

Bilan social 2016



Avant-propos



La direction générale des Finances publiques (DGFIP) produit au titre de l'année 2016 son deuxième bilan social, après l'avoir présenté aux membres du comité technique de réseau le 30 janvier 2018.

Véritable outil du pilotage des ressources humaines, le bilan social est un panorama chiffré de la situation sociale de la DGFIP. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques des personnels et de leurs conditions de travail et permet de visualiser sur une année écoulée un certain nombre de données relatives aux effectifs, aux recrutements, à la carrière, au temps de travail, aux relations professionnelles.

Le bilan social de la DGFIP intègre le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'attache à respecter la liste des indicateurs fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Aussi, afin d'être plus complet, le bilan social 2016 de la DGFIP est enrichi de 11 nouveaux indicateurs :

- Nombre de postes publiés et de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP (page 27) ;
- Part des agents en mobilité entrante parmi les agents promus (pages 29 et 31) ;
- Répartition par grade des agents promouvables (page 32) ;
- Masse salariale en euros (page 34) ;
- Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre (page 34) ;
- Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie et par genre et par décile (page 35) ;
- Part des primes et indemnités dans la rémunération globale, par catégorie et par genre (page 35) ;
- Effectifs d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement (page 44) ;
- Nombre de jours de CET utilisés dans l'année (page 52) ;
- Nombre d'agents soumis aux horaires variables (page 53) ;
- Nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents (page 53).

SOMMAIRE

Page

LES EFFECTIFS DE LA DGFIP

Effectifs payés	9
Plafond d'emplois	14
Emplois de direction	15
Structure démographique	17

LA CARRIERE

Recrutements	25
Promotions	28
Rémunérations	34
Positions administratives	37
Mobilité	40
Départs définitifs et temporaires.....	43

LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Organisation du travail.....	47
Temps de travail	48
Congés liés à la famille.....	54
Action sociale	55
Santé et sécurité au travail	56

LE DIALOGUE SOCIAL	63
--------------------------	----

LA DIVERSITE

Obligation d'emploi en faveur de personnes handicapés	73
Dispositif de recrutement par la voie du PACTE	75
Dispositif de titularisation et de CDIisation : loi Sauvadet	76
Volontaires en service civique - Apprentissage	78

ANNEXES

Annexe 1 : Effectifs réels payés par direction et par statut au 31 décembre 2016.....	83
Annexe 2 : Mobilité intra-directionnelle en 2016	87
Annexe 3 : Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers	88
Annexe 4 : Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.....	89
Annexe 5 : Lexique	94



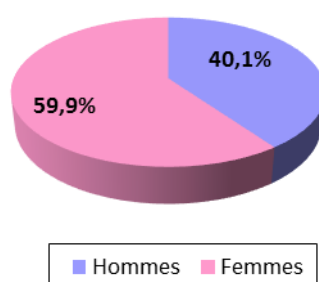
Les effectifs de la DGFIP

EFFECTIFS PAYES

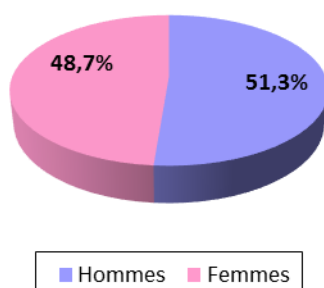
Sont considérés dans les effectifs payés, les personnels titulaires et stagiaires de statut DGFIP et de statut de Centrale ainsi que les personnels non titulaires (ouvriers du cadastre, contractuels de droit public et personnels dits Berkani), rémunérés par la DGFIP **au 31 décembre 2016**.



Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2016
(en effectifs payés)



Répartition des agents non titulaires au 31 décembre 2016
(en effectifs payés hors Berkani)

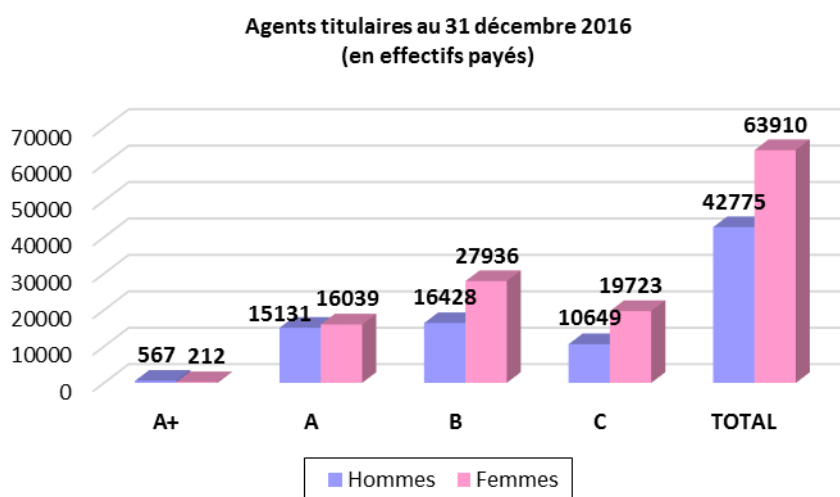


Répartition des agents titulaires en effectifs payés

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



Au 31 décembre 2016, le nombre d'agents titulaires de la DGFIP s'élève à 106 685 personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 779 agents de catégorie A+¹ ; 31 170 agents de catégorie A ; 44 364 agents de catégorie B ; 30 372 agents de catégorie C.



Effectifs payés	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	500	183	15 076	15 989	16 369	27 753	10 628	19 642	106 140
Titulaires de statut Centrale	67	29	55	50	59	183	21	81	545
TOTAL	567	212	15 131	16 039	16 428	27 936	10 649	19 723	106 685

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent **59,9%** des agents titulaires de la DGFIP. Une prédominance des personnels masculins est constaté en catégorie A+.

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

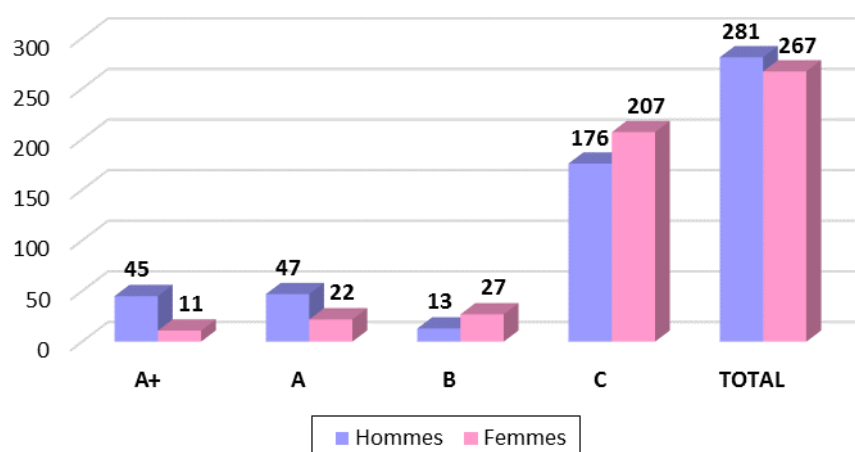
Répartition des agents non-titulaires en effectifs payés (hors Berkani)

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



Au 31 décembre 2016, le nombre d'agents non-titulaires de la DGFIP s'élève à **548** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 56 agents de catégorie A+ ; 69 agents de catégorie A ; 40 agents de catégorie B ; 383 agents de catégorie C.

**Agents non titulaires au 31 décembre 2016
(en effectifs payés hors Berkani)**



Effectifs payés	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	48	36	84
Contractuels en CDI	36	10	16	3	1	4	46	17	133
Contractuels en CDD *	9	1	31	19	12	23	82	154	331
TOTAL	45	11	47	22	13	27	176	207	548

* dont 150 contractuels Pacte et 123 contractuels en situation de handicap

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent **48,7 %** des agents non-titulaires de la DGFIP (hors Berkani).

EFFECTIFS PAYES

Répartition des agents non-titulaires Berkani en effectifs payés

Les agents non-titulaires dit « Berkani¹ » sont des agents contractuels payés par la DGFIP et recrutés pour effectuer des fonctions d'entretien, de gardiennage et de restauration.



Au 31 décembre 2016, le nombre d'agents non-titulaires dits « Berkani » s'élève à **1 234** personnes physiques. Les femmes représentent **93%** de ces effectifs.

Effectifs payés	C		Total
	H	F	
Berkani en CDI	83	1 133	1 216
Berkani en CDD	5	13	18
TOTAL	88	1 146	1 234

Récapitulatif

Effectifs payés	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires	567	212	15 131	16 039	16 428	27 936	10 649	19 723	106 685
Non titulaires (hors Berkani)	45	11	47	22	13	27	176	207	548
Berkani	0	0	0	0	0	0	88	1 146	1 234
TOTAL	612	223	15 178	16 061	16 441	27 963	10 913	21 076	108 467



L'annexe 1 page 83 présente la répartition des effectifs physiques payés par direction.

Répartition des agents titulaires en Equivalent temps plein

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

ETP	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	500	183	14 969,9	15 438,9	16 143,2	26 267,9	10 433,1	18 298,9	102 234,9
Titulaires de statut de Centrale	67	29	54,9	49,3	57,4	175,6	20,8	77,9	531,9
TOTAL	567	212	15 024,8	15 488,2	16 200,6	26 443,5	10 453,9	18 376,8	102 766,8

Au 31 décembre 2016, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **102 766,8** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 779 ETP de catégorie A+ ; 30 513 ETP de catégorie A ; 42 644,1 ETP de catégorie B ; 28 830,7 ETP de catégorie C.

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

ETP	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	47,9	34,7	82,6
Contractuels en CDI	36	9,6	15,8	2,6	1	3,8	45,8	17	131,6
Contractuels en CDD	9	1	31	19	12	22,8	82	154	330,8
TOTAL	45	10,6	46,8	21,6	13	26,6	175,7	205,7	545

Au 31 décembre 2016, le nombre de non titulaires (hors Berkani) s'élève à **545** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 55,6 ETP de catégorie A+ ; 68,4 ETP de catégorie A ; 39,6 ETP de catégorie B ; 381,4 ETP de catégorie C.

Répartition des agents non-titulaires Berkani en Equivalent temps plein

ETP	C		TOTAL
	H	F	
Berkani en CDI	51,05	397,09	448,14
Berkani en CDD	3,47	7,1	10,57
TOTAL	54,52	404,91	458,71

PLAFOND D'EMPLOIS

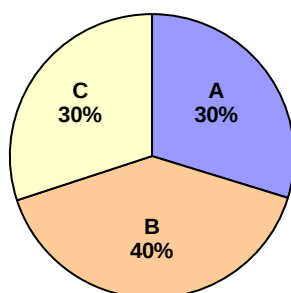
Le tableau ci-dessous, extrait du rapport annuel de performance de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines », programme 156 « Gestion fiscales et financière de l'Etat et du secteur public local », rappelle la consommation 2016 du plafond d'emplois autorisés, exprimé en ETPT.

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

Catégorie d'emplois	Réalisation 2016
A	31 281
B	42 258
C	31 582
Total	105 121

Au terme de la gestion, la consommation moyenne annuelle s'établit à **105 121 ETPT**, dont 30 % de catégorie A, 40 % de catégorie B et 30 % de catégorie C.

Répartition de la consommation des emplois





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

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

Depuis le 1er janvier 2013, l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de l'Etat est en vigueur.

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, quelle que soit l'origine statutaire de l'agent nommé, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Primo-nominations en 2016		
	Hommes	Femmes	Total
Chefs de service	1	1	2
Sous-directeurs	1	2	3
Directeurs de projet	0	0	0
Experts de haut niveau	0	0	0
Emplois de direction des services de CBCM	0	1	1
AGFiP de classe exceptionnelle	0	0	0
AGFiP de 1ère classe	4	2	6
AGFiP de classe normale	7	5	12
Chefs de service comptable de 1ère catégorie	7	3	10
Chefs de service comptable de 2ème catégorie	18	4	22
TOTAL	38	18	56
Répartition en %	68%	32%	100%

EMPLOIS DE DIRECTION

Pour l'année 2016, la proportion minimale de nominations de chaque sexe est **fixée à 30%**. Le non-respect de cette obligation soumet les administrations à une contribution financière estimée à 60 000 euros par unité manquante pour 2016.

En 2016, les primo-nominations dans les emplois de direction à la DGFIP concernent **plus de 30 %** de personnes de chaque sexe.

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.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Effectifs au 31/12/2016		
	Hommes	Femmes	Total
Chefs de service	8	2	10
Sous-directeurs	17	6	23
Directeurs de projet	1	1	2
Experts de haut niveau	2	1	3
Emplois de direction des services de CBCM	9	2	11
AGFiP de classe exceptionnelle, de 1ère classe, de classe normale	181	54	235
Chefs de service comptable de 1ère catégorie et de 2ème catégorie	105	29	134
TOTAL	323	95	418
Répartition en %	77%	23%	100%

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

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

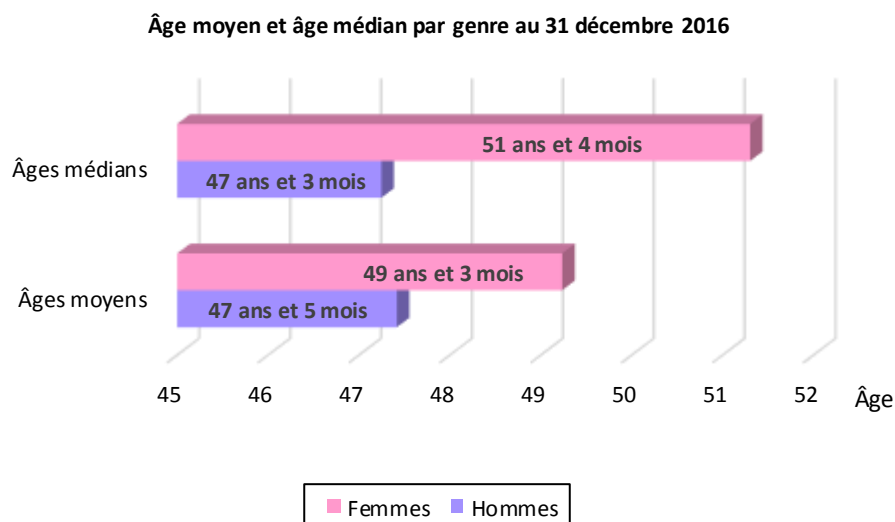
L'âge médian est l'âge qui divise la population considérée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Âge moyen et âge médian des agents titulaires

Situation des agents titulaires de statut DGFIP

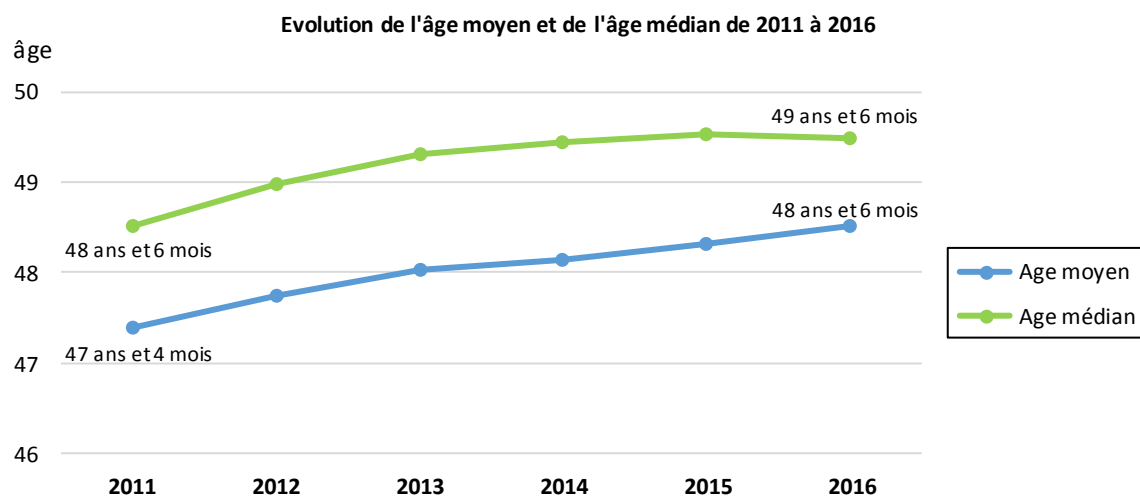
Au 31 décembre 2016, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP est de **48 ans et 6 mois** et l'âge médian est de **49 ans et 6 mois**.

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



STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

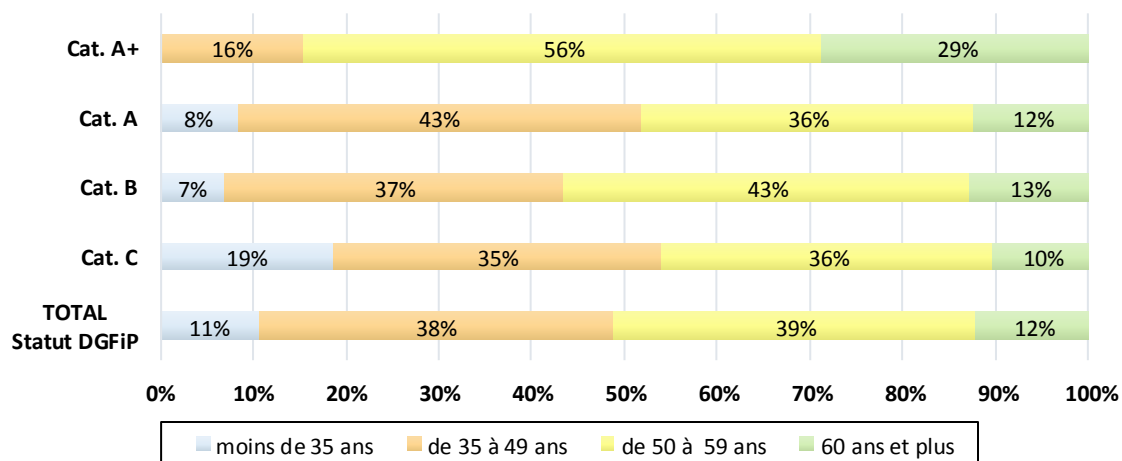
Le vieillissement des agents titulaires de statut DGFIP se poursuit.



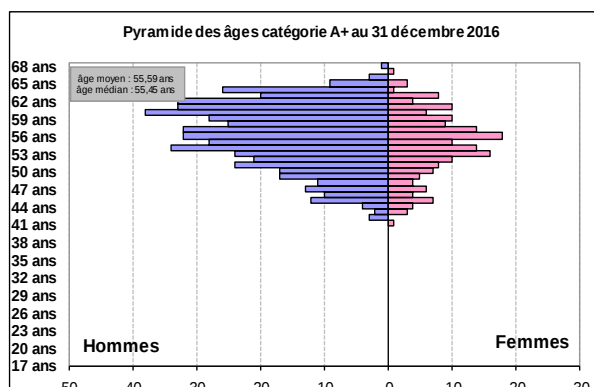
Age moyen et âge médian par catégorie au 31 décembre 2016

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	56 ans	54 ans et 5 mois	55 ans et 11 mois	54 ans et 3 mois
Catégorie A	48 ans et 8 mois	48 ans et 4 mois	48 ans et 3 mois	48 ans et 7 mois
Catégorie B	47 ans et 10 mois	51 ans	47 ans et 7 mois	52 ans et 10 mois
Catégorie C	44 ans et 7 mois	47 ans et 6 mois	44 ans et 9 mois	49 ans et 10 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2016

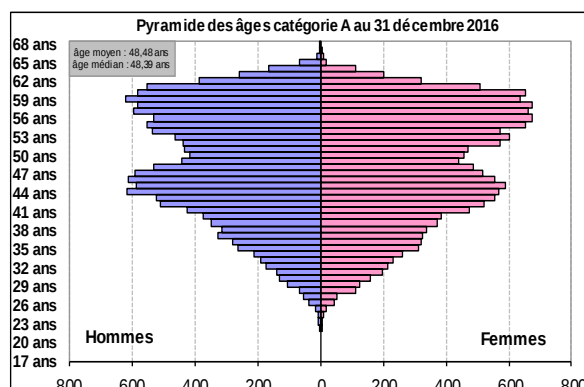


Pyramide des âges des agents de catégorie A+



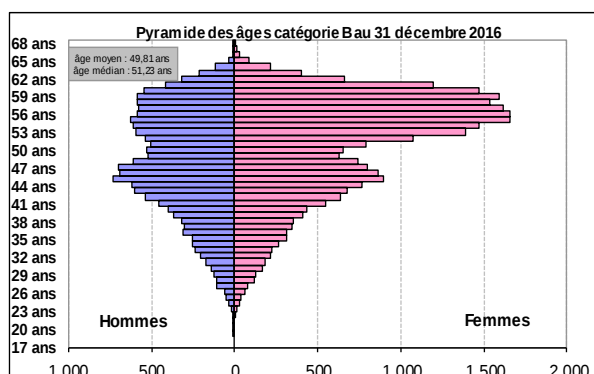
La plus jeune cadre de catégorie A+ est âgée de 41 ans.
Les hommes sont majoritairement représentés dans cette catégorie (73%).

Pyramide des âges des agents de catégorie A



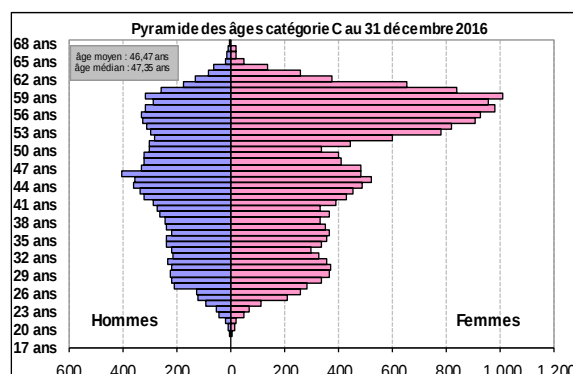
La pyramide des âges des agents de catégorie A est plutôt équilibrée entre les hommes et les femmes.

Pyramide des âges des agents de catégorie B



La pyramide des âges des agents de catégorie B est équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 50 ans. Au-delà, les femmes sont plus nombreuses avec un pic sur une tranche 51-61 ans.

Pyramide des âges des agents de catégorie C



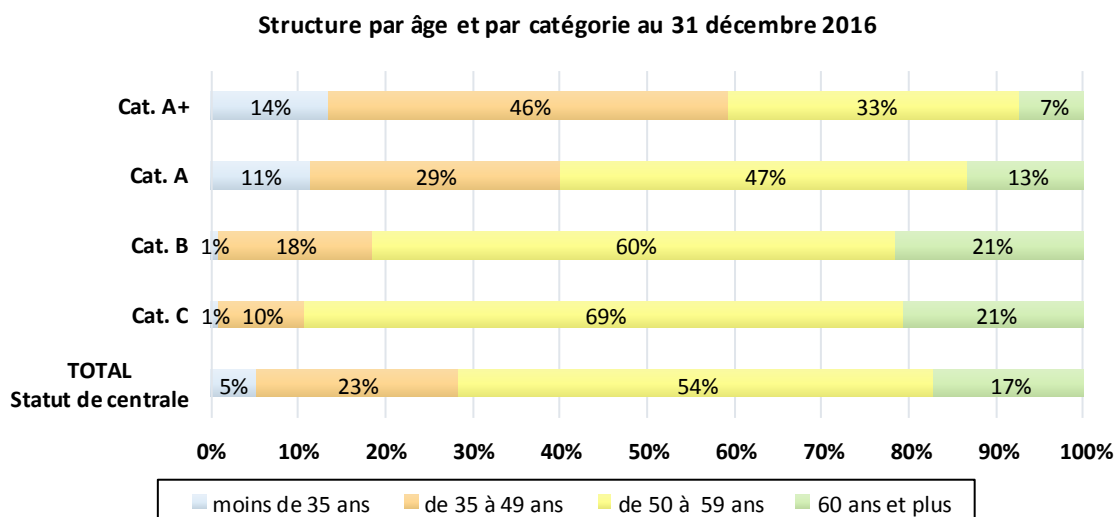
La pyramide des âges des agents de catégorie C est à peu près équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 50 ans. Au-delà, les femmes sont largement majoritaires avec un pic sur une tranche 52-63 ans.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

+ Situation des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2016, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **52 ans et 5 mois** et l'âge médian est de **53 ans et 2 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	46 ans et 7 mois	46 ans et 11 mois	45 ans et 10 mois	47 ans et 2 mois
Catégorie A	49 ans et 10 mois	49 ans et 9 mois	52 ans et 9 mois	52 ans
Catégorie B	55 ans et 8 mois	54 ans et 3 mois	56 ans et 7 mois	55 ans et 3 mois
Catégorie C	56 ans et 9 mois	54 ans et 9 mois	57 ans et 5 mois	55 ans et 1 mois



Âge moyen et âge médian des agents non-titulaires

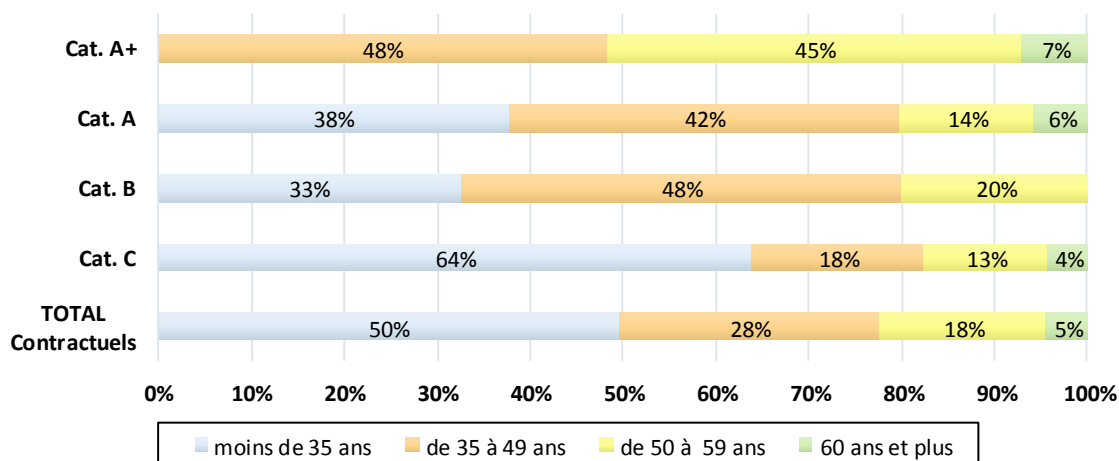
+ Situation des agents contractuels

Au 31 décembre 2016, l'âge moyen des agents contractuels est de **36 ans et 5 mois** et l'âge médian est de **34 ans et 2 mois**.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	50 ans et 1 mois	45 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	45 ans et 3 mois
Catégorie A	40 ans et 5 mois	40 ans et 9 mois	38 ans et 9 mois	42 ans
Catégorie B	38 ans	40 ans et 2 mois	37 ans et 6 mois	37 ans et 10 mois
Catégorie C	36 ans et 1 mois	30 ans et 2 mois	31 ans	24 ans et 6 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2016



Situation des ouvriers du cadastre

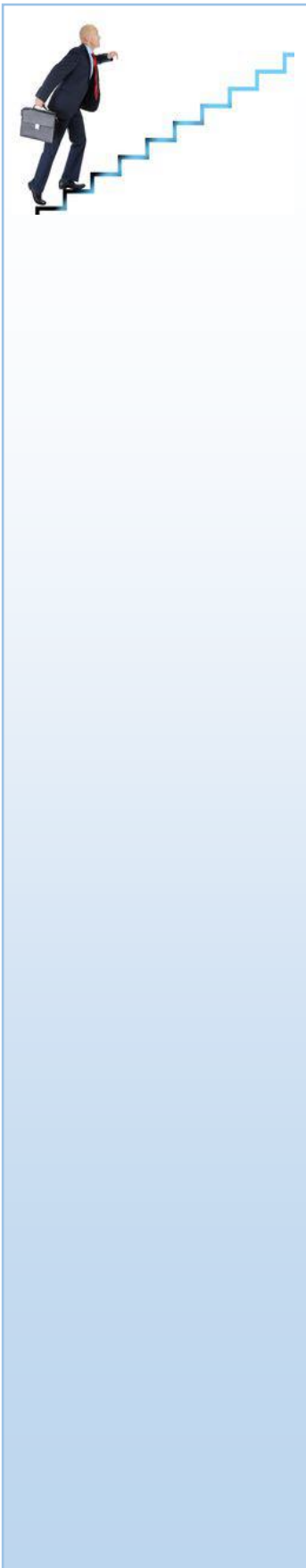
Au 31 décembre 2016, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **50 ans et 5 mois** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **49 ans et 2 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	50 ans et 1 mois	50 ans et 11 mois	49 ans et 4 mois	49 ans

Situation des agents Berkani

Au 31 décembre 2016, l'âge moyen des agents Berkani est de **53 ans et 10 mois** et l'âge médian est de **54 ans et 9 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	48 ans et 10 mois	54 ans et 3 mois	50 ans	55 ans



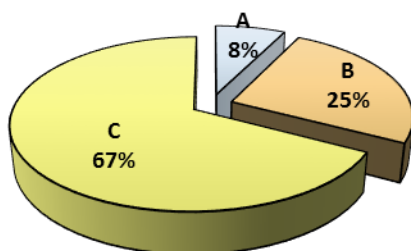
La carrière

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

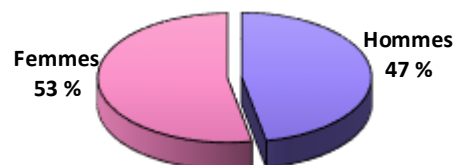
Les recrutements regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics : les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code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



Répartition des recrutements par catégorie



Répartition des recrutements par genre



En 2016, **2 468 agents** ont été recrutés, dont **53 %** de femmes.

RECRUTEMENTS

Agents de catégorie A

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Concours externes ²	Inspecteur généraliste	68	57	125	45,6%
	Inspecteur analyste	13	3	16	18,8%
	Inspecteur PSE	12	2	14	14,3%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		5	5	10	50%
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		12	1	13	7,7%
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		2	0	2	0%
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		0	2	2	100%
Concours réservés		6	1	7	14,3%
TOTAL		118	71	189	37,6%

En 2016, **189 agents de catégorie A** ont été recrutés, dont **37,6 %** de femmes.

Agents de catégorie B

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	272	241	513	47%
	Programmeur	44	7	51	13,7%
	Techniciens géomètres	22	6	28	21,4%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		9	20	29	69%
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		0	0	0	0%
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		2	0	2	0%
TOTAL		349	274	623	44%

En 2016, **623 agents de catégorie B** ont été recrutés, dont **44 %** de femmes.

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

Agents de catégorie C

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Concours externe	Concours commun C	580	771	1 351	57%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		21	51	72	70,8%
Recrutement sans concours (1)		14	1	15	6,7%
Recrutement par voie de Pacte		45	89	134	66,4%
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		35	49	84	58,3%
Autres mesures (au titre des emplois réservés)		0	0	0	0%
TOTAL		695	961	1 656	58%

(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 2016, **1 656 agents de catégorie C** ont été recrutés, dont **58 %** de femmes.

La bourse interministérielle de l'emploi public

Accessible depuis le portail de la fonction publique, la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) propose des offres d'emplois, de stages et d'apprentissage publiées par les employeurs de la fonction publique. Les postes publiés sur la BIEP concernent les recrutements d'agents non-titulaires et d'agents en mobilité externe quelle que soit leur catégorie (A+, A, B, C et E), y compris les recrutements de cadres des services centraux.

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

En 2016, la DGFIP a publié 65 fiches de postes sur la BIEP.

	Homme	Femme	Total
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	11	2	13

Les renouvellements de contrat font l'objet d'une publication BIEP mais ne sont pas comptabilisés dans le nombre de recrutements, ce qui explique la différence entre le nombre de postes publiés et le nombre de recrutements en 2016.

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

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



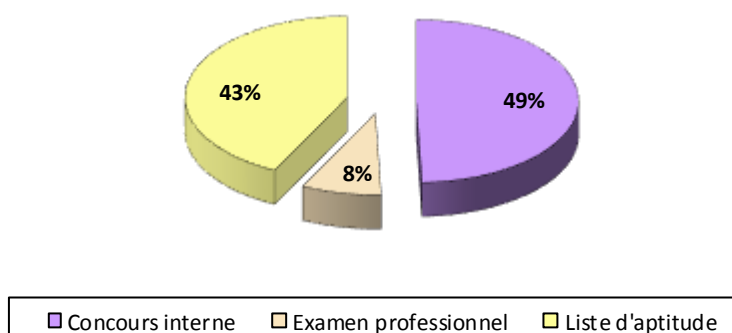
Les volumes de promotions pour l'année 2016 ont été fixés par l'arrêté du 03 août 2015 (JORF du 6 août 2015) fixant les taux de promotion dans certains corps du ministère des finances et des comptes publics et du ministère de l'économie, du redressement productif et du numérique.

Les tableaux ci-après présentent la répartition des agents promus et nommés à la DGFIP en 2016.

Promotions par changement de corps

Les promotions de corps peuvent se faire par concours internes, examens professionnels et liste d'aptitude. La liste d'aptitude et l'examen professionnel représentent 51% des promotions par changement de corps.

Promotion par changement de corps



Concours internes

Concours internes	Nominations 2016			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Inspecteur généraliste	52	72	124	58%
Inspecteur analyste	16	4	20	20%
Inspecteur PSE	17	1	18	5,5%
Contrôleur 2 ^{ème} classe	178	294	472	62,3%
Contrôleur spécial	70	255	325	78,5%
Contrôleur programmeur	10	3	13	23%
Techniciens géomètres	2	4	6	66,7%
Agent administratif principal	65	84	149	56,4%
TOTAL	410	717	1 127	63,6%

Examens professionnels

Examens professionnels	Nominations 2016			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Inspecteur généraliste	62	117	179	65,4%
Technicien géomètre	2	0	2	0%
TOTAL	64	117	181	64,6%

Listes d'aptitude

Listes d'aptitude	Nominations 2016			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
AFiP	27	19	46	41,3%
Inspecteur généraliste	68	117	185	63,2%
Contrôleur 2 ^{ème} classe	223	522	745	70%
TOTAL	318	658	976	67,4%

En 2016, **2 284 agents**, dont **65,3%** de femmes, **ont obtenu une promotion par changement de corps** par voie de concours interne, d'examen professionnel ou de liste d'aptitude. Il est dénombré 27 agents en mobilité sortante³ parmi les agents promus par changement de corps.

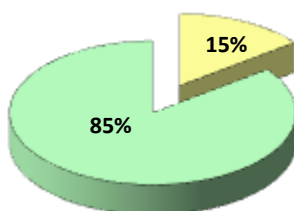
³ Agents en position hors cadre, de disponibilité, de congé parental, de détachement sortant, de mise à disposition sortante ou de position normale d'activité sortante au moment de la sélection.

Promotion par avancement de grade

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

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement par grade. Il représente 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 ou examens professionnels.

Promotion par avancement de grade



■ Concours et examens professionnels
 ■ Tableau d'avancement

Concours et examens professionnels

Concours / Examens professionnels	Nominations 2016			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Inspecteur principal art.17	45	52	97	53,6%
Contrôleur principal	63	151	214	70,6%
Contrôleur 1 ^{ère} classe	194	271	465	58,3%
Géomètre principal	6	1	7	14,3%
Géomètre	5	2	7	28,6%
Agent administratif 1 ^{ère} classe	7	10	17	58,8%
Agent technique 1 ^{ère} classe	14	4	18	22,2%
TOTAL	334	491	825	59,5%

Tableaux d'avancement

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

Tableaux d'avancement	Nominations 2016			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
AGFiP classe exceptionnelle	0	0	0	-
AGFiP 1 ^{ère} classe	8	2	10	20%
AGFiP classe normale	7	5	12	41,7%
AFiPA	41	40	81	49,4%
Inspecteur principal art.18	5	1	6	16,7%
Inspecteur principal art.19	3	3	6	50%
Inspecteur divisionnaire hors classe fin de carrière	27	29	56	51,8%
Inspecteur divisionnaire cl. normale fin de carrière	171	151	322	46,9%
Inspecteur divisionnaire hors classe	119	101	220	45,9%
Inspecteur divisionnaire cl normale	165	145	310	46,8%
Contrôleur principal	137	505	642	78,7%
Contrôleur 1 ^{ère} classe	254	1 146	1 400	81,9%
Géomètre principal	14	5	19	26,3%
Géomètre	11	1	12	8,3%
Agent administratif principal 1 ^{ère} cl	385	386	771	50%
Agent administratif principal 2 ^{ème} cl	239	496	735	67,5%
Agent administratif 1 ^{ère} classe	4	14	18	77,8%
Agent technique principal 1 ^{ère} classe	20	1	21	4,8%
Agent technique principal 2 ^{ème} classe	33	1	34	2,9%
Agent technique 1 ^{ère} classe	31	63	94	67%
TOTAL	1674	3 095	4 769	64,9%

En 2016, **5 594 agents**, dont **64,1%** de femmes, **ont obtenu une promotion par changement de grade** par voie de concours interne, examen professionnel ou tableau d'avancement.

Il est dénombré 4 agents en mobilité entrante⁴ et 163 agents en mobilité sortante⁵ parmi les agents promus par changement de grade.

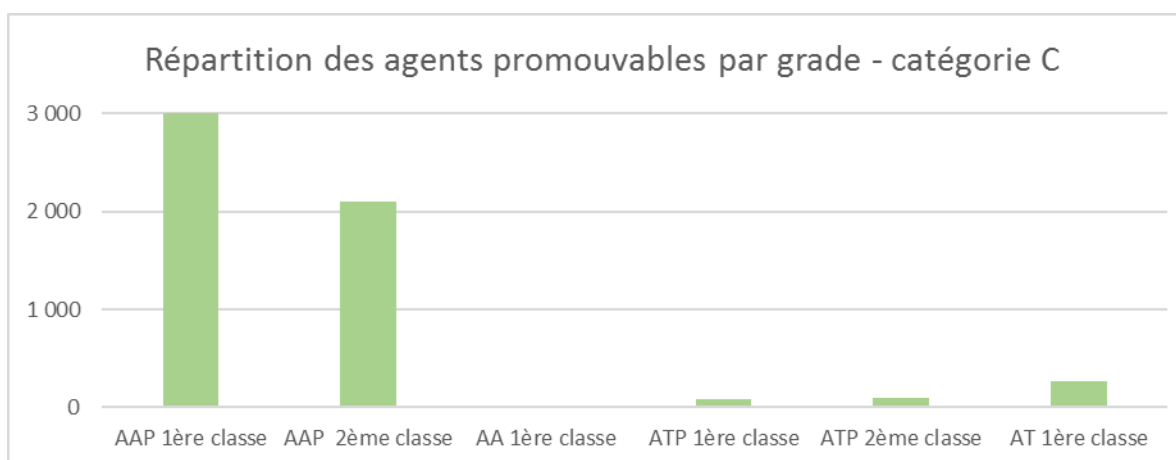
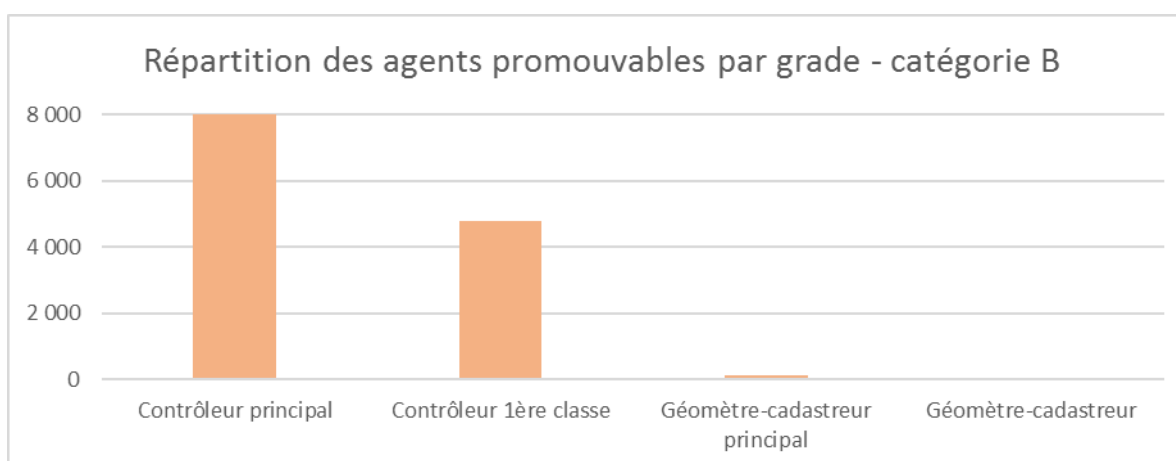
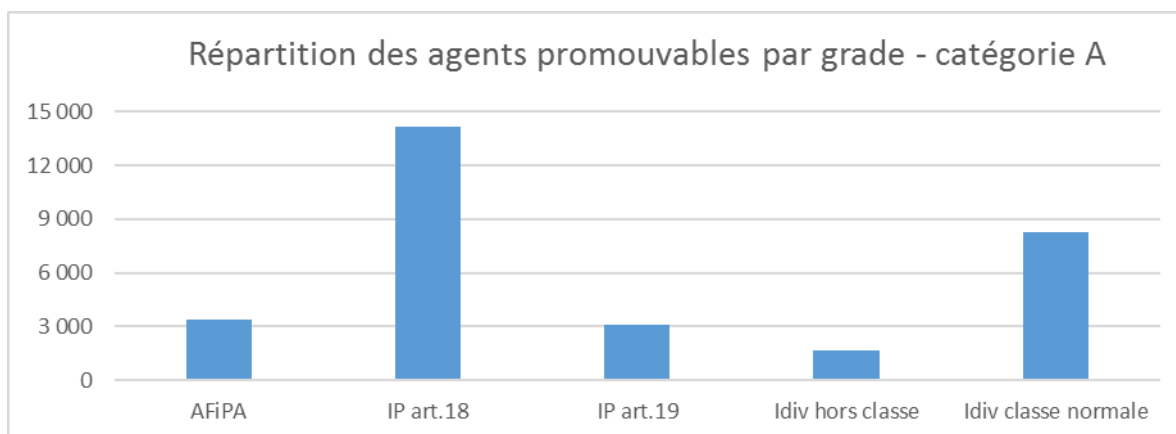
⁴ Agents en détachement entrant.

⁵ Agents en position hors cadre, de disponibilité, de congé parental, de détachement sortant, de mise à disposition sortante ou de position normale d'activité sortante au moment de la sélection.

PROMOTIONS

Répartition par grade des agents promouvables

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



Composition des jurys de concours et examens professionnels

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

En 2016, les jurys de concours se sont répartis de la manière suivante :

	Présidents de jury			Membres de jury		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours externes	4	2	6	108	105	213
Concours internes	2	5	7	92	90	182
Concours et examens professionnels	7	2	9	43	47	90
Total	13	9	22	243	242	485

Le taux de féminisation des présidentes de jurys est de **40,9 %**.

Le taux de féminisation des membres de jurys est de **49,5 %**.

REMUNERATIONS

Masse salariale en euros

La masse salariale correspond au cumul de l'ensemble des dépenses de rémunération et des charges sociales, y compris CAS Pensions. En revanche, elle n'inclut pas les cotisations patronales.

En 2016, la masse salariale a été évaluée à **6 935,4 millions d'euros**, dont 2192 millions d'euros concernent le CAS Pensions.

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

Rémunérations d'activité	CAS pensions	Cotisations sociales	Prestations sociales	Total
4 202,7	2 192	523	17,7	6 935,4

Les prestations sociales d'un montant de 17,7 millions d'euros couvrent notamment les remboursement domicile travail, les capitaux décès, les accidents de service et maladies professionnelles, les allocations pour perte d'emploi, les allocations aux parents d'enfant handicapés, les allocations d'invalidité temporaire, les autres risques maladie.

Les cotisations sociales d'un montant de 2 715 millions d'euros couvrent notamment le CAS pensions, les cotisations de sécurité sociale maladie, le fond national d'aide au logement (FNAL), les allocations familiales (CNAF), la contribution de solidarité autonomie (CSA), la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), la cotisation vieillesse des non-titulaires (IRCANTEC), les versements transport.

Bénéficiaires de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

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

	A	B	C	Total
Hommes	1 663	14	4	1 681
Femmes	1 609	12	14	1 635
Total	3 272	26	18	3 316

Rémunérations nettes mensuelles moyennes

La rémunération nette s'entend 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.

	Homme	Femme	Rémunération nette
Titulaires civils			2 797 €
Catégorie A+	9 568 €	8 779 €	9 362 €
Catégorie A	3 858 €	3 693 €	3 774 €
Catégorie B	2 499 €	2 524 €	2 514 €
Catégorie C	1 944 €	2 018 €	1 992 €
Non titulaires			1 542 €
Catégorie A	3 502 €	3 020 €	3 358 €
Catégorie B	1 995 €	1 945 €	1 963 €
Catégorie C	1 230 €	1 219 €	1 222 €
Ouvriers			2 536 €
Catégorie C	2 627 €	2 417 €	2 536 €
Total général			2 781 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

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

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A+	53,46%	52,96%	53,34%
A	36,67%	34,99%	35,84%
B	27,58%	26,36%	26,82%
C	23,72%	22,50%	22,93%
Total général			30,30%

REMUNERATIONS

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile

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

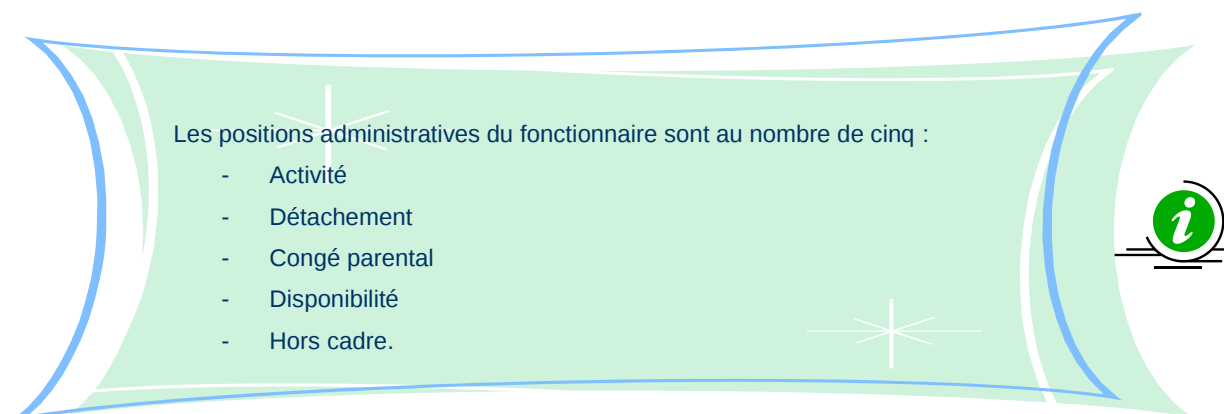
Ainsi :

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

Déciles	Tranches de rémunération nette mensuelle moyenne	Homme	Femme
1	10 % des effectifs ont moins de	1 719 €	1 610 €
2	20 % des effectifs ont moins de	1 884 €	1 758 €
3	30 % des effectifs ont moins de	2 053 €	1 941 €
4	40 % des effectifs ont moins de	2 261 €	2 084 €
5	50 % des effectifs ont moins de	2 485 €	2 255 €
6	60 % des effectifs ont moins de	2 705 €	2 433 €
7	70 % des effectifs ont moins de	2 998 €	2 648 €
8	80 % des effectifs ont moins de	3 545 €	2 955 €
9	90 % des effectifs ont moins de	4 692 €	3 751 €

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

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



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

Congé parental

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

Principales nouveautés

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

A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	
4	26	4	40	8	96	178

Au 31 décembre 2016, **178 agents titulaires** sont en congé parental.

POSITIONS ADMINISTRATIVES

Disponibilité

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

Nombre de disponibilités au 31 décembre 2016	Homme	Femme	Total
pour convenances personnelles	298	474	772
pour suivre son conjoint/partenaire de pacs	26	151	177
pour élever un enfant de moins de huit ans	11	79	90
pour raison de santé après maladie ordinaire	15	33	48
pour raison de santé après CLM ou CLD	8	9	17
pour créer ou reprendre une entreprise	7	4	11
pour exercer un mandat d'élu local	8	3	11
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (handicap)	3	7	10
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (ACC-MAL)	0	8	8
pour exercer une activité dans une entreprise publique/privée	1	1	2
pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général	1	1	2
Pour suivre une formation professionnelle continue	0	1	1
pour adopter un enfant dans les DOM-COM ou à l'étranger	0	0	0
TOTAL	378	771	1 149

Au 31 décembre 2016, **1 149 agents titulaires** sont en position de disponibilité.

Pour les agents non titulaires, il existe la position de congé sans traitement.

	Homme	Femme	Total
congés sans traitement au 31 décembre 2016	25	16	41

Au 31 décembre 2016, **41 agents non titulaires** sont en congé sans traitement.

Hors-cadre

La position hors cadres correspond à une prolongation du détachement. Le fonctionnaire doit compter au moins 15 ans de services civils et militaires valables pour la constitution du droit à pension. Le fonctionnaire perd ses droits à traitement, avancement et retraite dans son corps d'origine.

A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	
8	2	3	5	1	3	22

Au 31 décembre 2016, **22 agents** sont en position hors-cadre.

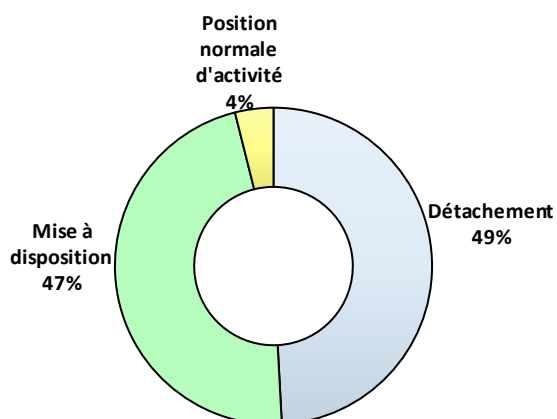
MOBILITE

La mobilité comprend :

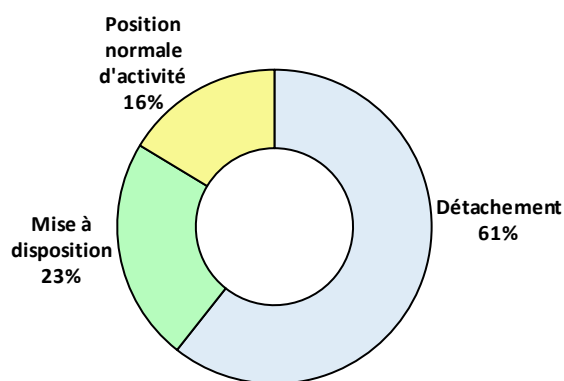
- Le détachement
- La position normale d'activité
- La mise à disposition



Mobilité entrante à la DGFIP au 31 décembre 2016



Mobilité sortante à la DGFIP au 31 décembre 2016



Le détachement

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



Détachements au 31/12/2016	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents détachés entrants	8	2	7	5	8	19	10	29	88
Agents détachés sortants	28	12	504	434	160	226	50	74	1 488

La mise à disposition

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



Mises à disposition au 31/12/2016	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents MAD entrants	4	2	9	5	30	7	4	23	84
Agents MAD sortants	3	0	156	95	107	133	34	37	565

La position normale d'activité

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



PNA au 31/12/2016	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents en PNA entrants	2	0	1	2	0	1	0	1	7
Agents en PNA sortants	0	1	161	138	42	41	8	10	401



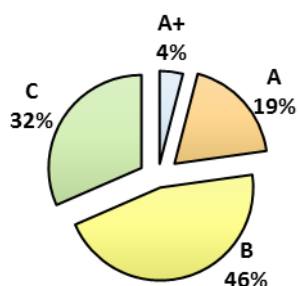
L'annexe 2 page 87 présente la mobilité intra-directionnelle de l'année 2016.

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

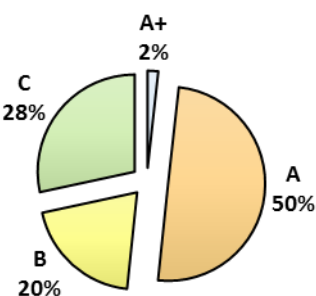
Les départs peuvent être définitifs, lorsque l'agent n'a pas vocation à réintégrer l'administration, ou temporaires.



Répartition des départs définitifs par catégorie



Répartition des départs temporaires par catégorie



Départs définitifs intervenus sur l'année 2016 (flux)

	Titulaires									Non titulaires	Total général
	A+		A		B		C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Retraite	119	45	387	353	458	1 392	273	955	3 982	4	3 986
Décès	4		21	14	26	37	35	27	164	1	165
Démission et abandon de poste - Départ volontaire	0	0	3	2	6	6	9	17	43	6	49
Révocation	1	1	0	1	0	0	2	4	9	4	13
Fin de contrat									0	4	4
TOTAL	124	46	411	370	490	1 435	319	1 003	4 198	19	4 217

Départs temporaires intervenus sur l'année 2016 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Détachement sortant	1	2	64	66	23	16	16	18	206
Position normale d'activité	4	2	17	13	5	3	2	1	47
Mise à disposition sortante			33	18	10	9	2	4	76
Congé parental			8	36	3	33	6	96	182
TOTAL	5	4	122	133	41	61	26	119	511

DEPARTS

Répartition des départs à la retraite selon le motif - année 2016

Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Par limite d'âge	29	8	59	34	43	110	24	54	155	206
Sur demande	85	35	266	262	276	801	119	521	746	1 619
Pour invalidité	0	0	1	2	12	30	12	41	25	73
Carrières longues	3	1	51	53	114	430	109	325	277	809
autres	2	1	10	2	13	21	9	14	34	38
TOTAL	119	45	387	353	458	1 392	273	955	1 237	2 745

Il y a eu 3 982 départs à la retraite d'agents titulaires sur l'année 2016. Les départs à la retraite découlent à 59% d'une demande de l'agent.

Âge moyen de départ à la retraite en 2016

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



En 2016, l'âge moyen de départ à la retraite est de **62 ans** pour les agents titulaires et **62 ans** pour les agents non-titulaires.

Effectifs titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2016

	Hommes	Femmes	Total
Agents non radiés des cadres au 31 décembre 2015	1 260	2 821	4 081
Agents radiés des cadres au 31 décembre 2015	53	75	128



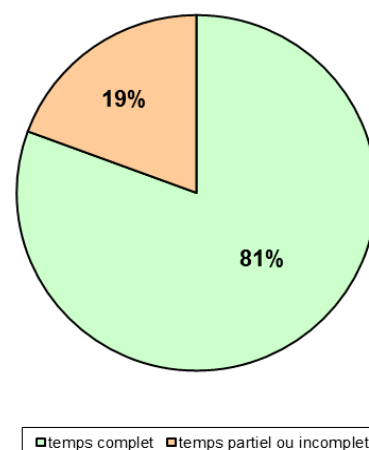
Les conditions de vie au travail

Dans le cadre de la création de la DGFIP et de la mise en place d'un espace professionnel unifié, un document unique a été créé à destination de l'ensemble des agents de la DGFIP : l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP.

Durée du travail à la DGFIP au 31 décembre 2016

	Temps complet		Temps partiel ou incomplet*	
	H	F	H	F
Titulaires de statut DGFIP	39 856	46 540	2 717	17 027
Titulaires de statut Centrale	191	285	11	58
Ouvriers du cadastre	47	29	1	7
Contractuels en CDI	97	31	2	3
Contractuels en CDD	134	196	0	1
Berkani en CDI	16	20	67	1 113
Berkani en CDD	0	4	5	9
TOTAL	40 341	47 105	2 803	18 218

Organisation du temps de travail à la DGFIP au 31 décembre 2016



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

Au 31 décembre 2016, 19% des agents de la DGFIP travaillent à temps partiel ou incomplet., dont 86% de femmes.

Situation du télétravail à domicile

A la DGFIP, le bénéfice du télétravail est accordé à titre exceptionnel aux agents atteints de pathologies lourdes ou confrontés à des situations personnelles particulièrement difficiles.

Au 31 décembre 2016, la DGFIP compte **67 agents** (25 hommes et 42 femmes) répondant à ces critères et bénéficiant du dispositif du télétravail sur des fonctions techniquement exécutables en dehors des locaux administratifs.

TEMPS DE TRAVAIL

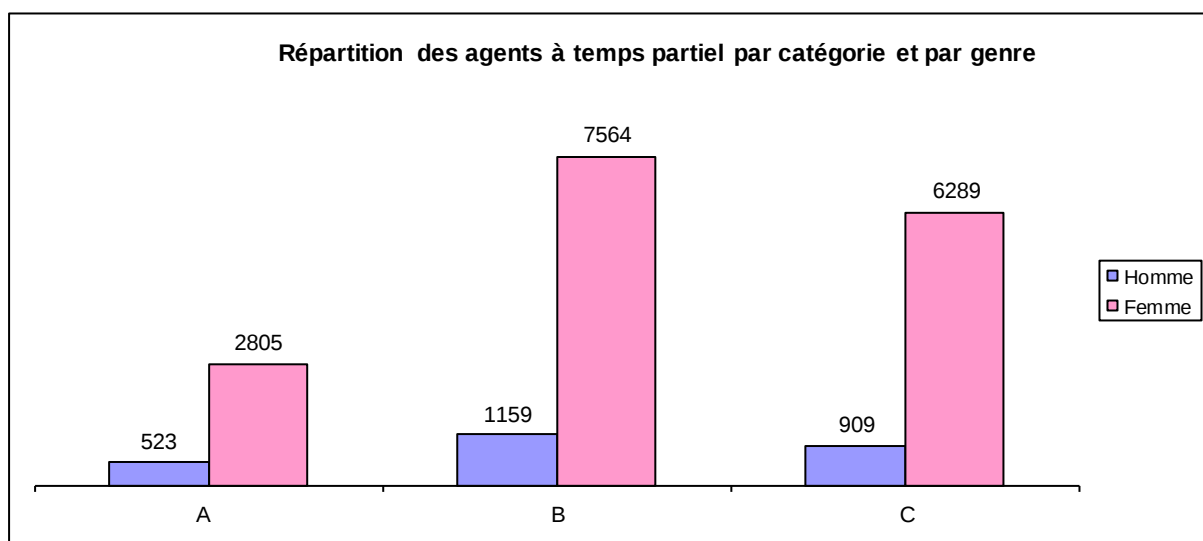
TEMPS PARTIELS

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

Au 31 décembre 2016, la DGFIP compte :

- **19 249** agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel (13% d'hommes et 87% de femmes) et,
- **495** agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel thérapeutique (25% d'hommes et 75% de femmes).

Temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation



Au 31 décembre 2016, **18% des effectifs payés de statut DGFIP travaillent à temps partiel**. Rapporté à l'effectif payé de statut DGFIP, le nombre d'hommes travaillant à temps partiel représente **6% de l'effectif masculin** et le nombre de femmes travaillant à temps partiel représente **26% de l'effectif féminin**. Les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

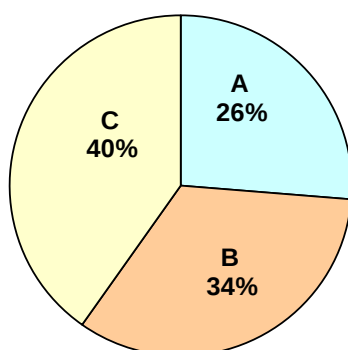
Le temps partiel peut être accordé de **droit ou soumis à autorisation**.

A la demande de l'agent, l'autorisation d'exercer à temps partiel est accordé de droit dans quatre cas limitativement énumérés, à savoir : la naissance ou l'adoption d'un enfant ; le don de soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant ; l'appartenance de l'agent à l'une des catégories de travailleurs handicapés ; la création ou la reprise d'entreprise.

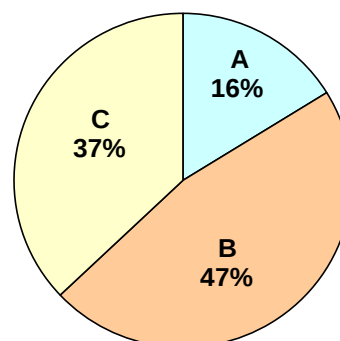
Les quotités au choix de l'agent sont de :

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

Répartition par catégorie des temps partiel de droit



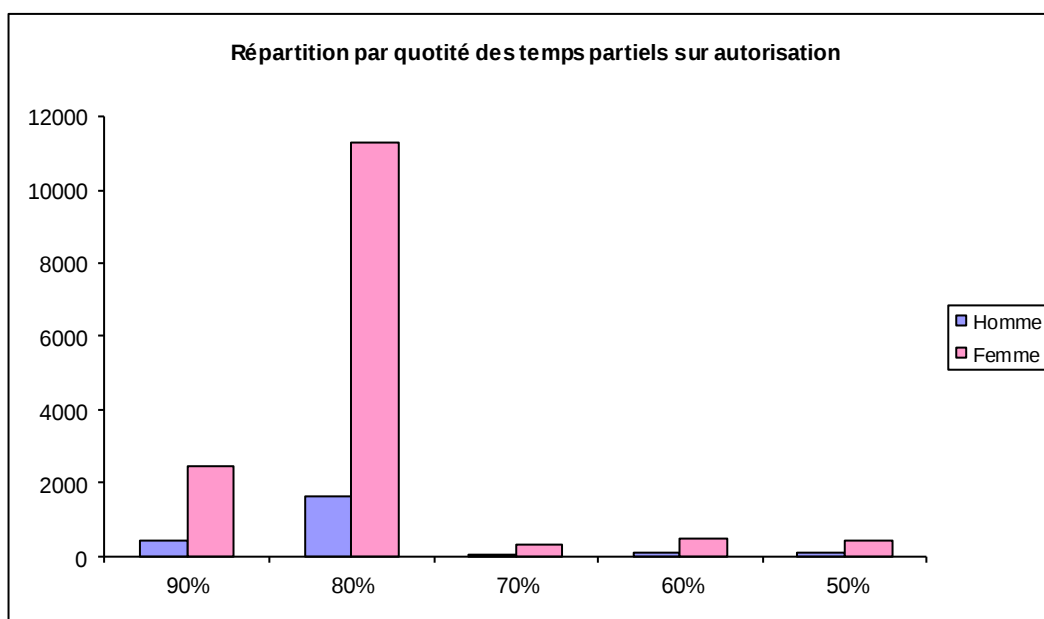
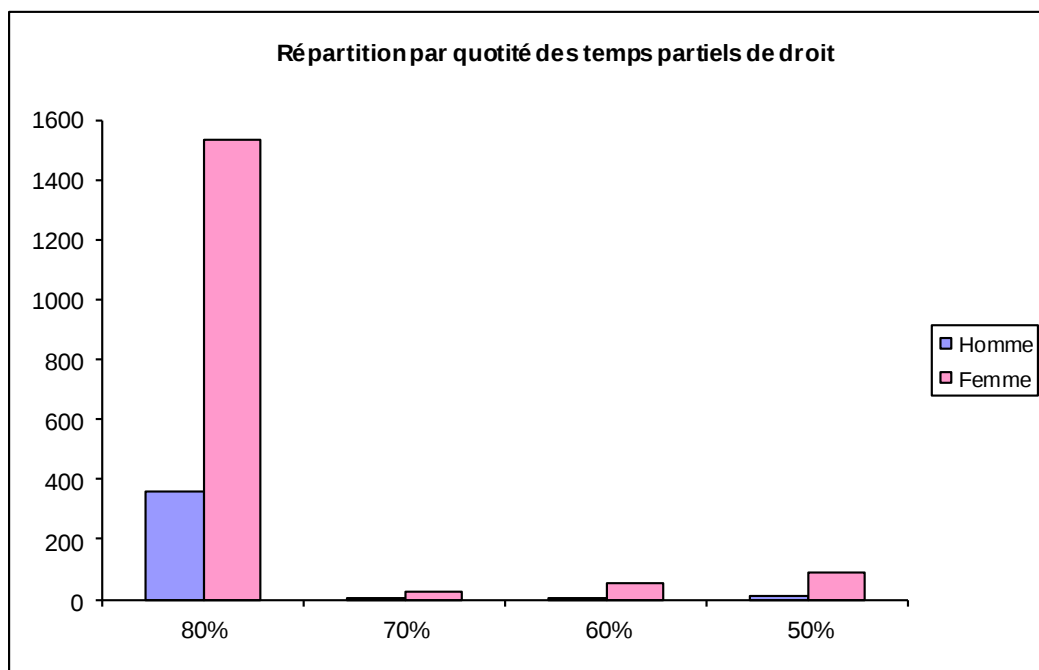
Répartition par catégorie des temps partiel sur autorisation



Au 31 décembre 2016, **2 081** agents de statut DGFIP sont à temps partiel de droit et **17 168** agents de statut DGFIP sont à temps partiels sur autorisation. Aussi, les temps partiels sur autorisation représentent **89%** des temps partiels.

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

TEMPS DE TRAVAIL



Au 31 décembre 2016, le temps partiel à 80% est majoritaire, il concerne 77% des agents en temps partiel.

Temps partiels thérapeutiques

Après six mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, après avis du comité médical compétent, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé, après avis favorable de la commission de réforme compétente, pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

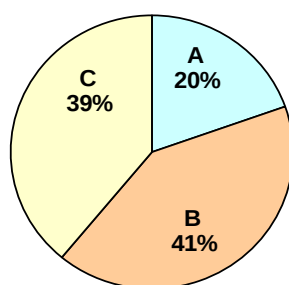
Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

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

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

Au 31 décembre 2016, **495 agents de statut DGFIP** travaillent à temps partiel thérapeutique.

Répartition par catégorie des temps partiel thérapeutique



TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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



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

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

	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31-12-2016 (y compris à 0 jour)	33 214	50 344	83 558
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2016	21 268	30 554	51 822
Nombre de jours de CET utilisés en 2016 sous forme de congés	32 156	48 389	80 545
Nombre de jours de CET utilisés en 2016 sous forme d'indemnisation	68 988	46 587	115 575
Nombre de jours de CET versés en 2016 au RAFP	6 591	5 462	12 053
Nombre de jours disponibles sur le CET	654 042	841 873	1 495 915

HORAIRES VARIABLES

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

Nombre d'agents soumis aux horaires variables au 31 décembre 2016

Le travail de 84 043 agents de la DGFIP est organisé selon un régime d'horaires variables.

	Statut DGFIP	Statut central	Contractuels	Total
Hommes	29 987	36	203	30 226
Femmes	53 425	103	289	53 817
Total	83 412	139	492	84 043

Nombre d'heures écrêtées rapporté au nombre total d'agents en 2016

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

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

Nombre d'heures écrêtées	412 920
Effectifs payés total	108 467
Ratio	3,8

CONGES LIES A LA FAMILLE

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant

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

2016	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	2	319	281	252	854
Nombre global de jours de congés de paternité et d'accueil du jeune enfant pris par agent en 2016 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (1)	100%	97,66%	97,06%	97,40%	97,39%

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

En 2016, la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant est de **10,7 jours**.

Congés de maternité

2016	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Congé de maternité	1	492	373	699	1 563

Congés d'adoption

2016	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Congé d'adoption	0	8	4	3	15

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

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

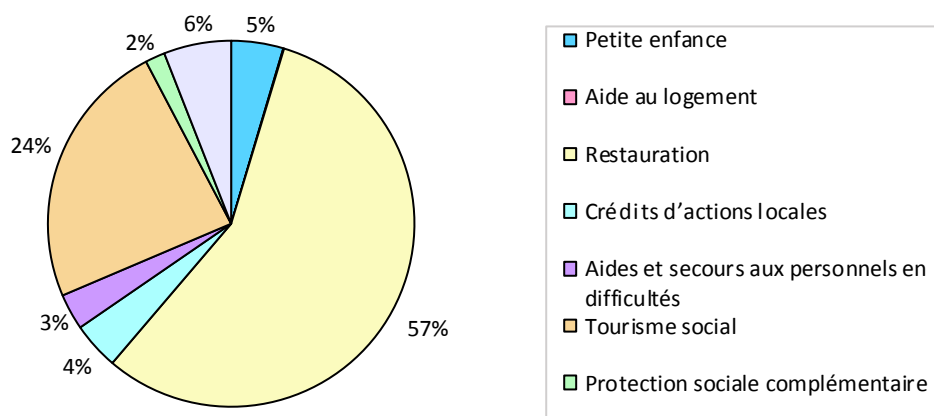
Dispositif : un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique direct intervient au plus tard un mois avant le départ de l'agent pour congés liés à l'enfant et un autre entretien intervient au plus tard quinze jours après le retour de l'agent, afin d'établir les meilleures conditions de retour.

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

Ventilation des dépenses d'action sociale par nature de prestation

Ministères économiques et financiers

(Exécution 2016 en crédits de paiement)



L'annexe 3 page 88 présente l'exécution n-1 en AE et CP par nature de prestation.

Accidents et maladies professionnelles

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



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

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

Accident et maladie professionnelle

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant donné lieu à arrêt de travail	351	856	1 207
Nombre de journée d'absence	14 899	43 909	58 808
Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif payé	0,34	0,67	0,54

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

	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI définitives	8	26	34
ATI définitives en paiement au 31 décembre	478	1 253	1 731
Attribution de rente viagère d'invalidité	3	1	4
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	39	77	116
Décès de titulaire d'ATI	20	35	55
Attribution de pension de droit dérivé pour décès imputable au service	0	0	0

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

	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI temporaires	8	20	28
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	32	79	111

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Hommes	Femmes	Total
Entrée en paiement premier droit	8	21	29
ATI en paiement au 31 décembre	510	1 332	1 842

Absences pour raisons de santé

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



	Nombre total de journées d'absence en 2016		
	Hommes	Femmes	Total
Congé ordinaire de maladie	337 784	784 980	1 122 764
Congé longue maladie	91 377	201 770	293 147
Congé grave maladie	992	9 455	10 447
Congé longue durée	86 828	192 054	278 882
Total	516 981	1 188 259	1 705 240

Indicateurs	Total 2015	Total 2016
Nombre de jours d'arrêts pour COM rapporté à l'effectif payé	9,9	10,3
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM rapporté à l'effectif payé	5,4	5,4

Prévention médicale

Le CHSCT contribue à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Indicateurs ministériels	2015
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention	122 %
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	87 %
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents	7 %
% de membres de CHSCT formés durant 5 jours	100 %

Actes de violence physique

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

Indicateurs	Avec arrêt de travail	Sans arrêt de travail	Total 2016
Nombre d'actes de violence physique émanant du personnel	4	7	11
Nombre d'actes de violence physique émanant des usagers	2	15	17
TOTAL	6	22	28



Le dialogue social

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

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

Instances de représentation et de concertation

Les organismes institutionnels de concertation ont été renouvelés à l'issue des **élections professionnelles du 4 décembre 2014**.

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

CAPN	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CAPN n°1 - AGFiP/AFiP	7	1	3	5
CAPN n°2 - AFiPA/IP	4	2	6	0
CAPN n°3 - IDIV	4	2	4	2
CAPN n°4 - Inspecteurs	5	3	4	4
CAPN n°5 - Géomètres	6	0	5	1
CAPN n°6 - Contrôleurs	7	7	8	6
CAPN n°7 - Agents administratifs	9	6	10	5
CAPN n°8 - Agents techniques	8		8	

Source : Ulysse > vie de l'agent > dialogue social

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

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

Source : Ulysse > vie de l'agent > dialogue social

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	
	H	F	H	F
CHSCT ministériel	3	4	6	1
CHSCT de centrale	5	2	4	3

Source : Ulysse > vie de l'agent > dialogue social

Comités techniques

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

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

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

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

Répartition par genre des représentants du personnel

CT	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CTM	9	6	5	10
CTR	7	3	7	3

Source : Ulysse > vie de l'agent > dialogue social

Réunions des instances représentatives du personnel

	Nombre de réunions en 2016	Nombre de reconvoctions *
CTR	7	dont 2 reconvoctions
CTL	897	dont 184 reconvoctions
CAP N	128	-
CCP	7	-
CAP L	1 335	-
CHS	709	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	281	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	1 399**	-

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

** y compris les 59 GT Nationaux

Autorisations d'absences et moyens humains

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

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

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

	Hommes	Femmes	Total
AA accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation	32 971	26 845	59 816

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

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

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

	Hommes	Femmes	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	6 434	4 627	11 061

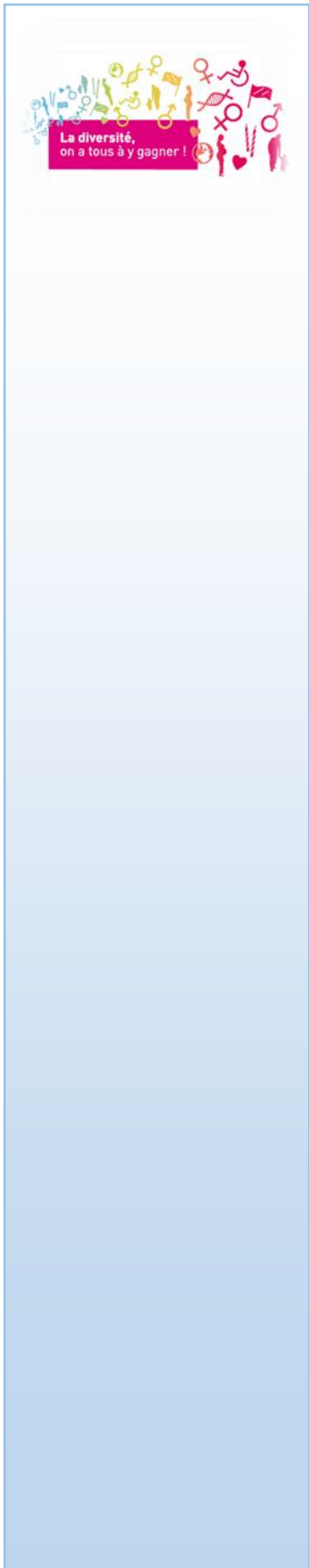
Les ETP de crédits de temps syndical relevant de l'article 16 du décret n°82-447 modifié

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

	2016
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	521,84
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	224,94

Grèves et négociations en 2016

	mot d'ordre national	mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	88 831	3 628



La diversité

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

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

Le soutien à la préparation des concours

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

Le recrutement

Chaque année, la DGFIP offre la possibilité à des jeunes peu diplômés d'accéder à un emploi de catégorie C par la voie **contractuelle du PACTE**. La DGFIP poursuit également son recrutement en faveur des **agents en situation de handicap**. En 2016, le taux d'emploi d'agents en situation de handicap s'élève ainsi à 6,47%. Enfin, la DGFIP poursuit ses efforts d'élargissement des critères de **recrutement des emplois saisonniers**, la situation sociale étant systématiquement prise en compte dans le choix des candidats.

La cohésion sociale

Après une expérimentation auprès de trois directions, la DGFIP a lancé, en 2016, deux vagues de recrutements de plus de 390 **volontaires du service civique**, âgés de 18 à 25 ans.

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

La formation

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

DIVERSITE

discriminations est désormais abordée dans les stages de formation initiale et certains stages de prises de fonction.

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

Les conditions de vie au travail

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

Obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

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



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

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

Au 1er janvier 2016, la DGFIP compte 7 149 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 2016					
	A	B	C	Stagiaires	Total
Homme	615	1 267	1 452	9	3 343
Femme	625	1 434	1 733	14	3 806
Total	1 240	2 701	3 185	23	7 149

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

DIVERSITE

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

Le taux d'emploi légal de l'année 2016 est de 6,47%, en hausse constante ces 3 dernières années.

Taux d'emploi légal			
	Déclaration 2015	Déclaration 2016	Déclaration 2017
Taux d'emploi légal	6,20 %	6,33 %	6,47 %

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

En 2016, la DGFIP a recruté 111 agents en situation de handicap par la voie contractuelle.

Recrutements contractuels 2016				
	A	B	C	Total
Hommes	5	9	21	35
Femmes	5	20	51	76
Total	10	29	72	111

Agents recrutés par la voie du PACTE

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

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

La DGFIP a recruté **134 agents** par la voie du PACTE en 2016, dont 45 hommes et 89 femmes.

Contractuels recrutés pour un besoin temporaire ou saisonnier

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

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

	Effectifs physiques au 31 décembre 2016	Effectifs physiques cumulés sur l'année
Auxiliaires de renfort	1 405	18 973
Manœuvres du cadastre	87	1 562
Total	1 492	20 535

DIVERSITE

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

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

Dispositif de titularisation

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

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

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

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

	H	F	Total
Nombre total d'agents éligibles en 2016 à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	63	27	90
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation au titre de 2016	6	2	8

Répartition des titularisations intervenues en 2016 par genre et par catégorie					
	A+	A	B	C	Total
Hommes	-	6	-	-	6
Femmes	-	1	-	1	2
Total	0	7	0	0	8

Passages de CDD en CDI

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

	A+	A	B	C	Total
Hommes	2	3	-	-	5
Femmes	-	-	-	-	0

A la DGFIP, **5 agents contractuels** ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée en 2016.

Volontaires en service civique



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

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

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

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

	H	F	Total
Nombre de volontaires en service civique accueillis lors de l'expérimentation (octobre 2015 - juin 2016)	1	17	18
Nombre de volontaires en service civique accueillis lors de la première vague de déploiement à la DGFIP en 2016 (avril 2016 – décembre 2016)	89	219	308
Nombre de volontaires en service civique accueillis lors de la seconde vague de déploiement à la DGFIP en 2016 (octobre 2016 -juin 2017)	26	58	84
Total	116	294	410

La DGFIP a accueilli **410 volontaires en service civique** en 2016.

Apprentissage

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

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

	Hommes	Femmes	Handicap Hommes	Handicap femmes	Total
Nombre d'apprentis présents au 31/12/2015	102	84	2	2	190
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2016	118	101	2	7	228
Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2016	168	139	4	7	318

La DGFIP a accueilli **228 apprentis** en 2016 dont 9 en situation de handicap.



Annexes

Répartition des effectifs par direction et par catégorie (en effectifs physiques payés au 31 décembre 2016)

Annexe 1

		Effectifs de statut DGFIP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TO TAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
010	Ain	2	171	304	220	697					0	697				3	3		15		18	715
020	Aisne	2	164	305	224	695					0	695					0		18	4	22	717
030	Allier	2	125	225	153	505					0	505				1	1		8	2	11	516
040	Alpes-de-Haute-Provence	1	79	125	92	297					0	297				2	2		4	1	7	304
050	Hautes-Alpes	1	78	123	84	286					0	286					0		3	1	4	290
060	Alpes-Maritimes	10	489	736	545	1 780					0	1 780			1	1	2		4		6	1 786
070	Ardèche	2	118	190	141	451					0	451				1	1		5		6	457
080	Ardennes	1	104	161	116	382					0	382				2	2		9		11	393
090	Ariège	1	76	118	79	274					0	274				1	1		15	2	18	292
100	Aube	2	109	174	131	416					0	416			1	1	2		1		3	419
110	Aude	2	135	258	179	574					0	574				1	1		9		10	584
120	Aveyron	2	117	189	128	436					0	436		1		1	2		26		28	464
130	Bouches-du-Rhône	17	624	1 122	857	2 620					0	2 620			2	10	12		25		37	2 657
140	Calvados	5	227	429	258	919					0	919		1			1		19		20	939
150	Cantal	2	72	111	73	258					0	258				2	2		14	2	18	276
160	Charente	2	130	233	162	527					0	527				1	1		17	2	20	547
170	Charente-Maritime	4	208	419	285	916					0	916		1	1		2		16	3	21	937
180	Cher	2	110	203	124	439					0	439					0		2		2	441
190	Corrèze	1	103	162	121	387					0	387			1	1	2		9		11	398
2A0	Corse-du-sud	5	87	128	83	303					0	303					0		7		7	310
2B0	Haute-Corse	1	81	118	86	286					0	286					0		4		4	290
210	Côte-d'Or	6	209	385	234	834					0	834				1	1		8	1	10	844
220	Côtes-d'Armor	3	201	380	240	824					0	824					0		9		9	833
230	Creuse	1	73	102	69	245					0	245				1	1		6	1	8	253
240	Dordogne	2	149	269	188	608					0	608				1	1		18	1	20	628
250	Doubs	4	176	321	210	711					0	711			1	1	2		17	2	21	732
260	Drôme	2	168	316	233	719					0	719				2	2		3	3	8	727
270	Eure	2	175	315	225	717					0	717		1		2	3		7		10	727
280	Eure-et-Loir	2	152	250	206	610					0	610				1	1		3		4	614
290	Finistère	4	268	543	352	1 167					0	1 167				1	1		22	3	26	1 193
300	Gard	5	220	398	270	893					0	893				4	4		7	1	12	905
310	Haute-Garonne	14	421	830	623	1 888					0	1 888			1	7	8		11	1	20	1 908
320	Gers	2	81	138	90	311					0	311				1	1		6	1	8	319

		Effectifs de statut DGFIP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
330	Gironde	13	477	896	601	1 987					0	1 987			1	2	3		17		20	2 007
340	Hérault	10	365	670	498	1 543				1	1	1 544			1	2	3		20		23	1 567
350	Ille-et-Vilaine	13	350	767	552	1 682					0	1 682				2	2		27	2	31	1 713
360	Indre	1	88	163	102	354					0	354		1		1	2		6		8	362
370	Indre-et-Loire	4	185	367	246	802	1				1	803			1	2	3		7		10	813
380	Isère	6	388	704	499	1 597					0	1 597				9	9		6		15	1 612
390	Jura	1	103	168	114	386					0	386			1	2	3		9	1	13	399
400	Landes	2	142	264	167	575					0	575		1		1	2		12		14	589
410	Loir-et-Cher	2	114	203	125	444					0	444				5	5		11	1	17	461
420	Loire	5	226	409	273	913					0	913				5	5		11		16	929
430	Haute-Loire	1	93	150	96	340					0	340				1	1		8		9	349
440	Loire-Atlantique	12	375	736	507	1 630					0	1 630		1		8	9		13		22	1 652
450	Loiret	7	224	360	274	865					0	865				2	2		18		20	885
460	Lot	1	84	126	80	291					0	291			1	1	2		2	1	5	296
470	Lot-et-Garonne	2	119	197	126	444					0	444				3	3		7		10	454
480	Lozère	1	55	76	52	184					0	184					0		11		11	195
490	Maine-et-Loire	5	219	404	277	905					0	905				3	3		9	1	13	918
500	Manche	2	167	291	192	652					0	652			1	3	4		20	4	28	680
510	Mame	5	207	352	250	814					0	814				2	2		11	5	18	832
520	Haute-Mame	1	82	128	86	297					0	297					0		4		4	301
530	Mayenne	2	108	191	116	417					0	417				1	1		2		3	420
540	Meurthe-et-Moselle	4	219	399	282	904					0	904		1	1	1	3		16	2	21	925
550	Meuse	1	82	133	91	307					0	307				1	1		20	1	22	329
560	Morbihan	4	226	441	279	950					0	950				1	1		18		19	969
570	Moselle	12	330	573	411	1 326					0	1 326			1	1	2		26	5	33	1 359
580	Nièvre	1	93	146	102	342					0	342				2	2		18		20	362
590	Nord	17	702	1 414	938	3 071					0	3 071		1		16	17		41	2	60	3 131
600	Oise	3	221	416	283	923					0	923				2	2		5	1	8	931
610	Ome	2	105	180	119	406					0	406				1	1		6		7	413
620	Pas-de-Calais	6	361	724	482	1 573					0	1 573			1	1	2		63	5	70	1 643
630	Puy-de-Dôme	5	231	426	260	922					0	922				2	2		27	3	32	954
640	Pyrénées-Atlantiques	4	230	385	251	870					0	870					0		13	2	15	885
650	Hautes-Pyrénées	2	99	159	98	358					0	358			1	1	2		9		11	369
660	Pyrénées-Orientales	2	175	302	198	677					0	677					0		9		9	686
670	Bas-Rhin	11	373	652	450	1 486					0	1 486				6	6		16	4	26	1 512
680	Haut-Rhin	4	222	405	278	909					0	909			1	2	3		13	3	19	928
690	Rhône	14	551	1 066	757	2 388					0	2 388				7	7		3		10	2 398
700	Haute-Saône	3	84	144	104	335					0	335				2	2		6		8	343

		Effectifs de statut DGFIP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
710	Saône-et-Loire	1	175	347	241	764					0	764			2	5	7		8	1	16	780
720	Sarthe	2	162	294	198	656					0	656					0		6	1	7	663
730	Savoie	3	198	331	243	775					0	775			1	1	2		6	1	9	784
740	Haute-Savoie	6	268	451	343	1 068					0	1 068			1	5	6		2		8	1 076
750	Paris	35	1 568	1 989	1 543	5 135		1			1	5 136			3	13	16		9	1	26	5 162
760	Seine-Maritime	8	374	712	499	1 593					0	1 593				2	2		20	3	25	1 618
770	Seine-et-Mame	9	368	674	451	1 502					0	1 502			1		1		8	1	10	1 512
780	Yvelines	7	482	764	599	1 852				1	1	1 853			1	5	6		6		12	1 865
790	Deux-Sèvres	2	136	237	151	526					0	526				4	4		11		15	541
800	Somme	6	202	365	242	815					0	815		1		1	2		11	1	14	829
810	Tarn	2	126	230	153	511					0	511				1	1		6		7	518
820	Tarn-et-Garonne	2	87	146	85	320					0	320					0		5	1	6	326
830	Var	9	367	623	457	1 456					0	1 456				2	2		7	1	10	1 466
840	Vaucluse	3	184	323	225	735					0	735		1		2	3		6		9	744
850	Vendée	4	192	365	257	818					0	818				1	1		9	3	13	831
860	Vienne	4	160	277	187	628					0	628				3	3		12		15	643
870	Haute-Vienne	4	154	272	184	614					0	614		1			1		12		13	627
880	Vosges	2	134	242	161	539					0	539			1	1	2		9		11	550
890	Yonne	2	123	211	148	484					0	484				3	3		8	1	12	496
900	Territoire-de-Belfort	1	59	98	55	213					0	213					0				0	213
910	Essonne	7	361	587	414	1 369					0	1 369				2	2		9		11	1 380
920	Hauts-de-Seine	13	649	882	732	2 276					0	2 276			2	8	10		4	2	16	2 292
930	Seine-Saint-Denis	10	478	701	739	1 928					0	1 928			2	6	8		5	1	14	1 942
940	Val-de-Mame	10	434	695	605	1 744					0	1 744		1	1	16	18		6		24	1 768
950	Val-d'Oise	7	356	563	412	1 338					0	1 338			1	7	8		1		9	1 347
971	Guadeloupe	3	167	261	199	630					0	630					0		20		20	650
972	Martinique	3	154	287	179	623					0	623					0		10		10	633
973	Guyane	2	67	85	63	217					0	217					0		4		4	221
974	Réunion	5	197	356	305	863					0	863					0		17		17	880
975	Saint-Pierre-et-Miquelon (codes TPM+975)	1	7	11	10	29					0	29					0		1		1	30
976	Mayotte	2	27	36	60	125					0	125					0		1		1	126
986	Wallis et Futuna	0	4	5	7	16					0	16					0				0	16
987	Polynésie Française (codes P98+987)	2	31	56	50	139					0	139					0			6	6	145
988	Nouvelle Calédonie (codes TNC+988)	2	34	58	53	147					0	147				3	3				3	150
A15	SDNC	1	15	34	43	93			1	1	2	95				1	1	84			85	180
A20	DVNI	3	421	50	41	515					0	515					0				0	515
A30	DNID	2	129	74	67	272	1				1	273				2	2				2	275
A35	DNVSF	2	242	34	30	308					0	308					0				0	308
A40	DNEF	3	265	101	44	413					0	413					0				0	413
A45	DGE	3	193	54	41	291					0	291				1	1				1	292
A50	IMPOTS-SERVICE	1	43	78	30	152					0	152					0				0	152
A55	ENFiP	9	445	125	124	703	1				1	704					0		2		2	706
A55	ENFiP Stagiaires en attente affectation	0	320	1 093	0	1 413					0	1 413					0				0	1 413

		Effectifs de statut DGFIP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
A80	DCST	2	12	6	11	31		2	14	13	29	60					0				0	60
B11	DIRCOFI IDF EST	3	401	31	54	489	1				1	490		1		1	2				2	492
B12	DIRCOFI IDF OUEST	0	258	17	0	275					0	275					0				0	275
B21	DSIP	2	24	57	47	130					0	130					0				0	130
B31	DRESG	20	238	221	248	727	1		1		2	729			1	5	6				6	735
B38	SERVICES CENTRAUX HORS SRE	91	2 684	499	110	3 384	81	36	34	32	183	3 567	46	48			94				94	3 661
B38	SERVICES CENTRAUX SRE	2	52	46	6	106	10	65	192	54	321	427	3	3	2		8				8	435
D13	DISI SUD-EST	1	65	177	88	331					0	331	1				1				1	332
D33	DISI SUD-OUEST	2	106	230	114	452					0	452					0				0	452
D44	DISI OUEST	1	120	232	123	476					0	476					0		1	1	2	478
D59	DISI NORD	1	65	138	99	303					0	303	1			1	2				2	305
D63	DISI PAYS-DU-CENTRE	1	69	159	123	352					0	352		1		3	4		2		6	358
D67	DISI EST	1	59	130	83	273					0	273	1			2	3				3	276
D69	DISI RHONE-ALPES EST BOURGOGNE	1	91	157	84	333					0	333				7	7				7	340
D77	DISI PARIS-CHAMPAGNE	4	126	282	237	649		1			1	650	2	1		2	5				5	655
D78	DISI PARIS-NORMANDIE	2	109	232	128	471					0	471	1	1			2		1		3	474
R13	DCF SUD-EST	2	229	19	14	264					0	264				1	1				1	265
R31	DCF SUD-PYRENEES	2	174	16	8	200					0	200		1			1		1		2	202
R33	DCF SUD-OUEST	2	182	22	12	218					0	218					0				0	218
R35	DCF OUEST	2	256	26	15	299					0	299					0		1		1	300
R45	DCF CENTRE	2	118	16	8	144					0	144					0				0	144
R54	DCF EST	2	226	33	19	280					0	280					0		1		1	281
R59	DCF NORD	2	236	32	21	291					0	291					0				0	291
R69	DCF RHONE ALPES BOURGOGNE	2	281	31	22	336					0	336					0				0	336
TAP	DSFIP APHP	2	36	125	68	231					0	231					0				0	231
TDV	DEFENSE - ACSIA	2	8	23	13	46					0	46					0				0	46
TGE	DSFIPE	4	52	139	98	293					0	293				32	32				32	325
TSB	SCBCM MAAF - agriculture	2	4	7	1	14					0	14					0				0	14
TSC	SCBCM INTERIEUR	1	5	14	10	30					0	30					0				0	30
TSD	SCBCM JUSTICE	2	3	6	5	16					0	16					0				0	16
TSE	SCBCM MEDDE - écologie	2	5	11	5	23					0	23					0				0	23
TSF	SCBCM MEN - éducation	2	3	8	1	14					0	14					0				0	14
TSG	SCBCM MINEFI	2	20	96	12	130					0	130	1				1				1	131
TSK	SCBCM SOCIAUX	2	9	17	4	32					0	32			1		1				1	33
TSL	SCBCM 1ER MINISTRE	2	3	19	12	36					0	36					0				0	36
TSM	SCBCM CULTURE - COM	2	3	4	0	9					0	9					0				0	9
	TOTAL GENERAL	683	31 065	44 122	30 270	106 140	96	105	242	102	545	106 685	56	69	40	299	464	84	1 135	99	1 782	108 467

Mobilité intra-directionnelle au cours de l'année 2016

Types de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
- à l'intérieur du service central	4	12	80	64	18	10	2	1	191
- à l'intérieur du service déconcentré	3	1	888	672	1 724	914	792	483	5 477
- du service central vers un service déconcentré	7	2	53	39	17	17	5	2	142
- du service déconcentré vers le service central	6	11	116	106	42	33	17	3	334
- d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	25	61	836	794	1 418	1 293	1 212	896	6 535

Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers
Ventilation par nature de prestation – année 2016

Exécution 2016	Autorisations d'engagement (AE)					Crédits de paiement (CP)				
	Titre II	Titre III	Titre V	Titre VII	Total	Titre II	Titre III	Titre V	Titre VII	Total
Restauration		62 039 662 €	502 657 €		62 542 319 €		61 559 781 €	524 744 €		62 084 525 €
Aide au logement		-149 049 €			-149 049 €		-77 930 €			-77 930 €
Tourisme social		25 722 968 €	120 401 €		25 843 369 €		25 626 958 €	407 698 €		26 034 656 €
Petite enfance		5 308 641 €			5 308 641 €		5 043 194 €			5 043 194 €
Crédits d'actions locales		4 907 774 €			4 907 774 €		4 587 173 €			4 587 173 €
Aides et secours aux personnels en difficultés	3 141 906 €			352 904 €	3 494 810 €	3 141 906 €			352 904 €	3 494 810 €
Protection sociale complémentaire		1 939 813 €			1 939 813 €		1 913 147 €			1 913 147 €
Associations socio-culturelles		6 523 385 €			6 523 385 €		6 523 385 €			6 523 385 €
TOTAL	3 141 906 €	106 293 194€	623 058 €	352 904 €	110 411 062€	3 141 906 €	105 175 708€	932 442 €	352 904 €	109 602 960 €

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

NOR : RDFF1328964A

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

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

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

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

Arrête :

Art. 1^{er}. – La liste des informations devant figurer dans le bilan social mentionné à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susvisé est annexée au présent arrêté.

Art. 2. – Après communication aux membres du comité technique et débat au sein de l'instance, le chef du service auprès duquel est placé le comité technique, arrête le bilan social. Celui-ci est établi avant le 30 septembre de l'année en cours et renseigné à partir des données de l'année précédente.

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

Fait le 23 décembre 2013.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service,

P. COURAL

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
1 ^{re} Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs.	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	b) Durée et organisation du travail.	Répartition des effectifs selon la durée du travail : – temps complet ; – temps partiel.
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).
	c) Comptes épargne-temps.	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
	d) Embauches et départs.	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x^* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).
	e) Positionnement.	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.
		Flux annuels de primuminations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).
	f) Promotions.	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.
2° Rémunérations* (1).		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.

INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.
6° Organisation du temps de travail.	a) Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.
	b) Temps partiel.	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).
	c) Services de proximité.	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).
(1) Le symbole « * » signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.		

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)	
1° Plafond d'emplois.	Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETP* (1)
2° Pyramide des âges.	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1)
4° Agents non titulaires.	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : – agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; – agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.
	Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès.	Voir rapport de situation comparée.
8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance.	Voir rapport de situation comparée.

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)		
9° Avancements par genre.	Voir rapport de situation comparée.	
10° Mobilité.	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	
11° Rémunérations.	Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Temps de travail.	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents.	
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.	
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	
13° Risques professionnels.	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	
	Nombre de décès imputables au service.	
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
14° Absences au travail.	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	
15° Formation.	a) Formation continue.	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).
		Coût de la formation par catégorie et par genre.
		Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie.
	b) Formation initiale statutaire.	Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre : - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.

AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)		
16° Relations professionnelles.	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire* (1).
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).
		Nombre de reconvoques du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.
	b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.
	c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).
		Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).
	d) Autres.	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.		
Nombre et nature des accords négociés.		
17° Action sociale.	Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).	
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.	
(1) Le symbole « * » signifie que l'Indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'Indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.		

Annexe 5 : Lexique

a

Agents contractuels

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

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

Agents non-titulaires

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

Agents titulaires

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

Agents de statut de centrale

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

b

Berkani

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

c

Catégorie A+

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

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

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

Congé de longue durée (CLD)

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

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

	traitement les deux années suivantes.
Congé de longue maladie (CLM)	Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.
Congé ordinaire de maladie (COM)	Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non. La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date. L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.
Congé de grave maladie (CGM)	Le bénéfice du congé de grave maladie est ouvert à l'agent contractuel, atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus. Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.
Congé parental	Position du fonctionnaire ou de l'agent contractuel justifiant d'au moins une année continue de services qui cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant de moins de trois ans. Les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012

d

Départs définitifs	Comptabilisent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qui recouvrent les radiations, les démissions, les décès, les licenciements et les non renouvellement de contrat.
Départs provisoires	Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadre et en congé parental.
Détachement	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 51 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

e

Effectifs physiques payés

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

Sont donc comptabilisés dans les effectifs payés, les agents :

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

Emplois à temps non complet

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

Emploi de direction

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

Emploi réservé

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

Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires :

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

Equivalent temps plein (ETP)

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

Equivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

h

Hors cadre

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

m

Mise à disposition

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

Mobilité fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité géographique

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

O

Ouvriers du cadastre

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

p

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

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

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

Plafond d'autorisation d'emplois

Désigne les plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés par l'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 ; - une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées.

v

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



Direction générale des Finances publiques

Service des Ressources humaines

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

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

SEPTEMBRE 2017