



2022

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

DE LA
DIRECTION GÉNÉRALE
DES FINANCES PUBLIQUES

Préface



La DGFIP publie son Rapport social unique (RSU) sur les données RH de l'année 2022. Cette année encore le RSU poursuit sa dynamique d'enrichissement progressif des données RH. A ce titre, le RSU 2022 de la DGFIP comporte désormais 130 indicateurs soit 25 nouveaux indicateurs, principalement sur la thématique de Rémunérations, d'Organisation du travail et temps de travail et de Santé et sécurité au travail et de nombreux nouveaux tableaux présentant des données croisées selon plusieurs critères, conformément aux dispositions prévues à l'arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs.

L'année 2022 se caractérise par des volumes de recrutements et de promotions encore à la hausse. Toutes voies d'accès confondues (concours, contractuels, apprentis, volontaires en service civique), c'est près de 5 650 personnes qui ont été recrutées et près de 7 450 agents qui ont été promus. Cet effort de recrutement et de promotion interne est le plus important depuis 2016.

L'année 2022 a également été marquée par :

- La poursuite du déploiement du télétravail dans tous les services de la DGFIP, avec désormais, près de 53% des agents qui disposent d'une autorisation de télétravail ;
- La mise en place du programme ETNA qui vise, dans une démarche centrée sur les utilisateurs, à améliorer l'environnement numérique des agents par la mise en place d'outils innovants et collaboratifs ;
- La publication du nouveau guide de déontologie qui rappelle, à travers des fiches thématiques dédiées à des sujets sensibles ou d'actualité, le socle d'obligations auxquelles sont soumis tous les agents de la DGFIP ;

- La mise en œuvre des mesures salariales annoncées par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques conduisant à la revalorisation de la carrière des agents C et des agents B ;
- Le lancement du réseau « Femmes de la DGFIP », qui est un espace de partage, d'échange et d'entraide entre les femmes et les hommes de la DGFIP, de tous grades, engagés en faveur de la mixité et de l'égalité.

Pour en savoir davantage sur le bilan RH de l'année 2022, je vous invite maintenant à consulter l'ensemble des thématiques RH et leurs données chiffrées.

Bonne lecture à toutes et tous !

Le Directeur général

Jérôme FOURNEL

Sommaire

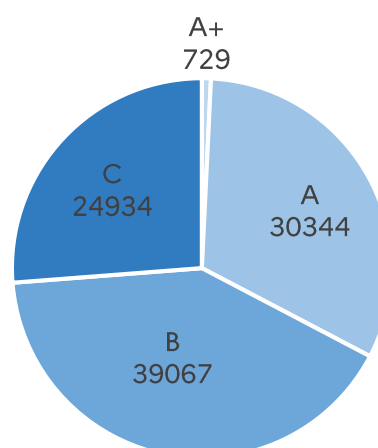
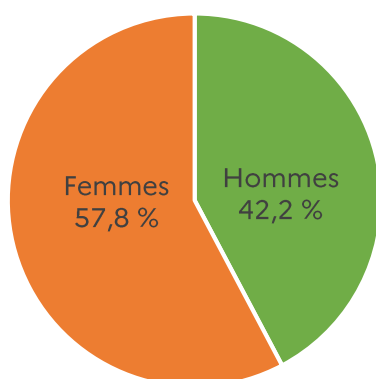
Table des matières

Préface.....	3
Sommaire	5
Les chiffres clés.....	7
Les faits marquants en 2022.....	15
Les thématiques 2022.....	23
Réforme de la Haute Fonction publique.....	24
Poursuite des actions en faveur de l'attractivité de la DGFIP	25
Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.....	26
Les données chiffrées.....	27
L'emploi.....	29
Les recrutements	55
Les parcours professionnels	64
La formation	85
Les rémunérations.....	89
La santé et la sécurité au travail.....	97
L'organisation du travail et le temps de travail.....	112
L'action sociale et la protection sociale	138
Le dialogue social.....	142
La discipline	148
Lexique.....	149

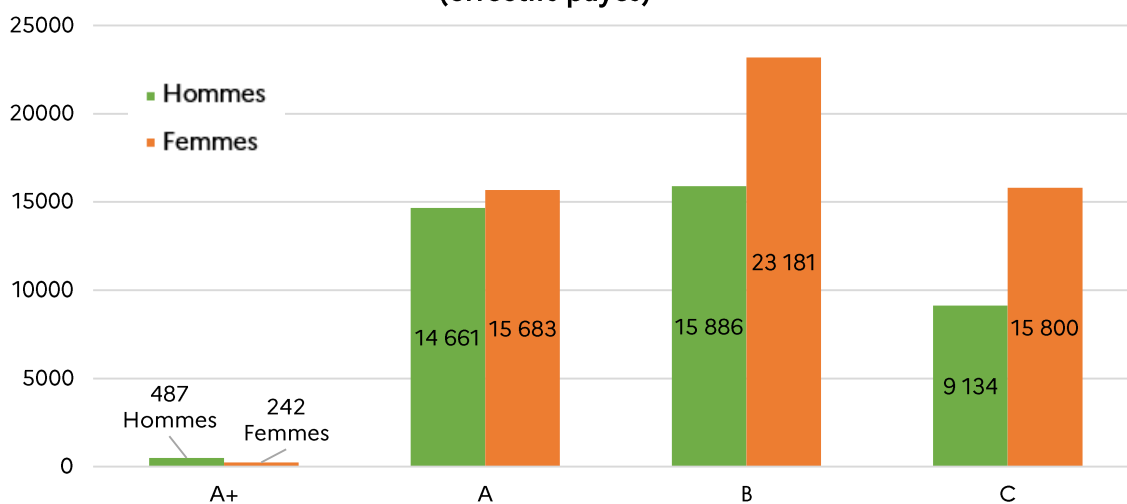


95 074 agents payés à la DGFIP

au 31 décembre 2022



Répartition par catégorie au 31 décembre 2022
(effectifs payés)

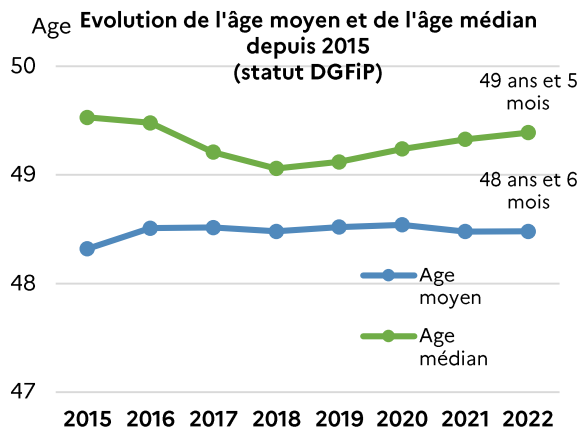
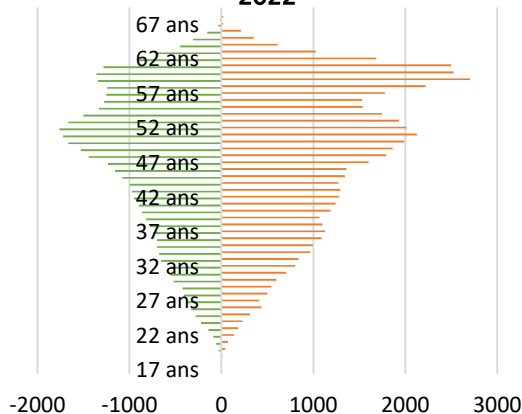


* La catégorie A+ correspond à la définition donnée par la DGAFF. A la DGFIP, la catégorie A+ comprend donc les grades AFiP et AGFiP, y compris les Chefs de Service Comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie.

La structure démographique

Age moyen des effectifs DGFIP : 48 ans et 6 mois

Pyramide des âges au 31 décembre 2022

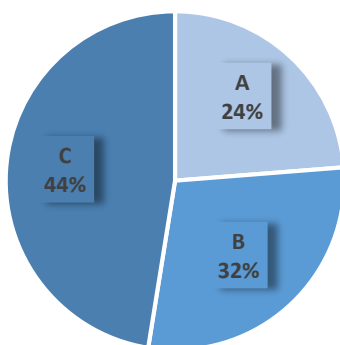


Le recrutement

4 814 agents recrutés

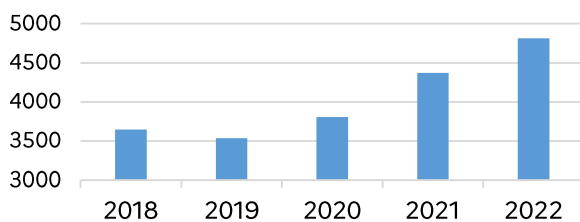
Soit 5% des effectifs

Répartition des recrutements par catégorie



3 469 fonctionnaires et 1 345 contractuels

Evolution des recrutements

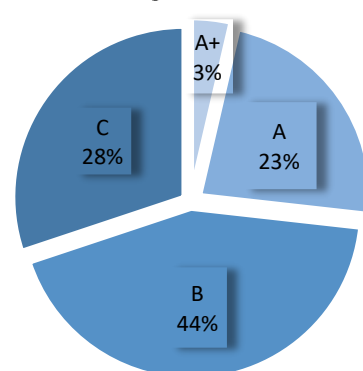


Les départs

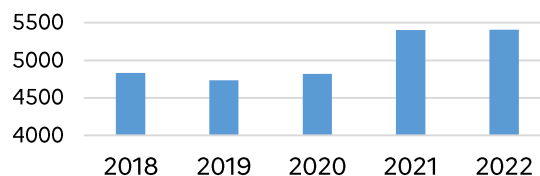
5 408 départs définitifs

Soit 5,3% des effectifs

Répartition des départs définitifs par catégorie



Evolution des départs définitifs



La promotion interne

7 452 agents promus en 2022

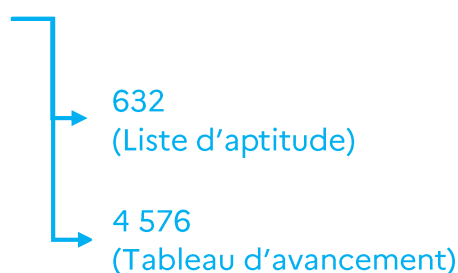
Soit 7,8% des effectifs

1 165 par concours interne

1 079 par examens professionnels

5 208 promus au choix

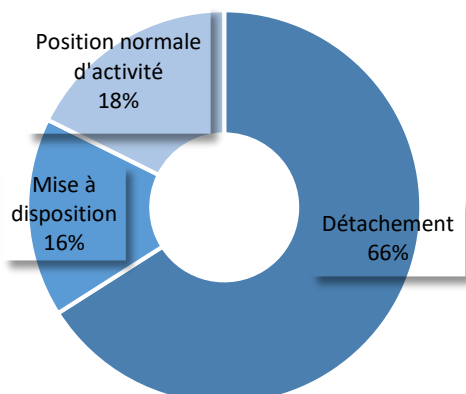
(soit 70% des promus)



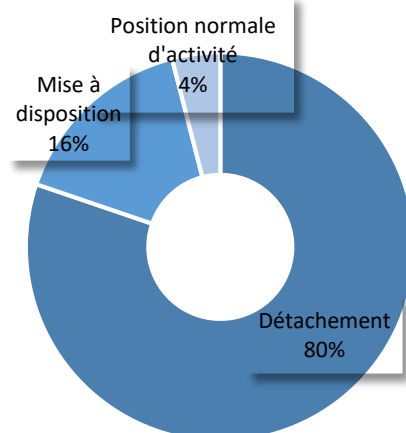
La mobilité

2 957 agents en mobilité sortante et 450 agents en mobilité entrante en 2022

Mobilité sortante à la DGFIP

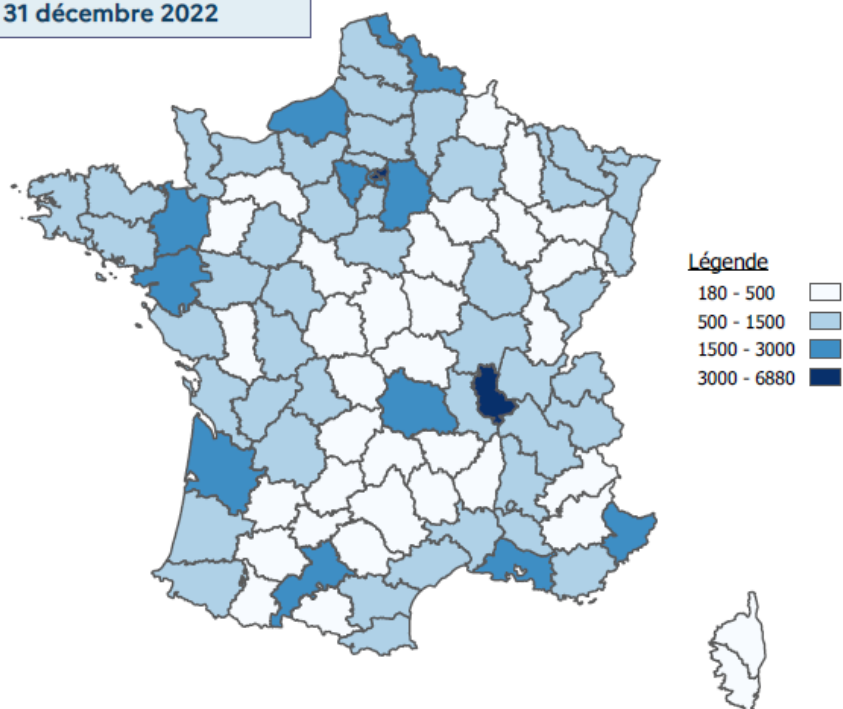


Mobilité entrante à la DGFIP

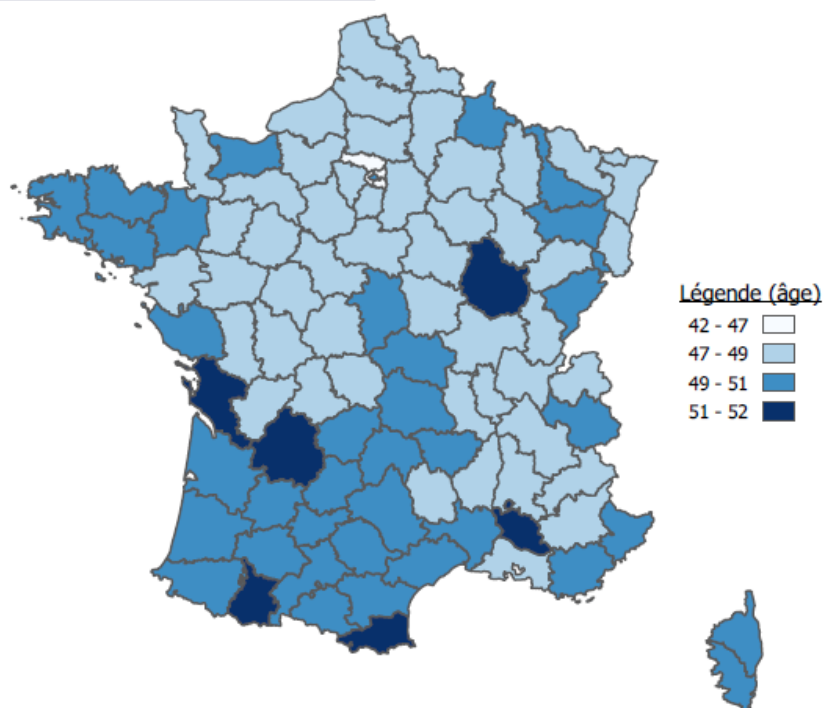


La répartition géographique

Effectifs physiques en métropole
31 décembre 2022

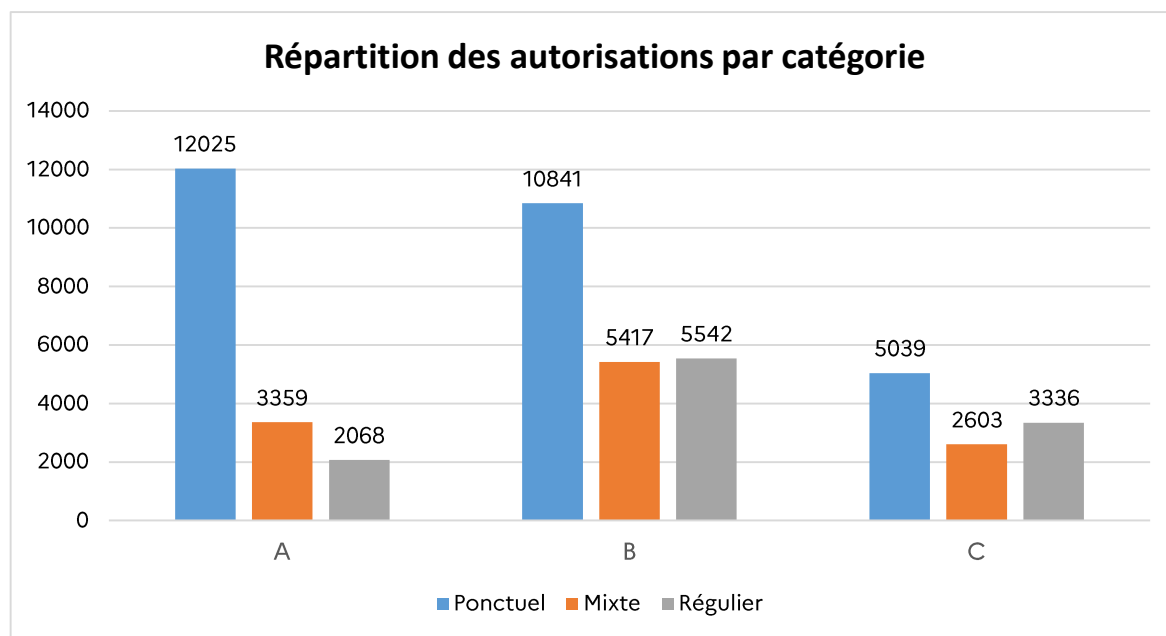


Moyenne d'âge des effectifs en métropole
(hors centrale et structures spécialisées)
31 décembre 2022



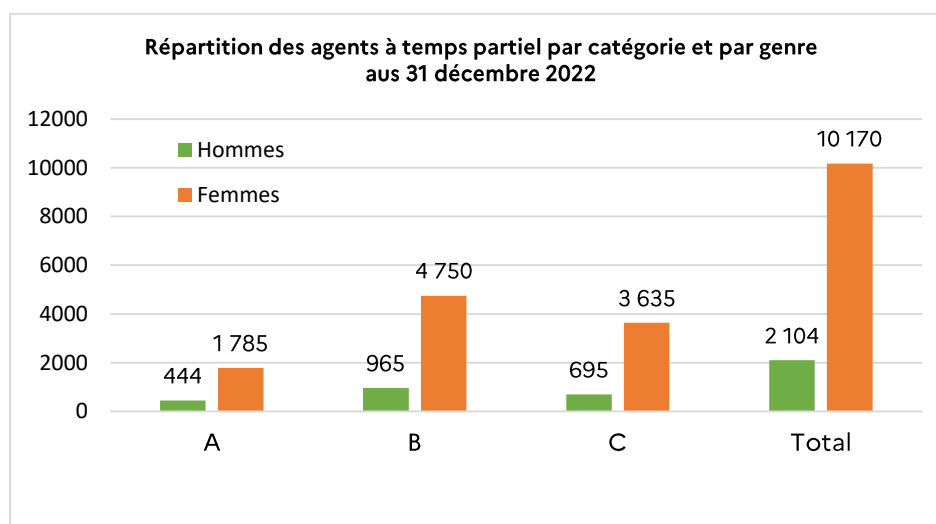
Le télétravail

Au 31 décembre 2022, **50 230** agents de la DGFIP bénéficient au moins d'une autorisation de télétravail, soit près de 53% des agents.



Le temps de travail des agents de statut DGFIP

12 274 agents à temps partiel au 31 décembre 2022
(soit 12,9% des effectifs)



83% des agents à temps partiel sont des femmes

L'égalité professionnelle

Les taux de féminisation dans les promotions 2022

Concours internes
Concours/Examens professionnels
62,4 %

Listes d'aptitude
60,3 %

Tableaux d'avancement
59,2 %

Les femmes dans les emplois supérieurs en 2022

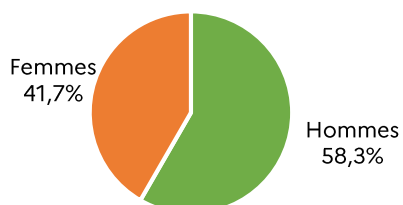
Taux de féminisation des
membres des jurys de
concours en 2022

49,9 %

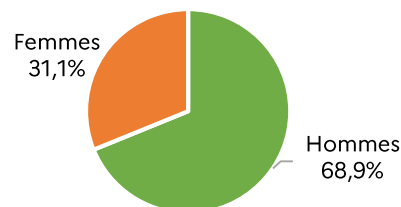
Taux de féminisation des
présidences des jurys de
concours en 2022

47,8 %

Primo-nominations



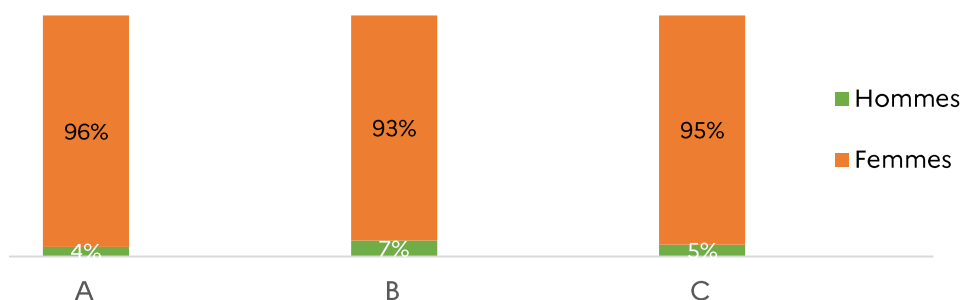
Effectifs



Le congé parental

Au 31 décembre 2022, sur **171 agents** en congés parental, **162 sont des femmes**.

Le congé parental par catégorie au 31 décembre 2022





6 janvier 2022



PARUTION DU PLAN NATIONAL DE FORMATION 2022

Chaque année, l'École Nationale des Finances Publiques élabore le Plan National de Formation (PNF) en collaboration avec les bureaux de l'administration centrale. Ce plan, adossé au contrat d'objectifs et de moyens, propose les actions de formation stratégiques qui accompagnent les évolutions de la DGFIP.

Le PNF 2022 comprend 75 actions nouvelles de formation, dont plus d'un quart seront nativement digitalisées.

Le développement des compétences professionnelles des agents, l'accompagnement des évolutions des métiers et des structures, la consolidation de la fonction managériale et l'accélération de la transformation numérique constituent les axes majeurs des parcours et actions de formation que comporte le PNF 2022.

10 février 2022



REVALORISATION DE LA CARRIERE DES AGENTS C AU 1ER JANVIER 2022

Conformément aux annonces de la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique après la Conférence sur les perspectives salariales en juillet 2021, la revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C a été engagée à la DGFIP dès la parution du décret n°2021-1834 du 28 décembre 2021.

Le décret précité prévoit la modification du nombre et de la durée de certains échelons. Ces évolutions ont donné lieu à un reclassement statutaire des deux premiers grades des corps des agents administratifs et techniques (échelles C1 et C2).

Par application de ce même décret, l'ensemble des agents de catégorie C a bénéficié en 2022 d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.

8 mars 2022



LANCEMENT DU RESEAU « FEMMES DE LA DGFIP »

En 2022, la DGFIP a franchi une étape supplémentaire dans son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes en créant le réseau « Femmes de la DGFIP ». Présent dans chaque interrégion, ce réseau a été conçu comme un espace de partage destiné à porter les enjeux d'égalité professionnelle et la place des femmes dans le monde professionnel.

Le réseau a été officiellement lancé le 8 mars par le Directeur général à l'occasion d'une table ronde qui a réuni plusieurs intervenants sur le thème : "le réseau femmes de DGFIP : un engagement de femmes et d'hommes pour échanger et porter des actions concrètes sur la mixité".

14 avril 2022



APPEL AUX LISTES COMPLEMENTAIRES

Le Directeur général a décidé de mobiliser fortement les listes complémentaires des concours externes de toutes les catégories pour répondre au niveau important de départs en retraite.

- 350 lauréats, de la liste complémentaire du concours externe commun DGFIP-DGDDI de catégorie C, s'ajoutent au 805 inscrits sur la liste principale du concours externe et aux 311 lauréats inscrits sur la liste complémentaire déjà appelés à l'activité à la DGFIP le 8 mars 2022.

- s'agissant du concours externe de contrôleur généraliste, le Directeur général a décidé d'appeler, en plus des 849 lauréats de la liste principale, 250 lauréats inscrits sur la liste complémentaire. Au total (concours internes normal et spécial, liste d'aptitude de C en B, contractuels handicapés), 2 474 personnes sont entrés dans le grade de contrôleur des finances publiques, soit une augmentation de 17 % sur un an et de 70 % par rapport au niveau de 2017.

- appel à l'intégralité de la liste complémentaire du concours externe d'inspecteur des finances publiques (34 inscrits). Toutes voies confondues (concours interne et externe, contractuels handicapés, liste d'aptitude et examen professionnel), ce sont 1 498 personnes qui ont été appelées en 2022 au grade d'inspecteur des finances publiques, en augmentation de 12 % par rapport à l'an dernier et de plus de 120 % par rapport à 2017.

Toutes voies d'accès confondues, ce sont près de 5 650 personnes qui ont été appelées en 2022. Cet effort de recrutement est le plus important des cinq dernières années.

16 mai 2022



NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE RH

Au terme d'un travail de plusieurs mois l'adaptation de la fonction RH aux enjeux actuels de la DGFIP, la nouvelle organisation du service Ressources Humaines s'est mise en place à partir du lundi 16 mai 2022.

Elle a pour ambition de donner plus de lisibilité et de permettre aux équipes de pouvoir porter de manière encore plus efficace les enjeux RH de la direction.

17 mai 2022



LA DGFIP CÉLÈBRE LA JOURNÉE MONDIALE CONTRE L'HOMOPHOBIE, LA TRANSPHOBIE ET LA BIPHOBIE

Dans le cadre des actions menées en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations, la DGFIP se mobilise à l'occasion de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

La DGFIP donne notamment un écho aux dispositifs d'écoute et de soutien mis en place en direction des personnes LGBT+.

30 mai 2022



EXPERIMENTATION DE LA MEDIATION RH AU SEIN DU MEF

La DGFIP participe à l'expérimentation d'une médiation dans le domaine RH au sein du MEF jusqu'en 2024.

Juin 2022



PROGRAMME ETNA – POINT D'ETAPE

Le programme ETNA vise à offrir aux agents un environnement de travail commun et modernisé permettant d'améliorer les conditions de travail et la performance par la mise en place d'outils innovants, mobiles et collaboratifs, dans une démarche centrée sur l'utilisateur. Porté conjointement par la DTNum, le service des ressources humaines et le service des systèmes d'information, le programme ETNA tient compte de l'évolution des méthodes de travail : présence au bureau, nomadisme ou télétravail. Si, avec la crise sanitaire, l'équipement informatique de chaque agent a été adapté notamment au télétravail, le projet ETNA va plus loin en couvrant toutes les dimensions nécessaires au travail au quotidien (hors applications métiers) : poste de travail, messagerie, visioconférences, outils collaboratifs, accès internet, solutions en mobilité et téléphonie.

16 et 17 Juin 2022



JOURNEES D'ETUDES DES ASSISTANTS DE PREVENTION ET DES CORRESPONDANTS HANDICAP LOCAUX

Le bureau CVT-diversité a réuni les 16 et 17 juin 2022, au sein de l'auditorium de la délégation Ile-de-France, les assistants de prévention (AP) et les correspondants handicap locaux (CHL) afin d'échanger sur l'actualité de leurs métiers.

19 juillet 2022



UNE PAGE ULYSSE DEDIEE AU RESEAU « FEMMES DE LA DGFIP »

Tout ce que vous voulez savoir sur le réseau « Femmes de la DGFIP » se trouve sur la nouvelle page Ulysse dédiée au réseau "Femmes de la DGFIP" (Les Agents/Femmes de la DGFIP).

16 août 2022



EXPERIMENTATION DE LA PRIME D'ATTRACTIVITE

La DGFIP expérimente un dispositif de prime d'attractivité destinée à favoriser l'arrivée et la fidélisation des agents dans des services qui souffrent d'un déficit d'attractivité. La durée de la période de référence, qui conditionne le versement de la prime, est fixée à 5 ans.

1^{er} septembre 2022



DECONCENTRATION AU SARH D'UNE PARTIE DES MISSIONS DES BUREAUX DE GESTION

A compter du 1^{er} septembre 2022, les opérations de déconcentration au SARH d'une partie des missions bureau A+/A/B et C ont conduit à transférer :

- l'instruction et la prise des décisions individuelles relatives aux avancements d'échelon (AVE).
- l'instruction et la prise des décisions individuelles relatives aux classements des agents recrutés (déclarations des services publics et privés DSPP).

26 septembre 2022



RECLASSEMENTS DES AGENTS DE CATEGORIE B

La revalorisation des carrières des agents de catégorie B, annoncée par le Ministre de la transformation et de la fonction publiques, est entrée en vigueur à la suite de la publication au Journal Officiel de deux décrets au cours de l'été 2022. Cette revalorisation concerne 15 270 contrôleurs des finances publiques de 1^{ère} classe et contrôleurs des finances publiques de 2^{ème} classe (échelons 1 à 4), ainsi que 326 géomètres et techniciens-géomètres (échelons 1 à 4) reclassés dans les nouvelles grilles indiciaires.

26 octobre 2022



OUVERTURE DE SEM@FOR

SEM@FOR (SystÈMe @utomatisé des FORMations) devient l'outil unique de gestion et remplace définitivement FLORE dès 2023.

Ouverte aux agents et aux chefs de services de la DGFIP, SEM@FOR permet à tous les acteurs d'accéder à l'offre de formation interne et externe à la DGFIP.

SEM@FOR propose un suivi individualisé et dématérialisé des actions de formation. Elle représente un apport significatif dans la traçabilité des demandes de formation, puisque les agents, les chefs de service comme les gestionnaires bénéficient d'un regard sur l'état d'avancement d'une candidature formulée (validée ou en attente d'inscription), de son inscription à sa réalisation dans l'historique de formations.

3 novembre 2022

SIRHIUS

EVOLUTION DU DOSSIER NUMERIQUE RH

L'application SIRHIUS évolue et permet à présent de transmettre les pièces justificatives de façon entièrement dématérialisée, de suivre l'état d'avancement de leur traitement, de les consulter de les archiver.

8 novembre 2022



PUBLICATION DU NOUVEAU GUIDE DE DEONTOLOGIE

Ce nouveau guide a été entièrement réactualisé, rendu plus accessible et compréhensible par tous. Il a été élaboré en concertation avec de nombreux interlocuteurs internes (notamment directions métiers, MRA, référent déontologue, Délégués du Directeur général, responsables RH) ainsi qu'avec les organisations syndicales pour prendre en compte, autant que possible, l'ensemble des préoccupations de tous les agents de la DGFIP. Afin de faciliter son approche, la présentation a été entièrement repensée.

Ce guide n'est pas exhaustif et ne peut nullement remplacer l'ensemble des textes législatifs ou réglementaires, ni même la jurisprudence. Il a toutefois vocation à rappeler le socle d'obligations auxquelles sont soumis tous les agents de la fonction publique ainsi que celles qui concernent plus particulièrement les agents de la DGFIP.

Construit autour d'un sommaire interactif et d'un index par mots clés, ce nouveau guide est constitué de fiches thématiques dédiées à des sujets sensibles ou d'actualité tels que les consultations d'applicatifs, l'utilisation de la messagerie ou encore l'expression sur les réseaux sociaux.

14 au 17 novembre 2022



FORTE MOBILISATION DE LA DGFIP POUR LA SEMAINE DU HANDICAP

Du 14 au 17 novembre s'est tenue la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Comme chaque année, la DGFIP a été au rendez-vous.

Nouveau succès pour la journée Duoday : plus de 280 agents volontaires et 126 binômes réalisés

Judi 17 novembre, plus de 126 duos ont été organisés, de Brest à Bastia en passant par la Nouvelle Calédonie, réunissant un agent de la DGFIP et un demandeur d'emploi ou un étudiant en situation de handicap.

Parmi ces binômes, le Directeur général a reçu un étudiant qui a participé, à ses côtés, à deux réunions stratégiques avec les services centraux puis avec le réseau avant de s'entretenir en bilatéral sur notre actualité.

Novembre 2022



DEPLOIEMENT DU MODELE MANAGERIAL DE LA DGFiP

Le modèle managérial constitue le référentiel des compétences managériales de la DGFiP.

En 2021, dans un contexte de forte transformation de l'exercice de ses missions et de ses métiers, la DGFiP a souhaité identifier et mieux formaliser les compétences attendues en matière de responsabilité managériale de ses cadres. 200 animateurs, 150 ateliers et près de 2 000 cadres du réseau et de l'administration centrale ont participé à la conception de ce référentiel des compétences.

Ces travaux débouchent aujourd'hui sur la finalisation d'un modèle managérial, à la fois cible et guide pragmatique, qui permettra aux cadres de trouver des repères dans leur pratique quotidienne autour de dix compétences managériales essentielles.

Fondé sur des attentes fortes de clarification et conçu dans une perspective évolutive, le modèle managérial est un outil de pilotage essentiel qui va rapidement impacter l'ensemble des processus, tant dans l'animation des équipes, dans le recrutement et dans l'évaluation des cadres, que dans l'enrichissement des parcours.

1^{er} décembre 2022



JOURNEE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

A l'image de notre société, des agentes et agents de la DGFiP peuvent être victimes de violences conjugales. Ces événements, qui interviennent dans la sphère privée, peuvent avoir des conséquences sur le plan professionnel.

Pour améliorer la prise en charge des agents victimes, la DGFiP a noué un partenariat avec le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF) de Paris.

Le CIDFF de Paris exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État et a pour objectif de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour guider les chefs de services et les services RH face à ces situations sensibles, une fiche réflexe a été élaborée. Elle présente les conseils utiles pour repérer une victime de violences conjugales, recueillir sa parole, lui suggérer des pistes de solutions dans le respect de sa volonté et l'orienter au mieux.

Du 1^{er} au 8 Décembre 2022



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour le scrutin qui s'est déroulé du 1er au 8 décembre, 61 156 votants se sont exprimés, pour 92 723 inscrits, soit un taux de participation de 70,27%.

Les résultats au Comité social d'administration de Réseau de la DGFIP sont les suivants :

- Solidaires Finances Publiques : 32,92 % - 4 sièges
- CGT Finances Publiques : 23,54 % - 3 sièges
- Syndicat National FO des Finances Publiques : 19,19% - 2 sièges
- CFDT - CFTC : 15,63 % - 2 sièges
- UNSA DGFIP : 4,21 % - 0 siège
- CGC - CAP DGFIP : 3,65 % - 0 siège
- FSU Finances : 0,86 % - 0 siège

Les résultats de l'ensemble des scrutins sont accessibles sur les intranets locaux des directions.



Les thématiques 2022

Réforme de la Haute Fonction publique

Le cadre réglementaire de la réforme de la haute fonction publique

Le Président de la République a lancé, le 8 avril 2021, une profonde réforme de l'encadrement supérieur de l'État, sans équivalent depuis 1945. Elle agit sur tous les leviers de la gestion des ressources humaines des cadres supérieurs : recrutement, formation, gestion des carrières.

Cette réforme a conduit à l'adoption de l'ordonnance du 2 juin 2021 et d'un ensemble de textes réglementaires, ainsi qu'à l'élaboration des lignes directrices de gestion interministérielle adoptées par décret du 29 mars 2022 (circulaire du 20 avril 2022).

Les objectifs généraux consistent en un décroisement des parcours, une modernisation de la formation et un accompagnement individualisé.

Au sein de la DGFIP, la Délégation Encadrement Supérieur et Talents (DEST) est chargée de la mise en oeuvre de cette réforme

La Délégation Encadrement Supérieur et Talents (DEST) accompagne ainsi les parcours professionnels de ses cadres supérieurs en lien avec les conseillers mobilité carrière et leur offre des perspectives de carrière en termes de promotions.

La Délégation Encadrement Supérieur et Talents est également chargée de :

- la communication régulière sur la réforme de l'encadrement supérieur dans le cadre de webinaires organisés à l'attention de l'encadrement supérieur ;
- la mise en oeuvre de la sélection professionnelle dans le cadre du premier tour extérieur administrateur de l'État (TEAE) en lien avec le SG MEFSIN et l'IGPDE ;
- du reclassement et détachement des cadres sur emplois supérieurs de l'État ;
- du classement des emplois fonctionnels du réseau par groupes ;
- de la mise en place de la charte de déontologie ;
- des travaux préparatoires à l'exercice du droit d'option pour les AFIP/AGFIP (qui s'exercera tout au long de l'année 2023) en lien avec le Secrétariat Général du MEFSIN.

Une augmentation du volume des promotions sur l'ensemble des sélections offertes aux cadres en 2022

- + 17 promotions pour l'accès au grade d'AFIPA, par rapport à l'année 2021 (soit 84 postes) ;
- + 40 promotions pour l'accès au grade d'IP, par rapport à l'année 2021 (soit 170 postes) ;
- + 25 promotions pour l'accès au grade d'IDIV CN, par rapport à l'année 2021 (soit 307 postes).

Poursuite des actions en faveur de l'attractivité de la DGFIP

De nouvelles cartelettes pour promouvoir la DGFIP

En 2022, de nouvelles cartelettes créées par le Cabinet communication de la DGFIP ont été mises sur l'espace recrutement d'impots.gouv :

<https://www.impots.gouv.fr/rejoignez-la-direction-generale-des-finances-publiques>

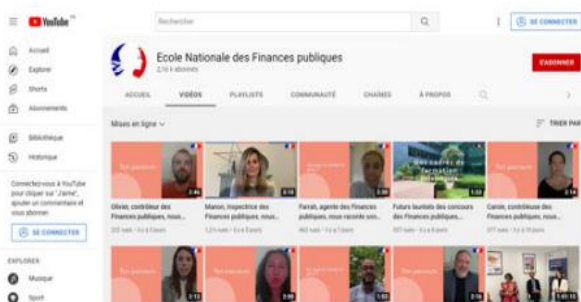


Première Journée nationale des référents attractivité

Le 27 septembre 2022, les référents attractivité étaient réunis pour la première fois en présentiel dans les locaux de l'établissement de l'ENFiP Lyon.

Valérie SEGUY, cheffe du Service des Ressources Humaines, a tenu à faire part de son optimisme, et a insisté sur trois perspectives: continuer à se mobiliser pour inscrire l'attractivité dans la durée, partager et utiliser tous les outils diffusés, relayer la culture « tous ambassadeurs de la DGFIP ».

Présentation des métiers de la DGFIP sur la chaîne YouTube de l'ENFiP



L'ENFiP, en collaboration avec le le Cabinet de Communication de la DGFIP ainsi que le SRH, a lancé une campagne de réalisation de vidéos autour de ses métiers.

130 agents volontaires ont accepté de relever le défi. Les témoignages sont diffusés sur la chaîne YouTube de l'ENFiP et permettent d'illustrer la variété et la diversité des métiers à la DGFIP.

Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle

Lancement du réseau "Femmes de la DGFIP »



Lancé officiellement par le Directeur général le 8 mars 2022, le réseau « Femmes de la DGFIP » compte désormais près de 1 400 adhérents dont 11 % d'hommes sur l'ensemble du territoire.

Organisé en huit sections interrégionales et animé localement par des référents dédiés, le réseau « Femmes de la DGFIP » est un espace de partage, d'échange et d'entraide entre les femmes et les hommes, de tous grades, engagés en faveur de la mixité et de l'égalité.

Tout au long de l'année, sont proposées des conférences avec des personnalités aux parcours inspirants, des actions de mentorat/coaching ou de formations, ou encore des ateliers thématiques organisés en interrégion.

Lancement officiel du réseau « Femmes de la DGFIP » par le Directeur général Jérôme Fournel, le 8 mars 2022 au Bercylab.



Sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes



La DGFIP entend accompagner les services RH et les managers dans la gestion de ces situations sensibles notamment par la prise en charge des victimes de violences conjugales.

Une fiche reflexe «Soutenir et orienter les agents et agentes victimes de violences conjugales» a été rédigée en collaboration avec le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Paris (CIDFF75) membre de la Fédération nationale des CIDFF.

Cette fiche présente les conseils utiles pour repérer une victime de violences conjugales, recueillir sa parole, lui suggérer des pistes de solutions dans le respect de sa volonté et l'orienter au mieux.

A l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2022, 2 vidéos ont été réalisées par la DRFiP du Bas-Rhin et par la DDFiP du Haut-Rhin.



La partie chiffrée du Rapport Social Unique se rapproche, à compter de cette édition, des dispositions de l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la future base de données sociales (BDS).

La base de données sociales permettra aux membres des CSA d'exploiter les données RH ayant permis la constitution des indicateurs du RSU.

Les nomenclatures utilisées dans la partie chiffrée du Rapport Social Unique sont celles préconisées par la DGAFP. Les noms et numéros des indicateurs coïncident avec leurs désignations dans l'arrêté.

Les nouveaux indicateurs figurant au RSU2022 sont identifiés par l'icône Nouveau .



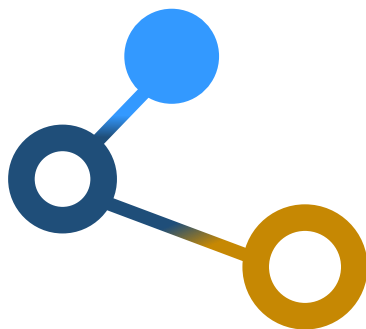
La définition de la catégorie A+ au sein des rapports sociaux uniques est celle décrite par la DGAFP.

Aussi, la catégorie A+ 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 c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963 (le corps ou l'emploi fonctionnel concerné doit être un débouché de la catégorie A, et non B),*
- ou appartenant à un corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le critère indiciaire (HEB minimum) n'est pas respecté.*

En conséquence, doivent être, notamment, classés en catégorie A+ les agents de la DGFIP appartenant aux corps ou emplois fonctionnels suivants :

- Administrateur général des finances publiques,*
- Administrateur des finances publiques,*
- Chef de service comptable de 1ère ou de 2ème catégorie de la DGFIP quel que soit le corps d'origine.*



L'emploi

Le plafond d'emplois autorisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

(BDS FPE 001)¹

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 ».



Les plafonds d'emplois autorisés, exprimés en ETPT, encadrent l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, sur la base des crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel dans la loi de Finances. Ils sont fixés au niveau de chaque ministère et déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emploi.



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.

Répartition du plafond d'emplois autorisés et consommés par catégorie d'emploi et en ETPT

Catégorie d'emploi	Autorisations 2022	Réalisations 2022	Rappel Réalisations 2021
A	30 699	30 165	30 156
B	38 651	37 489	38 185
C	25 689	25 371	26 880
Total	95 039	93 025	95 221

Pour la gestion 2022, le plafond d'emplois autorisés s'établit à 95 039 ETPT, dont 32,4 % de catégorie A, 40,3 % de catégorie B et 27,3 % de catégorie C.

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'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Effectifs physiques gérés

(BDS FPE 002)



Les effectifs gérés correspondent aux agents dont la carrière principale est gérée par la DGFIP (avancement, promotion...), quels que soient leur affectation et le budget sur lequel ils sont payés.

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs physiques gérés sont issus d'une extraction Sirius réalisée en date du 31 janvier 2023.

Répartition des effectifs physiques gérés par statut d'emploi

Statut d'emploi	A+		A		B		C		TOTAL
	F *	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	219	451	16 374	15 309	23 301	16 164	15 032	9 096	95 946
Statut Centrale	34	84	85	92	169	68	107	9	648
Contractuels		2	167	261	521	193	905	306	2 355
Berkani							470	33	503
Ouvriers du cadastre							26	37	63
TOTAL	253	537	16 626	15 662	23 991	16 425	16 540	9 481	99 515

* F = Femme et H = Homme

Répartition des effectifs physiques gérés par position statutaire

Position statutaire	A+ **		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	243	503	15 915	14 912	23 537	16 087	16 036	9 272	96 505
Détachement	9	26	468	568	243	215	83	42	1 654
Disponibilité	1	8	218	181	169	120	325	162	1 184
Congé parental			24	1	42	3	96	5	171
Hors cadres			1						1
TOTAL	253	537	16 626	15 662	23 991	16 425	16 540	9 481	99 515

** désigne la catégorie d'appartenance des agents

Répartition des effectifs physiques gérés par corps de statut DGFIP

Corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
Corps des administrateur de l'Etat	-	-	-
Corps des administrateurs des Finances publiques	219	451	670
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	16 374	15 309	31 683
Corps des contrôleurs de la DGFIP	23 090	15 436	38 526
Corps des géomètres-cadastrateurs	211	728	939
Corps des agents administratifs de la DGFIP	14 850	8 134	22 984
Corps des agents techniques de la DGFIP	182	962	1 144
TOTAL	54 926	41 020	95 946

Répartition des effectifs physiques gérés par ancienneté dans les corps de statut DGFIP

Ancienneté dans les corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
< 1 an	3 217	2 396	5 613
1 à 4 ans	10 979	7 785	18 764
5 à 9 ans	12 552	9 465	22 017
10 à 14 ans	9 808	7 219	17 027
15 à 19 ans	4 756	4 622	9 378
20 à 24 ans	4 009	3 843	7 852
25 à 29 ans	2 396	2 021	4 417
> 30 ans	7 209	3 669	10 878

Effectifs gérés en équivalent temps plein (ETP)

(BDS FPE 002 bis)



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

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs gérés en équivalent temps plein sont issus d'une extraction Sirhius réalisée en date du 31 janvier 2023.

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein par statut d'emploi et catégorie

Statut d'emploi	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	219	450,8	16 027,1	15 217	22 365	15 964,4	14 254,1	8 943,2	93 440,6
Statut Centrale	34	84	82,4	92	164,9	66,6	102	9	634,9
Contractuels		2	165,1	261	519,4	193	902,2	305	2 347,7
Berkani							436,8	31	467,8
Ouvriers du cadastre							25,4	36,9	62,3
TOTAL	253	536,8	16 274,6	15 570	23 049,3	16 224	15 720,5	9 325,1	96 953,3

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein par position statutaire et catégorie

Position statutaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	243	502,8	15 568,1	14 821,5	22 604,2	15 888,8	15 228,7	9 119,7	93 976,8
Détachement	9	26	466,1	567,4	240,3	214,3	81,6	42	1 646,7
Disponibilité	1	8	215,6	180,1	164,1	117,9	316,4	158,4	1 161,5
Congé parental			23,8	1	40,7	3	93,8	5	167,3
Hors cadres			1						1
TOTAL	253	536,8	16 274,6	15 570	23 049,3	16 224	15 720,5	9 325,1	96 953,3

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein par corps de statut DGFIP

Corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
Corps des administrateur de l'Etat	-	-	-
Corps des administrateurs des Finances publiques	219	450,8	669,8
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	16 027,1	15 217	31 244,1
Corps des contrôleurs de la DGFIP	22 162,1	15 243,5	37 405,6
Corps des géomètres-cadastreurs	202,9	720,9	923,8
Corps des agents administratifs de la DGFIP	14 075,6	7 989,2	22 064,8
Corps des agents techniques de la DGFIP	178,5	954	1 132,5
TOTAL	52 865,2	40 575,4	93 440,6

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein par ancienneté dans les corps de statut DGFIP

Ancienneté dans les corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
< 1 an	3 177,2	2 391,6	5 568,8
1 à 4 ans	10 643,3	7 729,9	18 373,2
5 à 9 ans	12 131,9	9 374,1	21 506
10 à 14 ans	9 426,8	7 137,9	16 564,7
15 à 19 ans	4 546,2	4 562,3	9 108,5
20 à 24 ans	3 820,7	3 790,3	7 611
25 à 29 ans	2 275,5	1 988	4 263,5
> 30 ans	6 843,6	3 601,3	10 444,9

Effectifs gérés en équivalent temps plein annuel

(BDS FPE 002 ter)



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

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs gérés en équivalent temps plein annuel sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein annuel par statut d'emploi

Statut d'emploi	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	219	449,1	15 839,3	15 064,1	22 167,4	15 719,3	13 909,4	8 744,3	92 111,9
Statut Centrale	32	83,1	79	85,5	156,3	63,9	92,2	8,5	600,7
Contractuels		1,3	108,8	183,9	306,9	113,8	454,8	178,5	1 348,1
Berkani							437,4	30	467,4
Ouvriers du cadastre							25	35	60
TOTAL	251	533,5	16 027,1	15 333,5	22 630,6	15 897	14 918,8	8 996,3	94 588,1

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein annuel par position statutaire

Position statutaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	241,1	499,5	15 320,6	14 586	22 185,5	15 561,8	14 428,5	8 792,1	91 615,1
Détachement	9	26	466,1	567,4	240,3	214,3	81,6	42	1 646,7
Disponibilité	1	8	215,6	179,1	164,1	117,9	315,0	157,3	1 158
Congé parental			23,8	1	40,7	3	93,8	5	167,3
Hors cadres			1						1
TOTAL	251,1	533,5	16 027,1	15 333,5	22 630,6	15 897,0	14 919,0	8 996,3	94 588,1

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein annuel par corps de statut DGFIP

Corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
Corps des administrateur de l'Etat	-	-	-
Corps des administrateurs des Finances publiques	219	449,1	668,1
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	15 839,3	15 064,1	30 903,4
Corps des contrôleurs de la DGFIP	21 964,5	15 005,1	36 969,6
Corps des géomètres-cadastrés	202,9	714,2	917,1
Corps des agents administratifs de la DGFIP	13 740,1	7 801,3	21 541,4
Corps des agents techniques de la DGFIP	169,3	943	1 112,3
TOTAL	52 135,1	39 976,7	92 111,9

Répartition des effectifs gérés en équivalent temps plein annuel par ancienneté dans les corps de statut DGFIP

Ancienneté dans les corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
< 1 an	2 447,1	1 792,9	4 240,1
1 à 4 ans	10 643,3	7 729,9	18 373,2
5 à 9 ans	12 131,9	9 374,1	21 506,0
10 à 14 ans	9 426,8	7 137,9	16 564,7
15 à 19 ans	4 546,2	4 562,3	9 108,5
20 à 24 ans	3 820,7	3 790,3	7 611,0
25 à 29 ans	2 275,5	1 988,0	4 263,5
> 30 ans	6 843,6	3 601,3	10 444,9

Effectifs physiques rémunérés

(BDS FPE 003)



Les effectifs rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de la DGFIP sur des emplois permanents au 31 décembre, quelle que soit leur affectation.

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs physiques rémunérés sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Situation des effectifs physiques payés au 31 décembre 2022

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	2 877	2 361	5 238	54,9%
[30 à 39 ans]	9 286	6 711	15 997	58,0%
[40 à 49 ans]	14 225	11 114	25 339	56,1%
[50 à 62 ans]	26 277	18 315	44 592	58,9%
> 62 ans	2 241	1 667	3 908	57,3%
TOTAL	54 906	40 168	95 074	57,8%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	242	487	729	33,2%
A	15 683	14 661	30 344	51,7%
B	23 181	15 886	39 067	59,3%
C	15 800	9 134	24 934	63,4%
TOTAL	54 906	40 168	95 074	57,8%

Evolution des effectifs physiques payés

	A+		A		B		C		TOTAL
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
2017	778	58	30 698	66	43 068	28	30 329	1 467	106 492
2018	882	57	30 402	69	42 015	27	29 308	1 352	104 112
2019	779	64	30 185	108	41 432	89	27 708	1 190	101 555
2020	757	72	30 034	162	40 379	160	26 413	1 298	99 275
2021	732	93	29 894	224	39 230	454	24 813	1 512	96 952
2022	727	2 *	29 919	425	38 353	714	23 167	1 767	95 074

* Application de la définition de la DGAFP pour la catégorie A+ des contractuels

Répartition des effectifs physiques payés par statut, tranche d'âge et catégorie

Statut DGFiP	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			682	598	501	630	1 181	832	4 424
[30 à 39 ans]		1	2 220	2 081	2 704	2 312	3 876	2 140	15 334
[40 à 49 ans]	41	43	4 543	4 094	5 619	4 476	3 544	2 302	24 662
[50 à 62 ans]	150	301	7 310	6 803	12 707	7 692	5 264	3 220	43 447
> 62 ans	18	73	684	759	993	549	464	258	3 798
TOTAL	209	418	15 439	14 335	22 524	15 659	14 329	8 752	91 665

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans		3	1				1		5
[30 à 39 ans]	3	11	12	11	3		10		50
[40 à 49 ans]	18	22	18	18	27	5	13		121
[50 à 62 ans]	11	28	45	30	97	25	51	6	293
> 62 ans	1	3	3	7	9	4	4	1	32
TOTAL	33	67	79	66	136	34	79	7	501

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			43	62	176	98	292	138	809
[30 à 39 ans]		1	54	59	154	39	246	53	606
[40 à 49 ans]			35	56	122	26	200	59	498
[50 à 62 ans]		1	32	79	69	30	165	52	428
> 62 ans			1	4			1	3	9
TOTAL	0	2	165	260	521	193	904	305	2 350

Ouvriers du cadastre	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]									0
[40 à 49 ans]							3	5	8
[50 à 62 ans]							22	32	54
> 62 ans							1		1
TOTAL	0	0	0	0	0	0	26	37	63

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]							4	3	7
[40 à 49 ans]							42	8	50
[50 à 62 ans]							354	16	370
> 62 ans							62	6	68
TOTAL	0	0	0	0	0	0	462	33	495

Effectifs rémunérés en équivalent temps plein

(BDS FPE 003 bis)

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs rémunérés en équivalent temps plein sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Situation des effectifs payés en équivalent temps plein au 31 décembre 2022

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	2 844,7	2 354,5	5 199,2	54,7%
[30 à 39 ans]	8 858,6	6 640,6	15 499,2	57,2%
[40 à 49 ans]	13 587,6	10 982,3	24 569,9	55,3%
[50 à 62 ans]	25 343,1	18 095,9	43 439	58,3%
> 62 ans	2 191	1 655,8	3 846,8	57,0%
TOTAL	52 825	39 729,1	92 554,1	57,1%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	242	486,8	728,8	33,2%
A	15 337,9	14 571,7	29 909,6	51,3%
B	22 250,7	15 688,9	37 939,6	58,6%
C	14 994,4	8 981,7	23 976,1	62,5%
TOTAL	52 825	39 729,1	92 554,1	57,1%

Répartition des effectifs payés en équivalent temps plein par statut et tranche d'âge

Statut DGFIP	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			679,8	597,6	496,9	629,4	1155,6	827,5	4 386,8
[30 à 39 ans]		1	2152,5	2066,7	2575,1	2287,5	3649,1	2108,4	14 840,3
[40 à 49 ans]	41	43	4406,7	4066,8	5327,5	4415,3	3339,9	2258,4	23 898,6
[50 à 62 ans]	150	300,8	7181	6759	12229,5	7585,6	4968,2	3152,8	42 326,9
> 62 ans	18	73	678	755,6	969,9	544,8	451,4	255,7	3 746,4
TOTAL	209	417,8	15098	14245,7	21598,9	15462,6	13564,2	8602,8	89 199

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans		3	1				1		5
[30 à 39 ans]	3	11	11,4	11	3		9,3		48,7
[40 à 49 ans]	18	22	17	18	26	4,8	12,6		118,4
[50 à 62 ans]	11	28	44,4	30	94,5	24,8	48,1	6	286,8
> 62 ans	1	3	3	7	8,9	3,7	3,8	1	31,4
TOTAL	33	67	76,8	66	132,4	33,3	74,8	7	490,3

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			43	62	175,8	98	231,6	112	722,4
[30 à 39 ans]		1	52,8	59	153,2	39	245,2	53	603,2
[40 à 49 ans]			34,7	56	121,4	26	181,8	56	475,9
[50 à 62 ans]		1	31,6	79	69	30	169	77,9	457,5
> 62 ans			1	4			2	3	10
TOTAL	0	2	163,1	260	519,4	193	829,6	301,9	2 269

Ouvriers du cadatre	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]									0
[40 à 49 ans]							2,8	5	7,8
[50 à 62 ans]							21,6	31,9	53,5
> 62 ans							1		1
TOTAL	0	0	0	0	0	0	25,4	36,9	62,3

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]							4	3	7
[40 à 49 ans]							41	8	49
[50 à 62 ans]							329,8	15	344,8
> 62 ans							54	5	59
TOTAL	0	0	0	0	0	0	428,8	31	459,8

Effectifs rémunérés en équivalent temps plein annuel

(BDS FPE 003 ter)

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs rémunérés en équivalent temps plein annuel sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Situation des effectifs payés en équivalent temps plein annuel au 31 décembre 2022

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	2 307,8	1 951,7	4 259,5	54,2%
[30 à 39 ans]	8 421,0	6 391,5	14 812,5	56,9%
[40 à 49 ans]	13 285,6	10 826,3	24 111,9	55,1%
[50 à 62 ans]	25 162,4	18 015,7	43 178,2	58,3%
> 62 ans	2 195,3	1 655,3	3 850,6	57,0%
TOTAL	51 372,2	38 840,6	90 212,7	56,9%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	240,1	483,5	723,6	33,2%
A	15090,7	14338,2	29428,9	51,3%
B	21838,8	15363,9	37202,8	58,7%
C	14202,6	8654,9	22857,5	62,1%
TOTAL	51372,2	38840,6	90212,7	56,9%

Répartition des effectifs payés en équivalent temps plein annuel par statut

Statut DGFIP	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			553,4	504,4	419,2	506	1065,4	762,2	3810,6
[30 à 39 ans]		0,9	2113,7	2028,2	2511,6	2213,7	3521,6	2035,4	14425,1
[40 à 49 ans]	41	41,8	4390,5	4052,9	5288,2	4377,6	3250,1	2212,6	23654,8
[50 à 62 ans]	150	300,3	7174,6	6752,4	12212,4	7575,3	4931,4	3139,4	42235,9
> 62 ans	18	73	678	755,6	969,9	544,8	451,4	255,7	3746,4
TOTAL	209	416,05	14910,2	14093,5	21401,3	15217,5	13219,9	8405,4	87872,8

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans		3	1				1		5
[30 à 39 ans]	2,2	11	11,4	10,1	3		8,5		46,2
[40 à 49 ans]	18	21,8	14,7	15,9	24,9	4,8	11,9		112,1
[50 à 62 ans]	9,8	27,3	43,5	27,8	93,8	24,1	48,1	6	280,6
> 62 ans	1	3	3	7	8,9	3,7	3,8	1	31,4
TOTAL	31	66,1	73,6	60,8	130,6	32,63	73,4	7	475,4

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			28,9	36,8	97	58,7	141,9	80,6	443,9
[30 à 39 ans]		0,3	28	39,7	93	20,3	123,9	28,9	334,2
[40 à 49 ans]			22,6	43,0	79	15,4	101,7	28,3	290
[50 à 62 ans]		1	26,3	60,8	37,8	19,4	85,3	36,8	267,4
> 62 ans			1	3,5			1	3	8,5
TOTAL	0	1,3	106,8	183,9	306,8	113,8	453,9	177,5	1344

Ouvriers du cadatre	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]									0
[40 à 49 ans]							2	5	7
[50 à 62 ans]							22	30	52
> 62 ans							1		1
TOTAL	0	0	0	0	0	0	25	35	60

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]							4	2,9	6,9
[40 à 49 ans]							40,9	7,1	48
[50 à 62 ans]							327,2	15	342,2
> 62 ans							58,3	5	63,3
TOTAL	0	0	0	0	0	0	430,4	30	460,4

Effectifs physiques en fonction

(BDS FPE 004)



Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :

- les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d'emplois de la DGFIP ;
- les effectifs mis à disposition ou affectés entrant à la DGFIP, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;
- les effectifs mis à disposition ou affectés sortant de la DGFIP, imputés sur le plafond (remboursement sur titre 2 ou sans remboursement).

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs physiques en fonction sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Situation des effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2022

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	2 876	2 361	5 237	54,9%
[30 à 39 ans]	9 284	6 708	15 992	58,1%
[40 à 49 ans]	14 222	11 111	25 333	56,1%
[50 à 62 ans]	26 261	18 307	44 568	58,9%
> 62 ans	2 240	1 667	3 907	57,3%
TOTAL	54 883	40 154	95 037	57,7%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	242	486	728	33,2%
A	15 681	14 658	30 339	51,7%
B	23 173	15 880	39 053	59,3%
C	15 787	9 130	24 917	63,4%
TOTAL	54 883	40 154	95 037	57,7%

Répartition des effectifs physiques en fonction par position statutaire

Position statutaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	242	486	15 681	14 658	23 173	15 880	15 787	9 130	95 037

Répartition des effectifs physiques en fonction par corps de statut DGFIP

Corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
Corps des administrateur de l'Etat	-	-	-
Corps des administrateurs des Finances publiques	209	418	627
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	15 439	14 335	29 774
Corps des contrôleurs de la DGFIP	22 323	14 943	37 266
Corps des géomètres-cadastrateurs	200	714	914
Corps des agents administratifs de la DGFIP	14 155	7 824	21 979
Corps des agents techniques de la DGFIP	173	926	1 099
TOTAL	52 499	39 160	91 659

Répartition des effectifs physiques en fonction par statut d'emploi et tranche d'âge

Statut DGFIP	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			682	598	501	630	1 180	832	4 423
[30 à 39 ans]		1	2 220	2 081	2 703	2 311	3 876	2 139	15 331
[40 à 49 ans]	41	43	4 543	4 094	5 619	4 475	3 544	2 301	24 660
[50 à 62 ans]	150	301	7 310	6 803	12 707	7 692	5 264	3 220	43 447
> 62 ans	18	73	684	759	993	549	464	258	3 798
TOTAL	209	418	15 439	14 335	22 523	15 657	14 328	8 750	91 659

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans		3	1				1		5
[30 à 39 ans]	3	10	12	11	3		10		49
[40 à 49 ans]	18	22	17	17	26	5	12		117
[50 à 62 ans]	11	28	45	28	91	21	41	4	269
> 62 ans	1	3	3	7	9	4	3	1	31
TOTAL	33	66	78	63	129	30	67	5	471

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans			43	62	176	98	292	138	809
[30 à 39 ans]		1	53	59	154	39	246	53	605
[40 à 49 ans]			35	56	122	26	200	59	498
[50 à 62 ans]		1	32	79	69	30	165	52	428
> 62 ans			1	4			1	3	9
TOTAL	0	2	164	260	521	193	904	305	2 349

Ouvriers du cadatre	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]									0
[40 à 49 ans]							3	5	8
[50 à 62 ans]							22	32	54
> 62 ans							1		1
TOTAL	0	0	0	0	0	0	26	37	63

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]							4	3	7
[40 à 49 ans]							42	8	50
[50 à 62 ans]							354	16	370
> 62 ans							62	6	68
TOTAL	0	0	0	0	0	0	462	33	495

Précisions sur les contractuels rémunérés au 31 décembre 2022

Les éléments chiffrés ci-dessous sont issus du bilan 2022 des recrutements de contractuels.

Fondement juridique de recrutement pour les contractuels

Modalités	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
Sur emploi permanent	121	244	533	204	940	310	2 352
Emplois de direction	0	1	0	0	0	0	1
Absences de corps de titulaires, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire	105	231	323	132	762	238	1791
Contractuels sur emploi à temps incomplet	1	0	0	0	0	0	1
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques	0	0	0	0	0	0	0
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel	0	0	0	0	0	0	0
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	4	2	194	63	9	9	281
Transfert d'autorité ou transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels PACTE	0	0	0	0	99	38	137
Travailleurs en situation de handicap	11	10	16	9	70	25	141
Sur emploi non permanent	15	16	0	0	0	0	31
Contrat de projet ou d'opération	13	15	0	0	0	0	28
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans, temps complet	0	0	0	0	0	0	0
Volontaires internationaux en administration (VIA)	2	1	0	0	0	0	3

Répartition des contractuels par type de contrat

Type de contrat	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
CDD	99	142	529	201	937	297	2 205
CDI	37	118	4	3	3	13	178
TOTAL	136	260	533	204	940	310	2 383

Répartition des contractuels sur emploi permanent selon la durée du contrat

Durée des contrats	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
Jusqu'à 1 an	54	85	281	119	625	193	1 357
De 1 à 3 ans	45	87	245	80	312	101	870
De 3 à 6 ans	12	22	5	3	1	3	46
Au-delà de 6 ans	10	50	2	2	2	13	79
TOTAL	121	244	533	204	940	310	2 352

Effectifs en fonction en équivalent temps plein

(BDS FPE 004 bis)

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs en fonction en équivalent temps plein sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Répartition des effectifs en équivalent temps plein en fonction par statut d'emploi

Statut d'emploi	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	209	417,8	15 098	14 245,7	21 597,9	15 460,6	13 563,2	8 600,8	89 193
Statut Centrale	33	66	76	63	125,6	29,3	63,2	5	461,1
Contractuels		2	162,1	260	519,4	193	901,2	304	2 341,7
Berkani							428,8	31	459,8
Ouvriers du cadastre							25,4	36,9	62,3
TOTAL	242	485,8	15 336,1	14 568,7	22 242,9	15 682,9	14 981,8	8 977,7	92 517,9

Répartition des effectifs en équivalent temps plein en fonction par corps de statut DGFIP

Corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
Corps des administrateur de l'Etat	-	-	-
Corps des administrateurs des Finances publiques	209	417,8	626,8
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	15 098	14 245,7	29 343,7
Corps des contrôleurs de la DGFIP	21 406	14 753,5	36 159,5
Corps des géomètres-cadastrateurs	191,9	707,1	899
Corps des agents administratifs de la DGFIP	13 393,7	7 682,6	21 076,3
Corps des agents techniques de la DGFIP	169,5	918,2	1 087,7
TOTAL	50 468,1	38 724,9	89 193

Répartition des effectifs en équivalent temps plein en fonction par position statutaire

Position statutaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	242	485,8	15 336,1	14 568,7	22 242,9	15 682,9	14 981,8	8 977,7	92 517,9

Effectifs en fonction en équivalent temps plein annuel

(BDS FPE 004 ter)

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs en fonction en équivalent temps plein annuel sont issus d'une extraction Sirhius en date du 31 janvier 2023.

Répartition des effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction par statut d'emploi

Statut d'emploi	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Statut DGFIP	209	416,1	14 910,2	14 093,5	21 400,3	15 215,5	13 218,9	8 403,4	87 866,8
Statut Centrale	31,1	65,1	72,9	57,9	123,8	28,6	61,8	5	446,2
Contractuels		1,3	106,6	183,9	306,9	113,8	453,9	177,5	1 343,8
Berkani							430,4	30	460,5
Ouvriers du cadastre							25	35	60
TOTAL	240,1	482,5	15 089,6	14 335,2	21 831	15 357,9	14 190	8 650,9	90 177,3

Répartition des effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction par position statutaire

Position statutaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	240,1	482,5	15 089,6	14 335,2	21 831,0	15 357,9	14 190,0	8 650,9	90 177,3

Répartition des effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction par corps

Corps de statut DGFIP	F	H	TOTAL
Corps des administrateur de l'Etat	-	-	-
Corps des administrateurs des Finances publiques	209,0	416,1	625,1
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	14 910,2	14 093,5	29 003,7
Corps des contrôleurs de la DGFIP	21 208,4	14 515,1	35 723,5
Corps des géomètres-cadastrateurs	191,9	700,4	892,3
Corps des agents administratifs de la DGFIP	13 058,6	7 496,2	20 554,8
Corps des agents techniques de la DGFIP	160,3	907,2	1 067,5
TOTAL	49 738,4	38 128,4	87 866,8

Obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

(BDS FPE 004)



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.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (B.O.E.T.H.)

Bénéficiaires au 31 décembre 2022									
Situation au regard du handicap	A		B		C		Non titulaire		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	3	3	2	3	2	4	0	0	17
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	0	0	1	0	5	0	0	0	6
Agents reclassés ou assimilés	0	1	0	0	0	2	0	0	3
Agents reconnus comme travailleurs handicapés par la CDAPH, mais non recrutés en tant que tels	342	282	799	507	890	615	5	1	3 441
Agents titulaires d'une AAH	0	0	0	3	1	4	0	0	8
Agents titulaires d'une carte d'invalidité et carte mobilité inclusion mention invalidité	21	12	34	23	35	31	0	0	156
Allocation ou rente d'invalidité sapeurs-pompiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	12	8	22	9	17	10	0	0	78
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	275	272	619	442	927	379	0	0	2 914
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	3	28	24	170	71	196	0	0	492
Total	656	606	1 501	1 157	1 948	1 241	5	1	7 115

Au 31 décembre 2022, la DGFIP compte **7 115 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.

Effectifs physiques en fonction concernés par une situation de handicap, par tranche d'âge

Tranches d'âge	Effectifs concernés par une situation de handicap
<=25 ans	37
[26-40]	1 503
[41-50 [	2 233
>=50 ans	3 342
Total	7 115

Evolution du taux d'emploi légal

L'article L5212-2 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. Le respect de cette obligation est contrôlé par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La DGFIP contribue chaque année à l'obligation du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique qui reste l'employeur public au sens du FIPHFP.

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi légal ministériel	6,62 %	6,86 %	5,88 %	7,30 %	6,67 %

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

(BDS FPE 005)

En application de l'article L332-4 du code général de la Fonction publique (ex-article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984), 5 agents contractuels ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée.

Fondement juridique du contrat	Moment de la transformation				Total
	Au cours de contrat		au renouvellement du contrat		
	F	H	F	H	
Article L332-2-1 - Absence de corps	0	0	0	1	1
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	0	0	0	3	3
Article L332-22 - Accroissement temporaire d'activité	0	0	0	0	0
Article L332-3 - Besoin permanent temps incomplet	0	0	0	0	0
Article L332-6&7 - Besoins temporaires et remplacements	0	0	0	1	1

Ancienneté	Moment de la transformation				Total
	Au cours de contrat		au renouvellement du contrat		
	F	H	F	H	
< 1 an	0	0	0	0	0
1 à 4 ans	0	0	0	2	2
5 à 9 ans	0	0	0	3	3
> 10 ans	0	0	0	0	0

Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année

(BDS FPE 006)

Durée du stage	Stage < 2 mois	Stage > 2 mois	Total
Nombre de stagiaires	1 165	232	1 397

Âge moyen et âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

(BDS FPE 007 et BDS FPE 007 bis)



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 2022, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP est de **48,4 ans** et l'âge médian est de **50 ans**.

Titulaires statut DGFIP	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	55,2	57,1	56	58
Catégorie A	48,8	48,8	50	50
Catégorie B	50,7	48,6	52	50
Catégorie C	45,3	45	45	46
Ensemble statut DGFIP	48,7	48	50	50

Structure démographique des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **51,7 ans** et l'âge médian est de **54 ans**.

Titulaire statut centrale	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	47,7	47,9	47	49
Catégorie A	50,9	49,3	53,5	51
Catégorie B	54,6	56,1	56	57
Catégorie C	52,4	58	57	57

Structure démographique des agents contractuels

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des agents contractuels est de **36,9 ans** et l'âge médian est de **35 ans**.

Contractuels	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	-	43	-	43
Catégorie A	38,4	41,4	36	41
Catégorie B	36	34,3	35	29
Catégorie C	36,9	35,4	35	31

Pour les **contractuels sur emploi permanent** au 31 décembre, l'âge moyen et l'âge médian sont également présentés selon le type de contrat et le fondement juridique de recrutement.

Type de contrat	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
CDD				
Article L326 Pacte (tous les âges)	34,5	32,5	27	24
Article L326 Pacte (moins de 29 ans)	24	25	25	23
Article L326 Pacte (45 ans et +)	50	49	51	48
Article L332-2-1 Absence de corps	41,5	49	41,5	49
Article L332-2-2 Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	36,6	35	35	32
Article L352-4 Contractuel handicapé	40	36	41	34
CDI				
Article L332-2-1 Absence de corps	42,4	45,7	37	49
Article L332-2-2 Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	48,2	50,8	50,5	50,5

Structure démographique des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **54,2 ans** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **54 ans**.

Ouvrier du cadastre	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie C	54,5	53,9	54,5	54

Structure démographique des agents Berkani

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des agents Berkani est de **56,7 ans** et l'âge médian est de **58 ans**.

Contractuels Berkani	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie C	56,9	53,5	58	55

Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

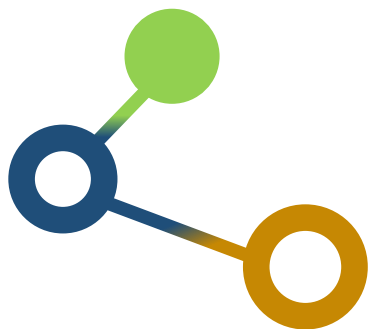
(BDS FPE 008)

Répartition des demandes acceptées par l'administration

Type d'activité accessoire exercée	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Activité agricole	0	0	2	1	5	4	0	1	13
Activité libérale en lien avec l'emploi public	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Activité ou mission d'intérêt général	0	2	6	1	0	0	0	0	9
Activité sportive ou culturelle	0	1	2	2	2	3	3	2	15
Aidant familial	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Bénévolat	0	0	1	2	0	1	1	0	5
Consultation	0	0	1	0	1	2	0	1	5
Contrat « vendanges »	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Création, reprise ou direction d'une entreprise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Créations artistiques	1	0	1	2	2	1	1	2	10
Enseignement	4	9	7	7	1	2	2	0	32
Expertise	0	0	0	2	0	1	1	1	5
Formation	0	0	2	1	6	1	1	0	11
Petits travaux chez des particuliers	0	0	1	0	0	0	0	1	2
Recenseur	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Services à la personne	0	0	1	0	0	1	7	2	11
Syndic de copropriété	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventes de biens fabriqués personnellement	0	0	1	1	3	0	5	1	11
Total	5	13	25	19	22	16	22	11	133

Répartition des demandes refusées par l'administration

Type d'activité accessoire exercée	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Activité agricole	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité libérale en lien avec l'emploi public	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité ou mission d'intérêt général	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité sportive ou culturelle	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Aidant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bénévolat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consultation	0	0	0	2	2	1	2	0	7
Contrat « vendanges »	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Création, reprise ou direction d'une entreprise	0	0	1	2	0	1	2	0	6
Créations artistiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignement	0	0	1	0	0	1	0	0	2
Expertise	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Formation	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Petits travaux chez des particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recenseur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne	0	0	1	0	0	0	3	0	4
Syndic de copropriété	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventes de biens fabriqués personnellement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	3	4	3	4	9	0	23



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 en situation de handicap) et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.

Evolution des recrutements par catégorie depuis 2015

Recrutements	A	B	C	TOTAL	Evolution N-1/N
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%
2021	1 028	1 274	2 067	4 369	+ 14,8%
2022	1 161	1 527	2 126	4 814	+ 10,2 %

En 2022, 4 814 agents ont été recrutés, dont 58 % de femmes, et se répartissent de la manière suivante : 3 469 fonctionnaires, 1 098 contractuels sur emploi permanent et 247 contractuels sur emploi non permanent.

En plus, la DGFIP a accueilli 463 volontaires en service civique et 379 apprentis.

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

(BDS FPE 009)

Recrutements de fonctionnaires de catégorie A+

Voie d'accès	Femme	Homme	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
Accueil en détachement en provenance de la fonction publique de l'Etat (hors MEF)	0	4	4	-	-
Accueil en détachement en provenance de la fonction publique territoriale	0	1	1	-	-
Accueil en détachement en provenance de la fonction publique hospitalière	0	0	0	-	-
Réintégration	0	1	1	-	-
TOTAL	0	6	6	-	-

En 2022, **6 fonctionnaires de catégorie A+** ont été recrutés.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie A

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
Concours externes	Inspecteur généraliste	424	396	820	745	686
	Inspecteur analyste	1	13	14	28	13
	Inspecteur PSE	0	6	6	8	16
Accueil en détachement en provenance de la fonction publique		13	18	31	3	27
Réintégration		66	79	145	94	71
Transfert de compétence		0	3	3	-	3
TOTAL		504	515	1 019	812	882

En 2022, **1 019 fonctionnaires de catégorie A** ont été recrutés, dont 49,5 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie B

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	499	530	1029	824	776
	Programmeur	3	29	32	36	41
	Techniciens géomètres	0	13	13	14	16
Accueil en détachement en provenance de la fonction publique		32	18	50	23	27
TOTAL		534	590	1 124	902	901

En 2022, **1 124 fonctionnaires de catégorie B** ont été recrutés, dont 47,5 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie C

Voies d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
Concours externe	Concours commun C	699	486	1 185	1299	1 373
Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'agent administratif 1 ^{ère} classe des Finances publiques (1)		19	2	21	-	-
Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'agent technique 1 ^{ère} classe des Finances publiques (1)		8	11	19	-	-
Accueil en détachement en provenance de la fonction publique		78	15	93	47	84
Réintégration		0	2	2	-	-
TOTAL		804	516	1 320	1 439	1400

(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 2022, **1 320 fonctionnaires de catégorie C** ont été recrutés, dont 60,9 % de femmes.

Nombre d'agents nommés sur un poste de cadre supérieur 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 2022		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	4	4
Chefs de service	3	7	10
Sous-directeurs	10	16	26
Directeurs de projet	0	0	0
Experts de haut niveau	2	1	3
Emplois de direction des services de CBCM	6	4	10
Délégués du Directeur général des finances publiques	2	6	8
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	28	70	98
Directeurs des services à compétence nationale	6	18	24
TOTAL	57	126	183
Répartition en %	31,1 %	68,9 %	100 %

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

Le dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois supérieurs de la fonction publique s'applique aux **primo-nominations** prononcées chaque année.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Primo-nominations en 2022		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	0	0
Chefs de service	1	0	1
Sous-directeurs	1	1	2
Directeurs de projet	0	0	0
Experts de haut niveau	1	0	2
Emplois de direction des services de CBCM	2	2	4
Délégués du Directeur général des finances publiques	0	2	2
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	5	8	13
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	0	1	1
TOTAL	10	14	24
Répartition en %	41,7 %	58,3%	100 %

Evolution des primo-nominations aux emplois supérieurs depuis 2017

Primo-nominations DGFIP	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de femmes	20	4	8	9	9	10
Nombre d'hommes	55	12	13	15	15	14
% de femmes primo nommées	27%	25%	38%	37,5%	37,5%	41,7%

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

En 2022, les primo-nominations dans les emplois de direction concernent **41,7% de femmes**.

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		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
TOTAL	11	12	23	508	509	1 017

En 2022, la parité f/h est quasiment respectée pour les membres et la présidence des jurys.

Evolution des taux de féminisation des jurys de concours et examens

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de féminisation des présidences de jurys	43,50 %	44 %	43,50 %	43,48 %	38,1 %	47,83 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,90 %	49,78 %	49,80 %	50,06 %	50,1 %	49,95 %

Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif de promotion par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

(BDS FPE 012)

Nouveau

Nombre de promotion par détachement de l'article 93	Femme	Homme	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent

(BDS FPE 013)



Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. (l'article L332-4 du Code de la Fonction publique).

Fondement juridique	Durée du contrat	Type de contrat	A		B		C		TOTAL
			F	H	F	H	F	H	
Article L332-2-1 - Absence de corps	[1 et 3 ans]	CDD	1	1	0	0	0	0	2
Article L332-2-1 - Absence de corps		CDI	10	17	0	1	0	0	28
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	[6 à 12 mois]	CDD	1	0	0	1	0	2	4
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	[1 et 3 ans]	CDD	29	50	98	50	456	129	812
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant		CDI	0	0	0	0	0	1	1
Article L352-4 : Recrutements d'agents contractuel en situation de handicap	[6 à 12 mois]	CDD	11	10	14	8	63	22	128
Article L326 : Recrutement de PACTE	[6 à 12 mois]	CDD	0	0	0	0	90	33	123
TOTAL			130		172		796		1 098

En 2022, **1 098 agents contractuels** ont été recrutés sur un emploi permanent, dont 128 agents contractuels en situation de handicap et 123 agents contractuels PACTE, ayant vocation à être titularisés au bout d'un an.

Recrutements de contractuels sur emploi non permanent

(BDS FPE 014)



Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

Fondement juridique	Durée du contrat	Type de contrat	A		B		C		TOTAL
			F	H	F	H	F	H	
Article L332-6&7 – Besoin temporaire et remplacement	[6 à 12 mois]	CDD	2	0	172	59	4	6	243
Contrat de projet	[1 et 3 ans]	CDD	1	0	0	0	0	0	1
Article L122-1 et suivants du Code du service national - Volontaire International en Administration	[6 à 24 mois]	CDD	2	1	0	0	0	0	3
TOTAL			6		231		10		247

En 2022, **247 agents contractuels** ont été recrutés sur un emploi non permanent à la DGFIP.

Recrutements des autres personnels sur emploi non permanent

(BDS FPE 014)

Les auxiliaires de renfort et les manœuvres du cadastre

Un contractuel peut être recruté pour répondre à un besoin saisonnier. Le caractère saisonnier d'un emploi est caractérisé par des tâches qui se répètent chaque année à la même période.

	Effectifs physiques au 31 décembre 2022	Effectifs physiques cumulés sur 2022
Auxiliaires de renfort	905	14 295
Manoeuvres du cadastre	26	427

Les volontaires en service civique

	Femme	Homme	Total
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la campagne d'engagement organisée au titre de 2021/2022 (janvier à mars 2022 – août à octobre 2022)	76	45	121
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la campagne d'engagement de décembre 2022 (décembre 2022 – août 2023)	232	110	342
Total des Volontaires en service civique accueillis	308	155	463

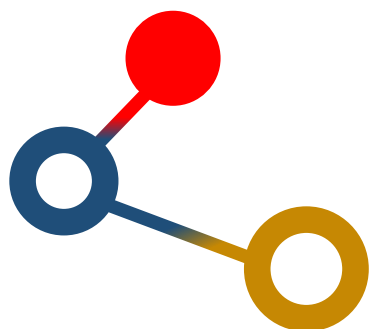
La DGFIP a accueilli **463 volontaires en service civique** en 2022.

Les apprentis

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.

	Femme	Homme	Total	Dont en situation de handicap
Nombre d'apprentis présents au 31 décembre 2021	210	161	371	7
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2022	164	215	379	3
Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2022	112	160	272	4
Nombre total d'apprentis présents au 31/12/2022	213	265	478	6

La DGFIP a accueilli **379 apprentis** en 2022 dont 3 en situation de handicap.



Les parcours professionnels

LA MOBILITÉ



Le site choisirleservicepublic.gouv.fr permet de retrouver toutes les offres d'emplois de la fonction publique (concours, contrat, stages, apprentissage).

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année

(BDS FPE 015)

Nouveau

Les données portent uniquement sur les fiches de postes publiés en 2022 pour recruter des contractuels, hors agents contractuels en situation de handicap (article L352-4) et hors agents PACTE (article L326).

	A	B	C	Total
Nombre de postes publiés comme vacants	85	468	750	1 303

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

(BDS FPE 016)

Nouveau

Les données portent uniquement sur les candidatures reçues en 2022 suite à la publication de fiches de postes pour recruter des contractuels, hors agents contractuels en situation de handicap (article L352-4) et hors agents PACTE (article L326).

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Nombre de candidatures reçues	168	204	4 200	1 556	7 289	2 349	15 766

Nombre de postes pourvus suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant

(BDS FPE 017)

Les données portent uniquement sur les postes pourvus par des contractuels en 2022, hors agents contractuels en situation de handicap (article L352-4) et hors agents PACTE (article L326).

Nombre de postes pourvus	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Contractuel sur emploi permanent	44	69	98	52	456	132	851
Contractuel sur emploi non permanent	2	0	172	59	4	6	243
Total	46	69	270	111	460	138	1 094

Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

(BDS FPE 018)

Nouveau

Les données portent uniquement sur les fiches de postes à pourvoir en 2022 par des contractuels et n'ayant fait l'objet d'aucune candidature, hors agents contractuels en situation de handicap (article L352-4) et hors agents PACTE (article L326).

	A	B	C	Total
Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature	0	5	6	11

Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière

(BDS FPE 019)

En 2022, la DGFIP dénombre 10 cadres exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière.

Nombre de CMC - en ETP	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans									0
[30 à 39 ans]									0
[40 à 49 ans]				1					1
[50 à 62 ans]			5	1					6
> 62 ans			2	1					3

Nombre d'agents accompagnés

(BDS FPE 020)

Nombre d'agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration, hors restructurations de service

Contexte de l'accompagnement	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
A la demande de l'agent, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel	55	42	521	409	4	3	0	0	1034
Sur proposition de l'administration, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel	8	6	72	56	2	1	0	0	145
Dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	63	48	593	465	6	4	0	0	1179

Revue de cadres

Le Comité de direction de la DGFIP a organisé 4 revues des cadres en 2022.

	A+		Total
	Femme	Homme	
Combien de cadres sont-ils passés en revue ?	215	432	647
Nonobstant l'évaluation professionnelle annuelle, combien de cadres sont-ils évalués à 180° ?	30	62	92
Nonobstant l'évaluation professionnelle annuelle, combien de cadres sont-ils évalués à 360° ?	28	58	86

L'évaluation à 180° est établie par le cadre lui-même et son supérieur hiérarchique, tandis que celle à 360° l'est à la fois par les collaborateurs, les pairs et supérieurs hiérarchiques de l'agent.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

L'arrêté du 17 février 2022 a fixé les taux de promotion dans les corps de catégorie A du ministère de l'économie, des finances et de la relance pour 2022 et l'arrêté du 6 décembre 2021 fixe les taux de promotion des corps des catégories B et C du ministère de l'économie, des finances et de la relance pour 2022, 2023 et 2024.



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

Année	A	B	C	TOTAL	Evolution N/N-1
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 %
2021	2 003	3 779	1 350	7 132	+9,8 %
2022	2 184	4 207	1 061	7 452	+4,5 %

Nombre de promouvables et nombre de promus par grade

(BDS FPE 021 et 021 bis)

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

Nombre de promouvables et de promus par concours professionnel

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Inspecteur principal des Finances publiques (article 17)	A	< 30 ans	1	2	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	177	199	39	38	0	0	39	38
		[40 à 49 ans]	351	364	38	28	0	0	38	28
		[50 à 62 ans]	134	165	3	6	0	0	3	6
		> 62 ans	1	4	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		1398		152		0		152	
Contrôleur principal des finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	119	108	29	13	0	0	29	13
		[40 à 49 ans]	791	666	121	75	0	0	121	75
		[50 à 62 ans]	1060	667	89	46	0	0	89	46
		> 62 ans	16	7	1	0	0	0	1	0
	Sous-total		3434		374		0		374	
Contrôleur des Finances publiques 1 ^{ère} classe	B	< 30 ans	6	6	3	2	0	0	3	2
		[30 à 39 ans]	570	239	67	62	0	0	67	62
		[40 à 49 ans]	1063	703	90	68	0	0	90	68
		[50 à 62 ans]	464	399	36	14	0	0	36	14
		> 62 ans	6	3	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		3459		342		0		342	
Géomètre principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	3	8	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	8	13	4	1	0	0	4	1
		[50 à 62 ans]	1	6	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		39		6		0		6	
Géomètre des finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	11	35	0	7	0	0	0	7
		[40 à 49 ans]	6	20	0	0	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	0	10	0	1	0	0	0	1
		> 62 ans	1	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		83		8		0		8	
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	3	0	3	0	0	0	3	0
		[30 à 39 ans]	6	2	6	0	0	0	6	0
		[40 à 49 ans]	4	0	2	0	1	0	3	0
		[50 à 62 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		15		11		1		12	
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	0	1	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	1	0	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	1	0	1	0	0	0	1
		[50 à 62 ans]	0	2	0	2	0	0	0	2
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		5		3		0		3	

Nombre de promouvables et de promus par tableau d'avancement

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Administrateur général des Finances publiques 1ère classe	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	18	43	6	7
		> 62 ans	10	39	0	3
	Sous-total		110		16	
Administrateur général des Finances publiques classe normale	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	24	27	2	1
		[50 à 62 ans]	93	204	7	9
		> 62 ans	14	39	0	0
	Sous-total		401		19	
Administrateur des Finances publiques adjoint	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	50	26	9	6
		[40 à 49 ans]	230	245	18	23
		[50 à 62 ans]	1 107	1 256	11	9
		> 62 ans	212	283	0	0
	Sous-total		3 409		76	
Administrateur des Finances publiques adjoint 2nde chance	A	< 30 ans	-	-	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	1	1
		[50 à 62 ans]	-	-	1	3
		> 62 ans	-	-	0	0
	Sous-total		ND		6	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 18)	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	353	253	0	1
		[40 à 49 ans]	2 476	2 205	4	4
		[50 à 62 ans]	2 973	3 233	1	0
		> 62 ans	164	140	0	0
	Sous-total		11 797		10	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 19)	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	198	215	3	2
		[50 à 62 ans]	898	832	1	2
		> 62 ans	43	33	0	0
	Sous-total		2 219		8	
Inspecteur divisionnaire Hors classe - Fin de carrière	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	186	58	16	18
		> 62 ans	81	146	29	30
	Sous-total		471		93	

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Inspecteur divisionnaire Classe normale - Fin de carrière	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	1 162	811	202	107
		> 62 ans	461	382	190	136
	Sous-total		2 816		635	
Inspecteur divisionnaire Hors classe	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	39	26	6	5
		[50 à 62 ans]	688	607	104	105
		> 62 ans	100	77	11	8
	Sous-total		1 537		239	
Inspecteur divisionnaire Classe normale	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	56	34	4	5
		[40 à 49 ans]	1 794	1 503	107	85
		[50 à 62 ans]	3 121	2 819	54	52
		> 62 ans	161	138	0	0
	Sous-total		9 626		307	
Géomètre principal	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	4	8	0	0
		[40 à 49 ans]	9	57	0	2
		[50 à 62 ans]	11	48	3	10
		> 62 ans	0	0	0	0
	Sous-total		137		15	
Géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	4	14	3	9
		[40 à 49 ans]	5	14	3	6
		[50 à 62 ans]	1	5	1	1
		> 62 ans	0	0	0	0
	Sous-total		43		23	
Contrôleur principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	67	73	0	1
		[40 à 49 ans]	1 267	1 242	10	8
		[50 à 62 ans]	4 401	2 527	740	269
		> 62 ans	228	111	63	28
	Sous-total		9 916		1 119	
Contrôleur 1ère classe des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	321	215	14	9
		[40 à 49 ans]	1 300	1 113	293	312
		[50 à 62 ans]	633	472	227	210
		> 62 ans	12	9	2	4
	Sous-total		4 075		1 071	

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	84	44	0	0
		[30 à 39 ans]	1 618	786	101	43
		[40 à 49 ans]	1 128	741	293	198
		[50 à 62 ans]	446	237	137	69
		> 62 ans	7	4	0	0
	Sous-total		5 095		841	
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	8	3	4	0
		[30 à 39 ans]	30	9	7	2
		[40 à 49 ans]	10	0	1	0
		[50 à 62 ans]	5	0	2	0
		> 62 ans	0	0	0	0
	Sous-total		65		16	
Agent technique principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	0	21	0	0
		[30 à 39 ans]	14	128	0	9
		[40 à 49 ans]	7	79	1	19
		[50 à 62 ans]	20	86	7	23
		> 62 ans	6	6	1	1
	Sous-total		367		61	
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	1	3	0	0
		[30 à 39 ans]	2	15	2	6
		[40 à 49 ans]	5	11	2	4
		[50 à 62 ans]	3	11	2	3
		> 62 ans	2	1	2	0
	Sous-total		54		21	

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix

(BDS FPE 022)

Grade inférieur dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne en mois dans le grade	Femme	Homme
AAPFiP 2ème classe des FiP	13 ans 1 mois 24 jours	13 ans 1 mois 16 jours	13 ans 2 mois 8 jours
AAFiP	7 ans 9 mois 3 jours	7 ans 11 mois 21 jours	7 ans 6 mois 15 jours
ATPFiP 2 C	10 ans 3 mois 6 jours	6 ans	11 ans 2 jours
ATFiP	5 ans 4 mois 22 jours	5 ans 4 mois 20 jours	5 ans 4 mois 24 jours
Technicien géomètre	10 ans 1 mois 19 jours	10 ans 9 mois 29 jours	9 ans 9 mois 29 jours
Géomètre	8 ans 6 mois et 11 jours	10 ans	8 ans 2 mois
Contrôleur 2ème classe des FiP	10 ans 6 mois 26 jours	10 ans 5 mois 1 jour	10 ans 8 mois 22 jours
Contrôleur 1ère classe des FiP	7 ans 5 mois 8 jours	6 ans 10 mois 22 jours	8 ans 10 mois 18 jours
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN fin de carrière)	24 ans 2 mois 6 jours	23 ans 11 mois 6 jours	24 ans 5 mois 6 jours
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN)	16 ans 7 mois	16 ans 7 mois	16 ans 6 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC)	9 ans 15 jours	9 ans 6 mois	8 ans 9 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC fin de carrière)	9 ans 5 jours	8 ans 11 mois 4 jours	9 ans 6 mois
Inspecteur des FiP (pour IP Art 18)	12 ans 1 mois	11 ans 5 mois	12 ans 9 mois
IDIV (pour IP Art 19)	5 ans 3 mois	8 ans	2 ans 5 mois
Inspecteur principal des FiP (AFIPA)	9 ans 9 mois	9 ans et 5 mois	10 ans et 1 mois
Inspecteur principal des FiP (AFIPA 2 nd e chance)	11 ans 4 mois	11 ans 3 mois	11 ans 4 mois
IDIV HC (AFIPA)	4 ans 12 mois	3 ans 5 mois	6 ans 7 mois

Nombre de promouvables et nombre de promus par corps

(BDS FPE 023 et 023 bis)

Les promotions de corps peuvent se faire par concours internes, examens professionnels et liste d'aptitude.

Nombre de promouvables et de promus par liste d'aptitude

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Administrateur des Finances publiques	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	2	0	0
		[40 à 49 ans]	71	92	17	11
		[50 à 62 ans]	247	397	4	4
		> 62 ans	20	42	0	0
	Sous-total		873		36	
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	75	41	0	0
		[40 à 49 ans]	2 494	2 232	12	9
		[50 à 62 ans]	10 504	6 363	62	36
		> 62 ans	1 489	718	1	1
	Sous-total		23 916		121	
Contrôleur des Finances publiques 2ème classe	B	< 30 ans	26	18	0	0
		[30 à 39 ans]	1 300	727	5	2
		[40 à 49 ans]	2 184	1 707	95	81
		[50 à 62 ans]	5 584	3 345	178	106
		> 62 ans	963	411	7	1
	Sous-total		16 265		475	

Nombre de promouvables et de promus par examen professionnel

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	112	92	7	3	1	1	8	4
		[40 à 49 ans]	791	599	55	28	11	5	66	33
		[50 à 62 ans]	1021	680	35	19	10	6	45	25
		> 62 ans	38	20	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		3 353		147		34		181	
Technicien géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	5	0	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		[50 à 62 ans]	1	1	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		7		1		0		1	

Nombre de promouvables et de promus par concours interne

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Inspecteur des Finances publiques interne	A	< 30 ans	40	43	9	4	0	0	9	4
		[30 à 39 ans]	717	607	75	47	0	0	76	47
		[40 à 49 ans]	911	786	62	32	0	0	62	32
		[50 à 62 ans]	534	443	17	11	0	0	17	11
		> 62 ans	5	6	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		4 092		257		0		258	
Inspecteur des finances publiques affecté en qualité d'analyste - interne	A	< 30 ans	3	6	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	10	32	2	7	0	0	2	7
		[40 à 49 ans]	16	55	3	4	0	0	3	4
		[50 à 62 ans]	19	6	0	2	0	0	0	2
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		147		19		0		19	
Inspecteur des finances publiques affecté en qualité de programmeur de système d'exploitation - interne	A	< 30 ans	1	8	1	1	0	0	1	1
		[30 à 39 ans]	6	29	0	3	0	0	0	3
		[40 à 49 ans]	10	39	1	1	0	0	1	1
		[50 à 62 ans]	2	20	0	1	0	0	0	1
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		115		8		0		8	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne	B	< 30 ans	102	75	19	11	0	0	19	11
		[30 à 39 ans]	784	477	133	96	0	0	133	96
		[40 à 49 ans]	619	349	101	31	0	0	101	31
		[50 à 62 ans]	325	183	17	16	0	0	17	16
		> 62 ans	2	5	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		2 921		424		0		424	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne spécial	B	< 30 ans	8	1	4	0	0	0	4	0
		[30 à 39 ans]	345	189	89	44	0	1	89	45
		[40 à 49 ans]	402	285	102	37	6	1	108	38
		[50 à 62 ans]	339	193	39	14	1	0	40	14
		> 62 ans	6	11	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		1 779		329		9		338	
Contrôleur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur - interne	B	< 30 ans	4	4	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	12	23	0	4	0	0	0	4
		[40 à 49 ans]	4	17	0	1	0	0	0	1
		[50 à 62 ans]	3	5	0	1	0	0	0	1
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		72		7		0		7	
Technicien géomètre - interne	B	< 30 ans	0	1	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	5	7	1	1	0	1	1	2
		[40 à 49 ans]	4	6	0	1	0	0	0	1
		[50 à 62 ans]	2	3	0	0	0	0	0	0
		> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		28		3		1		4	

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Inscrits		Admis liste principale		Admis liste complément.		Promus	
			F	H	F	H	F	H	F	H
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe - interne	C	< 30 ans	105	41	8	7	0	0	8	7
		[30 à 39 ans]	303	150	19	20	0	0	19	20
		[40 à 49 ans]	275	121	33	11	0	0	33	11
		[50 à 62 ans]	132	49	7	2	0	0	7	2
		> 62 ans	2	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		1 178		107		0		107	

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	24 ans 2 mois 4 jours	24 ans 11 mois 23 jours	22 ans 11 mois 28 jours
Corps des agents techniques des FiP	21 ans 5 mois	19 ans 29 jours	22 ans
Corps des géomètres du cadastre	37 ans 10 mois 1 jour	/	37 ans 10 mois 1 jour
Corps des contrôleurs des finances publiques	22 ans 07 mois 2 jours	22 ans 7 mois 7 jours	22 ans 6 mois 25 jours
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	7 ans 1 mois	7 ans 8 mois	6 ans 5 mois

Réussite à un concours ou examen professionnel

(BDS FPE 025)

En 2022, la DGFIP a promu 5 473 agents par changement de grade et 1 979 agents par changement de corps.

Promotions par changement de grade	Tranche d'âge	Promus		Taux de féminisation des promus
		F	H	
Total des promotions par concours professionnel	< 30 ans	6	2	75%
	[30 à 39 ans]	141	121	53,8%
	[40 à 49 ans]	256	173	59,7%
	[50 à 62 ans]	128	69	65%
	> 62 ans	1	0	100%
	Sous-total	897		59,3%
Total des promotions par tableau d'avancement	< 30 ans	4	0	100%
	[30 à 39 ans]	140	91	60,6%
	[40 à 49 ans]	744	670	52,6%
	[50 à 62 ans]	1 522	897	62,9%
	> 62 ans	298	210	58,7%
	Sous-total	4 576		59,2%

Promotions par changement de corps	Tranche d'âge	Promus		Taux de féminisation des promus
		F	H	
Total des promotions par liste d'aptitude	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	5	2	71,4%
	[40 à 49 ans]	124	101	55,1%
	[50 à 62 ans]	244	146	62,5%
	> 62 ans	8	2	80%
	Sous-total	632		60,3%
Total des promotions par examen professionnel	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	8	5	57,1%
	[40 à 49 ans]	66	33	66,6%
	[50 à 62 ans]	45	25	64,2%
	> 62 ans	0	0	-
	Sous-total	182		65,4%
Total des promotions par concours interne	< 30 ans	41	25	62,1%
	[30 à 39 ans]	320	224	58,8%
	[40 à 49 ans]	308	119	71,9%
	[50 à 62 ans]	81	47	63,2%
	> 62 ans	0	0	-
	Sous-total	1 165		64,4%

Départs

Nombre d'agents ayant définitivement quitté leurs fonctions au cours de l'année

(BDS FPE 026)

Départs définitifs des personnels titulaires par âge et par circonstance en 2022

Retraite	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	1	1
[40 à 49 ans]	-	-	2	1	3	2	2	2	12
[50 à 62 ans]	11	15	307	194	942	251	495	144	2 359
> 62 ans	49	85	336	316	662	256	286	84	2 074
TOTAL	60	100	645	511	1 607	509	783	231	4 446

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	1	-	-	1
[30 à 39 ans]	-	-	1	1	2	1	2	-	7
[40 à 49 ans]	-	1	1	3	4	3	1	5	18
[50 à 62 ans]	-	1	8	18	24	26	15	15	107
> 62 ans	-	1	1	1	4	2	5	4	18
TOTAL	0	3	11	23	34	33	23	24	151

Démission, abandon de poste, départ volontaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	2	1	2	4	13	12	34
[30 à 39 ans]	-	-	1	3	7	7	31	12	61
[40 à 49 ans]	-	-	3	4	5	5	16	19	52
[50 à 62 ans]	3	1	23	15	48	25	28	11	154
> 62 ans	-	-	2	-	3	-	-	-	5
TOTAL	3	1	31	23	65	41	88	54	306

Révocation	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	1	1	-	-	2
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	1	-	-	1
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	-	1	1
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	1	2	0	1	4

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	1	-	-	-	3	3	7
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	3	3	6
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	2	1	4	7
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	3	1	-	4
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	0	5	8	10	24

Concours ou recrutement sortant	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	1	-	2	1	4
[30 à 39 ans]	-	-	4	4	1	2	3	2	16
[40 à 49 ans]	-	-	1	-	-	3	1	-	5
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	2	-	-	-	2
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	5	4	4	5	6	3	27

Fin de détachement ou de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	2	-	-	-	-	-	-	2
[30 à 39 ans]	2	2	2	1	-	-	2	-	9
[40 à 49 ans]	3	3	1	1	2	1	1	-	12
[50 à 62 ans]	1	-	1	1	1	1	1	-	6
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	6	7	4	3	3	2	4	0	29

Inaptitude définitive	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	1	-	-	-	1
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	1	0	0	0	1

Départs définitifs des personnels non titulaires par âge et par circonstance en 2022

Retraite	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	2	-	-	-	29	1	32
> 62 ans	-	-	-	1	1	-	25	1	28
TOTAL	0	0	2	1	1	0	54	2	60

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
0[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	-	-	0
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	1	2	1	4
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	0	0	0	1	2	1	4

Fin de contrat	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	4	2	11	11	24	11	63
[30 à 39 ans]	-	-	-	4	8	8	12	1	33
[40 à 49 ans]	-	-	1	4	4	2	8	3	22
[50 à 62 ans]	-	-	1	3	11	4	16	5	40
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	3	-	3
TOTAL	0	0	6	13	34	25	63	20	161

Démission	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	4	5	13	2	22	7	53
[30 à 39 ans]	-	-	3	3	3	1	11	-	21
[40 à 49 ans]	-	-	4	4	6	1	14	3	32
[50 à 62 ans]	-	-	2	1	-	2	21	2	28
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	0	0	13	13	22	6	68	12	134

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	-	-	-	-	-	-	4	7	11
[30 à 39 ans]	-	-	-	-	-	-	-	3	3
[40 à 49 ans]	-	-	-	-	-	-	8	-	8
[50 à 62 ans]	-	-	-	-	-	-	35	1	36
> 62 ans	-	-	-	-	-	-	3	-	3
TOTAL	0	0	0	0	0	0	50	11	61

Evolution des départs définitifs depuis 2016

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
2021	55	140	701	575	1 724	591	1 202	415	5 403
2022	69	111	718	591	1 772	629	1 149	369	5 408

Au cours de l'année 2022, 4988 agents titulaires et 420 agents non titulaires ont définitivement quitté leurs fonctions.

Répartition des départs à la retraite selon le motif

Titulaires	A+		A		B		C		Année 2022	Année 2021	Année 2020
	F	H	F	H	F	H		H			
Retraite sur demande	57	89	544	450	1172	403	542	153	3410	3 600	2 962
Retraite sur demande pour carrière longue	-	3	48	39	292	76	135	52	645	599	884
Retraite d'office pour limite d'âge	3	8	19	17	24	11	19	2	103	112	220
Pour invalidité	-	-	10	4	25	17	36	20	112	123	94
Autres	-	-	24	1	94	2	51	4	176	199	222
TOTAL	60	100	645	511	1607	509	783	231	4 446	4 633	4 382

Non titulaires	Année 2022	Année 2021
Retraite sur demande	59	60
Retraite d'office pour limite d'âge	1	4
Pour invalidité	0	1
TOTAL	60	65

Âge moyen de départ à la retraite

	A+	A	B	C	Ensemble des effectifs
Age moyen de départ à la retraite	64,7 ans	63,5 ans	62,9 ans	62,5 ans	63 ans

À la DGFIP, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans.

Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

(BDS FPE 027)

En 2022, 283 demandes de départs vers le secteur privé ont été formulées par des fonctionnaires sur emploi permanent à la DGFiP.

Type de saisine	Sens de la décision	A+		A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Haute Autorité pour la transparence de la vie publique à l'initiative de l'administration	compatibilité									0
	compatibilité avec réserve	1	1							2
	incompatibilité									0
Ne faisant pas l'objet de saisine de la HATVP		12	11	39	28	58	32	59	42	281
Total des demandes		13	12	39	28	58	32	59	42	283

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

(BDS FPE 027 bis)

Ruptures conventionnelles des personnels titulaires

Rupture conventionnelle demandées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de rupture conventionnelles demandées par l'administration	0	0	0	0	0	0	0	1	1
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	0	0	0	0	0	0	0	47	47
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	1	0	30	23	44	25	51	36	210
dont nombre d'agents restructurés	1	0	8	7	20	5	14	5	60
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	57	0	57	55	57	53	46	43	53
Total des ruptures conventionnelles demandées	1	0	30	23	44	25	51	37	211

Rupture conventionnelle accordées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	1	0	26	18	40	20	44	28	177
Total des ruptures conventionnelles accordées	1	0	26	18	40	20	44	30	178

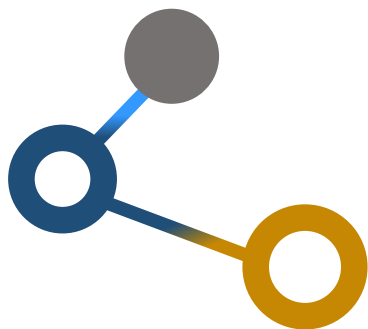
Rupture conventionnelle Bilan - Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	100	0	86,7	78,3	90,9	80	86,3	77,8	84,3
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	100	0	86,7	78,3	90,9	80	86,3	81	84,4
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	19	13	29	13	33	19	126
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	0	0	73,1	72,2	72,5	65	75	63,3	70,8

Ruptures conventionnelles des personnels contractuels

Rupture conventionnelle demandées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par l'administration	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Age moyen des agents pour lesquels l'administration demande une rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	55	0	55
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	0	0	0	0	0	0	6	2	8
dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	58,5	50,5	55
Total des demandes	0	0	0	0	0	0	8	2	10

Rupture conventionnelle accordées	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande de l'administration	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	0	0	0	0	5	1	6

Rupture conventionnelle Bilan - Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	0	0	0	0	0	0	50	0	50
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	0	0	0	0	0	0	66,7	50	62,5
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	0	0	0	0	0	0	62,5	50	60
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	0	0	0	0	5	0	5
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	0	0	0	0	0	0	100	0	83,3



La formation

Nombre d'agents formés

(BDS FPE 028)



La formation statutaire regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

La formation continue désigne la formation suivie par des personnes ayant terminé leurs études initiales.

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	1 302	1 173	2 014	1 660	1 478	968	8 595
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	219	423	14 346	13 158	19 373	13 390	12 218	7 063	80 187
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	154	284	12 299	11 153	17 032	11 796	10 683	6 048	69 449
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	22	23	50	18	283	116	512
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	63	46	94	170	1 034	520	893	366	3 186
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	52	33	64	131	935	479	723	267	2 684
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation continue 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
2021	155	303	12 269	10 866	18 102	11 664	11 578	6 345	71 282
2022	282	469	14 437	13 328	20 407	13 910	13 111	7 429	83 373

Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation

(BDS FPE 029)



Les dépenses liées à la rémunération des acteurs de la formation (enseignants ou non), aux indemnités et frais de déplacement engendrés sont attribuées au TITRE 2. En revanche, les dépenses courantes de fonctionnement et celles concernant les prestations de formation tels que les marchés sont portées au TITRE 3.

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	103 706	29 430	24 597	6 980	662 223	187 928
	H	197 603	21 489	46 868	5 097	1 261 802	137 217
A	F	7 970 450	54 189	1 890 462	12 853	50 895 683	346 026
	H	7 417 816	90 159	1 759 386	21 384	47 366 813	575 716
B	F	11 712 760	506 854	2 778 077	1 937 108	74 792 373	3 236 538
	H	8 167 119	251 792	1 937 108	59 721	52 151 520	1 607 829
C	F	7 245 907	548 897	1 718 612	130 189	46 269 074	3 505 007
	H	4 247 761	208 347	1 007 500	49 417	27 124 279	1 330 411
Ouvriers du cadastre	F	11 212	0	2 659	0	71 592	0
	H	20 554	0	4 875	0	131 251	0

Types de formations dispensées

(BDS FPE 030 et 030 bis)

En nombre de jours de formation

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	129 790	122 950	173 744	158 836	159 720	105 490	850 530
Formation continue	602,8	854	77 811,3	68 052,3	72 760,7	51 624,2	48 935,1	26 713,5	347 353,9
Préparation aux concours et examens	0	0	3 393,1	3 756,3	5 892,5	5 362,6	3 136,3	1 973,5	23 514,3
Réalisation de bilans de compétences	0	0	13,5	0	16	8	7	3,5	48
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0,5	0	0,5	0	1
Congé de formation professionnelle	405	0	5 308,5	3 644,5	6 336,5	3 323	1 712	1 409	22 138,5
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
Formation statutaire	0	0	2 420	2 620	7320	2 400	25 980	10 860	51 600
Formation continue	309,7	166,4	322,9	563,6	3 606,9	1 190,5	4 655 ,8	1 399,6	12 215,4
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	1	1	21,5	7	30,5
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

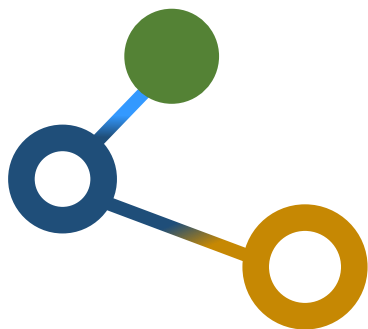
En nombre de stagiaires

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	1 302	1 173	2 014	1 660	1 478	968	8 595
Formation continue	700	1 176	69 258	59 614	71 730	49 075	45 999	24 638	322 190
Préparation aux concours et examens	0	0	1 348	1 508	3 595	2 395	1 789	1 044	11 679
Réalisation de bilans de compétences	0	0	4	0	4	2	2	1	13
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	1	0	2	0	3
Congé de formation professionnelle	3	0	65	40	86	36	22	17	269
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non titulaires									
Formation statutaire	0	0	22	23	50	17	283	116	512
Formation continue	305	151	330	572	4 394	1 699	4 878	1 488	13 817
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	1	1	23	8	33
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
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre de demandes de congés formation

(BDS FPE 031)

Décision prise	Statut d'emploi	A+		A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Accord	Titulaires	0	3	40	65	36	86	17	22	269
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Refus	Titulaires	0	0	0	2	1	5	0	1	9
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Les rémunérations

Masse salariale en euros

(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 2022, la masse salariale a été évaluée à 6 616,9 millions d'euros, dont 2 040,8 millions d'euros concernent le CAS Pensions.

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

Rémunérations d'activité	Cotisations sociales	Prestations sociales	CAS pensions	Total
4 021,4	510,3	44,4	2 040,8	6 616,9

Les cotisations sociales d'un montant de 510,3 millions d'euros couvrent notamment 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.

Les prestations sociales d'un montant de 44,4 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.

Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

(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.

Le décret 2022-1101 du 1er août 2022, modifiant le décret no 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, prolonge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2022, la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 pour l'application de la formule servant à déterminer le montant de la garantie versée.

Bénéficiaires GIPA	A+	A	B	C	Total
Femme	33	2 271	3 838	3 979	10 121
Homme	99	1 995	2 373	2 403	6 870
Total	132	4 266	6 211	6 382	16 991

Distribution des rémunérations nettes mensuelles moyennes

(BDS FPE 035)

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.

La tranche de rémunération nette mensuelle moyenne est exprimée en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes figurant dans le tableau ci-dessous sont issues de l'application India Rému (programme 156 - BOP 0156 CFIP).

Décile	Femme	Homme
1	1 709,83 €	1 843,61 €
2	1 895,17 €	2 016,75 €
3	2 053,30 €	2 199,62 €
4	2 238,89 €	2 368,86 €
5	2 397,91 €	2 576,22 €
6	2 609,64 €	2 837,19 €
7	2 852,66 €	3 164,70 €
8	3 239,05 €	3 640,55 €
9	3 859,67 €	4 563,61 €

Total des rémunérations annuelles brutes versées – emploi permanent

(BDS FPE 036)

La rémunération brute comprend le traitement brut, la nouvelle bonification indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les majorations, les indemnités indexées et non indexées. Les prestations sociales, qui ne sont pas des rémunérations, ne sont pas incluses dans les données ci-dessous.

Les rémunérations annuelles brutes figurant dans le tableau ci-dessous sont issues de l'application India Rému (programme 156) et concernent sur les agents sur emploi permanent.

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents titulaires

Fonctionnaires		Tranches d'âge					Total
		< 30 ans	[30 à 39 ans]	[40 à 49 ans]	[50 à 62 ans]	> 62 ans	
A+	Femme	80 436	526 646	6 991 689	39 624 066	9 419 704	56 642 541
	Homme	272 337	1 446 399	8 674 639	82 622 364	27 287 511	120 303 250
A	Femme	21 866 674	96 077 479	233 085 980	429 024 105	42 877 627	822 931 865
	Homme	19 542 268	88 867 535	224 089 292	401 933 800	43 063 734	777 496 629
B	Femme	12 751 141	80 959 466	196 171 393	512 406 396	43 241 630	845 530 027
	Homme	16 756 077	71 402 499	163 209 406	307 048 527	24 144 984	582 561 493
C	Femme	35 537 828	114 396 315	107 847 819	179 263 416	17 101 831	454 147 209
	Homme	26 313 636	66 912 594	74 645 562	107 817 076	8 963 435	284 652 302
Total		133 120 397	520 588 932	1 014 715 780	2 059 739 750	216 100 456	3 944 265 316

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents non titulaires

contractuels		Tranches d'âge					Total
		< 30 ans	[30 à 39 ans]	[40 à 49 ans]	[50 à 62 ans]	> 62 ans	
A+	Femme	-	-	151 717	162 353	-	314 070
	Homme	-	112 256	175 541	153 303	-	441 100
A	Femme	1 433 568	1 803 211	1 311 749	1 723 988	41 442	6 313 958
	Homme	1 697 905	2 769 330	3 505 632	4 961 248	193 518	13 127 632
B	Femme	2 569 187	2 926 478	2 617 620	1 277 178	-	9 390 462
	Homme	1 543 793	819 278	521 214	477 761	-	3 362 045
C	Femme	4 863 612	3 607 996	3 697 966	6 628 044	618 626	19 416 244
	Homme	2 520 170	878 553	1 043 045	1 064 960	146 893	5 653 621
Total		14 628 235	12 917 101	13 024 483	16 448 834	1 000 479	58 019 132

Ouvriers du cadastre		Tranches d'âge					Total
		< 30 ans	[30 à 39 ans]	[40 à 49 ans]	[50 à 62 ans]	> 62 ans	
C	Femme	-	-	125 648	798 276	50 001	973 925
	Homme	-	-	221 479	1 283 610	9 742	1 514 831
Total		0	0	347 127	2 081 886	59 743	2 488 756

Part des primes et indemnités dans les rémunérations annuelles brutes

Les primes et indemnités représentent en moyenne 31,33 % des rémunérations brutes versées.

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+	51,85%	52,22%	52,11%
A	35,31%	37,04%	36,17%
B	27,39%	28,50%	27,84%
C	23,83%	24,29%	24,00%
Total	30,11%	32,84%	31,33%

Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés - emploi permanent

(BDS FPE 037)

Nouveau

	Femme	Homme	total
Titulaires	51 771	39 036	90 807
Contractuels	1 331	612	1 943
Ouvriers du cadastre	26	38	64
Total	53 128	39 686	92 814

Nombre de mois de personnes physiques payées - emploi permanent

(BDS FPE 038)

Nouveau

	Femme	Homme	total
Titulaires	640 722	472 437	1 113 159
Contractuels	18 961	7 521	26 482
Ouvriers du cadastre	325	463	788
Total	660 008	480 421	1 140 429

Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes

(BDS FPE 039)

Nouveau

Il s'agit des indicateurs relatifs à la DGFIP.

Titulaires	Rémunération mensuelle moyenne en € (non redressée du temps partiel et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € (par ETP)
Hommes	3 703 €	3 751 €
Femmes	3 369 €	3 519 €
Ecart en €	-335 €	-232 €
Ecart en %	-9,0 %	-6,2 %

Les écarts en positif sont en faveur des femmes, ceux en négatif sont en faveur des hommes

L'écart global de -6.2 % en ETP (au détriment des femmes) se décompose de la manière suivante :

- -6% sont dus à un effet « ségrégation des corps » qui traduit le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans des corps moins bien rémunérés,
- +0,5 % (en faveur des femmes) sont dus à l'effet démographique,
- -0.7 % sont dus à l'effet prime.

Total des rémunérations annuelles brutes versées - emploi non permanent

(BDS FPE 040)

Les rémunérations annuelles brutes figurant dans le tableau ci-dessous sont issues de l'application India Rému (programme 156) et concernent sur les agents sur emploi non permanent.

Rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi non permanent

		Tranches d'âge					Total
		< 30 ans	[30 à 39 ans]	[40 à 49 ans]	[50 à 62 ans]	> 62 ans	
A	Femme	71 205	77 304	193 193	59 893	-	401 596
	Homme	68 342	174 564	145 898	259 271	80 133	728 208
B	Femme	54 509	119 342	72 608	12 653	-	259 112
	Homme	121 784	44 161	27 410	-	-	193 355
C	Femme	12 478 888	1 832 537	1 404 201	1 699 100	377 062	17 791 789
	Homme	8 202 349	703 319	385 737	597 700	142 677	10 031 782
Total		20 997 076	2 951 227	2 229 048	2 628 618	599 873	29 405 842

Nombre d'équivalents temps pleins rémunérés - emploi non permanent

(BDS FPE 041)

Nouveau

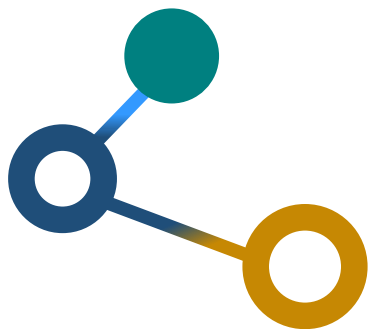
	Femme	Homme	total
ETP rémunérés sur emploi non permanent	794	414	1 208

Nombre de mois de personnes physiques payées - emploi non permanent

(BDS FPE 042)

Nouveau

	Femme	Homme	total
Nombre de mois d'agents payés sur emploi non permanent	9 582	5 022	14 604



La santé et la sécurité au travail

LES RISQUES PROFESSIONNELS

Nombre d'accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles reconnus imputable au service

(BDS FPE 043)



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 selon le type d'accident et l'âge des agents

	< 30 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-62 ans		+ de 62 ans		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident du travail	9	15	33	18	45	37	155	69	26	8	268	147	415
Accident de mission	1	0	2	3	12	9	26	22	4	1	45	35	80
Accident de trajet	32	11	73	44	93	58	228	102	41	17	467	232	699
TOTAL	42	26	108	65	150	104	409	193	71	26	780	414	1 194

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

	A+		A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident du travail	20	7	60	27	84	42	104	71	268	147	415
Accident de mission	3	5	23	9	11	8	8	13	45	35	80
Accident de trajet	38	20	90	58	184	88	155	66	467	232	699
TOTAL	61	32	173	94	279	138	267	150	780	414	1 194

Nombre d'accidents selon la cause, la gravité (avec ou sans arrêt de travail) et le type d'accident

Causes des accidents		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	F	1	3	37	1	3	87	0	0	0	2	6	124
	H	0	2	35	0	3	66	0	0	0	0	5	101
Agression	F	0	0	1	9	1	4	0	0	0	9	1	5
	H	0	3	1	4	0	2	0	1	0	4	4	3
Chute de personne	F	71	18	111	92	12	187	0	0	0	163	30	298
	H	17	4	35	30	9	73	0	0	0	47	13	108
Chute d'objet	F	6	1	0	5	1	2	0	0	0	11	2	2
	H	3	0	0	1	0	2	0	0	0	4	0	2
Contacts – Exposition	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Explosion	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Heurt	F	6	1	11	9	0	4	0	0	0	15	1	15
	H	7	2	1	6	1	8	0	0	0	13	3	9
Manutention	F	6	0	0	11	1	0	0	0	0	17	1	0
	H	13	3	0	20	6	0	0	0	0	33	9	0
Projections	F	1	0	1	2	0	0	0	0	0	3	0	1
	H	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Autres	F	18	1	6	30	3	14	0	0	0	48	4	20
	H	20	0	6	24	2	3	0	0	0	44	2	9
Total	F	109	24	169	159	21	298	0	0	0	268	45	467
	H	62	14	78	85	21	154	0	1	0	147	36	232

* un accident peut être comptabilisé dans plusieurs rubriques.

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

(BDS FPE 044)

1 accident mortel reconnu imputable au service est à dénombrer en 2022 à la DGFIP.

	F	H	Total
Accident du travail	0	0	0
Accident de mission	0	1	1
Accident de trajet	0	0	0
TOTAL	0	1	1

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à 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

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Attribution d'ATI définitives	33	18	51	38
ATI définitives en paiement au 31 décembre	1 183	425	1 608	1 615
Attribution de rente viagère d'invalidité (RVI)	3	1	4	3
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	72	41	113	111

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

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Attribution d'ATI temporaires	24	15	39	40
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	62	36	98	95

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Entrée en paiement premier droit	31	45	46	45
ATI en paiement au 31 décembre	1 245	461	1 706	1 710
Agents en situation de handicap bénéficiant d'une ATI au 01/01/2022	23	8	31	22

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 2022	
		Total dossiers traités	Dont accident de 2022	Total dossiers traités	Dont accident de 2022	Total dossiers traités	Dont accident de 2022	Total dossiers traités	Dont accident de 2022	Total dossiers traités	Dont accident de 2022
Accident du travail	F	153	268							153	268
	H	81	147							81	157
Accident de mission	F	21	45							21	45
	H	21	35					1	1	22	36
Accident de trajet	F	243	466			1	1			244	467
	H	126	231			1	1			127	232
Total	F	417	779	0	0	1	1	1	1	230	415
	H	228	413	0	0	1	1	0	0	418	780

Les chiffres récapitulent le nombre de dossiers traités en 2022 pour lesquels l'incapacité est connue et déterminée.

LES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT



Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 comporte :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

La DGFIP est en particulier dotée d'un double dispositif de signalement qui distingue, d'une part, les incidents intervenus majoritairement dans la relation à l'utilisateur (Signalements RPS) et les signalements pour harcèlements moral/sexiste/sexuels.

Certains des signalements RPS et tous les signalements pour harcèlements moral/sexistes/sexuels font l'objet d'une saisine et d'un traitement par le bureau des affaires juridiques et du contentieux (BAJC).

Nombre de saisines du dispositif de signalement

(BDS FPE 047)

SignalementR PS	Insultes injures	Menaces verbales comportementales	Menaces physiques	Conflit entre collègues	Conflit avec la hiérarchie	Total
Direction	25	25	2	26	22	100
SIP	389	269	43	32	11	744
SIE	40	34	2	14	6	96
SIP/SIE	4	1	1	3	0	9
SGC	116	93	13	21	15	258
PRS	7	13	1	2	1	24
SPF/SPFE/SDE	7	15	0	11	2	35
Brigades/CF	27	55	5	8	12	107
Foncier Cadastre	20	16	0	3	1	40
ESI	0	0	0	4	4	8
Huissiers	9	20	9	1	0	39
Amendes Autres	99	57	10	12	7	185
Total	743	598	86	137	81	1 645

Motif de signalement traité par le BAJC	Femme	Homme	Total
Menaces	47	37	84
Outrages	28	14	42
Harcèlement moral	11	14	25
Agissements sexistes	14	1	15
Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne	4	6	10
Diffamations	4	5	9
Actes d'intimidation	3	5	8
Injures	4	3	7
Harcèlement sexuel	0	0	0
Violences sexuelles	1	0	1
Autres	4	4	8
Total	120	89	209

Type de suites données aux saisines du dispositif de signalement de l'année précédente

(BDS FPE 048)

Type de suites données aux saisines du BAJC	Femme	Homme	Total
Accueil et accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	105	122	227
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	19	24	43
Mise en place d'une enquête	7	11	18
Signalement article 40 du code de procédure pénale	9	14	23
Préconisations de Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0	0	0
Mesures de mise à l'abri de la victime	0	0	0
Sanctions prises	9	0	9
Usage du droit de réponse ou de rectification	0	0	0
Signalement plateforme PHAROS	0	0	0

Autres mesures	0	0	0
----------------	---	---	---

Les signalements auprès de la plateforme PHAROS, des hébergeurs ou des fournisseurs d'accès ne sont pas mis en œuvre par l'administration, mais par l'agent concerné par le contenu litigieux.

Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

(BDS FPE 050)

Les données renseignées correspondent aux signalements pour lesquels l'administration a octroyé la protection fonctionnelle, reconnaissant ainsi un statut de "victime".

	Femme	Homme	Total
Nombre de victimes d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	7	0	7

Nombre de signalements par type d'actes

(BDS FPE 051)

Type d'acte	A+		A		B		C		Total *
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agissements sexistes	0	0	10	0	0	1	4	0	15
Discrimination	0	0	2	2	0	0	2	2	8
Harcèlement moral et sexuel	0	1	4	6	2	3	5	4	25
Violence	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	0	1	17	8	2	4	11	6	49

*catégorie et sexe de la victime

LA 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.

Nombre de mesures de protection fonctionnelles demandées

(BDS FPE 053)

Motif de la protection fonctionnelle	Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées		Nombre de mesures de protection fonctionnelle mises en œuvre	
	F	H	F	H
Mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	2	4	2	4
Poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0

L'indicateur ne prend pas en compte que les agressions dans le cadre de l'exercice des missions, situations pour lesquelles les mesures de protection fonctionnelle sont mises en œuvre à la DGFIP.

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre

(BDS FPE 059)

	Total
Nombre d'assistants de prévention en fonction au 31 décembre 2022	148

Répartition des assistants de prévention en fonction au 31 décembre

(BDS FPE 060) Nouveau

Nombre d'assistants de prévention travaillant à				
100 %	de 50% et moins de 100 %	Moins de 50 %	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue	Total
30	74	37	7	148

Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des assistants de prévention

(BDS FPE 061) Nouveau

Le Secrétariat général du ministère met en place une formation à destination des assistants de prévention.

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

(BDS FPE 062)

Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions en 2022	30
--	----

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année

(BDS FPE 063)

Nouveau

Nombre d'acteurs de la prévention ayant reçu une formation continue

54

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent

(BDS FPE 085)

Nouveau

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent

30

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée (article 67 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020).

Par ailleurs, tout agent est tenu d'alerter l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année

(BDS FPE 086)

Nouveau

Nombre d'invocations du droit de retrait

2

Nombre de rapports d'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) reçus

(BDS FPE 089)

Nouveau

Nombre de rapport d'ISST reçus

109

Nombre de lettres de cadrage d'Assistants de Prévention ou de Conseillers de Prévention reçues

(BDS FPE 090) Nouveau

Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues

148

Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus

(BDS FPE 091) Nouveau

Nombre de rapports annuels des médecins de prévention reçus

110

Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus

(BDS FPE 092) Nouveau

Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus

29

Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

(BDS FPE 106) Nouveau

Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

9 551

Les aménagements de postes s'entendent par tout aménagement préconisé par la médecine du travail, qu'ils aient impliqué des dépenses (achat de matériel spécifique par exemple) ou qu'ils consistent "juste" à adapter les conditions d'exercice (dépassement du seuil de télétravail par exemple). Ces données sont recueillies par les assistants de prévention.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutiques

(BDS FPE 111)



*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).
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.*

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 30 ans	21	4	25
[30 à 39 ans]	126	56	182
[40 à 49 ans]	226	66	292
[50 à 62 ans]	424	200	624
> 62 ans	45	22	67
Total	842	348	1 190

En 2022, 1 190 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique à la DGFIP.

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé

(BDS FPE 112)



*Dans certaines circonstances, un fonctionnaire physiquement inapte peut être placé en disponibilité d'office, après un congé ordinaire de maladie (COM), un congé longue maladie (CLM) et un congé longue durée (CLD).
Pendant sa disponibilité, il peut percevoir, dans certains cas, un revenu de remplacement. À la fin de la disponibilité, selon son aptitude physique, le fonctionnaire est réintégré ou mis en retraite pour invalidité ou licencié.*

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 30 ans	1	2	3
[30 à 39 ans]	5	6	11
[40 à 49 ans]	6	2	8
[50 à 62 ans]	11	8	19
> 62 ans	0	1	1
Total	23	19	42

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité

(BDS FPE 113)

	Femme	Homme	Total
Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité	71	41	112

Nombre de licenciements pour inaptitude physique

(BDS FPE 114)

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 30 ans	1	0	1
[30 à 39 ans]	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	0
[50 à 62 ans]	0	0	0
> 62 ans	0	0	0
Total	1	0	1

LES ACTIONS DE PREVENTION

Nombre d'agents formés à la santé et sécurité au travail (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre 2022

(BDS FPE 122) **Nouveau**

Nombre d'agents formés à la santé et sécurité au travail au cours de l'année parmi les agents en poste au 31/12

12 400

Des formations santé et sécurité au travail ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ?

(BDS FPE 123) **Nouveau**

Il s'agit de formations organisées à l'initiative des directions, en fonction du contexte local.

3 formations relatives à la santé et la sécurité au travail ont été organisées au cours de l'année suite à des événements graves.

Nombre de services et nombre d'agents concernés par un DUERP

(BDS FPE 124) **Nouveau**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) concerne 128 directions locales, nationales ou spécialisées, représentant l'ensemble des agents de la DGFiP.

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante

(BDS FPE 126) **Nouveau**

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année

39

Cet indicateur recouvre les attestations de présence dans des locaux contenant des matériaux amiantés, les fiches exposition amiante, les attestations d'exposition amiante et autres cancérogènes, les fiches de suivi des expositions

à certains facteurs de risques professionnels (agents chimiques dangereux, poussières, fumées dont certains cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle

(BDS FPE 130)

Nouveau

Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle

0

Nombre de signalements de risques psychosociaux (RPS)

(BDS FPE 131)

Nouveau

Nombre de signalements de risques psychosociaux

1 645

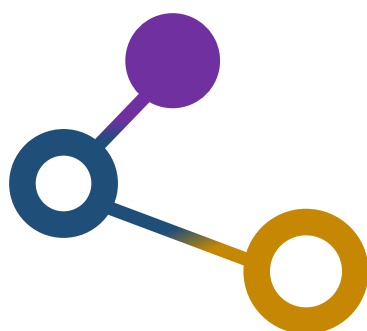
Nombre d'activations de la cellule de veille

(BDS FPE 132)

Nombre d'activations de la cellule de veille

8

Il s'agit du dispositif de veille et de soutien (DVS) créé en 2019 et qui a vocation à couvrir l'ensemble des projets de transformations et d'accompagnement au changement.



L'organisation du travail et le temps de travail

L'ORGANISATION ET LES CYCLES DE TRAVAIL

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail et l'organisation du travail

(BDS FPE 140)

Pour rappel, les effectifs en fonction au 31 décembre 2022 s'élèvent à 95 037.

Nombre d'agents en fonction soumis aux horaires variables

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	345	314	510	503	1 401	954	4 027
[30 à 39 ans]	0	0	1 237	1 157	2 514	2 016	3 866	2 077	12 867
[40 à 49 ans]	0	0	2 349	2 014	5 335	4 037	3 557	2 222	19 514
[50 à 62 ans]	0	0	3 342	2 467	11 895	6 693	5 060	2 933	32 390
> 62 ans	0	0	237	185	843	434	387	203	2 289
Total	0	0	7 510	6 137	21 097	13 683	14 271	8 389	71 087

Nombre d'agents en fonction au forfait

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	3	381	346	167	225	72	16	1 210
[30 à 39 ans]	3	12	1 048	994	346	334	270	118	3 125
[40 à 49 ans]	59	65	2 246	2 153	432	469	244	151	5 819
[50 à 62 ans]	161	330	4 045	4 443	972	1 050	786	391	12 178
> 62 ans	19	76	451	585	159	119	144	65	1 618
Total	242	486	8 171	8 521	2 076	2 197	1 516	741	23 950

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption

(BDS FPE 141)

La DGFIP comptabilise 3 demandes de temps partiel annualisé en 2022, au terme des congés maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption.

Annualisation du temps de travail, au terme des congés maternité	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	2	0	2
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[50 à 62 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	3	0	3

Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année

(BDS FPE 142)

Nouveau

Nombre total de nuits-agents travaillées	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	2	12	35	49
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	2	8	5	48	63
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	1	2	0	4	7
[50 à 62 ans]	0	0	0	0	29	59	116	510	714
> 62 ans	0	0	0	0	1	9	0	151	161
Total	0	0	0	0	33	80	133	748	994

Existence d'une charte du temps

(BDS FPE 143)

Il n'existe pas de charte du temps à la DGFIP mais une instruction générale harmonisée, qui décrit les règles en matière de temps de travail pour l'ensemble des agents de la DGFIP.

L'instruction générale harmonisée se compose de plusieurs chapitres qui couvrent les thèmes suivants : organisation du temps de travail, temps partiels, congés dont les congés pour raison de santé, compte-épargne temps, autorisations d'absence.

LES ASTREINTES ET INTERVENTIONS



L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

Nombre d'agents soumis à des astreintes

(BDS FPE 144)

Nombre d'agents soumis à des astreintes	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	1	30	23	0	11	1	3	69
[30 à 39 ans]	0	0	31	48	2	17	3	3	104
[40 à 49 ans]	1	3	29	84	6	19	0	3	145
[50 à 62 ans]	0	2	25	46	15	16	0	1	105
> 62 ans	0	0	0	2	1	0	0	0	3
Total	1	6	115	203	24	63	4	10	426

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur

(BDS FPE 145)

Nouveau

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	8	4	5	5	24	6	52
[30 à 39 ans]	0	0	80	24	108	35	171	25	443
[40 à 49 ans]	0	0	158	45	236	58	127	20	644
[50 à 62 ans]	0	0	127	42	299	80	115	27	690
> 62 ans	0	0	4	2	7	1	3	1	18
Total	0	0	377	117	655	179	440	79	1 847

Nombre de paiements d'indemnités d'intervention et d'heures d'intervention au cours de l'année

(BDS FPE 146)

	F	H	Total
Nombre de paiements d'indemnités d'intervention	22	160	182
Nombre d'heures d'intervention	157	1 084	1 241

LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL À DISTANCE

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail

(BDS FPE 147)

Au 31 décembre 2022, la DGFIP compte 50 230 agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, depuis leur domicile ou un autre lieu privé.

Il s'agit des télétravailleurs disposant d'au moins une autorisation de télétravail au 31 décembre 2022 (régulier, ponctuel ou mixte). Celles-ci ne comportent pas de durée.

A la DGFIP, les agents en télétravail utilisent du matériel informatique fourni par l'administration.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	1	3	299	224	207	217	595	312	1 858
[30 à 39 ans]	159	112	1 153	981	1 611	1 156	2 386	995	8 553
[40 à 49 ans]	679	580	2 295	1 849	3 848	2 531	2 095	1 018	14 895
[50 à 62 ans]	1 826	1 699	2 891	1 971	7 894	3 634	2 498	897	23 310
> 62 ans	189	243	177	121	492	210	142	40	1 614
Total	2 854	2 637	6 815	5 146	14 052	7 748	7 716	3 262	50 230

Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés

(BDS FPE 148)

À la DGFIP, les demandes de télétravail sont exprimées au fil de l'eau.

	Total
Nombre de demandes de télétravail exprimées *	61 609
Nombre de refus prononcés	73

* pour une demande de télétravail régulier ou une demande de télétravail ponctuel, l'agent formule une seule demande alors que pour une demande de télétravail mixte (ponctuel et régulier), l'agent exprime deux demandes.

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail en période exceptionnelle

(BDS FPE 149)

A compter du 3 janvier 2022, pour une durée de trois semaines, le dispositif de télétravail exceptionnel s'est substitué au dispositif de télétravail pérenne.

Nombre d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 1 jour par semaine	167	312	12 497	11 086	15 129	9 397	8 265	3 792	60 645
Entre 1 jour à moins de 2 jours par semaine	0	1	80	94	224	126	157	83	765
Entre 2 à 3 jours par semaine	0	0	38	37	100	58	85	37	355
Supérieur à 3 jours par semaine	0	0	29	36	107	99	91	48	410
Total	167	313	12 644	11 252	15 560	9 680	8 598	3 960	62 175

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nombre total d'heures écrêtées dans le cadre de l'horaire variable

(BDS FPE 150)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'heures écrêtées	399 347	425 813	411 485	494 069	366 501	341 417

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires

(BDS FPE 151)

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires écrêtées

Sont comptabilisés les agents ayant écrêté au moins une fois au cours de l'année.

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
2021	3 450	2 596	7 270	4 133	4 122	2 400	23 971
2022	3 459	2 652	7 017	4 109	3 903	2 354	23 494

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	8	15	22	47
[30 à 39 ans]	1	0	27	28	40	55	151
[40 à 49 ans]	1	0	59	49	36	70	215
[50 à 62 ans]	3	0	140	78	73	136	430
> 62 ans	0	0	11	3	3	20	37
Total	5	0	239	166	161	303	880

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires récupérées

Ne sont comptés que les agents ayant fait l'objet d'écètements des horaires variables et ayant pris au moins une journée de récupération des horaires variables au cours de l'année, étant précisé qu'un agent est compté une seule fois même s'il a pris plusieurs jours de récupération dans l'année.

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
2021	2 520	1 827	5 193	2 774	2 555	1 462	16 331
2022	2 606	1 887	5 099	2 835	2 381	1 416	16 224

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

(BDS FPE 152)

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	19	92	341	691	1 143
[30 à 39 ans]	234	0	703	1 006	943	1 814	4 700
[40 à 49 ans]	15	0	1 518	1 311	883	3 844	7 571
[50 à 62 ans]	65	0	6 014	3 013	1 717	13 151	23 960
> 62 ans	0	0	880	44	326	3 199	4 449
Total	314	0	9 134	5 466	4 210	22 699	41 823



Temps complet : un emploi (ou un poste) est défini à temps complet par l'administration lorsque sa durée exprimée en heures hebdomadaires correspond à la durée légale.

Temps partiel : un emploi est occupé à temps partiel lorsque la durée de travail hebdomadaire définie pour l'agent est inférieure à la durée de travail hebdomadaire définie par l'administration pour ce type de poste. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Temps incomplet : un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

Répartition des effectifs en fonction sur emploi à temps complet ou incomplet

(BDS FPE 153)

Répartition des effectifs en fonction sur emploi à temps complet ou incomplet

Au 31 décembre 2022, les effectifs en fonction s'élèvent à 95 037 agents, dont 94 540 exercent sur un emploi à temps complet et 497 exercent sur un emploi à temps incomplet.

Effectifs en fonction au 31 décembre	Temps complet			Temps incomplet
	Temps plein	Temps partiel	Temps partiel thérapeutique	
Titulaires de statut DGFIP	78 286	12 195	1 177	1
Titulaires de statut Centrale	409	53	9	0
Contractuels	2 321	22	4	2
Ouvriers du cadastre	59	4	0	0
Berkani	1	0	0	494
TOTAL	81 076	12 274	1 190	497

Répartition par statut des effectifs en fonction à temps partiel

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires de statut DGFIP	0	1	1 769	443	4 725	962	3 601	694	12 195
Titulaires de statut Centrale	0	0	12	0	18	3	20	0	53
Contractuels	0	0	4	0	7	0	11	0	22
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Berkani	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1 785	443	4 750	965	3 635	695	12 274

Evolution du nombre d'agents de statut DGFIP à temps partiel

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents de statut DGFIP à temps partiel	17 258	16 147	14 989	13 399	12 274

Répartition des effectifs en fonction sur emploi à temps complet

Pour un temps partiel de droit, 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 sur autorisation, les quotités au choix de l'agent sont de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire de travail d'un agent à temps plein.

Agents à temps complet	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	0	3	726	660	676	728	1 473	969	5 235
A temps plein	0	3	715	657	654	724	1 340	947	5 040
Temps partiel de droit à 50%	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Temps partiel de droit à 60%	0	0	1	0	0	0	6	0	7
Temps partiel de droit à 70%	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Temps partiel de droit à 80%	0	0	8	1	13	1	76	9	108
Temps partiel de droit à 90%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation à 50%	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Temps partiel sur autorisation à 60%	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Temps partiel sur autorisation à 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation à 80%	0	0	1	1	3	2	22	8	37

Temps partiel sur autorisation à 90%	0	0	0	0	1	0	7	1	9
Temps partiel thérapeutique à 50%	0	0	1	1	3	1	13	2	21
Temps partiel thérapeutique à 60%	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Temps partiel thérapeutique à 70%	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Temps partiel thérapeutique à 80%	0	0	0	0	2	0	0	0	2
De 30 à 39 ans	3	12	2 284	2 151	2 860	2 350	4 132	2 192	15 984
A temps plein	3	12	1 935	2 070	2 202	2 212	2 965	2 016	13 415
Temps partiel de droit à 50%	0	0	4	1	11	3	20	2	41
Temps partiel de droit à 60%	0	0	3	4	5	1	24	1	38
Temps partiel de droit à 70%	0	0	2	0	5	0	11	1	19
Temps partiel de droit à 80%	0	0	157	34	273	58	461	72	1 055
Temps partiel de droit à 90%	0	0	0	1	1	0	0	2	4
Temps partiel sur autorisation à 50%	0	0	2	0	7	1	13	1	24
Temps partiel sur autorisation à 60%	0	0	0	0	4	0	12	3	19
Temps partiel sur autorisation à 70%	0	0	2	1	2	0	6	1	12
Temps partiel sur autorisation à 80%	0	0	145	21	282	51	470	64	1 033
Temps partiel sur autorisation à 90%	0	0	25	8	39	3	62	5	142
Temps partiel thérapeutique à 50%	0	0	9	7	21	12	67	17	133
Temps partiel thérapeutique à 60%	0	0	0	0	1	3	11	3	18
Temps partiel thérapeutique à 70%	0	0	0	0	3	5	3	1	12
Temps partiel thérapeutique à 80%	0	0	0	4	4	1	7	3	19
De 40 à 49 ans	59	65	4 595	4 167	5 767	4 506	3 759	2 365	25 283
A temps plein	59	65	3 800	4 004	4 149	4 171	2 694	2 135	21 077
Temps partiel de droit à 50%	0	0	5	2	12	1	13	6	39
Temps partiel de droit à 60%	0	0	5	4	7	1	6	4	27
Temps partiel de droit à 70%	0	0	3	0	1	0	5	1	10
Temps partiel de droit à 80%	0	0	63	24	106	53	89	34	369
Temps partiel de droit à 90%	0	0	0	1	0	1	0	1	3
Temps partiel sur autorisation à 50%	0	0	3	0	21	8	18	5	55
Temps partiel sur autorisation à 60%	0	0	10	2	17	7	33	4	73

Temps partiel sur autorisation à 70%	0	0	6	0	16	2	22	0	46
Temps partiel sur autorisation à 80%	0	0	478	78	1 062	180	684	126	2 608
Temps partiel sur autorisation à 90%	0	0	165	33	283	59	119	25	684
Temps partiel thérapeutique à 50%	0	0	47	14	69	22	64	22	238
Temps partiel thérapeutique à 60%	0	0	2	4	7	1	5	1	20
Temps partiel thérapeutique à 70%	0	0	3	0	7	0	2	0	12
Temps partiel thérapeutique à 80%	0	0	5	1	9	0	5	1	21
Temps partiel thérapeutique à 90%	0	0	0	0	1	0	0	0	1
De 50 à 62 ans	161	330	7 387	6 910	12 867	7 743	5 493	3 308	44 199
A temps plein	161	329	6 630	6 654	10 206	7 147	3 965	2 931	38 023
Temps partiel de droit à 50%	0	0	2	1	2	4	2	1	12
Temps partiel de droit à 60%	0	0	1	2	3	2	5	1	14
Temps partiel de droit à 70%	0	0	0	1	1	0	4	3	9
Temps partiel de droit à 80%	0	1	18	11	62	27	42	21	182
Temps partiel de droit à 90%	0	0		1	2	0	1		4
Temps partiel sur autorisation à 50%	0	0	12	6	45	14	55	20	152
Temps partiel sur autorisation à 60%	0	0	22	10	65	26	70	10	203
Temps partiel sur autorisation à 70%	0	0	9	5	32	7	34	6	93
Temps partiel sur autorisation à 80%	0	0	469	136	1 816	359	1 032	210	4 022
Temps partiel sur autorisation à 90%	0	0	137	39	434	71	145	35	861
Temps partiel thérapeutique à 50%	0	0	66	34	171	75	123	59	528
Temps partiel thérapeutique à 60%	0	0	10	2	12	4	6	3	37
Temps partiel thérapeutique à 70%	0	0	1	1	7	2	5	4	20
Temps partiel thérapeutique à 80%	0	0	10	7	9	5	4	4	39
63 ans et plus	19	76	688	770	1 002	553	469	262	3 839
A temps plein	19	76	656	747	862	525	393	243	3 521
Temps partiel de droit à 50%	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Temps partiel de droit à 60%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit à 70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel de droit à 80%	0	0	0	0	1	0	2	0	3

Temps partiel de droit à 90%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temps partiel sur autorisation à 50%	0	0	2	1	1	0	4	0	8
Temps partiel sur autorisation à 60%	0	0	2	1	6	1	2	2	14
Temps partiel sur autorisation à 70%	0	0	0	0	1	1	1	0	3
Temps partiel sur autorisation à 80%	0	0	19	12	86	17	43	7	184
Temps partiel sur autorisation à 90%	0	0	4	1	21	4	7	1	38
Temps partiel thérapeutique à 50%	0	0	4	7	19	5	15	8	58
Temps partiel thérapeutique à 60%	0	0	0	1	2	0	1	0	4
Temps partiel thérapeutique à 70%	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Temps partiel thérapeutique à 80%	0	0	1	0	1	0	0	1	3
Temps partiel thérapeutique à 90%	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	242	486	15 680	14 658	23 172	15 880	15 326	9 096	94 540

Répartition des effectifs en fonction sur emploi à temps incomplet par tranche de durée hebdomadaire du travail

Agents à temps incomplet	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	0	0	0	0	1	0	0	1	2
< 17h30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 17h30 et 28h	0	0	0	0	0	0	0	0	0
> 28h	0	0	0	0	1	0	0	1	2
De 30 à 39 ans	0	0	1	0	0	0	4	3	8
< 17h30	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Entre 17h30 et 28h	0	0	0	0	0	0	2		2
> 28h	0	0	1	0	0	0	1	2	4
De 40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	42	8	50
< 17h30	0	0	0	0	0	0	13	3	16
Entre 17h30 et 28h	0	0	0	0	0	0	17	4	21
> 28h	0	0	0	0	0	0	12	1	13
De 50 à 62 ans	0	0	0	0	0	0	353	16	369
< 17h30	0	0	0	0	0	0	168	7	175
Entre 17h30 et 28h	0	0	0	0	0	0	126	4	130

> 28h	0	0	0	0	0	0	59	5	64
63 ans et plus	0	0	0	0	0	0	62	6	68
< 17h30	0	0	0	0	0	0	36	1	37
Entre 17h30 et 28h	0	0	0	0	0	0	19	3	22
> 28h	0	0	0	0	0	0	7	2	9
TOTAL	0	0	1	0	1	0	461	34	497

Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année

(BDS FPE 154)

Nombre total de demandes acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	13	4	22	4	141	30	214
[30 à 39 ans]	0	0	353	82	667	140	1 186	179	2 607
[40 à 49 ans]	0	0	797	166	1 633	337	1 078	234	4 245
234[50 à 62 ans]	0	3	763	256	2 646	600	1 530	382	6 180
> 62 ans	0	0	32	23	139	27	74	19	314
Total	0	3	1 958	531	5 107	11 08	4 009	844	13 560

- dont nombre de premières demandes acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	9	2	17	3	94	25	150
[30 à 39 ans]	0	0	110	40	232	72	381	73	908
[40 à 49 ans]	0	0	120	46	192	69	177	56	660
[50 à 62 ans]	0	1	130	59	310	139	178	96	913
> 62 ans	0	0	6	10	27	9	18	11	81
Total	0	1	375	157	778	292	848	261	2 712

- dont nombre de demandes de modifications de quotités acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	1	0	3	0	4
[30 à 39 ans]	0	0	20	7	42	6	76	7	158
[40 à 49 ans]	0	0	59	9	129	15	67	13	292
[50 à 62 ans]	0	0	59	9	144	36	87	22	357
> 62 ans	0	0	1	1	6	0	5	0	13
Total	0	0	139	26	322	57	238	42	824

- dont nombre de demandes de retour au temps plein acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	3	2	7	2	34	8	56
[30 à 39 ans]	0	0	98	23	158	53	244	50	626
[40 à 49 ans]	0	0	221	55	279	87	144	60	844
[50 à 62 ans]	0	1	188	57	421	131	228	79	1 105
> 62 ans	0	0	14	8	25	9	13	4	73
Total	0	1	524	145	890	282	663	201	2 706

LES CONGÉS (ANNUELS, RTT...)

Nombre de jours de congés pris et non pris au cours de l'année

(BDS FPE 155)

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 (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) 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.

Type de congés	Sexe	Droits à congé	Jours pris	Jours non pris
Congés annuels	F	1 595 844	1 261 829	334 015
	H	1 208 167	932 250	275 917
ARTT	F	541 325	508 968	32 357
	H	422 950	392 906	30 044
Jours de fractionnement	F	104 000	91 526	12 474
	H	76 348	66 109	10 239
Total		3 948 634	3 253 588	695 046

Historique	2020	2021	2022
Nombre de jours de congés pris	3 469 999	3 275 700	3 253 588

Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année

(BDS FPE 156)

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.

Type de congés	Sexe	Jours accordés	Jours pris	Jours non pris
Autorisations d'absence exceptionnelle DGFIP	F	57 207	52 401	4 806
	H	41 804	38 492	3 312
Total		99 011	90 893	8 118

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 Martinique, de Guyane, 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 22 mai pour la Martinique ; le 10 juin pour la Guyane ; le 20 décembre pour La Réunion et le 27 avril pour Mayotte).

Type de congés	Nombre de jours accordés
Jours fériés locaux	8 207

Nombre de jours reçus au cours de l'année (dons de jours)

(BDS FPE 158)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents bénéficiaires du don de jours	27	35	58	38	52	63
Nombre total de jours consommés par les bénéficiaires	597	929	1 294	868	1 418	1913

Nombre total de compte épargne-temps ouverts au 31 décembre

(BDS FPE 159)

Le compte épargne-temps (CET) 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.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	3	409	360	287	324	747	489	2 619
[30 à 39 ans]	2	12	2 100	1 953	2 420	1 930	3 088	1 605	13 110
[40 à 49 ans]	58	60	4 470	4 004	5 253	4 004	2 935	1 898	22 682
[50 à 62 ans]	168	364	7 221	6 687	12 169	7 125	5 131	2 954	41 819
> 62 ans	25	105	686	729	981	529	505	270	3 830
TOTAL	253	544	14 886	13 733	21 110	13 912	12 406	7 216	84 060

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET

(BDS FPE 160)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	2	285	230	141	183	397	263	1 501
[30 à 39 ans]	0	10	1 471	1 417	1 447	1 221	1 822	953	8 341
[40 à 49 ans]	46	43	3 089	2 945	3 270	2 670	1 773	1 127	14 963
[50 à 62 ans]	132	304	5 424	5 190	8 697	4 983	3 421	1 885	30 036
> 62 ans	16	77	510	566	711	375	316	195	2 766
TOTAL	194	436	10 779	10 348	14 266	9 432	7 729	4 423	57 607

Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre

(BDS FPE 161)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	42	4 047	3 370	2 502	3 601	5 435	3 208	22 205
[30 à 39 ans]	21	439	44 789	39 851	39 863	34 250	35 127	18 284	212 624
[40 à 49 ans]	1 591	1 767	111 353	96 483	102 456	83 869	42 305	29 556	469 380
[50 à 62 ans]	6 828	13 974	220 021	193 343	305 706	176 600	103 471	58 649	1 078 592
> 62 ans	770	3 429	21 812	21 174	26 155	12 417	9 489	5 775	101 021
TOTAL	9 210	19 651	402 022	354 221	476 682	310 737	195 827	115 472	1 883 822

Nombre total de jours versés sur les CET au cours de l'année

(BDS FPE 161 bis)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	37	2 310	2 130	990	1 456	3 395	2 353	12 671
[30 à 39 ans]	0	116	11 633	14 085	11 182	10 575	14 501	8 393	70 485
[40 à 49 ans]	370	334	23 283	27 665	22 439	22 436	12 353	9 676	118 556
[50 à 62 ans]	1 178	2 812	43 151	49 177	63 852	43 326	25 504	17 171	246 171
> 62 ans	116	752	4 394	6 021	6 581	4 087	2 646	2 049	26 646
TOTAL	1 664	4 051	84 771	9 9078	105 044	81 880	58 399	39 642	474 530

Nombre de jours de CET consommés au cours de l'année

(BDS FPE 162)

En fonction du nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps au 31 janvier, les utilisations possibles des jours épargnés sont les suivantes :

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 /an
	Au-delà de 60 jours	Indemnisation
		Versement au RAFP

* RAFP : régime de retraite additionnelle de la fonction publique

Nombre de jours de CET consommés par rachat de jours

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	10	482	735	276	416	583	703	3 205
[30 à 39 ans]	0	75	4 822	8 246	3 708	4 837	3 402	3 062	28 152
[40 à 49 ans]	167	200	10 998	18 068	8 148	11 843	2 745	4 136	56 305
[50 à 62 ans]	492	1 829	19 584	28 871	19 459	20 738	7 432	7 887	106 292
> 62 ans	79	474	2 175	3 533	2 591	2 262	958	1 332	13 404
TOTAL	738	2 588	38 061	59 453	34 182	40 096	15 120	17 120	207 360

Nombre de jours de CET consommés en congés

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	138	128	154	242	704	334	1 700
[30 à 39 ans]	0	0	2 011	1 217	2 816	1 549	3 305	1 418	12 316
[40 à 49 ans]	7	18	2 916	2 047	3 530	2 637	2 114	1 533	14 802
[50 à 62 ans]	60	353	5 952	5 723	13 964	6 083	6 085	2 948	41 168
> 62 ans	143	628	3 969	33 890	5 749	2 412	2 254	947	49 992
TOTAL	210	999	14 986	43 005	26 213	12 923	14 462	7 180	89 479

Nombre de jours de CET consommés par versement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	24	5	4	29	25	21	108
[30 à 39 ans]	0	16	193	198	146	150	213	183	1 099
[40 à 49 ans]	10	109	693	710	496	457	285	433	3 193
[50 à 62 ans]	170	278	1 808	2 454	2 277	1 838	940	846	10 611
> 62 ans	55	105	453	614	199	327	161	122	2 036
TOTAL	235	508	3 171	3 981	3 122	2 801	1 624	1 605	17 048

LES ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

Nombre d'agents ayant eu une absence hors raison de santé

(BDS FPE 163)

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Le fonctionnaire en activité a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail.

En application des articles 13 et 14 du décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 25 jours calendaires en cas de naissance unique et à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	1	0	17	0	14	0	47	79
[30 à 39 ans]	0	4	2	181	2	161	1	169	520
[40 à 49 ans]	0	2	1	98	1	75	2	47	226
[50 à 62 ans]	0	0	0	8	0	17	0	3	28
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	7	3	304	3	267	3	266	853

Congé de maternité

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	33	0	24	0	188	0	245
[30 à 39 ans]	0	0	247	0	288	0	481	0	1 016
[40 à 49 ans]	0	0	42	0	33	0	49	0	124
[50 à 62 ans]	0	0	1	0	0	0	0	0	1
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	323	0	345	0	718	0	1 386

Congé d'adoption

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0	1	0	0	0	0	1
[40 à 49 ans]	0	0	2	1	1	1	0	0	5
[50 à 62 ans]	0	0	0	1	0	1	0	0	2
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	2	3	1	2	0	0	8

Nombre total de journées d'absence hors raison de santé

(BDS FPE 164)

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	23	0	339	0	294	0	946	1 602
[30 à 39 ans]	0	97	48	3 716	52	3 240	25	3 676	10 854
[40 à 49 ans]	0	34	21	1 956	15	1 594	47	1 044	4 711
[50 à 62 ans]	0	0	0	149	0	348	0	74	571
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	154	69	6 160	67	5 476	72	5 740	17 738

Congé de maternité

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2 799	0	2 040	0	18 161	0	23 000
[30 à 39 ans]	0	0	23 681	0	27 603	0	49 148	0	100 432
[40 à 49 ans]	0	0	3 778	0	2 745	0	5 553	0	12 076
[50 à 62 ans]	0	0	101	0	0	0	0	0	101
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	30 359	0	32 388	0	72 862	0	135 609

Congé d'adoption

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0	39	0	0	0	0	39
[40 à 49 ans]	0	0	132	24	28	40	0	0	224
[50 à 62 ans]	0	0	0	37	0	32	0	0	69
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	132	100	28	72	0	0	332

Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année

(BDS FPE 165)

Nouveau

	F	H	Total
Congé parental	203	17	220
Congé de présence parentale	5	0	5
Congé de proche aidant	1	0	1

Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminé au cours de l'année

(BDS FPE 166)

Nouveau

	F	H	Total
Congé parental	164	20	184
Congé de présence parentale	2	0	2
Congé de proche aidant	0	0	0

Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année

(BDS FPE 167)

Nouveau

Type d'action	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Entretien	0	0	13	2	28	3	55	7	108

LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON 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 pour raison de santé

(BDS FPE 168)

Congés ordinaires de maladie (COM)

L'année 2022 se caractérise par une augmentation de 62% d'agents ayant bénéficié d'un congé ordinaire de maladie par rapport à l'année 2021. Cette hausse s'explique par un nombre conséquent d'agents en COM sur le premier semestre de l'année, touchés par le variant OMICRON du COVID-19.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	440	308	439	383	1 599	876	4 045
[30 à 39 ans]	2	3	1 339	918	1 977	1 284	3 462	1 596	10 581
[40 à 49 ans]	13	16	2 375	1 617	3 683	2 407	2 876	1 553	14 540
[50 à 62 ans]	30	69	3 503	2 552	7 726	3 914	3 817	1 898	23 509
> 62 ans	8	18	295	248	579	259	315	138	1 860
TOTAL	53	106	7 952	5 643	14 404	8 247	12 069	6 061	54 535

Congés de longue maladie (CLM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	3	1	2	15	3	26
[30 à 39 ans]	0	0	10	3	21	14	52	23	123
[40 à 49 ans]	0	0	30	15	67	27	57	32	228
[50 à 62 ans]	0	2	74	53	184	85	175	93	666
> 62 ans	0	0	4	8	25	13	18	11	79
TOTAL	0	2	120	82	298	141	317	162	1 122

Congés de grave maladie (CGM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	3	0	3
[50 à 62 ans]	0	0	0	0	0	0	17	1	18
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	3	0	3
TOTAL	0	0	0	0	0	0	23	1	24

Congés de longue durée (CLD)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	1	0	0	0	2	3	6
[30 à 39 ans]	0	0	4	4	3	4	23	11	49
[40 à 49 ans]	1	1	19	12	24	15	31	26	129
[50 à 62 ans]	0	1	67	45	187	63	192	103	658
> 62 ans	0	0	17	7	56	15	33	17	145
TOTAL	1	2	108	68	270	97	281	160	987

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé

(BDS FPE 169)

Congés ordinaires de maladie (COM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	6 240	2 950	7 594	4 946	42 508	17 314	81 552
[30 à 39 ans]	47	80	27 685	14 139	5 0461	25 088	109 862	41 232	268 593
[40 à 49 ans]	134	260	49 078	30 185	81 443	44 285	75 898	38 592	319 873
[50 à 62 ans]	1 039	1 431	84 246	55 943	184 050	85 539	125 117	56 382	593 745
> 62 ans	102	432	7 076	6 873	18 398	6 061	12 204	5 123	56 269
TOTAL	1 322	2 203	174 324	110 090	341 945	165 919	365 588	158 642	1 320 030

Congés de longue maladie (CLM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	247	890	192	563	2 728	1 072	5 692
[30 à 39 ans]	0	0	2 726	670	5 113	3 336	13 432	5 339	30 615
[40 à 49 ans]	0	0	7 008	3 819	14 182	6 193	13 532	6 795	51 528
[50 à 62 ans]	0	425	16 015	11 979	43 927	20 536	40 839	21 225	154 945
> 62 ans	0	0	1 082	1 971	4 874	2 353	4 256	2 183	16 719
TOTAL	0	425	27 078	19 329	68 287	32 981	74 786	36 613	259 498

Congés de grave maladie (CGM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	664	0	664
[50 à 62 ans]	0	0	0	0	0	0	4 561	131	4 692
> 62 ans	0	0	0	0	0	0	537	0	537
TOTAL	0	0	0	0	0	0	5 762	131	5 893

Congés de longue durée (CLD)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	293	0	0	0	721	1 080	2 094
[30 à 39 ans]	0	0	871	1 081	915	1 081	7 498	2 950	14 396
[40 à 49 ans]	0	0	4 985	2 938	7 596	4 331	7 785	7 499	35 134
[50 à 62 ans]	259	360	20 575	144 30	59 518	20 983	59 377	33 366	208 868
> 62 ans	0	60	4 896	2 012	13 722	3 894	7 368	4 342	36 294
TOTAL	259	420	31 620	20 461	81 751	30 289	82 749	49 237	296 785

Historique des absences pour raison de santé

	COM		CLM		CLD		CGM	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
2018	38 048	1 070 403	1 284	290 531	976	272 686	40	10 343
2019	37 237	1 117 466	1 293	291 513	1 010	294 597	39	9 593
2020	36 504	1 131 241	1 259	298 316	1 060	311 024	35	9 131
2021	33 494	1 062 893	1 173	276 485	1 030	306 400	31	8 530
2022	54 535	1 320 030	1 122	259 498	987	296 785	24	5 893

LES JOURS DE CARENCE

Nombre de jours de carence

(BDS FPE 170)

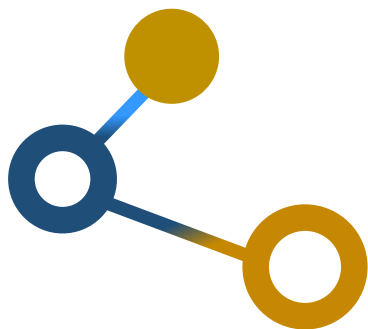
2021	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	339	201	338	248	1 762	832	3 720
[30 à 39 ans]	67	38	1 357	764	2 418	1 367	4 256	1 813	12 080
[40 à 49 ans]	289	186	2 411	1 281	4 461	2 878	4 052	2 233	17 791
[50 à 62 ans]	1 093	1 076	3 170	1 788	8 863	4 624	5 423	2 243	28 280
> 62 ans	134	370	237	306	848	287	425	176	2 783
Total	1 583	1 670	7 514	4 340	16 928	9 404	15 918	7 297	64 654

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence

(BDS FPE 171)

Les données renseignées comprennent le précompte carence sur une partie de la rémunération (rémunération principale, IR, NBI) des agents titulaires, contractuels en situation de handicap et Pacte.

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Montant en €	11372	18 096	528 699	330 072	819 906	412 539	765 793	364 268	3 250 746
TOTAL	29 469		858 772		1 232 445		1 130 060		



L'action sociale et la protection sociale

L'action sociale (aide aux familles, logement, restauration, secours...) est principalement portée par le Secrétariat général du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique. 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 ».

Exécution n-1 en AE et CP par nature de prestations et dépenses

(BDS FPE 172)

La partie législative du Code général de la fonction publique² (CGFP) entrant en vigueur le 1^{er} mars 2022, Titre III – Action sociale, Chapitre I, articles L731-1 et L731-2 prévoit que l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. En outre, les agents publics participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient où qu'ils organisent.

La DGFIP contribue activement à l'amélioration des conditions de vie des agents en apportant une aide substantielle à la restauration collective pour offrir aux agents un repas à tarif social dans ses restaurants administratifs (DR-DDFiP, Direction Nationale ou Spécialisée et les restaurants relevant de l'ENFiP), en facilitant l'accès au logement pour les stagiaires et en proposant des places en crèche aux stagiaires dans les établissements de formation. Ces financements interviennent en complément de l'action sociale ministérielle financée par le Secrétariat Général.

² La partie législative du code général de la fonction publique créée par l'ordonnance du 24 novembre 2021 est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022. L'ordonnance codifie dans un unique corpus juridique les quatre lois statutaires de la fonction publique de 1983, 1984 et 1986 ainsi que des textes de lois plus récents. La partie réglementaire du code devrait intervenir en 2023.

Ventilation par nature de prestations et de dépenses en euros

Exécution 2022 (Titre III)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiements (CP)
■ Restauration collective (Réseau et AGR)	6 566 695 €	6 566 695 €
Dont financement de travaux urgents de mise en conformité des restaurants administratifs	453 504 €	453 504 €
des charges extracontractuelles supportées par les associations du fait de la hausse du coût des denrées	572 731 €	572 731 €
■ Logement des stagiaires (ALS)	1 218 440 €	1 218 440 €
■ ARENFIP	40 000 €	40 000 €
	+ Autofinancement sur les réserves de l'association	+ Autofinancement sur les réserves de l'association
Total	8 278 639 €	8 278 639 €

La restauration collective des directions locales, nationales et spécialisées

Les associations qui assurent la gestion d'un (voire plusieurs) restaurant administratif bénéficient des aides suivantes :

- Aides directes de la DGFIP

102 associations assurant la gestion d'un (voire plusieurs) restaurant administratif ont bénéficié de subventions, afin d'assurer le fonctionnement de 120³ restaurants administratifs relevant d'une DRFiP/DDFiP ou d'une Direction nationale ou spécialisée. Elles permettent aux associations d'offrir aux agents un repas à tarif social.

- Aides indirectes de la DGFIP

Les associations qui ne perçoivent pas de subventions bénéficient de la présence au sein du restaurant de personnel de restauration de l'administration (contractuel de droit public et/ou d'un agent technique de restauration rémunérés par la Direction locale), contribuant ainsi à faire baisser le prix du repas pour l'agent.

- Aides exceptionnelles de la DGFIP

La hausse de l'énergie et des matières premières imputables au contexte international ont bouleversé l'économie des contrats signés avec des entreprises qui exploitent les

³ Sur un total de 167 restaurants administratifs relevant de la DGFIP.

restaurants administratifs. Afin de garantir aux agents du MEFSIN un repas à tarif social, la DGFIP a versé des aides financières exceptionnelles (572 731 €) aux associations qui ont dû faire face à des charges extracontractuelles en application de la théorie de l'imprévision (Circulaire n°6380 SG du 29 novembre 2022 / PRM – Premier ministre).

La restauration collective des établissements de formation relevant de l'Ecole Nationale des Finances Publiques (ENFiP)

L'Association pour la Gestion du Restaurant administratif (AGR) qui assure la gestion et le fonctionnement du restaurant de l'établissement de formation de Noisiel a bénéficié d'une subvention d'un montant de 325 480 €.

Les associations qui assurent la gestion des restaurants des établissements de Toulouse (AGRAENFiP) et du Centre de formation professionnel de Nevers (AGRAG) ont perçu respectivement 38 400 € et 48 962 €.

L'ENFiP a perçu 158 585 € dans le cadre de la délégation de service public qui opère pour le restaurant administratif de l'établissement de Lyon.

Enfin, le montant des réserves disponibles de l'Association de la Résidence de l'Ecole Nationale des Finances Publiques à Clermont-Ferrand (ARENFiP) a permis d'assurer le fonctionnement du restaurant.

Ces contributions ont permis d'offrir aux agents en formation et aux professeurs un repas à tarif social.

Le logement des stagiaires

L'Association pour le Logement des Stagiaires (ALS: sites de Noisiel, Lyon et Toulouse) contribue, aux côtés de l'ARENFiP (site de Clermont-Ferrand) à l'accès au logement des personnels stagiaires de la DGFIP et coopérants en formation initiale dans les établissements de l'ENFiP. Grâce au dispositif d'harmonisation tarifaire quel que soit leur lieu de scolarité, les stagiaires de l'ENFiP bénéficient de tarifs attractifs pour se loger.

L'ALS a bénéficié d'une subvention d'un montant de 1 218 440 € au titre de l'année 2022 et l'ARENFiP a disposé de son montant de réserves disponibles.

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales *

(BDS FPE 173) * données ministérielles

Au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, 26 316 agents bénéficient des prestations sociales en 2022.

Nombre de bénéficiaires	Total
Logements	1 255
Places en crèche	552
Colonies de vacances	6 759
Tourisme social	17 750
Total	26 316

Colonies de vacances

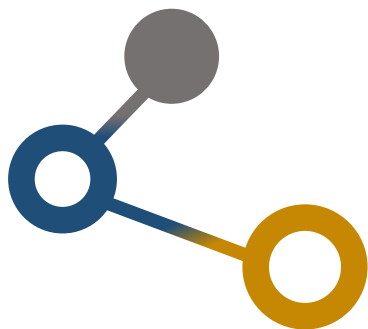
Tranches d'âge	Sexe	A	B	C	Retraités	Total
< 30 ans	Femme	1	6	15	0	22
	Homme	0	1	0	0	1
[30 à 39 ans]	Femme	116	196	429	0	741
	Homme	42	69	72	0	183
[40 à 49 ans]	Femme	819	1 116	742	0	2 677
	Homme	458	517	182	0	1 157
[50 à 62 ans]	Femme	365	478	207	10	1 060
	Homme	343	392	140	1	876
> 62 ans	Femme	0	2	0	2	4
	Homme	10	7	8	13	38
Total		2 154	2 784	1 795	26	6 759

(Répartition selon âge, sexe et catégorie de l'adhérent (agent ayant inscrit un enfant))

Tourisme social

Tranches d'âge	Sexe	A	B	C	Retraités	Total
< 30 ans	Femme	7	5	42	0	54
	Homme	4	4	10	0	18
[30 à 39 ans]	Femme	512	452	638	0	1 602
	Homme	291	321	257	0	869
[40 à 49 ans]	Femme	1 285	1 531	844	0	3 660
	Homme	1 060	1 158	437	0	2 655
[50 à 62 ans]	Femme	653	1 354	381	155	2 543
	Homme	675	916	270	57	1 918
> 62 ans	Femme	139	338	135	2 310	2 922
	Homme	141	135	31	1 202	1 509
Total		4 767	6 214	3 045	3 724	17 750

(1 agent participant à X séjours compte pour 1. Répartition selon âge, sexe et catégorie de l'adhérent)



Le dialogue social

En 2022, les organismes institutionnels de concertation en place à la DGFIP sont ceux élus à l'issue des élections professionnelles générales organisées fin 2018. De nouvelles élections professionnelles ont été organisées du 1^{er} au 8 décembre 2022. Les mandats des représentants du personnel élus suite aux différents scrutins débutent le 1^{er} janvier 2023.

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. 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

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

Répartition par organisation syndicale

CAPN	Solidaires	CFDT CFTC	CAP DGFIP	CGC	FSU	CGT	SCSFIP	UNSA	FO
CAPN n°1 AGFiP/AFiP	0	2	0	1	0	0	5	0	0
CAPN n°2 AFiPA/IP	2	2	0	0	0	0	8	0	0
CAPN n°3 Inspecteurs divisionnaires	2	4	0	0	0	2	0	0	4
CAPN n°4 Inspecteurs	8	2	0	0	0	4	0	0	2
CAPN n°5 Géomètres	2	0	0	0	0	8	0	0	0
CAPN n°6 Contrôleurs	10	2	0	0	0	8	0	0	6
CAPN n°7 Agents administratifs	6	2	0	0	0	6	0	0	2
CAPN n°8 Agents techniques	2	0	0	0	0	4	0	0	2

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

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

Répartition par organisation syndicale

CCP	Solidaires	CFDT CFTC	CAP DGFIP	CGC	FSU	CGT	SCSFIP	UNSA	FO
CCP n°1 - Berkani de droit public	0	0	0	0	0	3	0	0	0
CCP n°2 - contractuels de droit public	0	0	0	0	0	3	0	0	0

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.

Répartition par genre des représentants du personnel

Comités Techniques	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comités Techniques Ministériels	8	7	7	8
Comités Techniques de Réseau	2	8	4	6

Répartition par organisation syndicale

Comités Techniques	Solidaires	CFDT CFTC	CAP DGFIP	FSU	CGT	SCSFIP	UNSA CFE CGC	FO
Comités Techniques Ministériels	5	2	0	0	4	0	1	3
Comités Techniques de Réseau	8	2	0	0	6	0	0	4

Nombre de réunions des instances

	Nombre de réunions	Nombre de reconvoctions *
Comité Technique de réseau	7	4
Comité Technique local	845	328
Commission Administrative Paritaire Nationale	87	46
Commissions Administratives Paritaires Locales	169	0
Commissions Consultatives Paritaires	8	0
Comité d'hygiène et de sécurité	724	0
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	293	0
Groupes de travail nationaux	40	0
Autres réunions (Audiences, GT...)	1 452	0
Total	3 625	378

* 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.

	F	H	Total
Autorisations d'absences accordées (en jours)	15 630	19 590	35 220

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).

	F	H	Total
ASA accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat	4 398	6 554	10 952

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical

(BDS FPE 181)

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.

	ETP
Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical	486,38

Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

(BDS FPE 182)

Le contingent de décharges de service alloué 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.

	ETP
Crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	375
Crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	150,80

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

(BDS FPE 183)

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

	surface	Valeur locative
Nombre de locaux mis à disposition	16 037,11	2 018 506,46

Négociations engagées

(BDS FPE 184 et 185)

Nombre de négociations engagées au niveau national	0
--	---

Accords conclus et signés majoritairement au niveau national

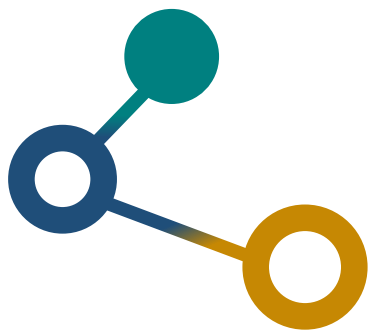
(BDS FPE 186)

Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au niveau national	0
---	---

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	18 259	128



La discipline

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 :

- ✓ Assurer le service ;
- ✓ Servir en toute indépendance (désintéressement, impartialité, neutralité) ;
- ✓ Faire preuve de probité et intégrité ;
- ✓ Informer le public dans le respect des règles de la discrétion et du secret professionnel ;
- ✓ Respecter ses obligations fiscales ;
- ✓ 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 manquement professionnel, 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.

L'échelle des sanctions disciplinaires

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

Les sanctions sont prévues par l'article L533-1 du code général de la fonction publique. Elles sont réparties en quatre groupes.

Seules les sanctions du premier groupe sont prononcées sans réunion du Conseil de discipline. Comme toute décision administrative, 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 maximale de 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.

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées

(BDS FPE 189)

Evolution des sanctions disciplinaires par groupe

Groupe de sanctions	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 ^{er} groupe	35	39	49	37	13	38	34
2 ^{ème} groupe	14	15	22	23	11	12	25
3 ^{ème} groupe	8	5	11	10	8	9	17
4 ^{ème} groupe	9	7	5	9	10	5	16
TOTAL	66	66	87	79	42	64	92

Type de sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Groupes et types de sanctions	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
1 ^{er} groupe	1	1	3	7	4	9	2	7	34
Avertissement			1		2				3
Blâme	1		1	2	1	4	1	1	11
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours		1	1	5	1	5	1	6	20
2 ^{ème} groupe	1	3	0	3	1	3	9	5	25
Radiation du tableau d'avancement									0
Abaissement d'échelon									0
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours				2	1	3	9	5	20
Déplacement d'office	1	3		1					5
3 ^{ème} groupe	0	3	0	4	2	3	2	3	17
Rétrogradation									0
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans		3		4	2	3	2	3	17
4 ^{ème} groupe	0	1	0	0	2	3	4	6	16
Mise à la retraite d'office									
Révocation		1			2	3	4	6	16
TOTAL	2	8	3	14	9	18	17	21	92

Nature des fautes sanctionnées par catégorie

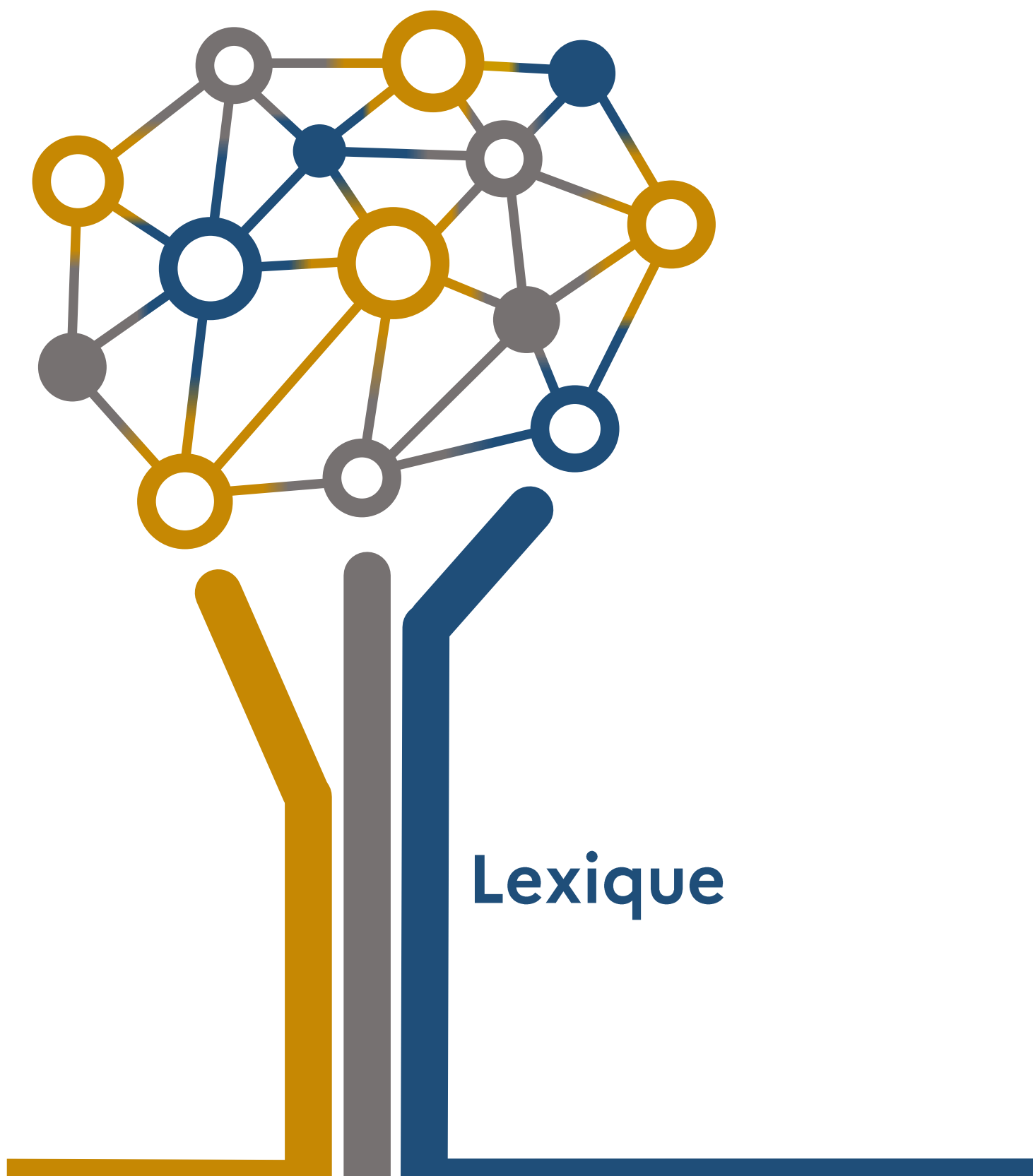
Nature de la faute	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	3		1	8	3	6	5	3	29
Incorrections, violence, insultes	1	3		1		3	1	5	14
Divers			1		3	1	1		6
Condamnations pénales				1	1	2	3	5	12
Mœurs		3				1		1	5
Détournement, conservations de fonds, malversations		1			2	4	6	4	17
Activité privée rémunérée									0
Absences irrégulières, abandon de fonction			1	1			1	4	7
Comportement privé affectant le renom du service				2					2
TOTAL	4	7	3	13	9	17	17	22	92

Nature des fautes sanctionnées par groupe de sanctions

Nature de la faute	Sanction du 1 ^{er} groupe		Sanction du 2 ^e groupe		Sanction du 3 ^e groupe		Sanction du 4 ^e groupe		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	6	9	5	5	1	3			29
Incorrections, violence, insultes	1	7	1	3		1		1	14
Divers	3		2			1			6
Condamnations pénales		4	2	1		2	2	1	12
Mœurs		1		2		2			5
Détournement, conservations de fonds, malversations			1	1	3	2	4	6	17
Activité privée rémunérée									0
Absences irrégulières, abandon de fonction	2	1		2		1		1	7
Comportement privé affectant le renom du service					1		1		2
TOTAL	12	22	11	14	5	12	7	9	92

Tranche d'âge des agents sanctionnés pour faute

Tranches d'âge	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans							1	2	3
[30 à 39 ans]				2	2	2	6	5	17
[40 à 49 ans]	1	2	2	6	3	4	5	5	28
[50 à 62 ans]	3	5	1	4	4	11	5	8	41
> 62 ans				1				2	3
TOTAL	4	7	3	13	9	17	17	22	92



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).
Apprentis	Les apprentis sont des jeunes de 16 à 25 ans accueillis dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce contrat de travail de droit privé à durée limitée permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, sous la tutelle d'un maître d'apprentissage, tout en percevant une rémunération.

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)	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.
Contractuels recrutés sur emploi permanent	Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. (l'article L332-4 du Code de la Fonction publique).

d

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 ».
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 » et 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 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	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.

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.

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, 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'État 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 - Service des Ressources humaines

Conception graphique

DGFIP - Service des Ressources humaines

DGFIP - Cabinet-Communication

Crédits photos

BercyPhoto

Date de publication

Octobre 2023