



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

Rapport social unique

de la Direction générale
des Finances publiques



2020

PRÉFACE



Conformément aux dispositions du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, la DGFiP produit son premier rapport social unique sur ces données RH de l'année 2020.

Le rapport social unique de la DGFiP remplace le bilan social de la DGFiP. Ce nouveau document a vocation à s'enrichir au fur et à mesure des trois prochaines années pour être présenté dans sa version complète en 2024 sur les données de l'année 2023 avec une description de l'ensemble des indicateurs attendus.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire bien sûr, et la fonction RH a assuré ses missions essentielles de soutien et d'accompagnement lors de la mise en œuvre du plan de continuité d'activité et du déploiement du télétravail. Et c'est en partie grâce à l'action de la DGFiP que l'ensemble des agents publics en activité ou en retraite a pu être payé.

L'accompagnement RH des restructurations a constitué également un chantier de grande ampleur. Au 31 décembre 2020, 22 départements ont signé la charte d'engagements du nouveau réseau de proximité de la DGFiP et une soixantaine de conseillers aux décideurs locaux ont été nommés.

Les recrutements et promotions ont continué malgré la crise. La DGFiP a ainsi recruté 3 804 agents et promu 6 493 agents. De plus, pour la première fois en 2020, une campagne de recrutement de contractuels prévu par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a été organisée et a permis de recruter plus de 300 agents, contractuels et fonctionnaires originaires d'autres administrations.

Je vous invite à consulter l'ensemble des thématiques RH et leurs données chiffrées dans ce nouveau Rapport Social Unique.

Le Directeur général
Jérôme FOURNEL

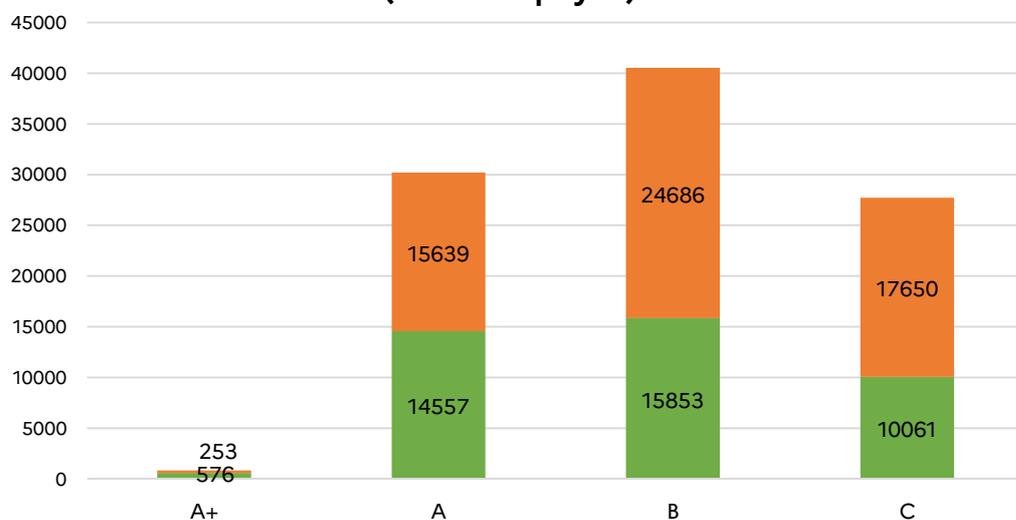
SOMMAIRE

Préface	3
Les chiffres repères	7
Les faits marquants	15
Les thématiques 2020	23
L'accompagnement du télétravail	25
La continuité des missions essentielles de la fonction RH	26
L'accompagnement social des agents au quotidien	27
Les données chiffrées	29
L'emploi	31
Les recrutements	47
Les parcours professionnels	59
La formation	77
Les rémunérations	83
La santé et la sécurité au travail	89
L'organisation du travail	96
L'action sociale	120
Le dialogue social	124
La discipline	130
Lexique	134

Les chiffres repères

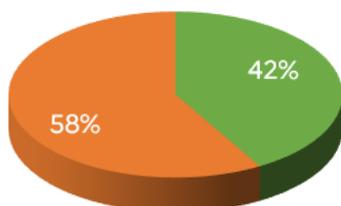
Les effectifs

Répartition par catégorie au 31 décembre 2020 (effectifs payés)

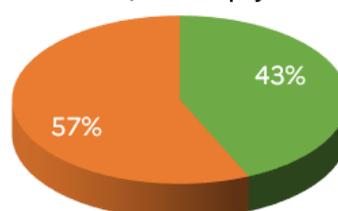


La DGFIP
compte
99 275 agents
au
31 décembre
2020

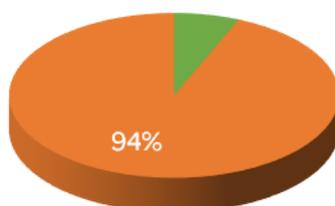
Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2020 (effectifs payés)



Répartition des agents non titulaires au 31 décembre 2020 (effectifs payés hors Berkani)



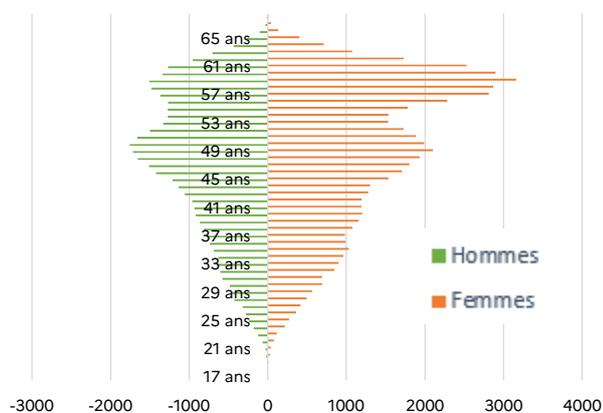
Répartition des agents non titulaires 'Berkani' au 31 décembre 2020



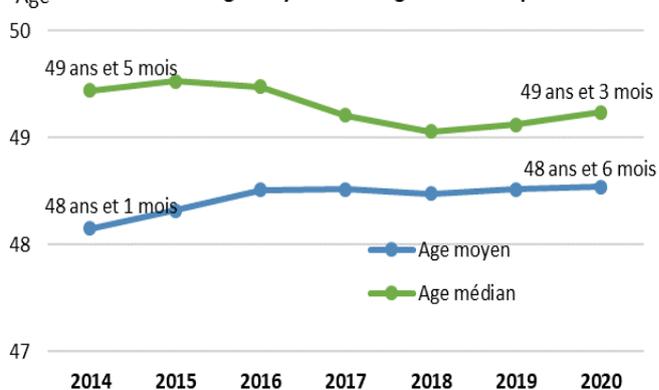
La structure démographique

Age moyen des effectifs payés au 31 décembre 2020 : 48 ans et 6 mois

Pyramide des âges au 31 décembre 2020



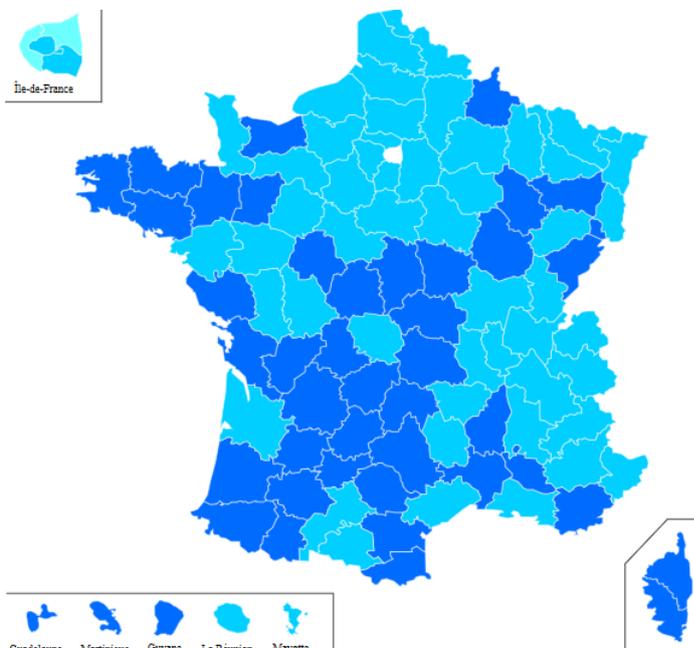
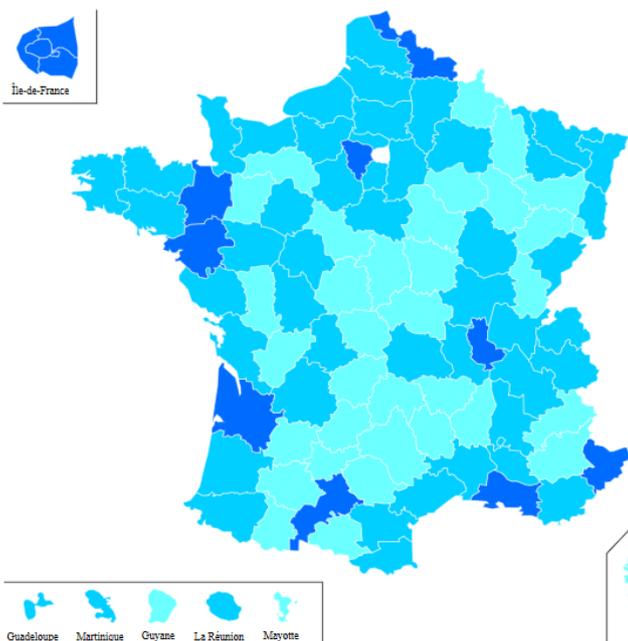
Evolution de l'âge moyen et de l'âge médian depuis 2014



La répartition géographique

Répartition des effectifs au 31.12.2020
(hors directions spécialisées)

Moyenne d'âge au 31.12.2020
(hors directions spécialisées)



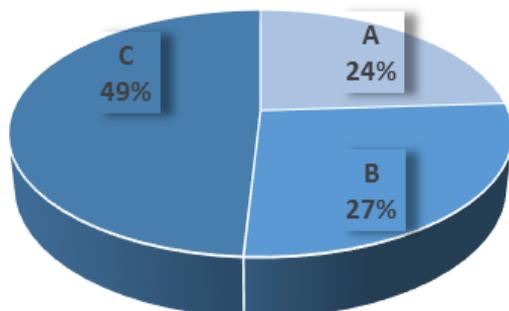
Moins de 500	
Entre 500 et 1 500	
Plus de 1 500	

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

Le recrutement

3 804 agents recrutés en 2020
dont 56% de femmes

Répartition des recrutements par catégorie



338 agents recrutés par voie contractuelle (hors handicap).

122 agents recrutés par la voie du PACTE.

181 apprentis et 134 volontaires en service civique accueillis en 2020.

La promotion interne

6 493 agents promus en 2020
dont 62% de femmes

1 123 par concours interne

849 par concours/examens professionnels

4 521 promus au choix

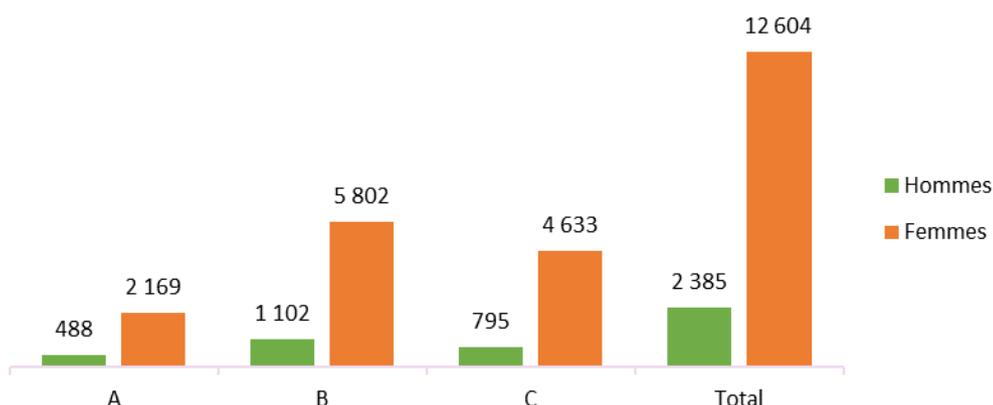
513
(liste d'aptitude)

4008
(tableau d'avancement)

Le temps de travail des agents de statut DGFIP

14 989 agents à temps partiel au 31 décembre 2020 (soit 15,4% des effectifs)

Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre au 31 décembre 2020

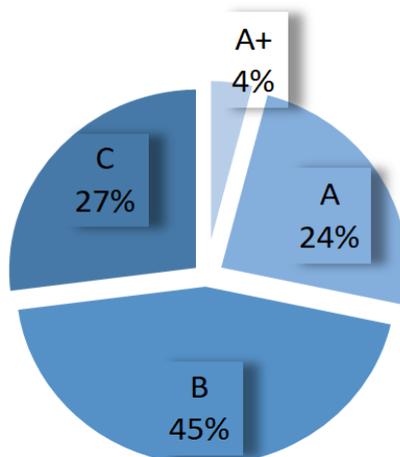


Le temps partiel à 80% concerne 78% des agents en temps partiel.

Les départs

4 821 départs définitifs en 2020
dont 4 377 départs à la retraite

Répartition des départs définitifs par catégorie en 2020



1 250 départs temporaires en 2020
dont

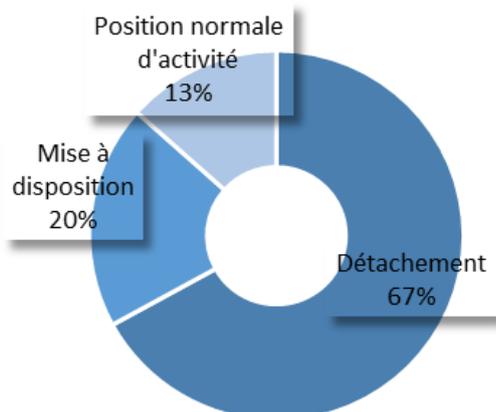
287 agents en détachement sortant

293 agents en disponibilité

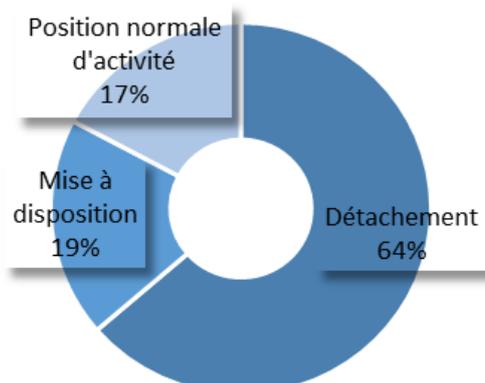
La mobilité

194 agents en mobilité entrante et 2 510 agents en mobilité sortante en 2020

Mobilité entrante à la DGFIP au 31 décembre 2020



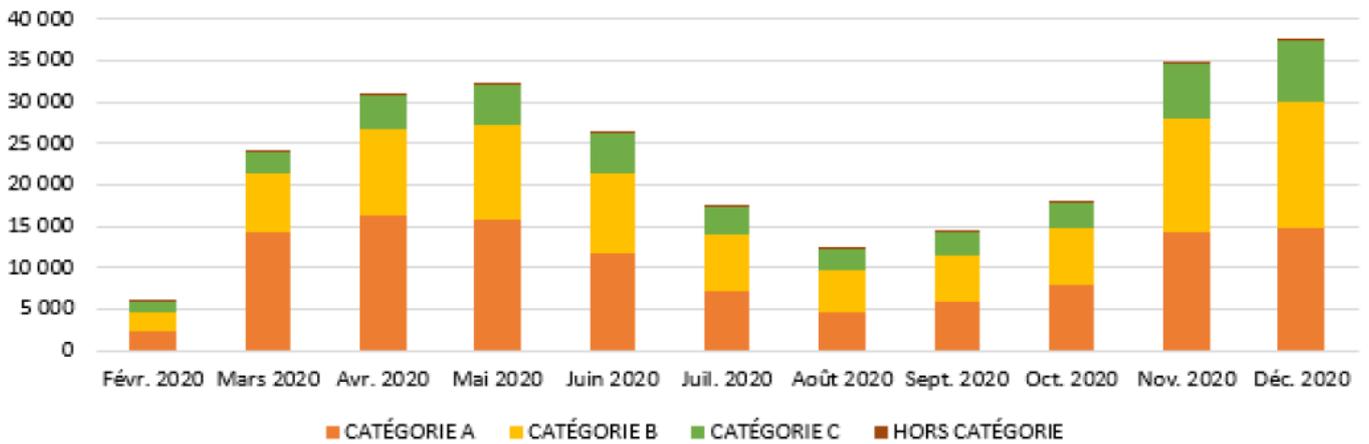
Mobilité sortante à la DGFIP au 31 décembre 2020



Le télétravail

Le nombre total d'agents ayant effectué au moins une journée de télétravail exceptionnel dans la période Février-Décembre 2020 est de **52 875** au 31 décembre 2020.

Evolution du nombre d'agents en télétravail



L'égalité professionnelle

**Taux de féminisation des
membres des jurys de concours
en 2020**

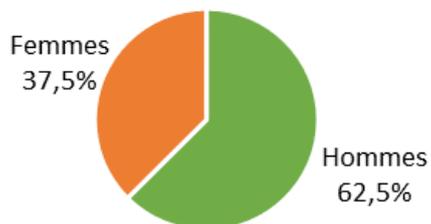
50,1 %

**Taux de féminisation des
présidences des jurys de
concours en 2020**

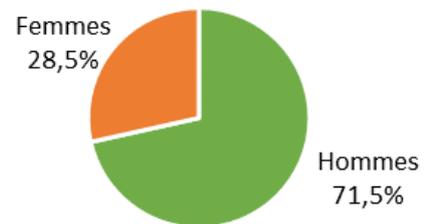
43,5 %

Les femmes dans les emplois supérieurs en 2020

Primo-nominations



Effectifs



Les taux de féminisation dans les promotions 2020

Concours internes
Concours/Examens professionnels
61%

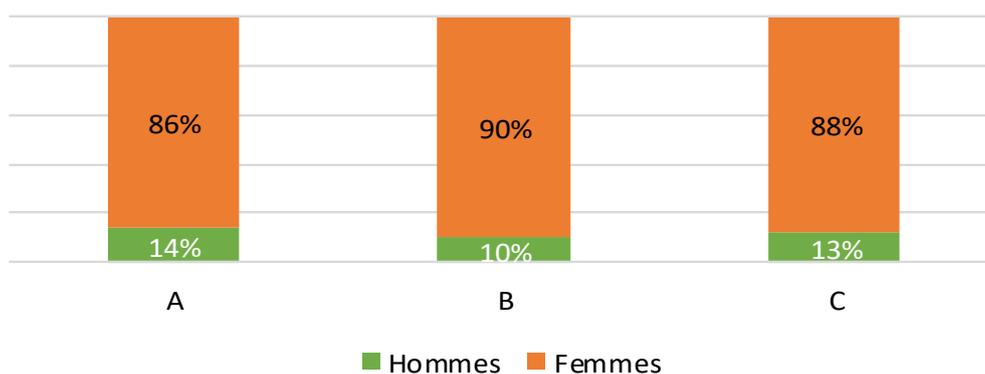
Listes d'aptitude
63,2%

Tableaux d'avancement
61,6%

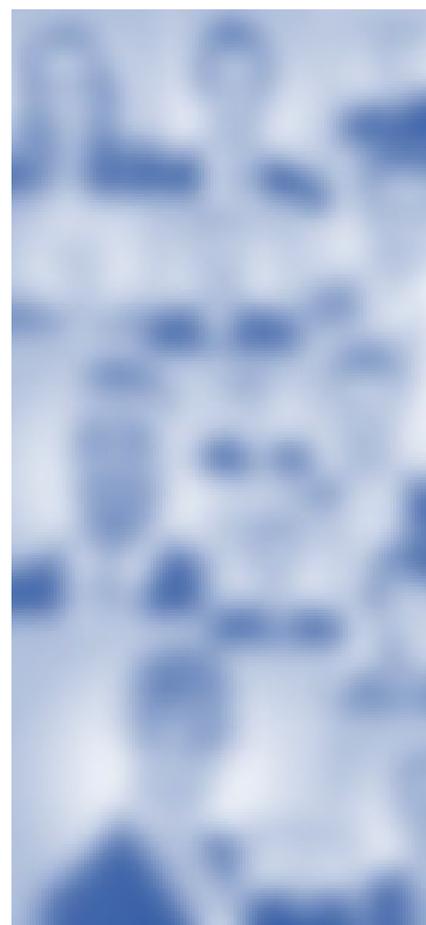
Le congé parental

Au 31 décembre 2020, sur **165 agents** en congé parental, **145 sont des femmes**.

Le congé parental par catégorie au 31 décembre 2020



Les faits marquants en 2020



10 janvier 2020

LIGNE DIRECTRICE DE GESTION : MÉDIATION RH

La cellule de médiation a contribué aux réflexions engagées dans le cadre des lignes directrices générales de gestion ministérielles du MEFR sur une expérimentation de la médiation RH. La cellule de médiation sociale participera à la mise en place de ce nouveau dispositif interne pour la DGFIP sur un périmètre restreint d'actes de gestion.

29 janvier 2020

APPEL À CANDIDATURE POUR ACCUEILLIR DES SERVICES DE LA DGFIP

Les premières collectivités locales retenues

Gérald Darmanin et Olivier Dussopt ont présidé ce 29 janvier à Bercy le troisième comité interministériel de sélection des collectivités locales candidates à l'accueil de services de la DGFIP. Au terme de cette réunion, le comité a retenu une première liste de cinquante collectivités.

Au 31/12/2020, 22 départements ont déjà signé la charte d'engagements du nouveau réseau de proximité de la DGFIP.



Relocalisation
de services

13 février 2020

JOURNÉE D'ÉTUDE DES RÉFÉRENTS "NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ"

Les référents départementaux "Nouveau réseau de proximité" ont été réunis par la Direction de projet à Bercy. Cette rencontre a été l'occasion de faire le bilan des avancées et d'échanger autour du Nouveau réseau de proximité des Finances publiques.



NOUVEAU RÉSEAU
DE PROXIMITÉ

26 février 2020

PARCOURS USAGER « RETRAITE »

Le Service des retraites de l'Etat : unique point d'entrée en matière d'accompagnement, d'information et de conseil-expertise retraite.

La circulaire du 26 février 2020 clarifie les rôles entre les services de ressources humaines locaux, la Mission Retraite du Service d'Appui aux Ressources Humaines (SARH) et le Service des retraites de l'État (SRE) et précise les compétences des différents acteurs de la DGFIP intervenant en matière de retraite : information et conseil retraite à chaque étape de la carrière de l'agent, mise à jour des comptes individuels retraite (CIR), gestion et traitement des dossiers de demande de départ à la retraite de l'agent.

8 mars 2020

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

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



16 mars 2020

SIGNATURE DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Ce document, premier du genre depuis la création de la DGFIP, est un engagement réciproque : notre administration fixe des objectifs de modernisation et d'amélioration de la qualité de service, et la direction du budget s'engage, elle aussi, à garantir les moyens nécessaires à cette transformation.

Le contrat d'objectif et de moyens constitue donc une « boussole » pour les prochaines années, car il définit le cap à suivre pour l'ensemble des métiers ainsi qu'une ambition en matière d'attractivité des carrières à la DGFIP tout en sécurisant les moyens, notamment par une hausse très nette de nos investissements informatiques et des ressources financières pour l'accompagnement des agents jusqu'en 2022.

Mars 2020

CRISE SANITAIRE : DISPOSITIF EXCEPTIONNEL DE TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire décrété sur l'ensemble du territoire national, la DGFIP a mis en œuvre un dispositif exceptionnel de télétravail et diffusé à cette occasion des fiches pratiques, un protocole et une foire aux questions pour les agents.

Mars 2020

CRISE SANITAIRE : ACCOMPAGNEMENT DES DIRECTIONS

Désignation d'un référent Covid-19 au sein des services centraux et des directions et services à compétence nationale ou spéciale.

Ce référent, chargé de conseiller le chef de service dans la mise en place des mesures de prévention et de s'assurer de leur effectivité, veille également à la transmission de l'information aux agents à l'aide des guides et fiches transmis par les services centraux.

Au 1er janvier 2021, 148 référents Covid-19 sont recensés dans l'ensemble des directions de la DGFIP et 52 % des assistants de prévention sont référents Covid-19.

6 avril 2020

CRISE SANITAIRE : SOUTIEN AUX AGENTS

La DGFIP veille à l'écoute et au soutien des agents

La DGFIP est entièrement mobilisée pour faire face à la crise sanitaire. Ses agents sont en première ligne pour continuer à assurer les missions indispensables au bon fonctionnement de l'État et des services publics partout sur le territoire.

Afin de pouvoir les soutenir, répondre au mieux à leurs interrogations ou attentes dans ce contexte épidémique et de confinement, un service de soutien psychologique est mis à leur disposition.

Ce service est joignable gratuitement 24h/24 et 7j/7 au 0805 230 809.

11 mai 2020

PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ

Depuis le lundi 11 mai, la période de reprise d'activité a débuté dans le respect des consignes sanitaires gouvernementales.



23 juin 2020

MOUVEMENT DE MUTATION DES CONTRÔLEURS DES FINANCES PUBLIQUES

Aménagement du mouvement des contrôleurs des Finances Publiques 2020

A l'issue du mouvement de mutation, les deux tiers des agents ayant formulé un vœu de mutation obtiennent satisfaction et 80% des agents en promotion obtiennent une mutation conforme à leur premier vœu. En outre, près de 90% des demandes de rapprochement familial sont satisfaites.

7 août 2020

GUIDE RELATIF AUX FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Les agents qui changent de commune d'affectation peuvent, sous certaines conditions prévues par des textes réglementaires de niveau interministériel, bénéficier de la prise en charge de leurs frais de changement de résidence. Afin qu'ils puissent estimer leur éventuelle éligibilité à prise en charge, et, le cas échéant, le niveau de cette prise en charge, un guide est mis à leur disposition.

1^{er} septembre 2020

GÉNÉRALISATION DE L'AFFECTATION NATIONALE AU DÉPARTEMENT

Une réussite grâce à la mobilisation des services

Après une année de préfiguration sur 14 directions, l'affectation nationale au département a été généralisée à l'ensemble des inspecteurs, contrôleur et agents des Finances publiques.

18 septembre 2020

ÉCOFIP : DEVENONS ÉCORESPONSABLES AU BUREAU

La DGFIP s'engage dans une démarche écoresponsable qui s'inscrit dans une dynamique interministérielle « services publics écoresponsables » déclinée au sein de notre ministère dans le plan «Bercy vert».



29 septembre 2020

NOMINATION DES PREMIERS CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX

61 conseillers aux décideurs locaux (CDL), implantés dans 34 départements, ont été nommés depuis janvier dernier.

1^{er} octobre 2020

PROFESSIONNALISATION DE LA FORMATION INITIALE DES CONTRÔLEURS

Depuis le 1er octobre 2020, le cycle de formation professionnelle des contrôleurs stagiaires se décompose en une phase de formation théorique en établissement (socle commun et bloc fonctionnel) et une phase de formation pratique probatoire dans le service d'affectation. À ce titre, ont été publiés le 30 septembre 2020 le décret modificatif du statut particulier des contrôleurs et le 13 novembre 2020 l'arrêté de formation professionnelle.

2 octobre 2020

CRÉATION D'UN ESPACE DEDIE AUX CONSEILLERS AUX DÉCIDEURS LOCAUX SUR L'INTRANET ULYSSE

Afin d'accompagner le déploiement des conseillers aux décideurs locaux (CDL), l'Intranet de la DGFIP se dote d'une nouvelle rubrique "Conseil", disponible via l'onglet "Gestion publique".

4 novembre 2020

ANONYMAT DES AGENTS DES FINANCES PUBLIQUES EN CAS DE RISQUE POUR LEUR VIE, LEUR INTEGRITÉ PHYSIQUE OU CELLES DE LEURS PROCHES

Par décret, le gouvernement permet aux agents intervenant dans des situations complexes de ne pas être identifiés par leurs nom et prénom quand la révélation de cette identité est susceptible de mettre en danger leur vie ou leur intégrité physique ou celles de leurs proches.

25 novembre 2020

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

À l'occasion de la Journée internationale du 25 novembre 2020, la DGFIP réaffirme son engagement en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes qui s'inscrit dans le cadre de sa mobilisation pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

1^{er} décembre 2020

MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ À LA DGFIP

Le temps partiel annualisé est désormais autorisé à la DGFIP et est soumis, comme les autres modalités de temps partiel, aux règles générales prévues dans l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP.

Décembre 2020

CAMPAGNE DE RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS

La DGFIP a organisé, pour la première fois en 2020, une campagne de recrutement de contractuels prévu par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 afin de combler des emplois restés vacants à l'issue des mouvements de mutation ou de répondre à des besoins spécifiques. Cette opération a permis de recruter plus de 300 agents, contractuels et fonctionnaires originaires d'autres administrations.

Dans le cadre du Plan de Relance, des contrats de « projets » ont également été établis pour recruter des chargés de mission « immobilier » auprès des responsables Régionaux de la Politique Immobilière de l'Etat (RRPIE).

10 décembre 2020

NOUVELLE PROCÉDURE DE RECRUTEMENT AUX EMPLOIS DE DIRECTION

Les dispositions du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifient profondément les modalités de recrutement des emplois de direction du réseau de la DGFIP. Environ 300 emplois de cadres supérieurs du réseau sont concernés, ce qui représente de l'ordre de 45 % des emplois d'AFiP-AGFiP. Depuis le lancement de cette nouvelle procédure de recrutement, 525 candidatures ont été reçues par le bureau RH-1B, pour une cinquantaine d'emplois de direction à pourvoir. Au 10 décembre 2020, 23 emplois ont ainsi été effectivement pourvus dans ce cadre rénové.

Les thématiques 2020



En 2020, la fonction RH de la DGFIP a accompagné les agents et les services dans la continuité de l'activité en période de crise.

- L'accompagnement du télétravail
- La continuité des missions essentielles de la fonction RH
- L'accompagnement social des agents au quotidien

L'ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAIL

Le renforcement du télétravail à la DGFIP

Le télétravail devient la règle pour les agents dotés du matériel informatique nécessaire et qui sont en capacité de télétravailler. Le principe, pour assurer l'efficacité du confinement, est qu'il représente 5 jours par semaine. Toutefois, pour tenir compte des nécessités de service et de la nécessité d'animer le collectif de travail, des aménagements peuvent être apportés, notamment en ce qui concerne les équipes d'encadrement, et une présence sur site acceptée ponctuellement.

Un espace Télétravail et outils collaboratifs a été mis en ligne sur l'intranet pour accompagner les managers tout au long de la crise sanitaire.

Taux d'équipement en matériel nomade

Fin 2019 : 20 %

Fin 2020 : 50%

Cible fin 2021 : 80 %

Conception d'une formation de « management à distance »

Dans le cadre du Nouveau Réseau de Proximité, les directions locales ont la possibilité de recourir aux nouveaux modes d'organisation des services qui permettent aux agents de travailler à distance, notamment pour les situations où la mobilité ne peut être envisagée.

Une nouvelle formation conçue par l'ENFiP en interne courant 2020 sera déployée au cours du première semestre 2021 afin d'accompagner l'évolution des méthodes de travail et permettre à l'ensemble des chefs de service de compléter leur socle de compétences managériales d'une compétence spécifique sur le management à distance.

Aménagement des conditions de travail

Outre le télétravail, qui a été considérablement étendu et qui est maintenu à chaque fois que cela est possible, les horaires de travail et de présence dans les services ont été adaptés. De même, la mise en place de rotations au sein des équipes a été autorisée, afin de réguler le nombre d'agents présents dans les locaux, mais aussi d'éviter les heures d'affluence dans les transports en commun.

Accès simplifié à l'offre de formation continue

Pour répondre à de nouveaux besoins exprimés pendant le confinement, l'ENFiP poursuit le déploiement de produits numériques de formation en « libre accès », dans un espace dédié. Construit par grandes thématiques métiers, cet espace permet à chaque agent d'accéder en permanence à des tutoriels techniques ou pratiques ainsi qu'à des vidéos de présentation des métiers ou de promotion de certaines directions ou services.

LA CONTINUITÉ DES MISSIONS

ESSENTIELLES DE LA FONCTION RH

Les mouvements de mutation

Pour permettre à chacun de pouvoir s'organiser, les mouvements de mutation ont repris leur cours assez rapidement. En outre, les mouvements de mutation nationaux et locaux des agents titulaires de catégorie A, B et C, pour lesquelles l'affectation au département a été généralisée en 2020, se sont déroulés selon des modalités adaptées, compte tenu de la crise sanitaire.

Des concours et examens professionnels maintenus

A la suite du premier confinement, différents arrêtés relatifs aux concours et examens de la DGFIP ont été publiés permettant le report de certaines épreuves. Le calendrier des concours, actualisé en avril 2020, a été accessible sur le site recrutement.dconomie.gouv.fr et les inscriptions aux concours d'inspecteur et d'agent externes de la DGFIP ont pu être ouvertes.

Des formations des formations initiales maintenues

Afin de garantir la sécurité sanitaire des stagiaires et des enseignants, les modalités de formation initiale ont été revues. Certains stagiaires ont suivi leurs formations à distance, alors que pour d'autres le début des formations a été reporté en septembre. Par exemple, la promotion des agents administratifs 2020 a suivi une formation à distance à partir du 18 mai et jusqu'à fin juillet.

Le maintien essentiel du dialogue social

Parce que la DGFIP souhaite la plus grande transparence en cette période, le dialogue social a été maintenu tout au long de la crise sanitaire. Les contacts réguliers avec les représentants des personnels se sont poursuivis dans le cadre d'échanges, en présentiel, en audio-conférence ou de manière dématérialisée sur les orientations et modalités d'application du PCA (plan de continuité d'activité) et du PRA (plan de reprise d'activité).

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES

AGENTS AU QUOTIDIEN

Désignation de référents covid-19

Conformément au guide ministériel pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de Covid-19, un référent Covid-19 a été désigné dans les services centraux et les directions et services à compétence nationale ou spéciale. Ce référent, chargé de conseiller le chef de service dans la mise en place des mesures de prévention et de s'assurer de leur effectivité, veille également à la transmission de l'information aux agents à l'aide des guides et fiches transmis par les services centraux.

L'évaluation de l'effectivité des mesures sanitaires est réalisée, sur un échantillon de services, à partir d'une grille d'évaluation complétée par le responsable de service ou le référent Covid-19 lors de ses visites dans les services.

La DGFIP assure l'animation du réseau des référents Covid-19 via la communauté des assistants de prévention sur le réseau collaboratif wiFiP. Une boîte à outils, qui reprend l'ensemble de la documentation, a été créée à leur intention sur l'espace Conditions de vie au travail du site intranet Ulysse. La liste des référents Covid-19 est publiée sur Ulysse et actualisée mensuellement.

31 assistants de prévention sont référents Covid-19

La DGFIP veille à l'écoute et au soutien des agents

La DGFIP est entièrement mobilisée pour faire face à la crise sanitaire. Ses agents sont en première ligne pour continuer à assurer les missions indispensables au bon fonctionnement de l'État et des services publics partout sur le territoire.

En plus des acteurs de la prévention (assistant, médecin, ...) et afin de pouvoir les soutenir, répondre au mieux à leurs interrogations ou attentes dans ce contexte épidémique et de confinement, un service de soutien psychologique est mis à votre disposition.

Par ailleurs, les encadrants et services RH ont été fortement mobilisés pour accompagner et suivre la situation individuelle des agents, y compris ceux dont l'isolement a été imposé par le médecin au regard des risques sanitaires.

Mise à disposition d'un service de soutien psychologique joignable gratuitement 24h/24 et 7j/7 au

0805 230 809

Adaptation et entretien des locaux professionnels

La crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 a mis en exergue le rôle majeur des agents chargés de mettre en œuvre l'ensemble des mesures barrières au sein des services ainsi que les agents d'entretien, dont la mobilisation a contribué à assurer la continuité du service et la protection des agents.

Les données chiffrées



L'emploi

Le plafond d'emplois réalisés en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

(BDS FPE 001¹)

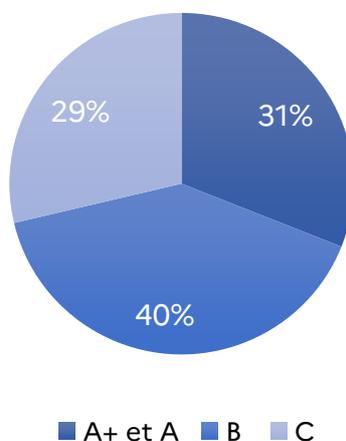
Les données relatives au plafond d'emplois sont extraites des rapports annuels de performance de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines », programme 156 « Gestion fiscales et financière de l'Etat et du secteur public local ».

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	Réalisation 2019	Réalisation 2020
A	31 281	30 858	30 408	30 223	30 079
B	42 258	41 700	40 246	39 614	39 079
C	31 582	30 915	30 740	29 420	27 833
Total	105 121	103 473	101 394	99 257	96 991

Au terme de la gestion 2020, la consommation moyenne annuelle s'établit à **96 991 ETPT**, dont 31% de catégorie A, 40,3% de catégorie B et 28,7% de catégorie C.

Répartition de la consommation des emplois en 2020



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

Les effectifs physiques et Equivalent Temps Plein Rémunérés

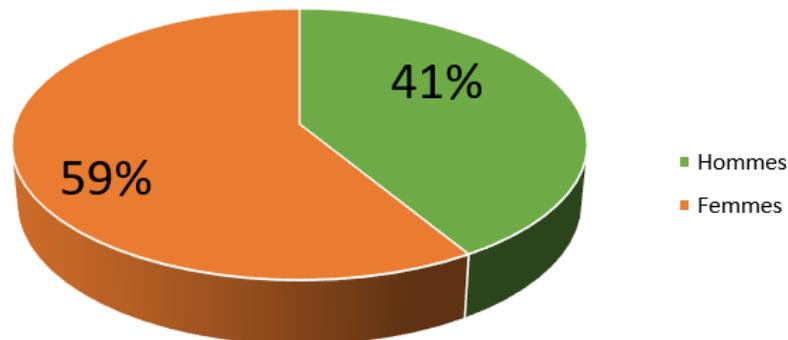
(BDS FPE 003)



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 2020.

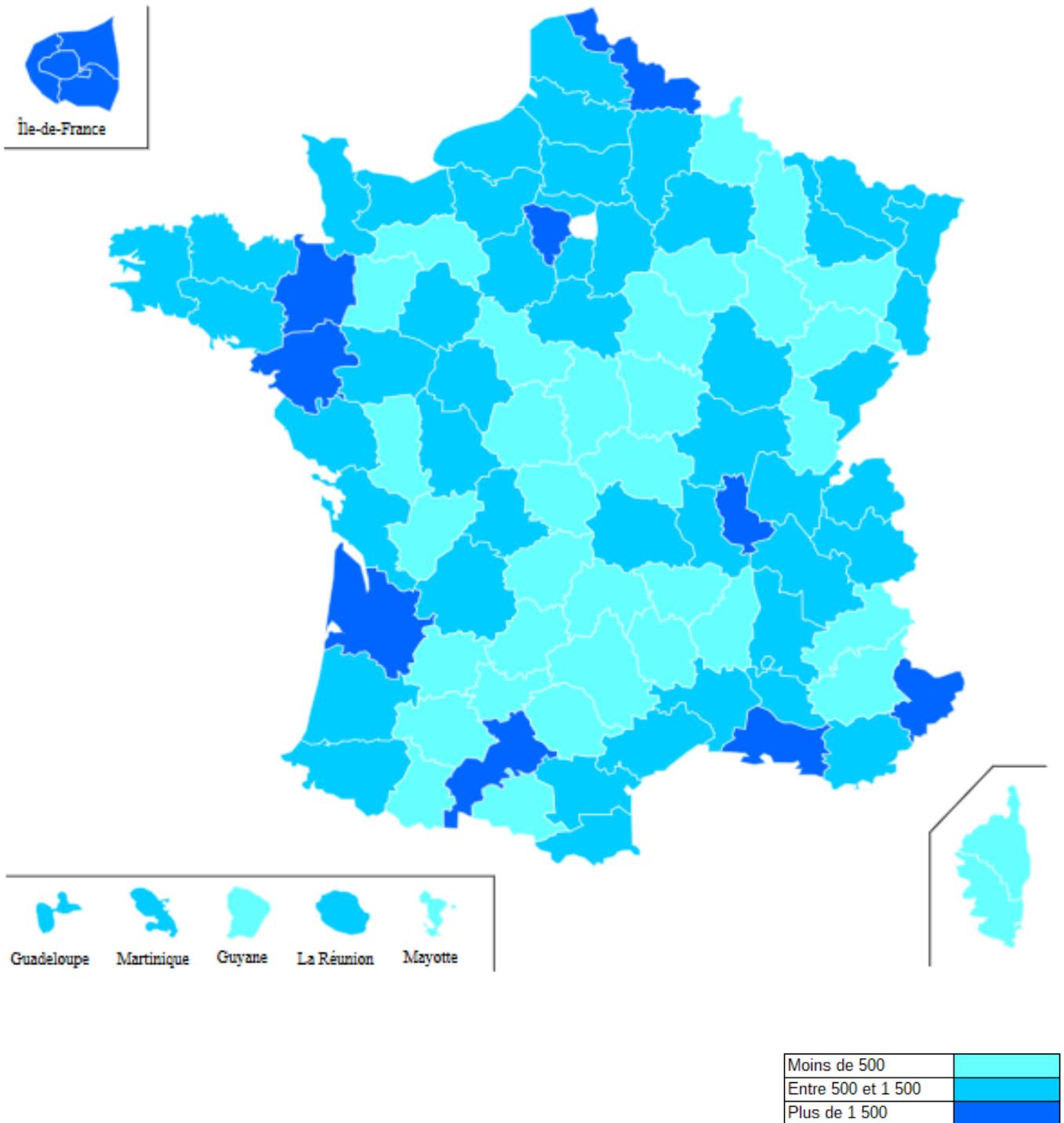
Au 31 décembre 2020, les femmes représentent **58,7 %** des agents titulaires de la DGFIP. Une prédominance des personnels masculins est constaté en catégorie A+.

Répartition par sexe des agents payés
au 31 décembre 2020



La répartition des effectifs de statut DGFI¹ au 31 décembre 2020

Hors directions spécialisées



La 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.

Répartition des agents de statut DGFIP en effectifs payés

Effectifs payés 2020	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
< 30 ans	0	0	439	494	564	454	1 014	1 463	4 428
[30 à 39 ans]	0	1	2 009	2 262	2 338	2 729	2 379	4 159	15 877
[40 à 49 ans]	53	45	4 540	4 763	5 049	6 315	2 730	3 851	27 346
[50 à 62 ans]	313	139	6 684	7 330	7 322	13 873	3 436	6 517	45 614
> 62 ans	79	19	728	640	482	1 071	248	545	3 812
TOTAL	445	204	14 400	15 489	15 755	24 442	9 807	16 535	97 077

Répartition des agents de statut Centrale en effectifs payés

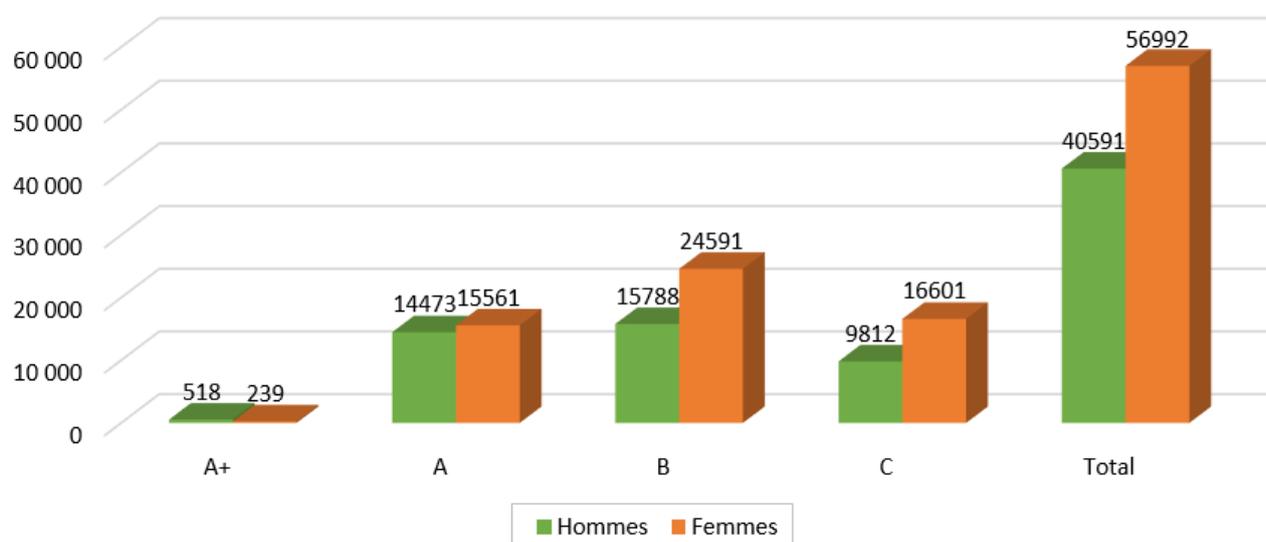
Effectifs payés 2020	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
< 30 ans	5	0	6	1	0	0	0	0	12
[30 à 39 ans]	16	5	14	15	0	2	0	6	58
[40 à 49 ans]	23	18	18	17	6	30	0	3	115
[50 à 62 ans]	26	11	28	35	25	105	5	53	288
> 62 ans	3	1	7	4	2	12	0	4	33
TOTAL	73	35	73	72	33	149	5	66	506

Au 31 décembre 2020, le nombre d'agents titulaires de la DGFIP s'élève à **97 583** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 757 agents de catégorie A+² ; 30 034 agents de catégorie A ; 40 379 agents de catégorie B ; 26 413 agents de catégorie C.

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

EMPLOI

Agents titulaires au 31 décembre 2020 (Effectifs payés)



La répartition des agents non-titulaires en effectifs payés



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

Répartition des agents contractuels en effectifs payés

Effectifs payés 2020	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
< 30 ans	0	0	24	34	21	23	84	117	303
[30 à 39 ans]	6	1	21	19	13	33	23	78	194
[40 à 49 ans]	19	5	21	14	14	24	26	65	188
[50 à 62 ans]	31	8	17	11	17	14	25	58	181
> 62 ans	2	0	1	0	0	1	2	0	6
TOTAL	58	14	84	78	65	95	160	318	872

Effectifs payés 2020	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Contractuels en CDI	49	10	21	9	13	8	8	3	121
Contractuels en CDD*	9	4	63	69	52	87	152	315	751
TOTAL	58	14	84	78	65	95	160	318	872

* dont 145 contractuels Pacte et 207 contractuels en situation de handicap

EMPLOI

Répartition des ouvriers du cadastre en effectifs payés

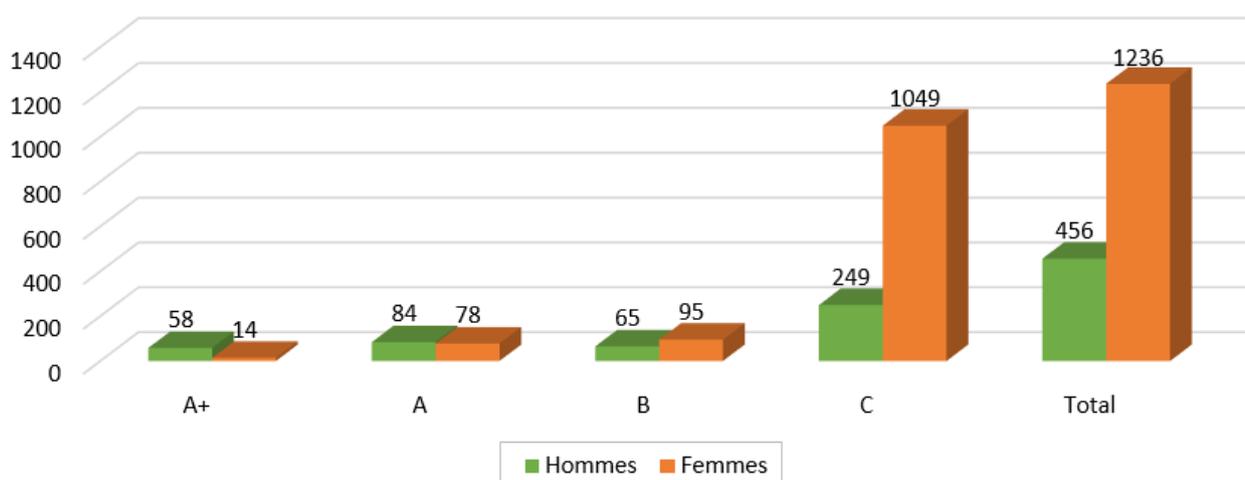
Effectifs payés 2020	C		Total
	H	F	
< 30 ans	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0
[40 à 49 ans]	10	5	15
[50 à 62 ans]	31	25	56
> 62 ans	0	0	0
TOTAL	41	30	71

Répartition des agents dits « Berkani » en effectifs payés

Effectifs payés 2020	C		Total
	H	F	
< 30 ans	0	1	1
[30 à 39 ans]	5	6	11
[40 à 49 ans]	14	83	97
[50 à 62 ans]	25	548	573
> 62 ans	4	63	67
TOTAL	48	701	749

Au 31 décembre 2020, le nombre d'agents non-titulaires de la DGFIP s'élève à **1 692** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 72 agents de catégorie A+ ; 162 agents de catégorie A ; 160 agents de catégorie B ; 1 298 agents de catégorie C. Les femmes représentent **73 %** des agents non-titulaires de la DGFIP.

Agents non titulaires au 31 décembre 2020 (Effectifs payés)



EMPLOI

Evolution des effectifs payés par statut 2017 - 2020

Effectifs payés	2017				2018				2019				2020			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Titulaires	778	30 698	43 068	30 329	882	30 402	42 015	29 308	779	30 185	41 432	27 708	757	30 034	40 379	26 413
Non titulaires (hors Berkani)	58	66	28	399	57	69	27	403	64	108	89	345	72	162	160	549
Berkani	0	0	0	1 068	0	0	0	949	0	0	0	845	0	0	0	749
SOUS TOTAL	836	30 764	43 096	31 796	939	30 471	42 042	30 660	843	30 293	41 521	28 898	829	30 196	40 539	27 711
TOTAL	106 492				104 112				101 555				99 275			

La 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 2020	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	444,8	204,0	14 304,4	15 071,4	15 535,8	23 303,5	9 636,2	15 544,4	94 044,5
Titulaires de statut de Centrale	73	34,7	72,7	70,3	32	143,2	5	63,6	494,5
TOTAL	517,8	238,7	14 377,1	15 141,7	15 567,8	23 446,7	9 641,2	15 608,0	94 539,0

Au 31 décembre 2020, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **94 539** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 756,5 ETP de catégorie A+ ; 29 518,8 ETP de catégorie A ; 39 014,5 ETP de catégorie B ; 25 249,2 ETP de catégorie C.

La répartition des agents non-titulaires en Equivalent Temps Plein

ETP 2020	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	40,7	29,2	69,9
Contractuels en CDI	49	9,6	20,8	9	13	7,8	8	3	120,2
Contractuels en CDD	9	4	63	69	52	87	152	315	751
Berkani en CDI	-	-	-	-	-	-	30,1	298,4	328,5
Berkani en CDD	-	-	-	-	-	-	1,4	2	3,4
TOTAL	58	13,6	83,8	78	65	94,8	232,2	647,6	1273

EMPLOI

Au 31 décembre 2020, le nombre de non titulaires s'élève à **1273** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 71,6 ETP de catégorie A+ ; 161,8 ETP de catégorie A ; 159,8 ETP de catégorie B ; 879,8 ETP de catégorie C.

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

(BDS FPE 005)

En application de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, **6 agents contractuels** ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée en 2020. Ces 6 agents contractuels travaillent dans le domaine des systèmes d'information.

	A+	A	B	C	Total
Hommes	3	1	0	0	4
Femmes	0	1	1	0	2

La démographie de la DGFiP

Âge moyen et médian des agents rémunérés sur emploi permanent au 31 décembre

(BDS FPE 007)

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

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

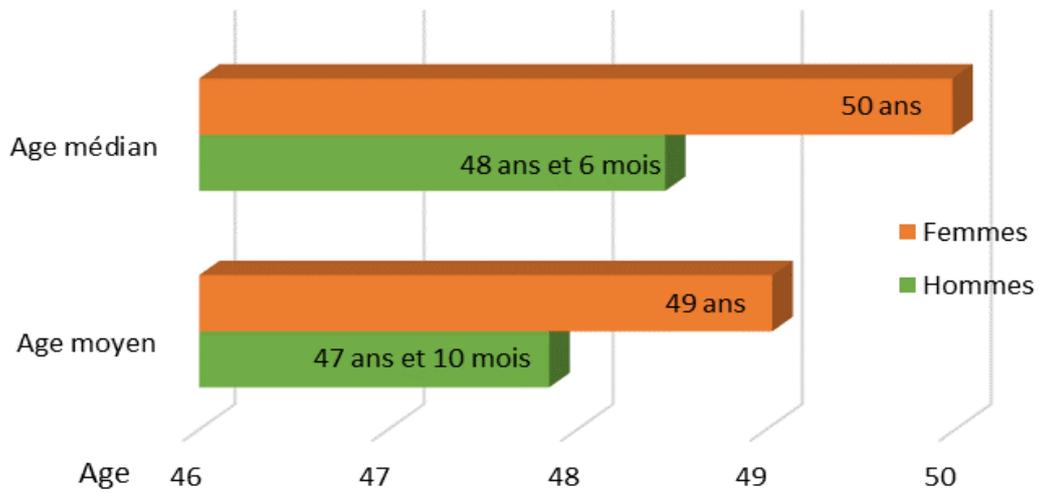
Structure démographique des agents titulaires de statut DGFiP

Au 31 décembre 2020, 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 3 mois**.

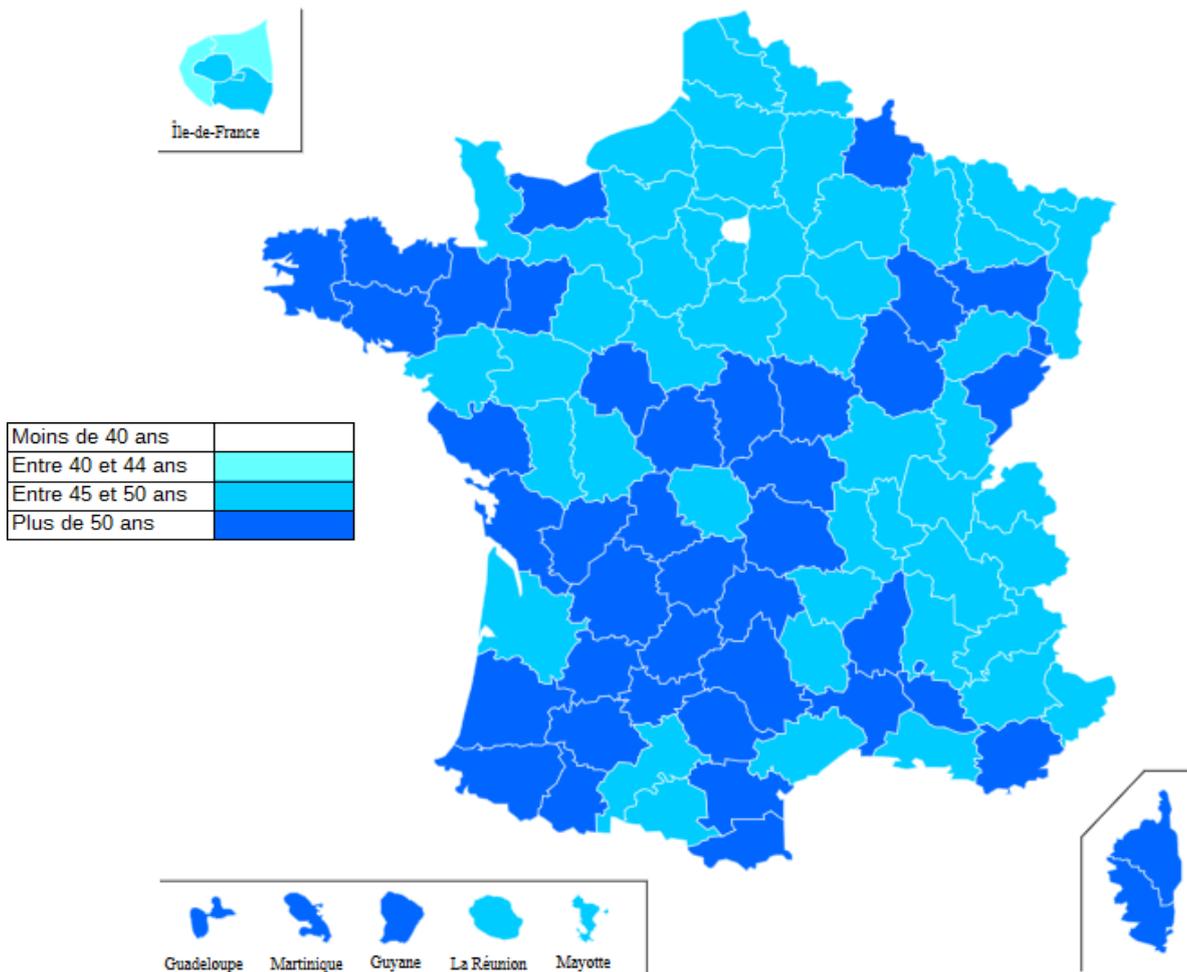
L'âge moyen et l'âge médian des femmes sont plus élevés que ceux des hommes.

EMPLOI

Age moyen et âge médian par genre au 31 décembre 2020

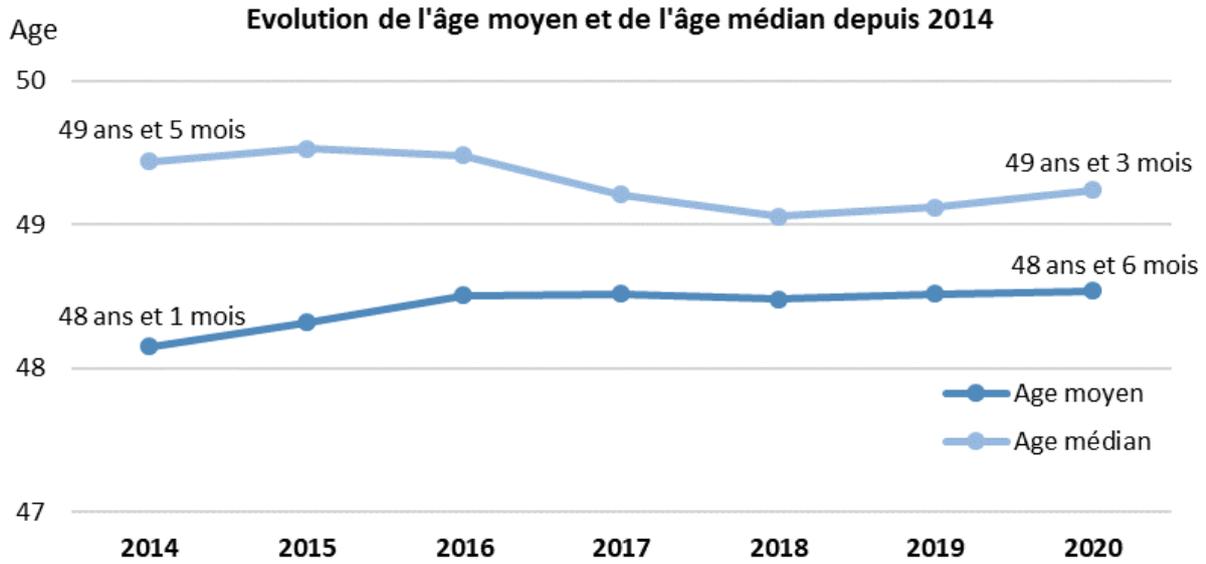


Moyenne d'âge des agents de statut DGFIP au 31 décembre 2020 (hors directions spécialisées)



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

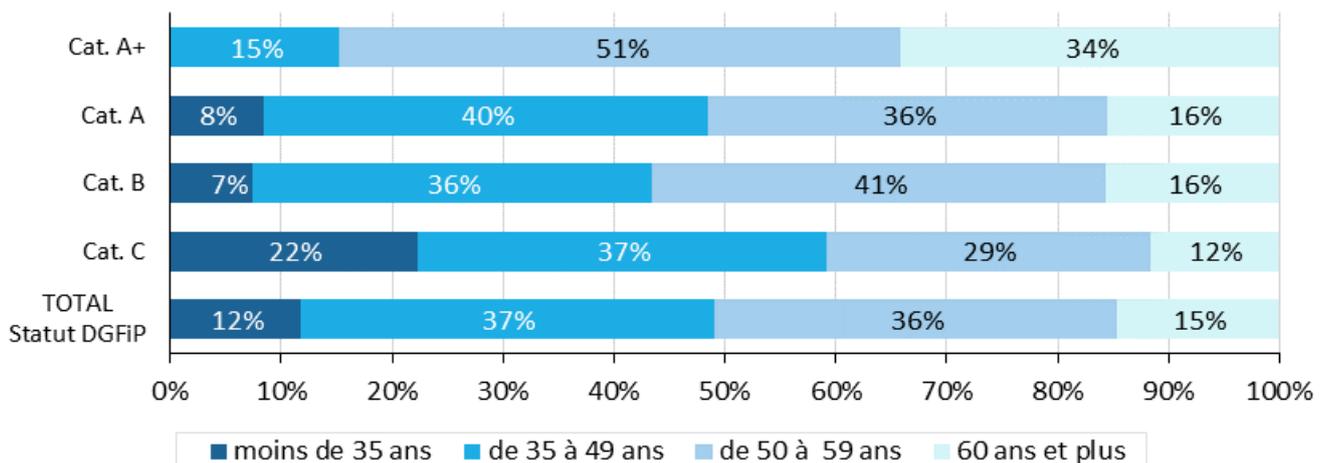
EMPLOI



Age moyen et âge médian par catégorie au 31 décembre 2020

2020	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	56 ans et 11 mois	55 ans et 1 mois	57 ans et 2 mois	55 ans et 8 mois
Catégorie A	49 ans et 2 mois	49 ans et 1 mois	49 ans et 4 mois	49 ans et 5 mois
Catégorie B	48 ans et 5 mois	51 ans et 1 mois	48 ans et 11 mois	52 ans et 3 mois
Catégorie C	44 ans et 8 mois	45 ans et 10 mois	45 ans et 1 mois	46 ans et 2 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2020



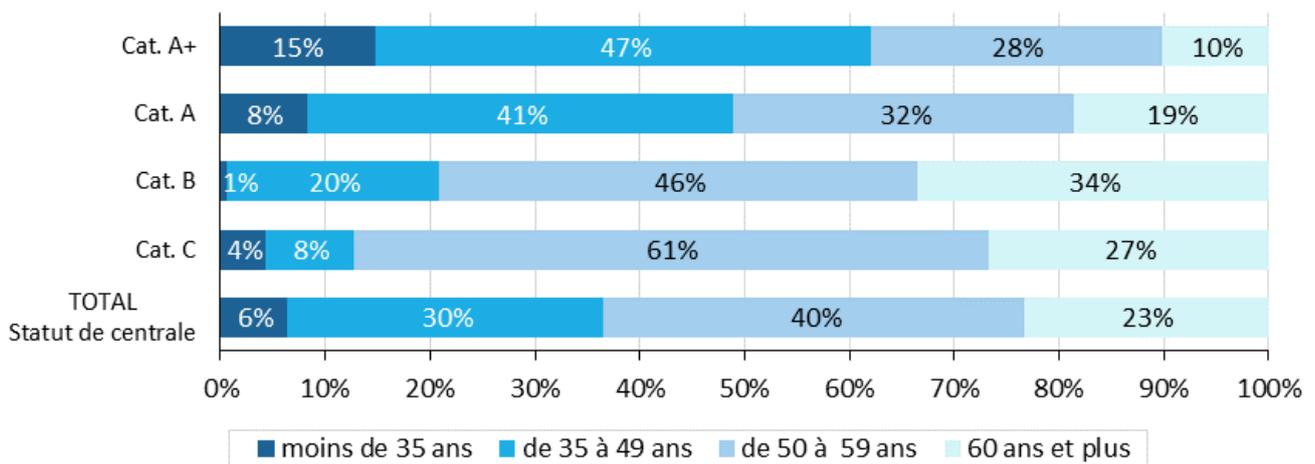
EMPLOI

Structure démographique des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **51 ans et 5 mois** et l'âge médian est de **51 ans et 11 mois**.

2020	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	45 ans et 10 mois	47 ans et 4 mois	45 ans et 11 mois	44 ans et 6 mois
Catégorie A	47 ans et 6 mois	49 ans et 6 mois	48 ans et 6 mois	51 ans
Catégorie B	55 ans et 11 mois	55 ans	58 ans et 6 mois	56 ans et 1 mois
Catégorie C	56 ans et 7 mois	55 ans et 3 mois	54 ans et 6 mois	56 ans et 11 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2020

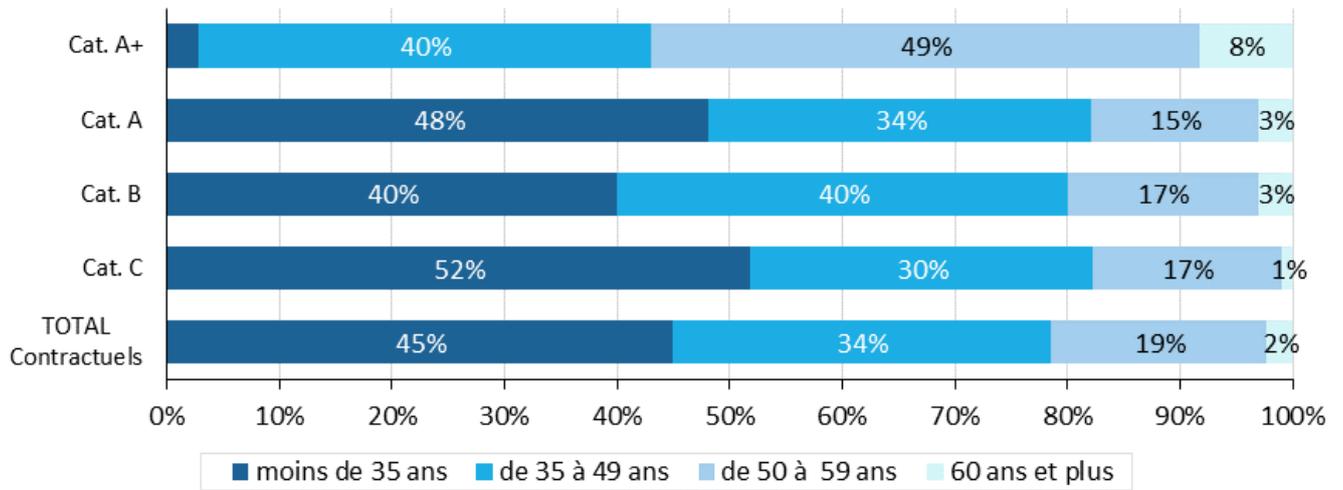


Structure démographique des agents contractuels

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des agents contractuels est de **37 ans et 9 mois** et l'âge médian est de **36 ans et 2 mois**.

2020	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	50 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois	52 ans	49 ans
Catégorie A	38 ans	33 ans et 6 mois	36 ans	28 ans et 6 mois
Catégorie B	39 ans	36 ans et 3 mois	37 ans	36 ans et 2 mois
Catégorie C	37 ans et 9 mois	34 ans et 6 mois	36 ans et 6 mois	28 ans et 10 mois

Structure par âge et par catégorie au 31 décembre 2020



Structure démographique des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **52 ans et 10 mois** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **52 ans et 2 mois**.

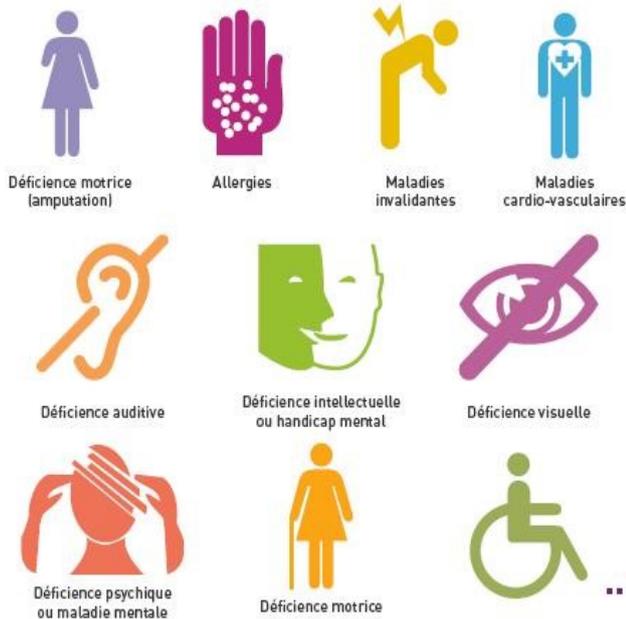
2020	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	52 ans et 6 mois	53 ans et 3 mois	52 ans et 2 mois	52 ans et 3 mois

Structure démographique des agents Berkani

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des agents Berkani est de **55 ans et 10 mois** et l'âge médian est de **56 ans et 7 mois**.

2020	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	51 ans et 9 mois	56 ans et 2 mois	53 ans et 4 mois	56 ans et 9 mois

L'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap



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 2020, la DGFIP compte **8 138 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 2020				
	A	B	C	Total
Hommes	694	1 384	1 447	3 525
Femmes	767	1 753	2 093	4 613
Total	1 461	3 137	3 540	8 138

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.

EMPLOI

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 2020 est de 8,1%, en hausse constante ces 5 dernières années.

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

Les positions administratives

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. Ainsi, 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 ; le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Au 31 décembre 2020, **165 agents titulaires** sont en congé parental.

	Hommes	Femmes	Total 2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017	Rappel 2016
Nombre de congés parentaux au 31/12/2020	20	145	165	159	145	153	178

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.

Au 31 décembre 2020, **1 089 agents titulaires** sont en position de disponibilité.

EMPLOI

Nombre de disponibilités	Hommes	Femmes	Total 2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017	Rappel 2016
pour convenances personnelles	302	411	713	724	741	719	772
pour suivre son conjoint/partenaire de pacs	39	137	176	186	181	167	177
pour élever un enfant de moins de huit ans	21	45	66	78	80	78	90
LTFP-AA-Dispo de droit élever enfant -12 ans	0	4	4	-	-	-	-
pour raison de santé après maladie ordinaire	16	34	50	46	41	48	48
pour raison de santé après CLM ou CLD	5	19	24	18	19	16	17
pour créer ou reprendre une entreprise	14	4	18	13	6	14	11
pour exercer un mandat d'élú local	6	3	9	10	10	10	11
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (handicap)	2	6	8	8	7	11	10
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (ACC-MAL)	5	9	14	11	13	13	8
pour exercer une activité dans une entreprise publique/privée	-	-	-	0	0	2	2
pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général	2	2	4	3	2	2	2
pour suivre une formation professionnelle continue	-	-	-	0	0	0	1
disponibilité d'office	2	1	3	3	2	-	-
TOTAL	414	675	1089	1100	1102	1080	1 149

Congé sans traitement

Au 31 décembre 2020, **26 agents titulaires et non titulaires** sont en congé sans traitement.

	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
congé sans traitement	1	2	1	0	7	15	26

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.

Au 31 décembre 2020, **1 agent** est en position hors-cadre.

A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	
0	1	0	0	0	0	1



Les recrutements



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

En 2020, **3 804 agents** ont été recrutés, dont **56 %** de femmes.

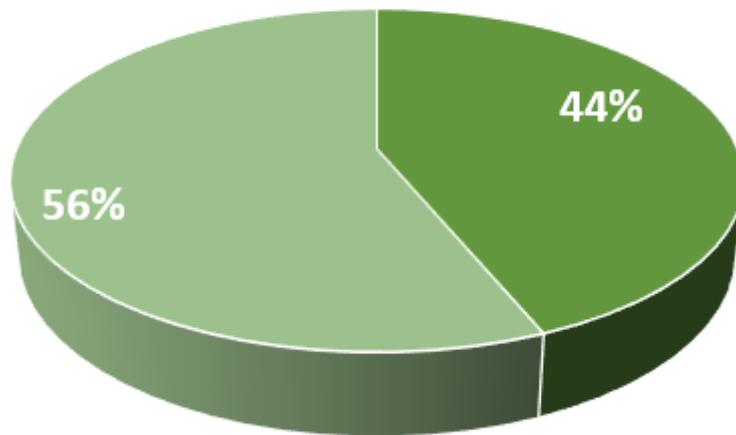
Evolution des recrutements par catégorie depuis 2015

Recrutements	A	B	C	TOTAL	Evolution
2015	212	632	1 570	2 414	-
2016	189	623	1 656	2 468	2,20 %
2017	293	455	2 634	3 382	37 %
2018	667	623	2 355	3 645	7,80 %
2019	632	1 088	1 817	3 537	-3 %
2020*	914	1 022	1 868	3 804	7,5%

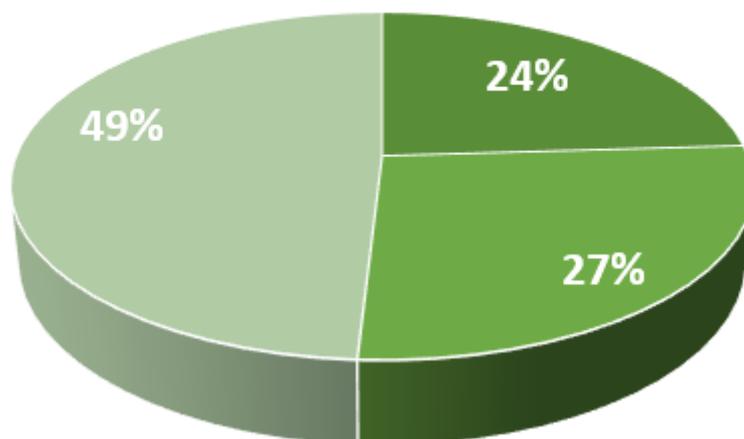
*includ les réintégrations

RECRUTEMENTS

Répartition des recrutements par genre en 2020



Répartition des recrutements par catégorie en 2020



RECRUTEMENTS

Le recrutement de fonctionnaires

(BDS FPE 009)

Recrutements 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 2019	Rappel 2018	Taux de féminisation
Concours externes	Inspecteur généraliste	351	335	686	512	602	48,83 %
	Inspecteur analyste	10	3	13	40	22	23,08 %
	Inspecteur PSE	15	1	16	11	8	6,25 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		10	14	24	20	18	58,33 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		45	33	78	47	13	42,31 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	0	-
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		2	1	3	2	1	33 %
Réintégration		48	46	94	-	-	49 %
Concours réservés		0	0	0	0	3	-
TOTAL		481	433	914	632	667	47,37 %

En 2020, **914 agents de catégorie A** ont été recrutés, dont **47,4 %** de femmes.

RECRUTEMENTS

Recrutements 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 2019	Rappel 2018	Taux de féminisation
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	390	386	776	939	530	49,74 %
	Programmeur	35	6	41	41	49	14,63 %
	Techniciens géomètres	13	3	16	28	28	18,75 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		17	28	45	55	16	62,22 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		29	46	75	25	0	61,33 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		18	28	46	0	0	-
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		10	13	23	-	-	56,52 %
TOTAL		512	510	1022	1088	623	49,90 %

En 2020, **1 022 agents de catégorie B** ont été recrutés, dont **49,9 %** de femmes.

Recrutements 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 2019	Rappel 2018	Taux de féminisation
Concours externe	Concours commun C	515	858	1 373	1 485	1 952	62,49 %
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		28	94	122	85	132	77,05 %
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		63	122	185	2	4	65,95 %
Recrutement sans concours (1)		17	2	19	21	19	10,53 %
Recrutement par voie de Pacte		41	81	122	128	131	66,39 %
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		0	0	0	0	0	-
Intégration directe ou accueil en détachement d'agents non issus du MEF		7	40	47	96	117	85,11 %
TOTAL		671	1197	1868	1 817	2 355	64,08 %

(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 2020, **1 868 agents de catégorie C** ont été recrutés, dont **64,1%** de femmes.

Le recrutement de contractuels

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent (BDS FPE 013)

	CDD			CDI		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Absence de corps de fonctionnaires	0	0	0	13	7	20
Besoins spécifiques	130	191	321	78	21	99
Agents à temps incomplets <= à 70 %	0	0	0	0	1	1
Total	130	191	321	91	30	120

Au 31 décembre 2020, la DGFIP compte 321 agents contractuels en CDD et 120 agents contractuels en CDI sur un emploi permanent.

Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent (BDS FPE 014)

	CDD			CDI		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Remplacement (article 6 quater)	2	3	5	0	0	0
Vacance d'emploi (article 6 quinquies)	32	43	75	0	0	0
Total	34	46	80	0	0	0

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 2020	Effectifs physiques cumulés sur 2020
Auxiliaires de renfort	1 278	14 284
Manceuvres du cadastre	36	490
Total	1 314	14 774

L'égalité femmes-hommes sur les emplois de cadre supérieur ou de dirigeant

Nombre d'agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination (BDS FPE 010)



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

Répartition des effectifs des emplois supérieurs à la DGFiP

Les emplois listés correspondent à ceux mentionnés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFiP	Effectifs au 31 décembre 2020		
	Hommes	Femmes	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	4	0	4
Chefs de service	7	2	9
Sous-directeurs	17	11	28
Directeurs de projet	1	1	2
Experts de haut niveau	3	2	5
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	77	28	105
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFiP	12	2	14
TOTAL	133	53	186
Répartition en %	71,5%	28,5%	100%

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

RECRUTEMENTS

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 2020		
	Hommes	Femmes	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	0	1
Chefs de service	1	1	2
Sous-directeurs	6	5	11
Directeurs de projet	0	0	0
Experts de haut niveau	0	0	0
Emplois de direction des services de CBCM	0	0	0
Délégués du Directeur général des finances publiques	0	1	1
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	7	2	9
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	0	0	0
TOTAL	15	9	24
Répartition en %	62,5%	37,5%	100%

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.

Evolution des primo-nominations aux emplois supérieurs depuis 2016

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

En 2020, les primo-nominations dans les emplois de direction concernent **37,5% de femmes**.

RECRUTEMENTS

Nombre de membres des jurys des concours et examens (BDS FPE 011)

Composition des jurys de concours et examens professionnels

	Présidents de jury			Membres de jury		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours externes	3	4	7	275	275	550
Concours internes	4	3	7	104	104	208
Concours et examens professionnels	6	3	9	41	42	83
Total	13	10	23	420	421	841

Evolution des jurys de concours et examens

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de féminisation des présidences de jurys	50 %	40,90 %	43,50 %	44 %	43,50 %	43,48 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,70 %	49,5%	49,90 %	49,78 %	49,80 %	50,06 %

En 2020, la parité f/h est respectée pour les membres de jurys. En revanche, les hommes sont plus représentés dans la présidence des jurys.

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

Les Classes Préparatoires Intégrées

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.

Nombre d'écoles de service public	1
Nombre de Classes préparatoires intégrées pour les écoles de service public	5 *

* 5 établissements de formation (2 CPI A : Clermont Ferrand, Noisiel; 3 CPI B : Lyon, Noisy et Nevers)

	Hommes	Femmes	Total
effectifs totaux des étudiants en préparation externe effectivement inscrits dans l'établissement	37	67	104
nombre total d'admis aux concours de catégorie A et B	7	10	17
Nombre d'élèves issus de QPV/ZRR en préparation externe inscrits* dans l'établissement (parmi les effectifs globaux)	20	34	54
Nombre d'élèves issus de QPV/ZRR admis suite à la préparation des concours externe de catégorie A et B (parmi les admis totaux aux concours)	4	1	5

*admis

	Hommes	Femmes	Total
Nombre total d'admis aux concours de catégorie A et B et C	19	33	52
Nombre d'élèves issus de QPV/ZRR admis suite à la préparation des concours externe de catégorie A et B et C (parmi les admis totaux aux concours)	8	9	17

RECRUTEMENTS

Le recrutement 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 **122 agents** par la voie du PACTE en 2020, dont 41 hommes et 81 femmes.

	Hommes	Femmes	Total
Agents administratifs des Finances publiques	22	80	102
Agents techniques des Finances publiques	19	1	20
Total	41	81	122

- Parmi ces 122 agents recrutés par la voie du PACTE, 77 sont âgés de moins de 29 ans.

	Hommes	Femmes	Total
Agents administratifs des Finances publiques	19	43	62
Agents techniques des Finances publiques	14	1	15
Total	33	44	77

- Parmi ces 121 agents recrutés par la voie du PACTE, 45 sont âgés de 45 ans et plus.

	Hommes	Femmes	Total
Agents administratifs des Finances publiques	3	37	40
Agents techniques des Finances publiques	5	0	5
Total	8	37	45

RECRUTEMENTS

Les 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.

	H	F	Total
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la vague complémentaire d'engagement de mars 2020 (mars 2020 - septembre 2020)	40	91	131
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP en décembre 2020	2	1	3
Total	42	92	134

La DGFIP a accueilli **134 volontaires en service civique** en 2020. Ce qui porte à 2416, le nombre de volontaires en service civique accueilli par la direction depuis 2015. Pour rappel, la DGFIP avait accueilli **556 volontaires** en 2019.

RECRUTEMENTS

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.

	Hommes	Femmes	Handicap Hommes	Handicap femmes	Total
Nombre d'apprentis présents au 31 décembre 2019	106	149	1	1	257
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2020	78	101	0	2	181
Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2020	71	115	0	1	187
Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2020	113	135	1	2	251

La DGFIP a accueilli **181 apprentis** en 2020 dont 2 en situation de handicap.

La mobilité

La mobilité intra-directionnelle au cours de l'année 2020

Type de mobilité	Genre	Types de mobilité	A+ et assimilés	A et assimilés	B et assimilés	C et assimilés	Total
Mobilité fonctionnelle**	Hommes	à l'intérieur du service central	2	95	9	0	106
	Femmes		2	83	17	4	106
	Hommes	à l'intérieur du service déconcentré*	13	459	382	23	877
	Femmes		7	365	177	15	564
Mobilité géographique***	Hommes	du service central vers un service déconcentré	4	61	22	2	89
	Femmes		6	54	16	3	79
	Hommes	du service déconcentré vers le service central	3	117	22	4	146
	Femmes		3	95	39	5	142
	Hommes	d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	33	946	1 243	865	3087
	Femmes		16	955	1 360	1 163	3494

* Dont les directions régionales

** Mobilité fonctionnelle = changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences

*** Mobilité géographique = changement de poste impliquant un nouveau lieu (département) d'exercice des fonctions

La mobilité des agents en situation de handicap et des seniors

2020	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre de mobilités géographiques * (toute catégorie)	34	22	702	692	542	872	382	667	3913
Nombre de mobilités géographiques parmi les agents de moins de 50 ans	4	6	420	389	350	508	321	487	2485
Nombre de mobilités géographiques parmi les seniors (agents de 50 ans et plus)	30	16	270	303	192	364	61	80	1416
Part de la mobilité géographique des seniors (rapportée à l'ensemble des mobilités géographiques)	88%	73%	39%	44%	35%	42%	16%	27%	36%

PARCOURS PROFESSIONNELS

Les mobilités effectuées dans le cadre des priorités légales de mutation

Nombre de mobilités effectuées dans le cadre de l'une des priorités légales définies par l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984

	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
nombre de mobilités pour rapprochement de conjoint ou de partenaire (PACS)	0	0	101	123	105	236	85	223	873
nombre de mobilités pour atteinte d'un handicap	0	0	5	2	5	5	15	6	38
nombre de mobilités pour exercice de fonctions dans un environnement social ou sécuritaire difficile	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nombre de mobilités pour existence du centre des intérêts matériels et moraux de l'agent dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie	0	0	5	13	22	34	24	18	116
nombre de mobilités pour suppression (hors opération de restructuration) de l'emploi avec impossibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	111	138	132	275	124	247	1027

Nombre de mobilités effectuées suite à une opération de restructuration (article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984)

	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
dont nombre de mobilités au titre de la première priorité (P1), dite la "priorité locale"	0	0	1	2	0	0	0	0	3
dont nombre de mobilités au titre de la deuxième priorité (P2), dite la "priorité nationale"	0	0	3	0	0	0	0	0	3
dont nombre de mobilités au titre de la troisième priorité (P3), dite la "priorité régionale interministérielle"	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	4	2	0	0	0	0	6

Reuves de cadres

Le Comité de direction (Codir) a organisé 3 revues des cadres en 2020.

	A+		A		Total
	H	F	H	F	
Combien de cadres sont-ils passés en revue ?	190	96	0	0	286

Le détachement



*Un agent détaché est un fonctionnaire titulaire 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**. Le détachement est prononcé sur demande ou d'office.*

Détachements au 31/12/2020	A+		A		B		C		Total	Rappel 2019
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Agents détachés entrants	11	7	0	2	17	19	10	64	130	79
Agents détachés sortants	25	12	571	462	186	219	42	81	1 598	1 576

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 31/12/2020	A+		A		B		C		Total	Rappel 2019
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Agents MAD entrants	0	0	0	0	19	4	3	12	38	117
Agents MAD sortants	3	0	125	84	100	111	24	33	480	512

La position normale d'activité



Un agent est en « position normale d'activité » 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 31/12/2020	A+		A		B		C		Total	Rappel 2019
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Agents en PNA entrants	11	1	10	3	0	1	0	0	26	28
Agents en PNA sortants	67	59	98	87	49	58	7	7	432	443

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant (BDS FPE 017)

Le site de la Place de l'Emploi public, accessible depuis le portail de la fonction publique, 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 2020, la DGFIP a recruté 334 agents suite à une publication de poste.

2020	Homme	Femme	Total
Nombre de postes pourvus suite à une publication sur le site de la Place de l'emploi public	135	199	334

La promotion interne

Les volumes de promotions pour l'année 2020 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.



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

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

Evolution des promotions internes par catégorie depuis 2015

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 %
2019	1 899	3 848	1 052	6 799	-6,30 %
2020	1 816	3 676	1 001	6 493	-4,50 %

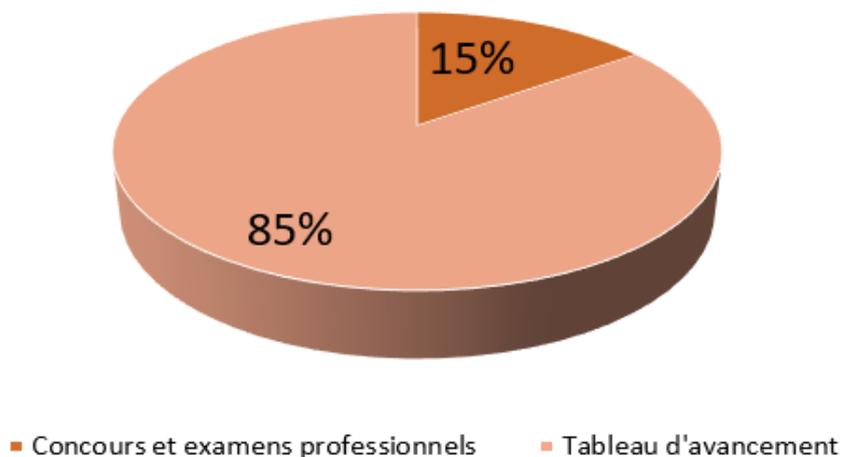
Nombre de promouvables et de promus par grade (BDS FPE 021)

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

Le tableau d'avancement constitue le principal mode d'avancement par grade. Il représente 85% des promotions par changement de grade. Deux facteurs peuvent expliquer cette très forte proportion. D'une part, certains grades ne sont accessibles que par tableau d'avancement, d'autre part, selon le grade, le nombre de postes ouverts par tableau d'avancement est supérieur au nombre de postes ouverts par concours ou examens professionnels.

PARCOURS PROFESSIONNELS

Promotion par avancement de grade en 2020



CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Concours et examens professionnels	Catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complémentaire		Promus		Taux de femmes
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 17)	A	< 30 ans	1	0	1	0	0	0	1	0	100%
		[30 à 39 ans]	166	151	24	28	0	0	24	28	46,2%
		[40 à 49 ans]	235	229	24	9	0	0	24	9	72,7%
		[50 à 62 ans]	98	79	1	1	0	0	1	1	50%
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleur principal des finances publiques	B	< 30 ans	0	1	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	136	110	29	14	0	0	29	14	67,4%
		[40 à 49 ans]	770	656	93	65	0	0	92	63	59,4%
		[50 à 62 ans]	793	416	38	13	0	0	38	13	74,5%
		> 62 ans	10	4	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleur des Finances publiques 1 ^{ère} classe	B	< 30 ans	4	8	1	2	0	0	1	2	33,3%
		[30 à 39 ans]	650	503	71	66	0	0	70	65	51,9%
		[40 à 49 ans]	1 181	848	104	75	0	0	104	74	58,4%
		[50 à 62 ans]	474	241	22	15	0	0	20	15	57,1%
		> 62 ans	6	3	0	0	0	0	0	0	0
Géomètre principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	3	3	1	1	0	0	1	1	50%
		[40 à 49 ans]	5	14	0	2	0	0	0	2	0
		[50 à 62 ans]	0	7	0	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PARCOURS PROFESSIONNELS

Concours et examens professionnels	Catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complémentaire		Promus		Taux de femmes
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Géomètre des finances publiques	B	< 30 ans	2	2	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	15	32	1	3	0	0	1	3	25%
		[40 à 49 ans]	6	19	1	0	0	0	1	0	100%
		[50 à 62 ans]	0	4	0	1	0	0	0	1	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	3	1	2	1	0	0	2	1	66,7%
		[40 à 49 ans]	0	1	0	1	0	0	0	1	0
		[50 à 62 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	3	0	3	0	0	0	3	0
		[40 à 49 ans]	1	0	1	0	0	0	1	0	100%
		[50 à 62 ans]	1	0	1	0	0	0	1	0	100%
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des concours et examens professionnels	< 30 ans	7	11	2	2	0	0	2	2	50%	
	[30 à 39 ans]	973	803	128	116	0	0	127	115	52,5%	
	[40 à 49 ans]	2 198	1 767	223	152	0	0	222	149	59,8%	
	[50 à 62 ans]	1 366	747	62	30	0	0	60	30	66,7%	
	> 62 ans	16	7	0	0	0	0	0	0	0	

TABLEAU D'AVANCEMENT

Tableau d'avancement	Catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		Taux de féminisation
			Femme	Homme	Femme	Homme	
Administrateur général des Finances publiques 1 ^{ère} Classe	A+	< 30 ans	-	-	0	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	0	0	0
		[50 à 62 ans]	-	-	1	1	50%
		> 62 ans	-	-	0	2	0
Administrateur général des Finances publiques Classe normale	A+	< 30 ans	-	-	0	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	0	0	0
		[50 à 62 ans]	-	-	4	6	40%
		> 62 ans	-	-	0	0	0
Administrateur des Finances publiques adjoint	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	24	36	12	8	60%
		[40 à 49 ans]	295	322	17	27	38,6%
		[50 à 62 ans]	372	496	5	1	83,3%
		> 62 ans	29	45	0	0	0

PARCOURS PROFESSIONNELS

Tableau d'avancement	Catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		Taux de féminisation
			Femme	Homme	Femme	Homme	
Administrateur des Finances publiques adjoint 2nde chance	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	2	5	1	2	33,3%
		> 62 ans	0	0	0	0	0
Inspecteur principal des Finances publiques (article 18)	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	201	118	0	1	0
		[40 à 49 ans]	2 327	2 093	2	2	50%
		[50 à 62 ans]	2 999	2 661	1	0	100%
		> 62 ans	466	441	0	0	0
Inspecteur principal des Finances publiques (article 19)	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	269	283	2	0	100%
		[50 à 62 ans]	1 026	914	1	3	25%
		> 62 ans	82	75	0	0	0
Inspecteur divisionnaire Hors classe - Fin de carrière	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	50	39	0	0	0
		[50 à 62 ans]	903	719	34	25	57,6%
		> 62 ans	89	76	28	27	50,9%
Inspecteur divisionnaire Classe normale - Fin de carrière	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	1 067	795	155	113	57,8%
		> 62 ans	355	343	132	120	52,4%
Inspecteur divisionnaire Hors classe	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	50	39	6	9	40%
		[50 à 62 ans]	903	719	99	98	50,3%
		> 62 ans	89	76	5	10	33,3%
Inspecteur divisionnaire Classe normale	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1	1	1	1	50%
		[40 à 49 ans]	116	137	81	105	43,5%
		[50 à 62 ans]	138	106	102	74	58%
		> 62 ans	4	0	3	0	100%

PARCOURS PROFESSIONNELS

Tableau d'avancement	Catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		Taux de féminisation
			Femme	Homme	Femme	Homme	
Géomètre principal	B	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	3	0	1	0
		[40 à 49 ans]	11	55	0	1	0
		[50 à 62 ans]	8	49	1	7	12,5%
		> 62 ans	0	2	0	2	0
Géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1	6	0	5	0
		[40 à 49 ans]	1	8	1	4	20%
		[50 à 62 ans]	1	3	1	2	33,3%
		> 62 ans	0	0	0	0	0
Contrôleur principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	67	60	0	0	0
		[40 à 49 ans]	1 233	1 277	2	3	40%
		[50 à 62 ans]	4 757	2 273	567	141	80,1%
		> 62 ans	327	78	38	4	90,5%
Contrôleur 1ère classe des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	188	150	4	6	40%
		[40 à 49 ans]	1 105	996	141	126	52,8%
		[50 à 62 ans]	868	499	521	212	71,1%
		> 62 ans	45	24	35	20	63,6%
Agent administratif principal des Finances publiques 1ère classe	C	< 30 ans	3	2	0	0	0
		[30 à 39 ans]	784	364	15	14	51,7%
		[40 à 49 ans]	1 540	1 042	297	185	61,6%
		[50 à 62 ans]	542	353	112	92	54,9%
		> 62 ans	5	4	3	1	75%
Agent administratif principal des Finances publiques 2ème classe	C	< 30 ans	4	3	0	0	0
		[30 à 39 ans]	33	5	6	0	100%
		[40 à 49 ans]	15	9	12	7	63,2%
		[50 à 62 ans]	12	5	7	4	63,6%
		> 62 ans	0	0	0	0	0
Agent technique principal des Finances publiques 1ère classe	C	< 30 ans	0	1	0	0	0
		[30 à 39 ans]	8	94	0	0	0
		[40 à 49 ans]	8	99	0	20	0
		[50 à 62 ans]	2	102	0	28	0
		> 62 ans	0	3	0	1	0
Agent technique principal des Finances publiques 2ème classe	C	< 30 ans	1	3	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	22	1	4	20%
		[40 à 49 ans]	3	15	3	5	37,5%
		[50 à 62 ans]	14	13	11	8	57,9%
		> 62 ans	0	0	0	0	0
TOTAL		< 30 ans	8	9	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1 311	859	39	40	49,4%
		[40 à 49 ans]	7 023	6 414	564	494	53,3%
		[50 à 62 ans]	13 614	9 712	1 623	817	66,5%
		> 62 ans	1 491	1 167	244	187	56,6%

PARCOURS PROFESSIONNELS

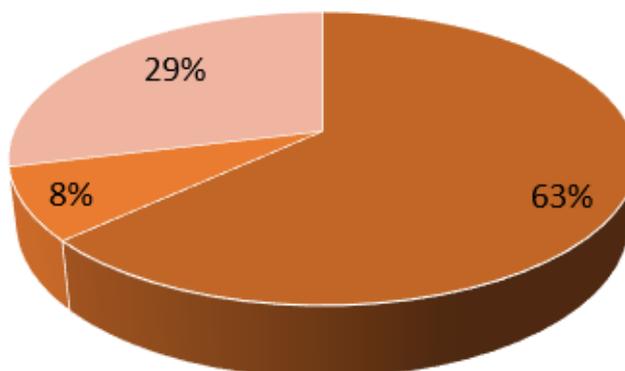
Durée moyenne dans le grade d'origine des promus aux choix (BDS FPE 022)

Grade inférieur dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne en mois dans le grade	Femme	Homme
Contrôleur 2ème classe des FIP	7 ans 0 mois 8 jours	6 ans 7 mois 8 jours	7 ans 9 mois 27 jours
Contrôleur 1ère classe des FIP	5 ans 5 mois 6 jours	5 ans 3 mois 1 jour	6 ans 2 mois 2 jours
AAPFiP 2ème classe des FIP	14 ans 11 mois 22 jours	15 ans 06 mois 07 jours	14 ans 02 mois 07 jours
AAFIP	04 ans 11 mois 07 jours	04 ans 11 mois 16 jours	04 ans 10 mois 17 jours
ATPFiP 2 C	10 ans 09 mois 19 jours	0	10 ans 09 mois 19 jours
ATFiP	06 ans 03 mois 16 jours	05 ans 08 mois 25 jours	06 ans 09 mois 14 jours
Technicien géomètre	07 ans 07 mois 07 jours	06 ans 04 mois 00 jours	07 ans 10 mois 00 jours
Géomètre	6 ans	9 ans	5 ans 9 mois 7 jours
Inspecteur des FiP (pour Idiv CN)	-	15 ans 5 mois	14 ans 10 mois
IDIV Classe normale (pour Idiv HC)	8 ans 8 mois	8 ans 7 mois	8 ans 10 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC fin de carrière)	9 ans 3 mois	9 ans 4 mois	9 ans 2 mois
Inspecteur des FiP (pour Idiv CN fin de carrière)	27 ans 6 mois 14 jours	29 ans 0 mois 15 jours	25 ans 8 mois 7 jours

Nombre de promouvables et de promus par corps (BDS FPE 023)

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 37% des promotions par changement de corps.

Promotion par changement de corps en 2020



■ Concours interne
 ■ Examen professionnel
 ■ Liste d'aptitude

PARCOURS PROFESSIONNELS

CONCOURS INTERNES

Concours internes	Catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complémentaire		Promus		Taux de femmes
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Inspecteur des Finances publiques interne	A	< 30 ans	15	21	4	2	0	1	6	5	54,5%
		[30 à 39 ans]	446	320	66	47	6	6	61	46	57%
		[40 à 49 ans]	548	461	49	44	5	4	37	36	50,7%
		[50 à 62 ans]	325	243	19	8	3	1	16	6	72,7%
		> 62 ans	2	7	0	0	0	0	0	0	0
Inspecteur des finances publiques affecté en qualité d'analyste - interne	A	< 30 ans	0	6	0	2	0	0	0	3	0
		[30 à 39 ans]	7	36	2	6	1	2	2	4	33,3%
		[40 à 49 ans]	13	46	1	4	0	2	0	3	0
		[50 à 62 ans]	6	11	1	3	0	0	1	3	25%
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspecteur des finances publiques affecté en qualité de programmeur de système d'exploitation - interne	A	< 30 ans	1	7	0	2	0	0	0	2	0
		[30 à 39 ans]	6	19	0	4	0	0	0	4	0
		[40 à 49 ans]	8	36	1	4	0	0	1	4	20%
		[50 à 62 ans]	2	9	0	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne	B	< 30 ans	120	84	30	15	4	2	26	14	65%
		[30 à 39 ans]	814	471	170	105	24	12	135	96	58,4%
		[40 à 49 ans]	617	371	92	40	14	6	67	31	68,4%
		[50 à 62 ans]	325	164	20	9	2	3	18	8	69,2%
		> 62 ans	4	4	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne spécial	B	< 30 ans	9	5	1	1	0	0	1	1	50%
		[30 à 39 ans]	368	213	76	36	2	2	67	35	65,7%
		[40 à 49 ans]	583	405	115	41	6	1	113	40	73,9%
		[50 à 62 ans]	407	234	37	16	1	0	36	16	69,2%
		> 62 ans	6	8	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur - interne	B	< 30 ans	0	1	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	11	25	0	8	0	0	0	7	0
		[40 à 49 ans]	8	24	1	8	0	0	1	8	11,1%
		[50 à 62 ans]	5	10	1	3	0	0	1	3	25%
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien géomètre - interne	B	< 30 ans	1	5	0	2	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	10	0	3	0	0	0	3	0
		[40 à 49 ans]	2	13	0	0	0	1	0	0	0
		[50 à 62 ans]	3	7	0	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe - interne	C	< 30 ans	103	50	16	11	0	0	14	10	58,3%
		[30 à 39 ans]	382	149	57	25	0	0	45	20	69,2%
		[40 à 49 ans]	359	148	52	25	0	0	33	16	67,3%
		[50 à 62 ans]	171	56	20	9	0	0	13	5	72,2%
		> 62 ans	1	1	0	0	0	0	0	0	0

PARCOURS PROFESSIONNELS

Concours internes	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complémentaire		Promus		Taux de femmes
			F	H	F	H	F	H	F	H	
TOTAL		< 30 ans	249	179	51	35	4	3	47	35	57,3%
		[30 à 39 ans]	2 036	1 243	371	234	33	22	310	215	59%
		[40 à 49 ans]	2 138	1 504	311	166	25	14	252	138	64,6%
		[50 à 62 ans]	1 244	734	98	48	6	4	85	41	67,5%
		> 62 ans	13	20	0	0	0	0	0	0	0

EXAMENS PROFESSIONNELS

Examens professionnels	Catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complémentaire		Promus		Taux de femmes
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Inspecteur des Finances publiques interne	A	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	100	87	16	4	0	0	15	4	78,9%
		[40 à 49 ans]	711	613	58	31	2	0	57	30	65,5%
		[50 à 62 ans]	920	550	25	10	0	1	25	10	71,4%
		> 62 ans	32	20	0	0	0	0	0	0	0
Technicien géomètre	A	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	3	0	0	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	3	0	1	0	0	0	1	0
		[50 à 62 ans]	0	1	0	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	100	90	16	4	0	0	15	4	78,9%
		[40 à 49 ans]	711	616	58	32	2	0	57	31	64,8%
		[50 à 62 ans]	920	551	25	10	0	1	25	10	71,4%
		> 62 ans	32	20	0	0	0	0	0	0	0

LISTE D'APTITUDE

Liste d'aptitude	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrateur des Finances publiques	A+	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	46	57	9	8	52,9%
		[50 à 62 ans]	49	63	2	1	66,7%
		> 62 ans	16	6	0	0	0
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	91	73	0	0	0
		[40 à 49 ans]	2 900	2 608	7	1	87,5%
		[50 à 62 ans]	10 829	5 917	43	47	47,8%
		> 62 ans	1 395	638	2	0	100%

PARCOURS PROFESSIONNELS

Liste d'aptitude	Catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		Taux de féminisation
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Contrôleur des Finances publiques 2ème classe	B	< 30 ans	22	12	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1 217	713	4	1	80%
		[40 à 49 ans]	2 676	2 149	99	62	61,5%
		[50 à 62 ans]	7 022	3 526	155	68	69,5%
		> 62 ans	994	410	3	1	75%
TOTAL		< 30 ans	22	12	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1 308	786	4	1	80%
		[40 à 49 ans]	5 622	4 814	115	71	61,8%
		[50 à 62 ans]	17 900	9 506	200	116	63,3%
		> 62 ans	2 405	1 054	5	1	83,3%

En 2020, 1 778 agents, dont 62,7 % de femmes, ont obtenu une promotion par changement de corps par voie de concours interne, d'examen professionnel ou de liste d'aptitude.

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude (BDS FPE 024)

Corps dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne dans ce corps	Femmes	Hommes
corps des agents administratifs des FiP	26 ans 00 mois 26 jours	26 ans 11 mois 07 jours	24 ans 03 mois 26 jours
corps des agents techniques des FiP	16 ans 09 mois 20 jours	16 ans 07 mois 00 jours	16 ans 10 mois 10 jours
corps des contrôleurs des finances publiques	26 ans 0 mois 3 jours	26 ans 9 mois 13 jours	25 ans 1 mois 24 jours
corps des géomètres du cadastre	37 ans 6 mois	-	37 ans 6 mois

Réussite à un concours ou examen professionnel (BDS FPE 025)

Promotions	A+		A		B		C		Total		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Concours et Examens professionnels	0	0	271	198	822	516	109	56	1 202	770	1 972
Liste d'aptitude	11	9	0	0	313	180	0	0	324	189	513
Tableau d'avancement	5	9	687	626	1 311	534	467	369	2 470	1 538	4 008
Total	16	18	958	824	2 446	1 230	576	425	3 996	2 497	6 493

Les départs

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions (BDS FPE 026)

Départs définitifs intervenus sur l'année 2020 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL	A+		TOTAL	Rappel 2019
	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F		
Retraite	104	50	501	581	502	1512	237	821	4308	11	58	4377	4384
Décès	3	1	15	10	32	31	21	13	126	0	0	126	131
Démission, abandon de poste, départ volontaire	2	0	12	15	14	24	30	43	140	8	16	164	93
Révocation	0	0	1	0	5	1	3	0	10	-	-	10	11
Concours ou recrutement sortant	0	0	9	6	14	6	6	16	57	0	0	57	10
Fin de détachement	20	13	2	3	0	1	3	5	47	-	-	47	23
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	3	13
Fin de contrat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	16	25	66
Licenciement	-	-	-	1	-	-	1	3	5	0	7	12	3
TOTAL	129	64	540	616	567	1575	303	902	4696	28	97	4821	4734

Départs temporaires intervenus sur l'année 2020 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL	Rappel 2019
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Détachement sortant	1	3	74	63	39	42	20	45	287	288
Affectation dans une autre administration			4	9	4	3	1		21	31
Mise à disposition sortante			8	10	6	9	2	1	36	47
Congé parental			6	39	4	46	11	108	214	210
Disponibilité			32	33	38	60	56	74	293	271
Hors cadre									0	0
Congé de longue durée	1		30	39	33	102	38	96	339	339
Congé de formation professionnel continu (situation au 31 décembre 2020)			8	6	11	17	4	14	60	70
TOTAL	2	3	162	199	135	279	132	338	1 250	1 256

PARCOURS PROFESSIONNELS

Evolution des départs définitifs

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

Répartition des départs à la retraite selon le motif - année 2020

Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL		TOTAL 2020	Rappel 2019
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Par limite d'âge	9	2	11	13	17	19	7	12	44	46	90	220
Sur demande	90	46	436	477	366	1 058	156	526	1 048	2 107	3 155	2 962
Pour invalidité			3	9	8	34	16	37	27	80	107	94
Carrières longues	5	2	50	50	110	312	55	209	220	573	793	884
Autres dont motif non connu			1	32	1	89	3	37	5	158	163	222
TOTAL	104	50	501	581	502	1 512	237	821	1 344	2 964	4 308	4 382

Contractuels	H	F	TOTAL
Par limite d'âge	0	1	1
Sur demande	11	56	67
Pour invalidité	0	1	1
D'office			0
TOTAL	11	58	69

Effectifs titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2020

	Homme	Femme	Total	Rappel 2019
Agents non radiés des cadres au 31 décembre 2019	1 376	3 011	4 387	4 498
Agents radiés des cadres au 31 décembre 2019	26	53	79	76

PARCOURS PROFESSIONNELS

Départs vers le secteur privé et rupture conventionnelle (BDS FPE 027)

Ruptures conventionnelles des personnels titulaires

Rupture conventionnelle demandées Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre de rupture conventionnelles demandées par l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents pour lesquels l'administration demande une rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	16	8	7	10	36	67	29	52	225
dont nombre d'agents restructurés	2	2	0	0	1	9	0	5	19
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	61	55	55	52	56	60	52	55	57
Total des demandes	16	8	7	10	36	67	29	52	225

Rupture conventionnelle accordées Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	6	6	4	7	15	25	16	28	107
Total des ruptures conventionnelles accordées	6	6	4	7	15	25	16	28	107

Rupture conventionnelle Bilan 2020 - Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	37,5%	75%	57,1%	70%	41,7%	37,3%	55,2%	53,8%	47,6%
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	37,5%	75%	57,1%	70%	41,7%	37,3%	55,2%	53,8%	47,6%
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	4	2	3	6	11	16	9	26	77
Pourcentage d'indemnités maximales / nombre total d'indemnités accordées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Pourcentage d'indemnités minimales / nombre total d'indemnités accordées	66,7%	33,3%	75%	85,7%	73,3%	64%	56,2%	92,7%	72%

PARCOURS PROFESSIONNELS

Ruptures conventionnelles des personnels contractuels

Rupture conventionnelle demandées Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre de rupture conventionnelles demandées par l'administration	01	0	0	0	0	0	0	0	0
Dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents pour lesquels l'administration demande une rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	1	0	1	0	0	0	1	1	4
dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	62	0	51	0	0	0	58	41	53
Total des demandes	1	0	1	0	0	0	1	1	4

Rupture conventionnelle accordées Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	0	0	1	0	0	0	1	1	3
Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	1	0	0	0	1	1	3

Rupture conventionnelle Bilan 2020 - Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	0%	-	100%	-	-	-	100%	100%	75%
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	0%	-	100%	-	-	-	100%	100%	75%
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Pourcentage d'indemnités maximales / nombre total d'indemnités accordées	-	-	0%	-	-	-	0%	0%	0%
Pourcentage d'indemnités minimales / nombre total d'indemnités accordées	-	-	0%	-	-	-	100%	100%	66,7%



La formation

Le nombre d'agents formés

(BDS FPE 028)

Nombre d'agents formés

Nombre d'agents formés	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TITULAIRES									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	959	970	1 902	1 556	1 894	1 144	8 425
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	91	171	9 543	8 344	11 722	7 371	7 504	4 147	48 893
ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	29	41	6 204	5 303	7 342	4 351	3 767	1 976	29 013
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	3	3	8	10	25	8	18	6	81
NON-TITULAIRES (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	24	19	68	33	319	134	597
ayant suivi au moins une formation professionnelle	31	23	14	17	6	1	44	37	173
ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	12	10	6	8	3	1	12	2	54
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	983	989	1 970	1 589	2 213	1 278	8 425
ayant suivi au moins une formation professionnelle	122	194	9 557	8 361	11 728	7 372	7 548	4 184	48 893
ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	41	51	6 210	5 311	7 345	4 352	3 779	1 978	29 067
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	3	3	8	10	25	8	18	6	81

FORMATION

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

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

Les dépenses de formation

(BDS FPE 029)

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

		Titre 2		Titre 3		Rémunération des agents durant leur formation	
		Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
A+	F	62 718	19 839	11 846	3 747	347 689	109 983
	H	111 357	14 720	21 032	2 780	617 325	81 600
A	F	7 525 560	24 319	1 421 359	4 593	41 719 093	134 818
	H	6 826 059	23 039	1 289 244	4 351	37 841 300	127 722
B	F	11 014 748	47 359	2 080 365	8 945	61 061 936	262 540
	H	7 128 771	21 759	1 346 417	4 110	39 519 430	120 627
C	F	7 066 692	216 954	1 334 692	40 976	39 175 289	1 202 719
	H	4 012 053	92 158	757 760	17 406	22 241 431	510 889
Ouvriers du cadastre	F	0	23 679	0	4 472	0	131 270
	H	0	19 839	0	3 747	0	109 983

Les types de formations dispensées

(BDS FPE 030)

En nombre de jours de formation

Nombre de jours de formation	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
TITULAIRES									
Formation statutaire	0	0	88 780	95 480	179 144	168 596	231 850	139 180	903 030
Formation continue	211,8	386,8	28 279,1	25 109,5	25 605,9	17 746	20 545,5	11 821,5	598,6
Préparation aux concours et examens	1	0,5	2 870,8	3 244,8	2 900,8	2 763,5	1 776,6	1 145,5	2 902,3
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	4	12	4	15,3	0	35,3
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	4	0	0	0	0	3,3	0	6	13,3
Congé de formation professionnelle	208	88	5 755,5	3 617	7 083	4 654	4 186	2 510	22 346
NON TITULAIRES (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
Formation statutaire	0	0	2 520	2 060	8 640	3 900	40 630	16 515	74 265
Formation continue	67,8	53,9	66,3	64,8	11,7	1,8	132,4	76,7	475,4
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL									
Formation statutaire	0	0	91 300	97 540	187 784	172 496	272 480	155 695	977 295
Formation continue	279,6	440,7	28 345,4	25 174,3	25 617,6	17 747,8	20 677,9	11 898,2	1 072
Préparation aux concours et examens	1	0,5	2 870,8	3 244,8	2 900,8	2 763,5	1 777,6	1 145,5	2 903,3
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	4	12	4	15,3	0	35,3
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	4	0	0	0	0	3,3	0	6	13,3
Congé de formation professionnelle	208	88	5 755,5	3 617	7 083	4 654	4 186	2 510	22 346

FORMATION

En nombre de bénéficiaires

Nombre de bénéficiaires	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	959	970	1 902	1 556	1 894	1 144	8 425
Formation continue	154	268	24 151	20 659	22 526	14 368	15 580	8 545	106 251
Préparation aux concours et examens	3	2	1 186	1 307	3 459	2 151	1 585	952	10 645
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	1	3	1	4	0	9
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1	0	0	0	0	1	0	2	4
Congé de formation professionnelle	3	1	71	44	125	59	55	24	382
Non titulaires									
Formation statutaire	0	0	24	19	68	33	319	134	597
Formation continue	69	39	66	42	10	3	134	62	425
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL									
Formation statutaire	0	0	983	989	1 970	1 589	2 213	1 278	9 022
Formation continue	223	307	24 217	20 701	22 536	14 371	15 714	8 607	106 676
Préparation aux concours et examens	3	2	1 186	1 307	3 459	2 151	1 586	952	10 646
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	1	3	1	4	0	9
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1	0	0	0	0	1	0	2	4
Congé de formation professionnelle	3	1	71	44	125	59	55	24	382

Le nombre de congés de formation

(BDS FPE 031)

Seules les demandes de congé de formation acceptées sont centralisées au plan national. Les refus d'octroi de congé de formation ne font pas encore l'objet d'une centralisation nationale auprès du réseau de la DGFIP.

Décision prise	Statut d'emploi	A+		A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Acceptée	Titulaires	3	1	71	44	125	59	55	24	382
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Les rémunérations

La masse salariale

(BDS FPE 032)

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

En 2020, la masse salariale a été évaluée à **6 719,7 millions d'euros**, dont 2 101,1 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
4093,1	2101,1	508,6	16,9	6 719,7

Les prestations sociales d'un montant de 16,9 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 2 609,7 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.

RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes

(BDS FPE 024)

La rémunération nette s'entend de la rémunération brute (traitement brut, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, majorations, indemnités indexées et non indexées) déduction faite des cotisations salariales. Les prestations sociales, qui ne sont pas des rémunérations, ne sont pas incluses dans les données ci-dessous.

	Homme	Femme	Rémunération nette €
Titulaires civils			
Catégorie A+	9 345 €	8 889 €	9 210 €
Catégorie A	3 996 €	3 858 €	3 925 €
Catégorie B	2 531 €	2 557 €	2 547 €
Catégorie C	1 974 €	2 020 €	2 003 €
Non titulaires			
Contractuels	2 733 €	1 983 €	2 288 €
Ouvriers du cadastre	2 599 €	2 385 €	2 511 €
Berkani	1 679 €	1 354 €	1 380 €

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile

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.

RÉMUNÉRATIONS

Déciles	Tranches de rémunération nette mensuelle moyenne	Homme	Femme
1	10 % des effectifs ont moins de	1 738 €	1 639 €
2	20 % des effectifs ont moins de	1 947 €	1 807 €
3	30 % des effectifs ont moins de	2 130 €	2 004 €
4	40 % des effectifs ont moins de	2 314 €	2 187 €
5	50 % des effectifs ont moins de	2 551 €	2 351 €
6	60 % des effectifs ont moins de	2 821 €	2 553 €
7	70 % des effectifs ont moins de	3 123 €	2 791 €
8	80 % des effectifs ont moins de	3 604 €	3 165 €
9	90 % des effectifs ont moins de	4 555 €	3 800 €

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 entre les hommes et les femmes 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).

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale

(BDS FPE 036)

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

Catégorie	Homme	Femme	Total
A+	52,35 %	51,80 %	52,20 %
A	36,63 %	35,06 %	35,84 %
B	28,13 %	26,93 %	27,39 %
C	24,28 %	23,40 %	23,73 %
Total général	32,48 %	29,44 %	30,77 %

RÉMUNÉRATIONS

Les heures supplémentaires

Heures supplémentaires et complémentaires rémunérées (BDS FPE 040)

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 2020, **934 agents** ont bénéficié d'heures supplémentaires rémunérées.

Heures supplémentaires et complémentaires rémunérées

Nombre d'agents	Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Heures supplémentaires et complémentaires rémunérées	< 30 ans	0	0	0	0	6	5	26	24	32	26
	[30 à 39 ans]	0	0	0	3	26	23	56	44	82	70
	[40 à 49 ans]	0	0	0	2	60	51	89	44	149	97
	[50 à 62 ans]	0	0	0	1	70	139	153	75	223	215
	> 62 ans	0	0	0	0	5	10	13	12	18	22
Total		0	0	0	6	167	228	337	196	504	430

Heures supplémentaires et complémentaires récupérées

Nombre d'agents	A et A+		B		C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Heures supplémentaires et complémentaires récupérées *	2 009	2 845	3 229	6 129	1 652	3 010	6 890	11 984

* Nombre d'agents ayant pris au moins une journée de récupération des horaires variables en 2020 ie qu'un agent est compté une fois même s'il a pris plusieurs jours de récupération dans l'année.

Heures supplémentaires et complémentaires écrêtées

Nombre d'agents	A et A+		B		C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Heures supplémentaires et complémentaires écrêtées **	2 844	3 857	5 127	9 609	2 917	5 361	10 888	18 827

** Nombre d'agents ayant été écrêtés au moins une fois au cours de l'année 2020.

RÉMUNÉRATIONS

Les bénéficiaires de la garantie individuelle de pouvoir d'achat

(BDS FPE 034)

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

	A	B	C	Total
Hommes	1 930	62	501	2 493
Femmes	2 050	75	753	2 878
Total	3 980	137	1 254	5 371



Santé et sécurité

Les risques professionnels



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

Nombre d'accidents de service, accidents de mission et accidents de trajet survenus en 2020 et reconnus imputable au service (BDS FPE 043)

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

	< 35 ans		35-49 ans		50-54 ans		55 ans et +		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Accident du travail	11	22	32	73	17	62	50	169	110	326	436
Accident de mission	5	1	6	8	1	6	7	11	19	26	45
Accident de trajet	22	24	53	118	28	65	42	219	145	426	571
TOTAL	38	47	91	199	46	133	99	399	274	778	1052

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

	A+		A		B		C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Accident du travail	8	20	14	50	32	121	56	135	110	326	436
Accident de mission	0	1	2	10	7	9	10	6	19	26	45
Accident de trajet	13	22	38	86	46	191	48	127	145	426	571
TOTAL	21	43	54	146	85	321	114	268	274	778	1052

Nombre d'accidents selon la cause et le type d'accident

		Nombre d'accidents sans arrêt (1)			Nombre d'accidents avec arrêt (2)			Nombre d'accidents mortel (3)			Nombre total d'accidentés (1+2+3)		
		Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de travail	Accident de mission	Accident de trajet
Accident de la route	H		2	24			46				0	2	70
	F		3	38		2	65				0	5	103
Agression	H		1	2			1				0	1	3
	F	2	1	3	9		3				11	1	6
Chute de personne	H	16	3	16	23	5	48				39	8	64
	F	76	4	97	149	13	184				225	17	281
Chute d'objet	H	1			7		1				8	0	1
	F	3	1		2		1				5	1	1
Contacts – Exposition	H										2	0	0
	F	1			2						3	0	0
Explosion	H				2						0	0	0
	F										0	0	0
Heurt	H	8	1	2	5		2				13	1	4
	F	8		13	14		8				22	0	21
Manutention	H	5	3		16	2					21	5	0
	F	9	1		13						22	1	0
Projections	H	1			1						2	0	0
	F										0	0	0
Autres	H	6	1		19	1	3				25	2	3
	F	12	1	6	26		8				38	1	14
Total	H	37	11	44	73	8	101	0	0	0	110	19	145
	F	111	11	157	215	15	269	0	0	0	326	26	426

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nombre d'accidents mortels reconnus imputable au service (BDS FPE 044)

Aucun accident mortel reconnu imputable au service n'est à dénombrer en 2020 à la DGFIP.

Nombre d'accidents et de maladie ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (BDS FPE 045)

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

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

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

2020	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2019
Attribution d'ATI définitives	8	29	37	33
ATI définitives en paiement au 31 décembre	427	1199	1626	1675
Attribution de rente viagère d'invalidité	1	0	1	3
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	40	72	112	116

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

2020	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2019
Attribution d'ATI temporaires	7	19	26	29
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	27	66	93	104

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

2020	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2019
Entrée en paiement premier droit	7	25	32	30
ATI en paiement au 31 décembre	454	1265	1719	1779
Agents en situation de handicap bénéficiant d'une ATI au 01/01/2020	4	13	17	14

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle (BDS FPE 046)

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

		Pas d'incapacité permanente reconnue		Taux d'incapacité permanente < 10 %		Taux d'incapacité permanente >+10 % et <100 %		Incapacité permanente totale		Nombre de dossiers traités en 2020	
		Total dossiers traités	Dont accident de 2020	Total dossiers traités	Dont accident de 2020	Total dossiers traités	Dont accident de 2020	Total dossiers traités	Dont accident de 2020	Total dossiers traités	Dont accident de 2020
Accident du travail	H		109				1				110
	F		325		1						326
Accident de mission	H		18				1				19
	F		26								26
Accident de trajet	H		144		1						145
	F		422		1		3				426
Total	H	0	271	0	1	0	2	0	0	0	274
	F	0	773	0	2	0	3	0	0	0	778

Dispositif de signalement

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année (BDS FPE 047)

Critère de discrimination	Nombre de saisines du dispositif de signalement	Accueil et accompagnement de la victime	Mise à l'abri de la victime	Enquêtes	Sanctions
Âge					
Sexe					
Apparence physique					
Origine	2			2	
Patronyme					
Lieu de résidence					
État de santé	1			1	
Handicap	1			1	
Orientation sexuelle					
Identité de genre					
TOTAL	4	0	0	4	0

Aucun cas de discrimination n'a été avéré après enquête.

Protection fonctionnelle

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

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

Actes de violence envers le personnel (BDS FPE 053)

Violences physiques

L'année 2020 se caractérise par une baisse du nombre d'actes de violence physique passant de 18 en 2019 à 13 en 2020. Ainsi, un seul acte de violence physique avec arrêt de travail a été recensé en 2020 contre 13 en 2019.

2020	Avec arrêt de travail		Sans arrêt de travail	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre d'actes de violence physique émanant du personnel	1	0	2	1
Nombre d'actes de violence physique émanant des usagers	0	0	6	3
TOTAL	1	0	8	4

Violences psychologiques

Les actes de violence psychologique n'ont entraîné aucun arrêt de travail en 2020. Néanmoins, la DGFIP a dénombré 109 actes de violence psychologique sur l'année 2020.

Indicateurs	Avec arrêt de travail		Sans arrêt de travail	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre d'actes de violence psychologique émanant du personnel	0	0	6	16
Nombre d'actes de violence psychologique émanant des usagers	0	0	41	46
TOTAL	0	0	47	62

Violences verbales

Les actes de violence verbale n'ont entraîné aucun arrêt de travail en 2020. Néanmoins, la DGFIP a dénombré 49 actes de violence verbale sur l'année 2020.

Indicateurs	Avec arrêt de travail		Sans arrêt de travail	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre d'actes de violence verbale émanant du personnel	0	0	0	0
Nombre d'actes de violence verbale émanant des usagers	0	0	24	25
TOTAL	0	0	24	25

Acteurs de prévention

Indicateurs ministériels	2016	2017	2018	2019
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention	125 %	134 %	130%	149%
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	89 %	96 %	90%	106%
% de membres de CHSCT formés durant 7 jours	100 %	100 %	100%	100%

Commissions médicales

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique (BDS FPE 111)

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 et la circulaire d'application du 15 mai 2018 ont modifié les conditions d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique dans la fonction publique. Désormais, après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés 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.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé après un congé de maladie, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :

- 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.

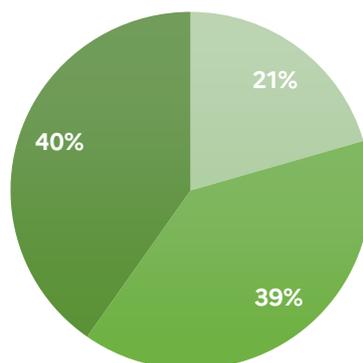
Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Au 31 décembre 2020, **760 agents de statut DGFIP** travaillent à temps partiel thérapeutique.

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de temps partiel thérapeutique	210	550	760

Répartition par catégorie des temps partiels thérapeutiques au 31 décembre 2020



Mise en disponibilité d'office pour raison de santé (BDS FPE 112)

	Hommes	Femmes	Total
Disponibilité d'office	2	1	3
Disponibilité d'office après COM	16	34	50
Disponibilité d'office après CLM	0	16	16
Disponibilité d'office après CLD	5	3	8



L'organisation du travail et le temps de travail

Organisation et cycles du travail

Répartition des effectifs au 31 décembre selon les cycles de travail et l'organisation du travail (BDS FPE 140)

Nombre d'agents soumis aux horaires variables au 31 décembre 2020

Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	253	227	343	374	1 241	841	3 279
[30 à 39 ans]	0	3	1 459	1 269	2 547	2 034	4 106	2 276	13 694
[40 à 49 ans]	0	1	2 760	2 403	6 081	4 628	3 757	2 606	22 236
[50 à 62 ans]	0	0	3 680	2 614	13 465	6 520	6 365	3 117	35 761
>62 ans	0	0	274	224	1 015	404	491	197	2 605
Total	0	4	8 426	6 737	23 451	13 960	15 960	9 037	77 575

Nombre d'agents au forfait au 31 décembre 2020

Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	5	276	242	134	211	340	257	1 465
[30 à 39 ans]	7	19	837	775	217	317	143	131	2 446
[40 à 49 ans]	68	94	2 034	2 176	288	441	250	174	5 525
[50 à 62 ans]	158	370	3 696	4 115	527	844	836	405	10 951
> 62 ans	20	84	370	512	69	80	121	57	1 313
Total	253	572	7 213	7 820	1 235	1 893	1 690	1 024	21 700

Astreintes et interventions

Nombre d'agents soumis à des astreintes (BDS FPE 144)

Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
< 30 ans			1	4	1	6	4	3	6	13
[30 à 39 ans]			9	28	7	17	8	8	24	53
[40 à 49 ans]			20	83	15	37	3	4	38	124
[50 à 62 ans]			21	56	35	32	5	5	61	93
> 62 ans			1	3	4	2		1	5	6
Total	0	0	52	174	62	94	20	21	134	289

Nombre d'heures d'intervention (BDS FPE 146)

Nombre d'heures d'intervention au cours de l'année	1 049
--	-------

Télétravail et travail à distance

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (BDS FPE 147)

Au 31 décembre 2020, la DGFIP compte 52 994 agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (exceptionnel et régulier). Ce chiffre est en augmentation constante. La DGFIP comptait 473 agents en télétravail régulier en 2018 puis 3 539 agents en télétravail régulier en 2019.

	A+	A	B	C	Total
Hommes	228	10 087	7 773	3 254	21 342
Femmes	128	11 615	12 702	7 207	31 652
Total	356	21 702	20 475	10 461	52 994

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Nombre d'agents en télétravail depuis leur domicile, un autre lieu privé, un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur, un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur

Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	2	275	249	163	199	690	389	1 967
[30 à 39 ans]	1	3	1 825	1 614	1 537	1 216	2 135	979	9 310
[40 à 49 ans]	49	46	4 075	3 741	3 907	2 835	1 951	1 031	17 635
[50 à 62 ans]	70	157	5 108	4 141	6 735	3 347	2 319	817	22 694
> 62 ans	7	21	331	342	360	176	112	38	1 388
TOTAL	128	228	11 615	10 087	12 702	7 773	7 207	3 254	52 994

À la DGFIP, les télétravailleurs ne sont pas autorisés à télétravailler avec leur équipement personnel. La direction fournit le matériel informatique à ses agents en télétravail.

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances exceptionnelles (BDS FPE 149)

En 2020, la période de télétravail exceptionnel comprend également les agents en télétravail régulier.

Télétravail exceptionnel	Catégorie A+		Total cat. A+	Catégorie A		Total cat. A	Catégorie B		Total cat. B	Catégorie C		Total cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Nombre d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel dans l'année	128	228	356	11 615	10 087	21 702	12 702	7 773	20 475	7 207	3 254	10461	52 994
Pourcentage d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel dans l'année	51%	40%	43%	74%	69%	72%	51%	49%	51%	41%	32%	38%	53%

Heures supplémentaires

Nombre total d'écrites dans le cadre des horaires variables (BDS FPE 150)

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'heures écrites	412 920	399 347	425 813	411 485	494 069

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires (BDS FPE 151)

Heures supplémentaires rémunérées

Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
< 30 ans					5	6	21	26	26	32
[30 à 39 ans]			3		23	26	44	56	70	82
[40 à 49 ans]			2		51	60	44	89	97	149
[50 à 62 ans]			1		139	70	75	153	215	223
> 62 ans					10	5	12	13	22	18
	0	0	6	0	228	167	196	337	430	504

Heures supplémentaires récupérées

A et A+		B		C		Total	
F	H	F	H	F	H	F	H
2 845	2 009	6 129	3 229	3 010	1 652	11 984	6 890

Heures supplémentaires écrites

A et A+		B		C		Total	
F	H	F	H	F	H	F	H
3 857	2 844	9 609	5 127	5 361	2 917	18 827	10 888

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Nombre d'heures supplémentaires effectuées (BDS FPE 152)

Heures supplémentaires rémunérées

Tranche d'âge	A+		A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
< 30 ans					47	32	476	762	522	794
[30 à 39 ans]			214		1 065	528	743	2 765	2 022	3 293
[40 à 49 ans]			95		1 413	1 875	1 088	6 215	2 595	8 090
[50 à 62 ans]			13		6 721	2 837	1 865	16 563	8 599	19 400
> 62 ans					292	139	794	1 381	1 086	1 520
	0	0	322	0	9 537	5 411	4 966	27 686	14 824	33 097

Heures supplémentaires récupérées

A et A+		B		C		Total	
F	H	F	H	F	H	F	H
67 826	47 961	126 871	67 504	52 103	29 206	246 800	144 671

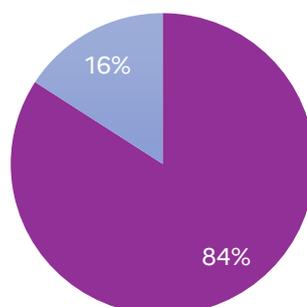
Temps complet, incomplet, non complet – temps plein et temps partiel

Répartition des effectifs sur emploi à temps complet et sur emploi à temps incomplet

(BDS FPE 153)

Répartition des effectifs sur emploi à temps complet par tranche de durée hebdomadaire

Organisation du temps de travail à la DGFIP au 31 décembre 2020



■ Temps complet ■ Temps partiel ou incomplet

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

	Temps complet		Temps partiel ou incomplet	
	H	F	H	F
Titulaires de statut DGFIP	38 021	44 063	2 386	12 607
Titulaires de statut Centrale	177	269	7	53
Ouvriers du cadastre	39	26	2	4
Contractuels en CDI	90	28	1	2
Contractuels en CDD	276	475	0	0
Berkani en CDI	13	42	33	655
Berkani en CDD	0	1	2	3
TOTAL	38 616	44 904	2 431	13 324

Au 31 décembre 2020, **15,4%** des agents de la DGFIP travaillent à temps partiel ou incomplet, dont 84% de femmes. 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 **23% de l'effectif féminin**.

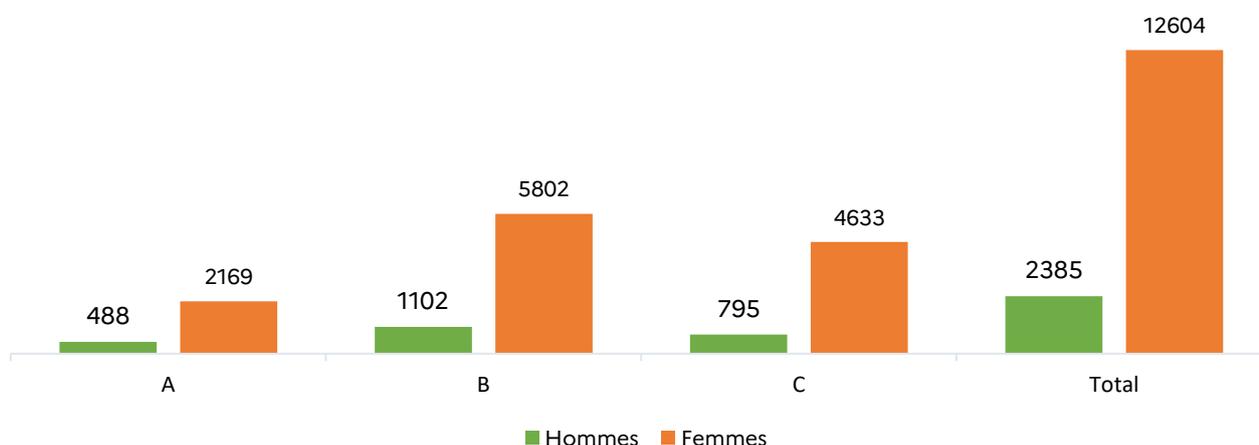
Evolution du temps partiel depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020
Part des effectifs payés de statut DGFIP travaillant à temps partiel	18%	17,6%	16,9%	16,2%	15,4%

Répartition des effectifs à temps partiel par catégorie et par genre

Au 31 décembre 2020, la DGFIP compte **14 989 agents** de statut DGFIP travaillant à temps partiel. Les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre au 31 décembre 2020



ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs à temps partiel par typologie

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

À 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 ; le congé de solidarité familiale peut être transformé en période d'activité à temps partiel.

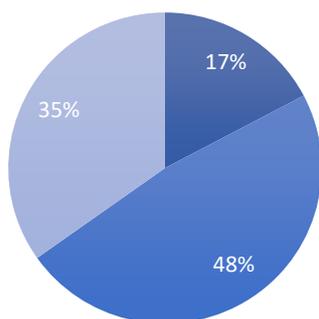
Les quotités au choix de l'agent sont de :

- 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.

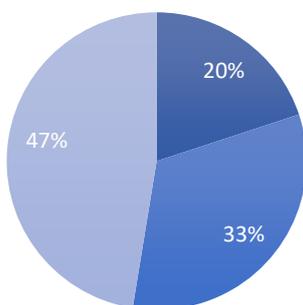
	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2019	Rappel 2018
TP de droit pour enfants	303	1 300	1 603	1 734	1 748
TP de droit pour soins	29	121	150	136	128
TP de droit pour handicap	72	187	259	227	204
TP de droit pour Solidarité familiale	1	0	1	2	-
TP pour création/reprise d'entreprise	14	24	38	27	19
TP sur autorisation	1 966	10 972	12 938	14 021	15 159
TOTAL	2 385	12 604	14 989	16 147	17 258

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

**Répartition par catégorie des temps partiels sur autorisation
au 31 décembre 2020**



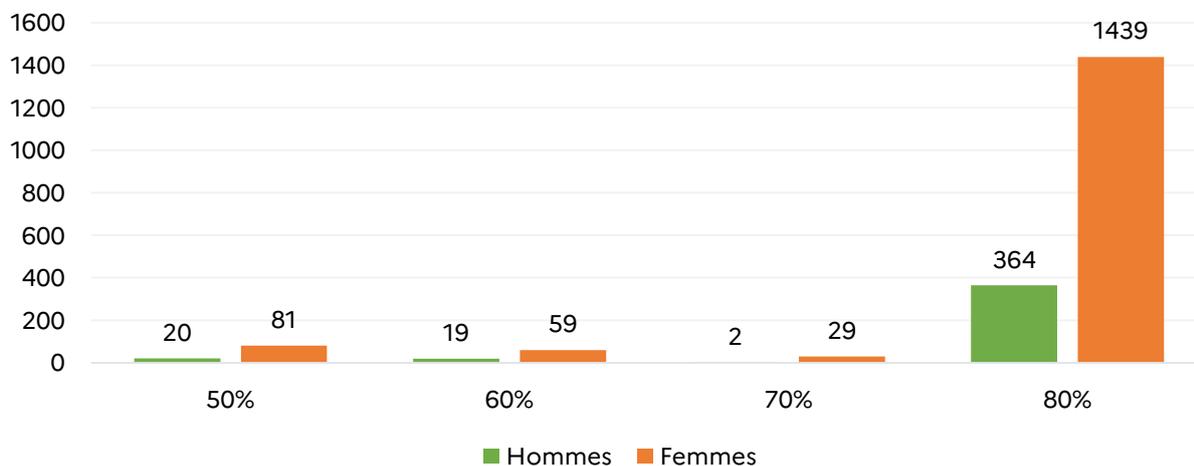
**Répartition par catégorie des temps partiels de droit
au 31 décembre 2020**



Au 31 décembre 2020, **2 013 agents** de statut DGFIP sont à temps partiel de droit et **12 976 agents** de statut DGFIP sont à temps partiels sur autorisation. Aussi, les temps partiels sur autorisation représentent **87%** 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. En outre, au 31 décembre 2020, le temps partiel à 80% est largement majoritaire.

Répartition par quotité des temps partiels de droit au 31 décembre 2020



ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Répartition par quotité des temps partiels sur autorisation au 31 décembre 2020



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

Durée hebdo de travail	< 17h30	Entre 17h30 et 28h	>28 h	TOTAL
Berkani en CDI	381	252	55	688
Berkani en CDD	2	2	1	5
TOTAL	383	254	56	693

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année (BDS FPE 154)

Demandes liées au temps partiel	Tranche d'âge	A+		A		B		C	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre de premières demandes acceptées	< 30 ans	0	0	6	3	8	4	95	13
	[30 à 39 ans]	0	0	126	37	199	61	390	82
	[40 à 49 ans]	0	0	136	39	239	79	166	79
	[50 à 62 ans]	2	0	141	72	420	125	270	84
	> 62 ans	0	0	13	4	26	6	17	4
Nombre de modifications de quotité acceptées	< 30 ans	0	0	0	1	0	0	7	0
	[30 à 39 ans]	0	0	23	1	28	10	68	3
	[40 à 49 ans]	0	0	47	5	100	12	67	10
	[50 à 62 ans]	0	0	36	13	142	25	88	10
	> 62 ans	0	0	1	0	3	1	7	2
Nombre de retour au temps plein acceptés	< 30 ans	0	0	1	1	8	3	40	11
	[30 à 39 ans]	0	0	110	33	170	59	242	41
	[40 à 49 ans]	0	0	244	76	364	118	209	65
	[50 à 62 ans]	2	0	198	80	605	130	369	93
	> 62 ans	0	0	14	6	51	12	24	11

Congés

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.

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Nombre de jours de congés pris au cours de l'année (BDS FPE 155)

2020	Hommes	Femmes	Total	<i>Rappel 2019</i>
Congés annuels	954 031	1 382 699	2 336 730	2 565 433
ARTT	408 396	561 213	969 609	1 009 529
Jours fractionnement	66 212	97 448	163 660	179 685
TOTAL	1 428 639	2 041 360	3 469 999	3 754 647

Nombre de jours de congés accordés au cours de l'année (BDS FPE 156)

Droits à congés

2020	Hommes	Femmes	Total	<i>Rappel 2019</i>
Congés annuels	1 274 610	1 751 622	3 026 232	3 110 581
ARTT	433 337	573 204	1 006 541	1 058 052
Jours fractionnement	77 623	110 301	187 924	194 779
TOTAL	1 785 570	2 435 127	4 220 697	4 363 412

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).

2020	Hommes	Femmes	Total	<i>Rappel 2019</i>
Jours fériés locaux accordés*	43 516	63 025	106 541	113 539

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

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Dons de jours (BDS FPE 157 et 158)

Bénéficiaires	2016	2017	2018	2019	2020 (jusqu'au 15-12)
Nombre d'agents bénéficiaires du don de jours	20 agents	27 agents	35 agents	58 agents	38 agents
Nombre total de jours consommés par les bénéficiaires	578 jours	597 jours	929 jours	1 294 jours	868 jours

Compte épargne 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 2020, les utilisations possibles des jours épargnés :

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

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Les tarifs d'indemnisation fixés par l'arrêté interministériel du 28 août 2009 modifié par l'arrêté du 28 novembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié sont les suivants (montants bruts) :

- Catégorie A et assimilés : 135 €
- Catégorie B et assimilés : 90 €
- Catégorie C et assimilés : 75 €

Le montant total de l'indemnisation est soumis aux règles d'imposition et aux cotisations sociales au même titre que les indemnités liées aux fonctions.

Nombre total de CET ouverts au 31 décembre (BDS FPE 159)

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	316	328	899	1 543
	Hommes	0	286	371	592	1 249
[30 à 39 ans]	Femmes	1	2 154	2 402	3 033	7 590
	Hommes	0	1 886	2 008	1 666	5 560
[40 à 49 ans]	Femmes	45	4 663	5 742	3 094	13 544
	Hommes	52	4 383	4 405	2 152	10 992
[50 à 62 ans]	Femmes	137	7 144	12 927	6 252	26 460
	Hommes	316	6 497	6 591	3 013	16 417
> 62 ans	Femmes	20	641	1 046	567	2 274
	Hommes	84	717	454	240	1 495
TOTAL		655	28 687	36 274	21 508	87 124

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET (BDS FPE 160)

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	172	152	356	680
	Hommes	0	152	181	232	565
[30 à 39 ans]	Femmes	0	1 327	1 236	1 386	3 949
	Hommes	0	1 248	1 158	819	3 225
[40 à 49 ans]	Femmes	31	2 872	3 148	1 550	7 601
	Hommes	43	2 984	2 569	1 128	6 724
[50 à 62 ans]	Femmes	98	4 969	8 249	3 532	16 848
	Hommes	248	4 623	4 184	1 711	10 766
> 62 ans	Femmes	11	449	671	334	1 465
	Hommes	58	491	305	142	996
TOTAL		489	19 287	21 853	11 190	52 819

Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre (BDS FPE 161)

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	2 265	2 766	4 665	9 696
	Hommes	0	2 080	3 327	3 431	8 838
[30 à 39 ans]	Femmes	46	41 511	33 586	26 912	102 055
	Hommes	0	34 311	30 065	15 512	79 888
[40 à 49 ans]	Femmes	1 050	95 900	93 015	37 400	227 365
	Hommes	1 344	89 183	76 419	28 809	195 755
[50 à 62 ans]	Femmes	4 936	180 096	262 418	101 240	548 690
	Hommes	10 586	159 935	134 353	50 334	355 208
> 62 ans	Femmes	631	16 625	23 434	10 109	50 799
	Hommes	2 371	19 307	9 607	4 722	36 007
TOTAL		20 964	641 213	668 990	283 134	1 614 301

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Nombre de jours versés sur les CET au cours de l'année (BDS FPE 161 bis)

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	1 226	1 201	2 699	5 126
	Hommes	0	1 144	1 685	1 878	4 707
[30 à 39 ans]	Femmes	0	9 827	8 700	9 610	28 137
	Hommes	0	10 689	9 706	6 594	26 989
[40 à 49 ans]	Femmes	178	20 365	19 663	9 726	49 932
	Hommes	406	25 659	19 602	9 246	54 913
[50 à 62 ans]	Femmes	725	36 870	55 229	24 566	117 390
	Hommes	2 100	41 559	33 877	14 368	91 904
> 62 ans	Femmes	87	3 823	5 649	2 740	12 299
	Hommes	612	4 942	3 017	1 307	9 878
TOTAL		4 108	156 104	158 329	82 734	401 275

Nombre de jours de CET consommés (BDS FPE 162)

Consommation CET - Rachat

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	173	160	370	703
	Hommes	0	168	394	320	882
[30 à 39 ans]	Femmes	0	3 887	2 472	1 682	8 041
	Hommes	0	6 184	4 178	2 172	12 534
[40 à 49 ans]	Femmes	72	9 318	6 564	2 375	18 329
	Hommes	228	15 502	9 016	4 077	28 823
[50 à 62 ans]	Femmes	290	14 649	14 441	7 185	36 565
	Hommes	1 040	23 551	15 260	6 135	45 986
> 62 ans	Femmes	41	1 810	2 177	1 200	5 228
	Hommes	326	3 092	1 910	712	6 040
TOTAL		1 997	78 334	56 572	26 228	163 131

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Consommation CET – congés

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	52	95	339	486
	Hommes	0	28	118	224	370
[30 à 39 ans]	Femmes	0	1 590	1 482	1 747	4 819
	Hommes	0	721	776	610	2 107
[40 à 49 ans]	Femmes	6	1 718	2 128	1 232	5 084
	Hommes	25	1 342	1 665	977	4 009
[50 à 62 ans]	Femmes	28	3 809	10 280	4 815	18 932
	Hommes	63	3 175	4 210	1 854	9 302
> 62 ans	Femmes	78	1 940	4 408	1 519	7 945
	Hommes	224	1 897	1 256	563	3 940
TOTAL		424	16 272	26 418	13 880	56 994

Consommation CET - versement au Régime de retraite additionnelle (RAFP)

Age	SEXE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
< 30 ans	Femmes	0	6	0	28	34
	Hommes	0	6	4	30	40
[30 à 39 ans]	Femmes	0	224	121	151	496
	Hommes	0	206	197	207	610
[40 à 49 ans]	Femmes	0	596	539	235	1 370
	Hommes	10	746	556	305	1 617
[50 à 62 ans]	Femmes	120	2 043	2 725	1 244	6 132
	Hommes	295	2 256	1 784	659	4 994
> 62 ans	Femmes	19	427	360	146	952
	Hommes	117	672	266	80	1 135
TOTAL		561	7 182	6 552	3 085	17 380

Absences au travail – hors raisons de santé

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année (BDS FPE 163)

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

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

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	13	16	43	72
[30 à 39 ans]	Femmes	0	0	1	0	1
	Hommes	0	144	145	196	485
[40 à 49 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	70	62	35	167
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	4	5	5	14
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	0	0	1	0	1
	Hommes	0	231	228	279	738

Congé de maternité

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	26	38	229	293
	Hommes	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femmes	1	246	260	442	949
	Hommes	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femmes	0	41	34	27	102
	Hommes	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	1	1
	Hommes	0	0	0	0	0
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	1	313	332	699	1 345
	Hommes	0	0	0	0	0

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Congé d'adoption

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femmes	0	1	1	2	4
	Hommes	0	0	1	0	1
[40 à 49 ans]	Femmes	0	0	1	0	1
	Hommes	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	1	0	0	1
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	0	1	2	2	5
	Hommes	0	1	1	0	2

Nombre total de journée d'absence hors raison de santé au cours de l'année (BDS FPE 164)

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	143	173	452	768
[30 à 39 ans]	Femmes	0	0	17	0	17
	Hommes	0	1 527	1 532	2 113	5 172
[40 à 49 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	745	668	380	1 793
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	42	54	49	145
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	0	0	17	0	17
	Hommes	0	2 457	2 427	2 994	7 878

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Congé de maternité

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	2 569	3 447	20 978	26 994
	Hommes	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femmes	110	24 319	25 401	43 585	93 415
	Hommes	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femmes	0	4 509	3 492	2 585	10 586
	Hommes	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	65	65
	Hommes	0	0	0	0	0
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	110	31 397	32 340	67 213	131 060
	Hommes	0	0	0	0	0

Congé d'adoption

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femmes	0	10	55	139	204
	Hommes	0	0	11	0	11
[40 à 49 ans]	Femmes	0	0	68	0	68
	Hommes	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	11	0	0	11
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	0	10	123	139	272
	Hommes	0	11	11	0	22

Absences au travail pour raisons de santé



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

Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé (BDS FPE 168)

Congés ordinaires de maladie (COM)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	156	256	1 215	1 627
	Hommes	0	94	192	549	835
[30 à 39 ans]	Femmes	3	840	1 339	2 402	4 584
	Hommes	0	494	780	1 069	2 343
[40 à 49 ans]	Femmes	9	1 486	2 399	1 876	5 770
	Hommes	4	996	1 515	1 277	3 792
[50 à 62 ans]	Femmes	22	2 297	5 391	3 403	11 113
	Hommes	39	1 558	2 166	1 282	5 045
> 62 ans	Femmes	4	193	453	289	939
	Hommes	5	190	161	100	456
Total	Femmes	38	4 972	9 838	9 185	24 033
	Hommes	48	3 332	4 814	4 277	12 471

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Congés de longue maladie (CLM)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	3	3	10	16
	Hommes	0	1	2	4	7
[30 à 39 ans]	Femmes	0	10	19	46	75
	Hommes	0	8	14	15	37
[40 à 49 ans]	Femmes	0	37	77	70	184
	Hommes	1	21	35	50	107
[50 à 62 ans]	Femmes	0	78	218	220	516
	Hommes	2	53	84	102	241
> 62 ans	Femmes	0	2	27	19	48
	Hommes	0	8	11	9	28
Total	Femmes	0	130	344	365	839
	Hommes	3	91	146	180	420

Congés de grave maladie (CGM)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femmes	0	0	0	5	5
	Hommes	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	28	28
	Hommes	0	0	0	2	2
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	0	0	0	33	33
	Hommes	0	0	0	2	2

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Congés de longue durée (CLD)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	2	2
	Hommes	0	0	0	2	2
[30 à 39 ans]	Femmes	0	5	3	25	33
	Hommes	0	5	10	11	26
[40 à 49 ans]	Femmes	0	28	21	34	83
	Hommes	1	9	19	27	56
[50 à 62 ans]	Femmes	0	67	227	254	548
	Hommes	1	53	73	86	213
> 62 ans	Femmes	0	9	33	28	70
	Hommes	0	8	11	8	27
Total	Femmes	0	109	284	343	736
	Hommes	2	75	113	134	324

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé (BDS FPE 169)

Congés ordinaires de maladie (COM)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	2 998	5 684	34 627	43 309
	Hommes	0	1 050	3 518	14 162	18 730
[30 à 39 ans]	Femmes	89	20 844	35 780	78 368	135 081
	Hommes	0	10 260	18 678	33 497	62 435
[40 à 49 ans]	Femmes	162	36 838	67 920	69 517	174 437
	Hommes	82	23 220	38 181	39 947	101 430
[50 à 62 ans]	Femmes	408	68 400	166 560	138 696	374 064
	Hommes	659	44 892	64 155	57 717	167 423
> 62 ans	Femmes	54	6 518	16 811	13 358	36 741
	Hommes	235	6 124	6 304	4 928	17 591
Total	Femmes	713	135 598	292 755	334 566	763 632
	Hommes	976	85 546	130 836	150 251	367 609

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Congés de longue maladie (CLM)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	720	885	2 491	4 096
	Hommes	0	333	654	1 339	2 326
[30 à 39 ans]	Femmes	0	1 985	3 663	11 308	16 956
	Hommes	0	1 972	3 956	3 727	9 655
[40 à 49 ans]	Femmes	0	8 631	16 051	17 458	42 140
	Hommes	327	3 576	7 371	11 942	23 216
[50 à 62 ans]	Femmes	0	17 625	54 072	54 034	125 731
	Hommes	225	11 359	21 875	24 903	58 362
> 62 ans	Femmes	0	572	5 020	3 689	9 281
	Hommes	0	1 647	2 751	2 155	6 553
Total	Femmes	0	29 533	79 691	88 980	198 204
	Hommes	552	18 887	36 607	44 066	100 112

Congés de grave maladie (CGM)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	Femmes	0	0	0	1 320	1 320
	Hommes	0	0	0	0	0
[50 à 62 ans]	Femmes	0	0	0	7 655	7 655
	Hommes	0	0	0	156	156
> 62 ans	Femmes	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0
Total	Femmes	0	0	0	8 975	8 975
	Hommes	0	0	0	156	156

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Congés de longue durée (CLD)

Tranche d'âge	Sexe	A+	A	B	C	Total
< 30 ans	Femmes	0	0	0	874	874
	Hommes	0	0	0	701	701
[30 à 39 ans]	Femmes	0	1 447	1 098	6 914	9 459
	Hommes	0	1 792	2 371	3 395	7 558
[40 à 49 ans]	Femmes	0	8 682	7 203	9 257	25 142
	Hommes	33	2 013	5 948	7 721	15 715
[50 à 62 ans]	Femmes	0	19 407	67 652	75 078	162 137
	Hommes	360	14 996	22 210	24 833	62 399
> 62 ans	Femmes	0	2 663	8 334	8 381	19 378
	Hommes	0	2 095	3 091	2 475	7 661
Total	Femmes	0	32 199	84 287	100 504	216 990
	Hommes	393	20 896	33 620	39 125	94 034



L'action sociale

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 ».

Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers ventilées par nature de prestations (BDS FPE 172)

Exécution 2020	Autorisations d'engagement (AE)				Crédits de paiement (CP)			
	Titre II	Titre III	Titre V	Total	Titre II	Titre III	Titre V	Total
Restauration		44 990 000	183 576	45 173 576		43 860 000	157 883	44 017 883
Aide au logement		11 000 000		11 000 000		11 239 801		11 239 801
Tourisme social		20 750 000		20 750 000		20 750 000		20 750 000
Garde enfants		2 061 480		2 061 480		1 659 360		1 659 360
Places en crèche		4 800 663		4 800 663		4 132 145		4 132 145
Crédits d'actions locales		4 489 494		4 489 494		5 062 116		5 062 116
Aides et secours aux personnels en difficultés	3 320 850			3 320 850	3 320 850			3 320 850
Protection sociale complémentaire		2 012 190		2 012 190		2 012 190		2 012 190
Associations socio-culturelles		6 772 175		6 772 175		6 772 175		6 772 175
TOTAL	3 320 850	96 876 001	183 576	100 380 426	3 320 850	95 487 787	157 883	98 966 519

ACTION SOCIALE

L'action sociale à la DGFIP

La DGFIP a consacré **7 400 000 €** à l'action sociale en 2020 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 **84%** du budget de l'action sociale de la DGFIP. Elles comprennent notamment les participations financières de fonctionnement versées aux à certaines associations en charge de la gestion des restaurants administratifs du réseau (67,67 % du budget total), les aides financières (associations et ENFiP) pour les restaurants administratifs de l'ENFiP (8,42 %), les surcoûts liés à la crise sanitaire du **Covid-19** (4,06%), les mises à disposition de fonctionnaires auprès des associations (1,24 %) et les crédits dédiés aux travaux immobiliers (2,72%).

En 2020, 131 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 **5 007 325 €**, ce qui représente une bonification moyenne au prix du repas de **2,21 €** (2 264 067 repas servis à des agents du MEFR en 2020).

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 Mission handicap du Secrétariat général 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 4,60 % du budget de l'action sociale de la DGFIP, soit **340 526 €** en 2020. Ce montant a notamment permis de financer 281 aménagements de postes.

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 9,82 % du budget de l'action sociale, soit **726400€** au titre de l'année 2020. Grâce au dispositif d'harmonisation tarifaire quel que soit leur lieu de scolarité, les stagiaires de l'ENFiP bénéficient de tarifs attractifs pour leur logement.

ACTION SOCIALE

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales* (BDS FPE 173)

	Logement	Colonies de vacances	Tourisme social
< 30 ans	565	0	92
[30 à 39 ans]	486	589	2 210
[40 à 49 ans]	221	1 731	5 647
[50 à 62 ans]	96	491	4 130
> 62 ans	0	17	2 505
TOTAL	1 368	4 196	14 584

* Données ministérielles

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire
des agents (BDS FPE 174)

En 2020, les ministères économiques et financiers ont consacré 2 012 190 € à la protection sociale complémentaire de leurs agents.



Le dialogue social

Organismes consultatifs

Les organismes institutionnels de concertation ont été renouvelés pour quatre ans à l'issue des **élections professionnelles générales organisées du 29 novembre au 6 décembre 2018**. Des élections partielles locales ont été organisées en décembre 2019 dans les DISI à la suite de leur restructuration.

Nombre de représentants du personnel par type d'instance (BDS FPE 176)

Commissions administratives paritaires

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont compétentes pour les questions individuelles (article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié) relatives à la carrière des agents depuis leur recrutement jusqu'à leur cessation de fonction. 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 (Élections 2018)

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

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 (Elections 2018)

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

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 (Élections 2018)

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

Comités techniques

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

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

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 (Élections 2018)

CT	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CTM	8	7	8	7
CTR	6	4	5	5

Nombre de réunions des instances (BDS FPE 177)

	Nombre de réunions en 2020	Nombre de reconvoctions *
CTR	6	2
CTL	647	131
CAP N	132	57
CCP	4	-
CAP L	140	-
CHS	1 078	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	239	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	2 542	-
GT nationaux	38	-

* à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation ou participer à une réunion de travail convoquée par l'administration (BDS FPE 178 et 179)

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

2020	Hommes	Femmes	Total
AA accordées (en jours)	18 906	15 319,5	34 225,5

Congrès et organismes directeurs des syndicats

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat (BDS FPE 180)

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

Les autorisations spéciales d'absence de l'article 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 sont accordées dans la limite d'un contingent individuel et annuel (dix jours pour un même agent au cours d'une année ; cette limite est portée à vingt jours par an sous certaines conditions).

2020	Hommes	Femmes	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	4 552,5	2 803	7 355,5

Moyens humains accordés aux syndicats

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

Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé (BDS FPE 182)

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.

	2020
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	357,85
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	175,31

Autres moyens accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à disposition (BDS FPE 183)

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

Négociations engagées

Thématiques sociales abordées en 2020 dans le cadre des réunions de concertation des instances institutionnelles

- Déploiement du projet Vox Usagers à la DGFIP
- Bilan de la crise sanitaire
- Dématérialisation de l'enregistrement et création du service national de l'enregistrement (SNE)
- Extension de l'expérimentation de centre de gestion financière
- Les lignes directrices de gestion en matière de mutation et de mobilité
- La trajectoire éditique dans la sphère informatique
- Projet de décret relatif au dispositif d'anonymisation des agents des finances publiques en cas de risque pour leur vie, leur intégrité physique ou celles de leurs proches
- Concentration en SIE et PRS du recouvrement forcé de l'ensemble des créances patrimoniales
- Projet d'arrêté relatif au rattachement des 3 directions nationales de contrôle (DVNI, DNVSF, DNEF) au chef de service de la sécurité juridique et du contrôle fiscal
- Mise en place du temps partiel annualisé à la DGFIP

Pendant la crise sanitaire, le dialogue informel avec les organisations syndicales a été très fourni avec la tenue très régulière d'audios et de visios conférences.

Grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève (BDS FPE 188)

	Mot d'ordre national	Mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	34 808	165



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 ».

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

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

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 peuvent être prononcées sans réunion du Conseil de discipline.

Les sanctions peuvent également faire l'objet de recours.

Il est à noter que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle sanction du 1er groupe : l'exclusion temporaire de fonction de 1 à 3 jours.

Les sanctions du 1^{er} groupe

- ✓ L'avertissement
- ✓ Le blâme
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours

Les sanctions du 2^{ème} groupe

- ✓ La radiation du tableau d'avancement
- ✓ L'abaissement d'échelon
- ✓ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
- ✓ Le déplacement d'office

Les sanctions du 3^{ème} groupe

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

Les sanctions du 4^{ème} groupe

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

DISCIPLINE

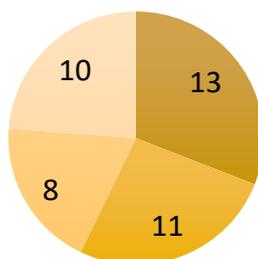
Nombre de sanctions disciplinaires prononcées (BDS FPE 189)

L'année 2020 se caractérise par une baisse de 46 % du nombre de sanctions disciplinaires. Toutefois, si les sanctions de 1^{er} et 2^{ème} groupe sont en baisse, les sanctions de 3^{ème} et 4^{ème} groupe sont stables.

Evolution des sanctions disciplinaires par groupe et type de sanction

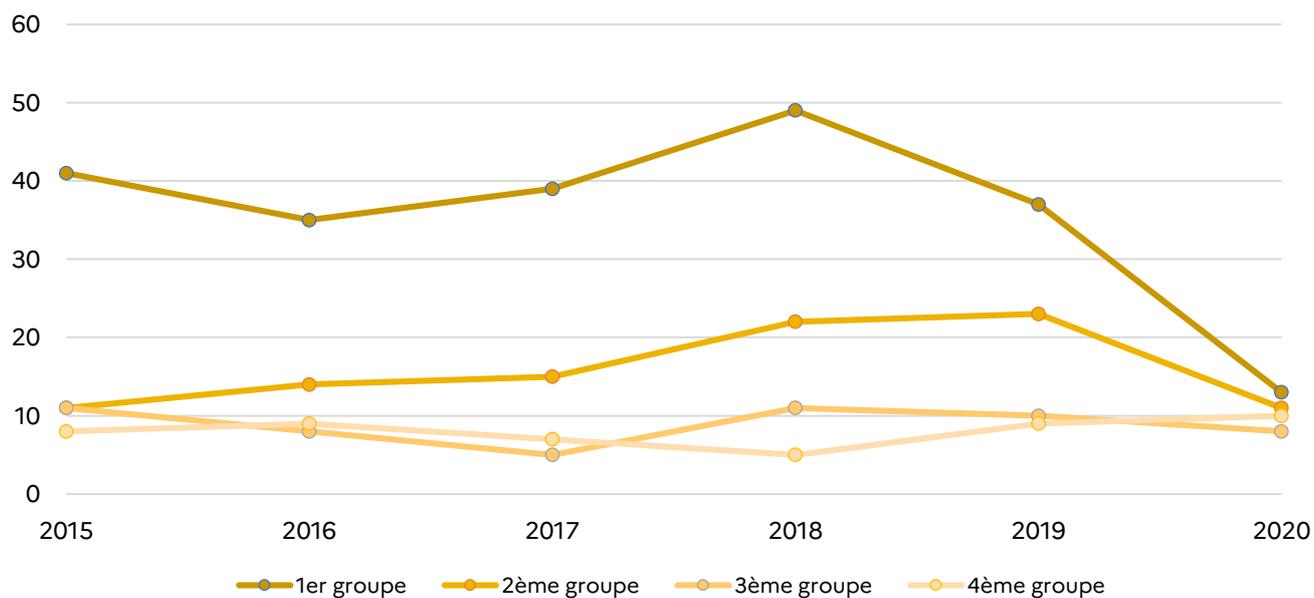
Groupes et types de sanctions	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1^{er} groupe	41	35	39	49	37	13
Avertissement	13	8	8	4	5	2
Blâme	28	27	31	45	31	5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours					1	6
2^{ème} groupe	11	14	15	22	23	11
Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0	0	0
Abaissement d'échelon	0	3	0	3	1	0
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	8	10	13	14	20	10
Déplacement d'office	3	1	2	5	2	1
3^{ème} groupe	11	8	5	11	10	8
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	11	8	5	11	10	8
4^{ème} groupe	8	9	7	5	9	10
Mise à la retraite d'office	0	1	1	0	0	0
Révocation	8	8	6	5	9	10
TOTAL	71	66	66	87	79	42

Répartition par groupe des sanctions prononcées en 2020



DISCIPLINE

Évolution du nombre de sanctions depuis 2015



Evolution des fautes sanctionnées par type de faute

Fautes	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	17	21	25	24	29	13
Condamnations pénales	5	13	7	9	6	6
Incorrections, violence, insultes	7	4	1	8	10	6
Détournement, conservations de fonds, malversations	11	8	7	4	7	6
Comportement privé affectant le renom du service	15	6	13	15	6	0
Ivresse	0	0	0	0	0	0
Mœurs	0	0	0	0	1	1
Absences irrégulières, abandon de fonction	14	14	13	5	1	2
Vol de matériel de l'administration	0	0	0	0	0	0
Activité privée rémunérée	2	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	22	19	8
TOTAL	71	66	66	87	79	42

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); ou bien appartenant à un corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le critère indiciaire (HEB minimum) n'est pas respecté. Selon cette définition, à la DGFIP, la catégorie A+ correspond aux grades AFiP et AGFiP, y compris les Chefs de Service Comptable de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie.
---------------------	---

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

d

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

e

Effectifs physiques payés	<p>Correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de la DGFIP sur des emplois permanents au 31 décembre de l'année. Les agents de statut de centrale gérés par le secrétariat général et payés par la DGFIP sont comptabilisés dans les effectifs de la DGFIP.</p> <p>Sont donc comptabilisés dans les effectifs payés, les agents en activité, en formation professionnelle, en congé longue maladie (CLM), les mises à disposition (MAD) « entrants » et « sortants » dont la rémunération est imputée sur un programme ministériel, les détachés « entrants » et les positions normales d'activité (PNA) « entrants ».</p>
Emplois à temps non complet	Les emplois à temps non complet sont des emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail. Ils ne peuvent être pourvus que par des contractuels.
Emploi de direction	Les emplois de direction sont ceux mentionnés à l'annexe du décret 2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018, applicable à compter du 1er janvier 2013 et relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
Emploi réservé	<p>Procédure spécifique de recrutement, qui consiste en un accès dérogatoire et privilégié à la Fonction publique.</p> <p>Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires : les invalides de guerre et les militaires blessés au cours de campagnes de guerre, ou en cas de décès, leurs conjoints et enfants ; les militaires ayant accompli un certain nombre d'année de service.</p>

Equivalent temps plein (ETP)

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

Equivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

g

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Dispositif indemnitaire destiné à couvrir exactement l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation, sur une période de référence de 4 ans. Entrée en vigueur en 2008, la GIPA concerne tous les fonctionnaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, ainsi que les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique.

h

Hors cadre

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

m

Mise à disposition

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

Mobilité fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité géographique

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



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.



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

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, et élargi par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, le PACTE constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques.

Ce dispositif est destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 28 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac) et est accessible aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Il se présente sous la forme d'un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant formation et stage et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Plafond d'autorisation d'emplois

Désigne les plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés par l'Etat exprimés en ETPT, sur la base des crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel dans la loi de finances.

Les plafonds d'emplois encadrent l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, quel que soit leur statut (y compris les agents occasionnels ou saisonniers). Ils sont fixés au niveau de chaque ministère et déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emplois.

Positions

Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de cinq : Activité, à temps complet ou partiel ; détachement ; position hors cadres ; disponibilité ; congé parental

Position normale d'activité (PNA)

Situation administrative d'un agent affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut quel que soit son ministère gestionnaire. Ce dernier continue d'assurer la gestion de l'agent. La rémunération de l'agent est prise en charge par l'administration d'affectation.

Promotion interne

Regroupe l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière offerte aux agents. Elle s'effectue selon trois modalités : le concours interne, la promotion par épreuve de sélection professionnelle et la promotion au choix (liste d'aptitude ou tableau d'avancement).

r

Recrutements

Regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics.

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

t

Taux d'emploi direct des personnes handicapées

Rapport entre l'effectif des travailleurs handicapés rémunérés au 1^{er} janvier de l'année de référence et l'effectif total des agents titulaires et contractuels rémunérés à cette même date.

Taux d'emploi légal des personnes handicapées

Fixé par l'article L5212-2 du code du travail et applicable à l'Etat et à ses établissements publics en application de l'article L323-2 du même code, le taux d'emploi légal des personnes handicapées se compose de deux éléments : le taux d'emploi direct ; et une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées.

v

Volontaires en service civique

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



Retrouver la DGFIP sur



Conception - Rédaction

DGFIP - Bureau RH2C - Secteur des statistiques RH

Conception graphique

DGFIP - Bureau RH2C - Secteur des statistiques RH
DGFIP - Cabinet-Communication

Crédits photos

BercyPhoto

Date de publication

Décembre 2021