

Bilan social 2015

DGFIP



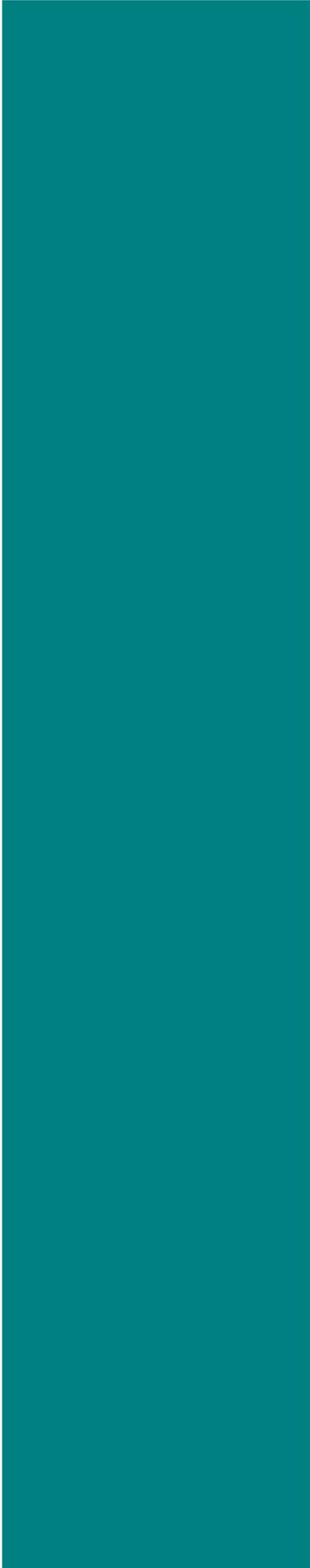
Avant propos

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

La liste des indicateurs contenus dans le bilan social des administrations est prévue par l'arrêté du 23 décembre 2013. Ce premier bilan social de la DGFIP porte sur l'année 2015.

SOMMAIRE

	Page
Avant propos	3
LES EFFECTIFS DE LA DGFIP	
Effectifs payés	9
Plafond d'emplois	14
Emplois de direction	15
Structure démographique	17
LA CARRIERE	
Recrutements	25
Promotions	28
Mobilité	32
Positions administratives	35
Départs définitifs et temporaires.....	38
LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL	
Organisation du travail.....	43
Temps de travail	44
Congés liés à la famille.....	50
Action sociale	51
Santé et sécurité au travail	52
LE DIALOGUE SOCIAL	55
LA DIVERSITE	
Personnels en situation de handicap	65
Agents non titulaires	66
Parité des jurys de concours	68
ANNEXES	
Annexe 1 : Effectifs réels payés par direction et par statut au 31 décembre 2015.....	71
Annexe 2 : Mobilité intra-directionnelle en 2015	75
Annexe 3 : Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers	76
Annexe 4 : Lexique.....	77



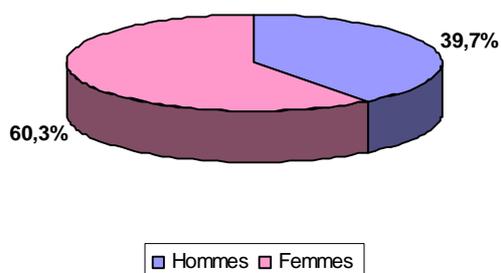
Les effectifs de la DGFIP

EFFECTIFS PAYES

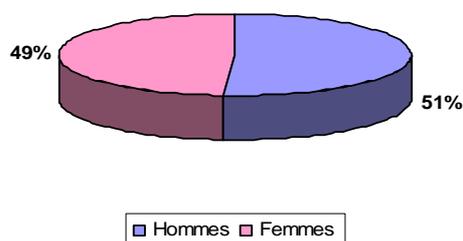
Sont considérés dans les effectifs payés, les personnels titulaires et stagiaires de statut DGFIP et de statut de Centrale ainsi que les personnels non titulaires (ouvriers du cadastre, contractuels de droit public et personnels dits Berkani), rémunérés par la DGFIP au 31 décembre 2015.



Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2015
(en effectifs payés)



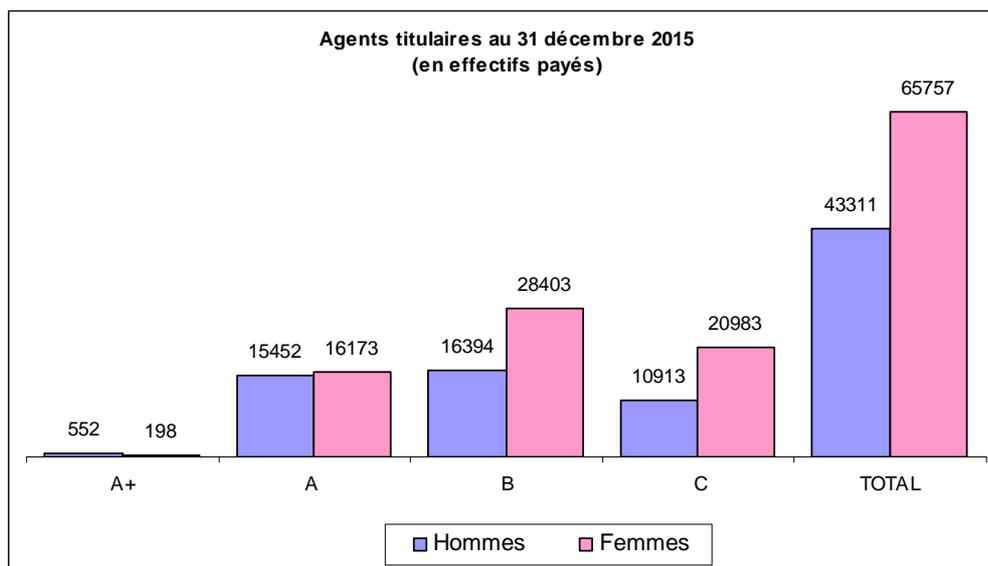
Répartition des agents non titulaires au 31 décembre 2015
(en effectifs payés)



EFFECTIFS PAYES

Répartition des agents titulaires en effectifs payés

Au 31 décembre 2015, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **109 068** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 750 agents de catégorie A+¹ ; 31 625 agents de catégorie A ; 44 797 agents de catégorie B ; 31 896 agents de catégorie C.



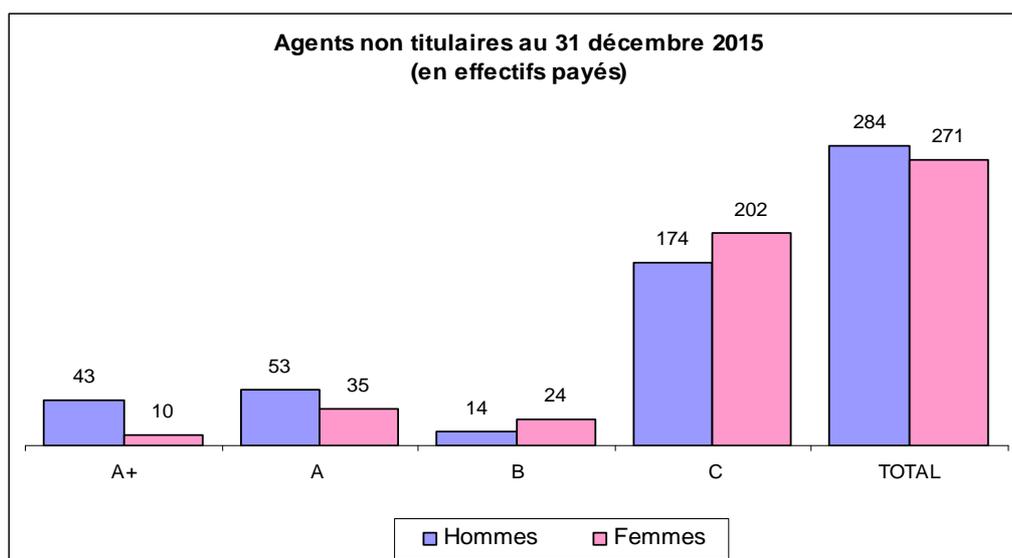
Effectifs payés	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	486	168	15 395	16 124	16 328	28 218	10 890	20 895	108 504
Titulaires de statut Centrale	66	30	57	49	66	185	23	88	564
TOTAL	552	198	15 452	16 173	16 394	28 403	10 913	20 983	109 068

Au 31 décembre 2015, les femmes représentent **60,3%** des agents titulaires de la DGFIP.

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

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

Au 31 décembre 2015, le nombre d'agents non titulaires (hors Berkani) s'élève à **555** personnes physiques et se répartit de la façon suivante : 53 agents de catégorie A+ ; 88 agents de catégorie A ; 38 agents de catégorie B ; 376 agents de catégorie C.



Effectifs payés	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	48	40	88
Contractuels en CDI	33	9	18	7	2	5	51	17	142
Contractuels en CDD *	10	1	35	28	12	19	75	145	325
TOTAL	43	10	53	35	14	24	174	202	555

* dont 147 contractuels Pacte et 119 contractuels handicapés

Au 31 décembre 2015, les femmes représentent **49 %** des agents non titulaires de la DGFIP (hors Berkani).

EFFECTIFS PAYES

Répartition des agents non-titulaires Berkani en effectifs payés

Au 31 décembre 2015, le nombre d'agents non titulaires dits « Berkani » s'élève à **1 331** personnes physiques et les femmes représentent **93%** des Berkani.

Effectifs payés	C		Total
	H	F	
Berkani en CDI	85	1 219	1 304
Berkani en CDD	6	21	27
TOTAL	91	1 240	1 331

Récapitulatif

Effectifs payés	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires	552	198	15 452	16 173	16 394	28 403	10 913	20 983	109 068
Non titulaires (hors Berkani)	43	10	53	35	14	24	174	202	555
Berkani	0	0	0	0	0	0	91	1 240	1 331
TOTAL	595	208	15 505	16 208	16 408	28 427	11 178	22 425	110 954



L'annexe 1 page 71 présente la répartition des effectifs physiques payés par direction.

Répartition des agents titulaires en Equivalent temps plein

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

ETP	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires de statut DGFIP	486	167,8	15 294,9	15 575	16 109,1	26 683	10 697	19 427,9	104 440,7
Titulaires de statut de Centrale	66	29,9	56,7	47,8	64,9	177,5	22,4	83,9	549,1
TOTAL	552	197,7	15 351,6	15 622,8	16 174	26 860,5	10 719,4	19 511,8	104 989,8

Au 31 décembre 2015, le nombre d'agents titulaires de statut DGFIP et de statut de centrale s'élève à **104 989,80** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 749,7 ETP de catégorie A+ ; 30 974,4 ETP de catégorie A ; 43 034,5 ETP de catégorie B ; 30 231,2 ETP de catégorie C.

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

ETP	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ouvriers du cadastre	-	-	-	-	-	-	47,9	38,7	86,6
Contractuels en CDI	33	8,6	17,8	6,4	2	4,8	50,8	17	140,4
Contractuels en CDD	10	1	35	28	12	19	75	145	325
TOTAL	43	9,6	52,8	34,4	14	23,8	173,7	200,7	552

Au 31 décembre 2015, le nombre de non titulaires (hors Berkani) s'élève à **552** Equivalents temps plein et se répartit de la façon suivante : 52,6 ETP de catégorie A+ ; 87,2 ETP de catégorie A ; 37,8 ETP de catégorie B ; 374,4 ETP de catégorie C.

Répartition des agents non-titulaires Berkani en Equivalent temps plein

ETP	C		TOTAL
	H	F	
Berkani en CDI	51,59	410,81	462,4
Berkani en CDD	4,24	9,81	14,05
TOTAL	55,83	420,62	476,45

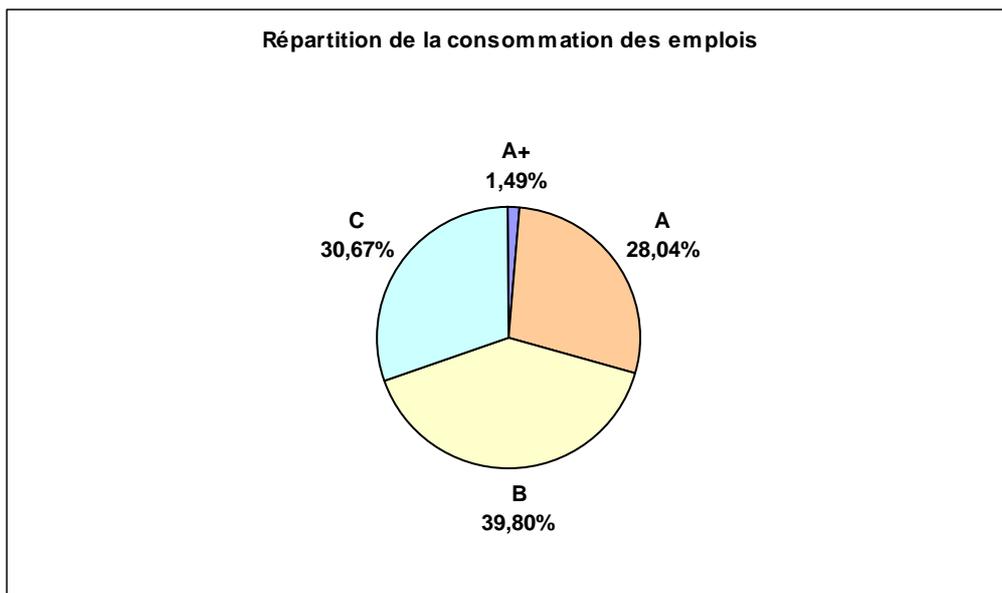
PLAFOND D'EMPLOIS

Le tableau ci-dessous, extrait du rapport annuel de performance de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines », programme 156 « Gestion fiscales et financière de l'Etat et du secteur public local », rappelle la consommation 2015 du plafond d'emplois autorisés, exprimé en ETPT.

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

Catégorie d'emplois	Réalisation 2015
A+	1 600
A	30 056
B	42 669
C	32 877
Total	107 202

Au terme de la gestion, la consommation moyenne annuelle s'établit à **107 202 ETPT**, dont 1,49 % de catégorie A+, 28,04 % de catégorie A, 39,80 % de catégorie B et 30,67 % de catégorie C.



La DGFIP met en œuvre les dispositions de la circulaire de la DGAFP du 11 avril 2016 relative aux modalités de nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique (décret n°2012-601 du 30 avril 2012).

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

L'article 68 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a fixé à l'année 2017, la date à laquelle les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique devront concerner, annuellement, au moins 40% de personnes de chaque sexe.

Depuis son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, l'obligation de nominations équilibrées a progressivement évolué. Pour les années 2015 et 2016, la proportion minimale de nominations de chaque sexe est **fixée à 30%**. Le non respect de cette obligation soumet les administrations à une contribution financière estimée à 60 000 euros par unité manquante.

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

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Primo-nominations en 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Emplois de direction des services de CBCM	0	0	0
AGFiP de classe exceptionnelle	0	0	0
AGFiP de 1 ^{ère} classe	4	4	8
AGFiP de classe normale	9	4	13
Chefs de service comptable de 1 ^{ère} catégorie	3	3	6
Chefs de service comptable de 2 ^{ième} catégorie	16	9	25
TOTAL	32	20	52
Répartition en %	62%	38%	100%

En 2015, les primo-nominations dans les emplois de direction à la DGFIP concernent **plus de 30 %** de personnes de chaque sexe.

EMPLOIS DE DIRECTION

Répartition des effectifs des emplois supérieurs à la DGFIP

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Effectifs au 31/12/2015		
	Hommes	Femmes	Total
Emplois de direction des services de CBCM	9	1	10
AGFiP de classe exceptionnelle, de 1ère classe, de classe normale	189	53	242
Chefs de service comptable de 1ère catégorie et de 2ème catégorie	106	25	131
TOTAL	304	79	383
Répartition en %	79%	21%	100%

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

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

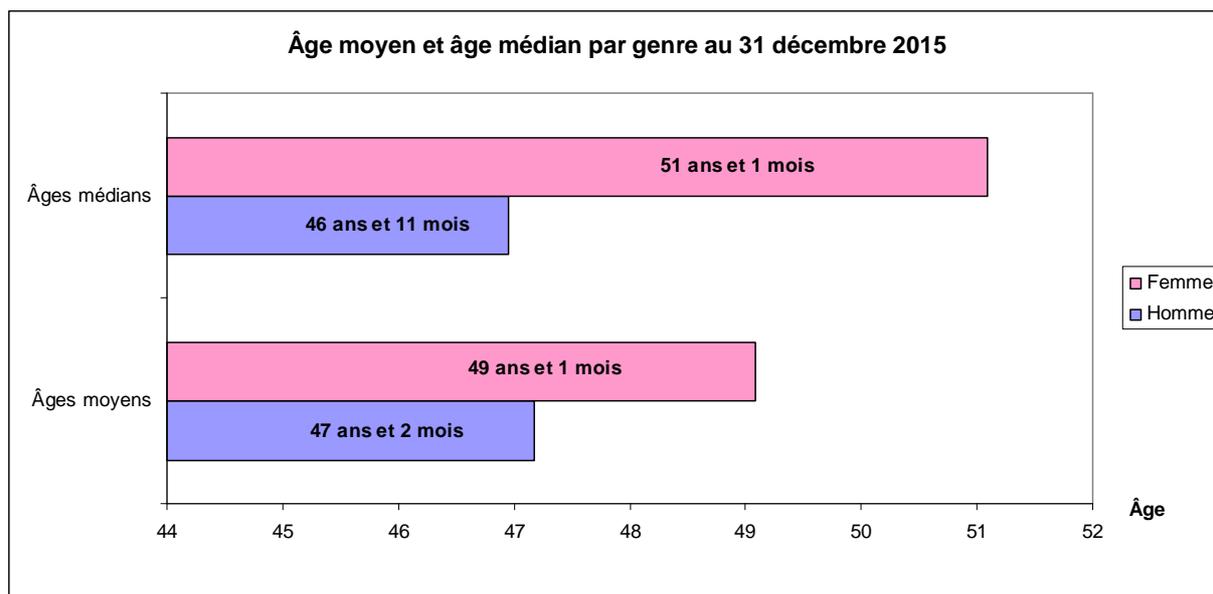
L'âge médian est l'âge qui divise la population considérée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Âge moyen et âge médian des agents titulaires

📊 Situation des agents titulaires de statut DGFIP

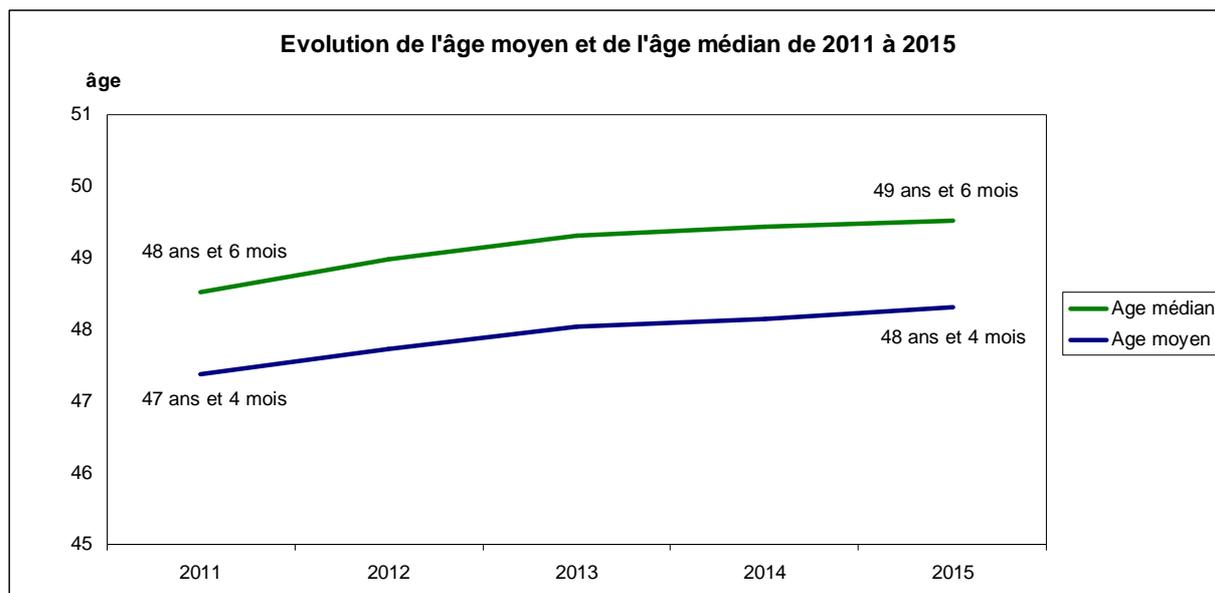
Au 31 décembre 2015, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP est de **48 ans et 4 mois** et l'âge médian est de **49 ans et 6 mois**.

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



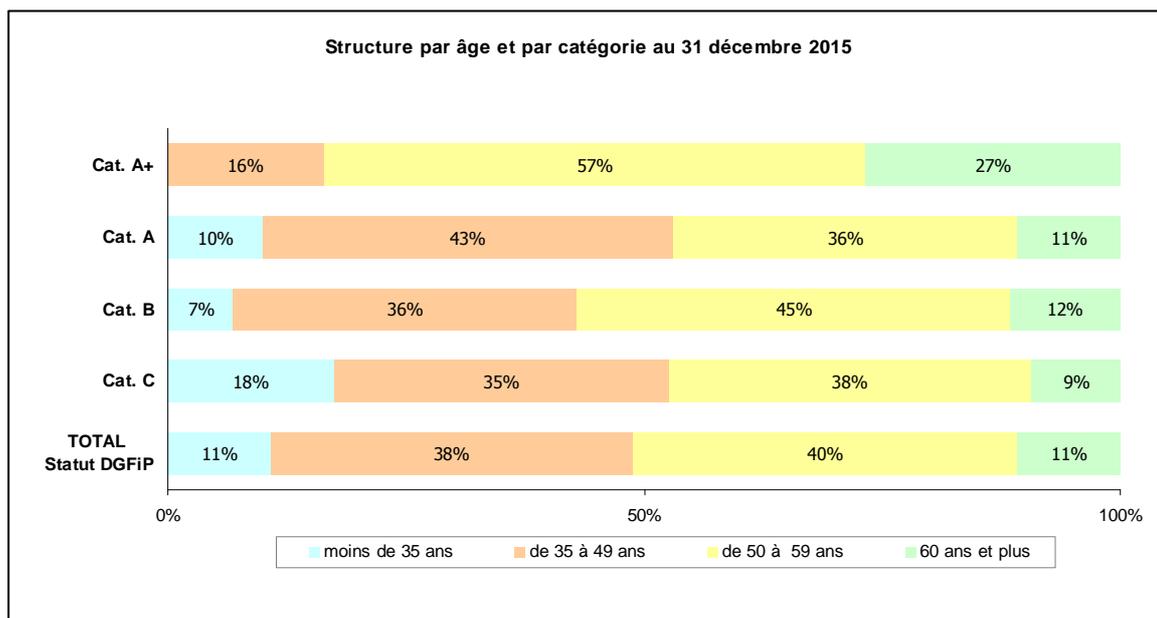
STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

Le vieillissement des agents titulaires de statut DGFIP se poursuit.

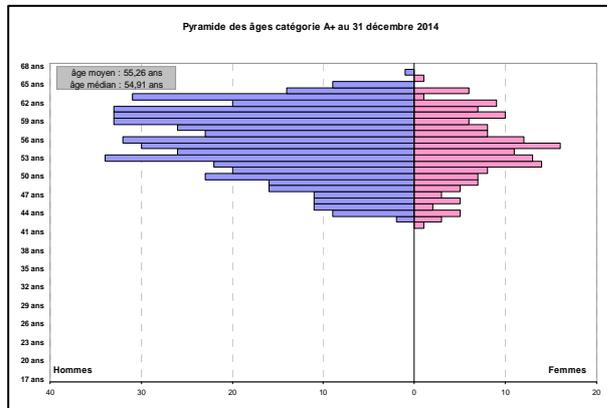


Age moyen et âge médian par catégorie au 31 décembre 2015

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	55 ans et 7 mois	54 ans et 4 mois	55 ans et 5 mois	54 ans
Catégorie A	48 ans et 3 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 10 mois	48 ans
Catégorie B	47 ans et 7 mois	50 ans et 11 mois	47 ans et 5 mois	52 ans et 6 mois
Catégorie C	44 ans et 8 mois	47 ans et 8 mois	44 ans et 7 mois	50 ans et 3 mois

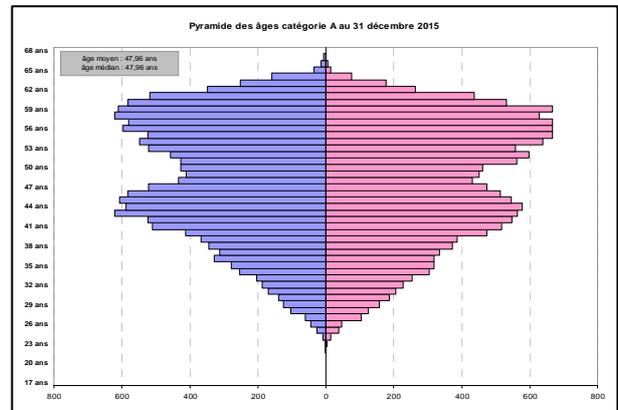


Pyramide des âges des agents de catégorie A+



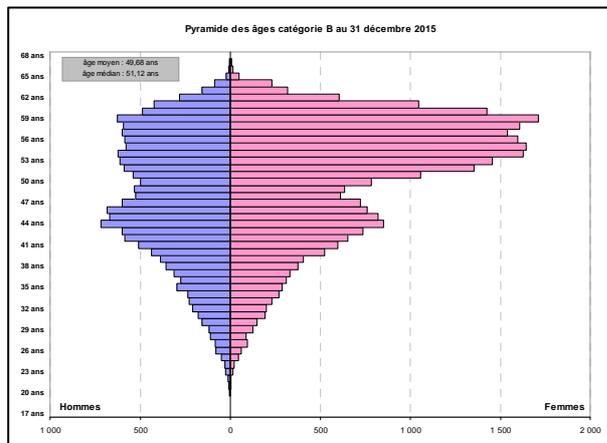
La plus jeune cadre de catégorie A+ est âgée de 42 ans.
Les hommes sont majoritairement représentés dans cette catégorie (74%).

Pyramide des âges des agents de catégorie A



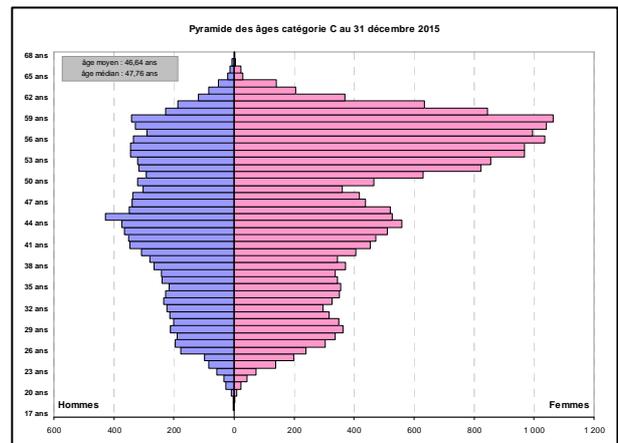
La pyramide des âges des agents de catégorie A est plutôt équilibrée entre les hommes et les femmes.

Pyramide des âges des agents de catégorie B



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

Pyramide des âges des agents de catégorie C



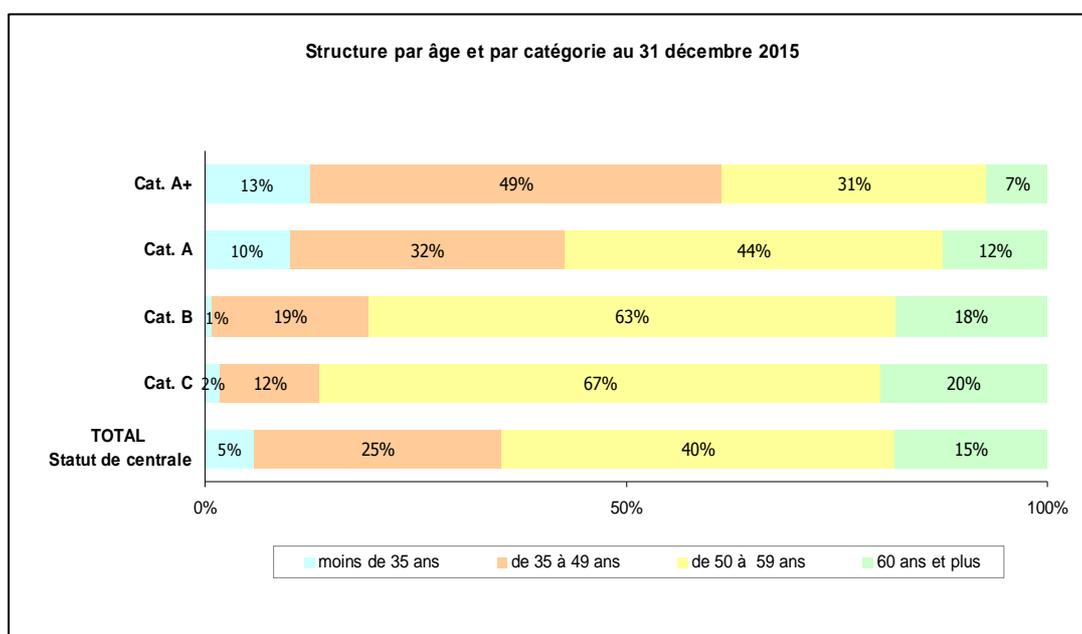
La pyramide des âges des agents de catégorie C est à peu près équilibrée entre les hommes et les femmes jusqu'à 50 ans. Au-delà, les femmes sont largement majoritaires avec un pic sur une tranche 52-60 ans.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

✚ Situation des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2015, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **51 ans et 11 mois** et l'âge médian est de **52 ans et 9 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	45 ans et 7 mois	46 ans	44 ans et 8 mois	45 ans
Catégorie A	48 ans et 8 mois	49 ans et 9 mois	51 ans et 9 mois	51 ans et 5 mois
Catégorie B	55 ans et 5 mois	53 ans et 8 mois	56 ans et 4 mois	54 ans et 5 mois
Catégorie C	54 ans et 9 mois	54 ans et 11 mois	54 ans et 9 mois	56 ans



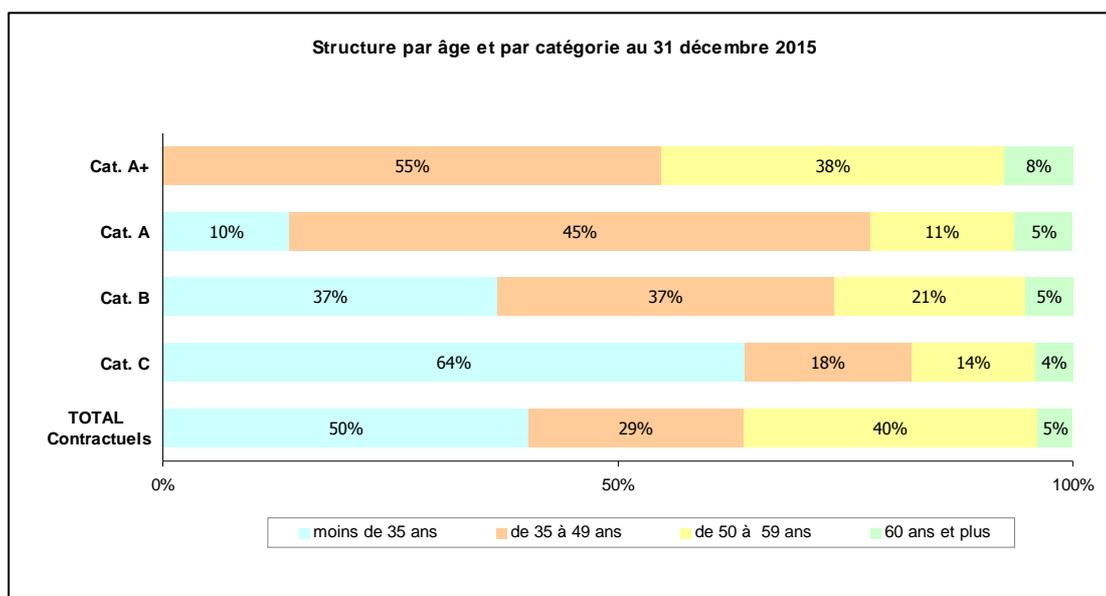
Âge moyen et âge médian des agents non-titulaires

✚ Situation des agents contractuels

Au 31 décembre 2015, l'âge moyen des agents contractuels est de **36 ans et 6 mois** et l'âge médian est de **34 ans et 2 mois**.

STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A+	49 ans	44 ans et 4 mois	49 ans et 3 mois	43 ans
Catégorie A	39 ans et 2 mois	39 ans et 6 mois	37 ans et 7 mois	35 ans et 8 mois
Catégorie B	39 ans et 2 mois	39 ans et 9 mois	33 ans	37 ans et 6 mois
Catégorie C	38 ans	29 ans et 3 mois	37 ans	24 ans



✚ Situation des ouvriers du cadastre

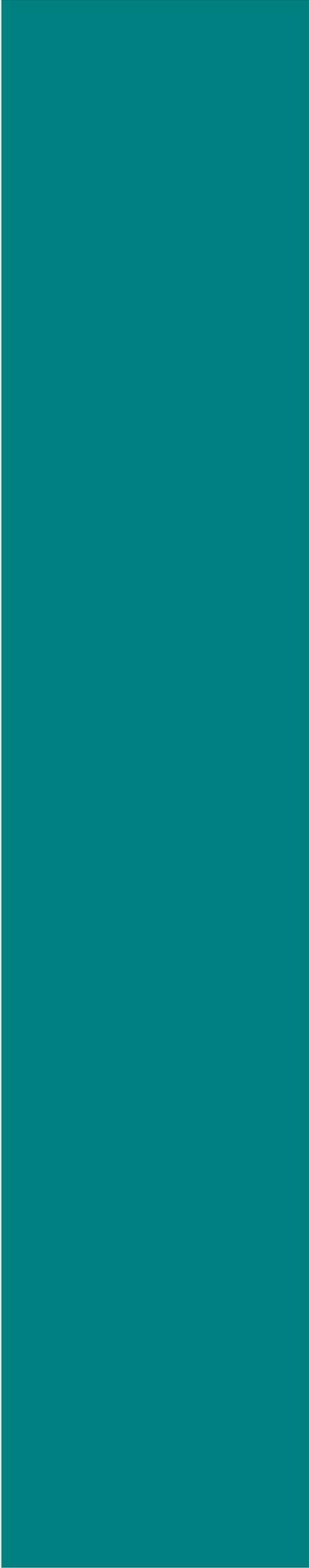
Au 31 décembre 2015, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **49 ans et 10 mois** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **48 ans et 7 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	49 ans et 1 mois	50 ans et 10 mois	48 ans et 4 mois	49 ans

✚ Situation des agents Berkani

Au 31 décembre 2015, l'âge moyen des agents Berkani est de **53 ans et 3 mois** et l'âge médian est de **54 ans et 2 mois**.

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie C	48 ans et 2 mois	53 ans et 7 mois	49 ans et 2 mois	54 ans et 3 mois



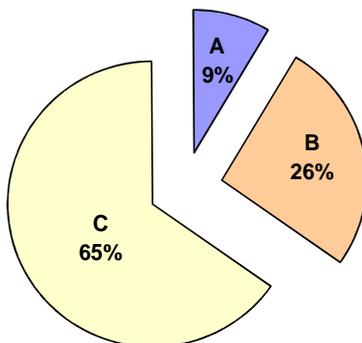
La carrière

Les recrutements correspondent aux nominations intervenues en 2015.

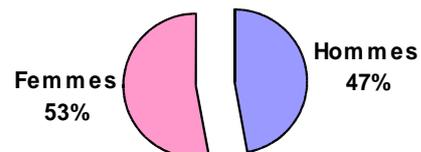
Les recrutements regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics : les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code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



Répartition des recrutements par catégorie



Répartition des recrutements par genre



En 2015, **2 414 agents** ont été recrutés, dont **52,8%** de femmes.

RECRUTEMENTS

Agents de catégorie A

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Concours externes	Inspecteur généraliste	69	71	140	50,7%
	Inspecteur analyste	15	2	17	11,8%
	Inspecteur PSE	11	2	13	15,4%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		11	12	23	52,2%
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		11	6	17	35,3%
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		2	0	2	0%
TOTAL		119	93	212	43,9%

En 2015, **212 agents de catégorie A** ont été recrutés, dont **43,9%** de femmes.

Agents de catégorie B

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	305	235	540	43,5%
	Programmeur	28	4	32	12,5%
	Techniciens géomètres	26	1	27	3,7%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		10	17	27	63%
Recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle		2	1	3	33%
Autres mesures (emplois réservés, recrutements sur titres, à la décision du gouvernement, militaires)		3	0	3	0%
TOTAL		374	258	632	40,8%

En 2015, **632 agents de catégorie B** ont été recrutés, dont **40,8 %** de femmes.

Agents de catégorie C

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

Voie d'accès		Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Concours externe	Concours commun C	560	772	1332	58%
Recrutements d'agents en situation de handicap - par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an		27	36	63	57,1%
Recrutement sans concours (1)		16	5	21	23,8%
Recrutement par voie de Pacte		36	101	137	73,7%
Autres mesures (au titre des emplois réservés)		7	10	17	58,8%
TOTAL		646	924	1570	58,9%

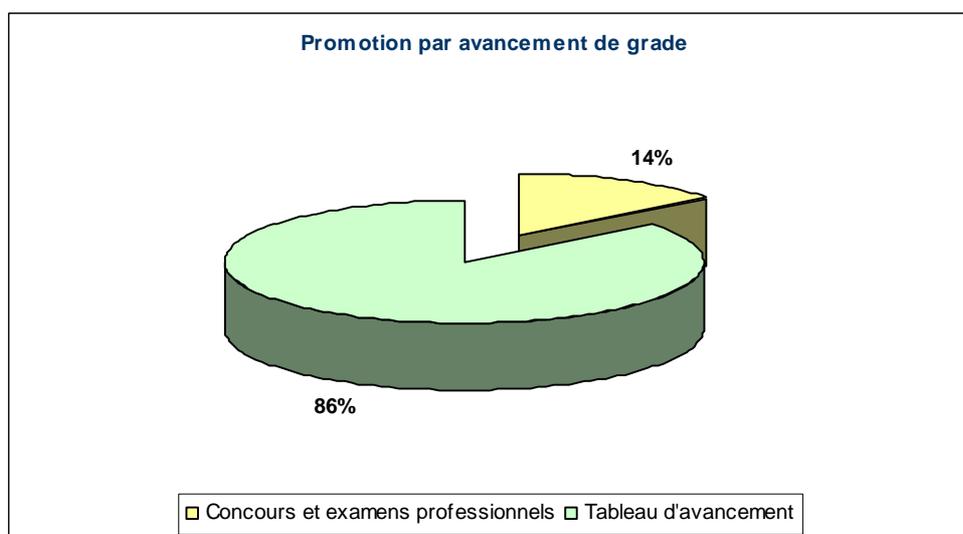
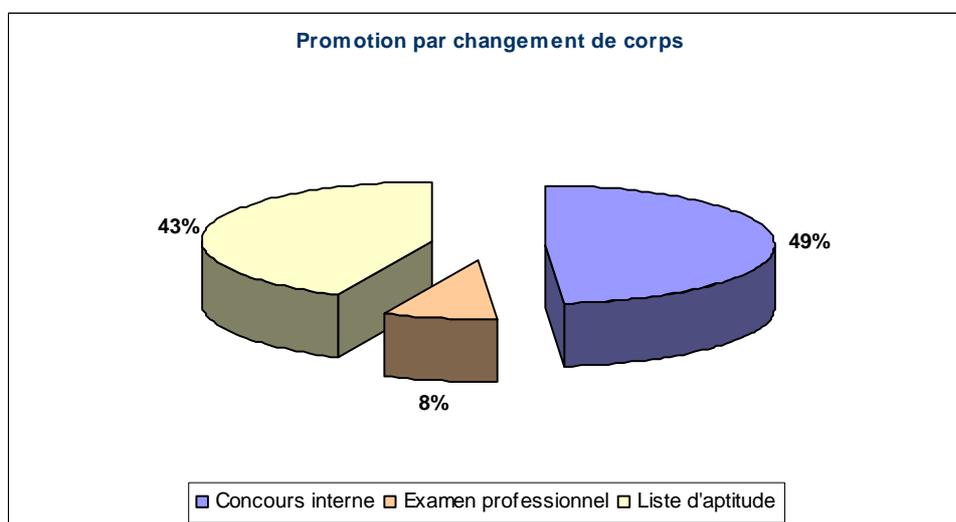
(1) Recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22 de la loi 84-16)

En 2015, **1570 agents de catégorie C** ont été recrutés, dont 58,9% de femmes.

PROMOTIONS

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

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



Les volumes 2015 de promotions ont été fixés par l'arrêté du 3 août 2015 (JORF du 6 août 2015).

Promotions par changement de corps

✚ Concours internes

Concours internes	Nominations 2015			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Inspecteur généraliste	67	66	133	49,6%
Inspecteur analyste	10	7	17	41,2%
Inspecteur PSE	6	0	6	0%
Contrôleur 2 ^{ème} classe	181	310	491	63,1%
Contrôleur spécial	79	214	293	73%
Contrôleur programmeur	10	3	13	21%
Techniciens géomètres	5	1	6	16,7%
Agent administratif	56	95	151	62,9%
TOTAL	414	696	1 110	62,7%

✚ Examens professionnels

Examens professionnels	Nominations 2015			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Inspecteur généraliste	60	123	183	67,2%
Technicien géomètre	1	1	2	50%
TOTAL	61	124	185	67%

✚ Listes d'aptitude

Listes d'aptitude	Nominations 2015			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
AFiP	17	12	29	41,4%
Inspecteur	66	118	184	64,1%
Contrôleur	234	546	780	70%
TOTAL	317	676	993	68,1%

En 2015, **2 288 agents**, dont **65,4%** de femmes, **ont obtenu une promotion par changement de corps** par voie de concours interne, examen professionnel ou liste d'aptitude.

PROMOTIONS

Promotion par avancement de grade

Tableaux d'avancement

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

Tableaux d'avancement	Nominations 2015			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
AGFiP classe exceptionnelle	2	4	6	66,7%
AGFiP 1 ^{ère} classe	4	4	8	50%
AGFiP classe normale	9	4	13	30,8%
AFiPA	38	25	63	39,7%
Inspecteur principal art.18	3	3	6	50%
Inspecteur principal art.19	1	5	6	83,3%
Inspecteur divisionnaire hors classe fin de carrière	21	23	44	52,3%
Inspecteur divisionnaire cl normale fin de carrière	195	161	356	45,2%
Inspecteur divisionnaire hors classe	122	101	223	45,3%
Inspecteur divisionnaire cl normale	148	145	293	49,5%
Contrôleur principal	181	449	630	71,3%
Contrôleur 1 ^{ère} classe	316	1 195	1 511	79,1%
Géomètre principal	18	6	24	25%
Géomètre	11	1	12	8,3%
Agent administratif principal 1ère cl	337	384	721	53,3%
Agent administratif principal 2ème cl	332	579	911	63,6%
Agent administratif 1ère classe	5	11	16	68,8%
Agent technique principal 1ère classe	21	2	23	8,7%
Agent technique principal 2ème classe	43	5	48	10,4%
Agent technique 1ère classe	19	3	22	13,6%
TOTAL	1 826	3 110	4 936	63%

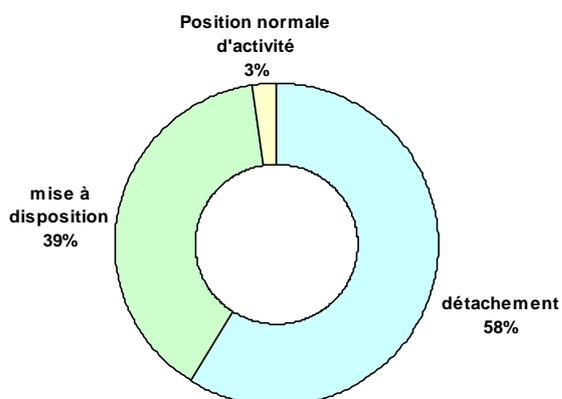
 Concours et examens professionnels

Concours / Examens professionnels	Nominations 2015			
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Inspecteur principal art.17	45	42	87	48,3%
Contrôleur principal	80	130	210	61,9%
Contrôleur 1 ^{ère} classe	192	306	498	61,5%
Géomètre principal	6	2	8	25%
Géomètre	5	1	6	16,7%
Agent administratif 1 ^{ère} classe	0	5	5	100%
Agent technique 1 ^{ère} classe	10	2	12	16,7%
TOTAL	338	488	826	59,1%

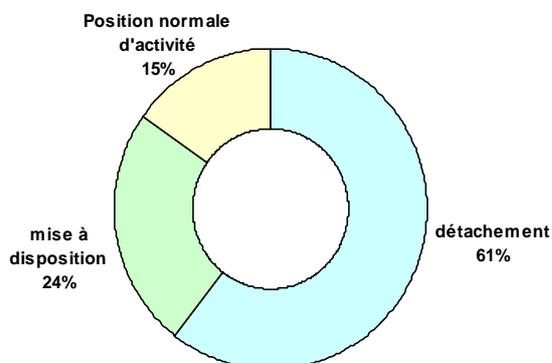
En 2015, **5 762 agents**, dont **62,4%** de femmes, **ont obtenu une promotion par changement de grade** par voie de concours interne, examen professionnel ou tableau d'avancement.

MOBILITE

Mobilité entrante à la DGFIP au 31 décembre 2015



Mobilité sortante à la DGFIP au 31 décembre 2015



Le détachement

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



Détachements au 31/12/2015	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents détachés entrants	14	3	8	1	9	20	12	67	134
Agents détachés sortants	29	14	489	417	156	237	44	82	1468

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 31/12/2015	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents MAD entrants	6	1	9	3	31	6	6	26	88
Agents MAD sortants	5	0	161	94	109	138	36	41	584

MOBILITE

La position normale d'activité

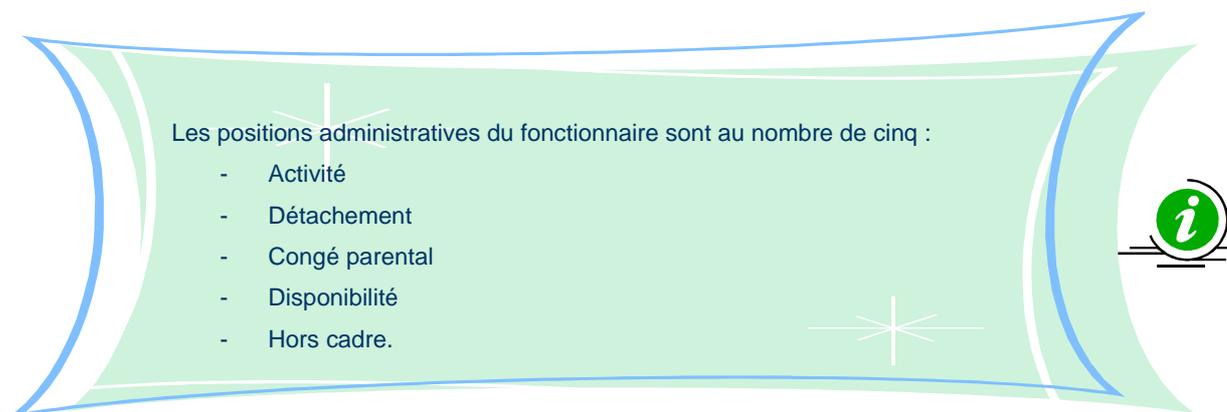
Un agent est en « position normale d'activité » (PNA) lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut. L'administration d'origine, qui assure la gestion du corps du fonctionnaire concerné, continue à assurer la gestion de l'agent mais c'est l'administration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



PNA au 31/12/2015	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents en PNA entrants	0	0	3	1	0	1	0	1	6
Agents en PNA sortants	10	0	138	132	36	43	7	10	367



L'annexe 2 page 75 présente la mobilité intra-directionnelle de l'année 2015.



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

Congé parental

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

Principales nouveautés

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

A+		A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	H	F	
0	0	2	31	2	36	6	78	155

POSITIONS ADMINISTRATIVES

Disponibilité

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

Nombre de disponibilités au 31 décembre 2015	Homme	Femme	Total
pour convenances personnelles	276	454	730
pour suivre son conjoint/partenaire de pacs	30	141	171
pour élever un enfant de moins de huit ans	12	77	89
pour raison de santé après maladie ordinaire	15	24	39
pour raison de santé après CLM ou CLD	7	11	18
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (handicap)	2	9	11
pour créer ou reprendre une entreprise	3	7	10
pour exercer un mandat d'élu local	8	2	10
pour donner des soins enfant/conjoint/ascendant (ACC-MAL)	1	7	8
pour exercer une activité dans une entreprise publique/privée	4	2	6
pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général	2	0	2
pour adopter un enfant dans les DOM-COM ou à l'étranger	0	0	0
TOTAL	360	734	1 094

Au 31 décembre 2015, **1 094 agents titulaires** sont en position de disponibilité.

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

congés sans traitement au 31 décembre 2015	Homme	Femme	Total
Contractuels de droit public	4	7	11
Stagiaires	8	10	18

Au 31 décembre 2015, **29 agents non titulaires** sont en congé sans traitement.

Hors-cadre

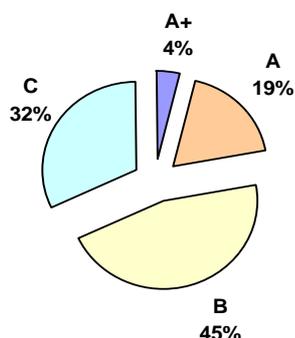
La position hors cadres correspond à une prolongation du détachement. Le fonctionnaire doit compter au moins 15 ans de services civils et militaires valables pour la constitution du droit à pension. Le fonctionnaire perd ses droits à traitement, avancement et retraite dans son corps d'origine.

A+		A		B		C		TOTAL
H	F	H	F	H	F	H	F	
0	0	10	4	3	6	2	3	28

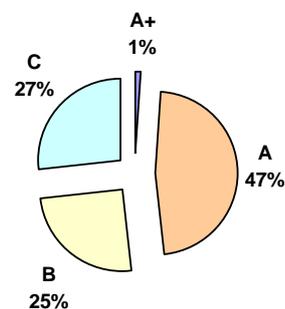
Au 31 décembre 2015, **28 agents** sont en position hors-cadre.

DEPARTS DEFINITIFS

Répartition des départs définitifs par catégorie



Répartition des départs temporaires par catégorie



Départs définitifs intervenus sur l'année 2015 (flux)

	Titulaires									Non titulaires	Total général
	A+		A		B		C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Retraite	135	22	375	354	531	1 308	273	964	3 962	3	3 965
RDD*	1	1	32	13	36	31	47	55	216	25	241
TOTAL	136	23	407	367	567	1 339	320	1 019	4 178	28	4 206

* RDD : Radiation, démission, décès, non renouvellement de contrat, licenciement

Âge moyen de départ à la retraite en 2015

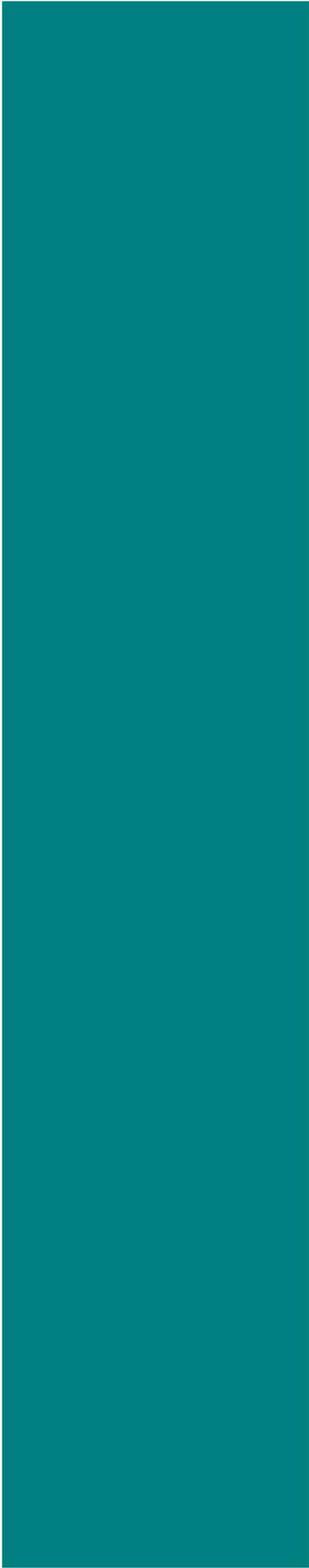
L'âge légal de départ à la retraite correspond à l'âge minimal auquel un assuré peut prendre sa retraite. Cet âge est le même dans la plupart des régimes. Il varie de 60 à 62 ans suivant l'année de naissance. Pour les personnes nées en 1955 ou après, l'âge légal de départ à la retraite est de **62 ans**.



En 2015, l'âge moyen de départ à la retraite est de **62 ans** pour les agents titulaires et **61 ans** pour les agents non-titulaires.

Départs temporaires intervenus sur l'année 2015 (flux)

	A+		A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Détachement sortant	1	1	49	66	18	9	11	12	167
Position normale d'activité	2	1	11	4	3	6	0	0	27
Mise à disposition sortante	0	0	18	13	11	12	1	3	58
Congé parental	0	0	1	41	4	45	5	85	181
TOTAL	3	2	79	124	36	72	17	100	433



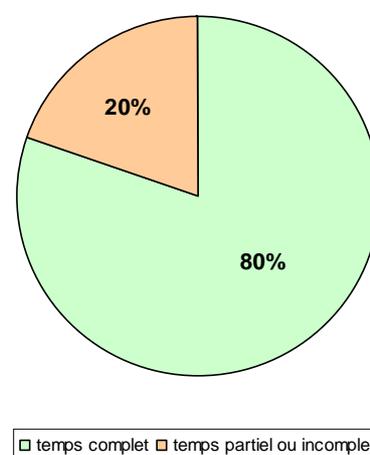
Les conditions de vie au travail

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

Durée du travail à la DGFIP au 31 décembre 2015

	Temps complet		Temps partiel ou incomplet*	
	H	F	H	F
Titulaires de statut DGFIP	40 436	47 672	2 663	17 733
Titulaires de statut Centrale	202	283	10	69
Ouvriers du cadastre	47	33	1	7
Contractuels en CDI	102	34	2	4
Contractuels en CDD	132	193	0	0
Berkani en CDI	16	18	69	1 201
Berkani en CDD	1	2	5	19
TOTAL	40 936	48 235	2 750	19 033

Organisation du temps de travail à la DGFIP au 31 décembre 2015



* Le temps partiel regroupe ici : le temps partiel de droit, le temps partiel sur autorisation, le temps partiel thérapeutique et la cessation progressive d'activité.

Situation du télétravail à domicile

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

Au 31 décembre 2015, la DGFIP compte **42 agents** (17 hommes et 25 femmes) répondant à ces critères et bénéficiant du dispositif du télétravail sur des fonctions techniquement exécutables en dehors des locaux administratifs.

TEMPS DE TRAVAIL

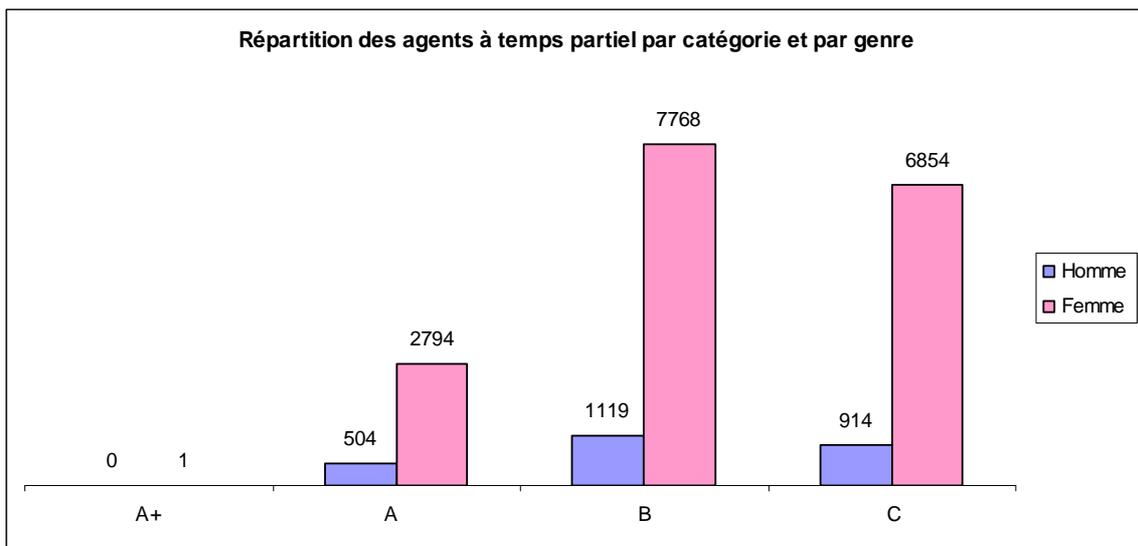
TEMPS PARTIELS

Compte tenu de la volumétrie des effectifs de statut DGFIP représentant 97,8 % des effectifs totaux de la DGFIP, les temps partiels de droit et les temps partiels sur autorisation, puis, les temps partiels thérapeutiques et les cessations progressives d'activité présentés ci-après, ne porteront que sur les effectifs de statut DGFIP .

Au 31 décembre 2015, la DGFIP compte :

- **19 954** agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel (12% d'hommes et 88% de femmes),
- **439** agents de statut DGFIP travaillant à temps partiel thérapeutique et,
- **3 agents** de statut DGFIP bénéficiant du dispositif de CPA.

Temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation



Au 31 décembre 2015, les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

Rapporté à l'effectif payé de statut DGFIP, le nombre d'hommes travaillant à temps partiel représente **6% de l'effectif masculin** et le nombre de femmes travaillant à temps partiel représente **27% de l'effectif féminin**.

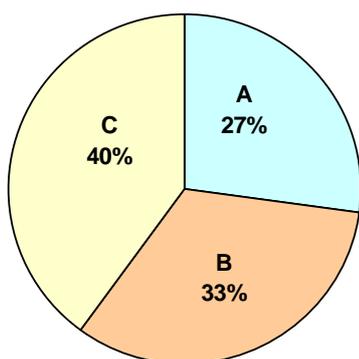
Le temps partiel peut être accordé de **droit ou soumis à autorisation**.

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

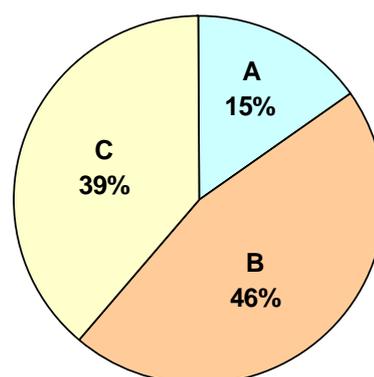
Les quotités au choix de l'agent sont de :

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

Répartition par catégorie des temps partiel de droit



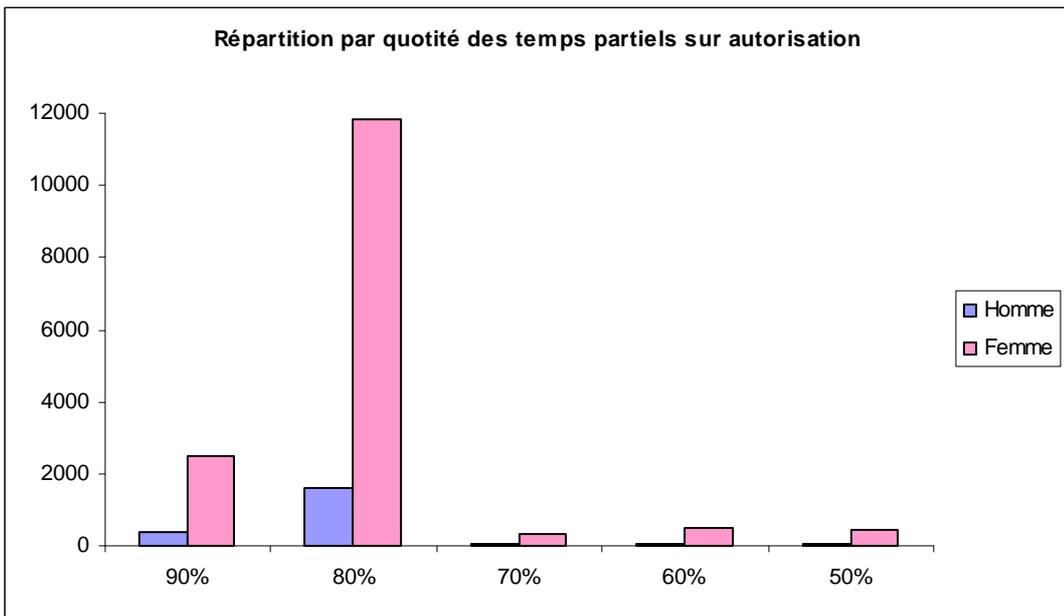
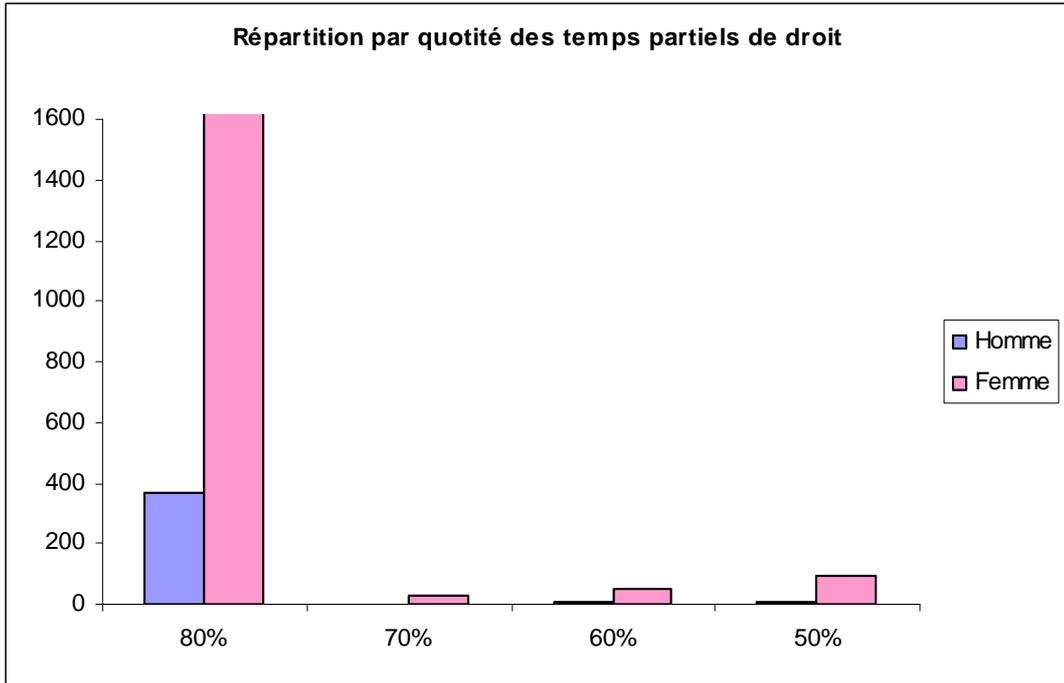
Répartition par catégorie des temps partiel sur autorisation



Au 31 décembre 2015, **2 178** agents de statut DGFIP sont à temps partiel de droit et **17 776** agents de statut DGFIP sont à temps partiels sur autorisation. Aussi, les temps partiels sur autorisation représentent **89%** des temps partiels.

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

TEMPS DE TRAVAIL



Au 31 décembre 2015, le temps partiel à 80% est majoritaire, il concerne 77% des agents en temps partiel.

Temps partiels thérapeutiques

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

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

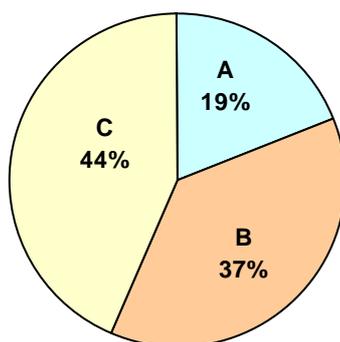
Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

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

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

Au 31 décembre 2015, **439 agents de statut DGFIP** travaillent à temps partiel thérapeutique.

Répartition par catégorie des temps partiel thérapeutique



TEMPS DE TRAVAIL

Cessation Progressive d'activité (CPA)

Le dispositif de la CPA permettait d'aménager une transition entre l'activité et la retraite et autorisait à travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une rémunération supérieure à celle correspondant à la durée de temps de travail effectué.

Ce dispositif est supprimé depuis le 1er janvier 2011. Les fonctionnaires admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'extinction de leurs droits.



	QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL
Agents admis en CPA avant le 1 ^{er} janvier 2004 (une seule option) :	50%
Agents admis en CPA après le 1 ^{er} janvier 2004 (plusieurs options) :	1 ^{ère} option (dégressive) : 80% puis deux années après : 60%
	2 ^{nde} option (fixe) : 50%

Au 31 décembre 2015, **3 agents de statut DGFIP** bénéficient du dispositif de CPA dégressive à 60%.

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.



	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31-12-2015 (y compris à 0 jour)	32 535	49 765	82 300
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2015	20 342	29 616	49 958
Nombre de jours disponibles sur le CET	607 427	767 514	1 374 941

CONGES LIES A LA FAMILLE

Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant

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

2015	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	1	393	337	289	1 020
Nombre global de jours de congés de paternité et d'accueil du jeune enfant pris par agent en 2015 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (1)	100 %	96,35 %	99,24 %	100 %	98,51 %

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

En 2015, la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant est de **10,8 jours**.

Congés de maternité

2015	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Congé de maternité	2	530	404	643	1 579

Congés d'adoption

2015	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Congé d'adoption	0	9	2	5	16

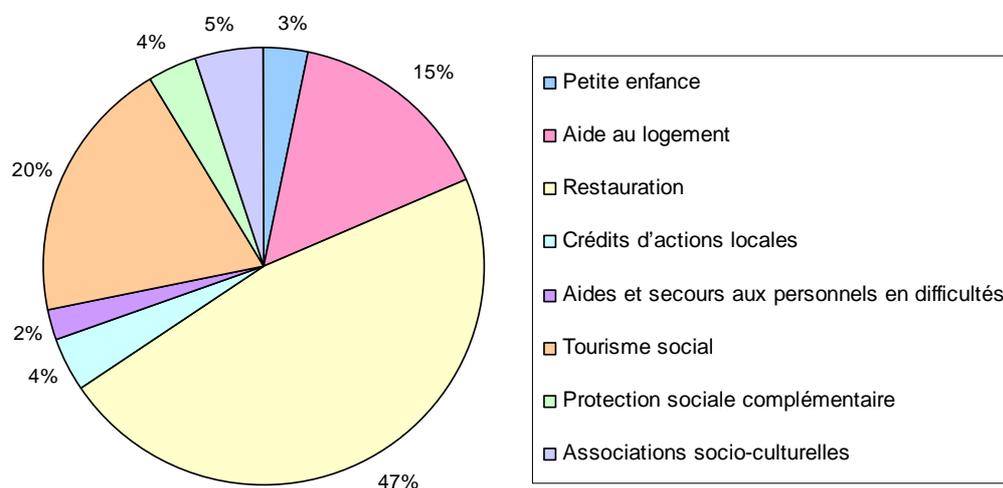
Suivi des entretiens réalisés avant ou au retour des congés liés à l'enfant

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

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

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

Ventilation des dépenses d'action sociale par nature de prestation
Ministères économiques et financiers
 (Exécution 2015 en crédits de paiement)



L'annexe 3 page 76 présente l'exécution n-1 en AE et CP par nature de prestation.

Accidents et maladies professionnelles

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



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

Indicateurs	Hommes	Femmes	Total
Nombre de décès imputables au service	0	0	0
Nombre d'accidents de service et de maladies professionnelles	364	842	1 206
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	0	0	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	3	0	3
Nb de jours d'arrêts pour accident service et maladie prof. rapporté à l'effectif payé	-	-	0,52

	Nombre total de journées d'absence		
	Hommes	Femmes	Total
Accident de travail et maladie professionnelle	15 925	42 719	58 644

Absences pour raisons de santé

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



	Nombre total de journées d'absence en 2015		
	Hommes	Femmes	Total
Congé ordinaire de maladie	328 398	766 679	1 095 077
Congé longue maladie	91 721	203 082	294 803
Congé grave maladie	1 478	9 623	11 101
Congé longue durée	90 183	190 904	281 087
Total	511 780	1 170 288	1 682 068

Indicateurs	Résultats 2014	Résultats 2015
Nb de jours d'arrêts pour COM rapporté à l'effectif payé	9,6	9,9
Nb de jours d'arrêts pour CLM/CLD/CGM rapporté à l'effectif payé	5,3	5,4

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Prévention médicale

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

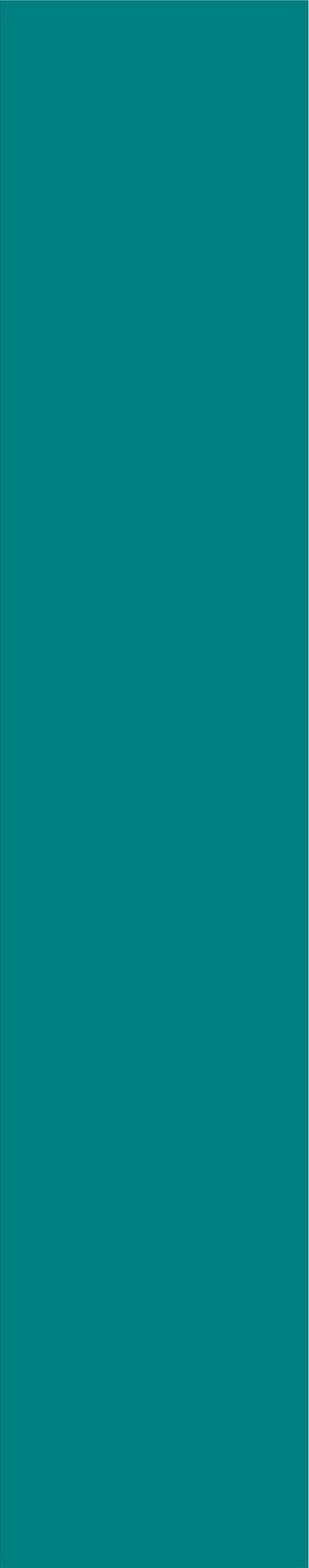
Indicateurs ministériels	Résultats 2014
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention	124 %
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention	89 %
Nb de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents	2,53
% de membres de CHSCT formés durant 5 jours *	71 %

* concerne les agents formés en 2014 sur 2 jours et dont le 1^{er} volet de formation de 3 jours a été organisé en 2013.

Actes de violence physique

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

Indicateurs	Avec arrêt de travail	Sans arrêt de travail	Résultat 2015
Nb d'actes de violence physique envers le personnel	5	14	19



Le dialogue social

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

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

Instances de représentation et de concertation

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

Commissions administratives paritaires

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

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

Répartition par genre des représentants du personnel

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

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

DIALOGUE SOCIAL

Commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont instituées au plan national. Elles sont compétentes pour les agents non titulaires.

Répartition par genre des représentants du personnel

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

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

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT est un organisme spécialisé, chargé de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués à plusieurs niveaux :

- CHSCT ministériel unique pour les deux ministères financiers ;
- CHSCT unique d'administration centrale qui représente les agents en fonction dans les services centraux ;
- CHSCT de proximité par département compétent pour l'ensemble des agents des ministères économiques et financiers.

Répartition par genre des représentants du personnel

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

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

 **Comités techniques**

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

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

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

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

Répartition par genre des représentants du personnel

CT	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CTM	8	7	6	9
CTR	7	3	7	3

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

Réunions des instances représentatives du personnel

	Nombre de réunions en 2015	Nombre de reconvoctions *
CTR	10	dont 3 reconvoctions
CTL	929	dont 157 reconvoctions
CAP N	115	-
CCP	8	-
CAP L	1 270	-
CHS	786	-
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	284	-
Autres réunions (Audiences, GT...)	1 356	-

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

Autorisations d'absences et moyens humains

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

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

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

	Hommes	Femmes	Total
AA accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation	34 531	27 535,50	62 066,50

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

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

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

	Hommes	Femmes	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	5 926,50	4 127	10 053,50

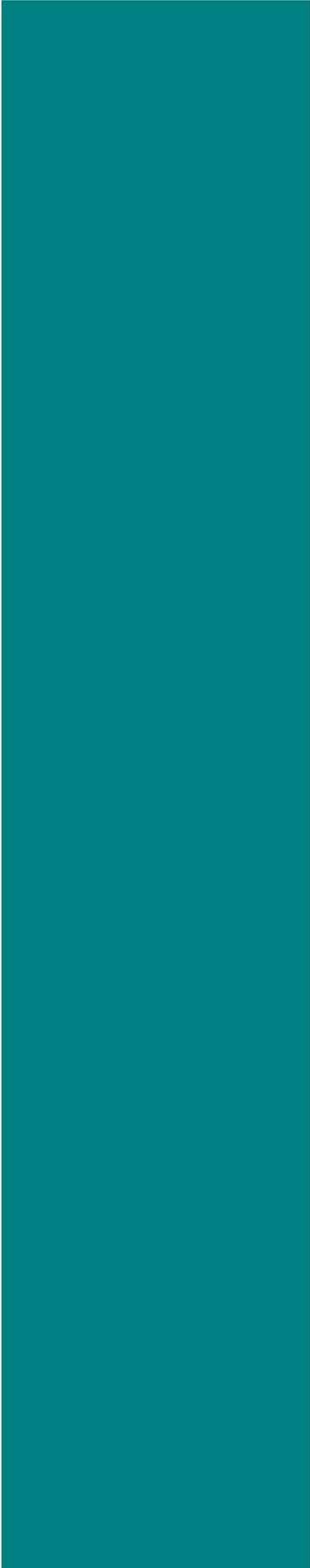
✚ Les ETP de crédits de temps syndical relevant de l'article 16 du décret n°82-447 modifié

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

	Résultats 2015
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	533,37
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	232,83

Grèves et négociations en 2015

	mot d'ordre national	mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	32 012	1 048



La diversité

PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de l'effectif total.

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

Bénéficiaires au 1er janvier 2015					
	A	B	C	Stagiaires	Total
Homme	590	1 256	1 491	25	3 362
Femme	587	1 368	1 704	32	3 691
Total	1 177	2 624	3 195	57	7 053

Taux d'emploi légal			
	Déclaration 2014	Déclaration 2015	Déclaration 2016
Taux d'emploi légal	5,92 %	6,20 %	6,33%

Recrutements 2015 *				
	A	B	C	Total
Hommes	11	10	27	48
Femmes	12	17	36	65

* agents reconnus handicapés recrutés par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout de un an selon l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat.

AGENTS NON TITULAIRES

Agents PACTE

La DGFIP a recruté 137 agents par la voie du PACTE en 2015.

Hommes	36
Femmes	101

Volontaires en service civique

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.

En octobre 2015, la DGFIP a accueilli **18 volontaires en service civique** pour une expérimentation lancée dans trois directions (Ille-et- Vilaine, Nord, Seine-Saint-Denis).

Apprentis

La DGFIP a accueilli dès 2015, 190 apprentis dont 4 en situation de handicap.

Hommes	104
Femmes	86

Plan de titularisation

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

Nombre total d'agents éligibles en 2015 à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	99
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation au titre de 2015	1

Répartition des titularisations intervenues en 2015 par genre et par catégorie (1)					
	A+	A	B	C	Total
Hommes	0	0	0	3	3
Femmes	0	0	0	9	9
Total	0	0	0	12	12

(1) concours 2013 – titularisations intervenues en 2015 suite à des reports

Passages de CDD en CDI

	A+	A	B	C	Total
Hommes	4	3	0	2	9
Femmes	2	0	0	0	2

En 2015, **11 agents contractuels** ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée.

JURYS DE CONCOURS

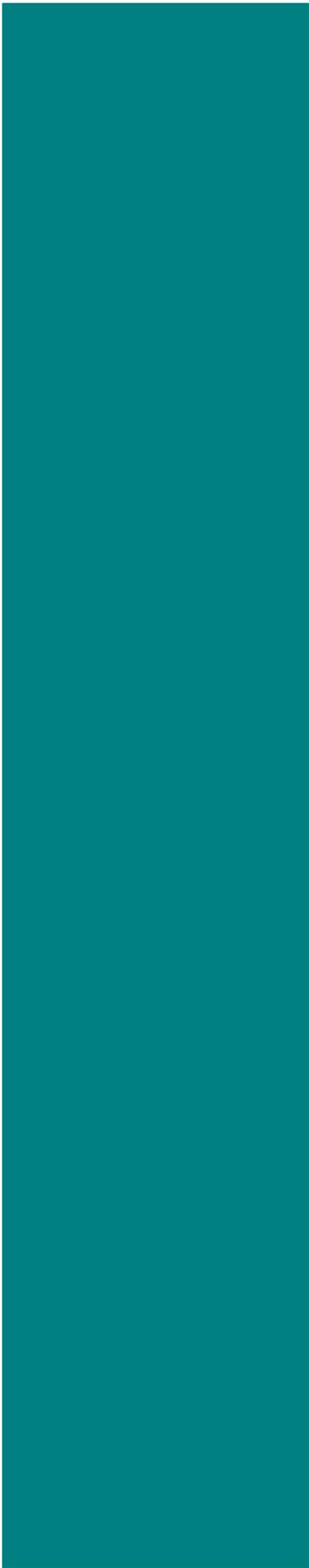
Les actions de la DGFIP se traduisent également par le respect de la parité au sein des jurys de concours et des présidences de jury.

En 2015, les jurys de concours se sont répartis de la manière suivante :

	Présidents de jury			Membres de jury		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours externes	3	3	6	124	123	247
Concours internes	2	5	7	96	94	190
Concours et examens professionnels	5	2	7	46	46	92
Total	10	10	20	266	263	529

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels : **49,7 %**

Part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels : **50 %**



Annexes

Répartition des effectifs par direction et par catégorie (en effectifs physiques payés au 31 décembre 2015)

Annexe 1

		Effectifs de statut DGFiP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL		
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total							
010	Ain	2	174	307	233	716					0	716				1	3	4		17			21	737
020	Aisne	1	172	309	243	725					0	725						0		21		4	25	750
030	Allier	2	128	228	156	514					0	514					2	2		8		2	12	526
040	Alpes-de-Haute-Provence	1	82	126	95	304					0	304		1	1	1	3		5		1	9	313	
050	Hautes-Alpes	1	82	126	89	298					0	298					0		3		1	4	302	
060	Alpes-Maritimes	10	504	758	579	1 851					0	1 851		1	3	3	7		5			12	1 863	
070	Ardèche	1	124	190	147	462					0	462					2	2		5			7	469
080	Ardennes	1	111	162	125	399					0	399					2	2		10			12	411
090	Ariège	1	77	122	84	284					0	284						0	15		2	17	301	
100	Aube	1	116	177	138	432					0	432			1		1		2			3	435	
110	Aude	2	134	238	153	527					0	527						0	10			10	537	
120	Aveyron	1	115	187	137	440					0	440						0	25			25	465	
130	Bouches-du-Rhône	14	626	1 116	896	2 652					0	2 652		1		11	12		27			39	2 691	
140	Calvados	5	238	441	279	963					0	963					0		21			21	984	
150	Cantal	1	74	110	76	261					0	261					1	1		15		2	18	279
160	Charente	1	134	240	173	548					0	548					3	3		19		8	30	578
170	Charente-Maritime	5	214	421	307	947					0	947					1	1		18		4	23	970
180	Cher	1	115	205	132	453					0	453						0	2			2	2	455
190	Corrèze	1	102	164	128	395					0	395		1	1	1	3		11			14	409	
2A0	Corse-du-sud	4	90	128	87	309					0	309			2	1	3		7			10	319	
2B0	Haute-Corse	1	83	118	84	286					0	286			1	1	2		4			6	292	
210	Côte-d'Or	5	202	400	246	853					0	853					3	3		9		1	13	866
220	Côtes-d'Armor	4	204	386	257	851					0	851		1				1	10			11	862	
230	Creuse	1	76	105	72	254					0	254					1	1		6		1	8	262
240	Dordogne	1	152	274	201	628					0	628		1		1	2		19		1	22	650	
250	Doubs	6	182	331	222	741					0	741		1		1	2		19		1	22	763	
260	Drôme	1	171	299	218	689					0	689					2	2		5		3	10	699
270	Eure	2	177	318	236	733					0	733			1	5	6		7		1	14	747	
280	Eure-et-Loir	2	159	244	199	604					0	604			1	1	2		3			5	609	
290	Finistère	3	276	552	376	1 207					0	1 207						0	23		4	27	1 234	
300	Gard	5	220	403	288	916					0	916					4	4		7		1	12	928

		Effectifs de statut DGFIP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
310	Haute-Garonne	14	425	831	636	1 906					0	1 906			2	7	9		12	2	23	1 929
320	Gers	1	82	138	97	318					0	318					2	2	6	1	9	327
330	Gironde	10	478	911	639	2 038					0	2 038					7	7	17		24	2 062
340	Hérault	9	381	677	516	1 583				1	1	1 584			1	5	6		22		28	1 612
350	Ille-et-Vilaine	13	348	774	592	1 727					0	1 727				4	4		29	2	35	1 762
360	Indre	1	92	167	110	370					0	370						0	6		6	376
370	Indre-et-Loire	4	186	376	256	822	1				1	823				4	4		7		11	834
380	Isère	8	393	721	518	1 640					0	1 640		1		6	7		6		13	1 653
390	Jura	1	107	168	125	401					0	401			1	3	4		13	1	18	419
400	Landes	3	145	269	174	591					0	591						0	14		14	605
410	Loir-et-Cher	1	118	209	131	459					0	459					3	3	13	1	17	476
420	Loire	6	230	421	286	943					0	943					3	3	12		15	958
430	Haute-Loire	1	95	155	103	354					0	354				1	1		8		9	363
440	Loire-Atlantique	11	365	727	536	1 639					0	1 639				5	5		16		21	1 660
450	Loiret	6	224	363	293	886					0	886					2	2	19		21	907
460	Lot	1	84	126	83	294					0	294					1	1	4	1	6	300
470	Lot-et-Garonne	2	125	197	137	461					0	461					2	2	8		10	471
480	Lozère	1	56	80	53	190					0	190		1		2	3		12		15	205
490	Maine-et-Loire	5	216	410	296	927					0	927					6	6	9	1	16	943
500	Manche	2	170	293	206	671					0	671					2	2	22	5	29	700
510	Marne	7	206	366	273	852					0	852					1	1	12	5	18	870
520	Haute-Marne	1	83	132	93	309					0	309					4	4	4		8	317
530	Mayenne	2	107	194	121	424					0	424		1		2	3		2		5	429
540	Meurthe-et-Moselle	4	215	410	296	925					0	925					3	3	19	2	24	949
550	Meuse	1	83	136	97	317					0	317		1		2	3		21	1	25	342
560	Morbihan	3	231	445	306	985					0	985						0	18		18	1 003
570	Moselle	12	338	587	443	1 380					0	1 380					5	5	27	5	37	1 417
580	Nièvre	1	100	153	111	365					0	365					1	1	23	1	25	390
590	Nord	15	713	1 447	993	3 168				2	2	3 170		2		14	16		41	2	59	3 229
600	Oise	3	226	419	307	955					0	955		1	1	1	3		5	2	10	965
610	Orne	1	104	187	123	415					0	415					2	2	6		8	423
620	Pas-de-Calais	7	367	732	520	1 626					0	1 626			1		1		62	5	68	1 694
630	Puy-de-Dôme	6	244	440	272	962					0	962						0	27	3	30	992
640	Pyrénées-Atlantiques	4	226	392	274	896					0	896						0	14	2	16	912
650	Hautes-Pyrénées	1	99	162	105	367					0	367				1	1		11		12	379
660	Pyrénées-Orientales	2	178	305	214	699					0	699						0	9		9	708

		Effectifs de statut DGFiP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL		
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total							
670	Bas-Rhin	11	370	649	470	1 500					0	1 500			1			5	6		16	5	27	1 527
680	Haut-Rhin	6	230	405	297	938					0	938						4	4		15	3	22	960
690	Rhône	12	567	1 068	780	2 427					0	2 427						6	6		3		9	2 436
700	Haute-Saône	1	87	149	110	347					0	347			1				1		6		7	354
710	Saône-et-Loire	2	176	353	258	789					0	789						3	3		9	2	14	803
720	Sarthe	2	170	297	212	681					0	681							0		6	1	7	688
730	Savoie	1	203	336	251	791					0	791						2	2		6	1	9	800
740	Haute-Savoie	5	279	444	352	1 080					0	1 080			1	1	4	6		3			9	1 089
750	Paris	30	1 630	1 988	1 611	5 259			1		1	5 260			2	3	12	17		9	1	27	5 287	
760	Seine-Maritime	10	367	724	525	1 626					0	1 626						1	1		21	3	25	1 651
770	Seine-et-Marne	8	383	674	483	1 548					0	1 548							0		7	1	8	1 556
780	Yvelines	8	498	742	617	1 865				1	1	1 866			1	1	5	7		7			14	1 880
790	Deux-Sèvres	1	137	237	162	537					0	537						1	1		13		14	551
800	Somme	8	204	377	268	857					0	857			1				1		12	1	14	871
810	Tarn	2	132	232	162	528					0	528							0		6		6	534
820	Tarn-et-Garonne	1	91	152	89	333					0	333							0		6	1	7	340
830	Var	10	364	627	487	1 488					0	1 488						3	3		8	1	12	1 500
840	Vaucluse	2	195	328	237	762					0	762							0		8		8	770
850	Vendée	5	194	369	277	845					0	845						1	1		11	3	15	860
860	Vienne	7	161	285	201	654					0	654						3	3		13		16	670
870	Haute-Vienne	5	159	278	191	633					0	633			1				1		12		13	646
880	Vosges	1	137	244	171	553					0	553			1			1	2		11		13	566
890	Yonne	2	125	217	161	505					0	505			1				1		10	1	12	517
900	Territoire-de-Belfort	1	63	97	58	219					0	219							0				0	219
910	Essonne	8	386	586	432	1 412					0	1 412			1				1		9		10	1 422
920	Hauts-de-Seine	11	688	881	728	2 308					0	2 308					4	8	12		4	2	18	2 326
930	Seine-Saint-Denis	10	486	730	740	1 966					0	1 966					4	9	13		6	1	20	1 986
940	Val-de-Marne	11	455	692	626	1 784				1	1	1 785			1	2	14	17		7			24	1 809
950	Val-d'Oise	8	350	556	421	1 335					0	1 335					2	4	6		2		8	1 343
971	Guadeloupe	2	168	266	203	639					0	639							0		21		21	660
972	Martinique	2	158	291	194	645					0	645							0		10		10	655
973	Guyane	2	66	88	63	219					0	219							0		6		6	225
974	Réunion	5	202	348	308	863					0	863							0		18		18	881
975	Saint-Pierre-et-Miquelon (codes TPM+975)	1	7	9	9	26					0	26							0		1		1	27
976	Mayotte	1	28	37	60	126					0	126					1	1			1		2	128
986	Wallis et Futuna		5	5	6	16					0	16							0				0	16
987	Polynésie Française (codes P98+987)	2	30	53	57	142					0	142							0				0	142
988	Nouvelle Calédonie (codes TNC+988)	2	33	60	55	150					0	150							0				0	150

		Effectifs de statut DGFiP					Effectifs de statut Centrale					Total titulaires	Contractuels					Ouvriers du cadastre	Agents contractuels "Berkani" droit public	Agents contractuels "Berkani" droit privé	Total non titulaires	TOTAL GENERAL
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		A+	A	B	C	Total					
A15	SDNC	1	15	31	45	92			1	1	2	94					0	88			88	182
A20	DVNI	3	428	51	41	523					0	523					0				0	523
A30	DNID	1	127	69	70	267					0	267				2	2				2	269
A35	DNVSF	3	264	35	32	334					0	334				1	1				1	335
A40	DNEF	3	263	101	47	414					0	414					0				0	414
A45	DGE	3	191	52	45	291					0	291					0				0	291
A50	IMPOTS-SERVICE	1	43	74	32	150					0	150					0				0	150
A55	ENFiP	9	454	127	133	723	1				1	724					0				0	724
A55	ENFiP Stagiaires en attente affectation		326	1 112	4	1 442					0	1 442					0				0	1 442
A80	DCST	2	14	6	12	34	0	2	14	14	30	64					0				0	64
B11	DIRCOFI IDF EST	4	400	33	58	495					0	495					0				0	495
B12	DIRCOFI IDF OUEST		255	17		272					0	272				1	1				1	273
B21	DSIP		29	58	45	132					0	132					0				0	132
B31	DRESG	23	248	213	258	742	2		1		3	745		1		5	6				6	751
B38	SERVICES CENTRAUX HORS SRE	84	2 626	506	110	3 326	81	39	35	33	188	3 514	44	48			92				92	3 606
B38	SERVICES CENTRAUX SRE	2	46	39	3	90	11	63	199	59	332	422	1	6	2	0	9				9	431
D13	DISI SUD-EST	1	66	184	97	348					0	348	1				1				1	349
D33	DISI SUD-OUEST	2	108	238	124	472					0	472					0				0	472
D44	DISI OUEST	1	122	235	135	493					0	493					0			1	1	494
D59	DISI NORD	1	67	143	109	320					0	320	1				1				1	321
D63	DISI PAYS-DU-CENTRE	1	69	157	129	356					0	356		2		3	5		2		7	363
D67	DISI EST	1	64	131	87	283					0	283	1				1				1	284
D69	DISI RHONE-ALPES EST BOURGOGNE	1	92	163	87	343		1			1	344				4	4				4	348
D77	DISI PARIS-CHAMPAGNE	4	131	294	248	677					0	677	3	2		1	6		1		7	684
D78	DISI PARIS-NORMANDIE	3	114	223	144	484					0	484	1	1			2				2	486
R13	DIRCOFI SUD-EST	2	220	19	15	256					0	256		1			1				1	257
R31	DIRCOFI SUD-PYRENEES	2	168	16	10	196					0	196		1			1		1		2	198
R33	DIRCOFI SUD-OUEST	2	178	22	14	216					0	216					0				0	216
R35	DIRCOFI OUEST	2	250	27	17	296					0	296					0		2		2	298
R45	DIRCOFI CENTRE	2	115	17	8	142					0	142					0				0	142
R54	DIRCOFI EST	2	221	33	20	276					0	276					0		1		1	277
R59	DIRCOFI NORD	2	233	33	24	292					0	292					0				0	292
R69	DIRCOFI RHONE ALPES BOURGOGNE	2	275	33	24	334					0	334					0				0	334
TAP	TGAP	2	37	128	71	238					0	238					0				0	238
TDV	DEFENSE - ACSIA	1	8	24	8	41					0	41					0				0	41
TGE	TGE	4	57	143	108	312					0	312				33	33				33	345
TSB	SCBCM MAAF - agriculture	1	5	7	1	14					0	14					0				0	14
TSC	SCBCM INTERIEUR	1	6	15	8	30					0	30					0				0	30
TSD	SCBCM JUSTICE	2	4	6	4	16					0	16					0				0	16
TSE	SCBCM MEDDE - écologie	2	5	11	5	23					0	23					0				0	23
TSF	SCBCM MEN - éducation	1	4	8	1	14					0	14					0				0	14
TSG	SCBCM MINEFI	2	20	94	13	129					0	129	1				1				1	130
TSK	SCBCM SOCIAUX	2	6	15	4	27					0	27			1		1				1	28
TSL	SCBCM 1ER MINISTRE	1	4	20	12	37					0	37					0				0	37
TSM	SCBCM CULTURE - COM	2	3	4		9					0	9					0				0	9
	TOTAL GENERAL	654	31 519	44 546	31 785	108 504	96	106	251	111	564	109 068	53	88	38	288	467	88	1 224	107	1 886	110 954

Mobilité intra-directionnelle au cours de l'année 2015

Types de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
- à l'intérieur du service central	13	9	41	64	7	11	0	2	147
- à l'intérieur du service déconcentré	9	4	548	682	1 085	1 963	411	742	5 444
- du service central vers un service déconcentré	17	6	45	41	15	20	6	11	161
- du service déconcentré vers le service central	3	4	92	71	35	30	9	13	257
- d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré	46	26	838	832	1 179	1 399	910	1 266	6 496

Dépenses d'action sociale des ministères économiques et financiers
Ventilation par nature de prestation – année 2015

Exécution 2015	Autorisations d'engagement (AE)				Crédits de paiement (CP)			
	Titre II	Titre III	Titre V	Total	Titre II	Titre III	Titre V	Total
Restauration		64 127 015 €	399 056 €	64 526 071 €		64 408 073 €	529 548 €	64 937 621 €
Aide au logement		20 824 660 €		20 824 660 €		20 866 102 €		20 866 102 €
Tourisme social	215 091 €	25 867 799 €	1 320 220 €	27 403 110 €	215 091 €	25 876 984 €	1 099 161 €	27 191 236 €
Petite enfance		4 743 530 €		4 743 530 €		4 598 532 €		4 598 532 €
Crédits d'actions locales		4 961 292 €		4 961 292 €		5 078 832 €		5 078 832 €
Aides et secours aux personnels en difficultés	3 233 346 €			3 233 346 €	3 233 346 €			3 233 346 €
Protection sociale complémentaire		4 943 140 €		4 943 140 €		4 948 403 €		4 948 403 €
Associations socio-culturelles		6 855 688 €		6 855 688 €		6 815 336 €		6 815 336 €
TOTAL	3 448 437 €	132 323 104 €	1 719 276 €	137 490 817 €	3 448 437 €	132 592 262 €	1 628 709 €	137 669 408 €

Annexe 4 : Lexique

a

Agents contractuels

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

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

Agents non-titulaires

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

Agents titulaires

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

Agents de statut de centrale

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

b

Berkani

Agents non titulaires recrutés pour des tâches d'entretien, de gardiennage et de restauration.

c

Catégorie A+

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

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

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

Congé de longue durée (CLD)

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

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

Congé de longue maladie (CLM)

Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

Congé ordinaire de maladie (COM)

Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non.

La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date.

L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.

Congé de grave maladie (CGM)

Le bénéfice du congé de grave maladie est ouvert à l'agent contractuel, atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus.

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Congé parental

Position du fonctionnaire ou de l'agent contractuel justifiant d'au moins une année continue de services qui cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant de moins de trois ans. Les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés par le décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012

d**Départs définitifs**

Comptabilisent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qui recouvrent les radiations, les démissions, les décès, les licenciements et les non renouvellement de contrat.

Départs provisoires

Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadre et en congé parental.

Détachement

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Disponibilité

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

e

Effectifs physiques payés

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

Sont donc comptabilisés dans les effectifs payés, les agents :

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

Emplois à temps non complet

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

Emploi de direction

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

Emploi réservé

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

Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires :

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

Equivalent temps plein (ETP)

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

Equivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

h

Hors cadre

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

m

Mise à disposition

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

Mobilité fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité géographique

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

O

Ouvriers du cadastre

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

p

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

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

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

Plafond d'autorisation d'emplois

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

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

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

r

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

t

Taux d'emploi direct des personnes handicapées	<p>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.</p>
Taux d'emploi légal des personnes handicapées	<p>Fixé par l'article L5212-2 du code du travail et applicable à l'Etat et à ses établissements publics en application de l'article L323-2 du même code, le taux d'emploi légal des personnes handicapées se compose de deux éléments :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le taux d'emploi direct ; - une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées.

V

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

