



Projet de plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle femmes- hommes

2020 | Bilan statistique



Sommaire

Les effectifs

1. La DGFIP, une direction très féminisée
2. Des agents féminins plus âgés que les hommes
3. Une représentation des femmes parmi les cadres supérieurs en augmentation
4. Une représentation des femmes déséquilibrée dans certains métiers

La carrière

1. Des mesures de promotion favorables aux femmes
2. Etude d'une cohorte de contrôleurs des Finances publiques
3. Bilan positif du dispositif de primo-nominations dans les emplois de direction
4. Evolution des taux de féminisation des promotions de cadres supérieurs (étude RH-1B)
5. Analyse du critère de mobilité dans le choix de se présenter ou non à un concours interne ou à une sélection
6. Des écarts de rémunération objectivés
7. Formation

Les conditions de vie au travail

1. Les femmes largement majoritaires parmi les bénéficiaires du temps partiel
2. Le télétravail attractif pour l'ensemble des personnels
3. Les femmes largement majoritaires parmi les bénéficiaires du congé parental
4. Les écrêtements : les femmes majoritairement concernées

Les effectifs

1. La DGFiP, une direction très féminisée : 59% de femmes parmi les personnels au 31/12/2019

Analyse par catégorie

	Part des femmes 2017	Part des femmes 2018	2019			Evolution 2017/2019
			Hommes	Femmes	Part des femmes	
A+ (*)	27,3%	27,5%	598	245	29,1%	+1,8pts
A	51,6%	51,8%	14590	15703	51,8%	+0,2pts
B	62,7%	62,2%	15967	25554	61,5%	-1,2pts
C	65,0%	64,2%	10444	18454	63,9%	-1,1pts
TOTAL	59,9%	59,4%	41599	59956	59%	-0,9pts

La part des femmes au sein des effectifs payés de la DGFiP (tous statuts) diminue progressivement depuis 2017. Elle représente en 2019 59% des effectifs contre 59,9% en 2017.

Les catégories B et C sont les plus affectées par cette tendance.

En revanche, la part des femmes au sein des catégories A+ et A connaît une augmentation sur la période.

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

Précisions apportées sur ces évolutions :

▪ Analyse par genre et par catégorie des départs définitifs :

Le taux de féminisation des départs définitifs (retraites, décès, ...) comptabilisés en 2019, par catégorie, est le suivant :

A+	A	B	C	TOTAL
30%	53%	74%	72%	67%

Cf. page 2 : analyse de la pyramide des âges par catégorie.

▪ Analyse des mesures de promotion interne :

Le taux de féminisation des promotions de C en B est important : en 2019 : LA : 67,2% ; CIN : 61,2% ; CIS : 73,4%

▪ Analyse par genre et par catégorie des nominations externes :

Le taux de féminisation des recrutements externes opérés en 2019 par catégorie est le suivant :

A	B	C	TOTAL
46,50%	49,70%	61,80%	55,40%

Analyse par statut

	Part des femmes 2017	Part des femmes 2018	2019			Evolution 2017/2019
			Hommes	Femmes	Part des femmes	
Statut DGFIP	59,6%	59,1%	41068	58544	58,8%	-0,8pts
Statut de central hors SRE	50,7%	44,8%	121	100	45,2%	-5,5pts
Statut de centrale SRE	70,9%	71,9%	73	198	73,1%	+2,2pts
Contractuels	55,8%	58,2%	233	299	56,2%	+0,4pts
Ouvriers du cadastre	41,3%	41,6%	44	30	40,5%	-0,8pts
Berkani	93,4%	93,4%	60	785	92,9%	-0,5pts
TOTAL	59,9%	59,4%	41599	59956	59%	-0,9pts

L'analyse par statut révèle sur la période 2017-2019 une diminution importante de la part des femmes au sein des effectifs de centrale hors SRE.

2. Des agents féminins plus âgés que les hommes

En règle générale, la population des agents titulaires de statut DGFIP est une population qui vieillit : au 31/12/2011, l'âge moyen s'établissait à 47 ans 4 mois, il était de 48 ans 6 mois au 31/12/2019 (évolution stable toutefois depuis 2016).

Au 31/12/2019, l'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes : 49 ans et 1 mois contre 47 ans et 8 mois.

Age moyen par catégorie :

	Hommes	Femmes
Catégorie A+	56 ans et 8 mois	54 ans et 11 mois
Catégorie A	49 ans et 2 mois	49 ans et 1 mois
Catégorie B	48 ans et 3 mois	51 ans et 2 mois
Catégorie C	44 ans et 4 mois	46 ans

Les femmes sont plus âgées que les hommes dans les catégories B et C, où elles sont majoritaires.

3. Une représentation des femmes parmi les cadres supérieurs en augmentation

	Part des femmes 2017	Part des femmes 2018	2019			Evolution sur trois ans
			Hommes	Femmes	Part des femmes	
AGFIP CL EXCEP	34,8%	33,3%	9	4	30,8%	-4 pts
AGFIP 1ERE CL	19,0%	21,6%	42	15	26,3%	+7,3pts
AGFIP CL NORMALE	25,8%	25,9%	106	34	24,3%	-1,5pts
AFIP	29,7%	31,7%	304	143	32,0%	+2,3pts
AFIPA	43,5%	45,3%	497	428	46,3%	+2,8pts
IP	47,2%	47,6%	1131	1063	48,5%	+1,3pts
IDIV HC	46,1%	46,9%	1031	930	47,4%	+1,3pts
IDIV CN	52,1%	52,3%	1749	1925	52,4%	+0,3pts
TOTAL	47,0%	47,8%	4869	4542	48,3%	+1,3pts

Données extraites, selon l'année, des bases des effectifs payés (2016, 2017) ou de SIRHIUS décisionnel (hors CBCM et CSC) (2018,2019).

La part des femmes au sein des effectifs de cadres supérieurs augmente depuis 2017, en passant de 47% des effectifs à 48.3% en 2019.

Les grades d'AGFIP de 1^{ère} classe, d'AFIP et d'AFIPA connaissent les plus fortes progressions. La baisse du taux de féminisation constatée pour le grade d'AGFIP de classe exceptionnelle s'explique par le fait que ce grade n'est plus alimenté puisqu'il a vocation à être supprimé.

4. Une représentation des femmes déséquilibrée dans certains métiers

A titre d'exemple : la part des femmes au 31/12/2019 s'établissait à :

31% parmi les personnels en charge de fonctions comptables (emplois de CSC 1à 5).

17% parmi les personnels du corps des agents techniques.

22% parmi les personnels du corps des géomètres cadastrés.

(Source : extraction SIRHIUS réalisée par SPIB1B)

La carrière

1. Des mesures de promotion favorables aux femmes

Pour l'accès aux grades d'AFiP, d'inspecteur ou de contrôleur par liste d'aptitude

Listes d'aptitude	Promouvables 2019		Candidats/Proposés 2019		Nominations 2019	
	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018
AFiP	-	-	40,4%	38,3%	35,7%	50,0%
Inspecteur généraliste	62,3%	62,20%	57,0%	59,1%	55,0%	63%
Contrôleur 2 ^{ème} classe	64,6%	65,90%	63,0%	64,3%	67,2%	69,60%
Total	63,3%%	64,0%%	60,0%%	61,8%	63,2%	67,8%

Les taux de féminisation des agents promus au grade de contrôleur en 2019 sont supérieurs aux taux de féminisation des agents promouvables.(tendance identique constatée en 2018).

Pour l'accès au grade d'IPFIP par concours

	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admis
	Taux de féminisation	Taux de féminisation	Taux de féminisation
2017	48,6%	49,1%	57,9%
2018	48,7%	50,0%	64,6%
2019	49,3%	50,7%	56,1%

Les femmes représentent en 2019 56.1% des lauréats du concours et 49.3% des inscrits.

Taux de sélectivité (*)

	Taux de sélectivité Hommes	Taux de sélectivité Femmes
2017	7%	10%
2018	6%	11%
2019	8%	11%

(*) Il s'agit de la division faite entre le nombre de lauréats de chaque sexe par le nombre d'inscrits de chaque sexe : ainsi 11 % des femmes inscrites ont réussi le concours d'IP2019 contre 8% pour les hommes.

Pour l'accès aux grades par tableau d'avancement

Tableaux d'avancement A+/A	Promouvables 2019		Candidats/Proposés 2019		Nominations 2019	
	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018
AGFiP classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	--
AGFiP 1 ^{ère} classe	-	-	-	-	60,0%	28,6%
AGFiP classe normale	-	-	-	-	20,0%	42,9%
AFiPA	45,2%	42,5%	54,1%	46,7%	51,3%	50,7%
Inspecteur principal art.18	52,7%	51,4%	47,2%	40,9%	83,3%	50,0%
Inspecteur principal art.19	52,0%	52,1%	57,7%	44,6%	50,0%	50,0%
Inspecteur divisionnaire hors classe fin de carrière	51,6%	51,6%	55,0%	51,4%	54,6%	52,1%
Inspecteur divisionnaire cl. normale fin de carrière	54,2%	53,7%	53,0%	56,3%	53,5%	56,7%
Inspecteur divisionnaire hors classe	56,3%	55,0%	52,4%	52,2%	46,5%	49,8%
Inspecteur divisionnaire cl normale	53,1%	51,4%	54,1%	51,3%	51,7%	50,2%

Tableaux d'avancement B	Promouvables 2019		Candidats/Proposé 2019		Nominations 2019	
	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018
Contrôleur principal	64,7%	63,40%	77,2%	75,6%	76,6%	74,90%
Contrôleur 1 ^{ère} classe	56,6%	63,60%	63,5%	83,6%	64,9%	83,60%
Géomètre principal	13,4%	19,00%	5,0%	33,3%	0,0%	40,00%
Géomètre	25,0%	13,80%	27,3%	11,5%	30,0%	5,60%

Tableaux d'avancement C	Promouvables 2019		Candidats/Proposés 2019		Nominations 2019	
	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018	Taux de féminisation	Rappel taux 2018
Agent administratif principal 1 ^{ère} cl	60,9%	60,30%	56,3%	52,2%	56,8%	51,60%
Agent administratif principal 2 ^{ème} cl	84,0%	80,00%	82,9%	80,0%	80,8%	72,40%
Agent technique principal 1 ^{ère} classe	5,9%	5,90%	6,0%	3,6%	10,9%	4,50%
Agent technique principal 2 ^{ème} classe	37,5%	35,80%	37,5%	35,8%	50,0%	34,50%

2. Etude d'une cohorte de contrôleurs des FIP

Dans le cadre d'une enquête confiée par le Premier Ministre à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, députée des Yvelines portant sur les éventuelles discriminations pouvant exister dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique, une étude de cohorte a été réalisée à la DGFIP en 2016 sur le corps des contrôleurs des Finances publiques. Cette étude a permis de restituer des données chiffrées relatives à la carrière et à la rémunération des fonctionnaires du corps des contrôleurs des Finances publiques.

Cette étude portait sur les statistiques RH des années 2013 à 2016 et abordait, notamment, les points suivants :

1. Répartition des effectifs h/f dans le corps des contrôleurs des Finances publiques sur les 3 dernières années
2. Moyennes d'âge des lauréats et promus h/f de 2013 à 2016
3. Taux de féminisation et de sélectivité aux concours externe et interne du corps de contrôleur des finances publiques 2016
4. Taux de féminisation et de sélectivité aux sélections par tableau d'avancement du corps de contrôleur des finances publiques de 2013 à 2016
5. Taux de féminisation et de sélectivité au concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude au grade d'inspecteur des finances publiques 2015 et 2016

6. Attribution des réductions d'ancienneté au titre de la notation/évaluation des années 2012 à 2016
7. Analyse du critère mobilité dans le choix de se présenter ou non à un concours interne ou à une sélection
8. Etude du déroulement de carrière sur 20 ans d'une cohorte de contrôleurs des finances publiques
9. Etude du régime indemnitaire des contrôleurs des finances publiques

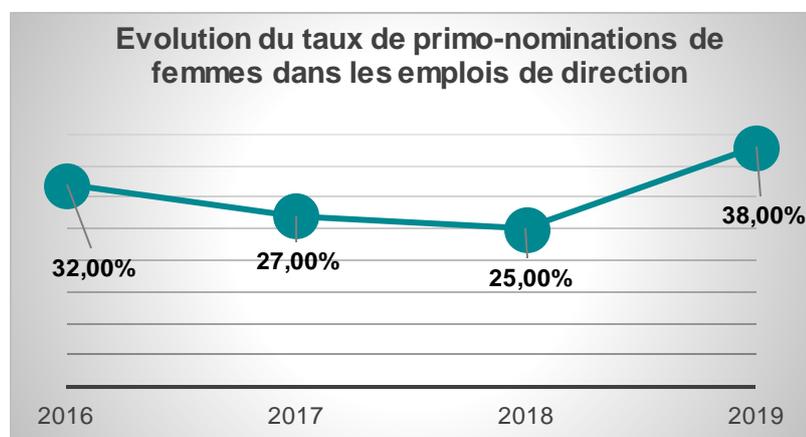
3. Bilan positif du dispositif de primo-nominations dans les emplois de direction

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

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

Après un fléchissement du taux constaté en 2018, la part des femmes dans les primo-nominations s'établit à 38% en 2019 :

	2016	2017	2018	2019
Primo-nominations de Femmes	32%	27%	25%	38%
Cible	30%	40%	40%	40%



Parmi les primo-nominations réalisées en 2019, la part des femmes par grade est la suivante :

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Chefs de service				
Sous-directeur	3		3	
Directeurs de projet		1	1	100%
Experts de haut niveau				
Emplois de direction des services de CBCM				
Délégués du Directeur général des FiP				
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	10	7	17	41%
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP				
Total	13	8	21	38%

4. Etude RH1B : évolution des taux de féminisation des promotions de cadres supérieurs

À la DGFIP, les emplois de directeurs (directeurs territoriaux, délégués du Directeur Général, directeurs de services à compétence nationale et directions spécialisées, DIRCOFI et DISI) étaient occupés à 74 % par des hommes et à 26 % par des femmes au 1er septembre 2019. Néanmoins, sur l'ensemble de l'année 2019, les primo-nominations de femmes sur des emplois de directeurs ont représenté 41 % des nominations, respectant ainsi l'obligation légale de 40 % instaurée par la loi Sauvadet.

Le maintien de ce résultat au cours des prochaines années est cependant loin d'être acquis, alors même que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 réaffirme l'objectif de nominations équilibrées et prévoit l'adoption d'un plan d'action pluriannuel destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

I. Un taux moyen de féminisation des promotions AGFiP correspondant au taux moyen de féminisation des promotions IP d'origine

Sur les dix dernières années, le taux moyen de féminisation des promotions au grade d'AGFiP CN (hors recrutements externes) est d'environ 26 %. Ce taux correspond au taux moyen de féminisation des promotions IP dont ces AGFiP sont issus (promotions IP 1986 à 1996), de l'ordre de 26 % également. Ces taux de féminisation sont en hausse sur la période (+5 points environ).

II. La hausse progressive du taux de féminisation des promotions d'IP ne garantit pas à elle seule un vivier suffisant de candidatures féminines au grade d'AGFiP CN

Depuis 2011, le taux de féminisation sur les promotions au grade d'inspecteur principal, en hausse constante ces dernières années (de l'ordre de 30 à 40% entre 2002 et 2010), dépasse désormais les 50 % : les femmes sont aujourd'hui majoritaires parmi les lauréats IP.

Cependant, ces évolutions ne produiront pas d'effet immédiat puisque ces lauréats IP n'entreront dans le vivier d'AGFiP que dans de nombreuses années, après avoir franchi les étapes des différentes sélections (AFiPA puis AFiP).

D'ici là, l'ouverture récente des emplois de direction de la DGFIP aux contractuels et autres fonctionnaires, prévue par le décret du 31 décembre 2019, permettra cependant d'enrichir et diversifier le vivier des AGFiP.

5. Analyse du critère de mobilité dans le choix de se présenter ou non à un concours interne ou à une sélection

Rappel de l'étude Descamps Crosnier concernant le critère mobilité dans le choix de se présenter ou non à un concours interne ou une sélection

Une analyse quantitative a été réalisée sur les 100 premiers inscrits sur les liste d'aptitude des années 2014 et 2015, en comparant la répartition hommes-femmes des candidats à la liste d'aptitude de B en A à celle des personnels de la plage d'appel statutaire.

Cette analyse a mis en évidence que les femmes se présentaient autant à ces sélections que leurs collègues masculins. Ce constat tend à démontrer que la mobilité géographique, associée à la prise d'un nouveau grade, ne constitue pas un frein à la carrière des personnels féminins.

En 2015, les femmes représentaient en effet 62,1% des plages d'appel statutaires des listes d'aptitude de B en A, 60,7% des candidats et 64,1% des agents promus.

L'étude du panel d'agents promus en 2015 par liste d'aptitude de B en A a révélé que ces agents ont bénéficié majoritairement d'une première affectation au sein de leur direction d'origine. Il en allait de même pour les agents du panel des lauréats (50 premiers lauréats) du concours de contrôleur interne spécial 2015 ou de l'examen professionnel d'inspecteur 2015.

6. Des écarts de rémunération objectifs

Données issues du Bilan social :

Titulaires civils	2016		2017		2018		2019	
	H	F	H	F	H	F	H	F
A+	9 568 €	8 779 €	9 278 €	8 833 €	8 547 €	8 363 €	9 315 €	8 847 €
A	3 858 €	3 693 €	4 094 €	3 813 €	3 993 €	3 740 €	3 932 €	3 801 €
B	2 499 €	2 524 €	2 527 €	2 556 €	2 479 €	2 505 €	2 534 €	2 563 €
C	1 944 €	2 018 €	1 972 €	2 046 €	1 948 €	2 016 €	1 963 €	2 021 €

Résultats d'une étude pilotée par le SG et conduite en 2019 par les directions des MEF sur les écarts de rémunération :

Les directions n'ont pas identifié des inégalités de traitement dans la répartition des montants indemnitaires entre les femmes et les hommes.

Elles ont objectivé les écarts existants en tenant compte de plusieurs facteurs :

- une inégale répartition des sexes par métier ;
- une distribution inégale des femmes et des hommes par corps et à l'intérieur des corps ;
- un régime indemnitaire souvent lié à des sujétions ou à des fonctions spécifiques occupées majoritairement par des hommes ;

- des écarts parfois expliqués par le fait de bénéficier de primes informatiques dans des métiers exercés majoritairement par des hommes

Sur les 19 corps concernés, 6 relevaient de la DGFIP : administrateur des finances publiques, géomètre des finances publiques, personnel de catégorie A des finances publiques, contrôleur des finances publiques, agent technique des finances publiques, agent administratif des finances publiques.

L'analyse a révélé les points suivants :

Les primes à la DGFIP comprennent un socle commun (ACF technique) et des éléments variables en fonction des métiers exercés, des responsabilités et des sujétions particulières associées à certains métiers.

Sur les écarts liés à l'effet « prime pur », les explications sont les suivantes :

- les cadres appartenant aux corps des administrateurs des finances publiques bénéficient de primes qui peuvent varier selon les fonctions et les niveaux de responsabilité ;
- les agents du corps des géomètres-cadastrateurs des finances publiques, métier très masculin, ont tous le même régime indemnitaire, sans distinction liée aux grades, ce qui peut expliquer l'absence d'effet « prime pur » dans ce corps ;
- les agents techniques présentent un écart de rémunération qui est lié à deux facteurs : une rémunération des heures de nuit majoritairement versée aux hommes et une féminisation concentrée sur le premier grade ;
- dans le corps des contrôleurs, on constate un écart de rémunération lié à l'augmentation très nette de la part des femmes sur les échelons terminaux des grades. Le faible effet prime pur (0,6 %) est sans doute imputable aux primes informatiques. L'effet démographique en faveur des femmes (3,2 %) pourrait être lié au fait que plus d'hommes accèdent à la catégorie supérieure ou que plus de femmes sont promues dans ce corps.

Rappel de l'étude Descamps Crosnier concernant le régime indemnitaire des contrôleurs des finances publiques :

Une étude a été réalisée en comparant le nombre de bénéficiaires h/f de la NBI, de l'IAT/IFTS et des primes ACF versées en fonction des sujétions particulières servies aux agents exerçant des fonctions spécifiques (personnels des équipes de renfort, des brigades de contrôle et de recherche, des services de publicité foncière, des centres d'appel, des directions et brigades nationales, ...).

Comparaison h/f du montant moyen de la NBI

La NBI géographique est allouée aux agents affectés en Ile-de-France et dans les Alpes-Maritimes.

La NBI fonctionnelle est allouée aux agents affectés dans les équipes départementales de renfort.

Le montant moyen de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) versée aux femmes contrôleurs des finances publiques était inférieur au montant moyen versé aux hommes contrôleurs des finances publiques (58€ contre 63€), alors que les femmes étaient en proportion plus nombreuses que les hommes (60,6% contre 39,4%).

Comparaison h/f du montant moyen de l'Indemnité IAT ou IFTS

L'indemnité IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) ou IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires des services déconcentrés) est versée à l'ensemble des contrôleurs et représente 8,33% du traitement indiciaire brut.

Le montant moyen de l'indemnité IAT ou IFTS versée aux femmes et aux hommes contrôleurs des finances publiques était quasiment équivalent.

Comparaison h/f du montant des primes ACF

La prime ACF (Allocation complémentaire de fonctions) est versée aux agents exerçant des fonctions spécifiques : personnels des brigades de contrôle et de recherche, personnels des équipes de renfort, personnels des services d'assistances aux usagers, personnels des services de publicité foncière, personnels des directions nationales spécialisées.

Selon la fonction spécifique exercée, un écart plus ou moins important de rémunération d'ACF a été observé entre les hommes et les femmes contrôleurs des finances publiques affectés dans ces structures.

A titre d'illustration, au sein des brigades de contrôle et de recherche et des équipes de renfort, il n'a pas été constaté d'écart de rémunération sur la prime ACF entre les hommes et les femmes alors que dans les directions nationales spécialisées, la différence de rémunération observée entre le montant moyen versé aux hommes et celui versé aux femmes n'était pas

négligeable (écart de 10 € en faveur des hommes), d'autant plus que les contrôleurs des finances publiques de sexe féminin étaient plus nombreuses que les contrôleurs des finances publiques de sexe masculin dans ces structures (51,3% de l'effectif).

Ces écarts étaient notamment imputables au régime indemnitaire et à la valorisation de certaines sujétions ou fonctions spécifiques plus majoritairement choisies par les hommes (y compris les heures supplémentaires).

7. Formation

Répartition par sexe des bénéficiaires des actions de formation continue :

Les femmes sont majoritaires parmi les agents formés.

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
2017	30 588	46 404	76 992	39,7%	60,3%
2018	34 554	51 878	86 432	40%	60%
2019	33 976	49 241	83 217	40,8%	59,2%

Résultats quantitatifs et qualitatifs de la sixième enquête ministérielle sur les exclus de la formation qui portait sur la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Le mode opératoire et les résultats quantitatifs de l'enquête 2019

Cette enquête concernait les agents titulaires et les agents contractuels, en fonction au 1er janvier 2016 et présents durant toute la période visée ci-dessus, leur âge et leur grade s'appréciant au 31 décembre 2018.

Cette analyse a permis de recenser 4 683 agents (toutes catégories confondues), dont 273 contractuels et 4 410 titulaires, qui n'ont pas bénéficié d'actions de formation continue sur la période concernée (2016 à 2018).

Ces 4 683 agents exclus ont été destinataires d'un questionnaire anonyme, élaboré en partenariat avec le Secrétariat général, pour évaluer précisément les causes de leur absence de participation à une action de formation continue.

Le bureau RH-2C a en définitive pu procéder à l'exploitation de 1 415 réponses complètes, réparties comme suit :

- 1 372 réponses d'agents titulaires ;
- 43 réponses d'agents contractuels.

Les agents titulaires à la DGFIP

Le profil des agents exclus

Il ressort des restitutions des questionnaires que l'agent exclu de la formation est plutôt une femme de catégorie B ou C, dans la tranche d'âge des 50-59 ans.

Lors de l'enquête précédente (période 2013-2015), seules les femmes de catégorie C de cette même tranche d'âge apparaissaient comme exclues.

Les motifs de cette exclusion

Les quatre principaux motifs, pour lesquels les agents n'ont pas suivi de formation sont :

- une offre qui ne répond pas aux besoins (27 %) ;

- une absence de besoin de formation ressentie (26 %) ;
- un manque de temps
- charge de travail ou temps partiel (13 %) ;
- une préférence pour se former soi-même (9 %).

S'agissant de la réponse « autres causes d'exclusion » (13 %), l'analyse des commentaires laisse apparaître que l'absence de participation à une formation sur la période est souvent liée à des motifs personnels ou médicaux (agents proches de la retraite, déplacements trop contraignants...), à un manque d'incitation à se former (manque d'information ou aucune proposition) mais aussi à une certaine forme de « désintérêt » pour la formation.

Les agents contractuels

Le profil des agents exclus

Il ressort des restitutions des questionnaires que l'agent contractuel exclu de la formation est plutôt une femme de catégorie C, dans la tranche d'âge des 50-59 ans.

Ce profil est identique à celui de l'enquête précédente (période 2013-2015).

Les motifs de cette exclusion

Les trois principaux motifs, pour lesquels les agents n'ont pas suivi de formation sont :

- une absence de besoin de formation ressentie (40 %) ;
- une offre qui ne répond pas aux besoins (19 %) ;
- un manque de temps - charge de travail ou temps partiel (12 %).

S'agissant de la réponse « autres causes d'exclusion » (19 %), le dépouillement des commentaires fait ressortir le manque et le besoin d'informations sur l'offre de formation de la DGFIP.

La particularité des agents « Berkani »

Sur le plan technique, il est rappelé que s'agissant des personnels « Berkani » (ex : agents d'entretien et de restauration), la transmission du questionnaire et la possibilité d'y répondre se sont avérées assez complexes lors de l'enquête conduite en 2016. Bien que la majorité des agents « Berkani » dispose d'une messagerie professionnelle, ils ne peuvent en revanche pas la consulter, ne bénéficiant pas de poste de travail personnel. Compte tenu de cette difficulté, il a été décidé, cette année, de ne solliciter *via* le questionnaire en ligne que les agents « Berkani » bénéficiant d'un contrat d'une durée hebdomadaire supérieure à 17 H 304.

Sur le plan organisationnel, cette mesure apparaît tout à fait concluante, puisqu'elle a simplifié la gestion des adresses courriel de substitution et a conduit à n'interroger que les agents « Berkani » dont la DGFIP est l'employeur principal.

Les conclusions

Le volume des 4 410 agents titulaires exclus de la formation représente 4,3 % du nombre global d'agents titulaires de la DGFIP, et les 273 agents contractuels, 26,5 % du nombre global d'agents contractuels, à l'exclusion des agents « Berkani » dont le contrat est inférieur à 17 H 30 hebdomadaire.

Concernant le taux de 4,3 % précité, celui-ci augmente fortement (il était de 0,9 % au titre de la période précédente), sans que l'on puisse précisément en définir les causes (en plus de celles mentionnées par les agents interrogés). Toutefois, il est relativement comparable à celui de l'avant-dernière enquête ayant visé la période 2010-2012 (3,4%).

Il est rappelé que le faible niveau d'agents exclus de la formation continue au cours de la période précédente 2013-2015, s'explique par le suivi, à titre obligatoire, d'actions de formation portant sur les obligations déontologiques, la protection de l'agent, la lutte contre les discriminations ou encore les conditions de vie au travail déployées à la DGFIP.

Parallèlement, il est rappelé que la moyenne d'âge des effectifs de la DGFIP avoisine les 50 ans.

Le nombre d'exclus recensé provient, en grande majorité, des directions locales, dans lesquelles la moyenne d'âge est supérieure à 50 ans.

L'absence de mobilité des agents ou un intérêt moindre pour la formation professionnelle constituent une tendance qui s'intensifie au gré de l'avancement vers la fin de carrière.

Par ailleurs, rapportée aux effectifs de chaque catégorie d'agents, il est relevé que la part la plus importante d'exclus concerne la catégorie A+ (aussi bien chez les titulaires que chez les agents contractuels), population dont la moyenne d'âge est la plus élevée. Comparée à la dernière enquête 2013-2015, cette part progresse le plus pour cette catégorie A+.

Le manque de temps et l'expérience génèrent une moindre motivation à se former et peuvent éventuellement justifier ce niveau élevé.

S'agissant des contractuels, le taux baisse de façon significative (43 % sur la période précédente).

Ceci ne tient pas seulement au fait que le choix a été fait d'interroger uniquement les « Berkani » bénéficiant d'un contrat supérieur à 17 H 30 hebdomadaire. En effet, si l'intégralité de ces personnels avait été comptabilisée, le taux n'atteindrait que 18 % de la population. Cette diminution du nombre d'exclus traduit plutôt l'effort de formation de la DGFIP envers ces personnels depuis la précédente enquête.

Enfin, il est à noter que 124 agents titulaires recensés comme exclus ont suivi une préparation à un concours ou examen professionnel. Ces préparations ne sont cependant pas prises en compte en tant qu'actions de formation continue.

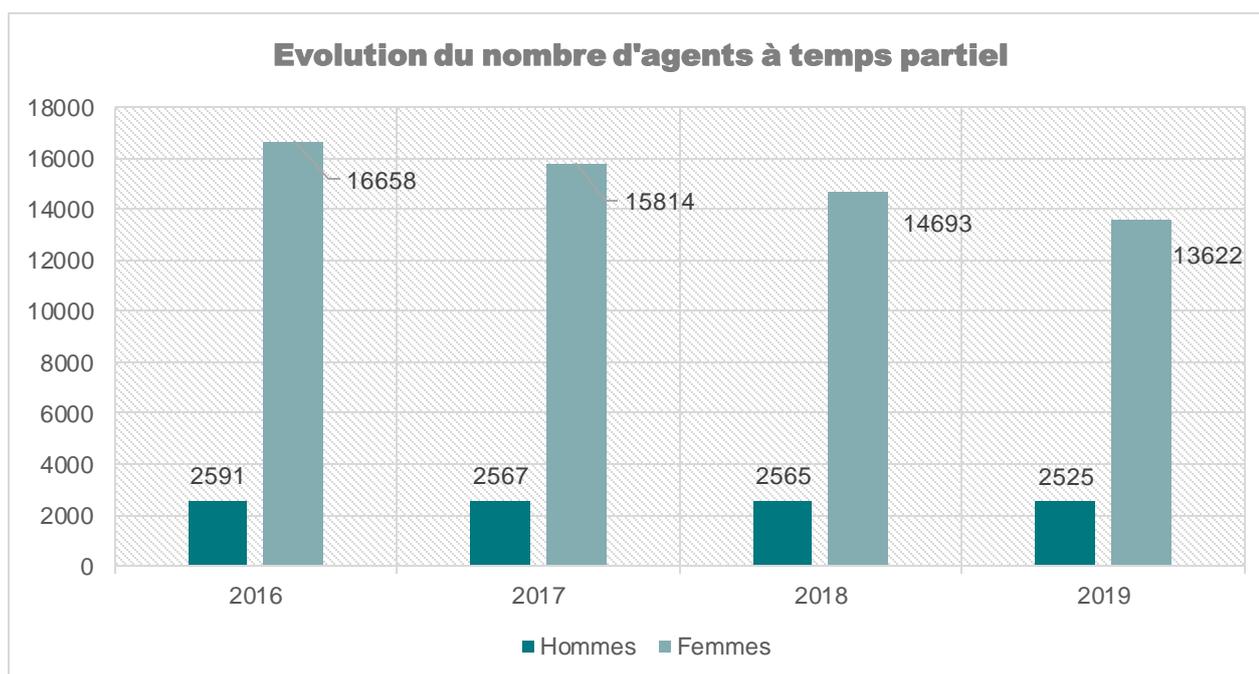
Les conclusions de cette enquête confirment que, bien que la DGFIP consacre un effort significatif en faveur de la formation, notamment, continue, l'accessibilité et la lisibilité de l'offre de formation doivent être encore renforcées pour les agents.

Enfin, il est rappelé que la DGFIP poursuit ses travaux pour se doter d'un outil unique de gestion couvrant l'ensemble de la chaîne de la formation professionnelle. Cette future application a l'ambition, notamment, de positionner davantage l'agent comme acteur de sa formation et de valoriser l'offre de formation

Conditions de vie au travail

1. Les femmes largement majoritaires parmi les bénéficiaires du temps partiel : 84% des effectifs à temps partiel fin 2019

Une évolution à la baisse du nombre d'agents à temps partiel est constatée depuis 2016 :



Les 16147 agents à temps partiel représentent 16,2% des effectifs de statut DGFIP

Les 13622 femmes à temps partiel représentent 23% des effectifs féminins de statut DGFIP

Les 2525 hommes à temps partiel représentent 6% des effectifs masculins de statut DGFIP.

Les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

Une évolution différenciée entre temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation :

	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
31/12/2016	2081	17168
21/12/2017	2128	16253
31/12/2018	2080	15178
31/12/2019	2099	14048

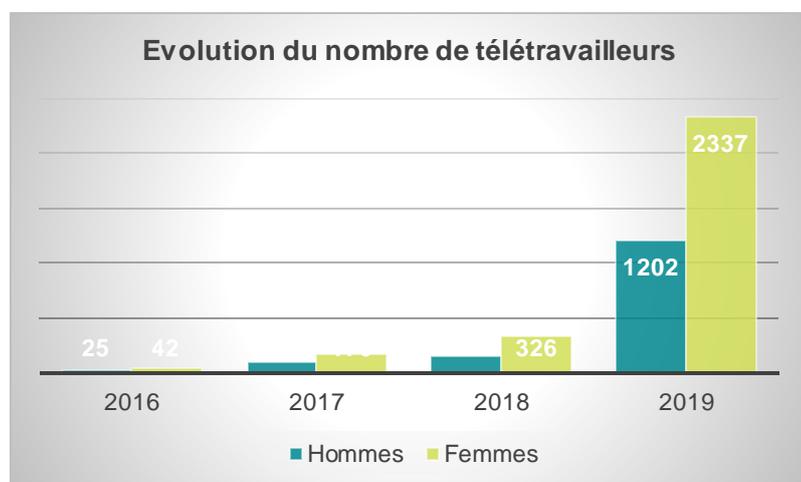
Le nombre de temps partiels de droit restent sur la période 2016-2019 relativement stables ; on constate en revanche une diminution régulière du nombre des temps partiels sur autorisation (l'impact sur le niveau de salaire et de la future pension de retraite explique peut-être cette tendance).

2. Le télétravail à domicile attractif pour l'ensemble des personnels

A l'issue d'une préfiguration lancée en 2016 auprès d'une trentaine de directions, la DGFIP a procédé fin 2018 à la généralisation du dispositif.

Elle comptait au 31/12/2019 3539 travailleurs à domicile, soit 3,4 % des effectifs de la DGFIP au 01/01/2019 (104.112).

Outre l'adhésion des personnels et des directions, l'augmentation importante du nombre de télétravailleurs constatée entre 2018 et 2019 s'explique également par la mise en place en décembre 2019 d'un dispositif exceptionnel de travail à distance pour faire face à une grève des transports en commun empêchant les agents de se rendre sur leur lieu de travail.



Le télétravail qui permet de concilier vie privée et vie professionnelle et de réduire les déplacements sur le lieu de travail et donc la fatigue induite séduit davantage les femmes. Les hommes qui travaillent à distance depuis leur domicile représentent toutefois 2,85% des effectifs masculins de la DGFIP.

	Hommes	Femmes	Total
Télétravailleurs	1202	2337	3539
Effectifs payés	42232	61880	104112
Ratio	2,85%	3,78%	3,40%

3. Les femmes largement majoritaires parmi les bénéficiaires du congé parental

Parmi les 159 bénéficiaires d'un congé parental, fin 2019, on dénombre 147 femmes, soit 92,45%.

La part des hommes a toutefois progressé entre 2015 et 2019 : elle est passée de 6 à 8%.

4. Les écrêtements : les femmes majoritairement concernées

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

Selon une première analyse, il apparaît qu'en 2019, 26 239 personnes (16735 femmes (63,8%) et 9504 hommes (36.2%)) ont été écrêtées, en ne comptabilisant qu'une seule fois une personne écrêtée plusieurs fois dans l'année.



Direction générale des Finances publiques
Service des Ressources humaines
Sous-direction de la Gestion des personnels et des parcours professionnels
Bureau RH-2C