



2023

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

DE LA
DIRECTION GÉNÉRALE
DES FINANCES PUBLIQUES

Préface



J'ai le plaisir de présenter le rapport social unique (RSU) de la DGFIP sur les données RH de l'année 2023.

Avant de dresser le bilan synthétique de l'année écoulée, je souhaite revenir sur quelques temps forts, importants pour notre collectivité professionnelle.

Dès ma prise de fonctions de Directrice Générale des Finances publiques le 4 mars 2024, je me suis engagée à poursuivre et à renforcer les dispositifs et les actions engagées en matière de protection et de sécurité des agents, suite à l'assassinat de notre collègue chef de brigade dans l'exercice de ses fonctions le 21 novembre 2022. C'est pour moi une priorité au quotidien.

D'ores et déjà, plusieurs mesures ont été mises en oeuvre (adaptation du cadre juridique des contrôles, déploiement d'équipements des agents, offre de formation initiale et continue renforcée, ouverture de l'application de signalement [Sign@lFiP](#), etc.). La tolérance zéro face à toute forme d'incivilité ou d'agression, quel que soit le métier exercé, doit être la règle générale et absolue. L'accompagnement par les acteurs RH et médico-sociaux de proximité, pour les agents victimes d'incivilités ou d'agressions, demeure une priorité d'action, de soutien et de suivi pour toutes leurs démarches administratives et judiciaires, le cas échéant.

L'année 2023 a également été marquée par :

- Un très haut niveau de recrutements, qui traduit le succès des travaux menés pour développer notre marque employeur et notre attractivité, avec la mise en ligne du site *Rejoindre les Finances publiques*. Nous attirons cette année 5 520 nouveaux talents,

dont 30% d'agents contractuels. Toutes voies d'accès confondues, les recrutements réalisés en 2023 sont les plus importants de ces cinq dernières années.

- L'effort de formation s'est poursuivi en 2023 avec 89 918 agents formés. Une nouvelle offre a été proposée aux agents contractuels afin de faciliter leur prise de fonction.
- La signature d'un accord unanime de la Direction générale et de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFIP (Solidaires Finances publiques, CGT Finances publiques, FO DGFIP et CFDT Finances publiques - CFTC DGFIP), le 17 octobre 2023, relatif au déroulement des carrières et à la promotion interne, au travers duquel la Direction générale s'engage à poursuivre la politique de promotion interne déjà soutenue à la DGFIP depuis plusieurs années. En 2023, l'engagement est tenu avec un volume de promotions à la hausse. Toutes voies d'accès confondues, l'année 2023 se caractérise par la promotion de 7 272 agents ;
- Une attention toujours soutenue à l'égalité professionnelle. Cette année, l'équilibre genre des membres et présidence de jury de concours a été assuré et la DGFIP continue de tenir ses objectifs en matière de primo-nominations dans la perspective de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux plus hautes fonctions de la direction. De même, les taux de féminisation dans les promotions par concours internes, examens professionnels, listes d'aptitude et tableaux d'avancement s'inscrivent dans cette dynamique.
- La mise en place des mesures salariales au bénéfice de tous les agents publics, annoncée le 12 juin 2023 par le Ministre de la Transformation et de la Fonction publique ;
- Une attention portée aux actions en faveur de l'insertion et du handicap. Des actions nationales et locales sont programmées avec notamment le DuoDay, qui vise à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail en les mettant en relation, le temps d'une journée, avec un employeur.

Au plan statistique, le rapport social unique poursuit sa dynamique d'enrichissement progressif des données RH. A ce titre, le RSU 2023 comporte 134 indicateurs, soit 4 nouveaux indicateurs, principalement sur les thématiques de la Santé et sécurité au travail et de l'action sociale.

Pour en savoir davantage sur le bilan RH de l'année 2023, je vous invite maintenant à consulter l'ensemble des thématiques et leurs données chiffrées.

Bonne lecture à toutes et tous !

La Directrice générale

Amélie Verdier

Sommaire

Table des matières

Préface	3
Sommaire	5
Les chiffres clés.....	7
Les faits marquants en 2023.....	15
Les thématiques 2023.....	23
Priorité absolue à la protection et sécurité des agents.....	24
Politique active de recrutements.....	25
Déploiement de nouveaux outils RH	26
Les données chiffrées	27
L'emploi.....	29
Les recrutements	55
Les parcours professionnels	64
La formation	88
Les rémunérations.....	92
La santé et la sécurité au travail.....	99
L'organisation du travail et le temps de travail.....	116
L'action sociale et la protection sociale	143
Le dialogue social	149
La discipline	155
Lexique.....	160

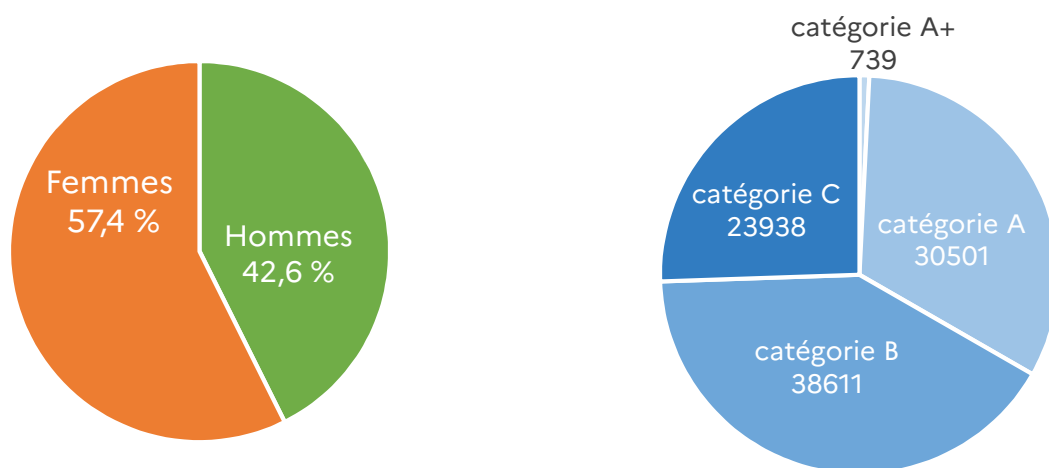


Les chiffres clés

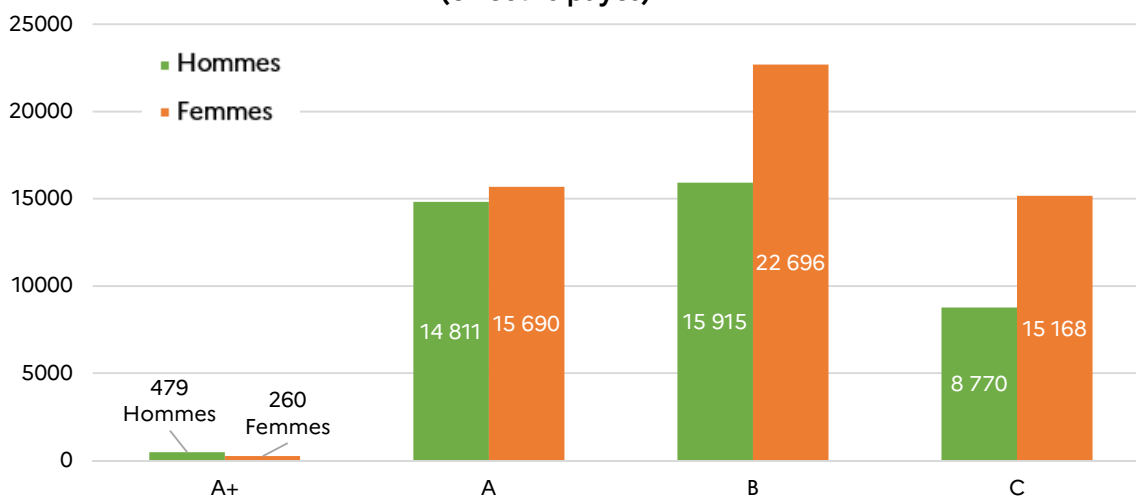
Les effectifs

93 789 agents à la DGFIP

au 31 décembre 2023



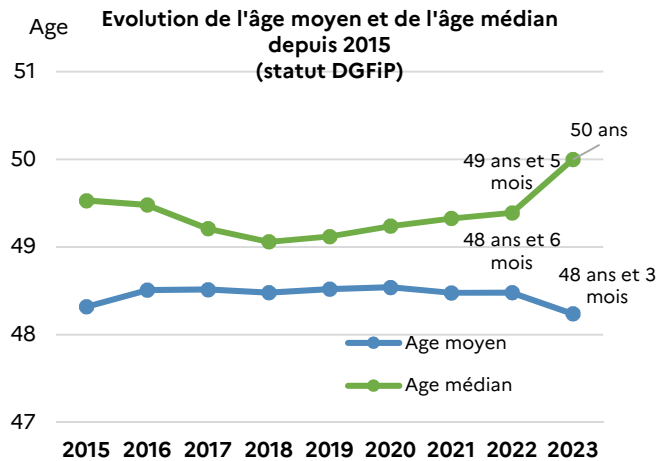
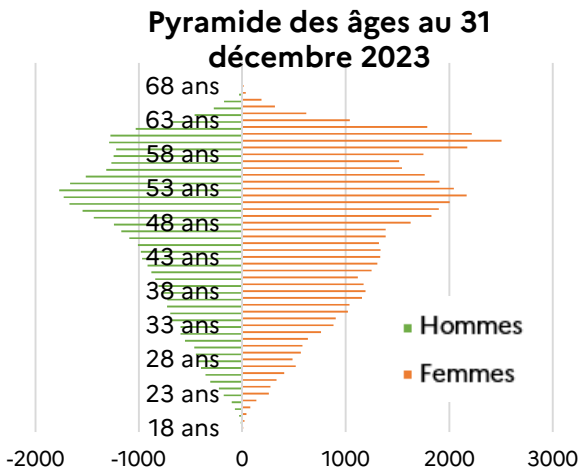
Répartition par catégorie au 31 décembre 2023
(effectifs payés)



* La catégorie A+ correspond à la définition donnée par la DGAFP et comprend à la DGFIP, les cadres Administrateur d'Etat, AFiP, AGFiP, et les Chefs de Service Comptable de 1^{ère} catégorie.

La structure démographique

Age moyen des effectifs DGFIP : 48 ans et 3 mois

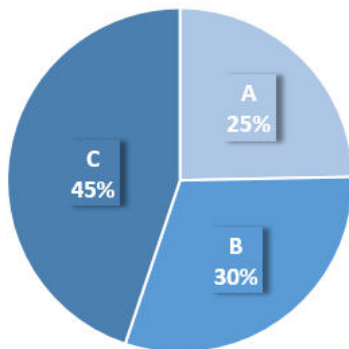


Le recrutement

5 520 agents recrutés

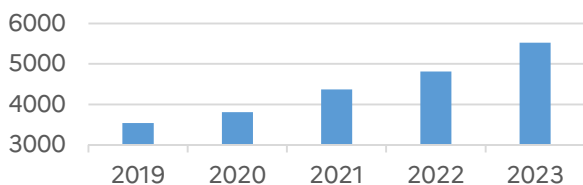
Soit 5,9 % des effectifs

Répartition des recrutements par catégorie



3 831 fonctionnaires et 1 689 contractuels

Evolution des recrutements

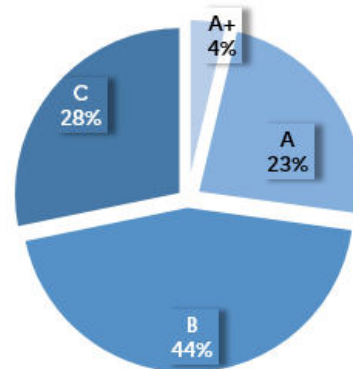


Les départs

5 186 départs définitifs

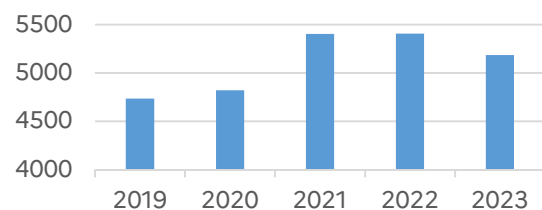
Soit 5,5% des effectifs

Répartition des départs définitifs par catégorie



4 733 fonctionnaires et 453 contractuels

Evolution des départs définitifs



La promotion interne

7 272 agents promus en 2023

Soit 7,7% des effectifs

1 241 par concours interne

1 011 par examen et concours
professionnel

5 020 promus au choix
(soit 67% des promus)

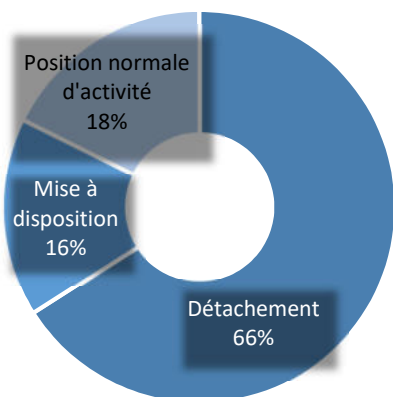
534
(Liste d'aptitude)

4 486
(Tableau d'avancement)

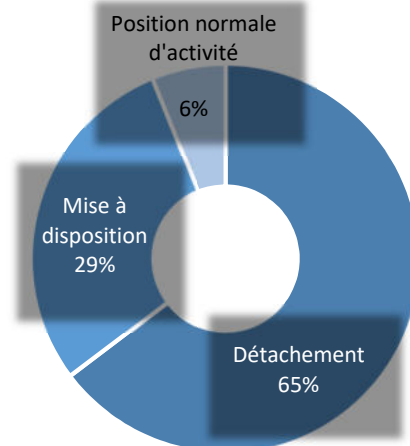
La mobilité

2 480 agents en mobilité sortante et 830 agents en mobilité entrante en 2023

Mobilité sortante à la DGFiP



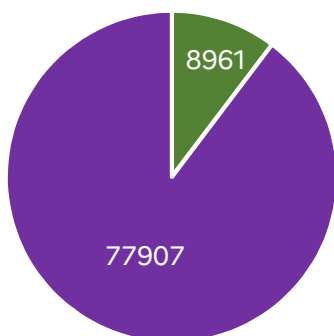
Mobilité entrante à la DGFiP



La formation

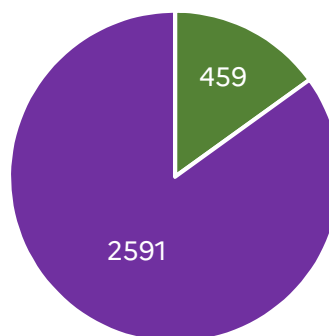
89 918 agents formés en 2023

Nombre d'agents titulaires formés



■ Formation initiale ■ Formation continue

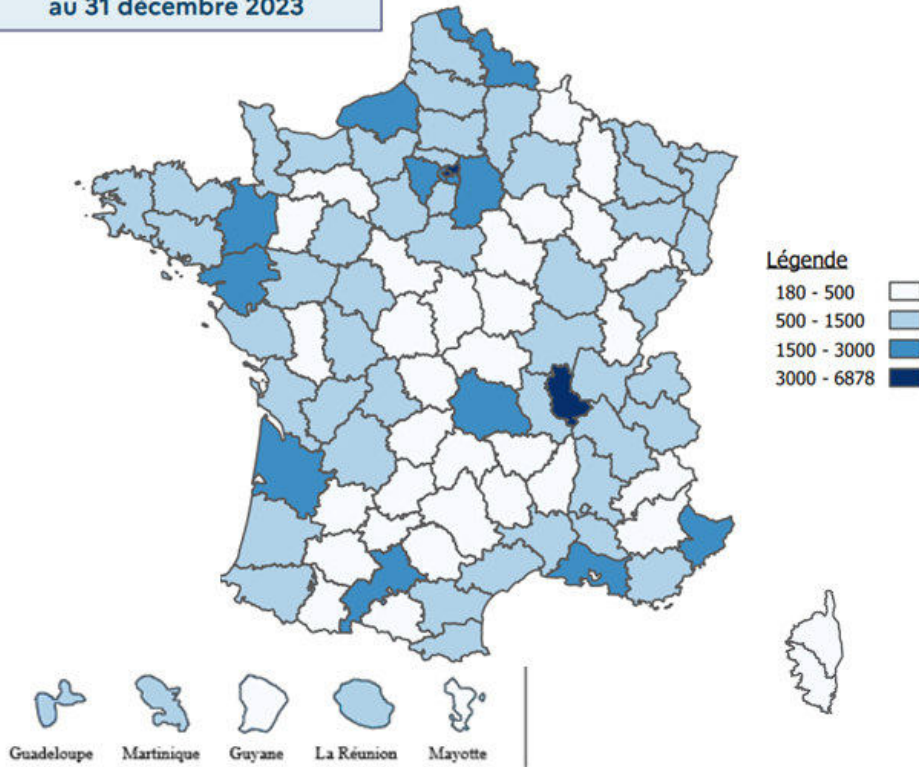
Nombre d'agents non titulaires formés



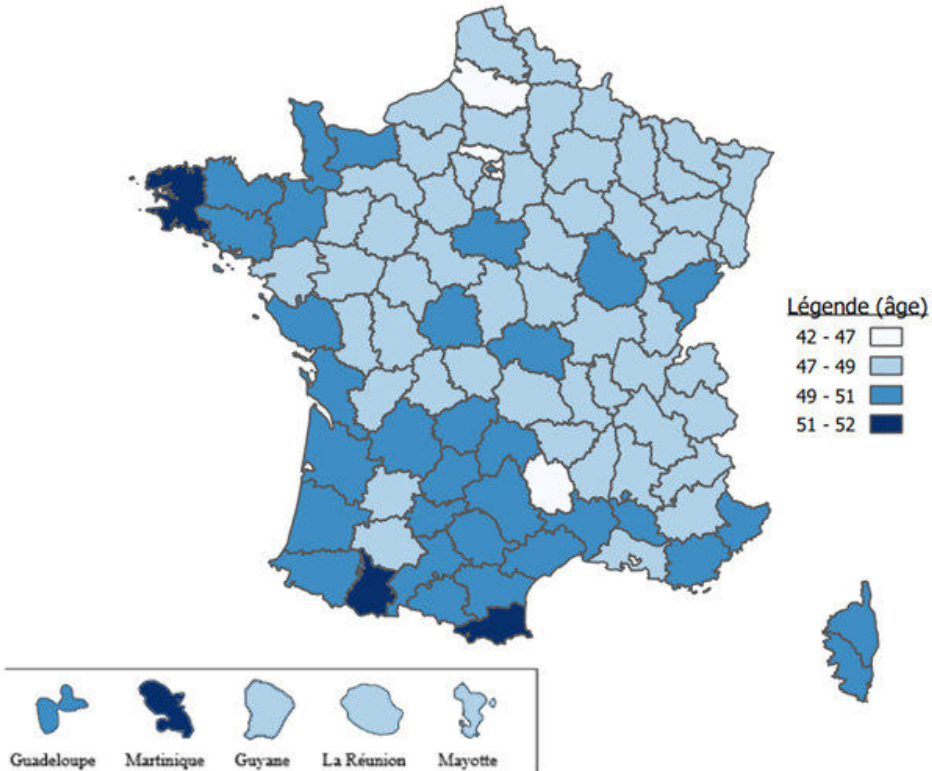
■ Formation initiale ■ Formation continue

La répartition géographique

Effectifs physiques
au 31 décembre 2023



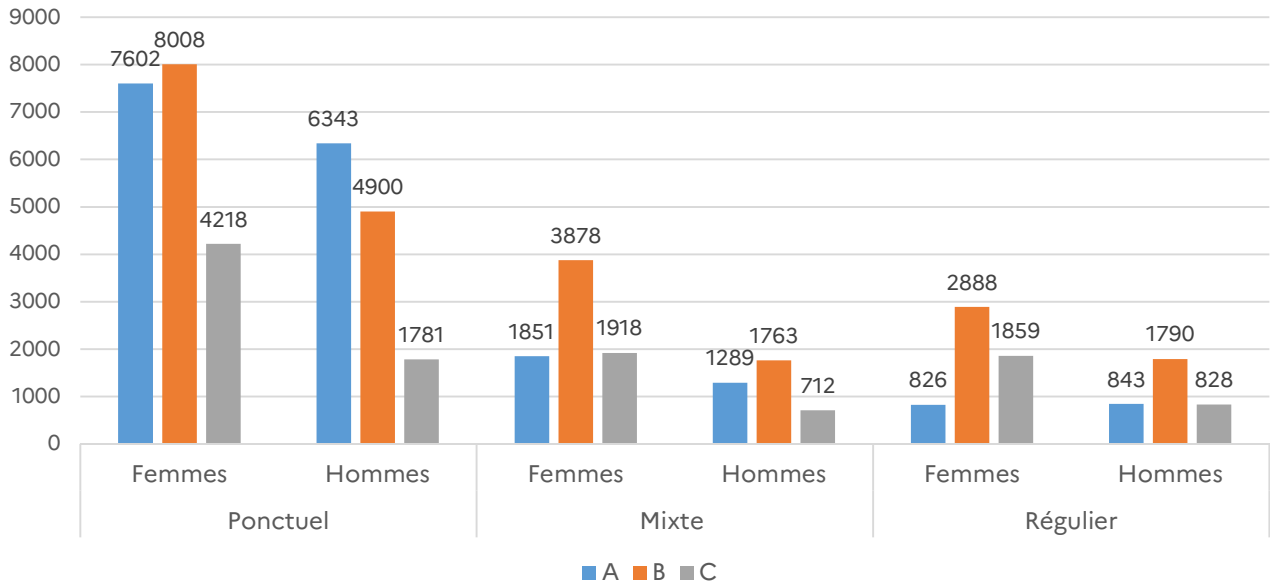
Moyenne d'âge des effectifs
(hors centrale et structures spécialisées)
31 décembre 2023



Le télétravail

Au 31 décembre 2023, **53 297** agents de la DGFIP bénéficient au moins d'une autorisation de télétravail, soit près de 57% des agents.

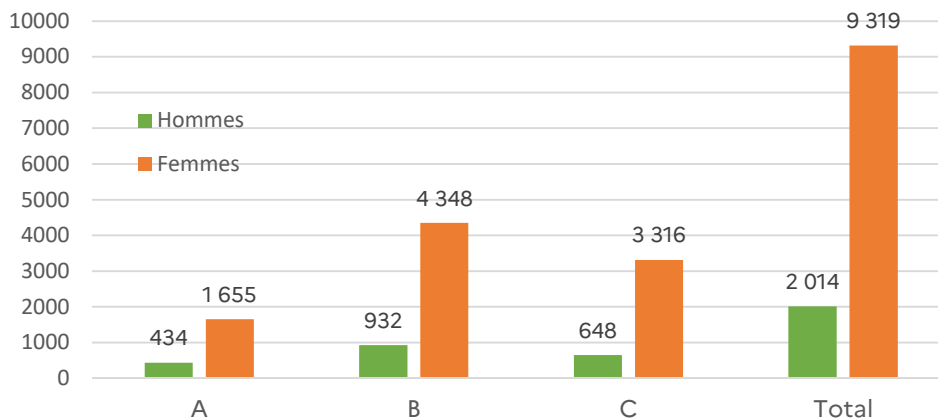
Répartition des autorisations de télétravail par sexe et catégorie



Le temps de travail des agents de statut DGFIP

11 333 agents à temps partiel au 31 décembre 2023
(soit 12 % des effectifs)

Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre
aus 31 décembre 2023



82% des agents à temps partiel sont des femmes

L'égalité professionnelle

Les taux de féminisation dans les promotions 2023

Concours internes
Concours/Examens professionnels
62 %

Listes d'aptitude
59,7 %

Tableaux d'avancement
63 %

Les femmes dans les emplois supérieurs en 2023

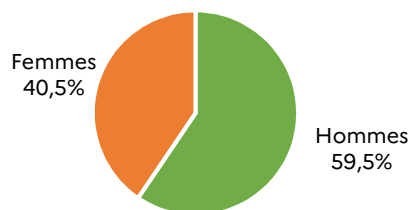
Taux de féminisation des
membres des jurys de
concours en 2023

50,2 %

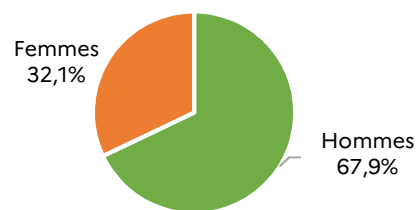
Taux de féminisation des
présidences des jurys de
concours en 2023

60,9 %

Primo-nominations



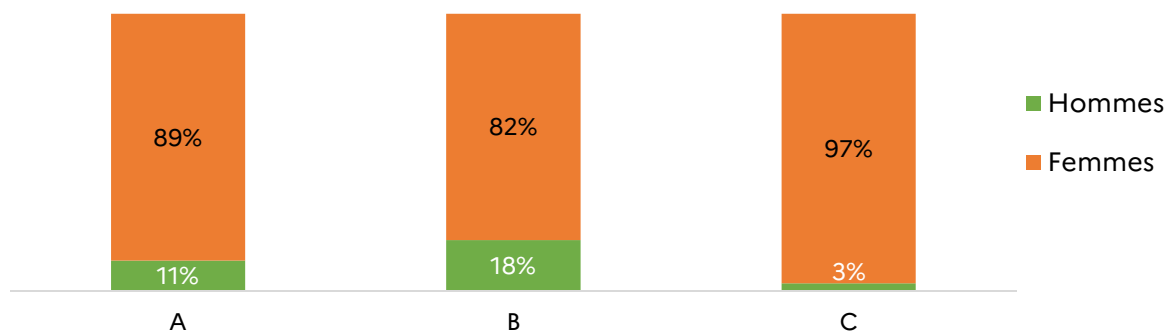
Effectifs



Le congé parental

Au 31 décembre 2023, sur **170 agents** en congés parental, **157 sont des femmes**.

Le congé parental par catégorie au 31 décembre 2023





**Les faits
marquants
en 2023**

1er janvier 2023



CREATION DU NOUVEAU STATUT D'EMPLOIS DE DIRECTION

Un nouveau statut d'emplois de direction de la DGFIP a été créé le 1er janvier 2023, répartissant les emplois de direction du réseau, désormais fonctionnalisés, en 7 groupes (5 groupes de N° 1 et 2 groupes de N° 2).

365 emplois sont ainsi répartis sur les 4 niveaux de classement interministériels existants, favorisant ainsi les mobilités et la lisibilité des parcours.

1^{er} avril 2023



LANCEMENT DE NOVAE, NOUVELLE PLATEFORME COLLABORATIVE

Le programme d'amélioration de l'environnement de travail numérique de l'agent (ETNA) de la DGFIP, lancé en septembre 2021, met la transformation numérique au service des agents et de leurs nouveaux modes de travail.

Novae est l'espace de travail qui centralise les applications de collaboration et de partage, les rendant ainsi visibles d'un seul coup d'œil et accessibles en un seul clic.

Depuis la plateforme Novae, les agents peuvent notamment accéder à des communautés de travail et des communautés d'intérêt qui permettent de travailler en équipe, d'échanger autour de thématiques, de partager et coéditer des documents, au webmail et à l'agenda personnel, à l'annuaire de tous les agents de la DGFIP, à un outil de gestion de tâches, aux outils interministériels d'audioconférence et de visioconférence de l'État et à la messagerie instantanée interministérielle Tchap.

10 février 2023



1^{ER} ANNIVERSAIRE DU RESEAU « FEMMES DE LA DGFIP »

Le réseau « Femmes de la DGFIP », c'est près de 2800 adhérent(e)s de tous grades, engagés en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur l'ensemble du territoire.

Pour célébrer son premier anniversaire, le réseau « Femmes de la DGFIP » a organisé un séminaire réalisé en format mixte (présentiel et distanciel) et réunissant sur une journée plus de 350 membres du réseau pour la première fois. Cet événement a permis d'échanger sur les actions déjà réalisées, de bénéficier de témoignages inspirants et de présenter la programmation 2023.

14 mars 2023



LES CADRES DIRIGEANTS S'ENGAGENT ET SIGNENT LES PREMIERES CHARTES DE DEONTOLOGIE

Dans une société où les responsables publics se doivent d'être exemplaires, la responsabilité des cadres dirigeants de la DGFIP est d'assurer le pilotage de missions qui sont toutes au cœur de l'État républicain.

Le décret n° 2022-644 du 25 avril 2022 relatif aux emplois de direction de la DGFIP prévoit qu'une charte énonce les principes déontologiques applicables aux personnes occupant un emploi de direction. Compte tenu de l'autorité qui s'attache aux emplois de direction de la DGFIP, la charte s'appuie sur les principes déontologiques de dignité, impartialité, neutralité, intégrité et probité établis dans le code général de la fonction publique. La charte a été publiée par arrêté au Journal officiel de la République française le 19 décembre 2022.

Le 14 mars 2023, au cours d'une réunion des responsables territoriaux, le directeur général et les délégués ont signé les premières chartes de déontologie applicables aux cadres dirigeants sur emplois de direction de la DGFIP.

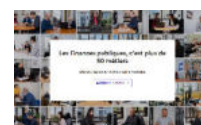
22 mars 2023



APPEL DES LISTES COMPLEMENTAIRES

Le Directeur général a décidé de mobiliser fortement les listes complémentaires des concours externes et internes de toutes les catégories pour répondre aux besoins des services. Au total, ce sont 1 092 agents des listes complémentaires qui sont appelés. Toutes voies d'accès confondues, les recrutements réalisés en 2023 sont les plus importants de ces cinq dernières années.

25 avril 2023



MISE EN LIGNE DU SITE REJOINDRELESFINANCESPUBLIQUES.GOUV.FR

Exclusivement dédié à la marque employeur des Finances publiques, le site est une vitrine qui présente nos métiers, nos missions et nos voies de recrutement. Le site est entièrement illustré par les photos et les témoignages d'agents volontaires et incarne le vrai visage de la DGFIP.

Partout sur le territoire, chacun se mobilise pour attirer de nouvelles recrues et participe, avec l'appui du réseau des « référents attractivité », à mieux faire connaître la DGFIP de nos concitoyens.

16 mai 2023



PREMIER COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RESEAU (CSAR)

Depuis le 1er janvier 2023, les Comités sociaux d'administration (CSA) remplacent les Comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT).

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, précise que le comité social d'administration est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Le premier CSA de Réseau, compétent pour les services centraux, la direction de la législation fiscale, la direction de l'immobilier, les direction et services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant de la DGFIP, s'est réuni le 16 mai, sous la présidence du Directeur général, en présence de l'ensemble des organisations syndicales membres de l'instance : Solidaires, CGT, FO et l'alliance CFDT/CFTC.

17 mai 2023



JOURNEE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES LGBT-PHOBIES

Pour la Journée internationale de lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBT+, la DGFIP met en lumière l'association ministérielle COMIN-G et partage les principaux enseignements du Guide VOILAT « Visibilité ou Invisibilité des lesbiennes au travail » réalisé par l'association L'Autre Cercle.

19 mai 2023



RECRUTEMENT DE 11 CMC-RM

Afin d'accompagner les inspecteurs des Finances publiques, la DGFIP recrute 11 nouveaux conseillers mobilité carrière - référent management (CMC-RM) dont la prise de fonction aura lieu en septembre 2023.

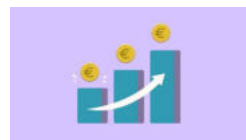
1^{ER} juin 2023



JOURNEE MONDIALE DES PARENTS

À l'occasion de la Journée mondiale des parents, la DGFIP dresse un premier bilan du congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours. En 2022, 95 % des pères ont pris leur congé de paternité (vs 86 % en 2020), avec une moyenne de 24 jours posés.

28 juin 2023



MESURES SALARIALES 2023-2024

Le Ministre de la Transformation et de la Fonction publique a annoncé le 12 juin 2023 un ensemble de mesures au bénéfice de tous les agents publics et particulièrement des bas salaires.

Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023, publié au Journal officiel le 29 juin 2023, a d'ores et déjà acté la revalorisation du point d'indice de 1,5 % et l'attribution de points d'indice majoré différenciés au 1er juillet 2023, ainsi que l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024.

1^{er} août 2023



BILAN DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE DGFIP 2022

L'édition 2022 du bilan Diversité-Egalité professionnelle de la DGFIP dresse un panorama des nombreuses actions engagées en 2022. Cet engagement ancré a été unanimement reconnu lors de l'audit AFNOR de renouvellement des labels Diversité – Egalité professionnelle, organisé du 12 au 23 juin 2023, auprès de la Délégation Ile de France, de la Délégation Est, de l'ENFiP et des DR/DFIP de la Gironde, du Haut-Rhin et du Rhône.

1^{er} septembre 2023



LA DGFIP AFFIRME SON IDENTITE ET INTERPELLE LES CANDIDATS AVEC SA NOUVELLE SIGNATURE « QUI MIEUX QUE VOUS ? »

La nouvelle campagne d'inscription au concours A, B et informatique est la première déclinaison de la nouvelle identité de la DGFIP dans le cadre de l'attractivité.

1^{er} septembre 2023



VERSEMENT DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023, entré en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023, a institué une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle d'un montant compris entre 300€ et 800€. Sont éligibles à son versement les agents publics dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 39 000 € bruts au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. A la DGFIP, plus de 50 000 agents bénéficieront de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

1^{er} septembre 2023



CREATION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF

Les emplois fonctionnels de chefs de service administratif (CSA) s'inscrivent dans le cadre du décret n° 2006-814 du 7 juillet 2006 relatif aux emplois de chef de service comptable, de chef de service administratif et de chef de service de surveillance aux ministères économiques et financiers.

En 2023, le dispositif a été rénové par les décrets du 30 mars 2023 n°2023-223 et n°2023-224 afin d'augmenter le nombre d'emplois fonctionnels relevant de la sphère administrative et d'étendre son périmètre d'application. Il vise à valoriser le parcours des cadres en renforçant l'attractivité des emplois fonctionnels de CSA.

Un premier arrêté du 17 août 2023 fixe la liste des emplois de chef de service administratif de la Direction générale des finances publiques pour prise d'effet au 1^{er} septembre 2023. Ce sont 417 emplois fonctionnels de CSA qui seront actifs au 31 décembre 2024.

15 septembre 2023



SIGNATURE D'UN PARTENARIAT PEDAGOGIQUE AVEC L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE, L'ENSAE PARIS ET TELECOM PARIS

Dans le cadre de la politique d'attractivité de la DGFIP, une convention a été signée avec l'ENSAE afin de mieux faire connaître les missions de la DGFIP et valoriser les compétences présentes au sein des métiers auprès des futurs experts de l'évaluation et analystes des politiques publiques.

Les Finances publiques contribuent ainsi au Master « Data and economics for public policy » (données et économie au service des politiques publiques) qui se met en place à la rentrée 2023, et qui associe l'École Polytechnique, le GENES - Groupe des Écoles nationales d'économie et statistique (groupement comprenant notamment l'ENSAE Paris) et Télécom Paris - entités de l'Institut Polytechnique de Paris (IP Paris).

17 octobre 2023



SIGNATURE D'UN NOUVEL ACCORD UNANIME A LA DGFIP

Deux ans après le premier accord, la Direction générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFIP (Solidaires FP, CGT FP, FO DGFIP et CFDT FP / CFTC DGFIP) ont signé le 17 octobre un accord unanime relatif au déroulement des carrières et à la promotion interne.

L'accord prévoit 3 mesures : Une augmentation des promotions inter-catégorielles de + 200 pour 2024 et 2025, dont + 130 pour les C en B, et + 70 pour les B en A ; Un renforcement des promotions de grade au sein de la catégorie A pour 2024 et 2025 également (AFIPA, IP, IDIV CN) ; Un engagement à maintenir les niveaux de promotions intra-catégorielles actuels à leur maximum s'agissant des catégories B et C.

24 octobre 2023



SEMINAIRE DE LANCEMENT DE L'AMIFIP, LE RESEAU DES ANCIENS ELEVES INTERNATIONAUX DES ECOLES DES FINANCES PUBLIQUES

L'AMIFiP, le réseau des anciens élèves internationaux des Ecoles des Finances publiques françaises a été initié par la Délégation aux Relations internationales, en lien avec l'ENFiP.

Depuis plus de 70 ans, ce sont en effet près de 2 000 auditeurs du monde entier qui sont venus acquérir des compétences fiscales, cadastrales, foncières, informatiques ou de comptabilité publique dans nos écoles.

20 au 26 novembre 2023



LANCEMENT DE LA SEMAINE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES ET DE LA 6EME EDITION DU DUODAY

La Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) a pour thème « La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ? ». Des actions nationales et locales sont programmées avec notamment le DuoDay, qui vise à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail en les mettant en relation, le temps d'une journée, avec un employeur.

Aux Finances publiques, + de 350 agents sont volontaires sur tout le territoire et nombreux sont ceux qui forment un duo pour partager leur quotidien professionnel avec une personne en situation de handicap.

21 novembre 2023



MINUTE DE SILENCE

En hommage au chef de brigade tué à Bullecourt le 21 novembre 2022, dans l'exercice de ses fonctions, une minute de silence est organisée dans l'ensemble des services.

28 novembre 2023



LANCEMENT DE LA CAMPAGNE "ATTRACTIVITE DES FINANCES PUBLIQUES" : QUI MIEUX QUE NOS AGENTS POUR EN PARLER ?

La nouvelle campagne attractivité donne la parole à nos professionnels qui présentent leur métier et leur engagement au service de tous. La campagne, entièrement digitale, se compose de 9 témoignages et de 3 montages courts.



Les thématiques 2023

Priorité absolue à la protection et sécurité des agents



La protection et la sécurité des agents de la DGFIP dans l'exercice de leur mission constituent une priorité au quotidien pour toute la collectivité professionnelle DGFIP. Une large concertation associant l'ensemble des métiers et les représentants du personnel a permis l'élaboration d'un plan d'actions global.

Adaptation du cadre juridique des contrôles

Le cadre juridique des contrôles a été adapté dans le cadre de la loi de finances pour 2024, afin de donner à l'administration davantage de souplesse dans le choix du lieu des opérations et pour faciliter la mise en œuvre de la procédure d'anonymisation des agents.

Renforcement de l'équipement des agents

L'équipement en véhicules de service est augmenté et étendu aux métiers dont l'exercice des missions amènent à se déplacer au contact de l'utilisateur.

Des smartphones équipés de bouton d'alerte seront fournis aux agents exerçant une mission de contrôle fiscal sur le terrain afin de permettre de prévenir les secours en cas de danger grave et imminent.

Les gilets pare-balles individuels seront également fournis aux agents des BCR et de la DNEF en interventions avec les services de police ou gendarmerie

Engagement d'actions de formations

Dans le cadre de l'élaboration du Plan national de formations (PNF 2024), il est acté de compléter l'offre de formation continue par un parcours de formation dédié à la protection et à la sécurité des agents.

Ce parcours intègre une formation interministérielle de prévention et de gestion des incivilités à destination de l'ensemble des agents de la DGFIP, ainsi qu'une formation co-construite avec la police nationale sur le sujet de la désescalade des situations conflictuelles.

Création de l'application Sign@IFip

Afin d'effectuer un signalement, la DGFIP lancera l'application Sign@IFIP en 2024. Accessible à tout moment, elle permettra à chaque agent de signaler tout incident et d'en informer de manière immédiate le chef de service, l'assistant de prévention et/ou le référent protection juridique ainsi que la direction d'exercice et la direction générale.

Politique active de recrutements

Accueil de nouveaux profils et diversification des voies de recrutement

Depuis la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique en 2019, la DGFIP s'est lancée dans une politique volontariste de recrutement de contractuels.

En 2023, 1 418 contrats ont ainsi été signés ce qui représente une progression importante par rapport à l'année 2022 (+29,6 %).

Création du site « Rejoindre les finances publiques »

La DGFIP poursuit ses travaux sur l'attractivité en mettant la marque employeur au cœur de sa stratégie de recrutement.

La DGFIP a ainsi développé le site « Rejoindre les finances publiques », disponible depuis le 24 avril 2023, afin de présenter les missions, préciser les possibilités de recrutement et centraliser les offres d'emploi DGFIP publiées par région.



Lancement de la campagne « QUI MIEUX QUE VOUS ? »



La DGFIP affirme son identité et interpelle les candidats avec sa nouvelle signature « qui mieux que vous ? ».

La campagne d'inscription au concours A, B et informatique de septembre 2023 est la première déclinaison de la nouvelle identité de la DGFIP dans le cadre de l'attractivité.

Déploiement de nouveaux outils RH

Déploiement de ESTEVE pour la gestion de l'évaluation professionnelle

En 2023, le cadre général de la campagne d'entretien professionnel de la DGFIP a été rénové. L'application interministérielle ESTEVE dédiée à l'entretien professionnel a été déployée pour l'ensemble des catégories et adaptée à la composition plurielle des équipes (titulaires, contractuels, fonctionnaires accueillis à la DGFIP).

Les supports de compte-rendus d'entretien professionnel ont été revus et conduisent les évaluateurs à se positionner de manière plus claire sur la valeur professionnelle et la capacité des agents à exercer des fonctions de niveau supérieur. Le nouveau cadre permet aussi la remontée des recours sur évaluation professionnelle en CAP nationale.

Déploiement de MOUV'RH pour la gestion des demandes de mobilité

L'année 2023 a été marquée à la fois par la mise en œuvre d'un important dispositif de conduite du changement pour le déploiement du nouvel outil de gestion MOUV'RH et par la prise en compte progressive des LDG mobilité.



L'outil MOUV'RH a été utilisé pour la première fois dans le cadre de la campagne de 1ère affectation des B stagiaires au 2^e semestre 2023. Le déploiement de l'outil a nécessité la mise en place d'un dispositif d'accompagnement du réseau pour la réalisation de leurs mouvements locaux (documentation, guide pour les stagiaires, webinaires...).

Développement de l'application de gestion des personnels contractuels




Contractuels Apprentis Stagiaires Outil d'Appui au Recrutement

L'application CASOAR (Contractuels, Apprentis, Stagiaires, Outil d'Appui au Recrutement) permet de gérer une partie importante du processus de recrutement des contractuels (y compris apprentis et stagiaires) accueillis à la DGFIP. Livrée en avril 2023, des développements ultérieurs permettront de gérer l'intégralité du processus, de l'autorisation à la gestion de la vie du contrat.



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 du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Les nouveaux indicateurs figurant au RSU2023 sont identifiés par l'icône  .



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 :

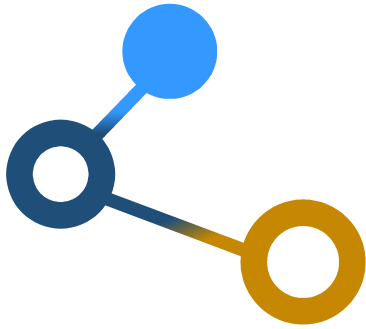
- appartenant à un corps ou occupant un emploi fonctionnel dont l'indice brut terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963 (le corps ou l'emploi fonctionnel concerné doit être un débouché de 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 d'Etat*
- Administrateur général des finances publiques,*
- Administrateur des finances publiques,*
- Chef de service comptable de 1ère catégorie de la DGFIP.*

Le corps des administrateurs d'Etat sera pleinement introduit dans le RSU2024.

Les données sont issues des principales applications RH utilisées à la DGFIP dont Sirhius, Ogre, Sirhius décisionnel, Sem@for, Casoar, Lorca, India remu.



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 2023	Réalisations 2023	Rappel Réalisations 2022
A	31 466	30 264	30 165
B	38 667	36 963	37 489
C	23 464	24 570	25 371
Total	93 597	91 797	93 025

Pour la gestion 2023, le plafond d'emplois autorisés s'établit à 93 597 ETPT, dont 33,6 % de catégorie A, 41,3 % de catégorie B et 25,1 % 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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirhius réalisée en date du 30 janvier 2024.

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	52	98	16 334	15 377	22 582	16 140	14 212	8 681	93 476
Statut Centrale	214	414	118	88	204	85	164	21	1 308
Contractuels	7	9	190	369	755	281	1 236	382	3 229
Berkani	0	0	0	0	0	0	364	27	391
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	26	37	63
TOTAL	273	521	16 642	15 834	23 541	16 506	16 002	9 148	98 467

* 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	261	491	15 924	15 063	23 099	16 151	15 482	8 922	95 393
Détachement	11	26	459	590	237	233	92	52	1 700
Disponibilité	1	4	234	178	174	115	326	171	1 203
Congé parental	0	0	24	3	31	7	102	3	170
Hors cadres	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	273	521	16 642	15 834	23 541	16 506	16 002	9 148	98 467

** désigne la catégorie d'appartenance des agents

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirhius réalisée en date du 30 janvier 2024.

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	52	97,8	16 015,5	15 287,8	21 716,9	15 943,6	13 508,2	8 539	91 160,8
Statut Centrale	214	414	115	87,9	200,1	84,4	159,3	20,8	1 295,5
Contractuels	6,9	9	189,1	368,8	751,4	281	1 230,2	381,8	3 218,2
Berkani	0	0	0	0	0	0	337	26	363
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	25,6	36,9	62,5
TOTAL	272,9	520,8	16 319,6	15 744,5	22 668,4	16 309	15 260,3	9 004,5	96 100

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	260,9	490,8	15 606,5	14 975,1	22 236,7	15 958,2	14 749,9	8 780,7	93 058,8
Détachement	11	26	457,3	589,6	234,7	231,8	90	51,7	1 692,1
Disponibilité	1	4	231	176,8	167,5	112,8	319,4	169,3	1 181,8
Congé parental	0	0	23,8	3	29,5	6,2	101	2,8	166,3
Hors cadres	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	272,9	520,8	16 319,6	15 744,5	22 668,4	16 309	15 260,3	9 004,5	96 100

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirhius en date du 30 janvier 2024.

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	51,2	97,3	15 840,4	15 117,4	21 467,4	15 690,9	13 100,1	8 289	89 653,7
Statut Centrale	210,1	412,8	102,1	80,6	159,4	64,3	117,6	14,5	1 161,4
Contractuels	6,9	9	189,1	368,8	751,4	281	1 230,2	381,8	3 218,2
Berkani	0	0	0	0	0	0	337	26	363
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	25,6	36,9	62,5
TOTAL	268,2	519,1	16 131,6	15 566,8	22 378,2	16 036,2	14 810,5	8 748,2	94 458,8

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	256,2	489,1	15 418,5	14 797,4	21 946,5	15 685,4	14 303	8 525,2	91 421,3
Détachement	11	26	457,3	589,6	234,7	231,8	90	51,7	1 692,1
Disponibilité	1	4	231	176,8	167,5	112,8	318,2	168,5	1 179,8
Congé parental	0	0	23,8	3	29,5	6,2	99,3	2,8	164,6
Hors cadres	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	268,2	519,1	16 131,6	15 566,8	22 378,2	16 036,2	14 810,5	8 748,2	94 458,8

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirhius en date du 30 janvier 2024.

Situation des effectifs physiques payés au 31 décembre 2023

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	3 110	2 584	5 694	54,6%
[30 à 39 ans]	9 338	6 651	15 989	58,4%
[40 à 49 ans]	13 880	10 546	24 426	56,8%
[50 à 54 ans]	10 023	8 382	18 405	54,5%
[55 à 59 ans]	8 746	6 559	15 305	57,1%
[60 à 64 ans]	8 168	4 741	12 909	63,3%
65 ans et plus	549	512	1 061	51,7%
TOTAL	53 814	39 975	93 789	57,4%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	260	479	739	35,2%
A	15 690	14 811	30 501	51,4%
B	22 696	15 915	38 611	58,8%
C	15 168	8 770	23 938	63,4%
TOTAL	53 814	39 975	93 789	57,4%

Evolution des effectifs physiques payés

	A+		A		B		C		TOTAL
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
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
2023	723	16*	29 945	556	37 576	1 035	21 876	2 062	93 789

* 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	0	0	761	690	538	668	1116	833	4 606
[30 à 39 ans]	0	1	2 223	2 125	2 742	2 273	3 703	1 982	15 049
[40 à 49 ans]	13	13	4 411	3 923	5 386	4 238	3 457	2 111	23 552
[50 à 54 ans]	20	20	3 117	3 162	4 681	3 619	1 831	1 360	17 810
[55 à 59 ans]	9	27	2 600	2 373	4 061	2 740	1 673	1 191	14 674
[60 à 64 ans]	7	14	2 110	1 903	4 188	1 879	1 576	753	12 430
65 ans et plus	0	4	168	196	229	189	128	91	1 005
TOTAL	49	79	15 390	14 372	21 825	15 606	13 484	8 321	89 126

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	1	1	2	0	1	1	0	9
[30 à 39 ans]	6	17	23	13	2	2	13	0	76
[40 à 49 ans]	46	46	31	19	22	4	12	0	180
[50 à 54 ans]	55	78	17	14	24	6	5	1	200
[55 à 59 ans]	40	99	20	14	35	6	15	2	231
[60 à 64 ans]	48	127	20	8	31	8	20	1	263
65 ans et plus	6	23	0	1	3	1	1	0	35
TOTAL	204	391	112	71	117	28	67	4	994

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	1	42	73	235	139	411	174	1 075
[30 à 39 ans]	2	2	73	106	230	65	319	63	860
[40 à 49 ans]	2	1	42	85	171	35	259	60	655
[50 à 54 ans]	2	2	14	49	61	19	120	36	303
[55 à 59 ans]	1	3	14	34	40	19	102	32	245
[60 à 64 ans]	0	0	3	19	17	4	21	14	78
65 ans et plus	0	0	0	2	0	0	1	2	5
TOTAL	7	9	188	368	754	281	1233	381	3 221

Ouvriers du cadastre	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	5	8
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	6	12	18
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	12	14	26
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	5	6	11
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	2	2	4
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	2	2	4
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	25	6	31
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	70	4	74
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	124	5	129
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	122	5	127
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	13	3	16
TOTAL	0	0	0	0	0	0	358	27	385

Effectifs rémunérés en équivalent temps plein

(BDS FPE 003 bis)

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs rémunérés en équivalent temps plein au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirius en date du 30 janvier 2024.

Situation des effectifs payés en équivalent temps plein au 31 décembre 2023

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	3 078	2 579,2	5 657,2	54,4%
[30 à 39 ans]	8 922,3	6 585,9	15 508,2	57,5%
[40 à 49 ans]	13 311,9	10 426,1	23 738	56,1%
[50 à 54 ans]	9 722,9	8 299,6	18 022,5	53,9%
[55 à 59 ans]	8 448,6	6 472,9	14 921,5	56,6%
[60 à 64 ans]	7 886	4 682	12 568	62,7%
65 ans et plus	539,7	509	1 048,7	51,5%
TOTAL	51 909,4	39 554,7	9 1464,1	56,8%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	259,9	479	738,9	35,2%
A	1 5373,6	14 724,2	30 097,8	51,1%
B	2 1836,7	15 722,6	37 559,3	58,1%
C	14 439,2	8 628,9	23 068,1	62,6%
TOTAL	51 909,4	39 554,7	91 464,1	56,8%

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	0	0	758,4	689	534,1	667,2	1 092	830	4 570,7
[30 à 39 ans]	0	1	2 156,7	2 112,6	2 615,3	2 247,2	3 487	1 955,5	14 575,3
[40 à 49 ans]	13	13	4 294,3	3 898,8	5 128,5	4 182	3 268,3	2 071,6	22 869,5
[50 à 54 ans]	20	20	3 067,9	3 145,5	4 521,8	3 578,8	1 743,2	1 334,3	17 431,5
[55 à 59 ans]	9	27	2 556	2 357,1	3 913,8	2 700,7	1 580,2	1 161,1	14 304,9
[60 à 64 ans]	7	14	2 076,6	1 887,5	4 034,8	1 850,3	1 494,2	738,7	12 103,1
65 ans et plus	0	4	167,4	195	223,9	188	125,5	90	993,8
TOTAL	49	79	15 077,3	14 285,5	20 972,2	15 414,2	12 790,4	8 181,2	86 848,8

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	1	1	2	0	1	1	0	9
[30 à 39 ans]	6	17	21,8	13	2	2	12,5	0	74,3
[40 à 49 ans]	46	46	29,8	18,9	21,3	3,8	12	0	177,8
[50 à 54 ans]	55	78	17	14	23,4	6	5	1	199,4
[55 à 59 ans]	40	99	19,8	14	34,7	6	14,2	2	229,7
[60 à 64 ans]	48	127	19,8	8	29,8	7,6	19,3	1	260,5
65 ans et plus	6	23	0	1	2,9	1	1	0	34,9
TOTAL	204	391	109,2	70,9	114,1	27,4	65	4	985,6

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	1	42	73	234,6	139	409,9	174	1 073,5
[30 à 39 ans]	2	2	72,9	105,8	228,6	65	315,5	62,8	854,6
[40 à 49 ans]	2	1	41,8	85	169,7	35	258,2	60	652,7
[50 à 54 ans]	2	2	13,8	49	60,8	19	120	36	302,6
[55 à 59 ans]	0,9	3	13,6	34	40	19	101,8	32	244,3
[60 à 64 ans]	0	0	3	19	16,7	4	20,8	14	77,5
65 ans et plus	0	0	0	2	0	0	1	2	5
TOTAL	6,9	9	187,1	367,8	750,4	281	1 227,2	380,8	3 210,2

Ouvriers du cadastre	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	5	8
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	6	12	18
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	11,6	14	25,6
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	5	5,9	10,9
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	25,6	36,9	62,5

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	2	2	4
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	2	2	4
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	24	6	30
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	67	4	71
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	113	4	117
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	111	5	116
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	12	3	15
TOTAL	0	0	0	0	0	0	331	26	357

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirius du 30 janvier 2024.

Situation des effectifs payés en équivalent temps plein annuel au 31 décembre 2023

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	2 785,3	2 248,8	5 034,1	55,3%
[30 à 39 ans]	8 671,4	6 403,4	15 074,8	57,5%
[40 à 49 ans]	13 098,6	10 313,2	23 411,8	55,9%
[50 à 54 ans]	9 658,2	8 261,3	17 919,5	53,9%
[55 à 59 ans]	8 421,6	6 456,5	14 878,1	56,6%
[60 à 64 ans]	7 881,9	4 680,7	12 562,6	62,7%
65 ans et plus	539,7	509	1 048,7	51,5%
TOTAL	51 056,7	38 872,9	89 929,6	56,8%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	255,2	477,3	732,5	34,8%
A	15 187,6	14 548,5	29 736,1	51,1%
B	21 582,0	15 467,4	37 049,4	58,3%
C	14 031,9	8 379,7	22 411,6	62,6%
TOTAL	51 056,7	38 872,9	89 929,6	56,8%

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	0	0	640,5	580,2	472,5	548,6	980,4	727,9	3 950,1
[30 à 39 ans]	0	1	2 127,2	2 075,7	2 541,1	2 175,6	3 345,3	1 884,7	14 150,6
[40 à 49 ans]	12,2	13	4 272,7	3 882,8	5 056,6	4 137,4	3 154,2	2 020,4	22 549,3
[50 à 54 ans]	20	19,5	3 063,7	3 140,7	4 493,1	3 567,1	1 718,8	1 315,4	17 338,3
[55 à 59 ans]	9	27	2 554,1	2 353,2	3 903,5	2 695,2	1 567,4	1 155,3	14 264,7
[60 à 64 ans]	7	14	2 076,6	1 887,5	4 032	1 849,6	1 493,6	738,3	12 098,6
65 ans et plus	0	4	167,4	195	223,9	188	125,5	90	993,8
TOTAL	48,2	78,5	14 902,2	14 115,1	20 722,7	15 161,5	12 385,2	7 932	85 345,4

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	2,2	1	0,2	2	0	0,1	1	0	6,5
[30 à 39 ans]	5,8	16,2	17,9	11,3	1,3	1,3	11,8	0	65,6
[40 à 49 ans]	45,1	45,6	27,9	18,2	19,9	3,8	11,3	0	171,8
[50 à 54 ans]	53	78	13,9	12,5	21,1	5,1	5	1	189,6
[55 à 59 ans]	40	99	19,3	12,8	33,9	6	13,5	2	226,5
[60 à 64 ans]	48	127	19,1	7,8	29,8	7,6	19,3	1	259,6
65 ans et plus	6	23	0	1	2,9	1	1	0	34,9
TOTAL	200,1	389,8	98,3	65,6	108,9	24,9	62,9	4	954,5

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	1	42	73	234,6	139	409,9	174	1 073,5
[30 à 39 ans]	2	2	72,9	105,8	228,6	65	315,5	62,8	854,6
[40 à 49 ans]	2	1	41,8	85	169,7	35	258,2	60	652,7
[50 à 54 ans]	2	2	13,8	49	60,8	19	120	36	302,6
[55 à 59 ans]	0,9	3	13,6	34	40	19	101,8	32	244,3
[60 à 64 ans]	0	0	3	19	16,7	4	20,8	14	77,5
65 ans et plus	0	0	0	2	0	0	1	2	5
TOTAL	6,9	9	187,1	367,8	750,4	281	1 227,2	380,8	3 210,2

Ouvriers du cadastre	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	5	8
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	6	12	18
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	11,6	14	25,6
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	5	5,9	10,9
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	25,6	36,9	62,5

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	2	2	4
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	2	2	4
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	24	6	30
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	67	4	71
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	113	4	117
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	111	5	116
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	12	3	15
TOTAL	0	0	0	0	0	0	331	26	357

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirius réalisée en date du 30 janvier 2024.

Situation des effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2023

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	3 111	2 587	5 698	54,6%
[30 à 39 ans]	9 329	6 661	15 990	58,3%
[40 à 49 ans]	13 890	10 560	24 450	56,8%
[50 à 54 ans]	10 036	8 388	18 424	54,5%
[55 à 59 ans]	8 753	6 551	15 304	57,2%
[60 à 64 ans]	8 160	4 735	12 895	63,3%
65 ans et plus	548	510	1 058	51,8%
TOTAL	53 827	39 992	93 819	57,4%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	260	482	742	35,0%
A	15 727	14 841	30 568	51,4%
B	22 709	15 913	38 622	58,8%
C	15 131	8 756	23 887	63,3%
TOTAL	53 827	39 992	93 819	57,4%

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	260	482	15 727	14 841	22 709	15 913	15 131	8 756	93 819

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	0	0	761	690	537	670	1 118	834	4 610
[30 à 39 ans]	0	1	2229	2 131	2 740	2 274	3 690	1 982	15 047
[40 à 49 ans]	13	13	4424	3 932	5 393	4 243	3 448	2 107	23 573
[50 à 54 ans]	20	21	3125	3 171	4 692	3 618	1 825	1 354	17 826
[55 à 59 ans]	9	28	2604	2 374	4 065	2 730	1 673	1 190	14 673
[60 à 64 ans]	7	14	2113	1 897	4 183	1 882	1 574	750	12 420
65 ans et plus	0	4	168	196	228	187	128	91	1 002
TOTAL	49	81	15 424	14 391	21 838	15 604	13 456	8 308	89 151

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	1	1	2	0	1	1	0	9
[30 à 39 ans]	6	17	24	16	2	2	13	0	80
[40 à 49 ans]	46	46	32	23	22	4	12	0	185
[50 à 54 ans]	55	78	18	17	24	6	5	1	204
[55 à 59 ans]	40	100	21	14	35	6	15	2	233
[60 à 64 ans]	48	127	20	9	31	8	20	1	264
65 ans et plus	6	23	0	1	3	1	1	0	35
TOTAL	204	392	116	82	117	28	67	4	1 010

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	1	42	73	235	139	411	174	1 075
[30 à 39 ans]	2	2	72	106	230	65	319	63	859
[40 à 49 ans]	2	1	42	85	171	35	259	60	655
[50 à 54 ans]	2	2	14	49	61	19	120	36	303
[55 à 59 ans]	1	3	14	34	40	19	102	32	245
[60 à 64 ans]	0	0	3	19	17	4	21	14	78
65 ans et plus	0	0	0	2	0	0	1	2	5
TOTAL	7	9	187	368	754	281	1 233	381	3 220

Ouvriers du cadastre	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	5	8
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	6	12	18
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	12	14	26
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	5	6	11
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0-	0
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	0	0	0	0	0	2	2	4
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	2	2	4
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	23	6	29
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	69	4	73
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	122	5	127
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	118	4	122
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	13	3	16
TOTAL	0	0	0	0	0	0	349	26	375

Précisions sur les contractuels en fonction au 31 décembre 2023

➤ Répartition des contractuels par type de contrat

Type de contrat	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
CDD	138	185	776	265	1259	351	2 974
CDI	62	192	2	2	2	14	274
TOTAL	200	377	778	267	1261	365	3 248

➤ Contractuels sur emploi permanent

Modalités	Articles juridiques	A+		A		B		C		TOTAL
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Emplois de direction	Art. L341-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	Art. L332-2	7	7	166	344	701	237	964	260	2 686
Contractuels sur emploi à temps incomplet	Art. L332-3	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques	Art. L332-12	0	0	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	Art. L332-6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	Art. L332-7	0	0	2	3	54	20	121	41	241
Transfert d'autorité ou transfert de compétence		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels PACTE (-29ans AAFiP)	Art L326	0	0	0	0	0	0	75	22	97
Contractuels PACTE (-29ans ATFiP)	Art L326	0	0	0	0	0	0	1	3	4
Contractuels PACTE (45 ans et plus AAFiP)	Art L326	0	0	0	0	0	0	36	13	49
Contractuels PACTE (45 ans et plus ATFiP)	Art L326	0	0	0	0	0	0	0	5	5
Contractuels en situation de handicap	Art L352-4	0	0	13	12	23	10	64	21	143
Total contractuels sur emploi permanent		7	7	182	359	778	267	1 261	365	3 226

➤ Contractuels sur emploi non permanent

Modalités	Articles juridiques	A+		A		B		C		TOTAL
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Contrat de projet ou d'opération	Art. L33224	0	0	9	10	0	0	0	0	19
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	0	0
Volontaires internationaux en administration (VIA)	Art. L122-1 et suivants du Code du service national	0	0	2	1	0	0	0	0	3
Total contractuels sur emploi non permanent		0	0	11	11	0	0	0	0	22

➤ 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	70	73	407	136	687	209	1 582
De 1 à 3 ans	44	72	351	113	545	129	1 254
De 3 à 6 ans	13	29	18	16	27	13	116
Au-delà de 6 ans	62	192	2	2	2	14	274
TOTAL	189	366	778	267	1 261	365	3 226

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirhius en date du 30 janvier 2024.

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	49	81	15 110,7	14 303,9	20 984,4	15 412,2	12 762,4	8 168,2	86 871,8
Statut Centrale	204	392	113	81,9	114,1	27,4	65	4	1 001,4
Contractuels	6,9	9	186,1	367,8	750,4	281	1227,2	380,8	3 209,2
Berkani	0	0	0	0	0	0	323	25	348
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	25,6	36,9	62,5
TOTAL	259,9	482	15 409,8	14 753,6	21 848,9	15 720,6	14 403,2	8 614,9	91 492,9

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	259,9	482	15 409,8	14 753,6	21 848,9	15 720,6	14 403,2	8 614,9	91 492,9

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 au 31 décembre 2023 sont issus d'une extraction Sirhius en date du 30 janvier 2024.

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	48,2	80,5	14 935,6	14 133,5	20 734,9	15 159,5	12 357,2	7 919	85 368,4
Statut Centrale	200,1	390,8	101,2	75,7	108,9	24,9	62,9	4	968,5
Contractuels	6,9	9	186,1	367,8	750,4	281	1 227,2	380,8	3 209,2
Berkani	0	0	0	0	0	0	323,0	25	348
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	25,6	36,9	62,5
TOTAL	255,2	480,3	15 222,9	14 577,0	21 594,2	15 465,4	13 995,9	8 365,7	89 956,6

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	255,2	480,3	15 222,9	14 577	21 594,2	15 465,4	13 995,9	8 365,7	89 956,6

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 2023									
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	4	5	1	1	0	0	17
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	0	0	0	1	4	1	3	1	10
Agents reclassés ou assimilés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents reconnus comme travailleurs handicapés par la CDAPH, mais non recrutés en tant que tels	394	318	892	540	951	627	68	34	3 824
Agents titulaires d'une AAH	0	0	3	2	2	1	0	0	8
Agents titulaires d'une carte d'invalidité et carte mobilité inclusion mention invalidité	20	23	34	32	35	36	0	1	181
Allocation ou rente d'invalidité sapeurs-pompier	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	6	4	16	10	15	10	1	0	62
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	274	258	605	418	892	356	47	11	2 861
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	1	12	4	47	15	49	0	0	128
Total	698	618	1 558	1 055	1 915	1 081	119	47	7 091

Au 31 décembre 2023, la DGFIP compte **7 091 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
Moins de 26 ans	40
De 26 à 40 ans	1 545
De 41 à 49 ans	1 964
De 50 à 53 ans	1 447
Plus de 54 ans	2 095
Total	7 091

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	2023
Taux d'emploi légal ministériel	6,62 %	6,86 %	5,88 %	7,30 %	6,67 %	7,09 %

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), 10 agents contractuels ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée au cours de l'année 2023.

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	0	0
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	1	0	3	0	4
Article L332-22 - Accroissement temporaire d'activité	0	1	0	5	6
Article L332-3 - Besoin permanent temps incomplet	0	0	0	0	0
Article L332-6&7 - Besoins temporaires et remplacements	0	0	0	0	0

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	1	1	1	2	5
5 à 9 ans	0	0	2	3	5
> 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
Femmes	849	150	999
Hommes	845	143	988
Total	1 694	293	1 987

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 2023, l'âge moyen des agents titulaires de statut DGFIP est de **48,2 ans** et l'âge médian est de **50 ans**.

Titulaires statut DGFIP	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	52,5	55	52	55
Catégorie A	48,6	48,6	50	50
Catégorie B	50,5	48,7	52	50
Catégorie C	45,1	45,1	45	46
Ensemble statut DGFIP	48,5	47,9	50	50

Structure démographique des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **53,5 ans** et l'âge médian est de **55 ans**.

Titulaire statut centrale	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	53,5	55,8	53	58
Catégorie A	49	48,1	50	49
Catégorie B	54,8	53,5	56	55
Catégorie C	51	57,5	55	57,5

Structure démographique des agents contractuels

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des agents contractuels est de **37,2 ans** et l'âge médian est de **36 ans**.

Contractuels	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	47,3	47,8	48	50
Catégorie A	38	41,2	36	40
Catégorie B	37	34	36	30
Catégorie C	37,2	35,8	36	32

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)	33,7	35,7	26,9	27,3
Article L326 Pacte (moins de 29 ans)	24,8	23,2	25,7	23,2
Article L326 Pacte (45 ans et +)	52,4	52,9	52	52,1
Article L332-2-1 Absence de corps	43	51	43	51
Article L332-2-2 Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	37,2	35,6	36	33
Article L332-3 Besoin permanent à temps incomplet	-	-	-	-
Article L332-6&7 & 24 Besoins temporaires et remplacements et Contrats de projet	35,5	31,5	33	28
Article L352-4 Contractuel handicapé	40,9	36,9	41,4	35,7
CDI				
Article L332-2-1 Absence de corps	40,7	42,8	38	41
Article L332-2-2 Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	47,7	50,9	50	51

Structure démographique des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **55,2 ans** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **55 ans**.

Ouvrier du cadastre	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie C	55,5	54,9	55,5	55

Structure démographique des agents Berkani

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des agents Berkani est de **56,5 ans** et l'âge médian est de **56,5 ans**.

Contractuels Berkani	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie C	56,9	51,3	58	54

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

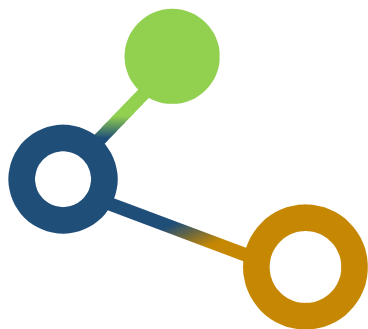
(BDS FPE 008)

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	4	1	3	2	2	2	14
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	2	3	0	0	0	1	6
Activité sportive ou culturelle	0	0	9	5	4	5	4	5	32
Aidant familial	0	0	0	0	2	1	0	0	3
Bénévolat	0	0	4	3	1	2	1	1	12
Consultation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrat « vendanges »	0	0	0	1	2	0	0	0	3
Création, reprise ou direction d'une entreprise	0	0	3	8	20	7	19	14	71
Créations artistiques	0	0	6	4	3	3	6	6	28
Enseignement	0	1	14	23	9	5	4	4	60
Expertise	0	2	5	4	0	1	1	2	15
Formation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Petits travaux chez des particuliers	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Recenseur	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Services à la personne	0	0	0	0	2	0	2	0	4
Syndic de copropriété	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventes de biens fabriqués personnellement	0	0	7	1	8	4	18	2	40
Libre gestion du patrimoine personnel ou familial	0	0	3	2	1	1	0	1	8
Conjoint Collaborateur	0	0	0	0	1	1	0	1	3
Total	0	3	57	57	56	32	58	40	303

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	1	0	0	0	1
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	2	3	0	1	1	7
Aidant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bénévolat	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Consultation	0	0	0	2	4	2	7	2	17
Contrat « vendanges »	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Création, reprise ou direction d'une entreprise	0	0	2	1	6	4	4	2	19
Créations artistiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignement	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Expertise	0	0	1	2	0	0	0	3	6
Formation	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Petits travaux chez des particuliers	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Recenseur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne	0	0	0	0	0	0	5	0	5
Syndic de copropriété	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventes de biens fabriqués personnellement	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Libre gestion du patrimoine personnel ou familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conjoint Collaborateur	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Activités non susceptibles d'être exercées à titre accessoire (hors champ)	0	0	6	1	5	1	8	8	29
Total	0	0	10	10	20	7	29	20	96



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

Recrutements	A	B	C	TOTAL	Evolution N-1/N
2019	632	1 088	1 817	3 537	-
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 %
2023	1 374	1 695	2 451	5 520	+ 14,7 %

En 2023, **5 520 agents ont été recrutés**, dont 58,8 % de femmes, et se répartissent de la manière suivante : 3 831 fonctionnaires, 1 460 contractuels sur emploi permanent et 229 contractuels sur emploi non permanent.

En plus, la DGFIP a accueilli 535 volontaires en service civique et 671 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 2022	Rappel 2021
Accueil en provenance de la fonction publique de l'Etat (hors MEF)	4	1	5	-	-
Accueil en provenance de la fonction publique territoriale	0	1	1	-	-
Accueil en provenance de la fonction publique hospitalière	0	0	0	-	-
Réintégration	0	1	1	-	-
Autres : recrutements sur titres, nomination à la décision du gouvernement, autre mesure	1	1	2	-	-
TOTAL	5	4	9	-	-

En 2023, **9 fonctionnaires de catégorie A+** ont été recrutés.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie A

Voie d'accès	Femme	Homme	Total	Rappel 2022	Rappel 2021	
Concours externes	Inspecteur généraliste	431	438	869	820	745
	Inspecteur analyste	2	9	11	14	28
	Inspecteur PSE	0	5	5	6	8
Accueil en provenance de la fonction publique	45	42	87	31	3	
Réintégration suite à mobilité hors DGFIP	62	70	132	145	94	
Transfert de compétence	0	0	-	3	0	
TOTAL	540	564	1 104	1019	878	

En 2023, **1 104 fonctionnaires de catégorie A** ont été recrutés, dont 49 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie B

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	473	496	969	1 029	824
	Programmeur	9	28	37	32	36
	Techniciens géomètres	2	23	25	13	14
Accueil en provenance de la fonction publique		89	26	115	50	23
TOTAL		573	573	1 146	1124	897

En 2023, **1 146 fonctionnaires de catégorie B** ont été recrutés, dont 50 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie C

Voies d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Concours externe	Concours commun C	850	533	1 383	1 185	1299
Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'agent administratif 1 ^{ère} classe des Finances publiques (1)		15	4	19	21	-
Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'agent technique 1 ^{ère} classe des Finances publiques (1)		7	26	33	19	-
Accueil en provenance de la fonction publique		107	30	137	93	47
Réintégration		0	0	0	2	-
TOTAL		979	593	1 572	1 320	1 346

(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 2023, **1 572 fonctionnaires de catégorie C** ont été recrutés, dont 62 % 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 2023		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	2	2
Chefs de service	0	2	2
Sous-directeurs	11	19	30
Directeurs de projet	1	1	2
Experts de haut niveau	1	4	5
Emplois de direction des services de CBCM	4	5	9
Délégués du Directeur général des finances publiques	3	5	8
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	31	72	103
Directeurs des services à compétence nationale	9	17	26
TOTAL	60	127	187
Répartition en %	32,1 %	67,9 %	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 2023		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	1	1
Chefs de service	0	0	0
Sous-directeurs	3	3	6
Directeurs de projet	1	0	1
Experts de haut niveau	1	3	4
Emplois de direction des services de CBCM	1	2	3
Délégués du Directeur général des finances publiques	0	0	0
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	6	9	15
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFIP	3	4	7
TOTAL	15	22	37
Répartition en %	40,5 %	59,5 %	100 %

Evolution des primo-nominations aux emplois supérieurs

Primo-nominations DGFIP	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de femmes	8	9	9	10	15
Nombre d'hommes	13	15	15	14	22
% de femmes primo nommées	38%	37,5%	37,5%	41,7%	40,5 %

En 2023, les primo-nominations dans les emplois de direction concernent **40,5 % de femmes**.

La **loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a prévu un taux minimal de primo nommé relevé de 40 % à 50% à compter du 1er janvier 2026 et l'introduction d'un quota de stock à partir de 2027 avec le respect d'un taux minimal de 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction.

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	14	9	23	377	374	751

Evolution des taux de féminisation des jurys de concours et examens

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de féminisation des présidences de jurys	43,5 %	43,5 %	38,1 %	47,8 %	60,9 %
Taux de féminisation des membres de jurys	49,8 %	50,1 %	50,1 %	49, %	50,2 %

En 2023, la **parité femmes / hommes** est respectée pour les membres et la présidence des jurys.

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)

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	0	0	0	0	0	1
Article L332-2-1 - Absence de corps		CDI	23	84	0	1	0	0	108
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	[6 à 12 mois]	CDD	0	0	0	0	0	0	0
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	[1 et 3 ans]	CDD	58	64	342	111	398	105	1 078
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant		CDI	0	2	0	0	0	0	2
Article L352-4 : Recrutements d'agents contractuel en situation de handicap	[6 à 12 mois]	CDD	11	13	22	10	59	20	135
Article L326 : Recrutement de PACTE	[6 à 12 mois]	CDD	-	-	-	-	97	39	136
TOTAL			256		486		718		1 460

* données issues de l'application Casoar au 31-12-2023 (outil de gestion partagé pour les contractuels, apprentis et stagiaires)

En 2023, **1 460 agents contractuels** ont été recrutés sur un emploi permanent, dont 135 agents contractuels en situation de handicap et 136 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	3	45	18	121	40	229
Contrat de projet	[1 et 3 ans]	CDD	0	0	0	0	0	0	0
Article L122-1 et suivants du Code du service national - Volontaire International en Administration	[6 à 24 mois]	CDD	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL			5		63		161		229

En 2023, **229 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 2023	Effectifs physiques cumulés sur 2023
Auxiliaires de renfort	1 108	16 556
Manœuvres du cadastre	20	365

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 2022/2023 (janvier à mars 2023 – août à octobre 2023)	102	65	167
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la campagne d'engagement de décembre 2023 (décembre 2023 – août 2024)	245	123	368
Total des Volontaires en service civique accueillis	347	188	535

La DGFIP a accueilli **535 volontaires en service civique** en 2023.

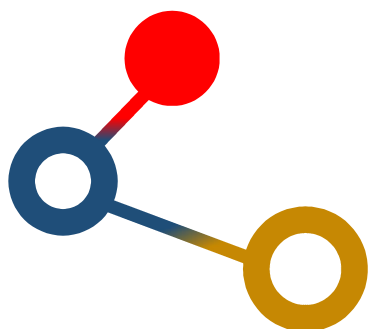
Les apprentis

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	
				F	H
Nombre d'apprentis présents au 31 décembre 2022	265	213	478	5	1
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2023	369	302	671	2	3
Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2023	181	140	321	2	0
Total d'apprentis présents au 31/12/2023	453	375	828	5	4

* données issues de l'application Casoar au 31-12-2023 (outil de gestion partagé pour les contractuels, apprentis et stagiaires)

La DGFIP a accueilli **671 apprentis** en 2023 dont 5 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)

Les données portent uniquement sur les fiches de postes publiées en 2023 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	31	622	776	1 429

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

(BDS FPE 016)

Les données portent uniquement sur les candidatures reçues en 2023 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).

	F	H	Total
Nombre de candidatures reçues *	16 480	7 243	23 723

* données issues de l'outil Passerelles pour l'année 2023

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 2023, 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 postes pourvus - contractuels	84	153	387	130	519	145	1 418

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

(BDS FPE 018)

Les données portent uniquement sur les fiches de postes à pourvoir en 2023 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	1	3	0	4

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

(BDS FPE 019)

En 2023, la DGFIP dénombre 21 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	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	1	4	2	0	0	0	0	7
[50 à 54 ans]	5	1	3	1	0	0	0	0	10
[55 à 59 ans]	0	0	1	1	0	0	0	0	2
[60 à 64 ans]	2	0	0	0	0	0	0	0	2
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	2	8	4	0	0	0	0	21

Nombre d'agents accompagnés

(BDS FPE 020)

Contexte de l'accompagnement	Total
Nombre d'agents accompagnés à leur demande ou sur proposition de leur administration, hors restructurations de service	1 592

Revue de cadres

Le Comité de direction de la DGFIP a organisé 4 revues des cadres en 2023.

	A+		Total
	Femme	Homme	
Nombre de cadres passés en revue	205	380	585
Nombre de cadres évalués à 180°, nonobstant l'évaluation professionnelle annuelle	0	0	0
Nombre de cadres évalués à 360°, nonobstant l'évaluation professionnelle annuelle	30	26	56

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

Année	A	B	C	TOTAL	Evolution N/N-1
2019	1 899	3 848	1 052	6 799	-
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 %
2023	2 178	3 988	1 106	7 272	-2,4 %

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	3	5	1	2	0	0	1	2
		[30 à 39 ans]	215	182	46	34	2	6	48	40
		[40 à 49 ans]	390	421	52	25	8	8	60	33
		[50 à 54 ans]	119	138	3	2	1	2	4	4
		[55 à 59 ans]	47	49	0	1	0	0	0	1
		[60 à 64 ans]	3	13	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	1	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			1 586		166		27		193
Contrôleur principal des finances publiques	B	< 30 ans	1	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	87	86	17	14	0	0	17	13
		[40 à 49 ans]	777	659	108	63	0	0	106	62
		[50 à 54 ans]	745	489	68	26	0	0	70	26
		[55 à 59 ans]	376	239	33	10	0	0	32	10
		[60 à 64 ans]	94	52	4	1	0	0	4	1
		>= 65 ans	3	2	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			3 610		344		0		341
Contrôleur des Finances publiques 1 ^{ère} classe	B	< 30 ans	13	13	1	4	0	0	1	3
		[30 à 39 ans]	723	532	79	79	0	0	64	70
		[40 à 49 ans]	1220	781	106	42	0	0	95	37
		[50 à 54 ans]	399	222	18	4	0	0	16	4
		[55 à 59 ans]	157	58	15	2	0	0	15	1
		[60 à 64 ans]	57	20	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	3	4	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			4 202		350		0		306
Géomètre principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	5	10	1	2	0	0	1	2
		[40 à 49 ans]	7	14	1	1	0	0	1	1
		[50 à 54 ans]	2	10	0	1	0	0	0	1
		[55 à 59 ans]	0	4	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			52		6		0		6
Géomètre des finances publiques	B	< 30 ans	0	8	1	1	0	0	1	1
		[30 à 39 ans]	13	42	0	3	0	0	0	3
		[40 à 49 ans]	6	23	1	0	0	0	1	0
		[50 à 54 ans]	0	8	0	0	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	0	2	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	1	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			103		6		0		6

Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	0	2	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	0	1	2	1	0	0	2	1
		[40 à 49 ans]	9	1	2	0	0	0	2	0
		[50 à 54 ans]	5	0	0	0	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	1	0	1	0	0	0	1	0
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total			19	7	0	0	7			
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	0	3	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	1	0	3	0	0	0	3
		[40 à 49 ans]	0	3	0	3	0	0	0	3
		[50 à 54 ans]	0	1	0	1	0	0	0	1
		[55 à 59 ans]	0	0	0	1	0	0	0	1
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total			8	8	0	0	8			

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 1 ^{ère} 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 54 ans]	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	1	4	0	1
		[60 à 64 ans]	13	43	2	1
		>= 65 ans	1	19	0	1
Sous-total			81	5		
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]	15	11	0	1
		[50 à 54 ans]	48	73	7	6
		[55 à 59 ans]	30	77	1	5
		[60 à 64 ans]	26	81	3	3
		>= 65 ans	4	19	0	0
Sous-total			384	26		
Administrateur des Finances publiques adjoint	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	30	28	13	7
		[40 à 49 ans]	211	182	26	17
		[50 à 54 ans]	269	332	7	8
		[55 à 59 ans]	449	432	2	1
		[60 à 64 ans]	485	583	0	0
		>= 65 ans	54	81	0	0
Sous-total			3 136	81		

Administrateur des Finances publiques adjoint 2nde chance	A	< 30 ans	-	-	0	0
		[30 à 39 ans]	-	-	0	0
		[40 à 49 ans]	-	-	0	2
		[50 à 54 ans]	-	-	3	1
		[55 à 59 ans]	-	-	0	1
		[60 à 64 ans]	-	-	0	0
		>= 65 ans	-	-	0	0
	Sous-total		-		7	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 18)	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	260	164	2	0
		[40 à 49 ans]	2245	1991	5	4
		[50 à 54 ans]	1769	1768	1	2
		[55 à 59 ans]	1465	1294	0	0
		[60 à 64 ans]	1077	865	0	0
		>= 65 ans	80	76	0	0
	Sous-total		13 054		14	
Inspecteur principal des Finances publiques (article 19)	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	1	0	0	0
		[40 à 49 ans]	190	200	6	3
		[50 à 54 ans]	392	443	1	2
		[55 à 59 ans]	356	338	0	1
		[60 à 64 ans]	271	198	0	0
		>= 65 ans	15	10	0	0
	Sous-total		2 414		13	
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 54 ans]	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	37	019	0	0
		[60 à 64 ans]	262	197	51	34
		>= 65 ans	34	30	13	11
	Sous-total		579		109	
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 54 ans]	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	172	117	3	2
		[60 à 64 ans]	1 227	946	286	157
		>= 65 ans	135	117	57	45
	Sous-total		2 714		550	
Inspecteur divisionnaire Hors classe	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	45	39	7	4
		[50 à 54 ans]	201	194	33	32
		[55 à 59 ans]	299	241	42	39
		[60 à 64 ans]	212	167	24	22
		>= 65 ans	13	9	1	1
	Sous-total		1 420		205	

Inspecteur divisionnaire Classe normale	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	40	33	2	8
		[40 à 49 ans]	1 611	1 288	99	88
		[50 à 54 ans]	1 820	1 740	71	64
		[55 à 59 ans]	1 568	1 351	26	18
		[60 à 64 ans]	1 192	915	1	2
		>= 65 ans	85	77	0	0
	Sous-total		11 720	379		
Géomètre principal	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	5	13	0	1
		[40 à 49 ans]	13	55	1	2
		[50 à 54 ans]	8	31	1	3
		[55 à 59 ans]	3	10	2	6
		[60 à 64 ans]	0	4	0	2
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total		142	18		
Géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	3	11	2	8
		[40 à 49 ans]	7	12	4	5
		[50 à 54 ans]	0	9	0	5
		[55 à 59 ans]	0	1	0	0
		[60 à 64 ans]	0	1	0	1
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total		44	25		
Contrôleur principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	83	76	1	0
		[40 à 49 ans]	1 303	1 318	3	11
		[50 à 54 ans]	1 727	1 427	77	44
		[55 à 59 ans]	1 437	904	347	101
		[60 à 64 ans]	899	366	351	81
		>= 65 ans	47	33	9	5
	Sous-total		9 620	1 030		
Contrôleur 1ère classe des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	322	190	13	5
		[40 à 49 ans]	1 201	971	212	202
		[50 à 54 ans]	454	305	193	134
		[55 à 59 ans]	201	118	104	61
		[60 à 64 ans]	159	52	93	28
		>= 65 ans	6	3	3	0
	Sous-total		3 982	1 048		

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	120	55	0	0
		[30 à 39 ans]	1 819	858	167	74
		[40 à 49 ans]	1 195	725	278	171
		[50 à 54 ans]	276	156	91	37
		[55 à 59 ans]	135	56	50	18
		[60 à 64 ans]	44	26	12	4
		>= 65 ans	3	3	1	0
	Sous-total			5 471		903
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	4	4	0	0
		[30 à 39 ans]	29	7	06	1
		[40 à 49 ans]	12	2	1	0
		[50 à 54 ans]	2	0	0	0
		[55 à 59 ans]	3	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total			63		8
Agent technique principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	1	34	0	0
		[30 à 39 ans]	15	123	0	8
		[40 à 49 ans]	6	63	0	13
		[50 à 54 ans]	5	31	2	12
		[55 à 59 ans]	12	36	3	12
		[60 à 64 ans]	10	10	5	3
		>= 65 ans	2	4	0	0
	Sous-total			352		58
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	1	3	0	0
		[30 à 39 ans]	1	11	0	2
		[40 à 49 ans]	2	6	0	3
		[50 à 54 ans]	0	9	0	1
		[55 à 59 ans]	1	0	1	0
		[60 à 64 ans]	0	2	0	0
		>= 65 ans	0	1	0	0
	Sous-total			37		7

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	10 ans 7 mois 09 jours	10 ans 5 mois 12 jours	10 ans 11 mois 9 jours
AAFiP	6 ans 9 mois 18 jours	6 ans 9 mois 18 jours	9 ans 1 mois
ATPFiP 2 C	9 ans 9 mois 7 jours	5 ans 7 mois 6 jours	10 ans 7 mois 19 jours
ATFiP	7 ans 1 mois 23 jours	5 ans 2 jours	7 ans 6 mois 2 jours
Technicien géomètre	8 ans 5 mois 19 jours	8 ans 6 mois	8 ans 5 mois 16 jours
Géomètre	7 ans 2 mois 23 jours	6 ans 8 mois	7 ans 4 mois 21 jours
Contrôleur 2ème classe des FiP	8 ans 6 mois 8 jours	8 ans 1 jour	9 ans 3 mois 6 jours
Contrôleur 1ère classe des FiP	6 ans 4 mois 8 jours	5 ans 10 mois 6 jours	7 ans 11 mois 28 jours
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN fin de carrière)	22 ans 8 mois 4 jours	21 ans 5 mois 4 jours	24 ans 5 mois 5 jours
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN)	16 ans	16 ans	15 ans
IDIV Classe normale (pour IDIV HC)	8 ans 11 mois	9 ans 2 mois	8 ans 9 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC fin de carrière)	9 ans 5 mois 9 jours	9 ans 6 mois 1 jour	9 ans 5 mois 2 jours
Inspecteur des FiP (pour IP Art 18)	14 ans	13 ans	14 ans
IDIV (pour IP Art 19)	3 ans	3 ans	3 ans
Inspecteur principal des FiP (AFIPA)	9 ans	9 ans	8 ans
Inspecteur principal des FiP (AFIPA 2 nd e chance)	12 ans	11 ans	12 ans
IDIV HC (AFIPA)	4 ans 6 mois	/	4 ans 6 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]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	100	108	11	10
		[50 à 54 ans]	111	181	6	6
		[55 à 59 ans]	103	147	1	0
		[60 à 64 ans]	79	144	0	0
		>= 65 ans	8	23	0	0
	Sous-total			1 004		34
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	48	46	0	0
		[40 à 49 ans]	2 322	2 004	6	4
		[50 à 54 ans]	3 066	2 727	22	15
		[55 à 59 ans]	3 430	2 311	22	18
		[60 à 64 ans]	4 257	1 904	11	2
		>= 65 ans	338	225	0	0
	Sous-total			22 678		100
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe	B	< 30 ans	29	20	0	0
		[30 à 39 ans]	1 397	756	8	6
		[40 à 49 ans]	2 006	1 502	66	57
		[50 à 54 ans]	1 524	1 269	85	48
		[55 à 59 ans]	1 628	1 215	49	35
		[60 à 64 ans]	2 277	952	31	12
		>= 65 ans	306	175	1	2
	Sous-total			15 056		400

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	95	15	6	0	0	9	5
		[40 à 49 ans]	808	630	53	31	3	1	55	36
		[50 à 54 ans]	610	458	23	16	0	0	23	11
		[55 à 59 ans]	372	245	4	1	0	0	2	2
		[60 à 64 ans]	149	76	0	1	0	0	0	0
		>= 65 ans	7	6	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			3 568		150		4		143
Technicien géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	1	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	0	3	0	0	0	0	0	0
		[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	1	1	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			6		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	54	56	4	8	1	0	4	8
		[30 à 39 ans]	656	611	73	57	5	6	75	63
		[40 à 49 ans]	908	839	64	31	10	8	61	32
		[50 à 54 ans]	385	322	20	13	5	0	19	14
		[55 à 59 ans]	205	156	8	6	0	0	7	3
		[60 à 64 ans]	40	38	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	1	5	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			4 276		284		35		286
Inspecteur des Finances publiques affecté en qualité d'analyste- interne	A	< 30 ans	0	5	0	2	0	0	0	2
		[30 à 39 ans]	12	38	4	8	0	0	1	6
		[40 à 49 ans]	19	58	1	4	0	0	1	4
		[50 à 54 ans]	4	18	0	4	0	0	0	2
		[55 à 59 ans]	1	6	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	1	3	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			165		23		0		16

Inspecteur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur de système d'exploitation - interne	A	< 30 ans	0	8	0	3	0	0	0	3
		[30 à 39 ans]	5	31	1	5	0	0	1	5
		[40 à 49 ans]	6	40	1	5	0	0	1	5
		[50 à 54 ans]	1	16	0	2	0	0	0	2
		[55 à 59 ans]	1	4	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	1	4	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			117	17	0	0	0	17	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne	B	< 30 ans	105	77	25	16	0	0	25	16
		[30 à 39 ans]	742	455	131	91	1	4	132	95
		[40 à 49 ans]	644	407	78	46	11	11	89	57
		[50 à 54 ans]	201	122	13	8	12	6	25	14
		[55 à 59 ans]	116	49	6	3	2	0	8	3
		[60 à 64 ans]	38	19	0	0	1	1	1	1
		>= 65 ans	0	5	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			2980	417	49	0	0	466	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe – interne spécial	B	< 30 ans	9	7	2	3	0	0	2	3
		[30 à 39 ans]	376	200	93	33	0	0	93	33
		[40 à 49 ans]	423	312	103	42	4	0	107	42
		[50 à 54 ans]	188	124	28	9	1	0	29	9
		[55 à 59 ans]	106	59	5	1	0	1	5	2
		[60 à 64 ans]	41	26	2	0	0	0	2	0
		>= 65 ans	1	6	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			1 878	321	6	0	0	327	
Contrôleur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur - interne	B	< 30 ans	4	3	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	11	22	1	1	0	0	1	1
		[40 à 49 ans]	10	25	1	2	0	0	1	2
		[50 à 54 ans]	2	7	1	4	0	0	1	4
		[55 à 59 ans]	0	2	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	2	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			88	10	0	0	0	10	
Technicien géomètre - interne	B	< 30 ans	1	3	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	1	6	0	0	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	2	7	1	1	0	0	1	1
		[50 à 54 ans]	1	2	0	1	0	0	0	1
		[55 à 59 ans]	1	2	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	1	0	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			27	4	0	0	0	4	
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe - interne	C	< 30 ans	87	47	10	5	0	0	10	5
		[30 à 39 ans]	238	109	27	12	0	0	27	12
		[40 à 49 ans]	270	73	32	19	0	0	32	19
		[50 à 54 ans]	80	22	3	6	0	0	3	6
		[55 à 59 ans]	37	15	1	0	0	0	1	0
		[60 à 64 ans]	6	2	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			986	115	0	0	0	115	

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 6 mois 24 jours	25 ans 6 mois 19 jours	23 ans 13 jours
Corps des agents techniques des FiP	22 ans 3 mois 23 jours	20 ans 1 mois 27 jours	22 ans 8 mois 2 jours
Corps des géomètres du cadastre	29 ans 6 mois 1 jour	29 ans 10 mois 1 jour	29 ans 4 mois 1 jour
Corps des contrôleurs des finances publiques	21 ans 03 mois 9 jours	19 ans 11 mois 21 jours	22 ans 28 jours
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	6 ans	6 ans	6 ans

Réussite à un concours ou examen professionnel

(BDS FPE 025)

En 2023, la DGFIP a promu 5 353 agents par changement de grade et 1 919 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	3	7	30%
	[30 à 39 ans]	132	132	50%
	[40 à 49 ans]	265	136	66,1%
	[50 à 54 ans]	90	36	71,4%
	[55 à 59 ans]	48	13	78,7%
	[60 à 64 ans]	4	1	80 %
	>= 65 ans	0	0	-
	Sous-total	867		62,5%
Total des promotions par tableau d'avancement	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	206	114	64,4%
	[40 à 49 ans]	642	526	55%
	[50 à 54 ans]	487	351	58,1%
	[55 à 59 ans]	581	266	68,6%
	[60 à 64 ans]	828	338	71%
	>= 65 ans	84	63	57,1%
	Sous-total	4 486		63%

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]	8	6	57,1%
	[40 à 49 ans]	83	71	53,9 %
	[50 à 54 ans]	113	69	62,1%
	[55 à 59 ans]	72	53	57,6%
	[60 à 64 ans]	42	14	75%
	>= 65 ans	1	2	33,3%
	Sous-total	534		59,7%
Total des promotions par examen professionnel	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	9	6	60%
	[40 à 49 ans]	55	36	60,4%
	[50 à 54 ans]	23	11	67,6%
	[55 à 59 ans]	2	2	50%
	[60 à 64 ans]	0	0	-
	>= 65 ans	0	0	-
	Sous-total	144		61,8%
Total des promotions par concours interne	< 30 ans	41	38	51,9%
	[30 à 39 ans]	330	215	60,6%
	[40 à 49 ans]	292	163	64,2%
	[50 à 54 ans]	77	52	59,7%
	[55 à 59 ans]	21	8	72,4%
	[60 à 64 ans]	3	1	75%
	>= 65 ans	0	0	-
	Sous-total	1241		61,6%

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 2023

Retraite	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	4	1	5
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	2	3	1	1	7
[50 à 54 ans]	0	0	2	0	5	1	6	2	16
[55 à 59 ans]	0	0	12	4	37	6	27	11	97
[60 à 64 ans]	42	50	488	322	1 190	363	558	158	3 171
>= 65 ans	21	62	147	145	219	102	117	55	868
TOTAL	63	112	649	471	1 453	475	713	228	4 164

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	1	0	0	1
[30 à 39 ans]	0	0	1	0	1	2	1	1	6
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	3	5	3	1	12
[50 à 54 ans]	0	0	4	4	4	6	0	1	19
[55 à 59 ans]	1	0	2	9	8	9	4	2	35
[60 à 64 ans]	0	0	4	3	10	8	3	8	36
>= 65 ans	0	1	2	0	1	0	0	0	4
TOTAL	1	1	13	16	27	31	11	13	113

Démission, abandon de poste, départ volontaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	3	3	6	13	8	35
[30 à 39 ans]	0	0	3	3	5	12	20	16	59
[40 à 49 ans]	0	0	4	6	5	13	16	11	55
[50 à 54 ans]	1	0	2	2	8	8	6	3	30
[55 à 59 ans]	0	0	6	9	16	8	17	11	67
[60 à 64 ans]	0	1	7	8	20	8	9	8	61
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	1	24	31	57	55	81	57	307

Révocation	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	1	0	1	3
[40 à 49 ans]	0	0	1	0	0	0	2	0	3
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	1	0	0	1
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	1	1	0	2	2	1	7

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	1	3	0	1	3	6	14
[30 à 39 ans]	0	0	1	0	1	0	2	2	6
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	3	0	3
[50 à 54 ans]	0	0	1	0	0	0	1	1	3
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	2	0	2
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	3	3	1	1	11	9	28

Concours ou recrutement sortant	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	1	1	2	2	6
[30 à 39 ans]	0	0	0	4	1	4	4	2	15
[40 à 49 ans]	0	0	1	2	1	1	6	4	15
[50 à 54 ans]	0	0	2	0	0	0	0	0	2
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	3	6	3	6	12	8	38

Fin de détachement ou de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	1	0	0	3	0	0	0	0	4
[30 à 39 ans]	0	2	1	7	2	1	10	4	27
[40 à 49 ans]	2	2	5	4	5	4	7	0	29
[50 à 54 ans]	0	1	0	0	4	1	2	0	8
[55 à 59 ans]	1	2	1	1	0	1	1	0	7
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	1	0	0	0	1
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	7	7	15	12	7	20	4	76

Inaptitude définitive	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	0	0	0
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Départs définitifs des personnels non titulaires par âge et par circonstance en 2023

Retraite	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	1	0	1
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	3	1	3	40	4	51
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	19	0	19
TOTAL	0	0	0	3	1	3	60	4	71

Décès	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	0	0	0
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	2	0	2

Fin de contrat	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	2	29	20	15	10	78
[30 à 39 ans]	0	0	2	4	16	1	13	8	44
[40 à 49 ans]	0	0	2	2	16	3	8	5	36
[50 à 54 ans]	0	0	1	2	5	5	8	2	23
[55 à 59 ans]	0	0	0	2	0	1	9	1	13
[60 à 64 ans]	0	0	0	3	2	1	2	0	8
>= 65 ans	0	0	0	1	0	0	0	1	2
TOTAL	0	0	7	16	68	31	55	27	204

Démission	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	5	5	14	6	19	12	61
[30 à 39 ans]	0	0	1	2	5	4	15	4	31
[40 à 49 ans]	0	0	3	0	7	0	13	3	26
[50 à 54 ans]	0	0	1	0	0	0	7	1	9
[55 à 59 ans]	0	0	1	1	0	0	7	1	10
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	1	0	7	0	8
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	0	0	11	8	27	10	69	21	146

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	1	0	1	0	2
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	2	0	2
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	3	1	4
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	1	1
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	12	0	12
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	8	1	9
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	1	0	26	3	30

Evolution des départs définitifs

Départs définitifs	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
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
2023	69	121	718	570	1 650	621	1 062	375	5 186

Au cours de l'année 2023, **5 186 agents dont 4 733 agents titulaires et 453 agents non titulaires** ont définitivement quitté leurs fonctions.

Répartition des départs à la retraite selon le motif

Titulaires	A+		A		B		C		Année 2023	Année 2022	Année 2021
	F	H	F	H	F	H		H			
Retraite sur demande	58	100	555	421	1 100	387	474	167	3 262	3 410	3 600
Retraite sur demande pour carrière longue	0	0	37	29	210	65	136	29	506	645	599
Retraite d'office pour limite d'âge	5	11	17	13	16	7	12	8	89	103	112
Pour invalidité	0	0	6	4	23	10	46	15	104	112	123
Autres	0	1	34	4	104	6	45	9	203	176	199
TOTAL	63	112	649	471	1 453	475	713	228	4 164	4 446	4 633

Non titulaires	Année 2023	Année 2022	Année 2021
Retraite sur demande	71	59	60
Retraite d'office pour limite d'âge	0	1	4
Pour invalidité	0	0	1
TOTAL	71	60	65

Âge moyen de départ à la retraite

	A+	A	B	C	Ensemble des effectifs
Age moyen de départ à la retraite	64,9 ans	63,7 ans	62,9 ans	62,7 ans	63,2 ans

À la DGFIP, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans et 2 mois.

Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

(BDS FPE 027)

En 2023, 145 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	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	incompatibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Ne faisant pas l'objet de saisine de la HATVP		0	1	23	27	19	22	25	28	145

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	0	0
Dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents pour lesquels l'administration demande une rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	0	0	17	23	40	33	40	38	191
dont nombre d'agents restructurés	0	0	1	1	4	0	1	2	9
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	-	-	55	55	55	52	45	49	51,8
Total des ruptures conventionnelles demandées	0	0	17	23	40	33	40	38	191

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	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	0	0	15	16	38	28	38	35	170
Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	15	16	38	28	38	35	170

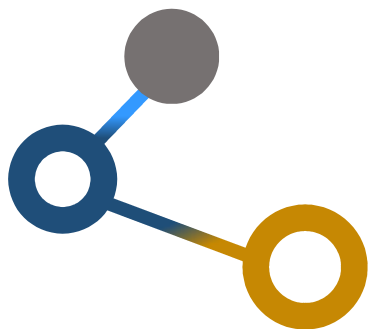
Rupture conventionnelle Bilan - Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	0	0	88,2	69,5	95	84,8	95	92,1	87,4
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	0	0	88,2	69,5	95	84,8	95	92,1	89
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	8	7	24	20	28	24	123
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	53,3	43,7	63,1	71,4	73,6	68,5	65,3

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	1	0	1
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	-	-	-	-	-	-	55	-	55
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	1	0	0	2	0	0	1	0	4
dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	51	-	-	45	-	-	60	-	52
Total des demandes	1	0	0	2	0	0	2	0	5

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	1	0	0	2	0	0	1	0	4
Total des ruptures conventionnelles accordées	1	0	0	2	0	0	2	0	5

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	100	0	100
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	100	0	0	100	0	0	100	0	100
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	100	0	0	100	0	0	100	0	100
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	0	2	0	0	0	0	2
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	100	0	0	0	0	40



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	1 352	1 222	2 043	1 730	1 611	1 003	8 961
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	194	361	14 295	12 718	18 099	12 470	12 915	6 855	77 907
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	114	196	11 038	9 121	14 397	9 134	8 197	4 208	56 405
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	5	7	92	51	461	241	245	117	1 219
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	24	22	37	18	262	96	459
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	0	0	187	166	554	381	844	459	2 591
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	-	-	-	-	-	-	-	-	1 603
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	0	0	7	1	8	2	18

Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation continue

Titulaires et non-titulaires	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
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
2023	194	361	14 482	12 884	18 653	12 851	13 759	7 314	80 498

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	Ouvriers du cadastre	Titulaires	Non titulaires	Ouvriers du cadastre	Titulaires	Non titulaires	Ouvriers du cadastre
A+	F	114 020	0	0	31 022	0	0	654 459	0	0
	H	212 838	0	0	57 908	0	0	1 221 657	0	0
A	F	9 177 182	123 960	0	2 496 905	33 727	0	52 675 598	711 515	0
	H	8 173 218	109 927	0	2 223 748	29 909	0	46 912 998	630 966	0
B	F	11 821 287	345 569	0	3 216 306	94 022	0	67 852 346	1 983 515	0
	H	8 318 813	233 303	0	2 263 362	63 477	0	47 748 693	1 339 124	0
C	F	8 514 109	641 438	7 016	2 316 498	174 520	1 909	48 869 664	3 681 754	40 274
	H	4 601 162	315 748	9 940	1 251 873	85 908	2 704	26 409 957	1 812 349	57 055

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	139 020	126 170	187 404	177 668	181 670	111 550	923 482
Préparation aux concours et examens	13,3	0	4 038,7	4 778,8	4 693,5	3 969	2 595,2	1480,6	21 569,1
Formation continue	375,0	570,4	61 444	50 205,6	54 962,6	37 593,1	34 670	17 577	257 397,7
Congé de formation professionnelle	0	84	3 756,5	3 481,5	5 375,5	2 084,5	3 235	874,0	18 891
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	1,5	0	0	0	0	0	1,5
Réalisation de bilans de compétences	0	4	27	4	22,7	10,5	4	3,5	75,7
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
Formation statutaire	0	0	2 580	2 360	3 900	1 920	22 195	6 980	39 935
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0	9	2	11
Formation continue	0	0	740	662,8	2 525	2 153	18 810	7 738,3	32 629,3
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	9	10,8	19,8
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	3	0	0	0	187	205	395
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0

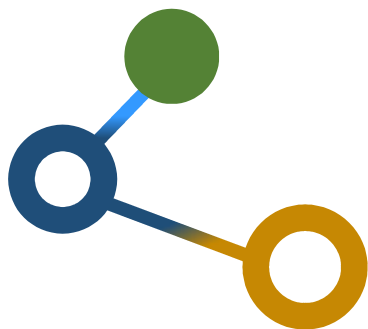
En nombre de stagiaires

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	1 352	1 222	2 043	1 730	1 611	1 003	8 961
Préparation aux concours et examens	4	7	1 490	1 581	3 196	2 155	1 651	935	11 019
Formation continue	482	794	56 535	45 363	50 908	33 267	29 988	14 989	232 326
Congé de formation professionnelle	1	2	40	37	69	24	34	10	217
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Réalisation de bilans de compétences	0	1	7	1	6	3	1	1	20
Non titulaires									
Formation statutaire	0	0	24	22	37	18	262	96	459
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0	9	5	14
Formation continue	0	0	763	640	0	0	15 819	6 076	23 298
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	3	2	5
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	1	22	0	0	0	0	23
Réalisation de bilans de compétences	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		Ouvriers d'Etat		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Accord	Titulaires	1	2	40	37	69	24	34	10	3	2	222
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Refus	Titulaires	0	0	0	1	6	2	2	2	0	0	13
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Les rémunérations

Les données relatives aux rémunérations 2023 sont issues de l'application India Remu, dont les extractions sont réalisées en juin 2024 par le Secrétariat général du MEF.

Masse salariale en euros

(BDS FPE 032)

La masse salariale correspond au cumul de l'ensemble des dépenses de rémunération et des cotisations sociales, y compris CAS Pensions. En 2023, la masse salariale a été évaluée à 6 687,4 millions d'euros, dont 2 042,7 millions d'euros concernent le CAS Pensions.

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

Rémunérations d'activité	Cotisations sociales	Prestations sociales	CAS pensions	Total
4 049,1	525,1	70,5	2 042,7	6 687,4

Les cotisations sociales d'un montant de 525,1 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 70,5 millions d'euros couvrent notamment les remboursements domicile travail (y compris le forfait mobilité durable), les capitaux décès, les accidents de service et maladies professionnelles, les allocations pour perte d'emploi, la participation employeur à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents, les versements relatifs à la prime pouvoir d'achat exceptionnelle de 2023, 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.

Bénéficiaires GIPA	A+	A	B	C	Total
Femme	95	3 491	8 768	3 161	15 515
Homme	158	2 924	6 374	1 481	10 937
Total	253	6 415	15 142	4 642	26 452

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	1 735,64 €	1 885,43 €
2	1 927,66 €	2 060,72 €
3	2 085,42 €	2 248,87 €
4	2 282,08 €	2 415,16 €
5	2 442,51 €	2 624,58 €
6	2 660,53 €	2 894,83 €
7	2 920,60 €	3 227,61 €
8	3 323,48 €	3 699,22 €
9	3 946,73 €	4 592,40 €

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	80 834	487 673	7 928 582	40 915 194	8 928 547	58 340 830
	Homme	125 368	1 356 083	9 916 359	80 628 794	23 819 890	115 846 494
A	Femme	26 070 976	97 015 558	232 786 614	436 696 723	42 192 825	834 762 696
	Homme	23 088 426	93 096 494	213 699 395	413 703 365	44 453 574	788 041 254
B	Femme	15 252 215	84 484 024	191 795 111	496 148 865	46 037 275	833 717 490
	Homme	19 028 680	74 227 015	158 041 412	320 616 153	26 775 773	598 689 033
C	Femme	35 105 891	114 764 871	108 495 881	167 891 239	16 312 112	442 569 994
	Homme	26 436 746	64 481 371	71 041 163	108 271 110	10 163 179	280 393 569
Total		145 189 136	529 913 089	993 704 517	2 064 871 443	218 683 175	3 952 361 360

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	0	0	113 736	233 627	0	347 363
	Homme	0	123 849	245 709	162 004	0	531 562
A	Femme	1 332 455	2 852 137	2 074 513	1 892 359	56 762	8 208 226
	Homme	2 520 812	4 044 085	4 353 682	6 664 743	330 767	17 914 089
B	Femme	4 355 353	4 210 037	3 492 652	2 156 183	23 777	14 238 002
	Homme	2 635 489	1 199 072	696 593	852 789	34 236	5 418 179
C	Femme	6 971 712	5 914 463	5 136 107	8 193 952	689 825	26 906 059
	Homme	2 874 880	1 290 940	1 402 789	1 403 369	166 928	7 138 906
Total		20 690 701	19 634 583	17 515 781	21 559 026	1 302 295	80 702 386

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	0	0	105 999	812 091	65 324	983 414
	Homme	0	0	184 267	1 256 860	41 711	1 482 838
Total		0	0	290 266	2 068 951	107 035	2 466 252

Part des primes et indemnités dans les rémunérations annuelles brutes

Les primes et indemnités représentent en moyenne 35 % des rémunérations brutes versées.

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+	51,29%	51,73%	51,58%
A	37,41%	38,82%	38,09%
B	31,44%	32,45%	31,86%
C	30,64%	30,26%	30,49%
Total	34,11%	36,17%	35,04%

Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés - emploi permanent

(BDS FPE 037)

	Femme	Homme	total
Titulaires	50 109	38 509	88 618
Contractuels	1 807	812	2 619
Ouvriers du cadastre	26	37	63
Total	51 942	39 358	91 300

Nombre de mois de personnes physiques payées - emploi permanent

(BDS FPE 038)

	Femme	Homme	total
Titulaires	618 920	465 990	1 084 910
Contractuels	23 828	9 890	33 718
Ouvriers du cadastre	312	444	756
Total	643 060	476 324	1 119 384

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

(BDS FPE 039)

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	3 787 €	3 831 €
Femmes	3 472 €	3 611 €
Ecart en €	-316 €	-220 €
Ecart en %	-8,3 %	-5,7 %

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

L'écart global de -5,7 % en ETP (au détriment des femmes) se décompose de la manière suivante :

- -5,3% 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,
- +0,3 % (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	53 275	52 430	137 844	2 261	0	245 810
	Homme	37 940	153 779	68 980	160 524	24 575	445 798
B	Femme	192 611	178 942	49 934	34 460	0	455 947
	Homme	81 697	13 478	28 918	0	0	124 093
C	Femme	15 695 762	2 967 407	2 098 414	2 554 679	461 973	23 778 235
	Homme	10 844 112	994 606	418 636	697 685	194 326	13 149 365
Total		26 905 397	4 360 642	2 802 726	3 449 609	680 874	38 199 248

Nombre d'équivalents temps pleins rémunérés - emploi non permanent

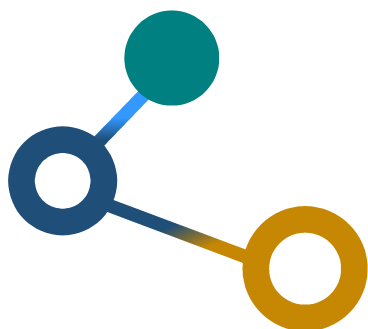
(BDS FPE 041)

	Femme	Homme	total
ETP rémunérés sur emploi non permanent	993	481	1 474

Nombre de mois de personnes physiques payées - emploi non permanent

(BDS FPE 042)

	Femme	Homme	total
Nombre de mois d'agents payés sur emploi non permanent	11 949	5 815	17 764



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 avec ou sans arrêt de travail par tranche d'âge des agents

Sans arrêt	Accident de service en mission		Accident de service dans les locaux travail		Accident de trajet		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Moins de 30 ans	1	4	8	4	15	9	24	17	41
30 à 39 ans	2	1	16	8	38	11	56	20	76
40 à 49 ans	5	9	27	15	29	19	61	43	104
50 à 54 ans	10	6	27	11	32	14	69	31	100
55 à 59 ans	14	3	18	13	46	11	78	27	105
60 à 65 ans	5	2	17	6	29	4	51	12	63
Plus de 65 ans	1	0	1	1	1	0	3	1	4
TOTAL	38	25	114	58	190	68	342	151	493
	63		172		258		493		

Avec arrêt	Accident de service en mission		Accident de service dans les locaux travail		Accident de trajet		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Moins de 30 ans	3	3	4	4	13	7	20	14	34
30 à 39 ans	9	5	20	15	42	35	71	55	126
40 à 49 ans	5	6	48	31	64	26	117	63	180
50 à 54 ans	5	10	32	28	51	29	88	67	155
55 à 59 ans	6	8	30	15	52	34	88	57	145
60 à 65 ans	7	5	26	16	56	18	89	39	128
Plus de 65 ans	0	1	3	0	2	0	5	1	6
TOTAL	35	38	163	109	280	149	478	296	774
	73		272		429		774		

Nombre de maladie professionnelle ou à caractère prof. par tranche d'âge des agents

Nouveau	Maladie professionnelle ou à caractère professionnel		
	F	H	Total
Moins de 30 ans	0	1	1
30 à 39 ans	1	1	2
40 à 49 ans	7	0	7
50 à 54 ans	3	1	4
55 à 59 ans	3	3	6
60 à 65 ans	3	1	4
Plus de 65 ans	0	0	0
TOTAL	17	7	24

Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail par catégorie des agents

Sans arrêt	A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident de service en mission	26	5	9	14	3	6	38	25	63
Accident de service dans les locaux travail	30	14	36	20	48	24	114	58	172
Accident de trajet	69	26	68	18	53	24	190	68	258
TOTAL	125	45	113	52	104	54	342	151	493

Avec arrêt	A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident de service en mission	19	7	5	10	11	21	35	38	73
Accident de service dans les locaux travail	39	24	60	28	64	57	163	109	272
Accident de trajet	55	43	140	61	85	45	280	149	429
TOTAL	113	74	205	99	160	123	478	296	774

Nombre de maladie professionnelle ou à caractère prof. par catégorie

	A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Maladies prof ou à caractère prof	2	1	10	4	5	2	17	7	24

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 total d'accidentés (1+2)			Nombre de maladies professionnelles
		Accident de service	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de service	Accident de mission	Accident de trajet	Accident de service	Accident de mission	Accident de trajet	
Chute de personne	F	23	63	125	19	90	172	42	153	297	0
	H	5	18	39	13	31	78	18	49	117	0
Chute d'objet	F	0	5	0	1	5	2	1	10	2	0
	H	2	3	0	0	4	1	2	7	1	0
Manutention	F	2	8	0	0	7	0	2	15	0	0
	H	3	8	0	10	25	0	13	33	0	1
Heurt	F	1	15	6	2	9	9	3	24	15	0
	H	3	7	1	3	5	3	6	12	4	0
Projection	F	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
	H	0	1	0	1	1	0	1	2	0	0
Contacts – Exposition	F	1	0	0	1	1	0	2	1	0	0
	H	1	3	0	2	1	0	3	4	0	0
Explosion	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident de la route	F	3	0	45	4	0	75	7	0	120	0
	H	2	0	19	5	0	56	7	0	75	0
Agression	F	1	4	0	4	9	4	5	13	4	0
	H	2	2	4	0	10	2	2	12	6	0
Autre	F	6	18	14	4	42	18	10	60	32	17
	H	7	16	5	4	32	9	11	48	14	6
Total	F	38	114	190	35	163	280	73	277	470	17
	H	25	58	68	38	109	149	63	167	217	7
	T	63	172	258	73	272	429	136	444	687	24

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

(BDS FPE 044)

	F	H	Total
Accident de service	0	0	0
Accident de mission	0	0	0
Accident de trajet	0	1	1
TOTAL	0	1	1

Un accident mortel reconnu imputable au service est à dénombrer en 2023 suite à un accident de la route avec véhicule motorisé.

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 2022
Attribution d'ATI définitives	19	4	23	51
ATI définitives en paiement au 31 décembre	1 153	418	1 571	1 608
Attribution de rente viagère d'invalidité (RVI)	2	0	2	4
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	74	37	111	113

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

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2022
Attribution d'ATI temporaires	32	11	43	39
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	72	40	112	98

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Femmes	Hommes	Total	<i>Rappel 2022</i>
Entrée en paiement premier droit	31	10	41	46
ATI en paiement au 31 décembre	1 225	458	1 683	1 706
Agents en situation de handicap bénéficiant d'une ATI au 01/01/2023	27	13	40	31

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'usager (Signalements risques psychosociaux) 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)

Signalements RPS

Signalements RPS	Insultes injures	Menaces verbales comportementales	Menaces physiques	Conflit entre collègues	Conflit avec la hiérarchie	Total
Direction	61	37	13	50	36	197
SIP	380	302	55	51	24	812
SIE	63	44	4	20	14	145
SIP/SIE	7	4	3	0	0	14
SGC	125	84	11	27	5	252
PRS	8	16	3	1	5	33
SPF/SPFE/SDE	13	6	0	10	17	46
Brigades/CF	43	66	5	12	10	136
Foncier Cadastre	32	16	3	11	13	75
ESI	1	2	1	1	6	11
Huissiers	10	27	9	0	0	46
Amendes Autres	110	104	15	21	6	256
Total	853	708	122	204	136	2023

Signalements traités par le BAIC

Motif de signalement	Femme	Homme	Total
Menaces	55	56	111
Outrages	25	24	49
Harcèlement moral	22	20	42
Agissements sexistes	1	0	1
Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne	3	7	10
Diffamations	4	6	10
Actes d'intimidation	9	2	11
Injures	1	1	2
Harcèlement sexuel	29	5	34
Violences sexuelles	0	0	0
Autres	11	6	17
Total	160	127	287

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

(BDS FPE 048)

Type de suites données aux saisines	Femme	Homme	Total
Accueil	103	100	203
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	124	121	245
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	19	25	44
Mise en place d'une enquête	66	41	107
Signalement article 40 du code de procédure pénale *	39	29	68
Sanctions prises **	0	4	4
Autres mesures	9	14	23

* Seules les plaintes et les articles 40 qui ont été communiqués à l'administration centrale par les directions locales ont pu être décomptés.

** S'agissant des sanctions disciplinaires prises, celles-ci ne pouvant concerner les usagers, leur nombre est naturellement faible comparé aux signalements.

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	6	5	11

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	7	2	8	1	11	2	31
Discrimination	0	0	1	2	2	0	0	0	5
Harcèlement moral et sexuel	0	0	13	9	4	5	5	6	42
Violence	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	21	13	14	6	16	8	78

*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.

La demande de protection fonctionnelle fait l'objet d'une instruction par le service des ressources humaines de la DGFiP. Elle est octroyée si les conditions juridiques sont réunies.

Nombre de mesures de protection fonctionnelle 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	3	4	3	4
Poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0

* Hors 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 2023	158

Répartition des assistants de prévention en fonction au 31 décembre

(BDS FPE 060)

Nombre d'assistants de prévention travaillant à				
100 %	Entre 51% et 99%	50 %	Entre 20% et 49 %	Total
101	0	37	20	158

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)

En 2023, il n'y a pas eu de formation organisée du fait de la réforme des instances qui a mobilisé l'agenda des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST).

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 2023	33
--	----

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

(BDS FPE 063)

Nombre d'acteurs de la prévention ayant reçu une formation continue au cours de l'année	
Assistant de prévention	53

Nombre de formation spécialisées (FS) par type

(BDS FPE 064)

Nouveau

Nombre de formations spécialisées	146
-----------------------------------	-----

Nombre de Comités sociaux d'administration (CSA) exerçant les compétences d'une formation spécialisée (FS)

(BDS FPE 065)

Nouveau

Nombre de CSA exerçant les compétences d'une FS	1
---	---

La formation spécialisée (FS) est une émanation du comité social d'administration (CSA) et doit obligatoirement être mise en place dans toutes les directions comptant plus de 200 agents.

En deçà de ce seuil, la création d'une formation spécialisée est toutefois possible. Aussi, lors du groupe de travail (GT) du 8 septembre 2021, il a été acté que les directions de la DGFIP comptant moins de 200 agents seraient dotées d'une formation spécialisée.

Seule exception, la **Direction des Créances Spéciales du Trésor (DCST)**, pour qui les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents sont examinées en CSA.

Nombre de membres de Formations Spécialisées par catégorie de FS

(BDS FPE 066)

Nouveau

	Titulaires	Suppléants	Total
Nombre de membres de FS	1 071	1 071	2 142

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent

(BDS FPE 085)

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 défektivité 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)

Nombre d'invocations du droit de retrait	10
--	----

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

(BDS FPE 089)

Nombre de rapport d'ISST reçus	43
--------------------------------	----

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

(BDS FPE 090)

Nombre de lettres de mission d'AP ou de CP reçues	0
---	---

Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus

(BDS FPE 091)

Nombre de rapports annuels des médecins de prévention reçus	114
---	-----

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

(BDS FPE 092)

Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus	83
--	----

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

(BDS FPE 106)

Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	7 826
---	-------

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 thérapeutique

(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	A +		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	4	1	4	2	18	2	31
[30 à 39 ans]	0	0	19	10	41	17	87	26	200
[40 à 49 ans]	0	0	52	33	111	36	92	34	358
[50 à 54 ans]	0	0	46	28	83	35	59	22	273
[55 à 59 ans]	0	1	38	20	59	41	49	23	231
[60 à 64 ans]	0	0	40	13	98	31	50	15	247
>= 65 ans	0	0	1	2	11	4	3	1	22
Total	0	1	200	107	407	166	358	123	1 362

En 2023, 1 362 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	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	2	1	0	0	3	1	7
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	1	5	1	7
[50 à 54 ans]	0	0	0	1	1	0	0	1	3
[55 à 59 ans]	0	0	0	1	3	1	3	0	8
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	1	0	0	1	2
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	3	5	2	11	4	27

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité

(BDS FPE 113)

	A +		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité	0	0	6	4	23	10	46	15	104

Nombre de licenciements pour inaptitude physique

(BDS FPE 114)

	A +		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de licenciements pour inaptitude physique	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2023

(BDS FPE 122)

Nombre d'agents formés à la santé et sécurité au travail au cours de l'année parmi les agents en poste au 31/12	11 644
---	--------

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

(BDS FPE 123)

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

12 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)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) concerne l'ensemble des directions de la DGFIP, 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)

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année	62
---	----

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 cancérigènes, les fiches de suivi des expositions à certains facteurs de risques professionnels (agents chimiques dangereux, poussières, fumées dont certains cancérigènes, 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)

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)

Nombre de signalements de risques psychosociaux

2 023

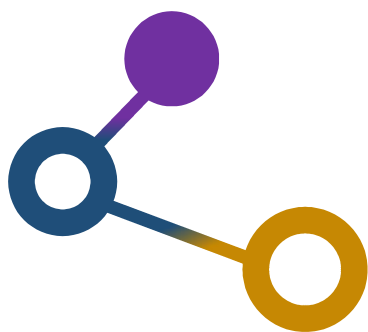
En 2023, une hausse de 23 % du nombre de signalements de risques psychosociaux est à noter par rapport à ceux recensés en 2022, en lien avec la mise en oeuvre du principe « tolérance zéro » envers les incivilités et agressions externes et internes.

Nombre d'activations de la cellule de veille

(BDS FPE 132)

La cellule de veille du Secrétariat général du ministère a été activée 19 fois.

La plateforme d'écoute de la DGFIP a reçu 1 216 appels au cours de l'année 2023.



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 2023 s'élèvent à 93 819 agents.

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	383	300	460	492	1 532	1 010	4 177
[30 à 39 ans]	0	0	1 244	1 159	2 467	1 964	4 021	2 047	12 902
[40 à 49 ans]	0	0	2 265	1 913	5 021	3 809	3 737	2 127	18 872
[50 à 54 ans]	0	0	1 474	1 263	4 413	3 220	1 962	1 325	13 657
[55 à 59 ans]	0	0	1 182	875	3 851	2 422	1 750	1 145	11 225
[60 à 64 ans]	0	0	898	560	3 855	1 566	1 477	660	9 016
65 ans et plus	0	0	67	47	194	151	108	71	638
Total	0	0	7 513	6 117	20 261	13 624	14 587	8 385	70 487

Nombre d'agents en fonction au forfait

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	2	421	465	312	318	0	0	1 521
[30 à 39 ans]	8	20	1 081	1 094	505	377	3	0	3 088
[40 à 49 ans]	61	60	2 233	2 127	565	473	8	51	5 578
[50 à 54 ans]	77	101	1 683	1 974	364	423	63	82	4 767
[55 à 59 ans]	50	131	1 457	1 547	289	333	174	98	4 079
[60 à 64 ans]	55	141	1 238	1 365	376	328	261	115	3 879
65 ans et plus	6	27	101	152	37	37	35	25	420
Total	260	482	8 214	8 724	2 448	2 289	544	371	23 332

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 2023, 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	1	0	0	0	1	2
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[55 à 59 ans]	0	0	0	1	0	0	0	0	1
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	2	0	0	0	1	3

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

(BDS FPE 142)

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	1	8	3	12
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	1	5	0	58	64
[40 à 49 ans]	0	0	0	2	2	6	0	14	24
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	1	21	0	182	204
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	5	43	0	191	239
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	2	21	0	84	107
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	105	105
Total	0	0	0	2	11	97	8	637	755

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)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	12	10	2	6	2	3	35
[30 à 39 ans]	0	0	26	43	8	30	4	6	117
[40 à 49 ans]	1	0	24	84	8	19	3	3	142
[50 à 54 ans]	0	1	23	65	7	15	1	3	115
[55 à 59 ans]	0	0	11	28	16	13	2	4	74
[60 à 64 ans]	0	0	11	21	13	5	1	2	53
65 ans et plus	0	0	1	0	1	0	0	1	3
Total	1	1	108	251	55	88	13	22	539

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur

(BDS FPE 145)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	7	6	5	5	25	7	55
[30 à 39 ans]	0	0	64	20	96	33	132	17	362
[40 à 49 ans]	0	0	141	35	204	50	144	24	598
[50 à 54 ans]	0	0	57	24	121	46	46	13	307
[55 à 59 ans]	0	0	39	17	88	27	43	12	226
[60 à 64 ans]	0	0	33	6	72	19	34	8	172
65 ans et plus	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Total	0	0	341	108	588	180	424	81	1 722

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	47	210	257
Nombre d'heures d'intervention	354	1 429	1 783

LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL À DISTANCE

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail

(BDS FPE 147)

Au 31 décembre 2023, la DGFIP compte **53 297** 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 2023 (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	3	6	340	299	330	304	602	289	2 173
[30 à 39 ans]	168	132	1 243	1 093	1 791	1 251	2 452	994	9 124
[40 à 49 ans]	771	600	2 274	1 917	3 947	2 581	2 221	993	15 304
[50 à 62 ans]	1 960	1 838	3 144	2 233	8 130	4 063	2 563	1 001	24 932
> 62 ans	192	244	182	115	576	254	157	44	1 764
Total	3 094	2 820	7 183	5 657	14 774	8 453	7 995	3 321	53 297

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 *	64 708
Nombre de refus prononcés	82

* 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 exceptionnel

(BDS FPE 149)

Pour garantir la continuité du service, l'article 4 du décret 2016-151 du 11 février 2016 prévoit qu'une autorisation temporaire de télétravail peut être accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service (grève des transports en commun, blocage d'un site, événement climatique) ou le travail sur site (déménagement, réalisation de travaux).

Les données suivantes sont celles issues de Sirhius pour l'année 2023.

Nombre d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Moins de 1 jour dans l'année	356	247	608	323	325	157	2 016
Entre 1 jour à moins de 2 jours dans l'année	1 115	944	1 885	1 151	1 074	474	6 643
Entre 2 à 3 jours dans l'année	847	794	1 272	814	806	348	4 881
Supérieur à 3 jours dans l'année	1 476	1 409	2 070	1 237	1 378	600	8 170
Total	3 794	3 394	5 835	3 525	3 583	1 579	21 710

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

(BDS FPE 150)

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'heures écrêtées	411 485	494 069	366 501	341 417	312 299

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires

(BDS FPE 151)

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires écrêtées

Sont comptabilisés les agents titulaires ayant été écrêtés au moins une fois au cours de l'année.

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	117	98	43	42	167	109	576
[30 à 39 ans]	407	375	441	333	671	370	2 597
[40 à 49 ans]	1 035	822	1 416	1 012	898	528	5 711
[50 à 62 ans]	1 750	1 245	4 271	2 443	1 494	944	12 147
62 ans et plus	161	109	513	225	177	96	1 281
Total	3 470	2 649	6 684	4 055	3 407	2 047	22 312

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	1	8	21	36	66
[30 à 39 ans]	0	0	30	27	43	59	159
[40 à 49 ans]	0	2	51	38	47	59	197
[50 à 54 ans]	0	0	49	42	23	65	179
[55 à 59 ans]	0	0	46	37	20	55	158
[60 à 64 ans]	0	0	55	20	24	39	138
65 ans et plus	0	0	4	2	5	14	25
Total	0	2	236	174	183	327	922

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires récupérées

Ne sont comptés que les agents titulaires ayant fait l'objet d'écrêtements 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	
Moins de 30 ans	270	203	112	72	166	159	982
[30 à 39 ans]	866	926	763	783	890	626	4 854
[40 à 49 ans]	3 178	2 391	3 269	2 297	1 672	1 105	13 912
[50 à 62 ans]	6 252	4 287	11 369	6 551	3 537	2 164	34 160
62 ans et plus	510	359	1 212	663	470	234	3 448
Total	11 076	8 166	16 725	10 366	6 735	4 288	57 356

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	42	246	75	240	445,5	1 048,5
[30 à 39 ans]	30	0	880	935	721	1 840	4 406
[40 à 49 ans]	0	14,5	1 082	1 334,5	935	2 291	5 657
[50 à 54 ans]	58	70	1 382,5	1 618	652	4 734	8 514,5
[55 à 59 ans]	0	0	2 326,5	1 428	381	5 574,5	9 710
[60 à 64 ans]	0	0	2 394	710	595	3 878,5	7 577,5
65 ans et plus	0	0	447	42,5	64	1 071	1 624,5
Total	88	126,5	8 758	6 143	3 588	19 834,5	38 538

LE TEMPS COMPLET/INCOMPLET – LE TEMPS PLEIN ET LE TEMPS PARTIEL



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 2023, les effectifs en fonction s'élèvent à 93 819 agents, dont 93 447 exercent sur un emploi à temps complet et 372 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	76 573	11 232	1 346	0
Titulaires de statut Centrale	957	46	7	0
Contractuels	3 163	52	5	0
Ouvriers du cadastre	59	3	1	0
Berkani	0	0	3	372
TOTAL	80 752	11 333	1 362	372

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents de statut DGFIP à temps partiel	16 147	14 989	13 399	12 274	11 333

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	0	1 633	432	4 315	930	3 276	646	11 232
Titulaires de statut Centrale	0	0	17	1	15	2	11	0	46
Contractuels	1	0	4	1	18	0	27	1	52
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Berkani	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	1 654	434	4 348	932	3 316	648	11 333

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 plein	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	3	2	787	759	746	804	1 403	994	5 498
De 30 à 39 ans	8	20	1 967	2 177	2 322	2 202	2 900	1 897	13 493
De 40 à 49 ans	61	60	3 796	3 879	4 136	3 965	2 737	1 955	20 589
De 50 à 54 ans	77	101	2 847	3 124	3 847	3 407	1 545	1 263	16 211
De 55 à 59 ans	49	130	2 376	2 327	3 338	2 529	1 430	1 094	13 273
De 60 à 64 ans	55	141	1 936	1 841	3 371	1 730	1 288	690	11 052
Plus de 64 ans	6	27	164	193	194	178	128	91	981
Total	259	481	13 873	14 300	17 954	14 815	11 431	7 984	81 097

Agents à temps partiel de droit	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	0	0	9	3	13	1	82	6	114
De 30 à 39 ans	0	0	178	26	277	67	436	58	1 042
De 40 à 49 ans	0	0	68	30	131	63	134	49	475
De 50 à 54 ans	0	0	16	13	49	13	23	15	129
De 55 à 59 ans	0	0	10	7	28	15	25	9	94
De 60 à 64 ans	0	0	2	3	9	0	9	3	26
Plus de 64 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	283	82	507	159	709	140	1 880

Agents à temps partiel sur autorisation	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	0	0	4	2	9	3	29	8	55
De 30 à 39 ans	0	0	161	40	332	55	601	66	1 255
De 40 à 49 ans	0	0	582	98	1208	218	781	140	3 027
De 50 à 54 ans	0	0	248	72	798	188	395	107	1 808
De 55 à 59 ans	1	0	215	68	715	170	409	116	1 694
De 60 à 64 ans	0	0	158	68	753	133	381	67	1 560
Plus de 64 ans	0	0	3	4	26	6	11	4	54
Total	1	0	1 371	352	3 841	773	2 607	508	9 453

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

Agents à temps incomplet	Moins de 17h30		Entre 17h30 et 28h		Plus de 28h		Total
	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	0	0	0	0	2	2	4
De 30 à 39 ans	0	0	1	0	1	2	4
De 40 à 49 ans	3	2	7	3	13	1	29
De 50 à 54 ans	28	0	25	3	16	1	73
De 55 à 59 ans	55	3	44	1	22	1	126
De 60 à 64 ans	48	1	49	1	21	2	122
65 ans et plus	5	1	4	1	2	1	14
TOTAL	139	7	130	9	77	10	372

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	19	6	24	6	142	27	224
[30 à 39 ans]	0	0	366	78	664	143	1 154	157	2 562
[40 à 49 ans]	0	0	720	164	1 485	330	1 033	233	3 965
[50 à 54 ans]	0	0	333	121	957	250	495	155	2 311
[55 à 59 ans]	0	0	277	101	850	236	507	155	2 126
[60 à 64 ans]	0	0	206	85	881	170	455	87	1 884
65 ans et plus	0	0	4	7	41	10	16	6	84
Total	0	0	1 925	562	4 902	1 145	3 802	820	13 156

- dont nombre de premières demandes acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	14	4	19	5	92	14	148
[30 à 39 ans]	0	0	122	30	207	72	341	60	832
[40 à 49 ans]	0	0	107	59	188	80	192	62	688
[50 à 54 ans]	0	0	57	34	118	51	80	35	375
[55 à 59 ans]	0	0	50	30	93	56	53	37	319
[60 à 64 ans]	0	0	54	26	148	54	61	23	366
65 ans et plus	0	0	2	3	11	4	4	1	25
Total	0	0	406	186	784	322	823	232	2 753

- 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	1	0	0	0	10	2	13
[30 à 39 ans]	0	0	23	7	33	3	90	10	166
[40 à 49 ans]	0	0	56	8	119	22	86	14	305
[50 à 54 ans]	0	0	25	8	59	20	39	6	157
[55 à 59 ans]	0	0	17	5	35	14	31	7	109
[60 à 64 ans]	0	0	15	4	44	11	28	7	109
65 ans et plus	0	0	0	0	3	1	0	0	4
Total	0	0	137	32	293	71	284	46	863

- 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	169	148	185	114	511	220	1 347
[30 à 39 ans]	0	0	106	61	257	71	383	97	975
[40 à 49 ans]	0	0	234	78	373	104	338	91	1 218
[50 à 54 ans]	0	0	120	51	226	68	131	52	648
[55 à 59 ans]	0	0	59	24	124	52	119	45	423
[60 à 64 ans]	0	0	28	15	136	37	88	36	340
65 ans et plus	0	0	3	1	11	1	9	1	26
Total	0	0	719	378	1 312	447	1 579	542	4 977

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	1 560 742	1 237 431	323 311
	H	1 195 615	916 273	279 342
ARTT	F	526 965	494 983	31 982
	H	417 258	386 578	30 680
Jours de fractionnement	F	102 618	90 948	11 670
	H	76 047	66 026	10 021
Total		3 879 245	3 192 239	687 006

Historique	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours de congés pris	3 469 999	3 275 700	3 253 588	3 192 239

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	56 378	51 265	5 113
	H	41 685	37 955	3 730
Total		98 063	89 220	8 843

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	7 772

Nouveau

Nombre de jours donnés au cours de l'année

(BDS FPE 157)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de jours donnés	43	37	659	480	419	184	325	64	2 211

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

(BDS FPE 158)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de jours consommés	0	0	778	571	810	481	620	441	3 701

Evolution des jours consommés depuis 2018

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre total de jours consommés par les bénéficiaires	1 294	868	1 418	1 913	3 701

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	0	410	359	287	324	677	444	2 501
[30 à 39 ans]	0	1	2 124	1 973	2 431	1 934	3 024	1 570	13 057
[40 à 49 ans]	47	38	5 120	4 511	5 696	4 312	2 955	1 910	24 589
[50 à 54 ans]	53	94	3 505	3 614	4 748	3 618	1 715	1 263	18 610
[55 à 59 ans]	59	118	3 241	2 850	4 867	2 860	1 967	1 205	17 167
[60 à 64 ans]	65	138	2 639	2 535	4 497	2 023	1 761	807	14 465
65 ans et plus	8	30	235	322	288	185	154	110	1 332
Total	232	419	17 274	16 164	22 814	15 256	12 253	7 309	91 721

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	0	285	229	141	184	380	245	1 464
[30 à 39 ans]	0	1	1 473	1 422	1 447	1 221	1 800	931	8 295
[40 à 49 ans]	27	21	3 103	2 968	3 270	2 668	1 750	1 087	14 894
[50 à 54 ans]	30	62	2 175	2 386	2 957	2 214	1 054	729	11 607
[55 à 59 ans]	35	64	2 047	1 822	3 208	1 791	1 278	704	10 949
[60 à 64 ans]	35	85	1 625	1 520	3 058	1 235	1 137	505	9 200
65 ans et plus	2	13	130	177	174	115	93	66	770
Total	129	246	10 838	10 524	14 255	9 428	7 492	4 267	57 179

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	0	4 047	3 335	2 486	3 621	5 237	3 016	21 742
[30 à 39 ans]	0	12	44 970	40 189	39 900	34 289	34 710	18 030	212 100
[40 à 49 ans]	1 004	1 100	118 539	102 354	106 699	87 103	42 569	29 417	488 785
[50 à 54 ans]	1 532	2 881	87 046	89 097	98 633	78 439	29 606	22 742	409 976
[55 à 59 ans]	2 058	3 946	92 540	75 867	121 801	68 803	41 041	23 803	429 859
[60 à 64 ans]	2 261	4 407	79 409	71 548	117 718	51 977	37 857	17 641	382 818
65 ans et plus	164	673	5 883	7 403	6 962	3 646	2 989	2 149	29 869
Total	7 019	13 019	432 434	389 793	494 199	327 878	194 009	116 798	1 975 149

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	0	2 310	2 124	990	1 465	3 216	2 200	12 305
[30 à 39 ans]	0	12	11 648	14 157	11 181	10 575	14 253	8 193	70 019
[40 à 49 ans]	219	149	23 398	27 849	22 430	22 418	12 154	9 224	117 841
[50 à 54 ans]	237	589	16 798	21 850	21 127	19 103	7 611	6 417	93 732
[55 à 59 ans]	302	566	16 756	18 043	23 198	15 743	9 440	6 396	90 444
[60 à 64 ans]	280	757	13 250	14 656	24 287	11 168	9 244	5 057	78 699
65 ans et plus	18	161	1 185	1 985	1 713	1 361	850	688	7 961
Total	1 056	2 234	85 345	100 664	104 926	81 833	56 768	38 175	471 001

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	0	481	729	276	415	557	698	3 156
[30 à 39 ans]	0	0	4 822	8 287	3 708	4 836	3 318	3 019	27 990
[40 à 49 ans]	76	33	11 065	18 225	8 147	11 831	2 720	3 888	55 985
[50 à 54 ans]	103	437	8 582	13 571	7 353	9 682	1 927	2 916	44 571
[55 à 59 ans]	160	345	7 274	10 295	6 499	7 445	2 694	3 035	37 747
[60 à 64 ans]	145	442	5 261	7 974	7 182	5 083	3 132	2 483	31 702
65 ans et plus	18	115	761	1 511	895	744	341	481	4 866
Total	502	1 372	38 246	60 592	34 060	40 036	14 689	16 520	206 017

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	241	660	325	1 646
[30 à 39 ans]	0	0	1 993	1 221	1 538	1 051	3 108	1 347	10 258
[40 à 49 ans]	7	8	3 000	2 131	3 562	2 650	2 098	1 523	14 979
[50 à 54 ans]	18	27	1 481	1 637	2 552	2 165	1 078	956	9 914
[55 à 59 ans]	5	18	1 407	1 399	2 469	1 602	1 186	968	9 054
[60 à 64 ans]	71	487	6 839	5 374	13 246	4 146	5 298	1 639	37 100
65 ans et plus	69	300	1 197	2 194	2 265	1 206	698	291	8 220
Total	170	840	16 055	14 084	25 786	13 061	14 126	7 049	91 171

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	26	20	108
[30 à 39 ans]	0	0	193	212	95	139	167	126	932
[40 à 49 ans]	0	9	665	810	486	457	285	433	3 145
[50 à 54 ans]	21	17	482	808	555	814	255	246	3 198
[55 à 59 ans]	32	64	811	1 130	788	606	387	306	4 124
[60 à 64 ans]	104	128	958	1 149	1 102	627	382	335	4 785
65 ans et plus	0	3	78	89	28	157	78	75	508
Total	157	221	3 211	4 203	3 058	2 829	1 580	1 541	16 800

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

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, 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	0	0	13	0	9	0	33	55
[30 à 39 ans]	0	0	1	183	0	136	1	135	456
[40 à 49 ans]	0	0	0	95	2	72	1	43	213
[50 à 54 ans]	0	0	0	10	0	7	0	0	17
[55 à 59 ans]	0	0	0	4	0	2	0	0	6
[60 à 64 ans]	0	0	0	1	0	1	0	1	3
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	306	2	227	2	212	750

Congé de maternité

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	30	0	32	0	137	0	199
[30 à 39 ans]	1	0	229	0	227	0	402	0	859
[40 à 49 ans]	0	0	59	0	42	0	47	0	148
[50 à 54 ans]	0	0	1	0	0	0	0	0	1
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	319	0	301	0	586	0	1 207

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	1	0	1	1	4
[40 à 49 ans]	0	0	1	1	0	1	0	1	4
[50 à 54 ans]	0	0	0	1	0	0	0	0	1
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	3	1	1	1	2	9

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	0	0	261	0	205	0	628	1 094
[30 à 39 ans]	0	0	24	3 686	0	2 710	24	2 785	9 229
[40 à 49 ans]	0	0	0	1 927	55	1 400	9	919	4 310
[50 à 54 ans]	0	0	0	220	0	114	0	0	334
[55 à 59 ans]	0	0	0	96	0	35	0	0	131
[60 à 64 ans]	0	0	0	21	0	27	0	8	56
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	24	6 211	55	4 491	33	4 340	15 154

Congé de maternité

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2 420	0	2 696	0	12 294	0	17 410
[30 à 39 ans]	44	0	22 013	0	21468	0	40 126	0	83 651
[40 à 49 ans]	0	0	5 317	0	4425	0	5 547	0	15 289
[50 à 54 ans]	0	0	50	0	0	0	0	0	50
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	44	0	29 800	0	28 589	0	57 967	0	116 400

Congé d'adoption

La durée du congé d'adoption est fixée à 16 semaines dans le cas général (durée applicable depuis le 1er juillet 2021).

	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	15	98	0	48	39	200
[40 à 49 ans]	0	0	68	68	0	27	0	107	270
[50 à 54 ans]	0	0	0	30	0	0	0	0	30
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	68	113	98	27	48	146	500

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

(BDS FPE 165)

	F	H	Total
Congé parental	85	9	94
Congé de présence parentale	1	0	1
Congé de proche aidant	0	0	0

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

(BDS FPE 166)

	F	H	Total
Congé parental	119	9	128
Congé de présence parentale	4	0	4
Congé de proche aidant	1	0	1

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)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	342	232	392	278	1 314	655	3 213
[30 à 39 ans]	3	5	913	517	1 431	782	2 683	1 052	7 386
[40 à 49 ans]	17	15	1 421	826	2 223	1 288	1 988	918	8 696
[50 à 54 ans]	16	12	917	664	1 771	1 022	1 004	518	5 924
[55 à 59 ans]	14	16	806	563	1 582	824	945	501	5 251
[60 à 64 ans]	10	22	771	504	1 962	645	936	335	5 185
65 ans et plus	1	5	80	70	135	74	100	48	513
Total	61	75	5 250	3 376	9 496	4 913	8 970	4 027	36 168

Congés de longue maladie (CLM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	1	1	1	1	8	5	17
[30 à 39 ans]	0	0	6	4	18	6	57	19	110
[40 à 49 ans]	0	0	30	15	53	18	52	28	196
[50 à 54 ans]	0	0	24	22	59	28	39	27	199
[55 à 59 ans]	0	0	29	17	57	33	48	33	217
[60 à 64 ans]	0	1	24	27	82	34	70	24	262
65 ans et plus	0	0	3	1	7	3	14	5	33
Total	0	1	117	87	277	123	288	141	1 034

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	2	0	2
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	3	0	3
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	6	0	6
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	7	1	8
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	19	1	20

Congés de longue durée (CLD)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	0	0	0	4	1	7
[30 à 39 ans]	0	0	2	3	3	3	28	10	49
[40 à 49 ans]	0	0	12	12	18	17	25	20	104
[50 à 54 ans]	0	1	10	11	20	14	28	30	114
[55 à 59 ans]	0	1	31	13	50	31	77	55	258
[60 à 64 ans]	0	0	37	21	135	42	105	38	378
65 ans et plus	0	0	9	2	15	7	7	5	45
Total	0	2	103	62	241	114	274	159	955

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	4 822	2 782	6 105	3 940	32 281	14 353	64 283
[30 à 39 ans]	81	17	24 569	10 401	40 534	17 732	96 629	32 210	222 173
[40 à 49 ans]	154	375	39 134	19 089	67 840	30 583	68 242	31 717	257 134
[50 à 54 ans]	209	238	30 270	19 328	56 315	28 443	37 135	17 195	189 133
[55 à 59 ans]	683	405	25 453	18 342	44 300	25 585	35 559	21 090	171 417
[60 à 64 ans]	252	621	26 622	15 027	68 304	23 759	41 160	16 581	192 326
65 ans et plus	17	147	2 039	2 752	5 699	2 501	3 834	2 405	19 394
Total	1 396	1 803	152 909	87 721	289 097	132 543	314 840	135 551	1 115 860

Congés de longue maladie (CLM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	360	67	360	276	2 453	1 275	4 791
[30 à 39 ans]	0	0	1 513	1 138	4 142	1 757	13 918	4 357	26 825
[40 à 49 ans]	0	0	8 544	4 147	9 713	4 335	12 861	5 906	45 506
[50 à 54 ans]	0	0	5 042	7 142	13 809	6 491	11 128	5 173	48 785
[55 à 59 ans]	0	0	6 251	3 971	13 451	6 794	11 165	8 631	50 263
[60 à 64 ans]	0	82	5 260	5 934	19 938	7 852	15 029	6 962	61 057
65 ans et plus	0	0	616	202	1 797	960	2 634	1 044	7 253
Total	0	82	27 586	22 601	63 210	28 465	69 188	33 348	244 480

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	677	0	677
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	922	0	922
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	1 207	0	1 207
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	1 588	351	1 939
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	103	0	103
Total	0	0	0	0	0	0	4 497	351	4 848

Congés de longue durée (CLD)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	447	0	0	0	1 636	406	2 489
[30 à 39 ans]	0	0	1 080	610	1 822	1 094	9 485	3 489	17 580
[40 à 49 ans]	0	0	4 547	3 081	5 679	5 487	8 560	5 945	33 299
[50 à 54 ans]	0	278	2 920	3 371	5 930	4 417	8 873	7 676	33 465
[55 à 59 ans]	0	360	9 318	3 149	14 736	8 149	20 982	16 287	72 981
[60 à 64 ans]	0	0	10 622	7 548	39 075	10 827	28 882	10 972	107 926
65 ans et plus	0	0	2 056	718	4 553	2 187	1 238	1 325	12 077
Total	0	638	30 990	18 477	71 795	32 161	79 656	46 100	279 817

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
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
2023	36 168	1 115 860	1 034	244 480	955	279 817	20	4 848

LES JOURS DE CARENCE



Lorsqu'il est en arrêt maladie, l'agent public titulaire ou non titulaire, ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Nombre de jours de carence

(BDS FPE 170)

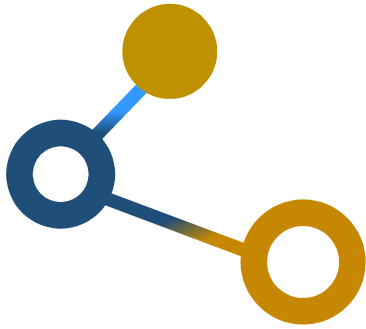
	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	487	301	711	529	2 425	1 305	5 758
[30 à 39 ans]	0	1	1 277	783	2 416	1 342	5 239	2 047	13 105
[40 à 49 ans]	9	7	1 995	1 182	3 386	1 933	3 517	1 672	13 701
[50 à 54 ans]	14	14	1 179	824	2 503	1 386	1 609	888	8 417
[55 à 59 ans]	27	21	1 065	700	2 206	1 156	1 486	811	7 472
[60 à 64 ans]	50	49	983	616	2 783	849	1 396	547	7 273
65 ans et plus	10	8	99	71	175	114	162	64	703
Total	110	100	7 085	4 477	14 180	7 309	15 834	7 334	56 429

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
Femme	21 095 €	630 867 €	961 491 €	876 210 €	2 489 663 €
Homme	20 034 €	405 649 €	494 792 €	425 455 €	1 345 930 €
Total	41 129 €	1 036 516 €	1 456 283 €	1 301 665 €	3 835 593 €



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 2023 (Titre III)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiements (CP)
Restauration collective réseau <ul style="list-style-type: none"> - Subventions versées aux association qui assurent la gestion de restaurants administratifs - Financement de travaux urgents de mise en conformité de restaurants administratifs - Subventions versées à l'ARA06 et SELFY78 au titre des mises à disposition de fonctionnaires auprès des des associations 	8 111 545 € <small>dont 1 557 737€ de subvention Egalim/surcoût des denrées</small> 501 312 € 124 824 €	8 111 545 € 501 312 € 124 824 €
Association de la résidence de l'école nationale des finances publiques (ARENFiP) Subventions de fonctionnement et d'investissement	2 334 516 € + Autofinancement <small>Dont 102 036 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small>	2 334 516 € + Autofinancement
Logement des stagiaires (ALS)	1 300 000 €	1 300 000 €
Association de gestion du restaurant (AGR)	448 620 € <small>Dont 54 688 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small>	448 620 €
Etablissement de Lyon (DSP)*	177 641 €	177 641 €
Etablissement de Toulouse (AGRAENFiP)	31 088 € <small>Dont 31 088 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small>	31 088 €
Total	13 029 546 €	13 029 546 €

*Délégation de service public

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 :

- Les aides directes et exceptionnelles de la DGFIP

131 associations assurant la gestion d'un (voire plusieurs) restaurant administratif ont bénéficié de 8 111 845 € de subventions, afin d'assurer le fonctionnement des 147³ restaurants administratifs relevant d'une DRFiP/DDFiP ou d'une Direction nationale ou spécialisée. Elles permettent aux associations d'offrir aux agents des MEF un repas à tarif social.

En 2023, la hausse de l'énergie, des matières premières, des coûts des personnels de restauration et la mise en œuvre de la Loi EGAlim ont bouleversé l'économie des contrats signés avec les entreprises qui exploitent les restaurants administratifs et celle des associations qui assurent le fonctionnement du restaurant en gestion directe.

Afin de garantir aux agents des MEF un repas à tarif social, la DGFIP a versé des **subventions exceptionnelles** (2 196 545 € sur 8,1 M€) aux associations qui ont dû faire face à des charges extracontractuelles (théorie de l'imprévision (Circulaire n°6380 SG du 29 novembre 2022 / PRM – Première ministre) et à l'application de la Loi EGAlim.

La subvention exceptionnelle Egalim / Surcoût des denrées a été versée à l'ensemble des restaurants de la DGFIP en 2023, en tenant compte du nombre de repas servis en 2022.

- Les aides indirectes de la DGFIP

Les associations qui ne perçoivent pas de subvention bénéficient de la présence de personnel de l'administration qui officie dans le restaurant administratif (contractuel de droit public/privé 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.

La restauration collective et le logement des stagiaires relevant de l'ENFiP

- La restauration collective des établissements de formation de Noisiel, Toulouse et Lyon

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 448 620 €.

L'association qui assure la gestion du restaurant de l'établissement de Toulouse (AGRAENFiP) a perçu 31 088 € pour la mise en œuvre de la Loi EGAlim/Surcoûts denrées. L'association a autofinancé le fonctionnement du restaurant sur ses réserves financières.

³ Sur un total de 147 restaurants administratifs relevant de la DGFIP.

L'ENFiP a perçu 177 641 € au titre de la bonification au prix du repas stagiaire dans le cadre de la délégation de service public qui assure le fonctionnement du restaurant administratif de l'établissement de Lyon.

- La restauration collective et le logement des stagiaires relevant de l'ARENFIP

L'association de la résidence de l'école nationale des Finances publiques à Clermont-Ferrand (ARENFIP) a bénéficié de 2 334 516 € de subventions au titre du fonctionnement et de l'investissement pour faire face à l'augmentation du coût de l'énergie, pour rénover et acquérir du mobilier destiné à la résidence de la Pradelle à Clermont-Ferrand et assurer le fonctionnement des restaurants repris en gérance par l'ARENFIP. Le fonctionnement du restaurant des Gourlettes à Clermont-Ferrand a été financé sur les réserves de l'association.

Ces contributions ont permis d'offrir aux agents en formation et aux professeurs un repas à tarif social et pour les stagiaires une solution de logement à un tarif attractif.

- Le logement des stagiaires à Noisiel, Lyon et Toulouse

L'Association pour le Logement des Stagiaires (ALS) contribue 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 1,3 M€ au titre de l'année 2023.

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, les agents peuvent bénéficier de prestations sociales : logement, place en crèche, colonie de vacances, tourisme social.

Nombre de bénéficiaires	Total
Logements	1 321
Places en crèche	566
Colonies de vacances	7 576
Tourisme social	18 732
Total	28 195

Colonies de vacances

Tranches d'âge	Sexe	A	B	C	Retraités	Total
< 30 ans	Femme	0	7	20	0	27
	Homme	0	0	2	0	2
[30 à 39 ans]	Femme	131	256	445	0	832
	Homme	26	85	74	0	185
[40 à 49 ans]	Femme	873	1 199	906	4	2 982
	Homme	493	540	167	2	1 202
[50 à 54 ans]	Femme	382	437	229	6	1 054
	Homme	308	338	115	0	761
[55 à 59 ans]	Femme	61	94	43	0	198
	Homme	97	91	35	0	223
[60 à 64 ans]	Femme	4	8	8	2	22
	Homme	18	26	14	2	60
65 ans et plus	Femme	0	0	3	1	4
	Homme	6	2	2	14	24
Total		2 399	3 083	2 063	31	7 576

(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	6	36	44	0	86
	Homme	12	5	6	0	23
[30 à 39 ans]	Femme	530	645	851	0	2 026
	Homme	286	344	218	0	848
[40 à 49 ans]	Femme	1 334	1 611	1 016	6	3 967
	Homme	955	1 218	453	2	2 628
[50 à 54 ans]	Femme	378	748	249	12	1 387
	Homme	473	629	172	62	1 336
[55 à 59 ans]	Femme	193	317	103	47	660
	Homme	170	285	88	7	550
[60 à 64 ans]	Femme	149	369	116	210	844
	Homme	114	161	45	86	406
65 ans et plus	Femme	64	253	111	2 210	2 638
	Homme	116	95	38	1 084	1 333
Total		4 780	6 716	3 510	3 726	18 732

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

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents *

(BDS FPE 174) * données ministérielles

Nouveau

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents

4 millions d'euros

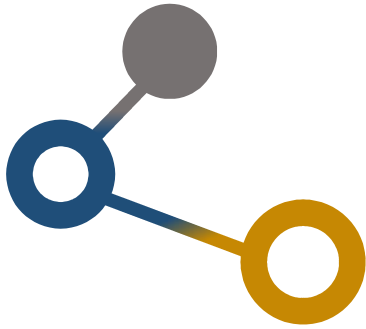
Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées *

(BDS FPE 175) * données ministérielles

Nouveau

Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées

206 285



Le dialogue social

Les nouvelles instances de dialogue social issues des élections professionnelles du 8 décembre 2022 se sont installées au 1er janvier 2023.

Le dialogue social s'organise à présent autour des instances suivantes : un comité social d'administration (CSA) de réseau, 132 CSA locaux, 3 CAP nationales DGFIP et une CAP ministérielle.

Le recentrage progressif du champ de compétence des CAP s'est accompagné de la mise en place de CAP nationales DGFIP par catégorie (A, B, C). A noter que les corps de catégorie A+ relèvent dorénavant de la CAP ministérielle.

Enfin, la fin d'année 2023 a été marquée par l'adoption du règlement intérieur (RI) des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées de la DGFIP (CSA-FS). Le processus d'adoption du règlement intérieur s'est ensuite poursuivi au niveau local fin 2023-début 2024.

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 A *	4	4	6	2
CAPN B **	4	4	3	5
CAPN C ***	3	5	5	3

* CAPN A : AFIPA, Inspecteur principal, Inspecteur divisionnaire CN, Inspecteur divisionnaire HC, Inspecteur des FiP

** CAPN B : Géomètre principal du cadastre, Technicien géomètre, Contrôleur principal, Contrôleur 1^{ère} cl, Contrôleur 2^{ème} cl

*** CAPN C : Agent administratif principal 1^{ère} cl, Agent administratif principal 2^{ème} cl, Agent administratif, Agent technique principal 1^{ère} cl, Agent technique principal 2^{ème} cl, Agent technique des Finances publiques

Répartition par organisation syndicale

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

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

Comités sociaux d'administration

Depuis le 1er janvier 2023, les Comités sociaux d'administration (CSA) remplacent les Comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT).

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, précise que le comité social est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Les CSA, qui ne sont pas des organismes paritaires, sont notamment consultés sur :

- Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, à la mobilité et à la promotion ;
- Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Répartition par genre des représentants du personnel

Comité social d'administration	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
Comité Social d'Administration Ministériel	8	7	6	9
Comité Social d'Administration de Réseau	5	6	4	7

Répartition par organisation syndicale

Comité social d'administration	Solidaires	CFDT CFTC	CAP DGFIP	FSU	CGT	SCSFIP	UNSA CFE CGC	FO
CSA Ministériel	10	6	0	0	6	0	2	6
CSA de réseau	8	4	0	0	6	0	0	4

Nombre de réunions des instances

(BDS FPE 177)

	Nombre de réunions	Nombre de reconvoications *
Comité Social d'Administration de Réseau	6	3
Comité Social d'Administration Local	992	322
Commissions Administratives Paritaires Nationales	81	64
Commissions Consultatives Paritaires	9	0
Formation Spécialisée du CSAR	2	0
Formation Spécialisée du CSAL	547	58
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	305	0
Groupes de travail nationaux	24	0
Autres réunions (Audiences, GT...) au niveau national	9	0
Autres réunions (Audiences, GT...) au niveau local	992	0
Total	2 965	447

* 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)	17 013	19 330	36 343

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	4 655	6 381	11 036

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	448,71

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)	353,73
Crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	142,23

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.

	nombre	surface	Valeur locative
Nombre de locaux mis à disposition	637	13 587,98	2 371 581,45

Négociations engagées

(BDS FPE 184 et 185)

Nombre de négociations engagées au niveau national *	5
--	---

* négociations sur l'évolution du régime indemnitaire et des promotions des personnels de la DGFIP

Accords conclus et signés majoritairement au niveau national

(BDS FPE 186)

Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au niveau national	1
---	---

Nombre de recours examinés en CAP et CCP

(BDS FPE 187)

Nouveau

Nombre de recours examinés en CAP et CCP	413
--	-----

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	125 231	35



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'utilisation 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	2019	2020	2021	2022	2023
1 ^{er} groupe	37	13	38	34	92
2 ^{ème} groupe	23	11	12	25	24
3 ^{ème} groupe	10	8	9	17	12
4 ^{ème} groupe	9	10	5	16	5
TOTAL	79	42	64	92	133

Type de sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Groupes et types de sanctions	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
1 ^{er} groupe	0	0	10	9	24	22	16	11	92
Avertissement	0	0	0	0	0	1	1	1	3
Blâme	0	0	10	5	10	12	5	3	45
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours	0	0	0	4	14	9	10	7	44
2 ^{ème} groupe	0	0	1	7	2	6	5	3	24
Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abaissement d'échelon	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	0	0	1	6	2	5	5	3	22
Déplacement d'office	0	0	0	1	0	1	0	0	2
3 ^{ème} groupe	0	0	1	2	1	2	1	5	12
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	0	0	1	2	1	2	1	5	12
4 ^{ème} groupe	0	0	1	1	1	2	0	0	5
Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	1	1	1	2	0	0	5
TOTAL	0	0	13	19	28	32	22	19	133

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	0	0	7	6	24	21	18	7	83
Incorrections, violence, insultes	0	0	1	2	0	3	0	5	11
Divers	0	0	2	3	3	4	4	3	19
Condamnations pénales	0	0	0	1	0	0	0	2	3
Mœurs	0	0	0	6	0	0	0	2	8
Détournement, conservations de fonds, malversations	0	0	2	1	1	3	0	0	7
Activité privée rémunérée	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Absences irrégulières, abandon de fonction	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comportement privé affectant le renom du service	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL	0	0	13	19	28	32	22	19	133

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	41	28	5	6	2	1	0	0	83
Incorrections, violence, insultes	1	4	0	2	0	4	0	0	11
Divers	5	3	3	5	1	2	0	0	19
Condamnations pénales	0	2	0	1	0	0	0	0	3
Mœurs	0	5	0	2	0	1	0	0	8
Détournement, conservations de fonds, malversations	1	0	0	0	0	1	2	3	7
Activité privée rémunérée	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Absences irrégulières, abandon de fonction	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comportement privé affectant le renom du service	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	49	43	8	16	3	9	2	3	133

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	0	0	0	1	1	0	1	4	7
[30 à 39 ans]	0	0	2	4	1	4	11	5	27
[40 à 49 ans]	0	0	3	5	3	9	5	3	28
[50 à 54 ans]	0	0	1	2	7	8	2	1	21
[55 à 59 ans]	0	0	4	3	3	5	3	2	20
[60 à 64 ans]	0	0	3	2	11	6	0	3	25
> 65 ans	0	0	0	2	2	0	0	1	5
TOTAL	0	0	13	19	28	32	22	19	133



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} catégorie.

Congé de longue durée (CLD)	<p>Accordé au fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en cas d'affection à caractère invalidant (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis). La durée totale du congé de longue durée est fixée à cinq ans maximum pour la même affection sur l'ensemble de la carrière.</p> <p>Pendant cette période, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant trois ans ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.</p>
Congé de longue maladie (CLM)	<p>Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.</p> <p>La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.</p>
Congé ordinaire de maladie (COM)	<p>Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non.</p> <p>La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date.</p> <p>L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.</p>
Congé de grave maladie (CGM)	<p>Le bénéfice du congé de grave maladie est ouvert à l'agent contractuel, atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus.</p> <p>Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.</p>
Congé parental	<p>Le congé parental est la position de l'agent public placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 et le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant</p>
Contractuels recrutés sur emploi permanent	<p>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</p>

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	<p>Correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de la DGFIP sur des emplois permanents au 31 décembre de l'année. Les agents de statut de centrale gérés par le secrétariat général et payés par la DGFIP sont comptabilisés dans les effectifs de la DGFIP.</p> <p>Sont donc comptabilisés dans les effectifs payés, les agents en activité, en formation professionnelle, en congé longue maladie (CLM), les mises à disposition (MAD) « entrants » et « sortants » dont la rémunération est imputée sur un programme ministériel, les détachés « entrants » et les positions normales d'activité (PNA) « entrants ».</p>
Emplois à temps non complet	Les emplois à temps non complet sont des emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail. Ils ne peuvent être pourvus que par des contractuels.
Emploi de direction	Les emplois de direction sont ceux mentionnés à l'annexe du décret 2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018, applicable à compter du 1er janvier 2013 et relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Emploi réservé	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 supplémentaire 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)	<p>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.</p> <p>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.</p>
Plafond d'autorisation d'emplois	<p>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.</p> <p>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.</p>
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 2024