

2017

Bilan social de la DGFIP



EDITORIAL



La direction générale des Finances publiques (DGFIP) publie son bilan social au titre de l'année 2017, après l'avoir inscrit à l'ordre du jour du comité technique de réseau du 25 septembre 2018.

Ce panorama chiffré de la situation sociale de la DGFIP permet de visualiser sur l'année écoulée un certain nombre de données relatives aux effectifs, aux recrutements, à la carrière, au temps de travail et aux relations professionnelles, conformément aux dispositions prévues par l'arrêté du 23 décembre 2013 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Pour cette troisième année, le bilan social 2017 a été enrichi de nouvelles parties ainsi que de tableaux rappelant les résultats des années passées. Une rubrique consacrée aux principaux faits marquants RH intervenus en 2017 a également été introduite en début de document.

Ce bilan social illustre, cette année encore, la richesse et la grande diversité des personnels de la DGFIP, ainsi qu'une politique RH dynamique et soucieuse de ses agents.

La diffusion du bilan social constitue un rendez-vous important pour la direction, les agents et les partenaires sociaux et permet à chacun de mieux comprendre son environnement professionnel.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Bruno Parent

Directeur général des Finances publiques

SOMMAIRE

Page

FAITS MARQUANTS RH 2017

Nouveauté

6

LES EFFECTIFS DE LA DGFIP

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

LA CARRIERE

Recrutements	27
Promotions	30
Rémunérations	36
Positions administratives	39
Mobilité	42
Départs définitifs et temporaires	45

LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Organisation du travail	51
Temps de travail	54
Congés liés à la famille	60
Congés pour maladie	61
Santé et sécurité au travail	62
Médiation sociale	64

Nouveauté

LA DEONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE

Déontologie et protection des agents	67
Discipline	68

Nouveauté

Nouveauté

L'ACTION SOCIALE

L'action sociale des ministères économique et financier	73
L'action sociale de la DGFIP	74

Nouveauté

LE DIALOGUE SOCIAL	77
--------------------------	----

LA DIVERSITE

Actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances	87
Obligation d'emploi en faveur de personnes handicapés	89
Dispositif de recrutement par la voie du PACTE	91
Dispositif de titularisation et de CDIisation : loi Sauvadet	92
Volontaires en service civique - Apprentissage	94

ANNEXES

Annexe 1 : Effectifs réels payés par direction et par statut au 31 décembre 2017.....	99
Annexe 2 : Mobilité intra-directionnelle en 2017	103
Annexe 3 : Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers	104
Annexe 4 : Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.....	105
Annexe 5 : Lexique.....	110

QUELQUES FAITS MARQUANTS RH EN 2017

<i>MOIS</i>	THEMATIQUE	DESCRIPTIF
<i>Janvier</i>	Reclassement PPCR pour les agents de catégories B et C	Reclassement des agents B et C au 1 ^{er} janvier 2017 dans le cadre du protocole des Parcours professionnels, carrières et rémunérations.
<i>Janvier</i>	Avancement d'échelon pour la catégorie B	L'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 a instauré dans la Fonction publique un cadencement unique d'avancement d'échelon, entraînant de fait la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté à partir de l'évaluation 2017 (gestion 2016) pour la catégorie B.
<i>Janvier</i>	Exercice d'activités privées	Les articles 25 septies et 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie se substituent aux anciennes dispositions relatives à l'exercice d'une activité privée.
<i>Janvier</i>	Compte personnel d'activité	Publication de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
<i>Février</i>	Préfiguration du télétravail	Lancement à la DGFIP d'une expérimentation du télétravail à domicile auprès d'un panel de 150 télétravailleurs, suite de la publication du décret 2016-151 du 11 février 2016 et de l'arrêté ministériel d'application relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.
<i>Mars</i>	Réseau collaboratif Wi-FiP	Généralisation de l'accès au réseau collaboratif Wi-FiP à tous les agents de la DGFIP sans avoir à demander une habilitation informatique et simplification de la procédure d'adhésion à une communauté.
<i>Mars</i>	Journée nationale de la formation professionnelle et du recrutement	La journée nationale de la formation et du recrutement s'est tenue au sein de l'établissement de Noisiel et a réuni les responsables locaux de la formation professionnelle et des représentants de l'ENFiP ou de l'administration centrale.
<i>Mars</i>	Egalité professionnelle	Journée internationale des droits des femmes.

MOIS	THEMATIQUE	DESCRIPTIF
<i>Avril</i>	Volontaires du service civique	Accueil au sein du réseau de la DGFIP de 409 volontaires du service civique.
<i>Mai</i>	Diversité	Journée internationale de la lutte contre l'homophobie et la transphobie.
<i>Mai</i>	Journée d'études RH	Journée d'études sur la défense et protection des agents réunissant les référents protection juridique (RPJ) et les référents prévention de la radicalisation (RPR).
<i>Mai</i>	Assistants de prévention	Mise à jour du guide relatif à la prise de fonction des nouveaux assistants de prévention.
<i>Juillet</i>	ENSAP	Ouverture de l'Espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) à l'ensemble des agents de la DGFIP pour accéder aux bulletins de salaire en ligne.
<i>Septembre</i>	Création du SARH	Issue de la scission de la Direction des résidents à l'étranger et des services généraux (DRESG), le Service d'appui aux ressources humaines (SARH) a été créé par arrêté du 26 juillet 2017 et est rattaché au chef du service des ressources humaines.
<i>Septembre</i>	Reclassement PPCR pour les agents de la catégorie A	Publication au Journal Officiel des décrets permettant la mise en œuvre du dispositif PPCR pour les agents de la catégorie A.
<i>Octobre</i>	Journée d'études RH	Journée d'études des responsables des pôles pilotage et ressources.
<i>Octobre</i>	Modalités de compensation du temps de trajet domicile-lieu de formation/réunion.	L'instruction du 11 octobre 2017 fixe les conditions permettant d'accorder une compensation aux agents de la DGFIP obligés de se déplacer hors de leur lieu de travail habituel pour participer à une formation ou à une réunion à l'initiative de l'administration.
<i>Novembre</i>	Journée d'études RH	Journée d'études des correspondants handicap locaux.
<i>Novembre</i>	Egalité professionnelle	Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.
<i>Décembre</i>	Règles de mutation	Début des travaux de l'affectation au département qui sera préfigurée dans 14 directions territoriales, nationales ou spécialisées en 2019.



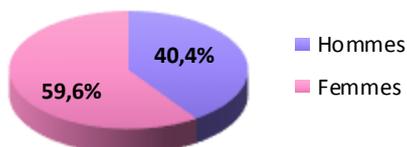
Les effectifs de la DGFIP

EFFECTIFS PAYES

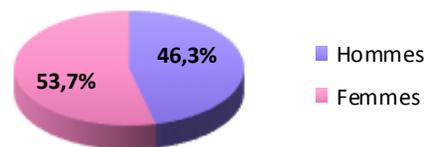
Sont considérés dans les effectifs payés, les personnels titulaires et stagiaires de statut DGFIP et de statut de Centrale ainsi que les personnels non titulaires (ouvriers du cadastre, contractuels de droit public et personnels dits Berkani), rémunérés par la DGFIP **au 31 décembre 2017**.



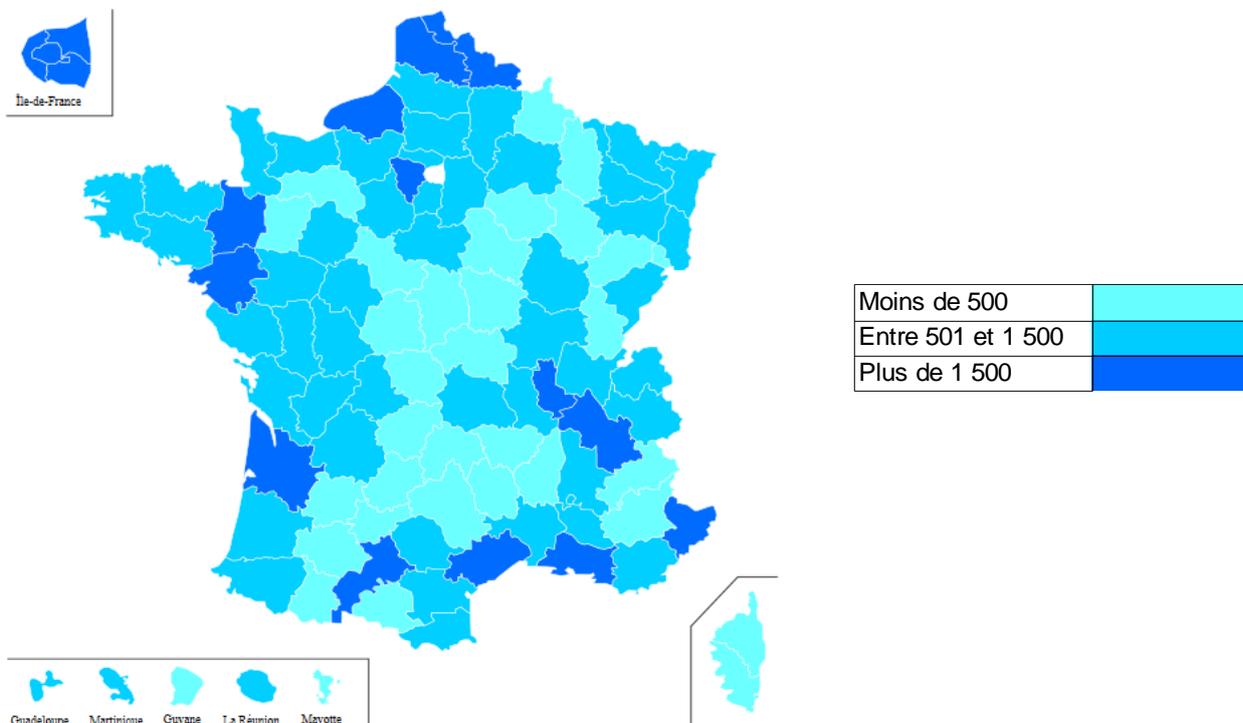
Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2017 (effectifs payés)



Répartition des agents non titulaires au 31 décembre 2017 (effectifs payés hors Berkani)



Répartition des effectifs de statut DGFIP au 31 décembre 2017 (hors directions spécialisées)



EFFECTIFS PAYES

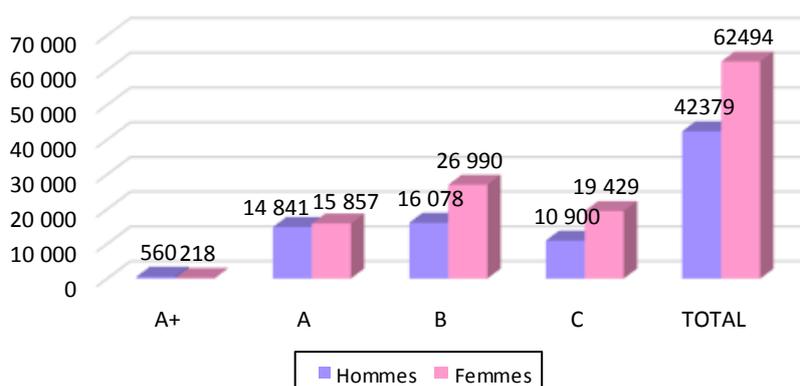
Répartition des agents titulaires en effectifs payés

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



Au 31 décembre 2017, le nombre d'agents titulaires de la DGFIP s'élève à **104 873** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 778 agents de catégorie A+¹ ; 30 698 agents de catégorie A ; 43 068 agents de catégorie B ; 30 329 agents de catégorie C.

**Agents titulaires au 31 décembre 2017
(effectifs payés)**



Effectifs payés 2017	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	490	186	14 778	15 804	16 024	26 815	10 884	19 352	104 333
Titulaires de statut Centrale	70	32	63	53	54	175	16	77	540
TOTAL	560	218	14 841	15 857	16 078	26 990	10 900	19 429	104 873

Au 31 décembre 2017, les femmes représentent **59,6 %** 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.

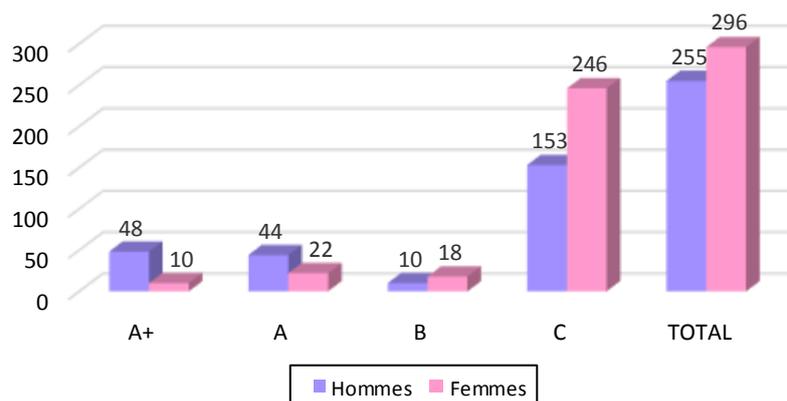
Répartition des agents non-titulaires en effectifs payés (hors Berkani)

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 2017, le nombre d'agents non-titulaires de la DGFIP s'élève à **551** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 58 agents de catégorie A+ ; 66 agents de catégorie A ; 28 agents de catégorie B ; 399 agents de catégorie C.

**Agents non titulaires au 31 décembre 2017
(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	47	33	80
Contractuels en CDI	36	9	16	2	1	4	34	14	116
Contractuels en CDD *	12	1	28	20	9	14	72	199	355
TOTAL	48	10	44	22	10	18	153	246	551

* dont 147 contractuels Pacte et 150 contractuels en situation de handicap

Au 31 décembre 2017, les femmes représentent **53,7 %** 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 2017, le nombre d'agents non-titulaires dits « Berkani » s'élève à **1 068** personnes physiques. Les femmes représentent **93,4 %** de ces effectifs.

Effectifs payés	C		Total
	H	F	
Berkani en CDI	68	985	1 053
Berkani en CDD	3	12	15
TOTAL	71	997	1 068

Evolution des effectifs payés par statut 2015 - 2017

Effectifs payés	2015				2016				2017			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Titulaires	750	31 625	44 797	31 896	779	31 170	44 364	30 372	778	30 698	43 068	30 329
Non titulaires (hors Berkani)	53	88	38	376	56	69	40	383	58	66	28	399
Berkani	0	0	0	1 331	0	0	0	1 234	0	0	0	1 068
SOUS TOTAL	803	31 713	44 835	33 603	835	31 239	44 404	31 989	836	30 764	43 096	31 796
TOTAL	110 954				108 467				106 492			



L'annexe 1 page 99 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	489,8	186	14 672,7	15 277,4	15 798,6	25 407,7	10 693,0	18 071,8	100 597,0
Titulaires de statut de Centrale	70	32	62,9	51,9	52,7	168,1	15,7	74,1	527,4
TOTAL	559,80	218	14 735,60	15 329,30	15 851 ,30	25 575,80	10 708,70	18 145,90	101 124,40

Au 31 décembre 2017, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **101 124,40** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 777,80 ETP de catégorie A+ ; 30 064,90 ETP de catégorie A ; 41 427,10 ETP de catégorie B ; 28 854,60 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	0	0	0	0	0	0	46,9	31,7	78,6
Contractuels en CDI	36	8,6	15,8	2	1	3,8	33,8	14	115
Contractuels en CDD	12	1	28	20	9	13,8	72	199	354,8
TOTAL	48	9,60	43,80	22	10	17,60	152,70	244,70	548,40

Au 31 décembre 2017, le nombre de non titulaires (hors Berkani) s'élève à **548,40** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 57,60 ETP de catégorie A+ ; 65,80 ETP de catégorie A ; 27,60 ETP de catégorie B ; 397,40 ETP de catégorie C.

Répartition des agents non-titulaires Berkani en Equivalent temps plein

ETP	C		TOTAL
	H	F	
Berkani en CDI	40,68	359,46	400,14
Berkani en CDD	2,17	6,24	8,41
TOTAL	42,85	365,70	408,55

PLAFOND D'EMPLOIS

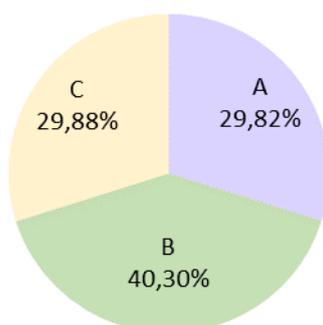
Le tableau ci-dessous, extrait du rapport annuel de performance de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines », programme 156 « Gestion fiscales et financière de l'Etat et du secteur public local », rappelle la consommation 2017 du plafond d'emplois autorisés, exprimé en ETPT.

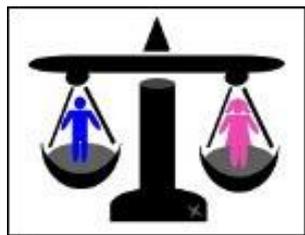
L'équivalent temps plein travaillé (ETPT) est une unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail et de la durée de la période d'emploi des agents.

Catégorie d'emplois	Réalisation 2015	Réalisation 2016	Réalisation 2017
A	31 656	31 281	30 858
B	42 669	42 258	41 700
C	32 877	31 582	30 915
Total	107 202	105 121	103 473

Au terme de la gestion 2017, la consommation moyenne annuelle s'établit à **103 473 ETPT**, dont 29,82% de catégorie A, 40,30 % de catégorie B et 29,88 % 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

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 2017		
	Hommes	Femmes	Total
Chefs de service	0	1	1
Sous-directeurs	4	1	5
Directeurs de projet	0	0	0
Experts de haut niveau	0	1	1
Emplois de direction des services de CBCM	1	2	3
AGFiP de classe exceptionnelle	0	0	0
AGFiP de 1ère classe	4	2	6
AGFiP de classe normale	10	3	13
Chefs de service comptable de 1ère catégorie	10	2	12
Chefs de service comptable de 2ième catégorie	26	8	34
TOTAL	55	20	75
Répartition en %	73%	27%	100%

EMPLOIS DE DIRECTION

Pour l'année 2017, la proportion minimale de nominations de chaque sexe est **fixée à 40%**. Le non-respect de cette obligation soumet les administrations à une contribution financière estimée à 60 000 euros par unité manquante.

En 2017, à la DGFIP, les primo-nominations dans les emplois de direction concernent **27 % de femmes**.

Primo nominations DGFIP	2015	2016	2017
Nombre hommes	32	38	55
Nombre femmes	20	18	20
% de femmes primo nommées	38%	32%	27%
<i>Proportion minimale obligatoire</i>	30%	30%	40%

Répartition des effectifs des emplois supérieurs à la DGFIP

Les emplois listés correspondent à ceux mentionnés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Effectifs au 31/12/2017		
	Hommes	Femmes	Total
Chefs de service	7	3	10
Sous-directeurs	17	7	24
Directeurs de projet	0	0	0
Experts de haut niveau	3	2	5
Emplois de direction des services de CBCM	7	4	11
AGFiP de classe exceptionnelle, de 1ère classe, de classe normale	192	62	254
Chefs de service comptable de 1ère catégorie et de 2ème catégorie	104	27	131
TOTAL	330	105	435
Répartition en %	76%	24%	100%

La DGFIP a participé à l'étude conduite par Madame DESCAMPS CROSNIER sur les inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique et présentée au Premier ministre, M. Manuel Valls, le 8 mars 2017.

Dans le cadre de l'enquête confiée le 1^{er} juillet 2016 par le Premier ministre à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, députée des Yvelines, portant sur les éventuelles discriminations pouvant exister dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique, la DGFIP a restitué les données chiffrées des années 2013 à 2016 relatives à la carrière et à la rémunération des fonctionnaires du corps des contrôleurs des Finances publiques.

Cette étude démontre que, si les taux de promotion sont identiques pour les femmes et les hommes, les femmes déroulent leur carrière en privilégiant les promotions par voie interne (accès au grade de contrôleur), par examen professionnel et listes d'aptitude (accès au grade d'inspecteur), accédant aux grades supérieurs plus tardivement.

Mise en place d'une offre de formation managériale

L'année 2017 a été marquée par la mise en place, dans le cadre des orientations du plan managérial ministériel, d'une offre de formation à dimension managériale dédiée à l'encadrement supérieur de l'administration centrale (chefs de bureau, sous-directeurs, chefs de service).

Inédite dans son format, concentrée sur une semaine et dédiée aux cadres supérieurs des services centraux, cette offre, organisée par l'IGPDE, a proposé 19 modules articulés autour de trois thématiques : l'essentiel du management ; le management à l'ère digitale ; stratégies d'acteurs, négociation, communication.

Cette démarche a été complétée par la mise en place de différentes actions d'accompagnement des cadres, pilotées par la Délégation à la gestion des cadres et personnels de centrale, pour certaines en format interdirectionnel : formation des nouveaux chefs de bureau, campagne d'évaluation à 360°, ateliers de co-développement, mise en place d'actions de coaching.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

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

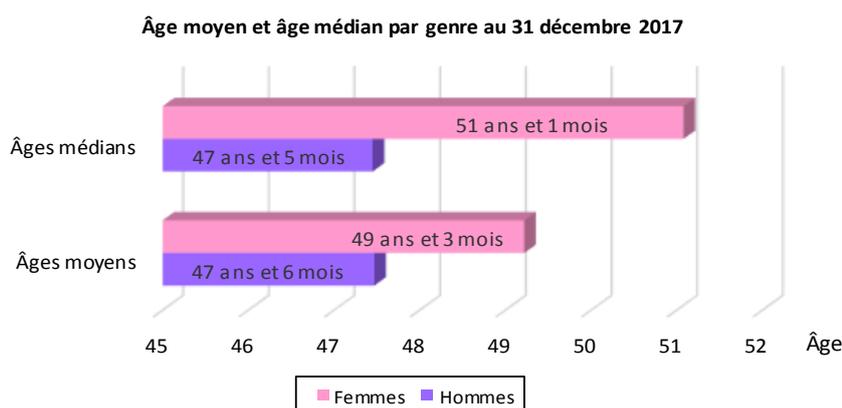
L'âge médian est l'âge qui divise la population considérée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Âge moyen et âge médian des agents titulaires

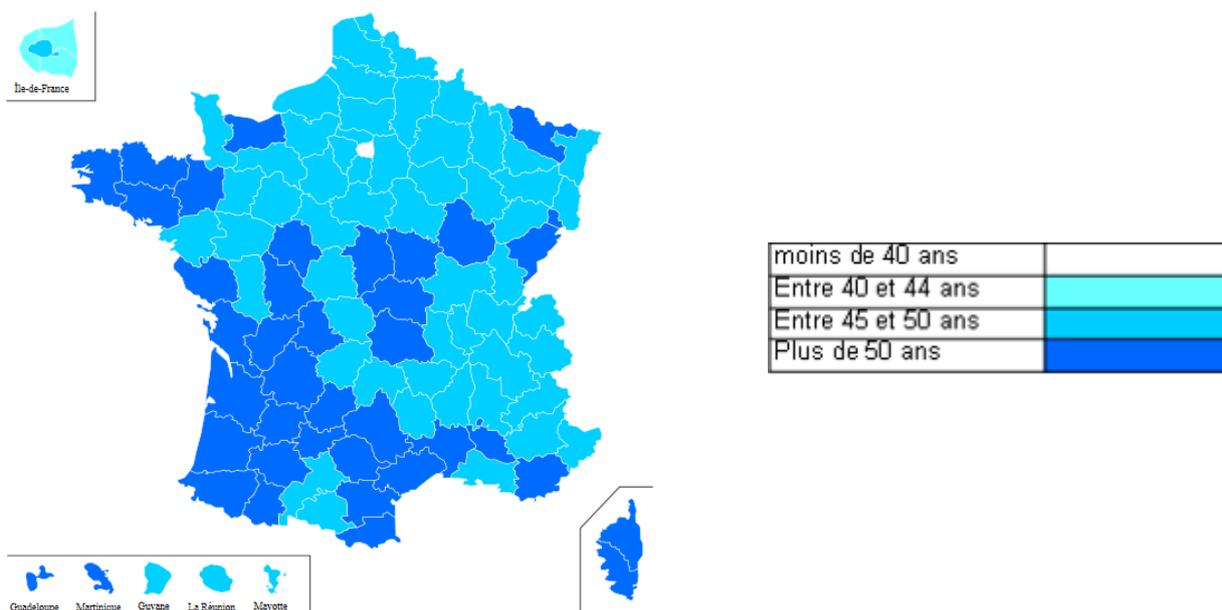
📍 Situation des agents titulaires de statut DGFIP

Au 31 décembre 2017, 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 2 mois**.

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

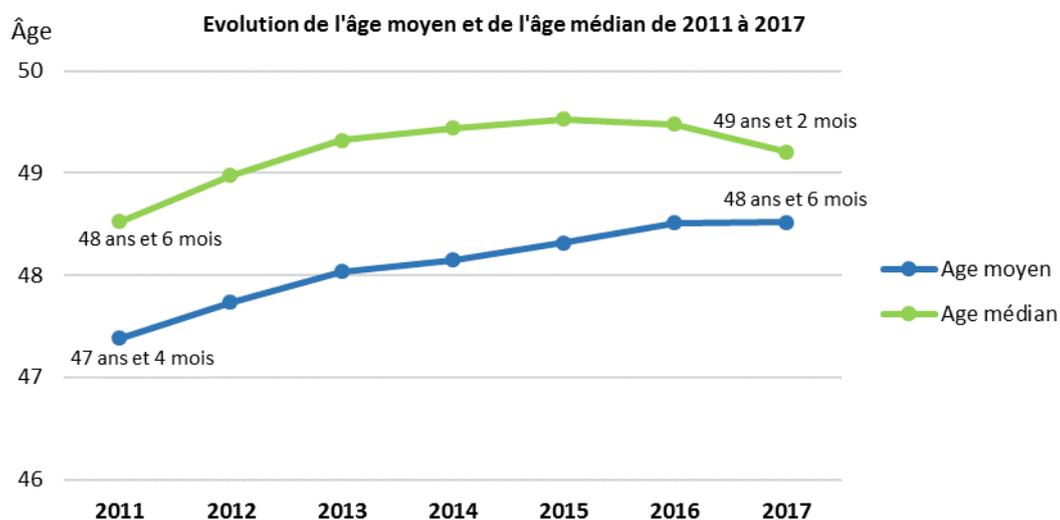


Moyenne d'âge des agents de statut DGFIP au 31 décembre 2017 (hors directions spécialisées)



STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

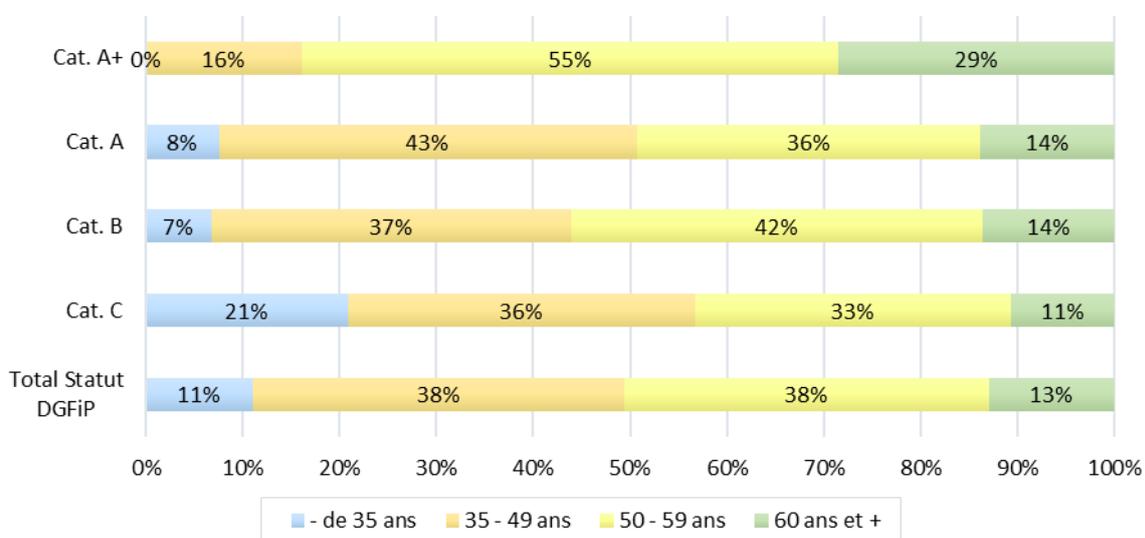
Pour la première année depuis 2011, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP reste stable.



Age moyen et âge médian par catégorie au 31 décembre 2017

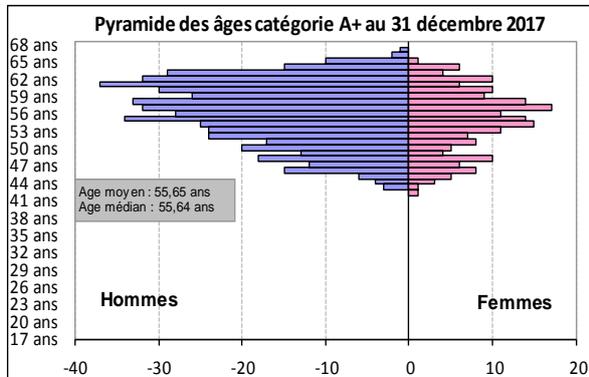
	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	56 ans	54 ans et 8 mois	56 ans et 1 mois	54 ans et 8 mois
Catégorie A	49 ans	48 ans et 10 mois	48 ans et 8 mois	49 ans
Catégorie B	48 ans	51 ans et 2 mois	47 ans et 10 mois	53 ans et 1 mois
Catégorie C	44 ans et 2 mois	46 ans et 10 mois	44 ans et 4 mois	48 ans et 1 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2017



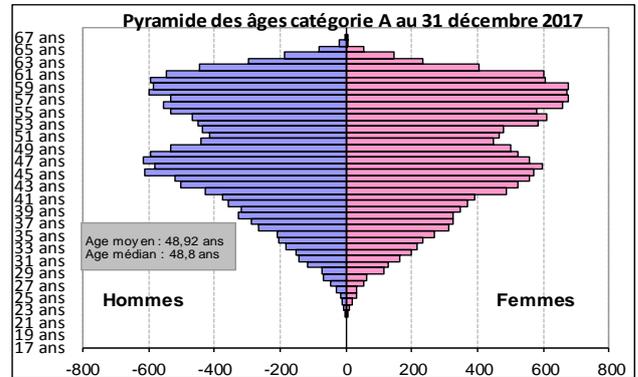
STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

Pyramide des âges des agents de catégorie A+



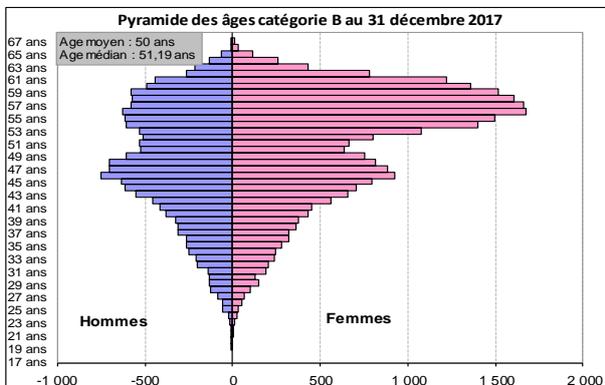
La plus jeune cadre de catégorie A+ est âgée de 42 ans.
Les hommes sont majoritairement représentés dans cette catégorie (72,5%).

Pyramide des âges des agents de catégorie A



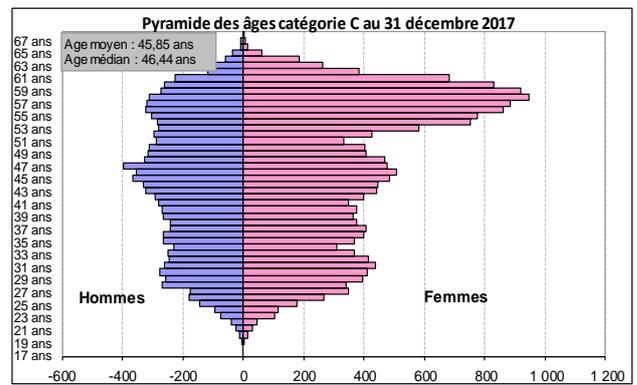
La pyramide des âges des agents de catégorie A est plutôt équilibrée entre les hommes et les femmes.

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 52-62 ans.

Pyramide des âges des agents de catégorie C



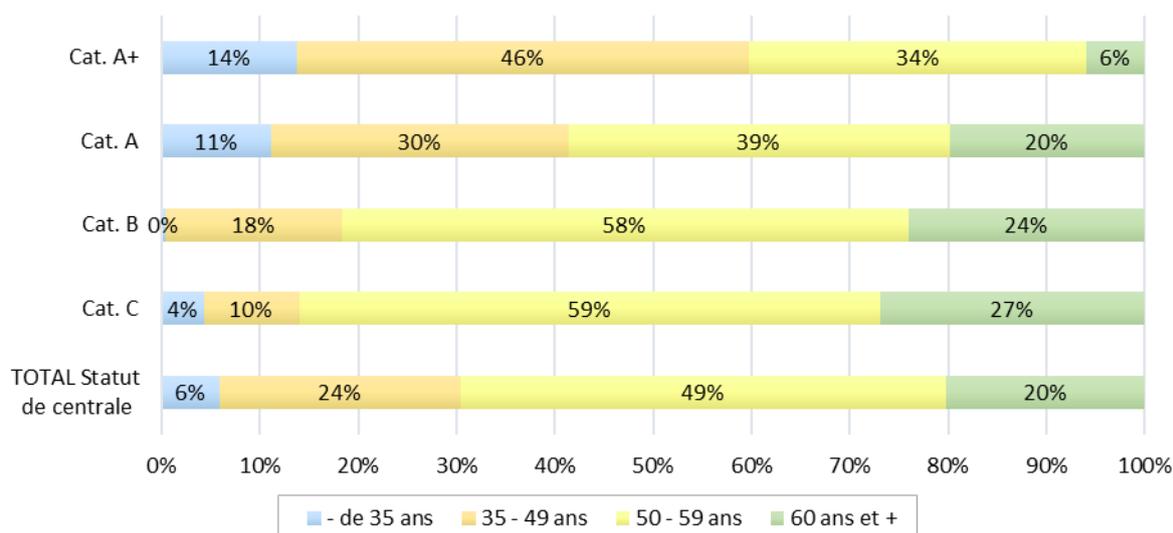
La pyramide des âges des agents de catégorie C est à peu près équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 50 ans. Au-delà, les femmes sont largement majoritaires avec un pic sur une tranche 53-63 ans.

✚ Situation des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2017, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **52 ans et 4 mois** et l'âge médian est de **53 ans et 3 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	46 ans et 9 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 4 mois	47 ans
Catégorie A	49 ans et 8 mois	49 ans et 6 mois	50 ans et 2 mois	51 ans et 10 mois
Catégorie B	56 ans et 3 mois	54 ans et 11 mois	57 ans et 2 mois	56 ans et 1 mois
Catégorie C	57 ans et 8 mois	54 ans et 5 mois	58 ans et 9 mois	55 ans et 8 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2017



Âge moyen et âge médian des agents non-titulaires

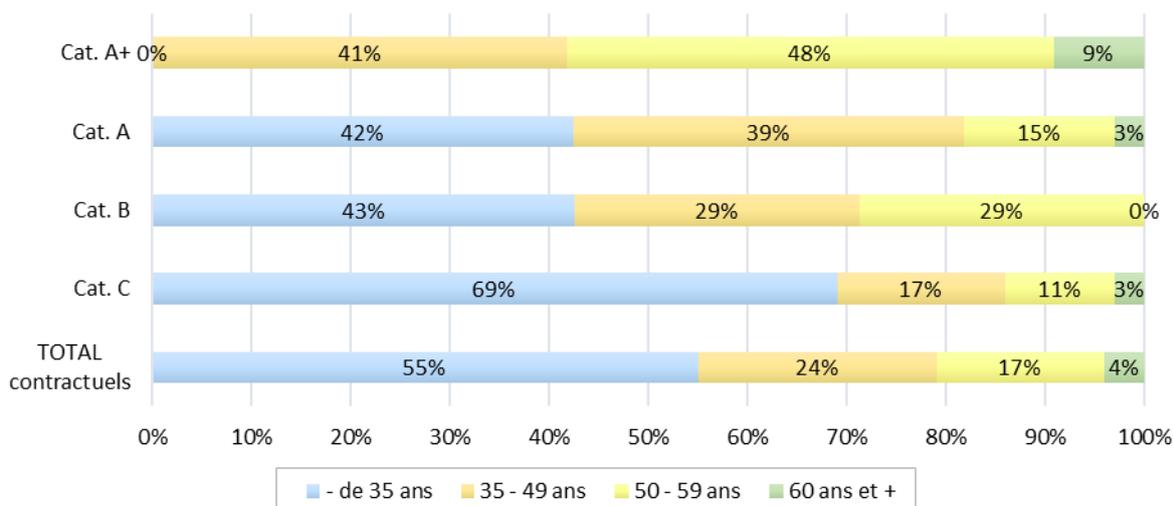
✚ Situation des agents contractuels

Au 31 décembre 2017, l'âge moyen des agents contractuels est de **35 ans et 10 mois** et l'âge médian est de **32 ans et 2 mois**.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	50 ans et 6 mois	47 ans et 4 mois	51 ans	46 ans et 6 mois
Catégorie A	39 ans et 8 mois	38 ans et 4 mois	39 ans	36 ans
Catégorie B	40 ans et 6 mois	39 ans et 1 mois	37 ans	36 ans
Catégorie C	35 ans et 4 mois	30 ans et 8 mois	30 ans	24 ans et 11 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2017



✚ Situation des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2017, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **51 ans** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **49 ans et 10 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	50 ans et 10 mois	51 ans et 1 mois	50 ans et 2 mois	49 ans et 8 mois

✚ Situation des agents Berkani

Au 31 décembre 2017, l'âge moyen des agents Berkani est de **54 ans et 5 mois** et l'âge médian est de **55 ans et 1 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	50 ans et 7 mois	54 ans et 8 mois	51 ans et 5 mois	55 ans et 3 mois



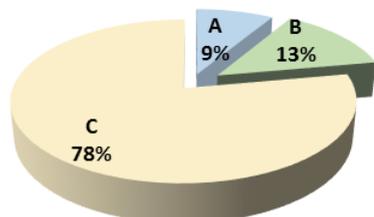
La carrière

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

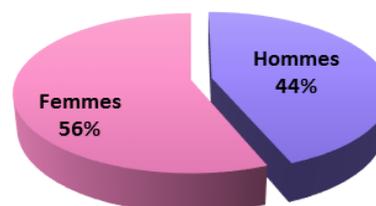
Les recrutements regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics : les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code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



Répartition des recrutements par catégorie



Répartition des recrutements par genre



En 2017, **3 382 agents** ont été recrutés, dont **56 %** de femmes.

Evolution des recrutements par catégorie depuis 2015

Recrutements	A	B	C	TOTAL	Evolution
2015	212	632	1 570	2 414	-
2016	189	623	1 656	2 468	+2,2%
2017	293	455	2 634	3 382	+37%

RECRUTEMENTS

Agents de catégorie A

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Rappel 2016	Taux de féminisation
Concours externes ²	Inspecteur généraliste	126	110	236	125	46,6%
	Inspecteur analyste	9	5	14	16	35,7%
	Inspecteur PSE	9	2	11	14	18,2%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		3	8	11	10	72,7 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		15	6	21	13	28,6 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	2	-
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		0	0	0	2	-
Concours réservés		0	0	0	7	-
TOTAL		162	131	293	189	44,7 %

En 2017, **293 agents de catégorie A** ont été recrutés, dont **44,7 %** de femmes.

Agents de catégorie B

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Rappel 2016	Taux de féminisation
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	190	159	349	513	45,6%
	Programmeur	41	5	46	51	10,9%
	Techniciens géomètres	33	6	39	28	15,4%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		6	11	17	29	64,7 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		0	1	1	0	100 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		3	0	3	2	0 %
TOTAL		273	182	455	623	40 %

En 2017, **455 agents de catégorie B** ont été recrutés, dont **40 %** de femmes.

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

Agents de catégorie C

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Rappel 2016	Taux de féminisation
Concours externe	Concours commun C	922	1283	2 205	1 351	58,2 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		25	90	115	72	78,3 %
Recrutement sans concours (1)		26	17	43	15	39,5 %
Recrutement par voie de Pacte		38	94	132	134	71,2 %
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		42	96	138	84	69,6 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		1	0	1		0 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	-
TOTAL		1 054	1 580	2 634	1 656	60 %

(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 2017, **2 634 agents de catégorie C** ont été recrutés, dont **60 %** 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 2017, la DGFIP a publié 56 fiches de postes sur la BIEP.

	Homme	Femme	Total
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	13	4	16

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 2017.

PROMOTIONS

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

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



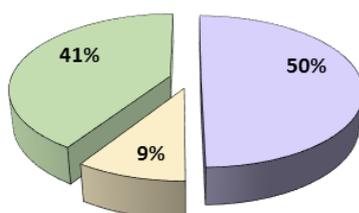
Les volumes de promotions pour l'année 2017 ont été fixés par l'arrêté du 03 août 2015 (JORF du 6 août 2015) fixant les taux de promotion dans certains corps du ministère des finances et des comptes publics et du ministère de l'économie, du redressement productif et du numérique.

Les tableaux ci-après présentent la répartition des agents promus et nommés à la DGFIP en 2017.

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 50% des promotions par changement de corps.

Promotion par changement de corps



■ Concours interne ■ Examen professionnel ■ Liste d'aptitude

Evolution des promotions par catégorie depuis 2015

Promotions	A	B	C	TOTAL	Evolution
2015	1 657	4 484	1 909	8 050	-
2016	1 692	4 329	1 857	7 878	-2%
2017	1 725	3 905	1 290	6 920	-13 %

Concours internes

Concours internes	Nominations 2017				Rappel 2016
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur généraliste	36	42	78	53,8%	124
Inspecteur analyste	11	2	13	15,4%	20
Inspecteur PSE	9	2	11	18,2%	18
Contrôleur 2 ^{ème} classe	110	211	321	65,7%	472
Contrôleur spécial	54	154	208	74%	325
Contrôleurs programmeur	9	4	13	30,8%	13
Techniciens géomètres	4	4	8	50%	6
Agent administratif principal	74	162	236	68,6%	149
TOTAL	307	581	888	65,4%	1 127

Examens professionnels

Examens professionnels	Nominations 2017				Rappel 2016
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur généraliste	58	104	162	64,2%	179
Technicien géomètre	2	1	3	33,3%	2
TOTAL	60	105	165	63,6%	181

Listes d'aptitude

Listes d'aptitude	Nominations 2017				Rappel 2016
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
AFiP	17	9	26	34,6%	46
Inspecteur généraliste	66	96	162	59,3%	185
Contrôleur 2 ^{ème} classe	151	391	542	72,1%	745
TOTAL	234	496	730	67,9%	976

En 2017, **1 783 agents**, dont **66,3%** 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 16 agents en mobilité sortante³ et 1 agent en mobilité entrante⁴ parmi les agents promus par changement de corps.

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

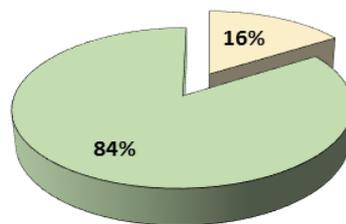
PROMOTIONS

Promotion par avancement de grade

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

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

Promotion par avancement de grade



■ Concours et examens professionnels ■ Tableau d'avancement

✚ Concours et examens professionnels

Concours / Examens professionnels	Nominations 2017				Rappel 2016
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur principal art.17	41	55	96	57,3%	97
Contrôleur principal	91	143	234	61,1%	214
Contrôleur 1 ^{ère} classe	152	298	450	66,2%	465
Géomètre principal	6	0	6	0%	7
Géomètre	4	4	8	50%	7
Agent administratif 1 ^{ère} classe	2	12	14	85,7%	17
Agent technique 1 ^{ère} classe	5	3	8	37,5%	18
TOTAL	301	515	816	63,1%	825

⁴ Agents en détachement entrant.

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 2017				Rappel 2016
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
AGFiP classe exceptionnelle	2	1	3	33,3%	0
AGFiP 1 ^{ère} classe	6	5	11	45,5%	10
AGFiP classe normale	9	3	12	25%	12
AFiPA	47	35	82	42,7%	81
Inspecteur principal art.18	5	1	6	16,7%	6
Inspecteur principal art.19	3	3	6	50%	6
Inspecteur divisionnaire hors classe fin de carrière	26	21	47	44,7%	56
Inspecteur divisionnaire cl. normale fin de carrière	247	240	487	49,3%	322
Inspecteur divisionnaire hors classe	121	112	233	48,1%	220
Inspecteur divisionnaire cl normale	154	136	290	46,9%	310
Contrôleur principal	162	537	699	76,8%	642
Contrôleur 1 ^{ère} classe	724	659	1 383	47,7%	1 400
Géomètre principal	12	4	16	25%	19
Géomètre	11	3	14	21,4%	12
Agent administratif principal 1 ^{ère} cl	260	266	526	50,6%	771
Agent administratif principal 2 ^{ème} cl	143	260	403	64,5%	735
Agent administratif 1 ^{ère} classe	0	6	6	100%	18
Agent technique principal 1 ^{ère} classe	14	0	14	0%	21
Agent technique principal 2 ^{ème} classe	19	2	21	9,5%	34
Agent technique 1 ^{ère} classe	25	37	62	59,7%	94
TOTAL	1 990	2 331	4 321	53,9%	4 769

En 2017, **5 137 agents**, dont **55,4%** de femmes, **ont obtenu une promotion par changement de grade** par voie de concours interne, examen professionnel ou tableau d'avancement.

Il est dénombré 8 agents en mobilité entrante⁵ et 142 agents en mobilité sortante⁶ parmi les agents promus par changement de grade.

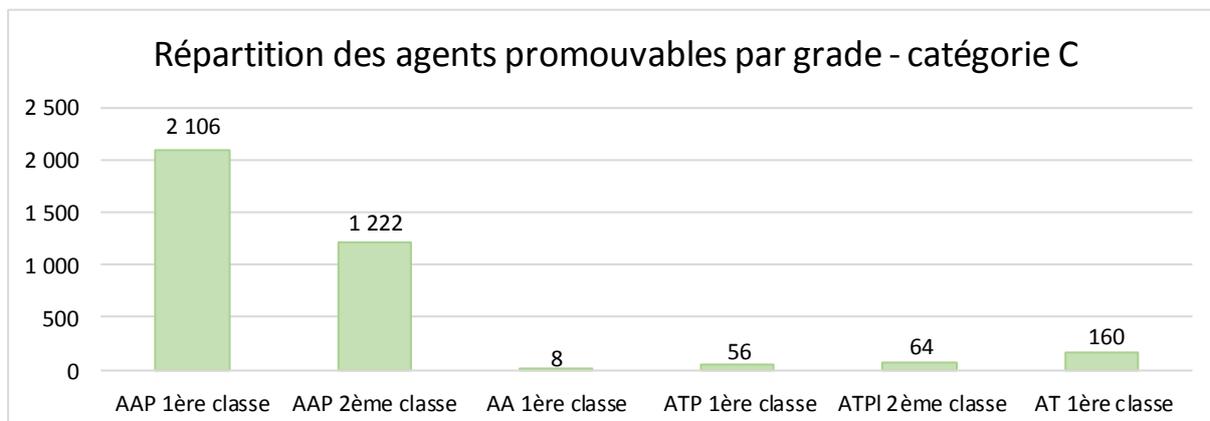
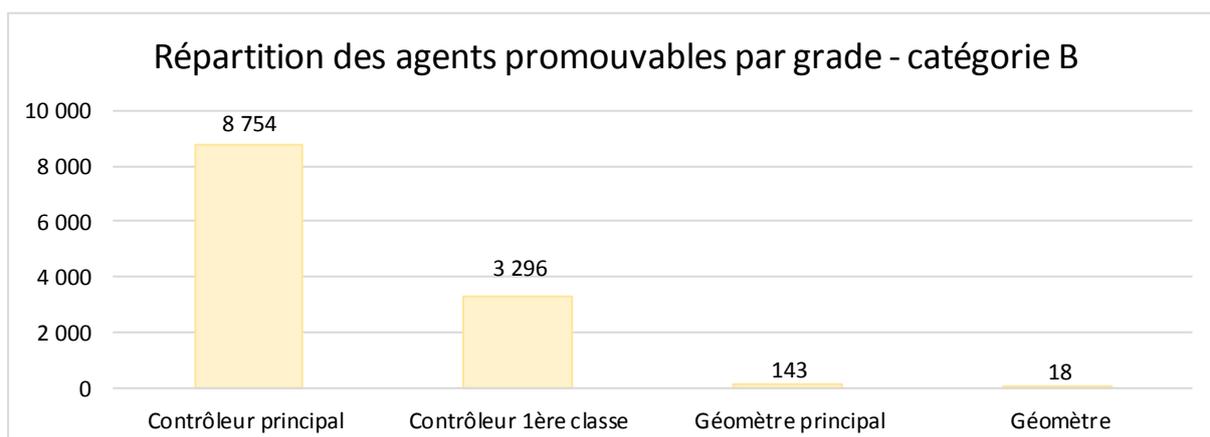
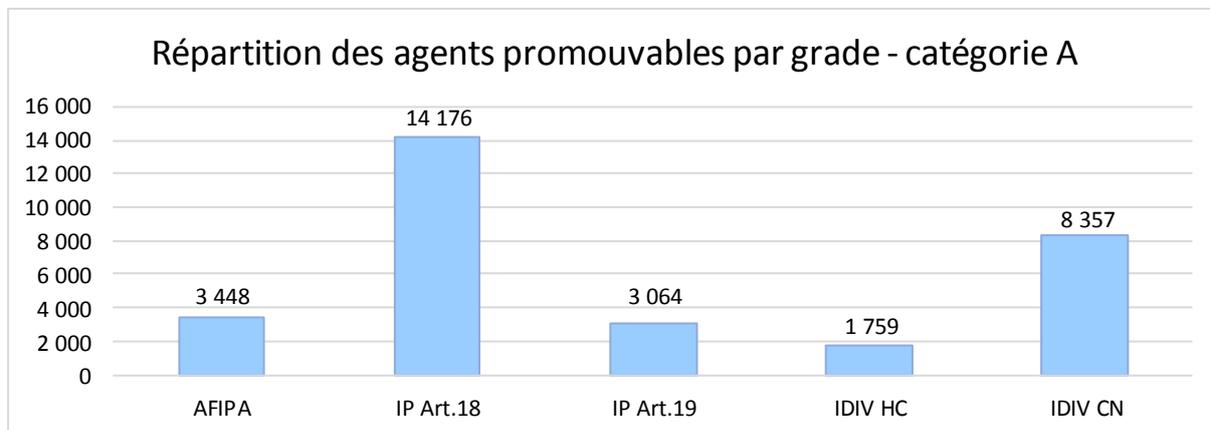
⁵ Agents en détachement entrant.

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

PROMOTIONS

Répartition par grade des agents promouvables

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



Composition des jurys de concours et examens professionnels

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

En 2017, 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	3	7	220	219	439
Concours internes	5	2	7	76	76	152
Concours et examens professionnels	4	5	9	58	58	116
Total	13	10	23	354	353	707

	2015	2016	2017
Taux de féminisation des présidentes de jurys	50 %	40,9 %	43,5 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,7 %	49,5 %	49,9 %

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 2017, la masse salariale a été évaluée à **6 980,7 millions d'euros**, dont 2 211,8 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
4 220,6	2 211,8	531	17,3	6 980,7

Les prestations sociales d'un montant de 17,3 millions d'euros couvrent notamment les remboursements domicile travail, les capitaux décès, les accidents de service et maladies professionnelles, les allocations pour perte d'emploi, les allocations aux parents d'enfant handicapés, les allocations d'invalidité temporaire, les autres risques maladie.

Les cotisations sociales d'un montant de 2 742,8 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.

2017	A	B	C	Total
Hommes	1 717	16	9	1 742
Femmes	1 710	31	15	1 756
Total	3 427	47	24	3 498

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.

	Hommes	Femmes	Rémunération nette
Titulaires civils			2 831 €
Catégorie A+	9 278 €	8 833 €	9 160 €
Catégorie A	4 094 €	3 813 €	3 952 €
Catégorie B	2 527 €	2 556 €	2 545 €
Catégorie C	1 972 €	2 046 €	2 018 €
Non titulaires			1 728 €
Catégorie A	3 649 €	3 186 €	3 525 €
Catégorie B	1 980 €	1 980 €	1 980 €
Catégorie C	1 518 €	1 314 €	1 351 €
Ouvriers			2 510 €
Catégorie C	2 602 €	2 376 €	2 510 €
Total général			2 820 €

La différence de rémunération à la faveur des hommes pour les catégories A et A+ peut s'expliquer par le fait que les hommes évoluent plus rapidement que les femmes dans leur carrière et atteignent des indices de rémunération plus favorables au sein d'un même corps.

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+	49,67%	49,13%	49,53%
A	37,66%	35,01%	36,36%
B	27,09%	25,89%	26,35%
C	23,21%	22,12%	22,51%
Total général			29,88%

REMUNERATIONS

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile

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

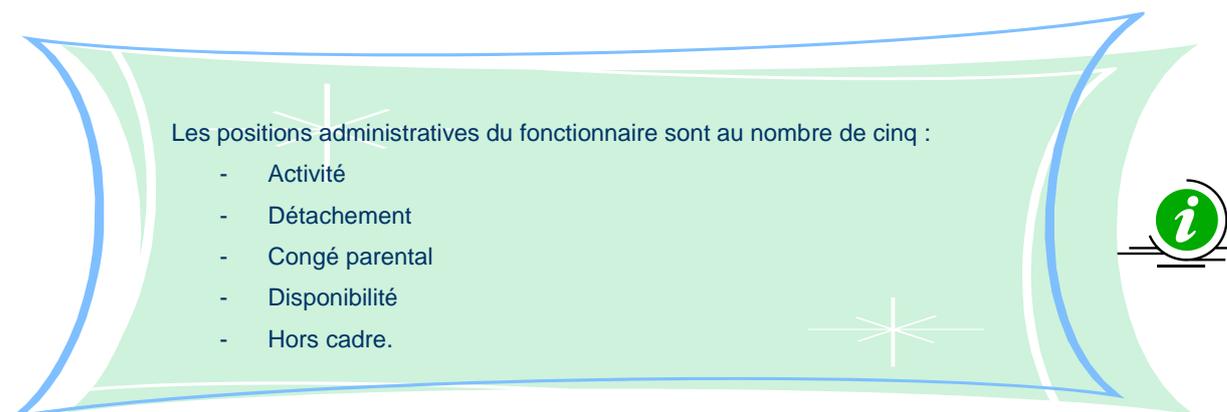
Ainsi :

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

Déciles	Tranches de rémunération nette mensuelle moyenne	Hommes	Femmes
1	10 % des effectifs ont moins de	1715 €	1611 €
2	20 % des effectifs ont moins de	1897 €	1774 €
3	30 % des effectifs ont moins de	2062 €	1956 €
4	40 % des effectifs ont moins de	2265 €	2107 €
5	50 % des effectifs ont moins de	2494 €	2275 €
6	60 % des effectifs ont moins de	2718 €	2461 €
7	70 % des effectifs ont moins de	3015 €	2680 €
8	80 % des effectifs ont moins de	3536 €	2996 €
9	90 % des effectifs ont moins de	4693 €	3774 €

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 cadastrés par exemple) et par le fait que les hommes évoluent plus rapidement dans leur carrière par la voie des concours internes alors que les femmes ont le plus souvent une évolution de carrière moins rapide par la voie des sélections internes (tableaux d'avancement ou listes d'aptitude).



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 2017	Rappel 2016	Rappel 2015
H	F	H	F	H	F			
4	30	1	37	6	75	153	178	155

Au 31 décembre 2017, **153 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	Hommes	Femmes	Total 2017	Rappel 2016	Rappel 2015
pour convenances personnelles	292	427	719	772	730
pour suivre son conjoint/partenaire de pacs	29	138	167	177	171
pour élever un enfant de moins de huit ans	10	68	78	90	89
pour raison de santé après maladie ordinaire	19	29	48	48	39
pour raison de santé après CLM ou CLD	6	10	16	17	18
pour créer ou reprendre une entreprise	9	5	14	11	10
pour exercer un mandat d'élu local	6	4	10	11	10
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (handicap)	3	8	11	10	11
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (ACC-MAL)	1	12	13	8	8
pour exercer une activité dans une entreprise publique/privée	1	1	2	2	6
pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général	2	0	2	2	2
Pour suivre une formation professionnelle continue	0	0	0	1	0
pour adopter un enfant dans les DOM-COM ou à l'étranger	0	0	0	0	0
TOTAL	378	702	1080	1 149	1 094

Au 31 décembre 2017, **1 080 agents titulaires** sont en position de disponibilité.

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

	Hommes	Femmes	Total
congés sans traitement	28	22	50

Au 31 décembre 2017, **50 agents non titulaires** sont en congé sans traitement.

Hors-cadre

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

A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	
6	1	2	3	0	2	14

Au 31 décembre 2017, **14 agents** sont en position hors-cadre.

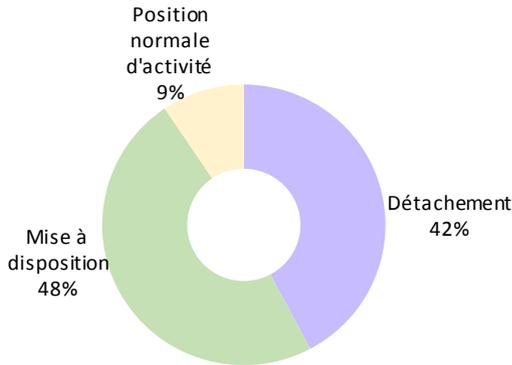
MOBILITE

La mobilité comprend :

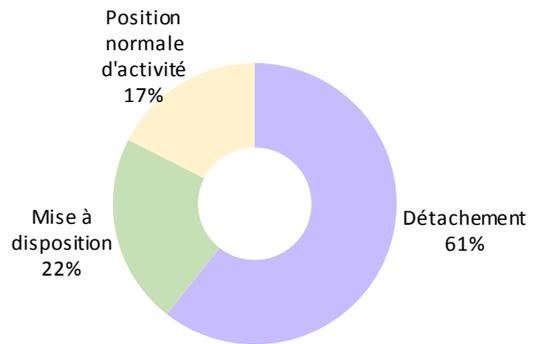
- Le détachement
- La mise à disposition
- La position normale d'activité



Mobilité entrante à la DGFIP au 31 décembre 2017



Mobilité sortante à la DGFIP au 31 décembre 2017



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 31/12/2017	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents détachés entrants	9	3	4	4	8	12	7	29	76
Agents détachés sortants	24	13	530	455	162	200	52	75	1 511

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 31/12/2017	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents MAD entrants	4	2	9	2	30	8	5	27	87
Agents MAD sortants	3	0	139	105	100	125	34	39	545

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 31/12/2017	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents en PNA entrants	2	0	10	4	0	1	0	0	17
Agents en PNA sortants	1	1	171	144	51	48	9	11	436



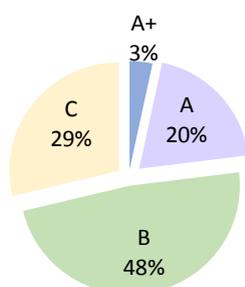
L'annexe 2 page 103 présente la mobilité intra-directionnelle de l'année 2017.

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

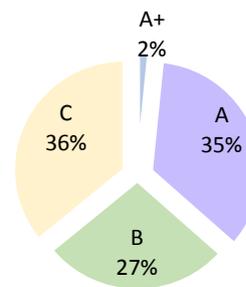
Les départs peuvent être définitifs, lorsque l'agent n'a pas vocation à réintégrer l'administration, ou temporaires.



Répartition des départs définitifs par catégorie



Répartition des départs temporaires par catégorie



Départs définitifs intervenus sur l'année 2017 (flux)

	Titulaires								Total	Non titulaires	Total général
	A+		A		B		C				
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Retraite	107	40	417	395	605	1 501	271	906	4 242	10	4 252
Décès	1		26	19	34	33	25	26	164	1	165
Démission et abandon de poste - Départ volontaire	1	1	5	2	4	6	18	23	60	18	78
Révocation	0	0	1	2	0	1	2	0	6	0	6
Autres départs non volontaires	0	0	1	0	5	0	8	7	21	0	21
Licenciement	-	-	-	-	-	-	-	-	0	19	19
TOTAL	109	41	450	418	648	1 541	324	962	4 493	48	4 541

Départs temporaires intervenus sur l'année 2017 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Détachement sortant	3	5	86	72	29	23	24	24	266
Affectation dans une autre administration	5	1	14	18	6	5	2	4	55
Mise à disposition sortante	1	-	29	32	15	14	1	6	98
Congé parental	-	-	5	28	1	35	3	77	149
Disponibilité	1	-	34	40	32	42	48	68	265
Congé de longue durée	1	1	12	27	37	73	39	112	302
TOTAL	11	7	180	217	120	192	117	291	1 135

DEPARTS

Répartition des départs à la retraite selon le motif - année 2017

Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL		TOTAL 2017	Rappel 2016
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Par limite d'âge	22	5	50	21	36	85	29	63	137	174	311	361
Sur demande	75	33	289	290	357	907	129	517	850	1 747	2 597	2 365
Pour invalidité	0	0	8	6	44	48	29	52	81	106	187	98
Carrières longues	7	3	73	78	163	464	83	276	326	821	1 147	1 086
autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72
TOTAL	104	41	420	395	600	1 504	270	908	1 394	2 848	4 242	3 982

Il y a eu **4 242** départs à la retraite d'agents titulaires sur l'année 2017. Les départs à la retraite découlent à 61% d'une demande de l'agent.

Âge moyen de départ à la retraite en 2017

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 2017, 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 2017

	Hommes	Femmes	Total
Agents non radiés des cadres au 31 décembre 2016	1 454	2 957	4 411
Agents radiés des cadres au 31 décembre 2016	55	87	142

Taux de rotation

Le taux de rotation se définit comme suit :

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

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

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

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

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

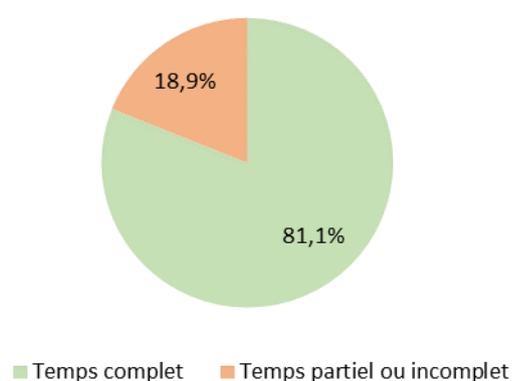
Pour l'année 2017, le taux de rotation des personnels de la DGFIP s'établit à **4,26 %**.

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 2017

	Temps complet		Temps partiel ou incomplet*	
	H	F	H	F
Titulaires de statut DGFIP	39 431	45 883	2 745	16 274
Titulaires de statut Centrale	193	281	10	56
Ouvriers du cadastre	46	26	1	7
Contractuels en CDI	85	27	2	2
Contractuels en CDD	121	233	0	1
Berkani en CDI	14	22	54	963
Berkani en CDD	0	3	3	9
TOTAL	39 890	46 475	2 815	17 312

Organisation du temps de travail à la DGFIP au 31 décembre 2017



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

Au 31 décembre 2017, 18,9% des agents de la DGFIP travaillent à temps partiel ou incomplet, dont 86% de femmes.

Situation du télétravail à domicile à la DGFIP

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.

Par ailleurs, à la suite de la publication du décret 2016-151 du 11 février 2016⁷ et de son arrêté ministériel d'application, la DGFIP a souhaité déployer le télétravail à domicile dans le cadre d'une expérimentation préalable.

⁷ Relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

ORGANISATION DU TRAVAIL

✚ Le lancement des travaux

La préfiguration du télétravail à la DGFIP est engagée depuis le 10 novembre 2016, date de présentation du dispositif aux 11 directions et services volontaires⁸ pour y participer⁹, avec un démarrage effectif en février 2017 pour les premiers télétravailleurs.

Deux modalités d'identification des services participant ont été retenues par les directions préfiguratrices : soit une ouverture à tous les services de la direction, soit une ouverture réservée aux seuls services dont les responsables étaient volontaires pour participer à l'expérimentation.

Les critères de sélectivité des demandes ont porté essentiellement sur l'éloignement géographique entre le domicile et le lieu de travail et l'autonomie des futurs télétravailleurs.

Les autorisations de travail à domicile ont été accordées généralement pour 6 mois (accord prolongé depuis par avenant).

✚ Le panel des travailleurs à domicile

Parmi environ 300 candidatures formulées, 150 ont été retenues, représentant entre 1 et 2 % des effectifs des structures concernées.

Le panel de télétravailleurs ainsi constitué est représentatif de la diversité des catégories d'emploi et des métiers exercés à la DGFIP.

49 % du panel appartient à la catégorie A, 35 % à la catégorie B et 14 % à la catégorie C. La moindre représentation des personnels de catégorie C peut s'expliquer par la nature des activités qui leur sont habituellement dévolues.



⁸ DDFIP Cantal, Essonne, Hauts-de-Seine, Savoie, Seine-et-Marne, SDNC, DRESG, DISI Paris-Normandie et Paris-Champagne, Cap numérique, SRE Sous-direction 1.

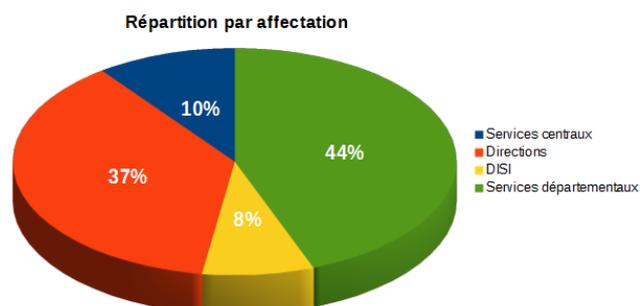
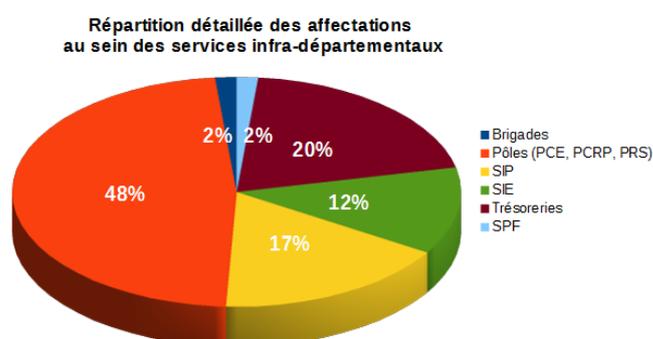
⁹ En parallèle, le dispositif exceptionnel en faveur des agents en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions pour des raisons médicales ou sociales est maintenu. Plus d'une centaine d'agents de la DGFIP en bénéficient.

70 % des travailleurs à domicile sont des femmes et 77 % sont âgés de 40 ans et plus. Les jeunes agents âgés de 20 à 29 ans, moins expérimentés, ne représentent que 2 % du panel. 79% d'entre eux exercent leur fonction à temps plein.

Les télétravailleurs sont affectés pour 10 % d'entre eux au sein des services centraux, 46 % au sein des services de directions (DR/DDFiP et DISI) et 44 % au sein des services infra départementaux.

Parmi les agents affectés au sein des services infra départementaux, 48 % exercent leur activité dans un pôle (PCE, PCRP, PRS), 20 % dans une trésorerie, 17 % en SIP et 12 % en SIE.

Enfin, 76 % des agents du panel travaillent à domicile une journée par semaine, 18 % deux jours par semaine.



Ainsi, au 31 décembre 2017, la DGFIP compte un total de **264 agents** (88 hommes et 176 femmes) bénéficiant du télétravail à domicile, à titre exceptionnel ou dans le cadre de la préfiguration, sur des fonctions techniquement exécutables en dehors des locaux administratifs.

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS PARTIELS

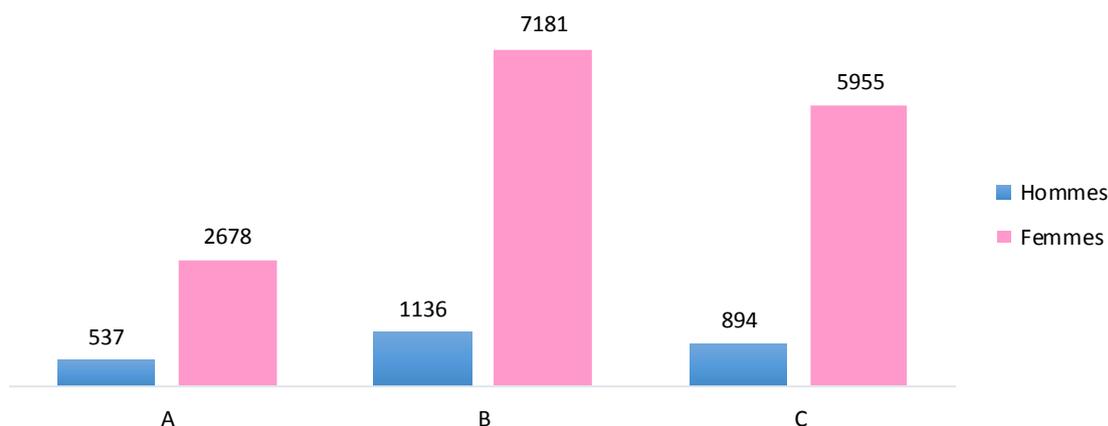
Compte tenu de la volumétrie des effectifs de statut DGFIP représentant 98 % des effectifs totaux de la DGFIP, les temps partiels de droit, les temps partiels sur autorisation et les temps partiels thérapeutiques présentés ci-après, ne porteront que sur les effectifs de statut DGFIP.

Au 31 décembre 2017, la DGFIP compte :

- **18 381** agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel (14% d'hommes et 86% de femmes) et,
- **638** agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel thérapeutique (28% d'hommes et 72% de femmes).

Temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation

Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre au 31 décembre 2017



Au 31 décembre 2017, **17,6% 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 25% de l'effectif féminin**. Les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

Evolution du temps partiel depuis 2015

	2015	2016	2017
Part des effectifs payés de statut DGFIP travaillant à temps partiel	18,4%	18%	17,6%

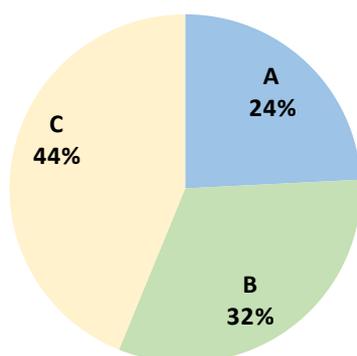
Le temps partiel peut être accordé de **droit ou soumis à autorisation**.

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.

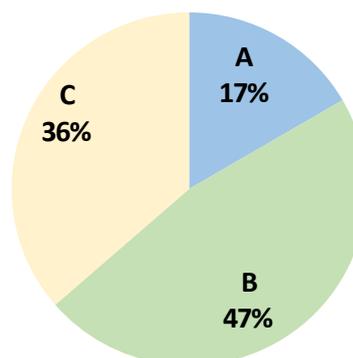
Les quotités au choix de l'agent sont de :

- 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 partiels de droit



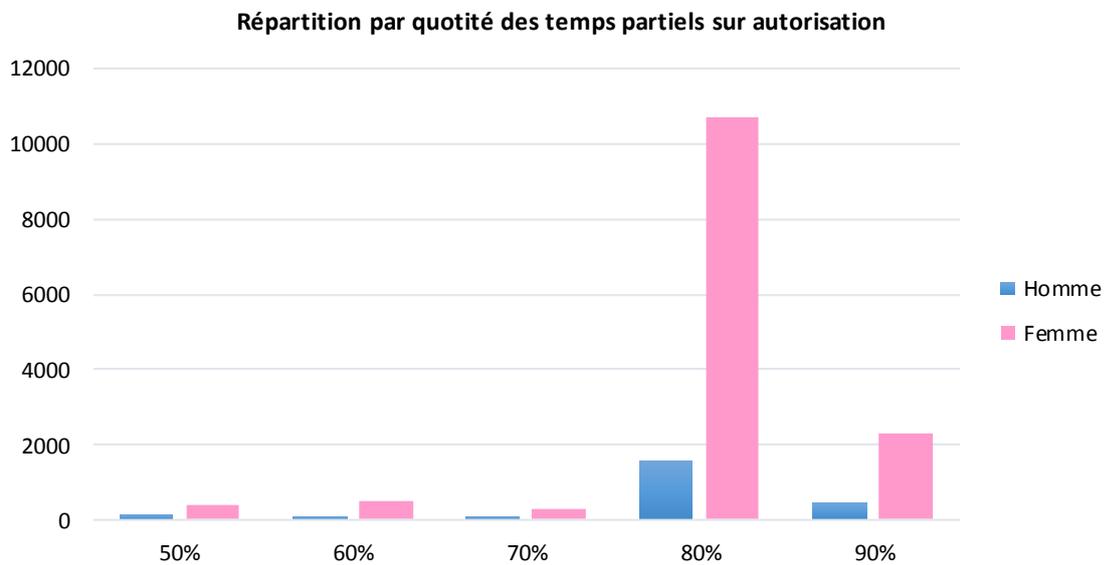
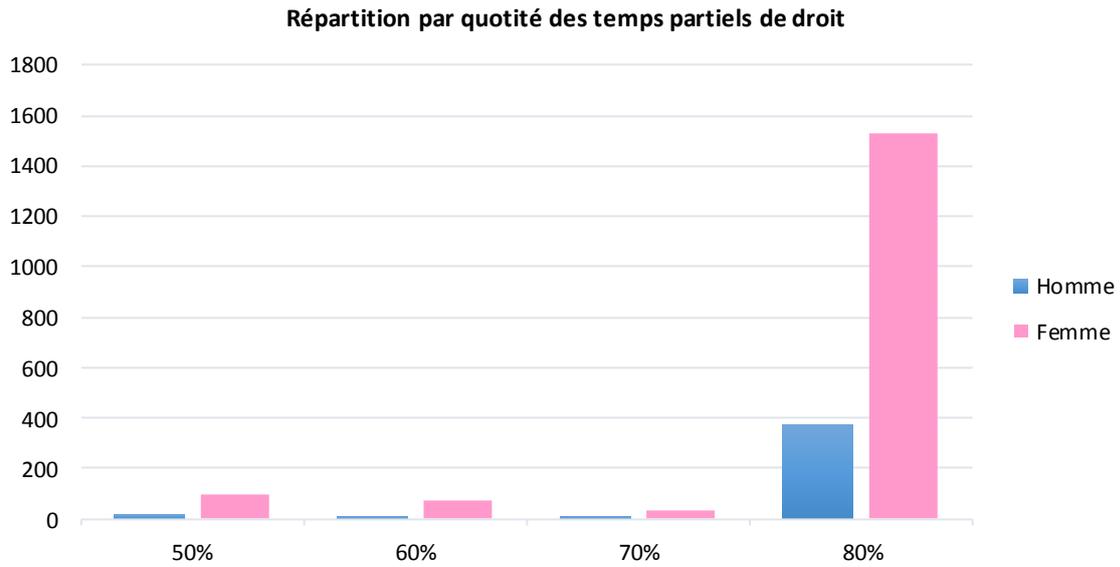
Répartition par catégorie des temps partiels sur autorisation



Au 31 décembre 2017, **2 128** agents de statut DGFIP sont à temps partiel de droit et **16 253** agents de statut DGFIP sont à temps partiels sur autorisation. Aussi, les temps partiels sur autorisation représentent **88%** 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 2017, le temps partiel à 80% est majoritaire, il concerne 77% des agents en temps partiel.

Répartition du temps partiel par typologie	Hommes	Femmes	Total
TP de droit pour enfants	330	1 512	1 842
TP de droit pour soins	25	110	135
TP de droit pour handicap	46	98	144
TP de droit pour création/reprise d'entreprise	4	3	7
TP sur autorisation	2 162	14 091	16 253
TOTAL	2 567	15 814	18 381

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.

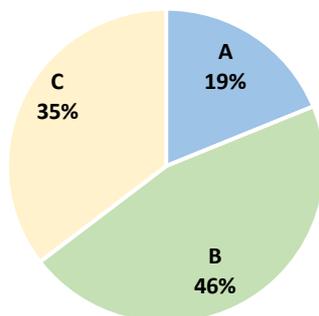
Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- 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 2017, **638 agents de statut DGFIP** travaillent à temps partiel thérapeutique.

**Répartition par catégorie des temps partiels thérapeutiques
au 31 décembre 2017**



COMPTE EPARGNE TEMPS

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

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

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



Le tableau ci-après rappelle, en fonction du nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps au 31 janvier, 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 31-12-2017 (y compris à 0 jour)	33 356	50 284	83 640
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2017	20 167	28 842	49 009
Nombre de jours de CET utilisés en 2017 sous forme de congés	32 431,5	47 383,5	79 815
Nombre de jours de CET utilisés en 2017 sous forme d'indemnisation	76 433,5	53 708	130 141,5
Nombre de jours de CET versés en 2017 au RAFP	6 184,5	5 872	12 056,5
Nombre de jours disponibles sur le CET au 31-12-2017	674 124	890 966	1 565 090

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 2017

Le travail de 84 899 agents de la DGFIP est organisé selon un régime d'horaires variables.

	Statut DGFIP	Statut centrale	Contractuels	Total
Hommes	30 725	33	207	30 965
Femmes	53 518	95	321	53 934
Total	84 243	128	528	84 899

Nombre d'heures écrêtées rapporté au nombre total d'agents en 2017

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.

	2015	2016	2017
Nombre d'heures écrêtées	424 047	412 920	399 347
Effectifs payés total	110 954	108 467	106 492
Ratio	3,82	3,8	3,75

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.

2017	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	4	290	276	276	846
Nombre global de jours de congés de paternité et d'accueil du jeune enfant pris par agent en 2017 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (1)	100%	95,3%	96,8%	97,7%	96,6%

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

En 2017, la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant est de **10,6 jours**.

Congés de maternité

2017	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'agents en congé de maternité	0	431	337	720	1 488

Congés d'adoption

2017	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'agents en congé d'adoption	0	6	8	2	16

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.

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 2017		
	Hommes	Femmes	Total
Congé ordinaire de maladie	344 228	789 469	1 133 697
Congé longue maladie	84 737	203 791	288 528
Congé grave maladie	1 985	10 466	12 451
Congé longue durée	85 457	194 807	280 264
Total	516 407	1 198 533	1 714 940

RATIO	Total 2015	Total 2016	Total 2017
Nombre de jours d'arrêts pour COM rapporté à l'effectif payé	9,9	10,3	10,6
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM rapporté à l'effectif payé	5,4	5,4	5,4

EVOLUTION	2015	2016	2017
Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	53 767	53 077	52 077
Nombre de jours d'arrêts pour COM	1 095 077	1 122 764	1 133 697
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM	586 991	582 476	581 243

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

2017	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant donné lieu à arrêt de travail	382	868	1 250
Nombre de journée d'absence	18 302	45 222	63 524
Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif payé	0,43	0,71	0,60

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

2017	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI définitives	9	25	34
ATI définitives en paiement au 31 décembre	463	1 241	1 704
Attribution de rente viagère d'invalidité	1	2	3
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	41	75	116
Décès de titulaire d'ATI	19	35	54
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

2017	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI temporaires	11	31	42
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	37	89	126

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

2017	Hommes	Femmes	Total
Entrée en paiement premier droit	12	33	45
ATI en paiement au 31 décembre	500	1 330	1 830

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	2016
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention	122 %	125 %
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	87 %	89 %
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	7 %	6,5 %
% de membres de CHSCT formés durant 5 jours *	100 %	100 %

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

Médiation sociale

La cellule de médiation a été créée en octobre 2015 pour offrir aux agents de la DGFIP la possibilité de recours à la médiation comme outil de règlement pacifique des différends entre personnes au sein des collectifs de travail.

Après une première année de mise en place du dispositif, son offre de service a été confortée auprès de l'ensemble du réseau avec un total de 26 saisines de directions ou bureaux de centrale au 31 décembre 2017 et autant de demandes d'avis et de conseils sur des situations complexes.

70 % des services concernés sont des unités de moins de 20 agents, essentiellement en zone urbaine. La démarche proposée consiste à rechercher les solutions pour améliorer le dialogue entre l'encadrement de proximité et les agents, entre agents ou au sein des équipes d'encadrement. Les 2/3 des interventions conduites en 2017 ont été menées à terme avec une ou plusieurs médiations réalisées contre 50 % en 2016.

La cellule de médiation participe à un réseau de médiateurs internes en entreprise et administration par l'intermédiaire d'un club regroupant une quinzaine de structures.

Le club s'est réuni au Ministère le 14 décembre 2016 en présence du directeur général adjoint.

Sur invitation de la DRH de la DGDDI, la cellule a présenté son activité à ses responsables RH interrégionaux le 7 juin 2017.

Nouveauté



La déontologie, la protection
et la discipline

La déontologie

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

La DGFIP met à disposition des agents un guide de déontologie qui formalise ces obligations et règles. Ce guide est un code des devoirs et valeurs qui s'imposent au fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais également à l'extérieur du service, dans son comportement privé, tels que :

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

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

Défense des agents et protection de l'administration

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

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

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

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

L'échelle des sanctions disciplinaires

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

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

Seules les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme) peuvent être prononcées sans réunion du Conseil de discipline.

Les sanctions peuvent également faire l'objet de recours.

Les sanctions du 1^{er} groupe

- ✓ L'avertissement
- ✓ Le blâme

Les sanctions du 2^{ème} groupe

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

Les sanctions du 3^{ème} groupe

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

Les sanctions du 4^{ème} groupe

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

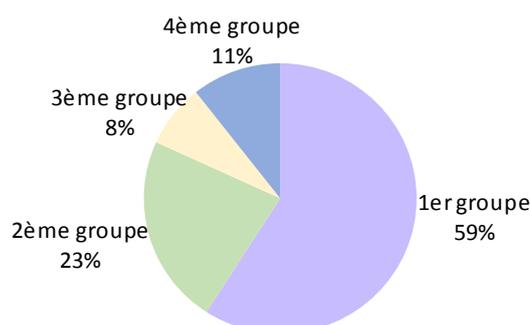
Les sanctions disciplinaires prononcées à la DGFIP en 2017

Chaque année, la DGFIP publie le relevé des sanctions disciplinaires prononcées au cours de l'année écoulée. L'année 2017 se caractérise par une stabilité du nombre des sanctions (66 dont 7 concernent une exclusion définitive des services).

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

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

Répartition par groupe des sanctions prononcées en 2017



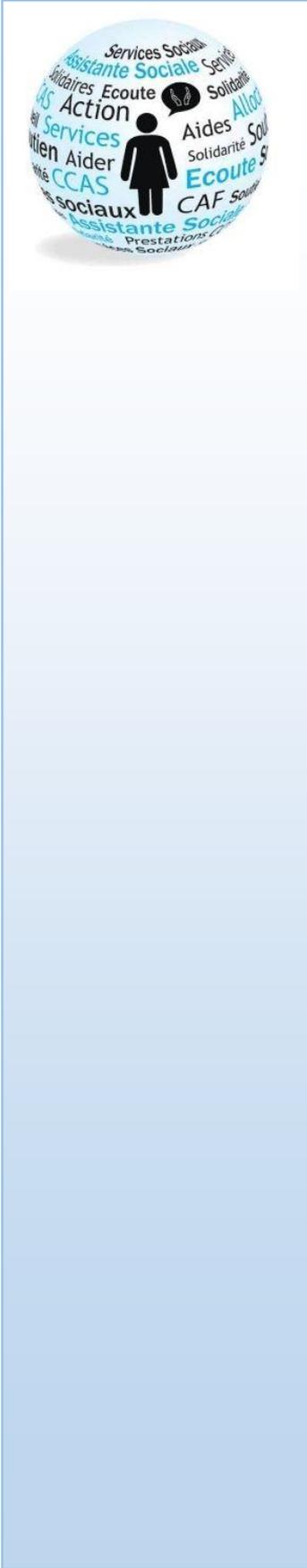
Evolution des fautes sanctionnées par type de faute depuis 2015

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

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 2017	Rappel 2016
Nombre d'actes de violence physique émanant du personnel	3	2	5	11
Nombre d'actes de violence physique émanant des usagers	2	17	19	17
TOTAL	5	19	24	28

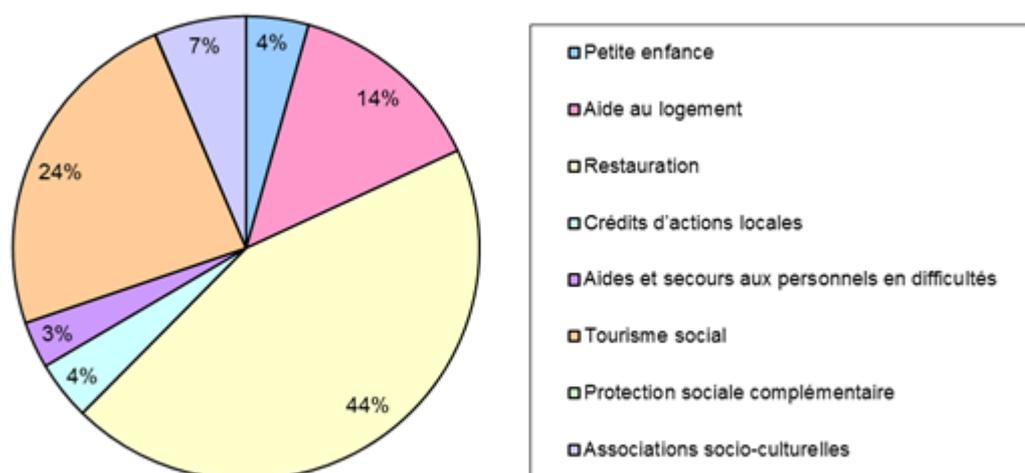


L'action sociale

L'action sociale des ministères économiques et financiers

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 2017 en crédits de paiement)

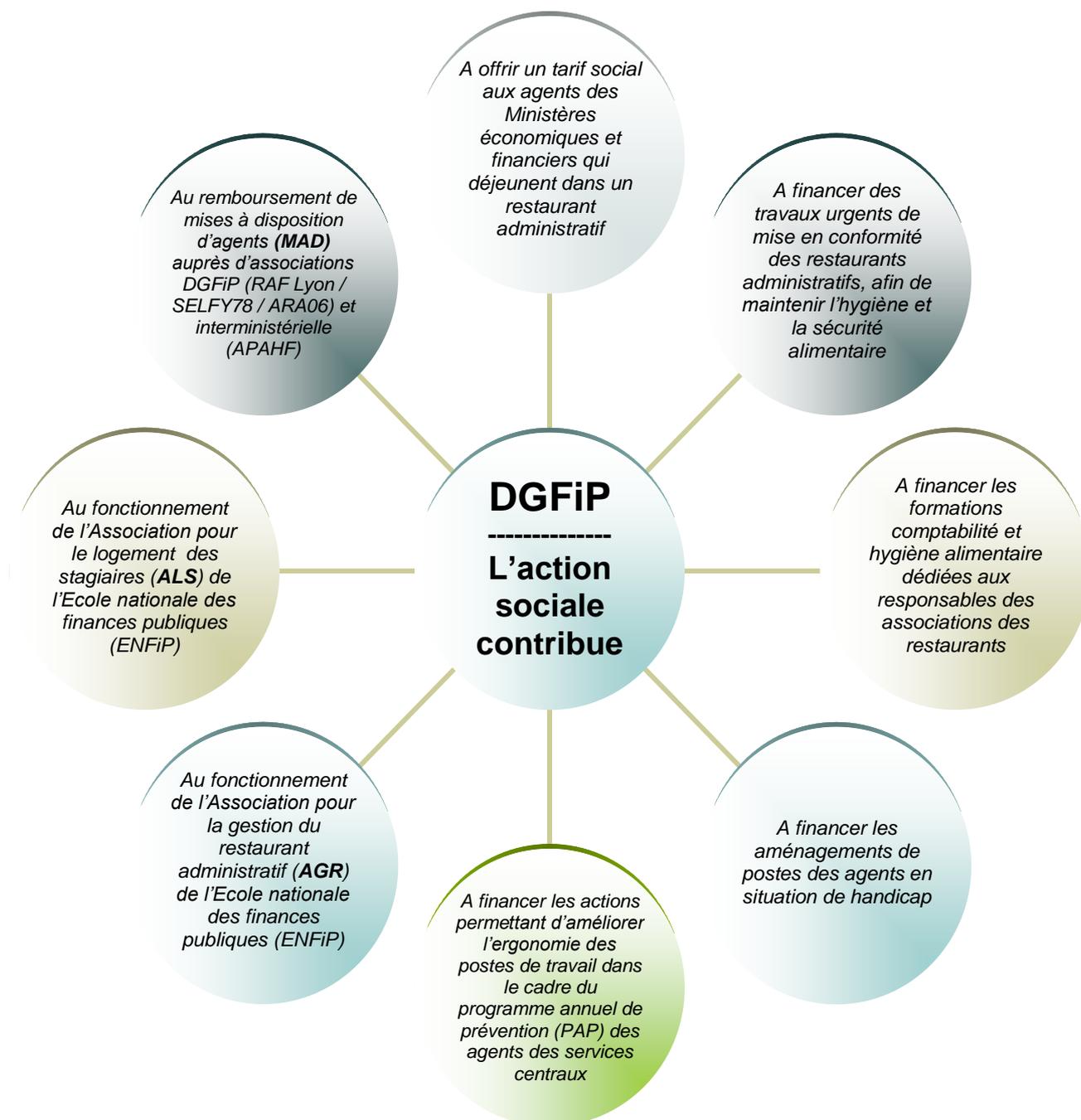


L'annexe 3 page 104 présente l'exécution n-1 en AE et CP par nature de prestation.

ACTION SOCIALE

L'action sociale de la DGFIP

La DGFIP consacre 9% de son budget de fonctionnement courant à l'action sociale et contribue aux dépenses afférentes à la restauration collective, aux aménagements de poste des agents en situation de handicap et au fonctionnement de l'association pour le logement des stagiaires (ALS).



La restauration collective

Les dépenses afférentes à la restauration collective représentent près de 87% du budget de l'action sociale de la DGFIP. Ce poste budgétaire comprend les participations financières versées aux restaurants du réseau (72 % du budget total), les aides financières versées aux restaurants de l'ENFiP (8,6 %), les mises à disposition de personnels (3,3 %), les subventions pour travaux immobiliers (2,7%) et un conventionnement (0,07%).

En 2017, 142 restaurants administratifs relevant d'une DR/DDFiP ou d'une direction nationale ou spécialisée ont bénéficié d'une participation financière de fonctionnement pour un montant total de **5 199 970 €**.

Les aménagements de postes des agents en situation de handicap

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

Les dépenses afférentes à l'accueil des agents en situation de handicap représentent environ 6 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **447 529 €** en 2017. Ce montant a notamment permis de financer 322 aménagements de poste.

Le logement des stagiaires

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

La subvention versée par la DGFIP à l'ALS représente près de 7 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **481 173 €** au titre de l'année 2017. Grâce au dispositif d'harmonisation tarifaire visant à garantir une égalité de tarif de loyer payé par les stagiaires, quel que soit leur lieu de scolarité, 883 stagiaires ont pu bénéficier de loyers harmonisés au cours de leur scolarité (2016/2017).



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 pour quatre ans 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, 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	4	4
CAPN n°2 - AFiPA/IP	4	2	6	0
CAPN n°3 - IDIV	4	2	4	2
CAPN n°4 - Inspecteurs	5	3	5	3
CAPN n°5 - Géomètres	6	0	5	1
CAPN n°6 - Contrôleurs	9	5	9	5
CAPN n°7 - Agents administratifs	9	6	10	5
CAPN n°8 - Agents techniques	8	0	8	0

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	1	1	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	4	3	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	6	9
CTR	6	4	5	5

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

Réunions des instances représentatives du personnel

	Nombre de réunions en 2017	Nombre de reconvoctions *
CTR	10	7 (dont 1 pour vote unanimement contre)
CTL	976	235
CAP N	114	-
CCP	7	-
CAP L	1 245	-
CHS	851	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	305	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	1 286	-
GT nationaux	40	-

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

Autorisations d'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.

2017	Hommes	Femmes	Total
AA accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation	30 229	24 187,5	54 416,5

✚ 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).

2017	Hommes	Femmes	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	5 838,5	4 051	9 889 ,5

✚ 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.

	2017
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	522,62
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	229,12

Grèves et négociations en 2017

	mot d'ordre national	mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	56 541	2 621

Thématiques sociales abordées en 2017

Dans le cadre des réunions de concertation des instances institutionnelles

Les thèmes suivants ont été notamment abordés lors des CTR :

- Etat d'avancement des réflexions sur la formation professionnelle
- Aménagement de la cartographie des résidences d'affectation nationale (RAN)
- Bilan de la phase pilote de l'ENSAP
- Budget 2018 de la DGFIP
- Bilan social 2016 et Bilan de la formation 2016 de la DGFIP
- Déclinaison du volet « emplois » du projet de Loi de Finances pour 2018
- Modalités d'accès et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales.

Dans le cadre de la concertation informelle

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

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

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

- Frais de déplacement
- Textes PPCR
- Scission de DRESG et création du SARH
- Règles de gestion des catégories A+
- SIRHIUS
- Mutations
- Télétravail
- Elections professionnelles.



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 2017, le taux d'emploi d'agents en situation de handicap s'élève ainsi à 6,85%. 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, suivies de deux vagues de recrutements de plus de **580 volontaires du service civique en 2017**, 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.

Maintien du Label diversité et obtention du Label égalité

Sept directions de la DGFIP¹⁰ ont participé en octobre 2017 à l'audit de double labellisation « Diversité - Égalité professionnelle » (label initial pour l'Égalité professionnelle et label intermédiaire pour la Diversité).

Délivrées par AFNOR Certification, les labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou la prévention des discriminations et la diversité dans la sphère professionnelle.

A l'occasion de cet audit, la DGFIP a réalisé un fascicule consacré spécifiquement aux actions entreprises à la DGFIP en faveur de l'Égalité professionnelle.

Le fascicule met en lumière les actions menées par la DGFIP en faveur de cette thématique (augmentation constante des femmes parmi les cadres, engagement de la DGFIP pour la lutte contre les violences et le harcèlement, conduite d'actions de communication et de sensibilisation...).

A l'issue des travaux, les ministères économiques et financiers ont obtenu le maintien de la labellisation « Diversité » et la délivrance du label « Égalité professionnelle ».

¹⁰ DGE, DIRCOFI Île-de-France, Délégation Est, DDFiP de Seine et Marne, DDFiP de Haute-Vienne, DRFiP du Nord et DRFiP d'Ille-et-Vilaine

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 2017, la DGFIP compte **7 405 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 2017					
	A	B	C	Stagiaires et non titulaires	Total
Hommes	634	1 289	1 461	22	3 406
Femmes	661	1 499	1 807	32	3 999
Total	1 295	2 788	3 268	54	7 405

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 2017 est de 6,85%, en hausse constante ces 3 dernières années.

Taux d'emploi légal			
	Déclaration 2016	Déclaration 2017	Déclaration 2018
Taux d'emploi légal	6,33 %	6,47 %	6,85 %

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 2017, la DGFIP a recruté **143 agents** en situation de handicap par la voie contractuelle.

Recrutements contractuels 2017				
	A	B	C	Total
Hommes	3	6	25	34
Femmes	8	11	90	109
Total	11	17	115	143

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 **132 agents** par la voie du PACTE en 2017, dont 38 hommes et 94 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 2017	Effectifs physiques cumulés sur l'année
Auxiliaires de renfort	1 317	18 723
Manœuvres du cadastre	64	1 380
Total	1 381	20 103

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 2017 à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	77	40	117
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation au titre de 2017	10	15	25

Les contractuels lauréats de recrutement de titularisation au titre de 2017 seront titularisés en 2018 à l'issue de leur année de stage.

Passages de CDD en CDI

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

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

DIVERSITE

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 par la DGFIP lors de la vague principale d'engagement organisée au titre de 2017 (avril 2017 - décembre 2017)	128	281	409
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la vague complémentaire d'engagement organisée au titre de 2017 (octobre 2017 - juin 2018)	53	122	175
Total	181	403	584

La DGFIP a accueilli **584 volontaires en service civique** en 2017.

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 31/12/2016	168	139	4	7	318
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2017	72	120	2	3	197
Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2017	130	159	4	9	302

La DGFIP a accueilli **197 apprentis** en 2017 dont 5 en situation de handicap.



Annexes

Répartition des effectifs par direction et par catégorie (en effectifs physiques payés au 31 décembre 2017)

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	TOTAL GENERAL		
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total							
010	Ain	2	161	299	219	681					0	681				2	2			13			15	696
020	Aisne	3	158	295	223	679					0	679		1		2	3			14	3		20	699
030	Allier	2	121	215	152	490					0	490		1		1	2			5	1		8	498
040	Alpes-de-Haute-Provence	1	71	124	94	290					0	290						0		2	1		3	293
050	Hautes-Alpes	1	75	122	82	280					0	280						0		4	1		5	285
060	Alpes-Maritimes	9	470	718	547	1 744					0	1 744			2	5	7			3		10	1 754	
070	Ardèche	2	106	189	144	441					0	441						0		5			5	446
080	Ardennes	2	95	160	113	370					0	370				2	2			6			8	378
090	Ariège	1	73	116	75	265					0	265				1	1			12	2		15	280
100	Aube	2	106	169	126	403					0	403					2	2		1			3	406
110	Aude	2	132	245	181	560					0	560					2	2		10			12	572
120	Aveyron	2	113	189	126	430					0	430					2	2		20			22	452
130	Bouches-du-Rhône	18	616	1 081	865	2 580		1			1	2 581			1	8	9			25			34	2 615
140	Calvados	5	223	409	258	895					0	895					1	1		17			18	913
150	Cantal	2	70	110	76	258					0	258					1	1		14			15	273
160	Charente	2	127	227	161	517					0	517					2	2		14		8	24	541
170	Charente-Maritime	3	206	403	285	897					0	897				1	1	1		14	2		17	914
180	Cher	2	105	197	121	425					0	425					1	1		2			3	428
190	Corrèze	2	98	156	123	379					0	379					1	1		8			9	388
2A0	Corse-du-sud	5	83	119	83	290					0	290					2	2		3			5	295
2B0	Haute-Corse	2	81	112	79	274					0	274					4	4		4			8	282
210	Côte-d'Or	9	213	362	227	811		1			1	812		1	1			2		8	1		11	823
220	Côtes-d'Armor	3	197	368	234	802					0	802					1	1		7			8	810
230	Creuse	1	69	100	67	237					0	237					2	2		5	1		8	245
240	Dordogne	2	142	264	179	587					0	587					3	3		16	1		20	607
250	Doubs	4	180	312	212	708					0	708						0		17		1	18	726
260	Drôme	2	164	302	223	691					0	691					1	1		4	2		7	698
270	Eure	2	164	306	219	691					0	691					1	1		7			8	699
280	Eure-et-Loir	2	143	245	205	595					0	595					3	3		2			5	600
290	Finistère	3	263	531	341	1 138					0	1 138					1	1		17	1		19	1 157
300	Gard	3	218	394	271	886					0	886					1	1	2	6		1	9	895
310	Haute-Garonne	14	418	802	615	1 849		1	1		2	1 851		1	2	4	7			10	1		18	1 869
320	Gers	2	77	132	92	303					0	303							0	4	1		5	308

		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	15	474	867	593	1 949		1			1	1 950			1	7	8		16		24	1 974
340	Hérault	9	353	650	516	1 528					0	1 528			1	3	4		20		24	1 552
350	Ille-et-Vilaine	13	356	744	554	1 667	1				1	1 668	1		1	2	4		24	2	30	1 698
360	Indre	1	87	161	94	343					0	343						0	6		6	349
370	Indre-et-Loire	4	183	370	247	804		1			1	805				1	1		6		7	812
380	Isère	6	382	689	499	1 576					0	1 576			1	7	8		6		14	1 590
390	Jura	1	100	161	109	371					0	371			1	2	3		9	1	13	384
400	Landes	2	137	258	159	556					0	556					0		13		13	569
410	Loir-et-Cher	2	110	198	133	443					0	443				3	3		7		10	453
420	Loire	4	219	402	278	903					0	903				2	2		9		11	914
430	Haute-Loire	1	89	149	97	336					0	336				1	1		6		7	343
440	Loire-Atlantique	12	372	719	508	1 611	1	1			2	1 613	1			5	6		10		16	1 629
450	Loiret	6	236	351	273	866	1	1			2	868			1	4	5		16		21	889
460	Lot	2	76	121	80	279					0	279				1	1		1	1	3	282
470	Lot-et-Garonne	1	114	193	123	431					0	431				3	3		6		9	440
480	Lozère	1	52	74	49	176					0	176				2	2		9		11	187
490	Maine-et-Loire	5	215	397	268	885					0	885			1	3	4		7	1	12	897
500	Manche	2	155	287	188	632					0	632				4	4		18	3	25	657
510	Mame	5	202	348	257	812					0	812		1		2	3		9	5	17	829
520	Haute-Mame	2	80	124	82	288					0	288					0		4		4	292
530	Mayenne	2	104	187	114	407					0	407				1	1		1		2	409
540	Meurthe-et-Moselle	3	211	383	268	865					0	865					0		16	2	18	883
550	Meuse	1	76	125	91	293					0	293				1	1		17	1	19	312
560	Morbihan	4	222	429	269	924					0	924				2	2		18		20	944
570	Moselle	12	319	543	409	1 283					0	1 283				1	1		23	2	26	1 309
580	Nièvre	1	88	140	102	331					0	331				1	1		13		14	345
590	Nord	14	692	1 366	919	2 991		2			2	2 993		1		13	14		40	1	55	3 048
600	Oise	3	220	412	277	912					0	912				3	3		5	1	9	921
610	Orne	2	100	177	120	399					0	399		1		1	2		6		8	407
620	Pas-de-Calais	6	346	695	471	1 518					0	1 518			2	2	4		48	4	56	1 574
630	Puy-de-Dôme	6	220	418	261	905					0	905				5	5		24	3	32	937
640	Pyrénées-Atlantiques	4	222	375	279	880					0	880				1	1		11	2	14	894
650	Hautes-Pyrénées	2	97	157	98	354					0	354				1	1		5		6	360
660	Pyrénées-Orientales	3	166	294	190	653					0	653					0		6		6	659
670	Bas-Rhin	10	369	641	460	1 480					0	1 480	1			3	4		11	2	17	1 497
680	Haut-Rhin	4	218	396	276	894					0	894				4	4		12	3	19	913
690	Rhône	15	554	1 044	769	2 382		1			1	2 383			1	7	8		3		11	2 394
700	Haute-Saône	2	83	142	100	327					0	327				1	1		6		7	334

		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	2	171	346	238	757					0	757				1	1			7	1	9	766
720	Sarthe	2	163	295	222	682					0	682				2	2			5	1	8	690
730	Savoie	3	191	323	243	760					0	760				2	2			4	1	7	767
740	Haute-Savoie	5	257	453	351	1 066					0	1 066				4	4			2		6	1 072
750	Paris	35	1 482	1 924	1 534	4 975	1	1			2	4 977		1	1	17	19			7	1	27	5 004
760	Seine-Maritime	9	374	694	488	1 565		1			1	1 566				5	5			21	1	27	1 593
770	Seine-et-Mame	8	365	650	449	1 472					0	1 472				2	2			6	1	9	1 481
780	Yvelines	7	463	753	608	1 831					0	1 831		1		8	9			6		15	1 846
790	Deux-Sèvres	2	128	229	152	511					0	511				2	2			11		13	524
800	Somme	4	197	354	240	795					0	795				3	3			10		13	808
810	Tarn	2	131	222	150	505					0	505								5		5	510
820	Tarn-et-Garonne	2	83	146	81	312					0	312								5	1	6	318
830	Var	8	356	607	444	1 415					0	1 415				3	3			6	1	10	1 425
840	Vaucluse	3	182	319	229	733					0	733				1	3	4		5		9	742
850	Vendée	3	189	361	252	805					0	805				3	3			9	3	15	820
860	Vienne	4	158	271	201	634					0	634				2	2			10		12	646
870	Haute-Vienne	4	150	264	174	592					0	592			1	2	3			11		14	606
880	Vosges	2	129	237	157	525					0	525				3	3			7		10	535
890	Yonne	2	115	204	150	471					0	471				3	3			8	1	12	483
900	Territoire-de-Belfort	1	54	100	52	207					0	207				2	2					2	209
910	Essonne	7	349	566	424	1 346					0	1 346			1	4	5			8		13	1 359
920	Hauts-de-Seine	16	619	868	743	2 246					0	2 246			1	8	9			2	1	12	2 258
930	Seine-Saint-Denis	10	475	688	786	1 959					0	1 959		1	1	9	11			5	1	17	1 976
940	Val-de-Marne	11	423	686	621	1 741					0	1 741		2		12	14			5		19	1 760
950	Val-d'Oise	8	338	553	424	1 323					0	1 323		1		4	5			1		6	1 329
971	Guadeloupe	3	156	251	192	602	1				1	603				1	1			19		20	623
972	Martinique	3	148	280	172	603					0	603				1	1			10		11	614
973	Guyane	2	64	92	67	225					0	225				2	2			4		6	231
974	Réunion	4	197	346	313	860					0	860				1	1			16		17	877
975	Saint-Pierre-et-Miquelon (codes TPM+975)	1	7	11	9	28					0	28								1		1	29
976	Mayotte	2	29	34	66	131					0	131				1	1			1		2	133
986	Wallis et Futuna		4	5	8	17					0	17										0	17
987	Polynésie Française (codes P98+987)	2	32	55	55	144					0	144										0	144
988	Nouvelle Calédonie (codes TNC+988)	2	39	56	57	154					0	154				1	1					1	155
A 15	SDNC	1	37	168	121	327				1	1	328					0	80				80	408
A 20	DVNI	3	412	51	39	505					0	505				1	1					1	506
A 30	DNID	2	129	71	66	268	1	1			2	270				1	1					1	271
A 35	DNVSF	3	228	30	31	292					0	292					0					0	292
A 40	DNEF	3	302	98	47	450					0	450				1	1					1	451
A 45	DGE	3	189	51	42	285					0	285				2	2					2	287
A 50	IMPOTS-SERVICE	1	44	77	32	154					0	154				1	1					1	155
A 55	ENFiP	9	444	120	106	679					0	679				2	2			2		4	683
A 55	ENFiP Stagiaires		363	788		1 151					0	1 151					0					0	1 151

Mobilité intra-directionnelle au cours de l'année 2017

Types de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
- à l'intérieur du service central	14	12	54	60	10	13	3	2	168
- à l'intérieur du service déconcentré	13	1	813	944	772	1 403	479	776	5 201
- du service central vers un service déconcentré	16	10	49	53	20	20	1	10	179
- du service déconcentré vers le service central	5	5	100	91	41	43	7	9	301
- d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	79	28	871	885	1251	1 422	779	1 102	6 417

Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers
Ventilation par nature de prestation – année 2017

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		48 918 089	424 662		49 342 751		48 493 011	461 892		48 954 903
Aide au logement		15 125 351			15 125 351		15 206 645			15 206 645
Tourisme social	180 829	26 086 511	774 611		27 041 951	180 829	25 719 236	436 964		26 337 029
Petite enfance		5 028 554			5 028 554		4 773 112			4 773 112
Crédits d'actions locales		4 856 971			4 856 971		4 540 250			4 540 250
Aides et secours aux personnels en difficultés	3 246 143			361 600	3 607 743	3 246 143			361 600	3 607 743
Protection sociale complémentaire		23 410			23 410		34 553			34 553
Associations socio-culturelles		7 026 413			7 026 413		7 026 413			7 026 413
TOTAL	3 426 972	107 065 299	1 199 273	361 600	112 053 144	3 426 972	105 793 220	898 856	361 600	110 480 648

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 : R D F F 1 3 2 8 9 6 4 A

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 A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux		
Toutes les données sont par genre		
1 ^{er} 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 primonominations 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 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, convalescence 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.
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 écrites 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).	
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	
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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 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)	<p>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.</p> <p>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.</p>
Congé ordinaire de maladie (COM)	<p>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.</p> <p>La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date.</p> <p>L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.</p>
Congé de grave maladie (CGM)	<p>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.</p> <p>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.</p>
Congé parental	<p>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</p>

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

r

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

t

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

v

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



Direction générale des Finances publiques

Service des Ressources humaines

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

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

SEPTEMBRE 2018