

# BILAN SOCIAL DE LA DGFIP

ANNEE 2018





# EDITORIAL



La direction générale des Finances publiques (DGFIP) publie son bilan social au titre de l'année 2018, après l'avoir inscrit à l'ordre du jour du comité technique de réseau du 14 octobre 2019.

Cette année, le bilan social de la DGFIP a été enrichi de nouveaux indicateurs, en particulier sur le temps de travail, conformément aux dispositions de l'arrêté du 22 décembre 2017 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Au 31 décembre 2018, la DGFIP compte 104 112 agents payés. La direction est composée à 59 % de femmes et à 41 % d'hommes. Le volume des recrutements et des promotions est en hausse par rapport à l'année 2017, respectivement + 7,8% et + 5%.

En 2018, la fonction RH a été modernisée et réorganisée avec d'une part, la mise en place du nouvel applicatif SIRHIUS et d'autre part, la création des Centres de Services des Ressources Humaines et du Service d'Information aux Agents.

Enfin l'année 2018 a été marquée par le lancement des opérations de déploiement progressif du télétravail à la DGFIP suite au bilan très positif de la préfiguration auprès d'une trentaine de services et directions. Ce nouveau mode d'organisation du travail répond à une forte attente exprimée par les agents et s'inscrit dans une démarche engagée par la DGFIP qui vise à mieux concilier vie personnelle et professionnelle.

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.

**Jérôme Fournel**

Directeur général des Finances publiques

# SOMMAIRE

	Page
<b>FAITS MARQUANTS RH 2018</b>	6
<b>LES EFFECTIFS DE LA DGFIP</b>	
Effectifs payés .....	11
Plafond d'emplois .....	16
Emplois de direction .....	17
Structure démographique .....	20
<b>LA CARRIERE</b>	
Recrutements .....	27
Promotions .....	30
Rémunérations .....	36
Positions administratives .....	40
Mobilité .....	43
Départs définitifs et temporaires .....	46
<b>LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL</b>	
Organisation du travail .....	53
Temps de travail .....	55
Congés .....	61
Congés liés à la famille .....	65
Congés pour maladie .....	67
Santé et sécurité au travail .....	69
Médiation sociale .....	71
<b>LA DEONTOLOGIE ET LA DISCIPLINE</b>	
Déontologie et protection des agents .....	75
Discipline .....	76
<b>L'ACTION SOCIALE</b>	
L'action sociale des ministères économique et financier .....	81
L'action sociale de la DGFIP .....	82
<b>LE DIALOGUE SOCIAL</b> .....	87

## LA DIVERSITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances .....	95
Obligation d'emploi en faveur de personnes handicapés .....	97
Dispositif de recrutement par la voie du PACTE .....	99
Dispositif de titularisation et de CDIisation : loi Sauvadet .....	100
Volontaires en service civique - Apprentissage .....	102
La DGFIP engagée en faveur de l'Egalité professionnelle.....	104

## ANNEXES

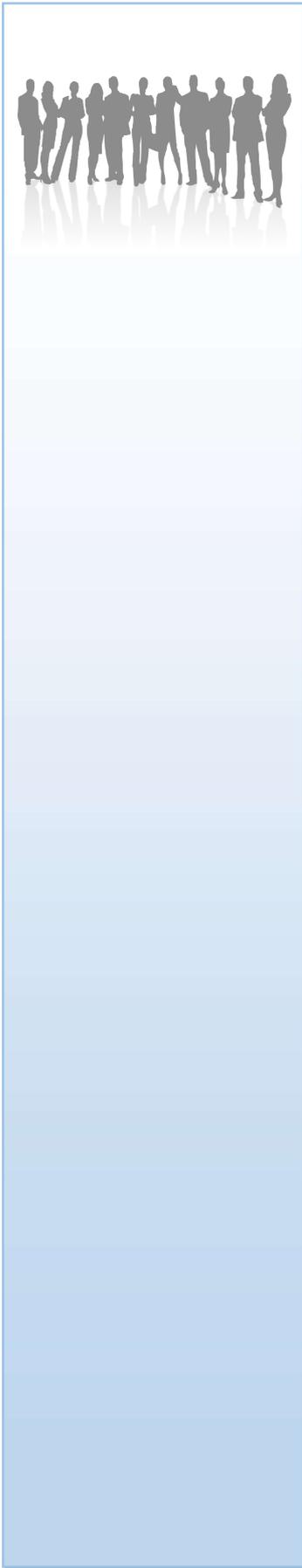
Annexe 1 : Effectifs réels payés par direction et par statut au 31 décembre 2018.....	107
Annexe 2 : Mobilité intra-directionnelle en 2018 .....	111
Annexe 3 : Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers .....	112
Annexe 4 : Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013.....	113
Annexe 5 : Lexique .....	118

## QUELQUES FAITS MARQUANTS RH EN 2018

<b>MOIS</b>	<b>THEMATIQUE</b>	<b>DESCRIPTIF</b>
<i>Janvier</i>	<b>Déontologie</b>	Nomination du référent déontologue de la DGFIP conformément à l'arrêté du 18 décembre 2017 portant application dans les ministères économiques et financiers du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique.
<i>Janvier</i>	<b>Report des mesures du dispositif PPCR</b>	Les revalorisations indiciaires pour les catégories B et C ainsi que la seconde phase du transfert primes/points pour la catégorie A de la DGFIP, prévues pour 2018, sont décalées d'un an.
<i>Février</i>	<b>ENSAP</b>	Ouverture du volet « Retraite » de l'ENSAP à l'ensemble des agents de la DGFIP.
<i>Février</i>	<b>Avancement d'échelon pour la catégorie C</b>	L'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée 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 2018 (gestion 2017) pour la catégorie C.
<i>Mars</i>	<b>Assistants de prévention</b>	Nomination d'un assistant de prévention référent dans chaque interrégion, dans le cadre du renforcement des compétences, de l'organisation et du fonctionnement du réseau des assistants de prévention.
<i>Mars</i>	<b>Egalité professionnelle</b>	La DGFIP célèbre la journée internationale du droit des femmes après l'obtention du label Egalité professionnelle par le ministère.
<i>Mai</i>	<b>Diversité</b>	La DGFIP célèbre la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.
<i>Mai</i>	<b>SIRHIUS</b>	Sirhius remplace Agora et devient l'unique système d'information des Ressources Humaines à la DGFIP.
<i>Juin</i>	<b>Première affectation lauréats catégorie C</b>	Mise en place du service en ligne ADEL (Affectation DGFIP En Ligne), permettant aux lauréats du concours de la catégorie C d'exprimer leurs vœux de première affectation et leur préférence pour leur établissement de formation initiale.

<i>MOIS</i>	<b>THEMATIQUE</b>	<b>DESCRIPTIF</b>
<i>Juillet</i>	<b>Volontaires du Service civique</b>	La DGFIP obtient le renouvellement de son agrément au titre de l'engagement de service civique.
<i>Août</i>	<b>Diversité</b>	Conformément à la circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, la DGFIP a déployé le dispositif d'accueil des élèves de 3ème scolarisés en REP+, pour l'année scolaire 2018-2019.
<i>Septembre</i>	<b>Formation</b>	Dans le cadre du « chantier de la formation professionnelle de demain », la DGFIP met en place la formation initiale rénovée pour la promotion 2018-2019 d'inspecteurs.
<i>Octobre</i>	<b>Règles de mutation</b>	Fin des travaux de l'affectation au département qui sera préfigurée dans 14 directions territoriales, nationales ou spécialisées en 2019.
<i>Octobre</i>	<b>Conditions de vie au travail</b>	Dans le cadre de son plan national d'amélioration des conditions de vie au travail, la DGFIP lance deux plateformes d'écoute et de soutien, l'une destinée à l'ensemble des agents, l'autre dédiée spécifiquement aux problématiques managériales.
<i>Novembre</i>	<b>Réorganisation des services RH</b>	Dans le cadre de la modernisation de la fonction RH, la DGFIP déploie 10 centres de service RH (CSRH) et met en place un Service d'Information des Agents (SIA).
<i>Novembre</i>	<b>Handicap</b>	Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), la DGFIP organise une journée de sensibilisation au handicap dans le milieu professionnel.
<i>Novembre</i>	<b>Dialogue social</b>	Premières élections professionnelles en mode électronique.
<i>Novembre</i>	<b>Egalité professionnelle</b>	La DGFIP se mobilise dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.
<i>Décembre</i>	<b>Télétravail</b>	La DGFIP généralise le télétravail pour l'ensemble de ses services centraux et déconcentrés.





## Les effectifs de la DGFIP

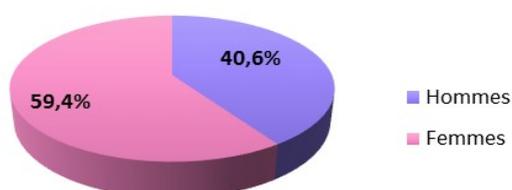


## EFFECTIFS PAYES

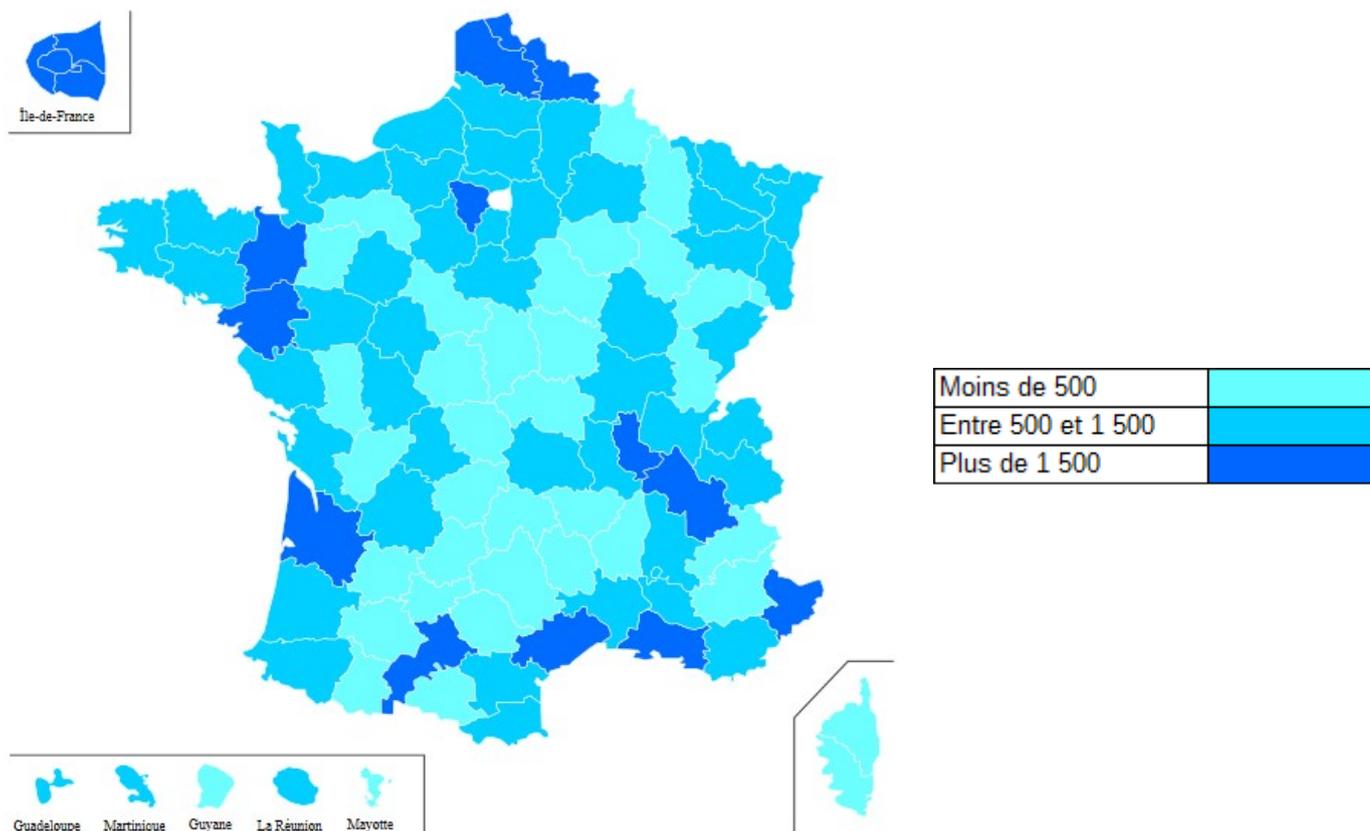
Sont considérés dans les effectifs payés, les personnels titulaires et stagiaires de statut DGFIP et de statut de Centrale ainsi que les personnels non titulaires (ouvriers du cadastre, contractuels de droit public et personnels dits Berkani), rémunérés par la DGFIP **au 31 décembre 2018**.



Répartition par sexe des agents payés  
au 31 décembre 2018



Répartition des effectifs de statut DGFIP au 31 décembre 2018 (hors directions spécialisées)



# EFFECTIFS PAYES

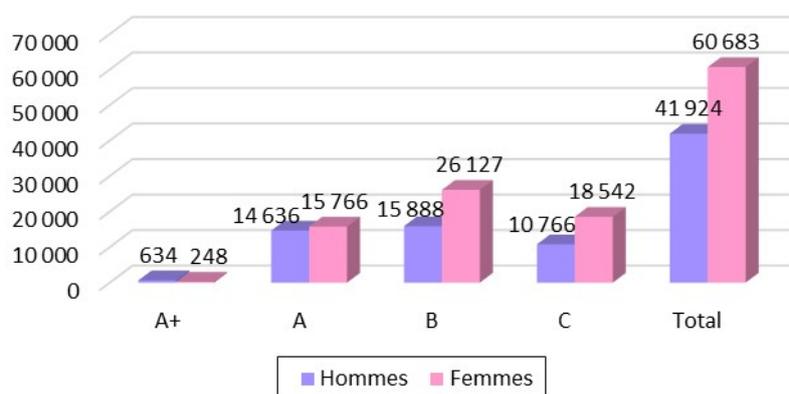
## Répartition des agents titulaires en effectifs payés

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 2018, le nombre d'agents titulaires de la DGFIP s'élève à **102 607** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 882 agents de catégorie A+<sup>1</sup> ; 30 402 agents de catégorie A ; 42 015 agents de catégorie B ; 29 308 agents de catégorie C.

**Agents titulaires au 31 décembre 2018  
(effectifs payés)**



Effectifs payés 2018	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	561	215	14 566	15 711	15 838	25 966	10 753	18 477	<b>102 087</b>
Titulaires de statut Centrale	73	33	70	55	50	161	13	65	<b>520</b>
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>248</b>	<b>14 636</b>	<b>15 766</b>	<b>15 888</b>	<b>26 127</b>	<b>10 766</b>	<b>18 542</b>	<b>102 607</b>

Au 31 décembre 2018, les femmes représentent **59,1 %** des agents titulaires de la DGFIP. Une prédominance des personnels masculins est constaté en catégorie A+.

<sup>1</sup> 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<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie.

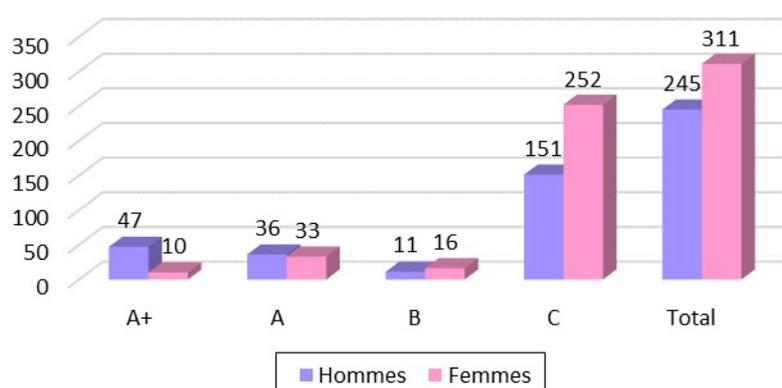
## Répartition des agents non-titulaires en effectifs payés (hors Berkani)

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 2018, le nombre d'agents non-titulaires de la DGFIP s'élève à **556** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 57 agents de catégorie A+ ; 69 agents de catégorie A ; 27 agents de catégorie B ; 403 agents de catégorie C.

**Agents non titulaires au 31 décembre 2018  
(effectifs payés hors Berkani)**



Effectifs payés 2018	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	45	32	77
Contractuels en CDI	40	9	11	4	2	4	30	14	114
Contractuels en CDD *	7	1	25	29	9	12	76	206	365
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>151</b>	<b>252</b>	<b>556</b>

\* dont 142 contractuels Pacte et 174 contractuels en situation de handicap

Au 31 décembre 2018, les femmes représentent **55,9 %** 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 « Berkani » sont des agents contractuels payés par la DGFIP et recrutés pour effectuer des fonctions d'entretien, de gardiennage et de restauration.



Au 31 décembre 2018, le nombre d'agents non-titulaires dits « Berkani » s'élève à **949** personnes physiques. Les femmes représentent **93,4 %** de ces effectifs.

Effectifs payés 2018	C		Total
	H	F	
Berkani en CDI	61	879	<b>940</b>
Berkani en CDD	2	7	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>886</b>	<b>949</b>

## Evolution des effectifs payés par statut 2016 - 2018

Effectifs payés	2016				2017				2018			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Titulaires	779	31 170	44 364	30 372	778	30 698	43 068	30 329	882	30 402	42 015	29 308
Non titulaires (hors Berkani)	56	69	40	383	58	66	28	399	57	69	27	403
Berkani	0	0	0	1 234	0	0	0	1 068	0	0	0	949
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>835</b>	<b>31 239</b>	<b>44 404</b>	<b>31 989</b>	<b>836</b>	<b>30 764</b>	<b>43 096</b>	<b>31 796</b>	<b>939</b>	<b>30 471</b>	<b>42 042</b>	<b>30 660</b>
<b>TOTAL</b>	<b>108 467</b>				<b>106 492</b>				<b>104 112</b>			



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 2018	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	560,8	215	14 463,1	15 224,9	15 608,2	24 641,5	10 566,1	17 313,8	<b>98 593,4</b>
Titulaires de statut de Centrale	73	33	69,9	53,6	48,5	154	12,7	62,4	<b>507,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>633,8</b>	<b>248</b>	<b>14 533</b>	<b>15 278,5</b>	<b>15 656,7</b>	<b>24 795,5</b>	<b>10 578,8</b>	<b>17 376,2</b>	<b>99 100,5</b>

Au 31 décembre 2018, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **99 100,50** Equivalents temps plein (soit une diminution de 2% par rapport à 2017) et se répartit de la façon suivante : 881,8 ETP de catégorie A+ ; 29 811,5 ETP de catégorie A ; 40 452,2 ETP de catégorie B ; 27 955 ETP de catégorie C.

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

ETP 2018	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	44,9	31,6	<b>76,5</b>
Contractuels en CDI	39,8	8,6	11	4	2	3,8	30	13,8	<b>113</b>
Contractuels en CDD	7	1	25	29	9	12	76	206	<b>365</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46,8</b>	<b>9,6</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>15,8</b>	<b>150,9</b>	<b>251,4</b>	<b>554,5</b>

Au 31 décembre 2018, le nombre de non titulaires (hors Berkani) s'élève à **554,5** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 56,4 ETP de catégorie A+ ; 69 ETP de catégorie A ; 26,8 ETP de catégorie B ; 402,3 ETP de catégorie C.

## Répartition des agents non-titulaires Berkani en Equivalent temps plein

ETP 2018	C		TOTAL
	H	F	
Berkani en CDI	37,3	347,5	<b>384,8</b>
Berkani en CDD	1,4	5,6	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38,7</b>	<b>353,1</b>	<b>391,8</b>

## PLAFOND D'EMPLOIS

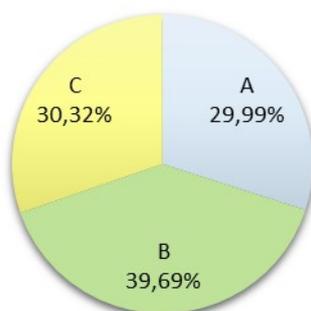
Les données ci-dessous, extraites des rapports annuels de performance de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines », programme 156 « Gestion fiscales et financière de l'Etat et du secteur public local », rappellent la consommation du plafond d'emplois autorisés, exprimés en ETPT, depuis 2016.

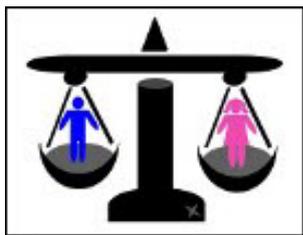
L'équivalent temps plein travaillé (ETPT) est une unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail et de la durée de la période d'emploi des agents.

Catégorie d'emplois	Réalisation 2016	Réalisation 2017	Réalisation 2018
A	31 281	30 858	30 408
B	42 258	41 700	40 246
C	31 582	30 915	30 740
<b>Total</b>	<b>105 121</b>	<b>103 473</b>	<b>101 394</b>

Au terme de la gestion 2018, la consommation moyenne annuelle s'établit à **101 394 ETPT**, dont 29,99% de catégorie A, 39,69 % de catégorie B et 30,32 % de catégorie C.

### Répartition de la consommation des emplois en 2018





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 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018, quelle que soit l'origine statutaire de l'agent nommé, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Primo-nominations en 2018		
	Hommes	Femmes	Total
Chefs de service	0	0	0
Sous-directeurs	1	1	2
Directeurs de projet	1	0	1
Experts de haut niveau	0	0	0
Emplois de direction des services de CBCM	0	0	0
Délégués du Directeur général des finances publiques	0	0	0
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	7	3	10
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
<b>Répartition en %</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

## EMPLOIS DE DIRECTION

Depuis l'année 2017, la proportion minimale de nominations de chaque sexe est **fixée à 40%**. Le non-respect de cette obligation soumet les administrations à une contribution financière estimée à 90 000 euros par unité manquante.

En 2018, les primo-nominations dans les emplois de direction à la DGFIP, concernent **25 % de femmes**.

Primo-nominations DGFIP	2016	2017	2018
Nombre hommes	38	55	12
Nombre femmes	18	20	4
<b>% de femmes primo nommées</b>	<b>32%</b>	<b>27%</b>	<b>25%</b>
<i>Proportion minimale obligatoire</i>	30%	40%	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 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Effectifs au 31/12/2018		
	Hommes	Femmes	Total
Chefs de service	7	3	10
Sous-directeurs	16	9	25
Directeurs de projet	1	0	1
Experts de haut niveau	2	2	4
Emplois de direction des services de CBCM	7	4	11
Délégués du Directeur général des finances publiques	5	3	8
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	79	21	100
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	21	6	27
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>48</b>	<b>186</b>
<b>Répartition en %</b>	<b>74,2%</b>	<b>25,8%</b>	<b>100%</b>

## Ouverture de l'espace du Manager

---

Début 2018, un nouvel espace dédié au management a été créé sur Ulysse cadres.

Ce nouvel 'Espace du manager' regroupe toutes les informations et conseils utiles à un cadre encadrant dans l'exercice de ses missions managériales.

Cet espace s'articule autour de 4 thématiques principales :

- J'anime mon équipe
- J'accompagne mes collaborateurs
- Je suis confronté à des situations difficiles
- J'enrichis mes compétences



L'Espace du manager s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'information managériale disponible en lui assurant une plus grande visibilité mais aussi d'enrichissement par l'ajout de contenus nouveaux jusqu'à présent non disponibles en ligne.

Ainsi, ce nouveau portail permet de :

- rassembler dans un espace unique toutes les informations utiles aux managers dans le domaine des ressources humaines ;
- valoriser ce socle d'information en créant un point d'entrée vers les documents publiés sur d'autres plateformes (Nausicaa, Ulysse, Alizé, DGAFP...) ;
- signaler des fiches pratiques opérationnelles en réponse à des situations particulières (rappel du cadre réglementaire, des bonnes pratiques et contacts utiles) ;
- valoriser les outils d'aide au pilotage et au management conçus et déployés au plan local et national ;
- présenter l'offre de formation existante (ENFiP, IGPDE, SGMAP...) et l'offre d'animation de la Mission d'Accompagnement et de Soutien des Équipes d'Encadrement (MAS2E) ;
- signaler des publications ou références bibliographiques en matière de management.

# STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

## STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

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

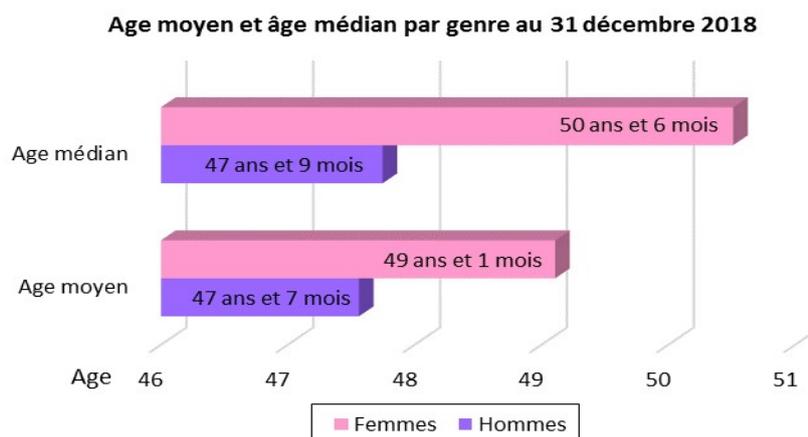
L'âge médian est l'âge qui divise la population considérée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

### Âge moyen et âge médian des agents titulaires

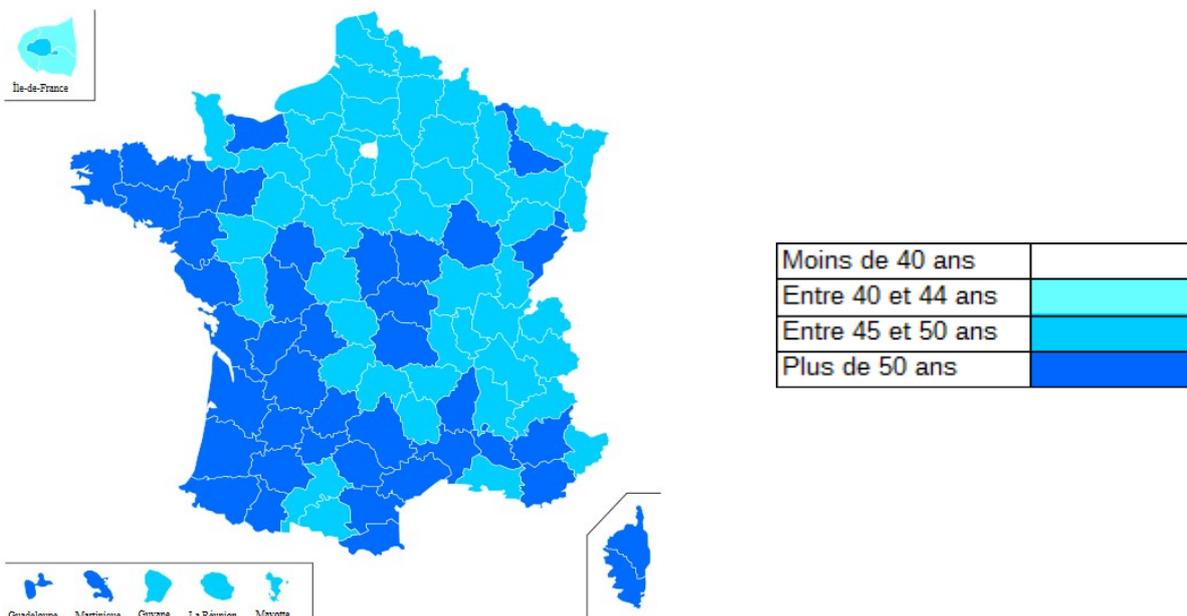
#### Situation des agents titulaires de statut DGFIP

Au 31 décembre 2018, 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 1 mois**.

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

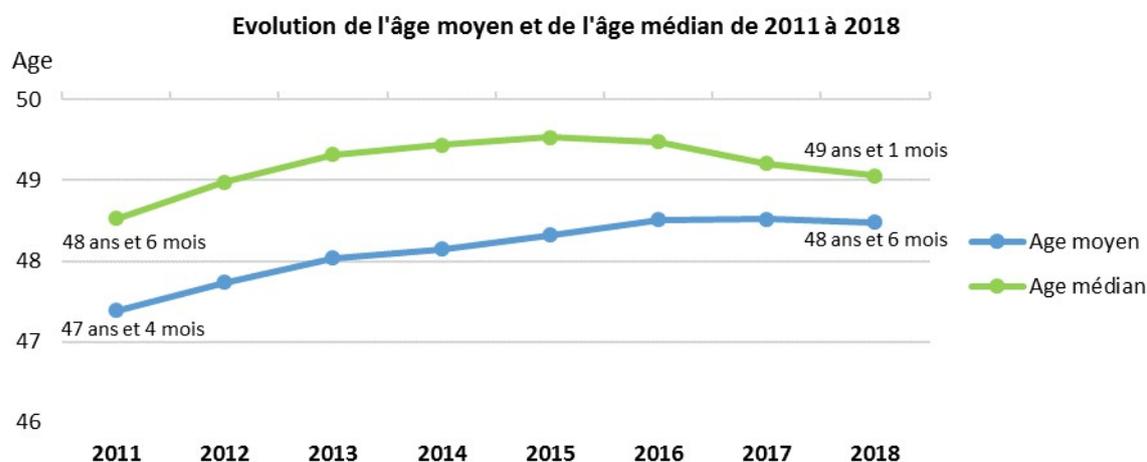


#### Moyenne d'âge des agents de statut DGFIP au 31 décembre 2018 (hors directions spécialisées)



# STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

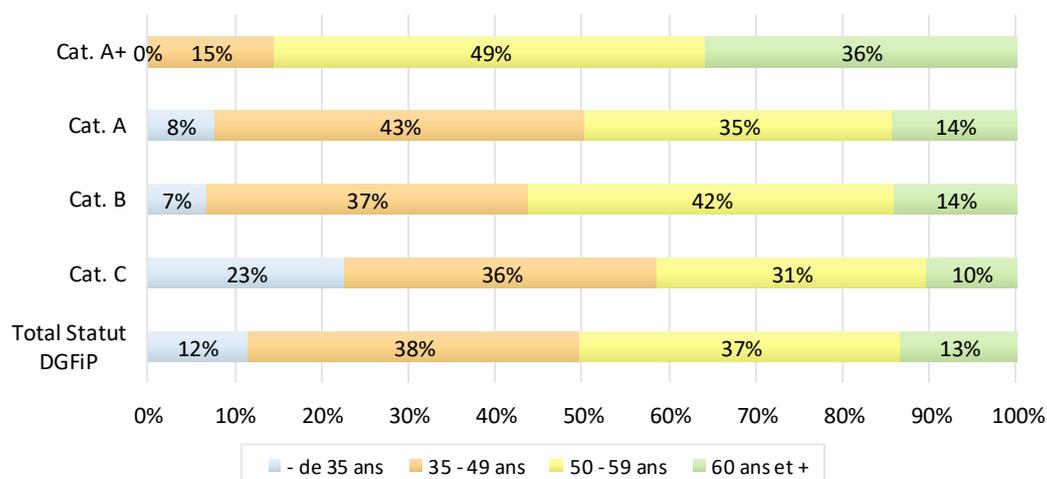
Depuis 2016, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP reste stable à 48 ans et 6 mois.



Age moyen et âge médian par catégorie au 31 décembre 2018

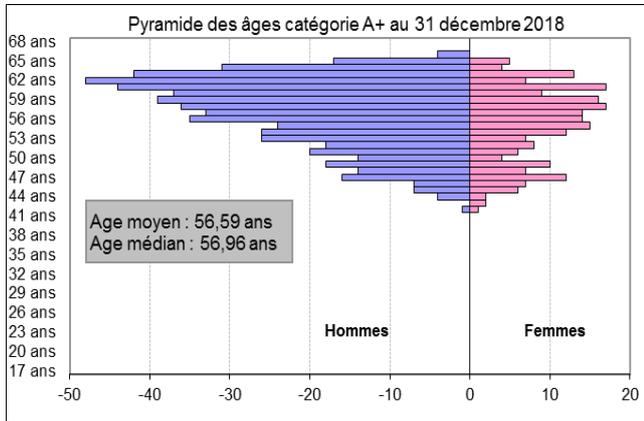
	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	57 ans et 1 mois	55 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois	55 ans et 7 mois
Catégorie A	49 ans	49 ans	48 ans et 9 mois	49 ans et 1 mois
Catégorie B	48 ans et 4 mois	51 ans et 3 mois	48 ans et 3 mois	53 ans et 2 mois
Catégorie C	44 ans	46 ans et 2 mois	44 ans et 3 mois	46 ans et 11 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2018



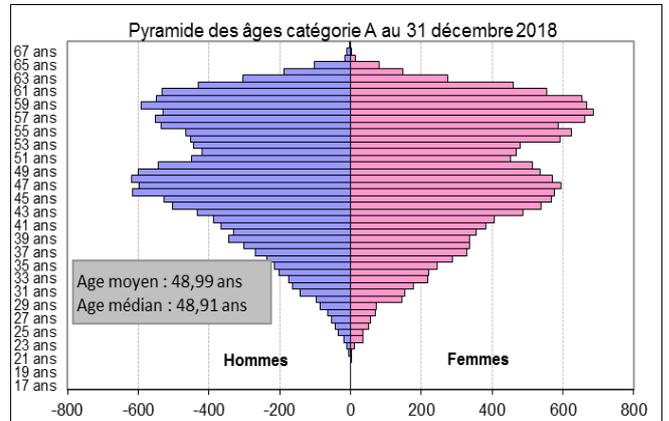
# STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

Pyramide des âges des agents de catégorie A+



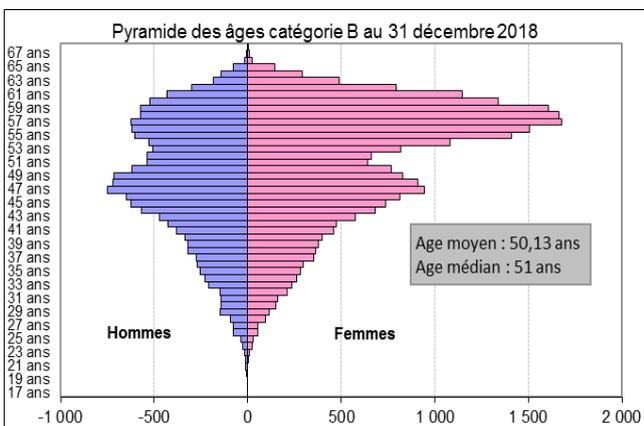
Les plus jeunes cadres de catégorie A+ sont âgés de 42 ans.  
Les hommes sont majoritairement représentés dans cette catégorie (72,3%).

Pyramide des âges des agents de catégorie A



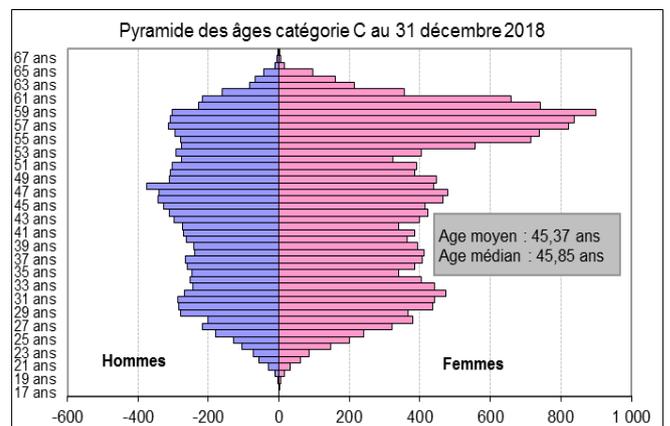
La pyramide des âges des agents de catégorie A est plutôt équilibrée entre les hommes et les femmes.

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 52 ans. Au-delà, les femmes sont plus nombreuses avec un pic sur une tranche 54-61 ans.

Pyramide des âges des agents de catégorie C



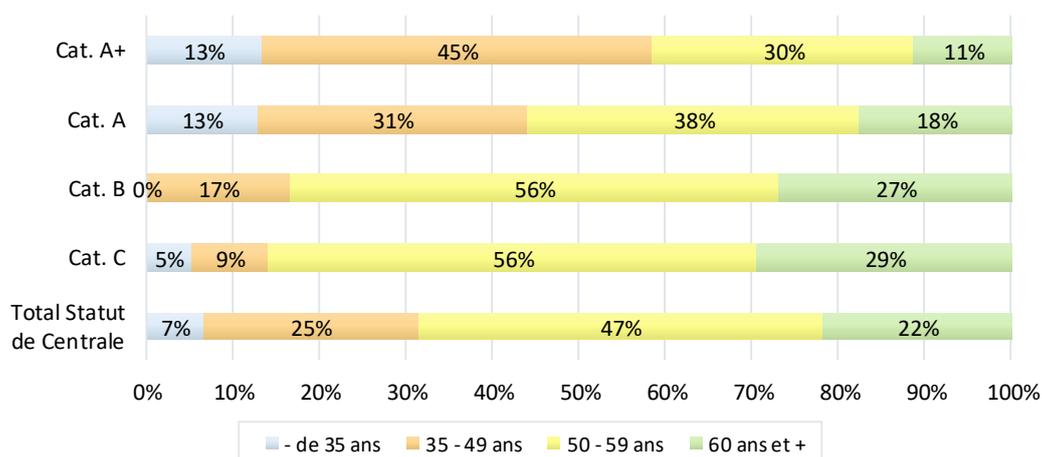
La pyramide des âges des agents de catégorie C est à peu près équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 53 ans. Au-delà, les femmes sont largement majoritaires avec un pic sur une tranche 54-61 ans.

## 📊 Situation des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **52 ans et 3 mois** et l'âge médian est de **53 ans et 2 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	46 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois	45 ans et 6 mois
Catégorie A	48 ans et 11 mois	49 ans et 11 mois	50 ans et 4 mois	52 ans et 6 mois
Catégorie B	56 ans et 5 mois	55 ans et 5 mois	57 ans et 10 mois	56 ans et 7 mois
Catégorie C	57 ans et 7 mois	54 ans et 10 mois	59 ans et 5 mois	56 ans et 1 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2018



## Âge moyen et âge médian des agents non-titulaires

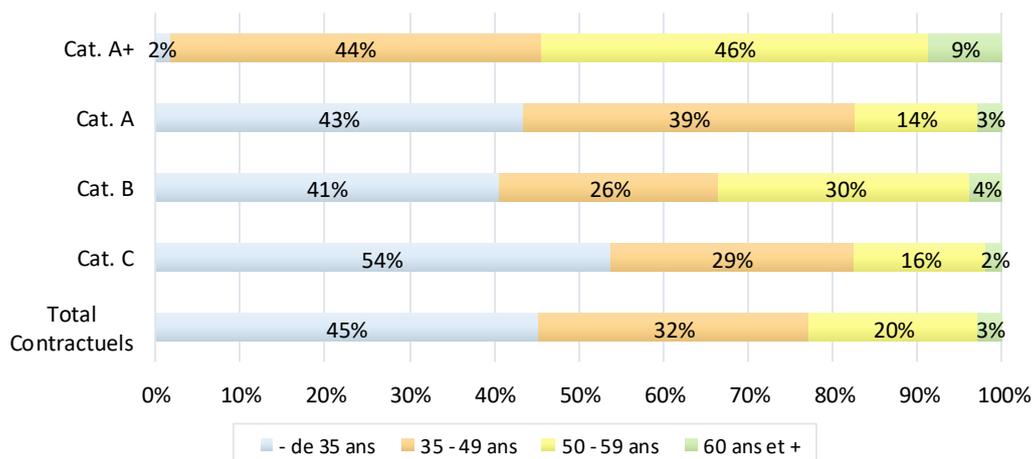
### 📊 Situation des agents contractuels

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents contractuels est de **38 ans et 2 mois** et l'âge médian est de **36 ans et 9 mois**.

## STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	50 ans et 11 mois	48 ans et 4 mois	51 ans et 6 mois	47 ans et 6 mois
Catégorie A	40 ans et 6 mois	36 ans et 9 mois	39 ans et 6 mois	32 ans et 6 mois
Catégorie B	40 ans et 1 mois	41 ans et 2 mois	34 ans et 6 mois	37 ans
Catégorie C	36 ans et 5 mois	35 ans et 3 mois	32 ans	31 ans et 6 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2018



On constate un vieillissement des agents de catégorie C par rapport à 2017 : baisse de 15% de la tranche moins de 35 ans et augmentation de 12 % de la tranche 35-49 ans.

### Situation des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **51 ans et 8 mois** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **50 ans et 8 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	51 ans et 6 mois	51 ans et 11 mois	50 ans et 10 mois	50 ans et 6 mois

### Situation des agents Berkani

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents Berkani est de **54 ans et 11 mois** et l'âge médian est de **55 ans et 8 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	50 ans et 10 mois	55 ans et 2 mois	51 ans et 10 mois	55 ans et 10 mois



La carrière

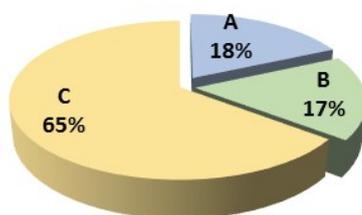


Les données relatives aux recrutements, présentées dans le bilan social de la DGFIP, portent sur les personnels effectivement recrutés, c'est-à-dire, les agents nommés ayant pris leur poste. Les éléments chiffrés portant sur le nombre d'inscrits, présents, admis et lauréats aux concours sont développés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

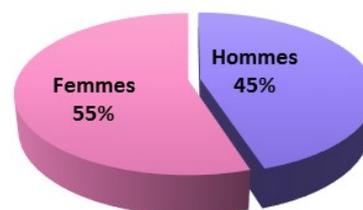
Les recrutements regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics : les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code 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 2018, **3 645 agents** ont été recrutés, dont **55 %** 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%
2018	667	623	2 355	3 645	+7,8 %

# 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 2017	Taux de féminisation
Concours externes <sup>2</sup>	Inspecteur généraliste	320	282	602	236	48,8 %
	Inspecteur analyste	18	4	22	14	18,2 %
	Inspecteur PSE	8	0	8	11	0
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		6	12	18	11	66,7 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		5	8	13	21	61,5 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	-
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		1	0	1	0	0
Concours réservés		2	1	3	0	33,3 %
TOTAL		<b>360</b>	<b>307</b>	<b>667</b>	293	<b>46 %</b>

En 2018, **667 agents de catégorie A** ont été recrutés, dont **46 %** 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 2017	Taux de féminisation
Concours externes	Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe	303	227	530	349	42,8 %
	Programmeur	46	3	49	46	6,1 %
	Techniciens géomètres	18	10	28	39	35,7 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		6	10	16	17	62,5 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		0	0	0	1	-
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	3	-
TOTAL		<b>373</b>	<b>250</b>	<b>623</b>	455	<b>40,1 %</b>

En 2018, **623 agents de catégorie B** ont été recrutés, dont **40,1 %** de femmes.

<sup>2</sup> 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 2017	Taux de féminisation
Concours externe	Concours commun C	791	1161	1952	2 205	59,5 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		27	105	132	115	79,5 %
Recrutement sans concours (1)		16	3	19	43	15,8 %
Recrutement par voie de Pacte		40	91	131	132	69,5 %
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		35	82	117	138	70 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		3	1	4	1	25 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	-
TOTAL		<b>912</b>	<b>1443</b>	<b>2355</b>	<b>2 634</b>	<b>61,3 %</b>

(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 2018, **2 355 agents de catégorie C** ont été recrutés, dont **61,3 %** de femmes.

## La Place de l'Emploi public

Accessible depuis le portail de la fonction publique, la Place de l'Emploi public remplace la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Ce site propose des offres d'emplois, de stages et d'apprentissage publiées par les employeurs de la fonction publique. Les postes 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. En 2018, la DGFIP a publié 92 fiches de postes sur la Place de l'Emploi public pour un volume de recrutements de 78 postes répartis comme suit :

	Homme	Femme	Total
<b>Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Place de l'emploi public</b>	24	54	<b>78</b>

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

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

## 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 2018 ont été fixés par l'arrêté du 16 avril 2018 fixant les taux de promotion dans les corps des ministères de l'économie et des finances et de l'action et des comptes publics pour les années 2018, 2019 et 2020.

Les tableaux ci-après présentent la répartition des agents promus et nommés à la DGFIP en 2018.

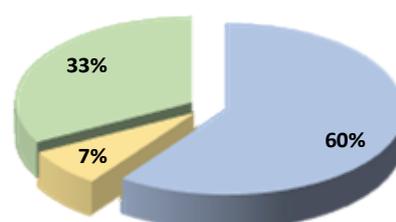
### Evolution des promotions par catégorie depuis 2015

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 %
2018	1 773	4 132	1 352	7 257	+ 5 %

### 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 40% des promotions par changement de corps.

Promotion par changement de corps



■ Concours interne ■ Examen professionnel ■ Liste d'aptitude

## Concours internes

Concours internes	Nominations 2018				Rappel 2017
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur généraliste	94	89	183	48,6 %	78
Inspecteur analyste	19	4	23	17,4 %	13
Inspecteur PSE	7	1	8	12,5 %	11
Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe	166	326	492	66,3 %	321
Contrôleur spécial	92	251	343	73,2 %	208
Contrôleur programmeur	14	1	15	6,7 %	13
Techniciens géomètres	3	3	6	50 %	8
Agent administratif principal	53	133	186	71,5 %	236
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>808</b>	<b>1256</b>	<b>64,3 %</b>	<b>888</b>

## Examens professionnels

Examens professionnels	Nominations 2018				Rappel 2017
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur généraliste	53	97	150	64,7 %	162
Technicien géomètre	1	1	2	50 %	3
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>98</b>	<b>152</b>	<b>64,5 %</b>	<b>165</b>

## Listes d'aptitude

Listes d'aptitude	Nominations 2018				Rappel 2017
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
AFiP	14	14	28	50 %	26
Inspecteur généraliste	37	63	100	63 %	162
Contrôleur 2 <sup>ème</sup> classe	166	380	546	69,6 %	542
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>457</b>	<b>674</b>	<b>67,8 %</b>	<b>730</b>

En 2018, **2 082 agents, dont 65,5% 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 26 agents en mobilité sortante<sup>3</sup> et 3 agents en mobilité entrante<sup>4</sup> parmi les agents promus par changement de corps.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Agents en détachement entrant.

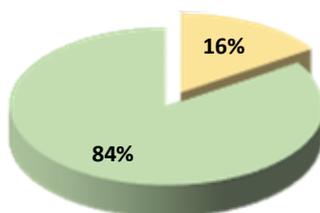
## PROMOTIONS

### 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 changement de grade



■ Concours et examens professionnels    ■ Tableau d'avancement

### Concours et examens professionnels

Concours / Examens professionnels	Nominations 2018				Rappel 2017
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
Inspecteur principal art.17	35	62	97	63,9 %	96
Contrôleur principal	91	161	252	63,9 %	234
Contrôleur 1 <sup>ère</sup> classe	145	275	420	65,5 %	450
Géomètre principal	3	2	5	40 %	6
Géomètre	3	0	3	0	8
Agent administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	5	10	15	66,7 %	14
Agent administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe réservé	2	1	3	33,3 %	-
Agent technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	10	5	15	33,3 %	8
<b>TOTAL</b>	<b>294</b>	<b>516</b>	<b>810</b>	<b>63,7 %</b>	<b>816</b>

## 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 2018				Rappel 2017
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation	
AGFiP classe exceptionnelle	0	0	0	-	3
AGFiP 1 <sup>ère</sup> classe	5	2	7	28,6 %	11
AGFiP classe normale	4	3	7	42,9 %	12
AFiPA	35	36	71	50,7 %	82
Inspecteur principal art.18	3	3	6	50 %	6
Inspecteur principal art.19	3	3	6	50 %	6
Inspecteur divisionnaire hors classe fin de carrière	46	50	96	52 %	47
Inspecteur divisionnaire cl. normale fin de carrière	202	265	467	56,7 %	487
Inspecteur divisionnaire hors classe	102	101	203	49,8 %	233
Inspecteur divisionnaire cl normale	160	161	321	50,2 %	290
Contrôleur principal	189	564	753	74,9 %	699
Contrôleur 1 <sup>ère</sup> classe	208	1062	1270	83,6 %	1 383
Géomètre principal	9	6	15	40 %	16
Géomètre	17	1	18	5,6 %	14
Agent administratif principal 1 <sup>ère</sup> cl	484	516	1000	51,6 %	526
Agent administratif principal 2 <sup>ème</sup> cl	8	21	29	72,4 %	403
Agent technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	64	3	67	4,5 %	14
Agent technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	19	10	29	34,5 %	21
Agent administratif / technique 1 <sup>ère</sup> classe					68
<b>TOTAL</b>	<b>1 558</b>	<b>2 807</b>	<b>4 365</b>	<b>64,3 %</b>	<b>4 321</b>

En 2018, **5 175 agents** (en progression de 1% par rapport à 2017), dont **64,2% de femmes**, ont obtenu une promotion par changement de grade par voie de concours interne, examen professionnel ou tableau d'avancement.

Il est dénombré 1 agent en mobilité entrante<sup>5</sup> et 140 agents en mobilité sortante<sup>6</sup> parmi les agents promus par changement de grade.

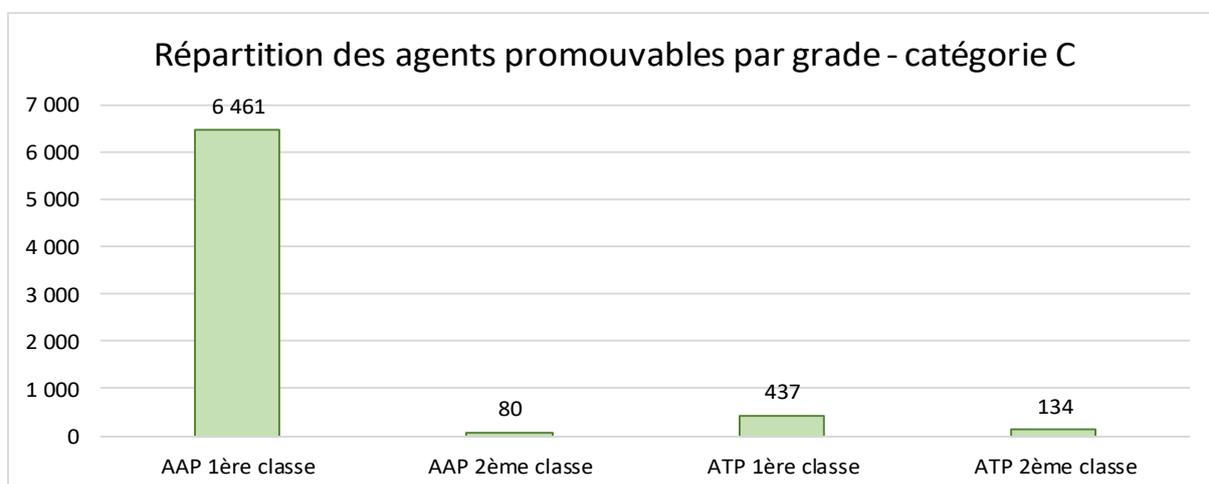
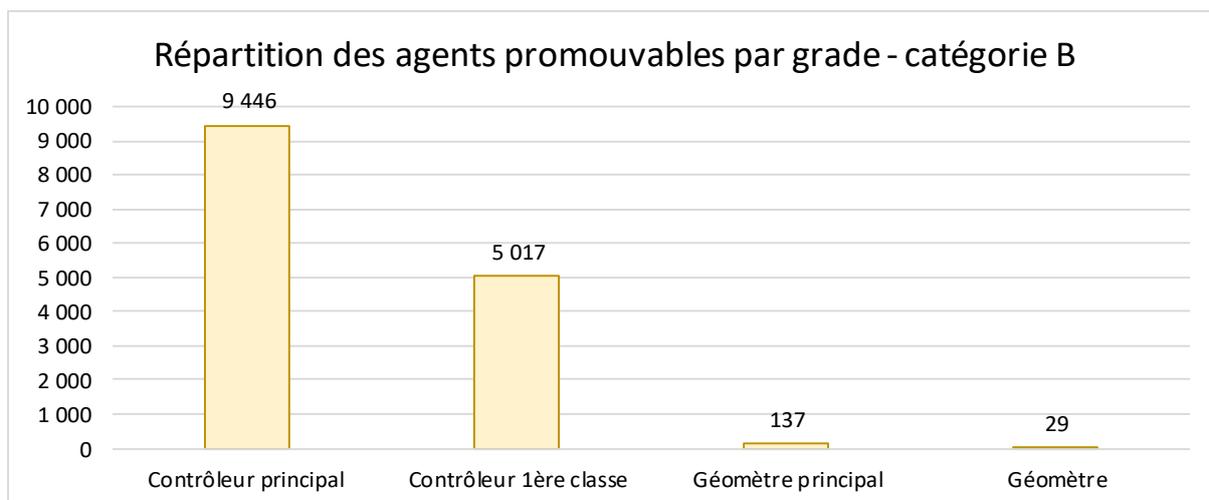
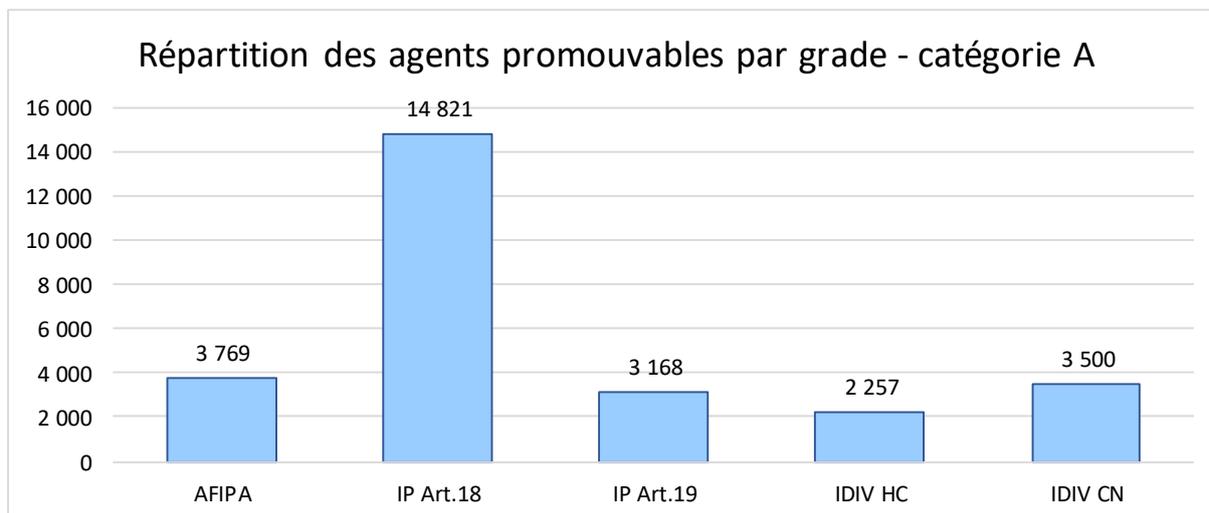
<sup>5</sup> Agents en détachement entrant.

<sup>6</sup> 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 2018, 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	5	<b>9</b>	245	245	<b>490</b>
Concours internes	5	2	<b>7</b>	103	103	<b>206</b>
Concours et examens professionnels	5	4	<b>9</b>	60	56	<b>116</b>
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>408</b>	<b>404</b>	<b>812</b>

	2015	2016	2017	2018
Taux de féminisation des présidentes de jurys	50 %	40,9 %	43,5 %	44 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,7 %	49,5 %	49,9 %	49,78 %

# 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 2018, la masse salariale a été évaluée à **6 906,7 millions d'euros**, dont 2 175,3 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
4 190,4	2 175,3	523,7	17,2	6 906,7

Les prestations sociales d'un montant de 17,2 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 2 699 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.

2018	A	B	C	Total
Hommes	81	-	-	<b>81</b>
Femmes	40	-	-	<b>40</b>
Total	<b>121</b>	-	-	<b>121</b>

## 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 €
<b>Titulaires civils</b>			
Catégorie A+	8 547 €	8 363 €	<b>8499 €</b>
Catégorie A	3 993 €	3 740 €	<b>3865 €</b>
Catégorie B	2 479 €	2 505 €	<b>2495 €</b>
Catégorie C	1 948 €	2 016 €	<b>1991 €</b>
<b>Non titulaires</b>			
Contractuels	2718 €	1846 €	<b>2202 €</b>
Ouvriers du cadastre	2535 €	2252 €	<b>2462 €</b>
Berkani	1664 €	1254 €	<b>1292 €</b>

## 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
<b>A+</b>	49,47 %	49,33 %	49,43 %
<b>A</b>	37,82 %	35,35 %	36,61 %
<b>B</b>	27,87 %	26,50 %	27,02 %
<b>C</b>	24,07 %	23,16 %	23,49 %
<b>Total général</b>	<b>32,34 %</b>	<b>29,05 %</b>	<b>30,48 %</b>

# 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	1687 €	1595 €
2	20 % des effectifs ont moins de	1866 €	1762 €
3	30 % des effectifs ont moins de	2043 €	1924 €
4	40 % des effectifs ont moins de	2238 €	2082 €
5	50 % des effectifs ont moins de	2458 €	2250 €
6	60 % des effectifs ont moins de	2695 €	2444 €
7	70 % des effectifs ont moins de	3000 €	2673 €
8	80 % des effectifs ont moins de	3519 €	3029 €
9	90 % des effectifs ont moins de	4760 €	3822 €

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).

## Astreintes et heures supplémentaires

L'**astreinte** est une période pendant laquelle l'agent est tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de son administration employeur.

L'astreinte n'est pas une période de travail effectif. En revanche, la durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

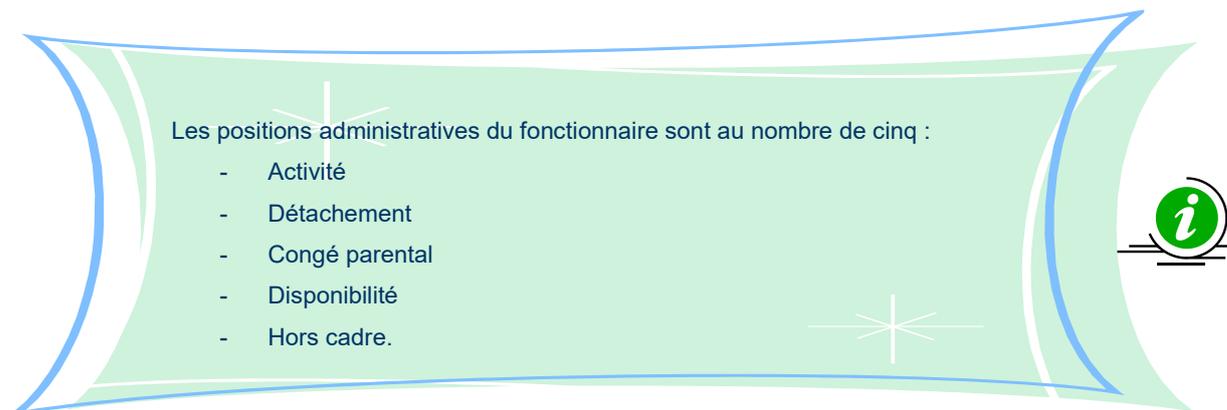
En 2018, **205 agents** (163 hommes et 42 femmes) ont effectué des astreintes donnant lieu à rémunérations.

Les **heures supplémentaires** sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Les heures supplémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et de réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire en-deçà d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

En 2018, **1 332 agents** ont bénéficié d'heures supplémentaires rémunérées.

2018	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'heures supplémentaires rémunérées	743	589	<b>1 332</b>
Sommes versées au titre des heures supplémentaires	1 056 452 €	318 647 €	<b>1 375 099 €</b>

# POSITIONS ADMINISTRATIVES



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<sup>er</sup> 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.

	Hommes	Femmes	Total 2018	Rappel 2017	Rappel 2016	Rappel 2015
Nombre de congés parentaux au 31/12/2018	15	130	145	153	178	155

Au 31 décembre 2018, **145 agents titulaires** sont en congé parental.

## 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 2018	Rappel 2017	Rappel 2016	Rappel 2015
pour convenances personnelles	295	446	<b>741</b>	719	772	730
pour suivre son conjoint/partenaire de pacs	36	145	<b>181</b>	167	177	171
pour élever un enfant de moins de huit ans	16	64	<b>80</b>	78	90	89
pour raison de santé après maladie ordinaire	13	28	<b>41</b>	48	48	39
pour raison de santé après CLM ou CLD	7	12	<b>19</b>	16	17	18
pour créer ou reprendre une entreprise	3	3	<b>6</b>	14	11	10
pour exercer un mandat d'élu local	6	4	<b>10</b>	10	11	10
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (handicap)	2	5	<b>7</b>	11	10	11
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (ACC-MAL)	2	11	<b>13</b>	13	8	8
pour exercer une activité dans une entreprise publique/privée	0	0	<b>0</b>	2	2	6
pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général	2	0	<b>2</b>	2	2	2
pour suivre une formation professionnelle continue	0	0	<b>0</b>	0	1	0
disponibilité d'office	0	2	<b>2</b>	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>382</b>	<b>720</b>	<b>1102</b>	1080	1 149	1 094

Au 31 décembre 2018, **1102 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	21	41	<b>62</b>

Au 31 décembre 2018, **62 agents non titulaires** sont en congé sans traitement.

# POSITIONS ADMINISTRATIVES

## 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	
4	1	2	3	0	2	12

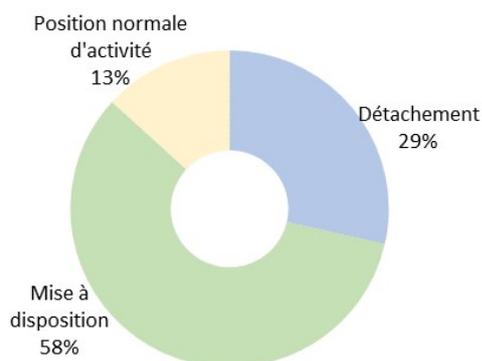
Au 31 décembre 2018, **12 agents** sont en position hors-cadre.

La mobilité comprend :

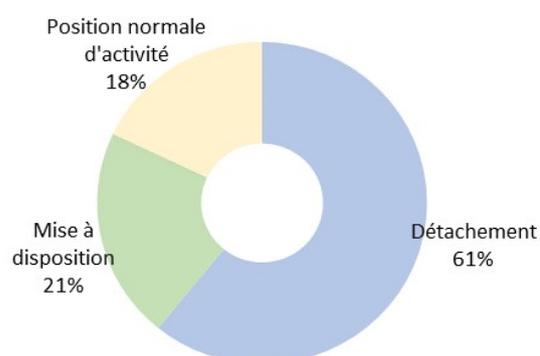
- Le détachement
- La mise à disposition
- La position normale d'activité



Mobilité entrante à la DGFIP au 31 décembre 2018



Mobilité sortante à la DGFIP au 31 décembre 2018



## 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 31/12/2018	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents détachés entrants	8	3	1	3	6	6	3	24	<b>54</b>
Agents détachés sortants	25	13	550	453	169	212	47	63	<b>1 532</b>

## 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 31/12/2018	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents MAD entrants	3	1	8	5	30	18	6	39	<b>110</b>
Agents MAD sortants	3	0	138	88	104	137	31	33	<b>534</b>

## 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 31/12/2018	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents en PNA entrants	5	0	13	6	0	1	0	0	25
Agents en PNA sortants	3	1	178	149	49	57	7	8	452



L'annexe 2 page 111 présente la mobilité intra-directionnelle de l'année 2017.

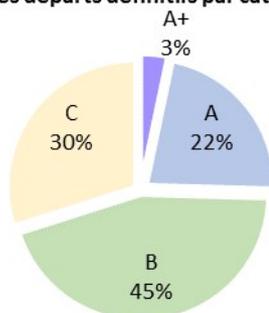
## DEPARTS

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

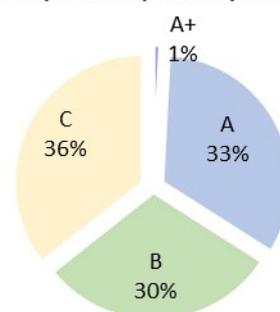
Les départs peuvent être définitifs, lorsque l'agent n'a pas vocation à réintégrer l'administration, ou temporaires.



Répartition des départs définitifs par catégorie en 2018



Répartition des départs temporaires par catégorie en 2018



### Départs définitifs intervenus sur l'année 2018 (flux)

	Titulaires								Total	Non titulaires	Total général
	A+		A		B		C				
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Retraite	117	32	472	523	543	1 523	273	1 053	4536	6	4542
Décès	1	0	19	8	30	33	17	31	139	1	140
Démission / abandon de poste / Départ volontaire	0	0	4	4	12	11	21	19	71	8	79
Révocation	0	0	0	1	2	0	2	0	5	-	5
Concours ou recrutement sortant	0	0	3	0	0	0	3	3	9	0	9
Fin de détachement	4	3	3	3	0	1	0	5	19	-	19
Inaptitude définitive	0	0	1	0	0	0	5	5	11	0	11
Fin de contrat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	26
Licenciement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>35</b>	<b>502</b>	<b>539</b>	<b>587</b>	<b>1568</b>	<b>321</b>	<b>1116</b>	<b>4790</b>	<b>42</b>	<b>4832</b>

## Départs temporaires intervenus sur l'année 2018 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Détachement sortant	4	3	77	58	30	45	13	22	<b>252</b>
Affectation dans une autre administration	0	0	11	12	5	4	0	0	<b>32</b>
Mise à disposition sortante	0	1	28	22	12	15	3	5	<b>86</b>
Congé parental	0	0	9	34	4	40	8	82	<b>177</b>
Disponibilité	1	1	42	35	33	49	42	83	<b>286</b>
Hors cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Congé de longue durée	0	0	18	30	33	73	37	112	<b>303</b>
Congé de formation professionnel continu (situation au 31 décembre 2018)	0	0	12	24	13	19	14	21	<b>103</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>197</b>	<b>215</b>	<b>130</b>	<b>245</b>	<b>117</b>	<b>325</b>	<b>1239</b>

## Répartition des départs à la retraite selon le motif - année 2018

Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL		TOTAL 2018	Rappel 2017
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Par limite d'âge	18	4	22	23	36	66	23	29	99	122	<b>221</b>	<b>311</b>
Sur demande	92	25	362	390	334	946	140	628	928	1989	<b>2 917</b>	<b>2 597</b>
Pour invalidité	0	0	2	13	20	29	15	38	37	80	<b>117</b>	<b>187</b>
Carrières longues	2	2	69	69	120	379	87	289	278	739	<b>1 017</b>	<b>1 147</b>
Autres dont motif non connu	5	1	17	28	33	103	8	69	63	201	<b>264</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>32</b>	<b>472</b>	<b>523</b>	<b>543</b>	<b>1 523</b>	<b>273</b>	<b>1 053</b>	<b>1 405</b>	<b>3 131</b>	<b>4 536</b>	<b>4 242</b>

Il y a eu **4 536** départs à la retraite d'agents titulaires sur l'année 2018. Les départs à la retraite découlent à 64% d'une demande de l'agent.

### Âge moyen de départ à la retraite en 2018

---

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 2018, l'âge moyen de départ à la retraite est de **62 ans et 7 mois** pour les agents titulaires et **62 ans et 9 mois** pour les agents non-titulaires.

### Effectifs titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2018

---

	Hommes	Femmes	Total
Agents non radiés des cadres au 31 décembre 2017	1 432	3 239	<b>4 671</b>
Agents radiés des cadres au 31 décembre 2017	61	92	<b>153</b>

## 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 2018, le taux de rotation des personnels de la DGFIP s'établit à **4,66 %**.





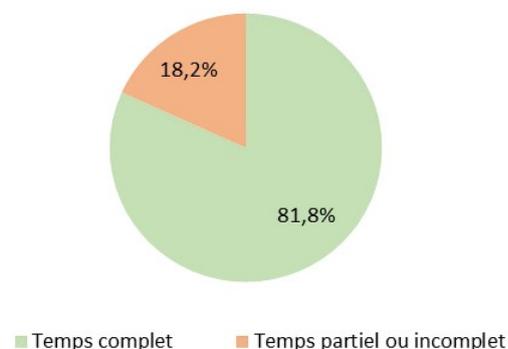


Dans le cadre de la création de la DGFIP et de la mise en place d'un espace professionnel unifié, un document unique a été créé à destination de l'ensemble des agents de la DGFIP : l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP.

### Durée du travail à la DGFIP au 31 décembre 2018

	Temps complet		Temps partiel ou incomplet*	
	H	F	H	F
Titulaires de statut DGFIP	38 970	45 115	2 764	15 238
Titulaires de statut Centrale	195	255	11	59
Ouvriers du cadastre	44	30	1	2
Contractuels en CDI	82	28	1	3
Contractuels en CDD	117	248	0	0
Berkani en CDI	14	32	47	847
Berkani en CDD	0	3	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>39 422</b>	<b>45 711</b>	<b>2 826</b>	<b>16 153</b>

Organisation du temps de travail à la DGFIP au 31 décembre 2018



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

Au 31 décembre 2018, **18,2%** des agents de la DGFIP travaillent à temps partiel ou incomplet, dont 85% de femmes.

#### Répartition des effectifs sur emplois incomplet par tranche de durée hebdomadaire

A la DGFIP, seuls les agents non titulaires peuvent être concernés par un contrat à temps incomplet.

Durée hebdo de travail	< 17h30	Entre 17h30 et 28h	> 28 h	TOTAL
Berkani en CDI	521	321	52	894
Berkani en CDD	1	2	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>522</b>	<b>323</b>	<b>55</b>	<b>900</b>

# ORGANISATION DU TRAVAIL

## Le télétravail à domicile

Conformément à la loi Sauvadet n°2012-347 du 12 mars 2012 et en application du décret de la fonction publique n°2016-151 du 11 février 2016 et de l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016, la DGFIP met en œuvre le télétravail à domicile.

Le télétravail désigne un mode d'organisation du travail dans lequel un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'administration est effectué par un agent en activité (fonctionnaire ou contractuel) depuis son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, sur la base d'une convention de télétravail établie avec sa hiérarchie et sa direction.

Au 31 décembre 2018, la DGFIP recense **473 agents** bénéficiant du télétravail à domicile, à titre exceptionnel ou dans le cadre de la préfiguration auprès d'une trentaine de directions, sur des fonctions techniquement exécutables en dehors des locaux administratifs.

	A	B	C	Contractuels	Total
Hommes	86	45	15	1	<b>147</b>
Femmes	198	83	44	1	<b>326</b>
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>128</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>473</b>

## 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 2018, la DGFIP compte :

- **17 258 agents** de statut DGFIP travaillant à temps partiel (15% d'hommes et 85% de femmes) et,
- **744 agents** de statut DGFIP travaillant à temps partiel thérapeutique (27% d'hommes et 73% 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 2018



Au 31 décembre 2018, **16,9% 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 **24% 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 2016

	2016	2017	2018
Part des effectifs payés de statut DGFIP travaillant à temps partiel	18%	17,6%	16,9%

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

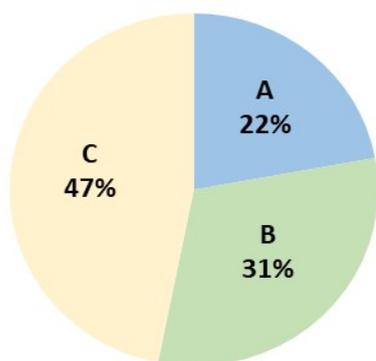
## TEMPS DE TRAVAIL

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.

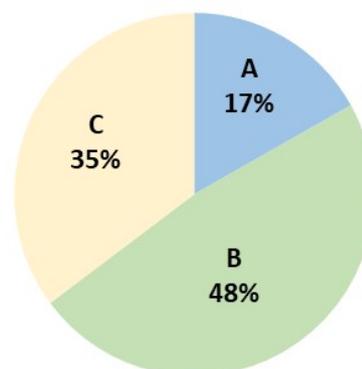
Les quotités au choix de l'agent sont de :

- 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

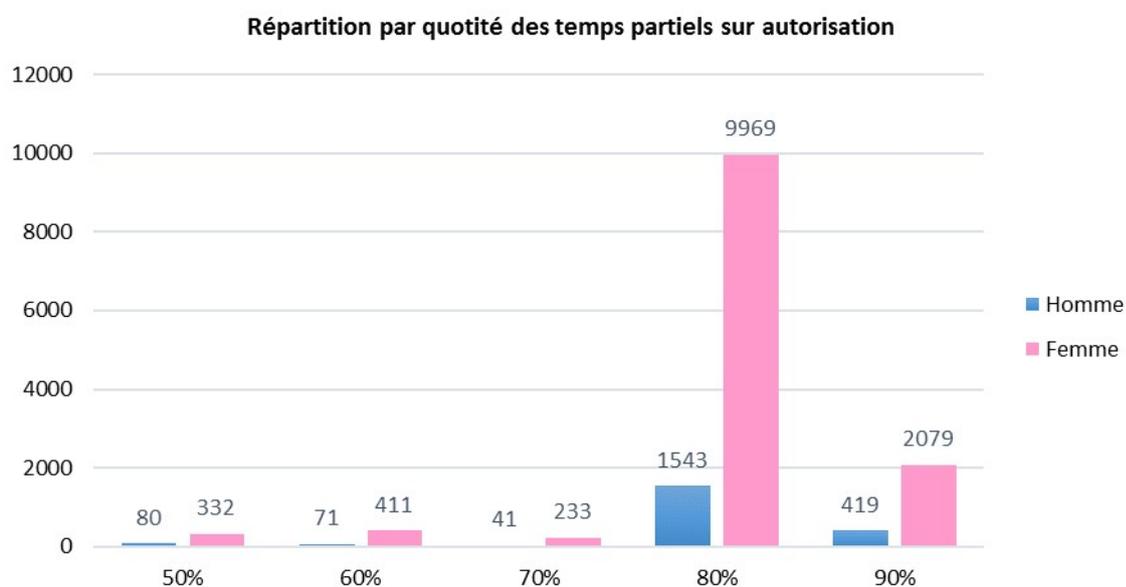
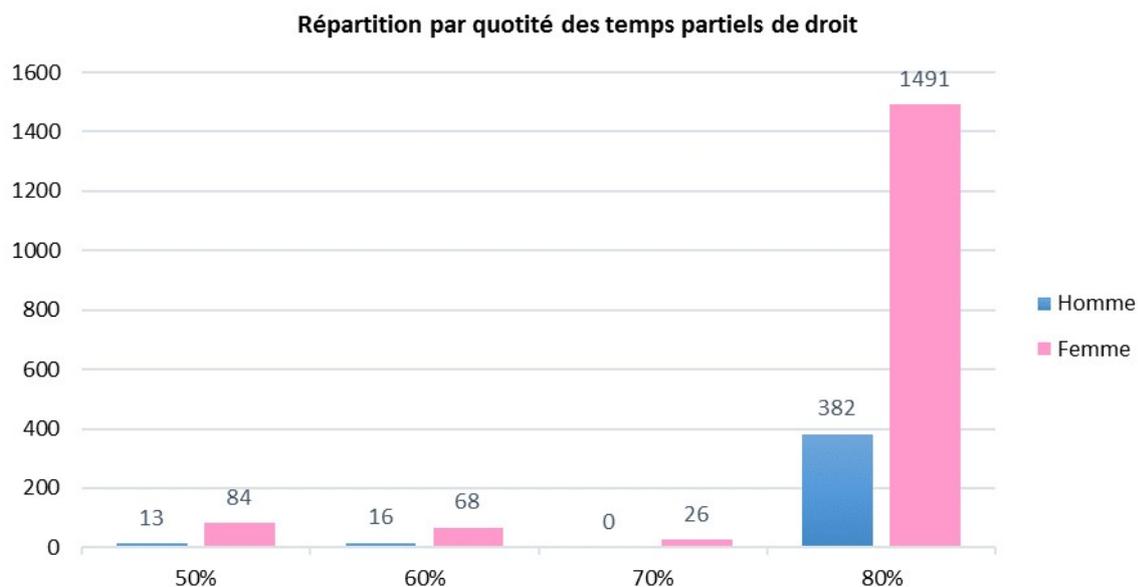


Répartition par catégorie des temps partiels sur autorisation



Au 31 décembre 2018, **2 080 agents** de statut DGFIP sont à temps partiel de droit et **15 178 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.



Au 31 décembre 2018, le temps partiel à 80% est majoritaire, il concerne 78% des agents en temps partiel.

Répartition du temps partiel par typologie	Hommes	Femmes	Total
TP de droit pour enfants	324	1424	1748
TP de droit pour soins	25	103	128
TP de droit pour handicap	62	142	204
TP pour création/reprise d'entreprise	10	9	19
TP sur autorisation	2144	13015	15159
<b>TOTAL</b>	<b>2565</b>	<b>14693</b>	<b>17258</b>

# TEMPS DE TRAVAIL

## Temps partiel thérapeutique

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.

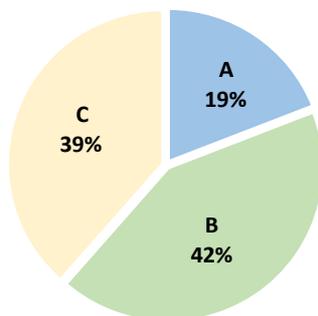
Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- 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 2018, **744 agents de statut DGFIP** travaillent à temps partiel thérapeutique.

Répartition par catégorie des temps partiels thérapeutiques  
au 31 décembre 2018



## 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 2018

Le travail de 81 313 agents de la DGFIP est organisé selon un régime d'horaires variables.

	Statut DGFIP	Statut centrale	Contractuels	Total
<b>Hommes</b>	29 742	25	208	<b>29 975</b>
<b>Femmes</b>	50 926	39	373	<b>51 338</b>
<b>Total</b>	<b>80 668</b>	<b>64</b>	<b>581</b>	<b>81 313</b>

Nouveauté

### Nombre d'agents au forfait au 31 décembre 2018

22 799 agents de la DGFIP travaillent selon le régime du forfait.

	Statut DGFIP	Statut centrale	Contractuels	Total
<b>Hommes</b>	11 976	181	100	<b>12 257</b>
<b>Femmes</b>	9 443	275	824	<b>10 542</b>
<b>Total</b>	<b>21 419</b>	<b>456</b>	<b>924</b>	<b>22 799</b>

## TEMPS DE TRAVAIL

### Nombre d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents depuis 2016

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

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

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Nombre d'heures écartées</b>	412 920	399 347	425 813
<b>Effectifs payés total</b>	108 467	106 492	104 112
<b>Ratio</b>	3,8	3,75	4,09

## Congés annuels, ARTT et jours de fractionnement

Conformément au décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, tout fonctionnaire en activité a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée correspondant à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Le nombre de jours d'ARTT est calculé en fonction de la durée hebdomadaire du travail rapportée à la durée réglementaire annuelle du travail.

Le volume des jours d'ARTT dont bénéficie un agent en sus du socle de congé annuels est donc fonction de l'importance de la durée hebdomadaire du travail, celle-ci étant limitée, par un arrêté du 8 février 2002, à 38 h 30 en moyenne.

Par ailleurs, des jours supplémentaires appelés jours de fractionnement peuvent être accordés sous les conditions et dans les limites suivantes :

- deux jours, lorsque le nombre de jours de congés annuels et/ou d'ARTT pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à cinq ;
- un jour, lorsque le nombre de jours de congés annuels et/ou d'ARTT pris dans les mêmes conditions est compris entre trois et quatre.

Nombre de jours de congés accordés en 2018 par type de congés (droits à congés) :

	Hommes	Femmes	Total
Congés annuels	1 191 414	1 676 606	<b>2 868 020</b>
ARTT	451 283,5	613 021	<b>1 064 304,5</b>
Jours fractionnement	78 722	113 534	<b>192 256</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 721 419,5</b>	<b>2 403 161</b>	<b>4 124 580,5</b>

Nombre de jours de congés pris en 2018 par type de congés (en jours ouvrés) :

	Hommes	Femmes	Total
Congés annuels	1 047 319,5	1 54 788,5	<b>2 592 108</b>
ARTT	421 326	592 839,5	<b>1 014 165,5</b>
Jours fractionnement	71 232,5	105 882	<b>177 114,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 539 878</b>	<b>2 243 510</b>	<b>3 783 388</b>

## Jours fériés locaux et autres jours accordés à l'ensemble du personnel

En plus des congés, ARTT et jours de fractionnement, l'ensemble des personnels de la DGFIP bénéficie d'une journée d'absence supplémentaire : l'autorisation d'absence exceptionnelle DGFIP.

Par ailleurs, indépendamment des jours fériés reconnus à l'ensemble des fonctionnaires, certains personnels bénéficient de jours fériés supplémentaires :

- Les personnels en fonction dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires : le vendredi saint et le 26 décembre ;
- Les personnels en fonction dans les départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de La Réunion et de Mayotte bénéficient d'un jour férié à l'occasion de la commémoration de l'abolition de l'esclavage par la République française (le 27 mai pour la Guadeloupe ; le 10 juin pour la Guyane ; le 22 mai pour la Martinique ; le 20 décembre pour La Réunion ; le 27 avril pour Mayotte).

Nombre de jours accordés au titre des jours fériés locaux et de l'autorisation d'absence exceptionnelle DGFIP au cours de l'année 2018 :

2018	Hommes	Femmes	Total
Jours fériés locaux accordés / AAE DGFIP	46 217	69 337	<b>115 554</b>

## 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 2018, 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

# CONGES

## Indicateurs liés au compte épargne temps

		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Hors cat.*	TOTAL
Nombre total de CET ouverts au 31 décembre 2018 (y compris Compte Epargne Temps Transitoire)	<b>Femmes</b>	272	17 664	24 619	13 723	303	<b>56 581</b>
	<b>Hommes</b>	691	16 515	14 609	7 458	134	<b>39 407</b>
Nombre de CET ouverts au cours de l'année	<b>Femmes</b>	2	376	1 055	1 502	28	<b>2 963</b>
	<b>Hommes</b>	10	424	744	802	13	<b>1 993</b>
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31-12-2018 (y compris à 0 jour)	<b>Femmes</b>	190	14740	22160	12854	296	<b>50240</b>
	<b>Hommes</b>	479	13559	12870	6850	129	<b>33887</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2018	<b>Femmes</b>	153	9193	13036	7165	163	<b>29710</b>
	<b>Hommes</b>	430	8869	7752	3865	80	<b>20996</b>
Nombre de jours disponibles sur le CET au 31-12-2018	<b>Femmes</b>	6 773	341 636,5	402 527,5	175 439	3 057,5	<b>929 433,5</b>
	<b>Hommes</b>	17 740	328 524	247 923	103 909,5	2 197	<b>700 293,5</b>
Nombre de jours versés sur le CET en 2018	<b>Femmes</b>	1 164,5	69 160,5	89 938,5	50 659,5	769	<b>211 692</b>
	<b>Hommes</b>	3 928	80 188,5	62 891,5	32 418,5	655	<b>180 081,5</b>
Nombre de jours de CET utilisés en 2018 sous forme d'indemnisation	<b>Femmes</b>	376,5	28 703	23 086	10 427,5	96	<b>62 689</b>
	<b>Hommes</b>	2 105	47 772,5	25 434	11 102,5	253,5	<b>86 667,5</b>
Nombre de jours de CET utilisés en 2018 sous forme de congés	<b>Femmes</b>	192	15 544	23 567,5	13 794,5	253	<b>53 351</b>
	<b>Hommes</b>	544	13 127,5	13 289,5	7 633	72	<b>34 666</b>
Nombre de jours de CET versés en 2018 au RAFF	<b>Femmes</b>	94,5	2 470,5	2 247	1 246,5	0	<b>6 058,5</b>
	<b>Hommes</b>	498,5	3 245	2 006,5	1 096,5	0	<b>6 846,5</b>

\* contractuels, ouvriers du cadastre.

## 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.

2018	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Non titulaires	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	0	264	239	339	3	<b>845</b>
Nombre global de jours de congés de paternité et d'accueil du jeune enfant pris par agent en 2018 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (1)	-	97%	98%	98,7%	69,7%	<b>97,9%</b>

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

En 2018, la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant est de **10,8 jours**.

### Répartition par tranche d'âge du nombre d'agents et du nombre de jours pris au titre du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

2018	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 35 ans	362	0	3 887	0
De 35 ans à 49 ans	461	1	4 975	11
De 50 ans à 61 ans	20	0	214	0
>= 62 ans	1	0	11	0
<b>TOTAL</b>	<b>844</b>	<b>1</b>	<b>9 087</b>	<b>11</b>

## Congés de maternité

2018	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Non titulaires	Total
Nombre d'agents en congé de maternité	1	376	350	705	5	<b>1 437</b>

# CONGES LIES A LA FAMILLE

## Congés d'adoption

2018	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Non titulaires	Total
Nombre d'agents en congé d'adoption	0	5	5	1	0	11

Répartition par tranche d'âge du nombre d'agents et du nombre de jours pris au titre du congé de maternité et du congé d'adoption.

2018	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 35 ans	0	891	0	85 899
De 35 ans à 49 ans	2	551	89	56 934
De 50 ans à 61 ans	2	2	73	149
>= 62 ans	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1 444</b>	<b>162</b>	<b>142 982</b>

## 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).



## Congés ordinaires de maladie (COM)

2018	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 35 ans	40 074	100 655	<b>140 729</b>
De 35 ans à 49 ans	119 318	226 874	<b>346 192</b>
De 50 ans à 61 ans	142 790	370 903	<b>513 693</b>
>= 62 ans	22 199	47 590	<b>69 789</b>
<b>TOTAL</b>	<b>324 381</b>	<b>746 022</b>	<b>1 070 403</b>

## Congés longue maladie (CLM) pour les fonctionnaires

2018	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 35 ans	3 871	7 126	<b>10 997</b>
De 35 ans à 49 ans	27 581	60 034	<b>87 615</b>
De 50 ans à 61 ans	47 118	125 187	<b>172 305</b>
>= 62 ans	7 609	12 007	<b>19 616</b>
<b>TOTAL</b>	<b>86 179</b>	<b>204 354</b>	<b>290 533</b>

# CONGES POUR MALADIE

## Congés grave maladie (CGM) pour les contractuels

2018	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 35 ans	0	0	<b>0</b>
De 35 ans à 49 ans	959	1 352	<b>2 311</b>
De 50 ans à 61 ans	720	6 840	<b>7 560</b>
>= 62 ans	0	472	<b>472</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 679</b>	<b>8 664</b>	<b>10 343</b>

## Congés longue durée (CLD)

2018	Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total
< 35 ans	2 863	2 797	<b>5 660</b>
De 35 ans à 49 ans	18 567	30 128	<b>48 695</b>
De 50 ans à 61 ans	46 715	135 018	<b>181 733</b>
>= 62 ans	9 421	27 178	<b>36 599</b>
<b>TOTAL</b>	<b>77 566</b>	<b>195 121</b>	<b>272 687</b>

\*\*\*\*\*

RATIO	Total 2016	Total 2017	Total 2018
Nombre de jours d'arrêts pour COM rapporté à l'effectif payé	<b>10,3</b>	<b>10,6</b>	<b>10,3</b>
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM rapporté à l'effectif payé	<b>5,4</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>

EVOLUTION	2016	2017	2018
Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	53 077	52 077	40 348
Nombre de jours d'arrêts pour COM	1 122 764	1 133 697	1 070 403
Nombre de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM	582 476	581 243	573 563

Le **jour de carence** a été rétabli le 1er janvier 2018 dans la Fonction publique. A la DGFIP, le nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail a sensiblement diminué entre 2017 et 2018 (-29%). Le nombre de jours d'arrêts pour congés ordinaires de maladie a également diminué mais dans des proportions moindres (-6%). Cette évolution avait également été constatée lors de la mise en place du jour de carence dans la Fonction publique en 2014. En parallèle, la durée des arrêts s'était allongée.

## 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.

### Accidents et maladies professionnelles

2018	Nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant donné lieu à arrêt de travail			Nombre de jours d'absence		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< 35 ans	63	103	<b>166</b>	2 454	2 601	<b>5 055</b>
De 35 ans à 49 ans	160	262	<b>422</b>	7 811	11 748	<b>19 559</b>
De 50 ans à 61 ans	163	494	<b>657</b>	9 239	26 909	<b>36 148</b>
>= 62 ans	20	64	<b>84</b>	1 248	4 136	<b>5 384</b>
<b>TOTAL</b>	<b>406</b>	<b>923</b>	<b>1 329</b>	<b>20 752</b>	<b>45 394</b>	<b>66 146</b>

2018	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents et de maladies professionnelles ayant donné lieu à arrêt de travail	406	923	1 329
Nombre de journée d'absence	20 752	45 394	66 146
Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif payé	0,49	0,73	<b>0,64</b>

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

2018	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI définitives	2	9	11
ATI définitives en paiement au 31 décembre	463	1250	1713
Attribution de rente viagère d'invalidité	2	1	3
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	43	73	116
Décès de titulaire d'ATI	15	29	44
Attribution de pension de droit dérivé pour décès imputable au service	0	1	1

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

2018	Hommes	Femmes	Total
Attribution d'ATI temporaires	10	22	32
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	47	95	142

## Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

2018	Hommes	Femmes	Total
Entrée en paiement premier droit	9	21	30
ATI en paiement au 31 décembre	510	1345	1855

## 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	2017
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention	122 %	125 %	134 %
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	87 %	89 %	96 %
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	7 %	6,5 %	6 %
% de membres de CHSCT formés durant 5 jours *	100 %	100 %	100 %

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

## Médiation sociale

La cellule de médiation, créée en octobre 2015, intervient auprès des collectifs de travail de la DGFIP pour aider les agents et cadres à améliorer leurs relations professionnelles.

L'activité de la cellule s'est accrue en 2018 avec un total de 41 saisines au 31 décembre 2018, soit une progression de 30 % par rapport à l'année précédente. Ses interventions se répartissent de façon homogène sur l'ensemble des régions ainsi qu'en administration centrale.

Pour la première fois en 2018, le dispositif a fait l'objet d'une évaluation auprès des services ayant eu recours à la médiation : les directions, les organisations syndicales et les participants à une médiation. Une synthèse des réponses reçues sera présentée courant 2019.

La cellule de médiation a poursuivi ses actions de formation auprès des nouvelles promotions de cadres : Académie des cadres AFIPA, sessions RH des IP et IDIV ainsi qu'au cours de la formation des nouveaux responsables des Pôles pilotage et ressources et de services RH. La médiation a également été présentée aux inspecteurs stagiaires sur les deux sites de Noisiel et Clermont-Ferrand.

Elle a également répondu aux invitations des délégations et directions du réseau à venir présenter l'actualité de la médiation.

La cellule de médiation contribue activement à la vie du club de médiateurs internes dont elle est membre : 4 rencontres ont eu lieu en 2018 dont un séminaire d'une journée pour échanger sur la pratique de la médiation interne au sein des administrations et entreprises. Plusieurs nouvelles adhésions au club ont été accueillies au cours de l'année.

Dans ce cadre, elle a présenté son expérience de la médiation collective auprès de collègues souhaitant expérimenter cet outil au sein de leur structure et participé à des échanges sur l'actualité de la médiation en France.

Le guide de la médiation a fait l'objet d'une mise à jour après consultation des bureaux RH, de la MAS2E et des délégués interrégionaux référents RH. Cette version a été présentée aux organisations syndicales nationales lors du Comité National de suivi du plan d'actions sur les CVT du 2 octobre 2018 et publiée sur Ulysse le 5 décembre 2018.







## 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.

# DISCIPLINE

## 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<sup>er</sup> groupe

- ✓ L'avertissement
- ✓ Le blâme

### Les sanctions du 2<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> groupe

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

### Les sanctions du 4<sup>ème</sup> groupe

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

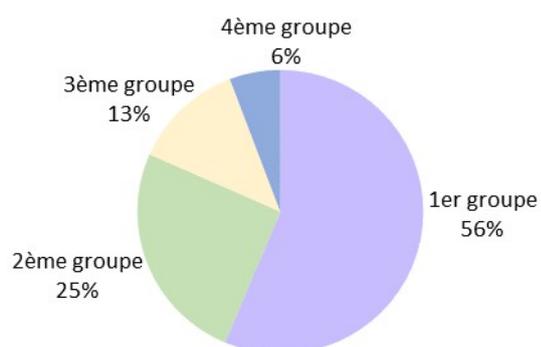
## Les sanctions disciplinaires prononcées à la DGFIP en 2018

Chaque année, la DGFIP publie le relevé des sanctions disciplinaires prononcées au cours de l'année écoulée. L'année 2018 se caractérise par une augmentation de plus de 30% du nombre des sanctions.

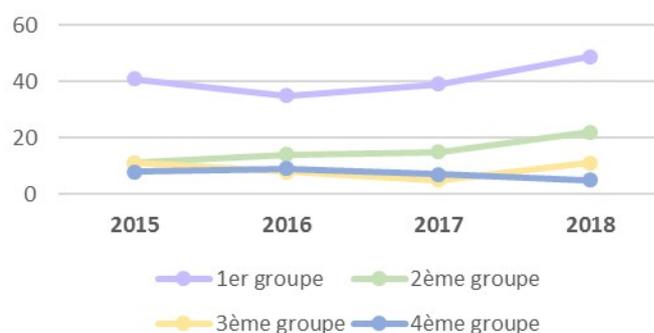
### Evolution des sanctions disciplinaires par groupe et type de sanction depuis 2015

Groupes et types de sanctions	2015	2016	2017	2018
<b>1<sup>er</sup> groupe</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>49</b>
Avertissement	13	8	8	4
Blâme	28	27	31	45
<b>2<sup>ème</sup> groupe</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>22</b>
Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0
Abaissement d'échelon	0	3	0	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 15 jours	8	10	13	14
Déplacement d'office	3	1	2	5
<b>3<sup>ème</sup> groupe</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
Rétrogradation	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	11	8	5	11
<b>4<sup>ème</sup> groupe</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
Mise à la retraite d'office	0	1	1	0
Révocation	8	8	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>87</b>

Répartition par groupe des sanctions prononcées en 2018



Evolution des sanctions depuis 2015



## DISCIPLINE

### Evolution des fautes sanctionnées par type de faute depuis 2015

Fautes	2015	2016	2017	2018
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	17	21	25	24
Condamnations pénales	5	13	7	9
Incorrections, violence, insultes	7	4	1	8
Détournement, conservations de fonds, malversations	11	8	7	4
Comportement privé affectant le renom du service	15	6	13	15
Ivresse	0	0	0	0
Moeurs	0	0	0	0
Absences irrégulières, abandon de fonction	14	14	13	5
Vol de matériel de l'administration	0	0	0	0
Activité privée rémunérée	2	0	0	0
Divers	0	0	0	22
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>87</b>

### Actes de violence physique envers le personnel

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 2018	Rappel 2017	Rappel 2016
Nombre d'actes de violence physique émanant du personnel	0	12	12	5	11
Nombre d'actes de violence physique émanant des usagers	5	14	19	19	17
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>28</b>



## L'action sociale



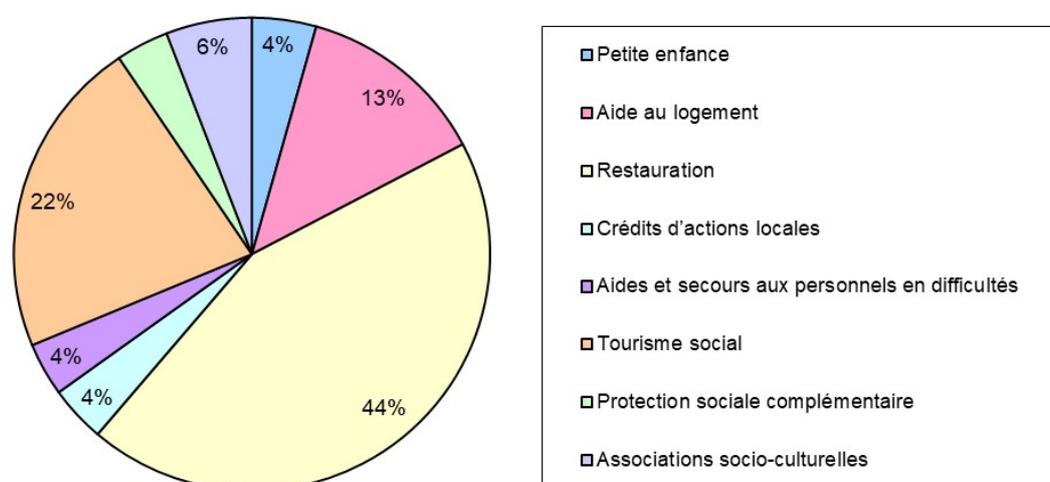
## **L'action sociale des ministères économiques et financiers**

L'action sociale (aide aux familles, logement, restauration, secours,...) est principalement 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 112 présente l'exécution n-1 en AE et CP par nature de prestation.

# ACTION SOCIALE

## L'action sociale de la DGFIP

La DGFIP a consacré **7 022 000 €** à l'action sociale en 2018 en contribuant aux dépenses afférentes à la restauration collective et au logement des stagiaires en formation initiale dans les établissements de l'Ecole nationale des Finances publiques (ENFiP). Par ailleurs, une partie de ces crédits est dédiée aux aménagements de postes de travail des agents en situation de handicap et à l'amélioration des conditions de travail.



## La restauration collective

Les dépenses afférentes à la restauration collective représentent près de **88%** du budget de l'action sociale de la DGFIP. Ce poste budgétaire comprend les participations financières versées aux associations qui gèrent les restaurants administratifs du réseau (71,61 % du budget total), les aides financières (associations et ENFiP) pour les restaurants administratifs de l'ENFiP (9,47 %), les mises à disposition de fonctionnaires auprès des associations (1,57 %) et les crédits dédiés aux travaux immobiliers (5,44%).

En 2018, 136 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 **5 028 353 €**.

## 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 5,58 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **391 772 €** en 2018. Ce montant a notamment permis de financer 336 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 5,13 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **360 000 €** au titre de l'année 2018. 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.





## 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, CHSCT, 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 organisées du 29 novembre au 6 décembre 2018.

### 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. Elles sont ainsi consultées pour la titularisation, l'avancement de grade, les demandes de détachement ou de disponibilité, le licenciement pour insuffisance professionnelle, les contestations par l'agent de son compte rendu d'entretien d'évaluation...au sein de chaque direction.

Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants du personnel et de l'administration. Les représentants des personnels sont élus pour 4 ans, au scrutin proportionnel par l'ensemble des fonctionnaires titulaires.

Répartition par genre des représentants du personnel

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

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	0	2	1	1
CCP n°2 - contractuels de droit public	1	1	2	0

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	8	7	8	7
CTR	6	4	5	5

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

## Réunions des instances représentatives du personnel

	Nombre de réunions en 2018	Nombre de reconvoctions *
CTR	5	3
CTL	747	167
CAP N	137	-
CCP	6	-
CAP L	1023	-
CHS	848	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	277	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	1348	-
GT nationaux	27	-

\* 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.

2018	Hommes	Femmes	Total
AA accordées pour participer à une réunion convoquée par l'administration	24 658	19 896,5	<b>44 554,5</b>

## ✚ 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).

2018	Hommes	Femmes	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	6 746	4 933	11 679

## ✚ 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.

	2018
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	551,63
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	231,4

## Grèves et négociations en 2018

	mot d'ordre national	mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	75 974	268

## Thématiques sociales abordées en 2018

---

### Dans le cadre des réunions de concertation des instances institutionnelles

Les thèmes suivants ont notamment été inscrits à l'ordre du jour des CTR :

- Création du pôle national d'apurement administratif (PNAA)
- Classement de postes comptables et d'emplois de chef de service comptable
- Accès des notaires au fichier immobilier
- Fusion des SPF
- Réorganisation du réseau des DISI
- Déploiement du télétravail
- Bilan social 2017 et Bilan de la formation 2017 de la DGFIP
- Budget 2019 de la DGFIP

### 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 :

- Prélèvement à la source
- Contrôle fiscal
- Affectation nationale au département
- Action publique 2022
- Evolution des relations avec les collectivités territoriales
- Stratégie numérique
- Stratégie de la DGFIP sur les espèces
- Elections professionnelles
- Formation
- Réforme de la retraite



## La diversité et l'égalité professionnelle



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 ministères économiques et financiers bénéficient des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle ».



## **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 2018, le taux d'emploi d'agents en situation de handicap s'élève ainsi à 7,48%. 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**

La DGFIP participe depuis 2015 à l'accueil de volontaires du service civique.

Au titre de l'année 2018, la DGFIP a accueilli **732 volontaires du service civique**, âgés de 18 à 25 ans.

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

# DIVERSITE

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

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

## Les conditions de vie au travail

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

## Obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

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



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

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

Au 1er janvier 2018, la DGFIP compte **7 833 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 2018					
	A	B	C	Stagiaires et non titulaires	Total
Hommes	674	1338	1472	27	<b>3511</b>
Femmes	718	1618	1944	42	<b>4322</b>
<b>Total</b>	<b>1392</b>	<b>2956</b>	<b>3416</b>	<b>69</b>	<b>7833</b>

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 2018 est de 7,48%, en hausse constante ces 3 dernières années.

Taux d'emploi légal			
	Déclaration 2017	Déclaration 2018	Déclaration 2019
Taux d'emploi légal	6,47 %	6,85 %	7,48 %

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 2018, la DGFIP a recruté **166 agents** en situation de handicap par la voie contractuelle.

Recrutements contractuels 2018				
	A	B	C	Total
Hommes	6	6	27	<b>39</b>
Femmes	12	10	105	<b>127</b>
Total	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>132</b>	<b>166</b>

## 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 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.

Le dispositif, initialement 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), a été élargi par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Il porte désormais à 28 ans au plus, l'âge des bénéficiaires du parcours et ouvre son accès aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

La DGFIP a recruté **131 agents** par la voie du PACTE en 2018, dont 40 hommes et 91 femmes.

Parmi ces 131 agents :

- 70 sont âgés de moins de 26 ans
- 39 sont âgés de 26 ans et moins de 29 ans
- 22 sont âgés de 45 ans et plus

Au total, 46 % des agents recrutés en 2018 ont donc bénéficié de l'élargissement du dispositif.

## 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 2018	Effectifs physiques cumulés sur 2018
<b>Auxiliaires de renfort</b>	1 271	18 325
<b>Manœuvres du cadastre</b>	54	1 074
<b>Total</b>	<b>1 325</b>	<b>19 399</b>

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 2018 à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	0	0	0
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation au titre de 2018	6	3	9

Les contractuels lauréats de concours ou examens de recrutement de titularisation au titre de 2018 seront titularisés en 2019 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 2018, 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.

Par ailleurs, 10 **agents contractuels** ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée au titre du droit commun en 2018.

	A+	A	B	C	Total
Hommes	5	0	1	2	<b>8</b>
Femmes	0	2	0	0	<b>2</b>

## 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.

Forte de son expérience particulièrement positive et de l'implication de tous les partenaires, la DGFIP a obtenu le renouvellement de son agrément au titre de l'engagement de service civique le 27 juillet 2018. Elle en est désormais le porteur officiel pour une durée de 3 ans.

Suite à ce renouvellement, les principales évolutions apportées au dispositif ont été :

- une modulation de la durée des contrats en fonction des périodes de recrutement (9 mois pour les volontaires engagés lors de la vague principale organisée à l'automne de chaque année et 6 mois pour ceux recrutés lors de la vague complémentaire effectuée au printemps N+1) ;
- une fusion des deux missions de pré-accueil et de familiarisation de certains publics au maniement de l'informatique et des services en ligne de la DGFIP qui sont désormais étendues à la promotion de l'administration numérique à l'intérieur et à l'extérieur des Centres des Finances publiques, notamment pour la mise en œuvre du Prélèvement à la Source (PAS).

	H	F	Total
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la vague principale d'engagement organisée au titre de 2018 (mars 2018 - novembre 2018)	104	236	<b>340</b>
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la vague complémentaire d'engagement organisée au titre de 2018 (octobre 2018 - juillet 2019)	124	268	<b>392</b>
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>504</b>	<b>732</b>

Dans ce cadre, **732 volontaires** ont été accueillis en 2018 à la DGFIP et l'objectif d'engagement pour 2019 est de 700.

## 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
<b>Nombre d'apprentis présents au 31/12/2017</b>	130	159	4	9	<b>302</b>
<b>Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2018</b>	75	119	1	0	<b>195</b>
<b>Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2018</b>	90	119	3	9	<b>221</b>
<b>Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2018</b>	115	159	2	0	<b>276</b>

La DGFIP a accueilli **195 apprentis** en 2018 dont 1 en situation de handicap.

« La DGFIP engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »



Les ministères économiques et financiers se sont vus attribuer en février 2018<sup>7</sup> le **Label Egalité AFNOR** à l'issue d'une évaluation conduite en octobre 2017 auprès (notamment) de 7 directions volontaires de la DGFIP<sup>8</sup> (le maintien du label Diversité a été également accordé à cette occasion), pérennisant ainsi les actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, la DGFIP a contribué aux travaux préparatoires du **troisième plan ministériel en faveur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, pilotés par la Délégation ministérielle à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) en s'appuyant sur une méthode participative ouverte associant les directions et les personnels : ainsi des ateliers collaboratifs inter-directionnels ont par exemple, été organisés en janvier 2018 à l'initiative de la délégation interrégionale Est et en présence du Délégué ministériel à la diversité et à l'égalité professionnelle, afin de recueillir les propositions des agents de la DGFIP, de l'INSEE, de la DGDDI et de la DGCCRF conviés, en vue de l'élaboration de ce futur plan. La DGFIP a poursuivi sa participation au travers d'un questionnaire adressé au cours du mois de mars 2018 à un panel de 7500 agents des ministères pour mieux connaître leurs attentes et leur niveau connaissance de cette politique ou d'un séminaire collaboratif organisé en avril 2018 par le Secrétariat général.

Ce futur plan s'inscrit enfin, dans le respect des dispositions **de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018** qui ouvre de nouveaux droits en faveur de la parité.

---

<sup>7</sup> Le Label Egalité a été remis officiellement aux ministères économiques et financiers par le Directeur général de AFNOR certification le 8 mars 2019 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

<sup>8</sup> DGE, DIRCOFI Ile-de-France, Délégation Est, DDFIP Seine-et-Marne, DDFIP Haute-Vienne, DRFIP Nord et DRFIP Ile-et-Vilaine.



## ***Annexes***



## Répartition des effectifs par direction et par catégorie (en effectifs physiques payés au 31 décembre 2018)

### Annexe 1

		Effectifs de statut DGFIP <sup>1</sup>					Effectifs de statut Centrale <sup>2</sup>					Total titulaires	Contractuels <sup>3</sup>					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	4	161	299	215	679					0	679		1		3	4		11		15	694
020	Aisne	2	151	282	206	641					0	641			1	3	4		12	2	18	659
030	Allier	3	118	208	140	469					0	469				4	4		5	1	10	479
040	Alpes-de-Haute-Provence	1	67	114	86	268					0	268				1	1		3		4	272
050	Hautes-Alpes	1	74	116	75	266					0	266				1	1		3	1	5	271
060	Alpes-Maritimes	13	465	692	518	1 688					0	1 688		1	1	6	8		3		11	1 699
070	Ardèche	2	100	179	137	418					0	418				2	2		5		7	425
080	Ardennes	2	89	154	113	358					0	358				1	1		5		6	364
090	Ariège	1	68	108	70	247					0	247				1	1		11	2	14	261
100	Aube	1	102	161	123	387					0	387			1	4	5		1		6	393
110	Aude	2	133	235	177	547					0	547			1	4	5		7		12	559
120	Aveyron	2	103	181	117	403					0	403				1	1		19		20	423
130	Bouches-du-Rhône	19	601	1 046	833	2 499	1	2			3	2 502				13	13		23		36	2 538
140	Calvados	6	218	403	250	877					0	877				1	1		15		16	893
150	Cantal	2	65	104	70	241					0	241				1	1		10	1	12	253
160	Charente	2	120	216	148	486					0	486		1		2	3		12	1	16	502
170	Charente-Maritime	4	205	387	266	862					0	862		1		1	2		12	1	15	877
180	Cher	2	103	184	119	408					0	408					0		2		2	410
190	Corrèze	2	91	147	116	356					0	356				2	2		6		8	364
2A0	Corse-du-sud	4	79	118	82	283					0	283				1	1		3		4	287
2B0	Haute-Corse	2	80	109	77	268					0	268				1	1		3		4	272
210	Côte-d'Or	10	208	343	216	777		1			1	778				2	2		7	1	10	788
220	Côtes-d'Armor	5	187	369	233	794					0	794				3	3		6		9	803
230	Creuse	2	66	94	63	225					0	225					0		5	1	6	231
240	Dordogne	2	136	250	170	558					0	558				2	2		14	1	17	575
250	Doubs	4	173	300	199	676					0	676				1	1		16	1	18	694
260	Drôme	3	161	299	221	684					0	684		1		2	3		4	1	8	692
270	Eure	2	154	285	206	647					0	647				3	3		6		9	656
280	Eure-et-Loir	3	139	235	193	570					0	570		1	1	2	4		1		5	575
290	Finistère	4	259	518	327	1 108					0	1 108				2	2		16	1	19	1 127
300	Gard	5	212	375	263	855					0	855				2	2		4	1	7	862
310	Haute-Garonne	17	411	780	611	1 819		2			2	1 821			2	3	5		8	1	14	1 835
320	Gers	2	71	127	84	284					0	284				3	3		2		5	289

		Effectifs de statut DGFIP <sup>1</sup>					Effectifs de statut Centrale <sup>2</sup>					Total titulaires	Contractuels <sup>3</sup>					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	16	463	858	594	1 931		2			2	1 933				7	7		15		22	1 955
340	Hérault	13	347	663	510	1 533					0	1 533		1	2	5	8		18		26	1 559
350	Ille-et-Vilaine	14	351	703	539	1 607	1				1	1 608	1			6	7		22		29	1 637
360	Indre	2	81	145	87	315					0	315				2	2		5		7	322
370	Indre-et-Loire	6	183	360	246	795					0	795				3	3		4		7	802
380	Isère	10	373	652	478	1 513					0	1 513				7	7		4		11	1 524
390	Jura	1	97	160	104	362					0	362		1	1	2	4		6	1	11	373
400	Landes	2	133	248	153	536					0	536				2	2		13		15	551
410	Loir-et-Cher	2	107	188	126	423					0	423				2	2		4		6	429
420	Loire	5	215	403	273	896					0	896				3	3		7		10	906
430	Haute-Loire	1	80	143	92	316					0	316				2	2		3		5	321
440	Loire-Atlantique	16	354	710	496	1 576	1	2			3	1 579		1	1	5	7		8		15	1 594
450	Loiret	7	222	334	261	824	1	1			2	826		1		3	4		14		18	844
460	Lot	2	74	113	78	267					0	267					0			1	1	268
470	Lot-et-Garonne	2	105	185	120	412					0	412			1	1	2		6		8	420
480	Lozère	1	51	66	48	166					0	166				1	1		8		9	175
490	Maine-et-Loire	4	207	400	289	900					0	900				5	5		6	1	12	912
500	Manche	2	156	273	180	611					0	611				2	2		16	2	20	631
510	Mame	7	191	331	250	779					0	779				1	1		8	5	14	793
520	Haute-Maine	2	74	116	76	268					0	268					0		4		4	272
530	Mayenne	2	102	180	110	394					0	394			1	2	3				3	397
540	Meurthe-et-Moselle	4	205	361	260	830					0	830				2	2		13	2	17	847
550	Meuse	2	69	121	83	275					0	275				1	1		17	1	19	294
560	Morbihan	6	212	412	264	894					0	894				3	3		15		18	912
570	Moselle	11	301	547	394	1 253					0	1 253				4	4		19	1	24	1 277
580	Nièvre	2	83	131	91	307					0	307			1	3	4		12		16	323
590	Nord	16	686	1 321	895	2 918		2			2	2 920		1		15	16		39	1	56	2 976
600	Oise	3	211	385	271	870					0	870				2	2		5	1	8	878
610	Orne	1	94	166	114	375					0	375			1	3	4		4		8	383
620	Pas-de-Calais	6	348	678	471	1 503					0	1 503			1	2	3		47	3	53	1 556
630	Puy-de-Dôme	6	216	418	264	904					0	904				1	1		23	3	27	931
640	Pyrénées-Atlantiques	4	221	367	270	862					0	862				1	1		11	2	14	876
650	Hautes-Pyrénées	2	92	149	95	338					0	338				2	2		5		7	345
660	Pyrénées-Orientales	3	157	281	183	624					0	624				1	1		7		8	632
670	Bas-Rhin	12	367	613	430	1 422		1			1	1 423	1			8	9		8	1	18	1 441
680	Haut-Rhin	7	211	379	274	871					0	871				4	4		12	3	19	890
690	Rhône	22	538	1 020	754	2 334	1	1			2	2 336		1	1	5	7		3		10	2 346
700	Haute-Saône	2	79	138	98	317					0	317				1	1		6		7	324

		Effectifs de statut DGFIP <sup>1</sup>					Effectifs de statut Centrale <sup>2</sup>					Total titulaires	Contractuels <sup>3</sup>					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	166	329	231	728					0	728			1	1	2		6			8	736
720	Sarthe	3	159	293	216	671					0	671				2	2		4	1		7	678
730	Savoie	3	185	313	226	727					0	727				2	2		4	1		7	734
740	Haute-Savoie	7	251	439	344	1 041					0	1 041				5	5		2			7	1 048
750	Paris	45	1 438	1 853	1 527	4 863	1	2			3	4 866		2		12	14		7	1	22	4 888	
760	Seine-Maritime	12	364	661	463	1 500	1	1			2	1 502		1		3	4		18	1	23	1 525	
770	Seine-et-Marne	12	351	654	451	1 468					0	1 468		1		3	4		6	1	11	1 479	
780	Yvelines	10	446	734	586	1 776					0	1 776				5	5		4		9	1 785	
790	Deux-Sèvres	2	126	220	140	488					0	488				1	1		10		11	499	
800	Somme	5	190	359	264	818					0	818				3	3		10		13	831	
810	Tarn	3	125	214	145	487					0	487				1	1		4		5	492	
820	Tarn-et-Garonne	2	77	138	76	293					0	293				1	1		5	1	7	300	
830	Var	9	352	581	420	1 362					0	1 362		1		2	3		5	1	9	1 371	
840	Vaucluse	3	182	309	223	717					0	717				1	1		5		6	723	
850	Vendée	6	176	342	246	770					0	770			1	1	2		7	3	12	782	
860	Vienne	4	156	267	198	625					0	625			1	3	4		9		13	638	
870	Haute-Vienne	6	141	252	175	574					0	574				2	2		11		13	587	
880	Vosges	2	126	225	149	502					0	502				1	1		6		7	509	
890	Yonne	2	110	198	141	451					0	451			1	1	2		8	1	11	462	
900	Territoire-de-Belfort	1	53	93	53	200					0	200				1	1				1	201	
910	Essonne	7	332	555	409	1 303					0	1 303		1	1	7	9		7		16	1 319	
920	Hauts-de-Seine	23	596	827	717	2 163					0	2 163		1	1	6	8		2	1	11	2 174	
930	Seine-Saint-Denis	13	442	648	734	1 837					0	1 837				8	8		3	1	12	1 849	
940	Val-de-Marne	14	397	650	584	1 645					0	1 645		2		10	12		4		16	1 661	
950	Val-d'Oise	8	334	529	416	1 287					0	1 287				6	6				6	1 293	
971	Guadeloupe	3	143	243	180	569	1				1	570					0		18		18	588	
972	Martinique	2	138	251	157	548					0	548					0		10		10	558	
973	Guyane	2	67	86	66	221					0	221				2	2		5		7	228	
974	Réunion	5	183	332	301	821					0	821					0		16		16	837	
975	Saint-Pierre-et-Miquelon	1	7	10	7	25					0	25					0		1		1	26	
976	Mayotte	2	31	32	68	133					0	133					0		1		1	134	
986	Wallis et Futuna		5	5	9	19					0	19					0				0	19	
987	Polynésie Française	1	30	58	50	139					0	139					0			6	6	145	
988	Nouvelle Calédonie	2	37	64	48	151					0	151					0				0	151	
A15	SDNC	1	36	175	122	334					0	334			1		1	77			78	412	
A20	DVNI	3	402	47	35	487					0	487					0				0	487	
A30	DNID	3	128	73	67	271					0	271					0				0	271	
A35	DNVSF	3	218	26	30	277					0	277					0				0	277	
A40	DNEF	3	295	99	43	440					0	440					0				0	440	
A45	DGE	3	182	51	41	277					0	277				2	2				2	279	
A50	IMPOTS-SERVICE	1	43	76	31	151					0	151				1	1				1	152	
A55	ENFIP (stagiaires y compris)	10	1 280	1 233	103	2 626					0	2 626					0		2		2	2 628	



## Mobilité intra-directionnelle au cours de l'année 2018

Types de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
- à l'intérieur du service central	4	3	75	94	8	9	1	5	199
- à l'intérieur du service déconcentré	24	9	819	936	884	1525	348	716	5261
- du service central vers un service déconcentré	5	7	54	71	23	21	5	10	196
- du service déconcentré vers le service central	7	2	113	109	43	38	11	15	338
- d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	48	17	858	868	1165	1296	925	1267	6444

**Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers**  
**Ventilation par nature de prestation – année 2018**

Exécution 2017	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		49 388 911	271 634		<b>49 660 545</b>		48 781 188	306 843		<b>49 088 031</b>
Aide au logement		15 323 261			<b>15 323 261</b>		14 475 242			<b>14 475 242</b>
Tourisme social	179 917	24 403 607			<b>24 583 524</b>	178 585	24 247 712			<b>24 426 297</b>
Petite enfance		5 044 403	16927		<b>5 061 330</b>		4 852 494	16927		<b>4 869 421</b>
Crédits d'actions locales		4 786 584			<b>4 786 584</b>		4 294 836			<b>4 294 836</b>
Aides et secours aux personnels en difficultés	3 691 227			390 786	<b>4 082 013</b>	3 691 227			390 786	<b>4 082 013</b>
Protection sociale complémentaire		4 000 000			<b>4 000 000</b>		4 011 700			<b>4 011 700</b>
Associations socio-culturelles		6 523 480			<b>6 523 480</b>		6 523 480			<b>6 523 480</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 871 144</b>	<b>109 470 246</b>	<b>288 561</b>	<b>390 786</b>	<b>114 020 737</b>	<b>3 869 812</b>	<b>107 186 652</b>	<b>323 770</b>	<b>390 786</b>	<b>111 771 020</b>

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

**Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'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 prévu par les articles 15 et 43 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**

NOR : CPAF1736244A

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée 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 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37 ;

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

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – L'annexe mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 23 décembre 2013 susvisé est remplacée par l'annexe au présent arrêté.

**Art. 2.** – Les dispositions de l'annexe au présent arrêté sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 en vue de l'établissement du bilan social 2019.

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

Fait le 22 décembre 2017.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique,*  
T. LE GOFF

#### ANNEXE

##### INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT APPARAÎTRE DANS LES BILANS SOCIAUX

Toutes les données du rapport de situation comparée sont à ventiler par sexe.

##### **1<sup>o</sup> Conditions générales d'emploi.**

###### *a) Effectifs.*

Effectifs physiques et en ETP au 31/12 :

- selon le statut (fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les contractuels, par type de contrat ;
- Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

###### *b) Embauches et départs (effectifs physiques) au cours de l'année :*

- nombre d'agents fonctionnaires 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 ;
- nombre d'agents contractuels recrutés par niveau et par type de contrat) ;
- nombre d'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 ;
- 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 fonctionnaires : 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 contractuels : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;
  - départs temporaires d'agents fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
  - départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
- effectif d'agents fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement \* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

*c) Positionnement :*

- effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants ;
- flux annuels de pronomination aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) \* (1) ;
- nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

*d) Promotions :*

- nombre d'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° Organisation et temps de travail.**

*a) Organisation du travail :*

- répartition des effectifs selon les cycles de travail (forfait, cycle annuel, hebdomadaire, autre cycle) au 31/12 ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition) au 31/12 ;
- nombre d'agents soumis à des astreintes au 31/12, nombre d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année ;
- existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31/12 ;
- nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12.

*b) Temps partiel :*

- répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31/12 :
- sur emploi à temps complet :
  - temps plein ;
  - temps partiel, par quotité de travail ;

- sur emploi à temps incomplet (agents contractuels [2]) par tranche de durée hebdomadaire du travail (moins de 17 h 30, 17 h 30 à moins de 28 h, 28 h ou plus) ;
- 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) Compte épargne temps (CET) :*

Répartition par catégorie hiérarchique de :

- nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31/12, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année ;
- nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année ;
- nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12, dont nombre de jours versés au cours de l'année ;
- nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

*d) Heures supplémentaires :*

- dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées ;
- nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.

*e) Congés :*

- nombre de jours de congés (congés annuels, RTT, jours de fractionnement) :
  - accordés (par type de congés) ;
  - pris (total) ;
  - non pris et non versés au CET (total) ;
- nombre d'autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).

*f) Absences au travail (hors absences pour raison de santé) :*

- nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge :
  - congé de maternité et d'adoption ;
  - congé de paternité et d'accueil ;
  - autorisations d'absence autres que celles accordées au titre des articles 13 et 15 du décret n° 82-447 : pour événements familiaux, concours et examens, etc ;
- prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique :
  - nombre d'agents ayant pris un congé ;
  - nombre de jours de congés pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours de congés théoriques ;
- nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés ;
- nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.

**5° Conditions de travail.**

- nombre d'accidents de travail au cours de l'année (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).

**6° Absences au travail pour raison de santé.**

Répartition par tranches d'âge du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants :

- maladie ordinaire ;
- longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (contractuels) ;
- congé de longue durée ;
- accident du travail imputable au service ;
- accident du travail pour raison de trajet ;
- maladie professionnelle ;
- disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).

(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.

(2) Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

#### AUTRES INDICATEURS

(à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)

##### 1° Plafond d'emplois.

Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT\* (1).

##### 2° Pyramide des âges.

Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (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 contractuels.

- nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par sexe) répartis de la manière suivante :
  - agents contractuels sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ;
  - agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins.

Distinguer les agents contractuels à temps incomplet.

- nombre de passages de CDD en CDI dans l'année ;
- nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 ;
- nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation ;
- répartition des titularisations par sexe et par catégorie hiérarchique (A/B/C).

##### 5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.

- effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps ;
- évolution 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 sexe, par catégorie, par corps, par voie d'accès.

- voir rapport de situation comparée.

##### 8° Flux sortants par sexe, par catégorie et par circonstance.

- voir rapport de situation comparée.

##### 9° Avancements par sexe.

- 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 sexe.

##### 12° 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.

### 13° Formation.

#### a) Formation continue :

- nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3) ;
- coût de la formation par catégorie et par sexe ;
- nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par sexe, par tranche d'âge et par catégorie.

#### b) Formation initiale statutaire :

- nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par sexe :
  - après un concours externe ;
  - après un concours interne ;
  - après un troisième concours ;
  - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.

### 14° 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 sexe 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 reconvoqueries 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.

### 15° 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 ;
- 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.

## 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<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> 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.

<b>Congé de longue maladie (CLM)</b>	<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>
<b>Congé ordinaire de maladie (COM)</b>	<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>
<b>Congé de grave maladie (CGM)</b>	<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>
<b>Congé parental</b>	<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

<b>Départs définitifs</b>	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.
<b>Départs provisoires</b>	Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadre et en congé parental.
<b>Détachement</b>	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.
<b>Disponibilité</b>	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.

<b>Positions</b>	<p>Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de cinq :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Activité, à temps complet ou partiel</li> <li>- Détachement</li> <li>- Position hors cadres</li> <li>- Disponibilité</li> <li>- Congé parental</li> </ul>
<b>Position normale d'activité (PNA)</b>	<p>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.</p>
<b>Promotion interne</b>	<p>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).</p>

## r

<b>Recrutements</b>	<p>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.</p>
---------------------	--

## t

<b>Taux d'emploi direct des personnes handicapées</b>	<p>Rapport entre l'effectif des travailleurs handicapés rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence et l'effectif total des agents titulaires et contractuels rémunérés à cette même date.</p>
<b>Taux d'emploi légal des personnes handicapées</b>	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le taux d'emploi direct ;</li> <li>- une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées.</li> </ul>

## V

<b>Volontaires en service civique</b>	<p>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.</p>
---------------------------------------	--





**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 2019