales	171	-
Commissions Consultatives Paritaires	5	-
Comité d'hygiène et de sécurité	847	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	275	-
Groupes de travail nationaux	50	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	1 581	-

* 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 ou participer à une réunion de travail convoquée par l'administration

(BDS FPE 178 et 179)

Les autorisations d'absence relevant de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 permettent aux représentants syndicaux de siéger dans une instance de concertation et de participer aux réunions organisées par l'administration.

	F	H	Total
Autorisations d'absences accordées (en jours)	15 113,50	19 433,50	34 547,00

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat

(BDS FPE 180)

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 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 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 sous certaines conditions).

	F	H	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	3 188,50	5 326,50	8 515,00

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical

(BDS FPE 181) **Nouveau**

Conformément aux dispositions de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, des moyens humains sont accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale.

	ETP
Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical	481,41

Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

(BDS FPE 182)

Le contingent de décharges de service alloué 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.

	ETP
Crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	357,14
Crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	159,44

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

(BDS FPE 183)

Nouveau

Des locaux de la DGFIP sont mis à la disposition des organisations syndicales pour l'exercice de l'activité syndicale.

Indicateurs	Résultats
Nombre de locaux mis à disposition	665

Négociations engagées

(BDS FPE 184 et 185)

Liste non exhaustive des thématiques sociales abordées en 2021 dans le cadre des réunions de concertation des instances institutionnelles :

- Plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité femmes-hommes
- Nouveau dispositif réglementaire du télétravail et sa déclinaison à la DGFIP
- Démarche de communication et d'expérimentation pour le portail commun du recouvrement
- Déploiement du dossier comptable numérique
- Bilan de la crise sanitaire
- Lignes directrices de gestion en matière de promotions
- Projet de décret actualisant les règles de compétence territoriale des agents de la DGFIP en matière de contrôle fiscal
- Perspectives de créations de centres de gestion financière pour l'année 2022

Accords conclus et signés majoritairement

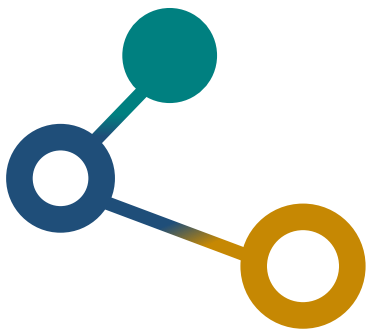
(BDS FPE 186)

La Direction générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (Solidaires FP, CGT FP, FO DGFIP et CFDT FP / CFTC DGFIP) ont signé le 22 octobre 2021 un accord visant à reconnaître l'engagement des agents de la DGFIP dans les transformations de la Direction.

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

(BDS FPE 188)

	Mot d'ordre national	Mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	26 105	1 069



La discipline

Dès leur recrutement, les agents de la DGFIP s'engagent à assumer leurs missions de service public dans le respect des règles déontologiques. Aussi, des devoirs et des valeurs s'imposent au fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais également à l'extérieur du service :

- ✓ Assurer le service ;
- ✓ Servir en toute indépendance (désintéressement, impartialité, neutralité) ;
- ✓ Faire preuve de probité et intégrité ;
- ✓ Informer le public dans le respect des règles de la discrétion et du secret professionnel ;
- ✓ Respecter ses obligations fiscales ;
- ✓ 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.

Par ailleurs, en plus de la responsabilité civile et pénale qui pèse sur eux, comme sur tout citoyen, les fonctionnaires de la DGFIP sont de surcroît également responsables sur le plan administratif. En effet, leur responsabilité administrative peut être engagée en cas de manquement professionnel, mais aussi en cas de faute pénale sanctionnant des faits extérieurs au service. Dans ce cas, une procédure disciplinaire est susceptible d'être mise en œuvre.

L'échelle des sanctions disciplinaires

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

Les sanctions sont prévues par l'article L533-1 du code général de la fonction publique. Elles sont réparties en quatre groupes.

Seules les sanctions du premier groupe sont prononcées sans réunion du Conseil de discipline. Comme toute décision administrative, 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.

Les sanctions du 1^{er} groupe

- ✓ L'avertissement ;
- ✓ Le blâme ;
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 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 de 4 à 15 jours ;
- ✓ Le déplacement d'office.

Les sanctions du 3^{ème} groupe

- ✓ La rétrogradation ;
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

Les sanctions du 4^{ème} groupe

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

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées

(BDS FPE 189)

Evolution des sanctions disciplinaires par groupe

Groupe de sanctions	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1 ^{er} groupe	41	35	39	49	37	13	38
2 ^{ème} groupe	11	14	15	22	23	11	12
3 ^{ème} groupe	11	8	5	11	10	8	9
4 ^{ème} groupe	8	9	7	5	9	10	5
TOTAL	71	66	66	87	79	42	64

Type de sanctions disciplinaires prononcées en 2021

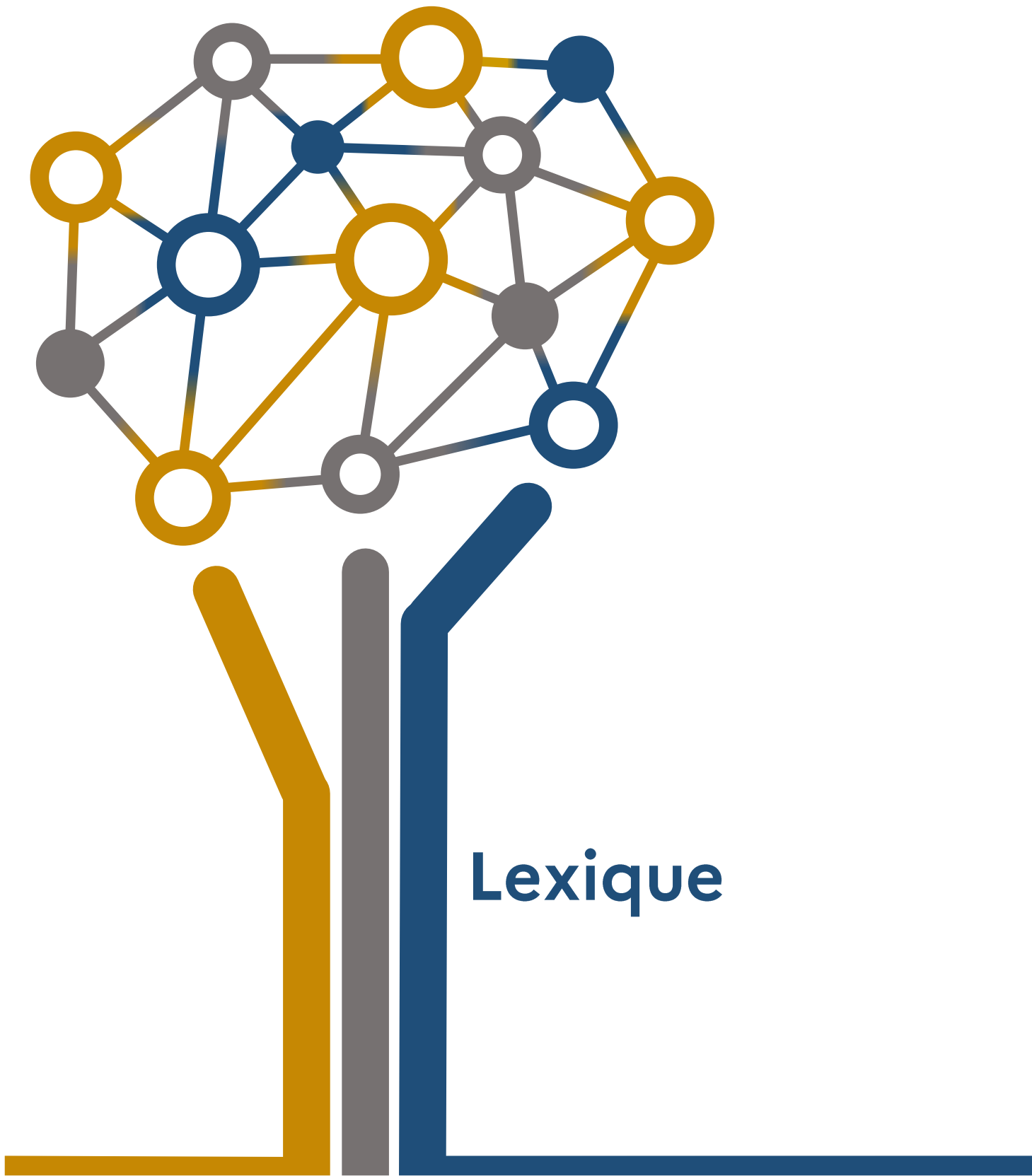
Groupes et types de sanctions	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
1 ^{er} groupe	0	3	2	8	4	8	7	6	38
Avertissement					1	1			2
Blâme				4	1	4	2	2	13
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours		3	2	4	2	3	5	4	23
2 ^{ème} groupe	0	0	1	0	5	2	0	4	12
Radiation du tableau d'avancement									0
Abaissement d'échelon									0
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours			1		5	2		4	12
Déplacement d'office									0
3 ^{ème} groupe	0	1	1	3	0	1	0	3	9
Rétrogradation									0
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans		1	1	3		1		3	9
4 ^{ème} groupe	0	0	0	2	0	2	0	1	5
Mise à la retraite d'office				1					1
Révocation				1		2		1	4
TOTAL	0	5	4	13	9	13	7	14	64

Evolution des fautes sanctionnées

Fautes	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL	71	66	66	87	79	42	64

Nature des fautes sanctionnées en 2021

Fautes	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		3	4	4	5	5	3	1	25
Incorrections, violence, insultes				3		4		3	10
Divers		1		1	2		1	3	8
Condamnations pénales				2		1			3
Mœurs						2			2
Détournement, conservations de fonds, malversations				1		1	2	2	6
Activité privée rémunérée							1		1
Absences irrégulières, abandon de fonction					1			6	7
Comportement privé affectant le renom du service				1	1				2
TOTAL	0	4	4	12	9	13	7	15	64



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).
- Apprentis** Les apprentis sont des jeunes de 16 à 25 ans accueillis dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce contrat de travail de droit privé à durée limitée permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, sous la tutelle d'un maître d'apprentissage, tout en percevant une rémunération.

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); ou bien 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

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 ».

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	<p>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.</p> <p>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 » et les positions normales d'activité (PNA) « entrants ».</p>
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 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018, applicable à compter du 1er janvier 2013 et relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
Emploi réservé	<p>Procédure spécifique de recrutement, qui consiste en un accès dérogatoire et privilégié à la Fonction publique.</p> <p>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.</p>
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, et élargi par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, 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 28 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac) et est accessible aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Il 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'Etat 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 : 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 : le taux d'emploi direct ; et 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.

Retrouver la DGFIP sur



Conception - Rédaction

DGFIP - Service des Ressources humaines

Conception graphique

DGFIP - Service des Ressources humaines
DGFIP - Cabinet-Communication

Crédits photos

BercyPhoto

Date de publication

Octobre 2022