



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES



2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

DE LA
DIRECTION GÉNÉRALE
DES FINANCES PUBLIQUES

Préface



Amélie Verdier
Directrice générale
des Finances publiques

En 2024, face aux attentes croissantes de la société et dans un environnement incertain, la DGFiP a tenu son engagement en modernisant ses missions et en développant la reconnaissance de nos usagers et de nos partenaires grâce à l'engagement et la réactivité de notre collectif.

L'année a été riche sur le plan RH et vous trouverez dans ce rapport social unique de la DGFiP les principaux faits saillants de l'année et en particulier :

- La DGFiP affiche 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 6 226 nouveaux talents, dont 30 % d'agents contractuels. Toutes voies d'accès confondues, les recrutements réalisés en 2024 sont les plus importants de ces cinq dernières années.
- Le dialogue social a été nourri avec en particulier la poursuite de la dynamique de négociation collective et la signature d'un nouvel accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFiP (Solidaires Finances publiques, CGT Finances publiques, FO DGFiP et CFDT Finances publiques - CFTC DGFiP), le 6 mai 2024 sur le volet indemnitaire. Cet accord acte une revalorisation pérenne de 550 € bruts annuels pour tous les agents. C'est le troisième accord collectif signé par l'ensemble des organisations syndicales, après celui du 22 octobre 2021 visant à reconnaître l'engagement professionnel des agents de la DGFiP et celui du 16 octobre 2023 relatif au déroulement des carrières et à la promotion interne.
- La dynamique de promotion interne a été importante avec un volume d'agents promus jamais atteint depuis 5 ans. Ainsi, 7 610 agents ont été promus en 2024 dont 1 385 par

concours interne et 1 089 par examen et concours professionnel, soit 8,1 % des effectifs. 5 137 agents ont été promus au choix dont 608 par liste d'aptitude et 4 529 par tableau d'avancement.

- La politique de « Tolérance 0 » visant à améliorer la mise en protection et la sécurité des agents s'est poursuivie et le plan d'actions pleinement mis en oeuvre. Ainsi, les agents du contrôle fiscal, les huissiers, les géomètres, se sont dotés d'équipements supplémentaires (gilet pare-balles, smartphone avec bouton d'alerte). Par ailleurs, l'application numérique de signalement en ligne Sign@lFiP a été totalement déployée en 2024.
- Une attention toujours soutenue a été portée à l'égalité professionnelle. En 2024, l'équilibre genré 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.

En complément de ces quelques chantiers emblématiques, vous trouverez dans ce rapport social unique l'ensemble des sujets de l'actualité des ressources humaines qui ont ponctué l'année.

Cette année encore, le rapport social unique poursuit sa dynamique d'enrichissement progressif des données RH. Le RSU 2024 comporte 164 indicateurs, dont 30 nouveaux indicateurs, principalement sur la thématique de la Santé et sécurité au travail. Il recense les indicateurs et données chiffrées de la stratégie RH de notre direction.

Pour en savoir davantage sur le bilan RH de l'année 2024, je vous invite à consulter l'ensemble des thématiques et leurs données chiffrées, mis en ligne sur Ulysse et Internet.

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 2024.....	15
Les thématiques 2024.....	25
Les données chiffrées	31
L'emploi.....	33
Les recrutements	58
Les parcours professionnels	67
La formation	90
Les rémunérations.....	94
La santé et la sécurité au travail.....	100
L'organisation du travail et le temps de travail.....	127
L'action sociale et la protection sociale	154
Le dialogue social.....	158
La discipline	165
Lexique.....	171

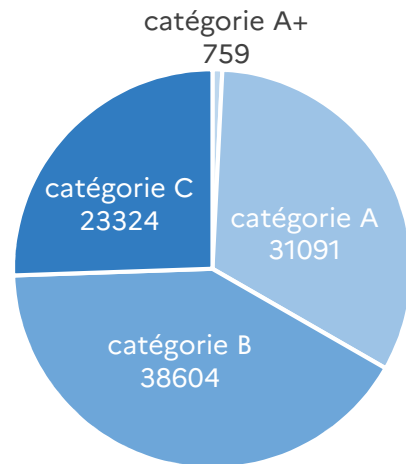
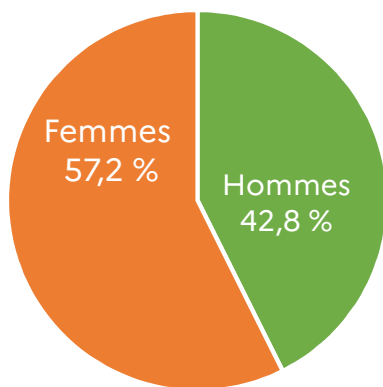


Les chiffres clés

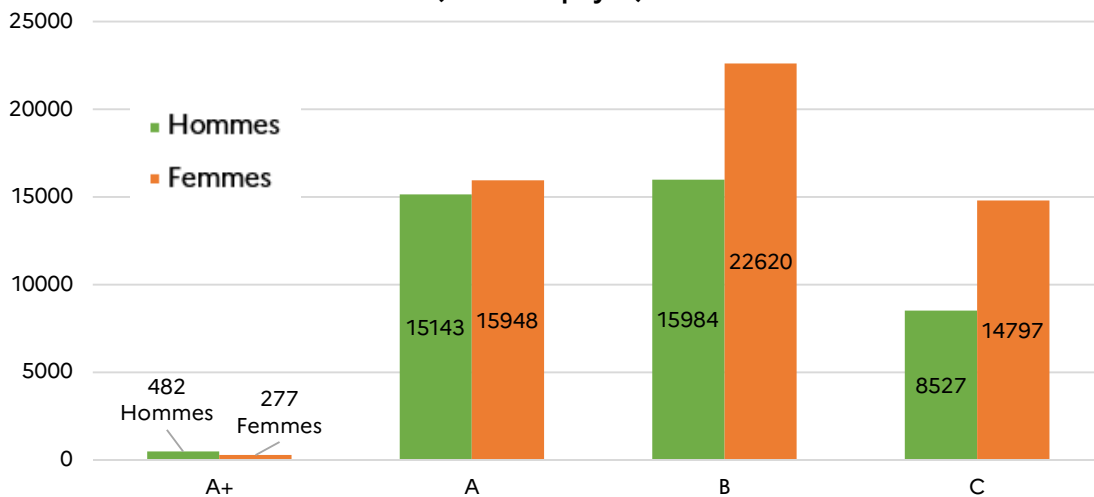
Les effectifs

93 778 agents à la DGFIP

au 31 décembre 2024



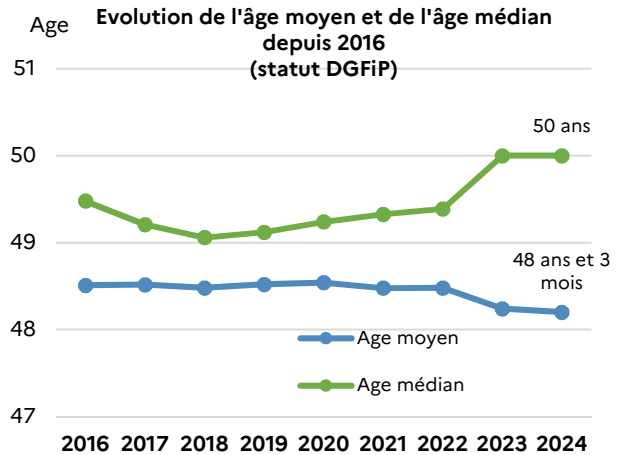
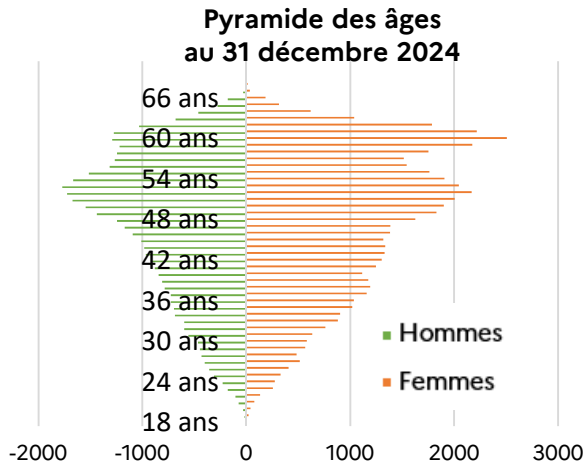
Répartition par catégorie au 31 décembre 2024
(effectifs payés)



* 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

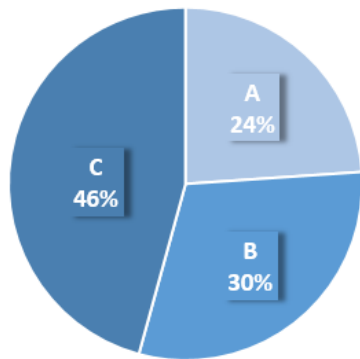


Le recrutement

6 226 agents recrutés

Soit 6,6 % des effectifs

Répartition des recrutements par catégorie



4 331 fonctionnaires et 1 895 contractuels

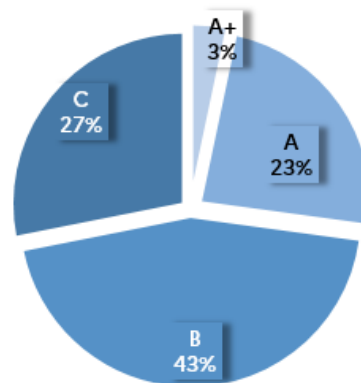


Les départs

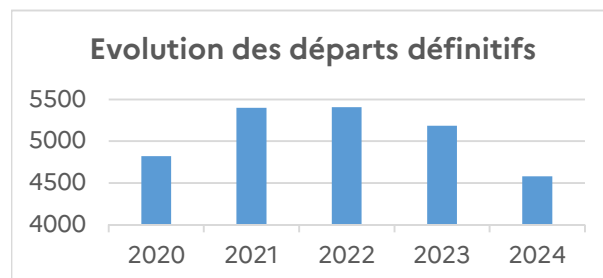
4 578 départs définitifs

Soit 4,8 % des effectifs

Répartition des départs définitifs par catégorie



4 025 fonctionnaires et 553 contractuels



La promotion interne

7 611 agents promus en 2024

Soit 8,1% des effectifs

1 385 par concours interne

1 089 par examen et concours
professionnel

5 137 promus au choix
(soit 67% des promus)

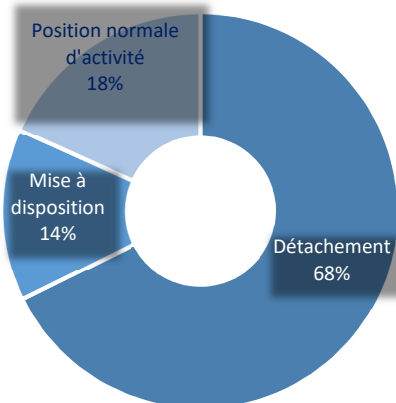
608
(Liste d'aptitude)

4 529
(Tableau d'avancement)

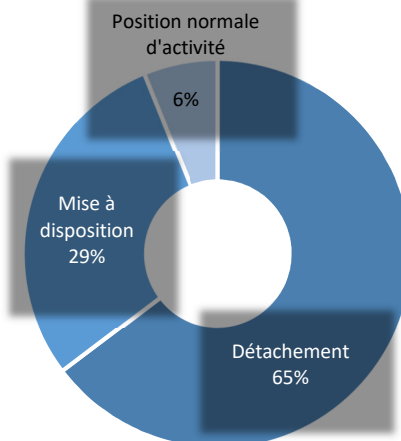
La mobilité

2 525 agents en mobilité sortante et 1 280 agents en mobilité entrante en 2024

Mobilité sortante à la DGFIP



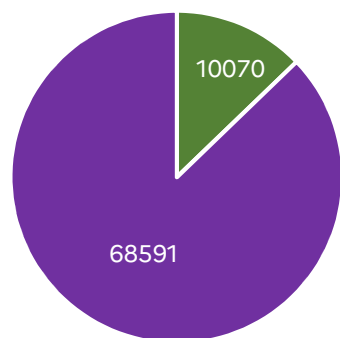
Mobilité entrante à la DGFIP



La formation

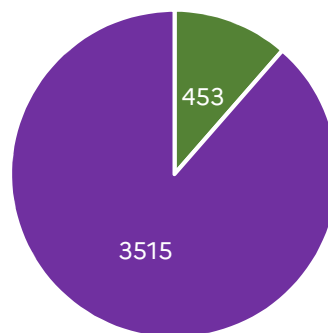
82 629 agents formés en 2024

Nombre d'agents titulaires formés



■ Formation initiale ■ Formation continue

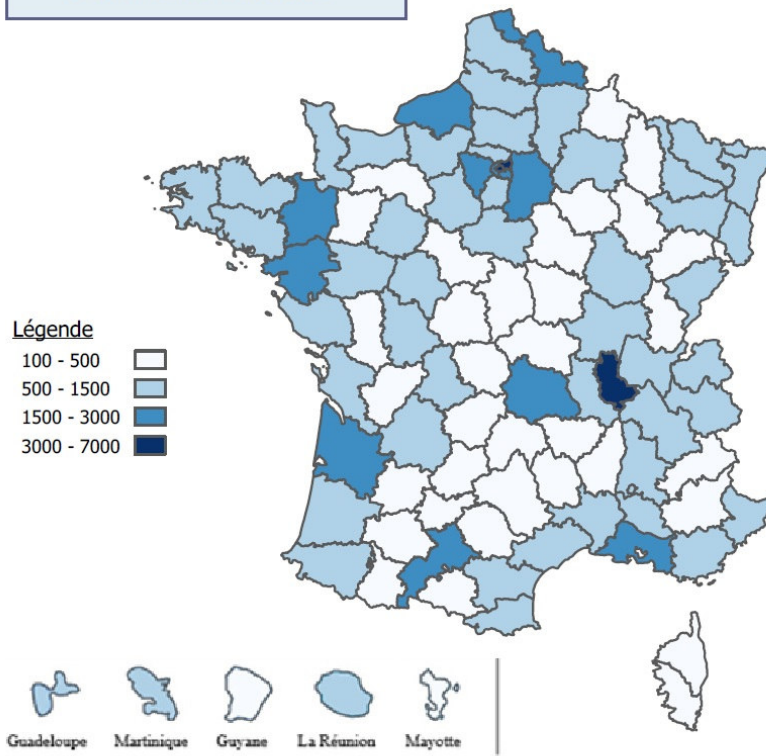
Nombre d'agents non titulaires formés



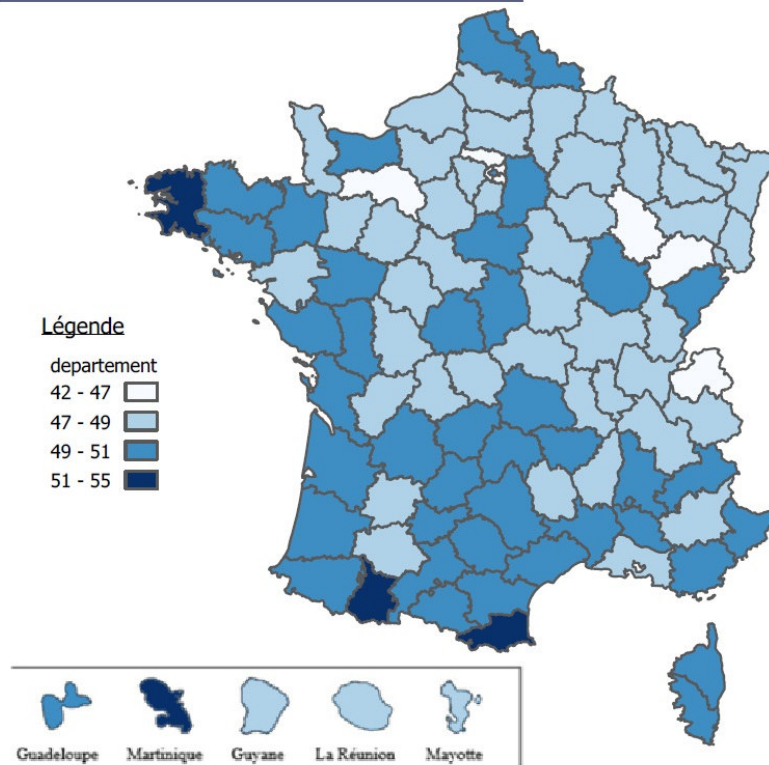
■ Formation initiale ■ Formation continue

La répartition géographique

Effectifs physiques
au 31 décembre 2024



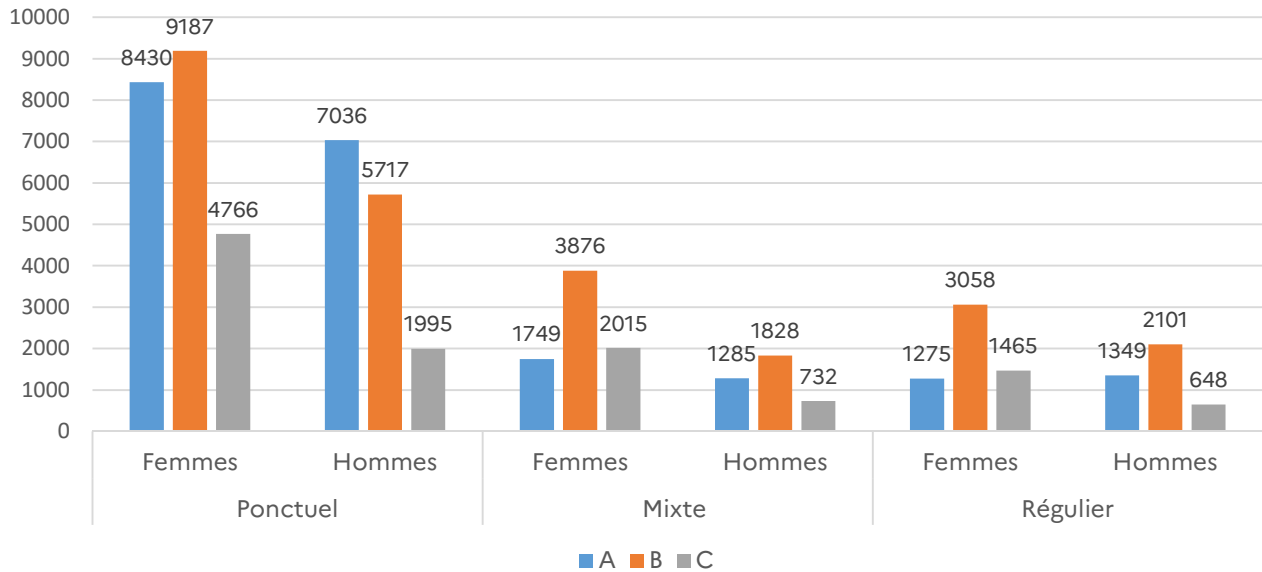
Moyenne d'âge des effectifs
(hors centrale et structures spécialisées)
au 31 décembre 2024



Le télétravail

Au 31 décembre 2024, **58 512** agents de la DGFIP bénéficient au moins d'une autorisation de télétravail, soit plus de 62% des agents.

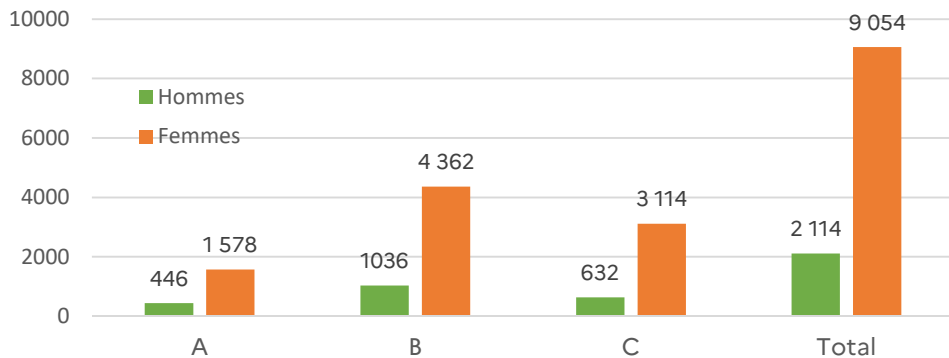
Répartition des autorisations de télétravail par sexe et catégorie



Le temps de travail des agents de statut DGFIP

11 168 agents à temps partiel au 31 décembre 2024
(soit 12 % des effectifs)

Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre
au 31 décembre 2024



81 % des agents à temps partiel sont des femmes

L'égalité professionnelle

Les taux de féminisation dans les promotions 2024

Concours internes
Concours/Examens professionnels
66,7 %

Listes d'aptitude
55,9 %

Tableaux d'avancement
60,9 %

Les femmes dans les emplois supérieurs en 2024

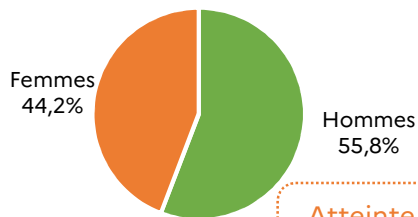
Taux de féminisation des
membres des jurys de
concours en 2024

49,9 %

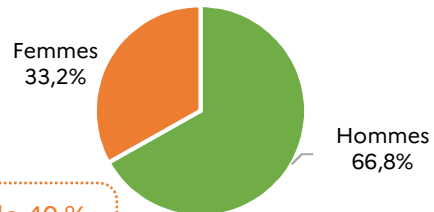
Taux de féminisation des
présidences des jurys de
concours en 2024

47,8 %

Primo-nominations



Effectifs

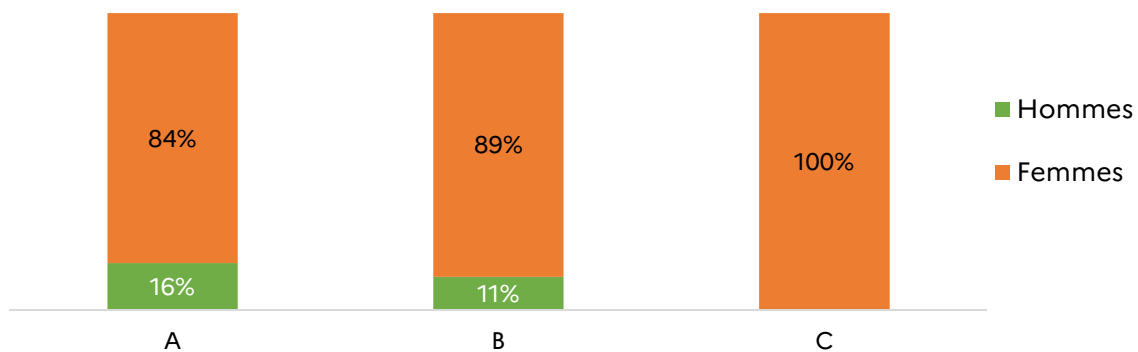


Atteinte de l'objectif de 40 %
de femmes primo-nominées

Le congé parental

Au 31 décembre 2024, sur **172 agents** en congés parentaux, **162 sont des femmes**.

Le congé parental par catégorie au 31 décembre 2024





Les faits marquants présentés ci-dessous ont fait l'objet d'une publication sur Ulysse dans la rubrique « Actualités RH » de l'année 2024.

11 janvier 2024

BASCULE DES GROUPES WIFIP VERS LES COMMUNAUTÉS NOVAE

C'est une nouvelle étape franchie dans le cadre du programme d'amélioration de l'environnement de travail numérique de l'agent (ETNA). Novae est accessible à l'ensemble des agents de la DGFIP.

La plateforme collaborative Novae vise à répondre aux besoins des nouveaux modes de travail en apportant plus d'échanges, de partages, de fluidité et de transversalité. Dans ce contexte, les groupes wiFiP ont laissé place aux communautés Novae.

25 janvier 2024

JOURNEE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE SEXISME POUR UNE SOCIETE PLUS EGALITAIRE

Le 25 janvier, déclaré journée nationale de lutte contre le sexisme, est l'occasion de rappeler l'engagement de la DGFIP en faveur de la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles.

8 février 2024



DEPLOIEMENT DE L'APPLICATION SIGN@LFIP

Le déploiement de l'application Sign@LFIP marque une nouvelle étape dans la mise en œuvre concrète du plan d'actions construit dès le 1er semestre 2023. En accès direct sur Ulysse et dans l'espace RH, Sign@LFIP est une application simple et facile d'usage qui permet de déclarer tout incident, incivilité ou agression subis dans l'exercice des missions.

8 mars 2024

L'EGALITE PROFESSIONNELLE PROGRESSE A LA DGFIP

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, la DGFIP met en lumière l'évolution de la part des femmes au sein de notre communauté professionnelle. Au-delà, l'évolution de la mixité est le fruit de l'engagement constant de la DGFIP qui a réalisé 93 % de son plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

15 mars 2024

APPEL DE LISTES COMPLEMENTAIRES

En cohérence avec les engagements pris par la direction dans le cadre de l'accord collectif relatif au déroulement des carrières et à la promotion interne des agents du 16 octobre 2023, la Directrice générale a décidé d'appeler l'intégralité des listes complémentaires concernant les épreuves de promotion interne soit 226 agents, répartis comme suit : 40 candidats inscrits sur la liste complémentaire de l'examen professionnel d'inspecteur des finances publiques de 2024, 59 candidats inscrits sur la liste complémentaire du concours interne spécial de contrôleur des finances publiques de 2024, les 40 candidats inscrits sur la liste complémentaire du concours interne d'inspecteur des finances publiques de 2024 et les 87 candidats inscrits sur la liste complémentaire du concours interne normal de contrôleur des finances publiques de 2024.

En complément, la directrice générale a décidé d'appeler intégralement la liste complémentaire du concours commun C, soit 939 lauréats ainsi que 25 agents au titre du concours externe d'inspecteurs et 195 agents au titre du concours externe de contrôleurs.

Au total, ce sont donc 1 385 agents qui auront été appelés sur l'ensemble des listes complémentaires, soit une progression supérieure de 30 % par rapport à l'année dernière (1 062).



9 avril 2024

LE RESEAU "FEMMES DE LA DGFIP" FETE SON DEUXIEME ANNIVERSAIRE

Pour célébrer ses deux ans d'existence, le réseau "Femmes de la DGFIP" a réuni ses membres le 5 avril 2024, ainsi que les représentantes d'autres réseaux féminins de la Fonction publique. Réalisé en format mixte, cet événement organisé par Valérie SEGUY et Barbara HERAUD, référente nationale du réseau, a réuni près de 500 participants en présentiel et en distanciel et permis d'échanger sur les actions réalisées, d'entendre des témoignages inspirants et de présenter la programmation pour 2024.

15 avril 2024

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS : LA DGFIP SE MOBILISE

Comme la plupart des structures professionnelles, la DGFIP connaît des situations de harcèlement moral, de comportements inappropriés à caractère sexuel ou sexiste et de discrimination. Consciente de l'importance de ce sujet au sein de nos collectifs de travail et soucieuse d'en mesurer l'impact, la Directrice générale a lancé un recensement exhaustif de situations ayant fait l'objet d'un signalement.

La Directrice générale réaffirme que de tels comportements sont inadmissibles et n'ont pas leur place dans notre administration. Aucune complaisance ne saurait être tolérée et tout signalement fait l'objet d'une enquête et de suites par l'administration pouvant aller jusqu'à la prise de sanctions disciplinaires, si les faits sont avérés. Au-delà, la DGFIP est attentive à la prise en charge des signalements et des victimes.

26 avril 2024



NOUVELLE RUBRIQUE "PROTECTION ET SECURITE DES AGENTS"

Depuis la fin de l'année 2022, la DGFIP a engagé une concertation approfondie, impliquant tous les métiers et les représentants du personnel, pour garantir la sécurité des agents dans l'exercice des missions. Ce processus a abouti à un plan d'actions global comportant un ensemble de mesures concrètes. Afin de vous les présenter, Ulysse s'enrichit d'une nouvelle rubrique : Les Agents > Protection et Sécurité des Agents. Ce nouvel espace sera régulièrement mis à jour pour fournir toutes les informations nécessaires.

30 avril 2024

OBSERVATOIRE INTERNE 2024 : UNE PARTICIPATION RECORD ET UN ENGAGEMENT QUI REPART A LA HAUSSE, MALGRE DES ATTENTES ENCORE FORTES

45 000 agents ont répondu au questionnaire en ligne de l'Observatoire interne des ministères économiques et financiers, soit un taux de participation de 47 %, en hausse de 9 points par rapport à l'an dernier.

6 mai 2024

NOUVEL ACCORD UNANIME A LA DGFIP SUR LA REVALORISATION INDEMNITAIRE

La dynamique de négociation collective se poursuit et se concrétise par un nouveau point d'accord sur le volet indemnitaire qui acte une revalorisation pérenne de 550€ bruts annuels pour tous les agents, en 2 étapes sur 2024 et 2025.

13 mai 2024

ENIGMAFIP, UN JEU EN LIGNE POUR DECOUVRIR LES FINANCES PUBLIQUES

Dans un monde où les jeux vidéos se sont développés et accrus, la Direction générale des Finances publiques innove pour mieux faire connaître ses missions et métiers auprès des jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. À cet effet, l'ENFiP a développé un "serious game" digital, une expérience immersive conçue pour découvrir la DGFIP.

15 mai 2024

CREATION D'UN ESPACE DEDIE AUX JOP 2024

Les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris se déroulent du 26 juillet au 11 août et du 28 août au 8 septembre 2024. Pour garantir la sécurité de l'évènement et la bonne gestion des flux visiteurs, les autorités sont amenées à prendre des mesures qui peuvent impacter les déplacements notamment en Île-de-France.

Pour aider les agents à anticiper au mieux cette période, des cartes et les modalités de fonctionnement des périmètres de sécurité mis en place aux abords des sites de compétition sont disponibles sur un espace dédié sur Ulysse.

27 mai 2024

JOURNEES NATIONALES D'ETUDES DES ASSISTANTS DE PREVENTION ET DES REFERENTS HANDICAP DE PROXIMITE

Les assistants de prévention (AP) et les référents handicap de proximité (RHP) de notre réseau se sont réunis afin d'échanger sur leurs métiers et leurs actualités. L'occasion pour ces réseaux incarnant la politique de prévention et du handicap au quotidien dans leurs directions, de se retrouver.

28 mai 2024

MOBILITE : DES VŒUX SATISFAITS A PRES DE 75%

Avec plus de 6 000 agents qui effectuent une mobilité en 2024, le taux de satisfaction des vœux des agents demeure très satisfaisant cette année encore. La plupart des mouvements nationaux de mutation ont été conduits entre janvier et la mi-mai, générant toutes catégories confondues, plus de 8 400 demandes.

Les mouvements 2024 sont marqués par deux évènements majeurs :

- le déploiement de la nouvelle application MOUV'RH qui permet de gérer de bout en bout les mouvements depuis les demandes de vœux jusqu'à la notification des résultats ;
- la mise en œuvre pleine et entière des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité, qui permettent de clarifier, en particulier, les modalités de prise en compte des situations de handicap ou de rapprochement familial.

30 mai 2024



OUVERTURE DES FONCTIONNALITES DE PUBLICATION DANS DOCAD

À partir du 30 mai 2024, DOCAD (DOCumentation ADministrative) permet à la fois la consultation et la publication de la documentation. DOCAD remplace ainsi définitivement Nausicaa pour devenir la nouvelle base documentaire interne de la DGFIP.

30 mai 2024



SIGNATURE D'UN PROTOCOLE DE COOPERATION EN FAVEUR DE LA SECURITE DES AGENTS DES FINANCES PUBLIQUES

Amélie Verdier, directrice générale des Finances publiques, Laurent Nuñez, préfet de police de Paris, Frédéric Veaux, directeur général de la Police nationale et le général Pétilot, major général de la Gendarmerie nationale ont signé un protocole de coopération en faveur de la sécurité des agents des services de contrôle fiscal des Finances publiques.

10 juin 2024



OUVERTURE DE SIMULREMU

S'inscrivant dans le contexte de modernisation des outils RH et répondant à une forte demande émanant du réseau depuis plusieurs années, une nouvelle application de simulation de rémunération, SimulRému, est mise à disposition des agents de la DGFIP avec pour ambition de leur offrir un accompagnement de qualité, innovant et personnalisé dans leurs choix professionnels.

17 juin 2024



ACCUEIL DES STAGIAIRES DE SECONDE

Près de 1200 lycéens sont accueillis en centrale et dans les directions locales du 17 au 28 juin. Cette opération d'ampleur, qui s'inscrit dans la marque employeur de la DGFIP, est accompagnée par la diffusion d'un programme d'accueil élaboré par le service des ressources humaines. La variété des missions et l'engagement de la DGFIP dans les politiques sociétales et d'inclusion sont à l'ordre du jour de ces deux semaines de stage.

20 juin 2024



ATTRACTIVITE DES FINANCES PUBLIQUES, QUI MIEUX QUE NOS AGENTS POUR EN PARLER ?

La DGFIP continue de mettre en avant tous ses atouts et ses nombreux métiers avec 18 nouveaux témoignages d'agents partout en France. Les missions illustrées sont diverses - accompagnement fiscal des PME, mission Ecofip, data science, impôts fonciers... - et ont vocation à illustrer concrètement les axes de notre marque employeur "Les Finances publiques, au coeur de l'Etat, au service de tous, partout sur le territoire". La campagne est diffusée sur les réseaux sociaux et sur le site rejoindrelesfinancespubliques.gouv.fr.

28 juin 2024

RELEVEMENT EXCEPTIONNEL DU PLAFOND ANNUEL DE L'INDEMNISATION DES JOURS DE TELETRAVAIL 2024

En application des dispositions de l'arrêté du 3 avril 2024, le montant annuel maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail (AFT) à laquelle sont éligibles les agents publics et magistrats au titre de leurs activités exercées en télétravail est exceptionnellement porté à 282,24 €, pour les jours télétravaillés en 2024.

Cette dérogation au plafond habituel de 253,44 € fixé par l'article 1er de l'arrêté du 26 août 2021 modifié correspond à 10 jours de télétravail indemnifiables supplémentaires. Les agents pourront ainsi bénéficier de l'AFT pour leurs jours de télétravail 2024 dans la limite de 98 jours.

Il est précisé que cette mesure, qui s'inscrit dans le contexte particulier de l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques, n'est applicable qu'en 2024.

28 août 2024



L'ESPACE NUMERIQUE SECURISE ENSAP EVOLUE !

Dans le cadre de son engagement continu de modernisation, le Service des retraites de l'État (SRE) met à disposition des agents titulaires une messagerie sécurisée sur leur espace personnel ENSAP. Cet outil est ouvert à tout titulaire disposant de la rubrique « Je prépare ma retraite » ou « Ma pension » dans son espace personnel ENSAP. Il n'est pas disponible pour les agents contractuels qui ne dépendent pas du régime des retraites de l'État.

6 septembre 2024

UN MEMENTO POUR ACCOMPAGNER LES CONTRACTUELS

Les modes de recrutement au sein de la DGFIP se diversifient, notamment par la voie contractuelle renforcée par la loi de transformation de la fonction publique. Afin d'informer au mieux les contractuels de droit public engagés au sein des services de la DGFIP et de les accompagner tout au long de leur engagement, un mémento est désormais à leur disposition.

25 septembre 2024



MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF NATIONAL DE PREPARATION AUX SELECTIONS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES CADRES

Suite au chantier parcours de carrière, le SRH en partenariat avec l'ENFiP et chaque délégation met en place un dispositif national de préparation aux sélections et examens professionnels des cadres.

Sont concernés la sélection et l'examen professionnel d'AFiPA, les examens professionnels d'inspecteur principal et la sélection d'inspecteur divisionnaire encadrement.

30 septembre 2024



OUVERTURE D'UNE NOUVELLE OFFRE INTERMINISTERIELLE DE FORMATION

Mentor est un programme interministériel de formation accessible à tous les agents de la fonction publique d'État. Il propose plus d'une centaine de formations sur sa plateforme.

Ces formations sont proposées en complément de l'offre de formation dispensée par l'ENFiP et l'IGPDE.

La plateforme est accessible depuis le 30 septembre 2024 pour l'ensemble des agents de la DGFIP et donne accès à 14 collections thématiques transverses telles que les finances publiques, la transition écologique et le développement durable, le numérique...

2 octobre 2024



2024, UNE ANNEE RECORD EN TERMES DE PROMOTION INTERNE

En 2024, plus de 7 600 agents ont été promus, soit 8 % des effectifs. Il s'agit d'un niveau jamais atteint à la DGFIP depuis 5 ans et qui traduit les engagements pris par la Direction générale dans le cadre de l'accord unanime signé avec les organisations syndicales le 16 octobre 2023. Ainsi, plus de 2 000 agents ont bénéficié d'un changement de catégorie cette année, soit + 12 % par rapport à l'an dernier, dont plus de 1 400 de catégorie C en catégorie B et plus de

650 de B en A. Par ailleurs, plus de 5 500 agents ont également changé de grade, soit + 2 % par rapport à 2023.

9 octobre 2024

TRANSITION ECOLOGIQUE: NOS DIRECTIONS A L'ACTION

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.

21 novembre 2024



LE DUODAY, TEMPS FORT DE LA SEMAINE EUROPEENNE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

La journée DuoDay est un événement essentiel de la 28^e édition de la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Avec 528 agents volontaires et 275 duos formés, la DGFIP est le premier employeur national en nombre de Duos formés cette année. Ce niveau de mobilisation inédit honore notre collectif et démontre, encore une fois, le partage des valeurs d'inclusion dans le quotidien de nos missions.

25 novembre 2024



JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la DGFIP rappelle son engagement contre toutes les formes de violences pouvant intervenir dans le cadre professionnel mais également dans la sphère privée. La DGFIP est allée à la rencontre du Centre d'information sur les des Droits des Femmes et des Familles de Paris (CIDFF75) afin d'évoquer la question des violences au travail et leur impact et de revenir sur les dispositifs mis en œuvre au sein des services de la DGFIP pour prendre en charge les victimes de ces actes.

26 novembre 2024

L'ESPACE "AGENTS" D'ULYSSE FAIT PEAU NEUVE

Les pages RH d'Ulysse se modernisent et s'enrichissent avec une rubrique "Les Agents" totalement repensée afin de donner plus d'informations utiles et un portail "Mes démarches RH" rénové pour faciliter les démarches en quelques clics.

Dans le cadre d'objectifs et de moyens, la DGFIP s'est fixée pour ambition de mieux accompagner les agents dans leur quotidien et dans leur parcours RH. La rénovation de ces pages Ulysse va désormais permettre aux agents de trouver plus facilement les informations sur les questions RH et ainsi d'être plus autonomes et pleinement acteurs de leur parcours RH.



Renforcement de l'attractivité de la DGFIP

Un niveau de recrutements en forte hausse

Traduction du succès des travaux menés pour développer notre marque employeur et notre attractivité, à travers notamment la mise en ligne du site Rejoindre les Finances publiques qui a suscité plus de 3,5 M de visiteurs depuis son lancement, le niveau des recrutements en 2024, toutes voies confondues, est le plus important de ces cinq dernières années. La DGFIP a en effet attiré 6 226 nouveaux talents, dont 4 331 fonctionnaires, 1 833 agents contractuels sur emploi permanent et 62 agents contractuels sur emploi non permanent.

Une hausse sans précédent du nombre de candidatures reçues

L'attractivité de la DGFIP se manifeste également à travers le nombre de candidatures reçues suite à la publication de fiches de postes pour recruter des contractuels (hors agents contractuels en situation de handicap et hors agents PACTE), avec 32 940 candidatures reçues en 2024, contre 23 723 en 2023 et 15 766 en 2022, soit une évolution de près de 109 % en deux ans. Par ailleurs, les candidatures aux concours ont augmenté en 2024 avec plus de 33 000 inscriptions aux concours externes.

Mobilisation de la DGFIP en faveur de l'apprentissage

Avec 1 148 apprentis accueillis (au 31/12/2024) dont 24 en situation de handicap, la DGFIP enregistre une progression de 39 % par rapport à l'année précédente. L'objectif d'accueil, fixé à 873 apprentis pour 2024-2025, est donc atteint pour la 2^{ème} année consécutive.

Dans le cadre de cette campagne, beaucoup d'offres ont été publiées sur le site interministériel de l'apprentissage et des stages (PASS), relayées sur le site Rejoindre les Finances publiques, permettant ainsi de mettre nos offres en visibilité.

Il est souligné que certains apprentis poursuivent leur évolution au sein de la DGFIP, ce qui traduit l'intérêt des intéressés pour commencer une carrière au sein de nos services. Ainsi, en 2024 :

- 1 a signé un contrat à durée déterminée à la DGFIP (Cat.A),
- 7 ont été lauréats de concours externes à la DGFIP (3 A, 4 C),
- 1 apprenti a été titularisé au titre de l'article 91 de la loi TFP (Cat.C).

Ouverture de la diversité des accueils

Accueil de la première cohorte de stagiaires en classe de seconde

Le décret n° 2023-1111 du 29 novembre 2023 a instauré une séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique.



Près de 1 200 lycéens ont été accueillis à la DGFIP, dans les services centraux et dans les directions locales, du 17 au 28 juin 2024 et ont pu découvrir la variété des missions et l'engagement de la DGFIP dans les politiques sociétales et d'inclusion.

Cette opération d'ampleur, qui s'inscrit dans le cadre du développement de la marque employeur de la DGFIP, a été accompagnée de la diffusion d'un programme d'accueil élaboré par le Service des Ressources Humaines.

Volontaires du service civique : renouvellement de l'agrément

Dans le cadre de son réexamen triennal, et à la suite d'importants travaux, portant notamment sur la formation civique et citoyenne, l'agrément dont bénéficie la DGFIP pour accueillir des volontaires du service civique a été renouvelé par l'Agence du service civique le 4 septembre 2024.

Mise en œuvre de mesures complémentaires pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sur la période 2024-2026

L'accord ministériel du 21 juin 2024 prévoit notamment deux nouvelles mesures :

- les agents qui souhaitent déclarer leur handicap ou renouveler leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée, sur la base d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif ;
- une autorisation d'absence pourra également être accordée aux proches aidants souhaitant se former pour accompagner leur proche. Cette mesure vise ainsi à accorder aux proches aidants un temps de répit et d'échanges avec d'autres proches aidants.

Déconcentration des contrats pour les agents PACTE

L'élaboration et la signature des contrats ont été déconcentrées au niveau des directions locales afin de fluidifier le processus de recrutement des agents contractuels PACTE.

Mise en place d'un partenariat entre la DGFIP et l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP)

Dans le cadre du plan de lutte contre la fraude fiscale, sociale et douanière présenté au printemps 2023, la DGFIP s'est engagée auprès de l'Agence du Travail d'intérêt Général et de l'insertion Professionnelle (ATIGIP), un service à compétence nationale créé en 2018 au sein du ministère de la Justice et placé auprès du Garde des Sceaux.

En lien avec les services du ministère de la Justice, cette agence développe et accompagne des alternatives à l'incarcération tel que le travail d'intérêt général (TIG) afin de favoriser la réinsertion professionnelle des personnes condamnées, d'éviter la récidive et de lutter contre la surpopulation carcérale et l'inactivité en prison.

La convention de partenariat entre la DGFIP et l'ATIGIP, signée le 20 septembre 2024, vise à accueillir des personnes majeures condamnées à une peine de travail d'intérêt général (TIG) au sein des services de la DGFIP, sur l'ensemble du territoire.



Un accord unanime en faveur des agents

Accord unanime relatif à la reconnaissance de l'engagement des agents à travers des mesures indemnitaires pérennes

La directrice générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la DGFIP (Solidaires Finances publiques, CGT Finances publiques, FO DGFIP et l'alliance CFDT Finances publiques / CFTC DGFIP) ont signé à l'unanimité le 6 mai 2024 un accord collectif permettant une revalorisation de 550 € bruts annuels en deux temps pour tous les agents (+6 points à partir 1er janvier 2024 et +4 points à partir du 1er janvier 2025).

Une attention à la sécurité des agents renforcée

Mise en œuvre du plan Protection et sécurité des agents

L'année 2024 a été marquée par le renforcement de la mise en œuvre de la « Tolérance zéro » face à toute forme d'incivilité ou d'agression, quel que soit le métier exercé. Parmi les différentes mesures du plan « Protection et sécurité des agents », la simplification et la modernisation de la procédure de signalement et de suivi du traitement des incivilités et des agressions, grâce à l'application [SIGN@LFIP](#) mise à la disposition des agents le 8 février 2024. Par ailleurs, les agents du contrôle fiscal, les huissiers, les géomètres se sont vus doter d'équipements supplémentaires (gilets pare-balles, smartphones avec bouton d'alerte).

Une dynamisation de la politique en faveur de l'égalité professionnelle

Objectif du taux de primo-nominations dépassé

En 2024, le taux de primo-nomination des femmes dans les emplois supérieurs s'est élevé à 44,2 % à la DGFIP, dépassant largement l'objectif de 40 %. Cet objectif est ainsi atteint pour la deuxième année consécutive (40,5 % en 2023).

Préparation du nouveau plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'année 2024 a été marquée au niveau ministériel par les travaux de construction du 4ème plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle. Cette avancée va permettre à la DGFIP d'engager une concertation directionnelle en vue de l'élaboration d'un deuxième plan triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le réseau Femmes de la DGFIP de plus en plus fédérateur

En 2024, le réseau des Femmes, créé en 2022, a poursuivi sa montée en puissance tant en termes d'adhésions que d'actions lancées. Pour rendre compte de ce dynamisme, une newsletter a été diffusée à compter de juin 2024. Le séminaire national, ouvert par la directrice générale, a réuni près de 500 participants et permis d'échanger sur les actions réalisées, d'entendre des témoignages inspirants et de présenter la programmation pour 2024.



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.



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

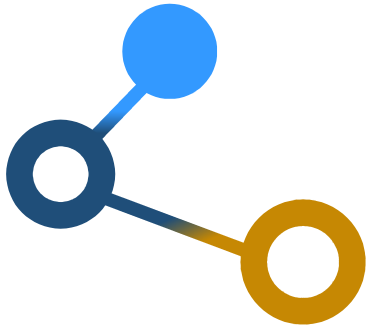
Aussi, la catégorie A+ regroupe les agents :

- 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.*

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 2024	Réalisations 2024	Rappel Réalisations 2023
A	32 695	30 669	30 264
B	38 467	36 763	36 963
C	21 660	23 881	24 570
Total	92 822	91 313	91 797

Pour la gestion 2024, le plafond d'emplois autorisés s'établit à 92 822 ETPT, dont 35,2% de catégorie A, 41,4% de catégorie B et 23,3% de catégorie C.

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

Effectifs physiques gérés

(BDS FPE 002)



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

Les éléments chiffrés permettant de déterminer les effectifs physiques gérés au 31 décembre 2024 sont issus d'une extraction Sirius réalisée en date du 28 janvier 2025.

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	3	19	16517	15 580	22 322	16 141	13 539	8 299	92 420
Statut Centrale	276	496	143	114	192	74	162	23	1 480
Contractuels	10	7	250	477	935	348	1 531	483	4 041
Berkani	0	0	0	0	0	0	315	32	347
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	23	35	58
TOTAL	289	522	16 910	16 171	23 449	16 563	15 570	8 872	98 346

* F = Femme et H = Homme

Répartition des effectifs physiques gérés par position statutaire et catégorie *

Position statutaire	A+ **		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
En activité	279	489	16 199	15 393	23 003	16 203	15 100	8 658	95 324
Détachement	10	24	481	622	246	236	86	53	1 758
Disponibilité	0	9	209	152	153	118	290	161	1 092
Congé parental	0	0	21	4	47	6	94	0	172
TOTAL	289	522	16 910	16 171	23 449	16 563	15 570	8 872	98 346

*inclut les statutaires DGFIP, les contractuels, les berkanis, les ouvriers du cadastre et les effectifs de statut centrale

** 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 2024 sont issus d'une extraction Sirhius réalisée en date du 28 janvier 2025.

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	3	18	16 203,5	15 483,9	21 429,2	15 911,8	12 874,5	8 154,1	90 078
Statut Centrale	276	495,8	139,4	113,7	187,2	72,5	157	23	1 464,6
Contractuels	9,9	7	249,5	476,5	929	347	1 520,6	482,8	4022,3
Berkani	0	0	0	0	0	0	296	29	325
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	22,8	34,9	57,7
TOTAL	288,9	520,8	16 592,4	16 074,1	22 545,4	16 331,3	14 870,9	8 723,8	95 947,6

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	278,9	487,8	15 886,2	15 296,9	22 105,2	15 973,5	14 408,1	8 511,3	92 947,9
Détachement	10	24	478,8	621,6	244,4	235,2	85,2	52,7	1 751,9
Disponibilité	0	9	206,8	151,6	149,3	116,8	284,9	159,8	1 078,2
Congé parental	0	0	20,6	4	46,5	5,8	92,7	0	169,6
TOTAL	288,9	520,8	16 592,4	16 074,1	22 545,4	16 331,3	14 870,9	8 723,8	95 947,6

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 2024 sont issus d'une extraction Sirhios en date du 28 janvier 2025.

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	3	17,9	16 020,4	15 300	21 160	15 652	12 441	7 917	88 511,3
Statut Centrale	265,9	485,3	127,4	100,3	172	65,1	123,6	18,8	1 358,3
Contractuels	9,9	7	249,5	476,5	929	347	1 520,6	482,8	4 022,3
Berkani	0	0	0	0	0	0	296	29	325
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	22,8	34,9	57,7
TOTAL	278,8	510,2	16 397,3	15 876,8	22 261	16 064,1	14 404	8 482,5	94 274,6

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	268,8	477,1	15 691,9	15 099,6	21 821,1	15 706,9	13 943,3	8 270	91 278,7
Détachement	10	24	478,8	621,6	244,4	235,2	85,2	52,7	1 751,9
Disponibilité		9	206	151,6	149,3	116,8	284,5	159,8	1 077
Congé parental			20,6	4	46,5	5,8	91,7		168,6
TOTAL	278,8	510,1	16 397,3	15 876,8	22 261,3	16 064,7	14 404,7	8 482,5	94 276,2

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 2024 sont issus d'une extraction Sirhius en date du 28 janvier 2025.

Situation des effectifs physiques payés au 31 décembre 2024

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 30 ans	3 273	2 816	6 089	53,8%
[30 à 39 ans]	9 304	6 659	15 963	58,3%
[40 à 49 ans]	13 828	10 167	23 995	57,6%
[50 à 54 ans]	10 136	8 216	18 352	55,2%
[55 à 59 ans]	8 565	6 984	15 549	55,1%
[60 à 64 ans]	7 889	4 728	12 617	62,5%
65 ans et plus	647	566	1 213	53,3%
TOTAL	53 642	40 136	93778	57,2%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	277	482	759	36,5%
A	15 948	15 143	31 091	51,3%
B	22 620	15 984	38 604	58,6%
C	14 797	8 527	23 324	63,4%
TOTAL	53 642	40 136	93 778	57,2%

Evolution des effectifs physiques payés

	A+		A		B		C		TOTAL
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	
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
2024	742	17	30 367	724	37 330	1274	20 923	2 401	93 778

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	3	5	8	16
[20 à 29 ans]	0	0	812	787	592	760	1051	782	4 784
[30 à 39 ans]	0	1	2 242	2 207	2 806	2 190	3 466	1 903	14 815
[40 à 49 ans]	0	4	4 350	3 817	5 279	4 026	3 425	1 974	22 875
[50 à 54 ans]	1	1	3 228	3 111	4 648	3 530	1 787	1 301	17 607
[55 à 59 ans]	0	3	2 621	2 584	3 938	2 955	1 563	1 174	14 838
[60 à 64 ans]	2	3	2 138	1 850	3 996	1 921	1 452	736	12 098
65 ans et plus	0	1	180	215	303	219	135	96	1 149
TOTAL	3	13	15 571	14 571	21 562	15 604	12 884	7 974	88 182

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	2	3	3	2	2	1	0	16
[30 à 39 ans]	9	18	18	20	5	4	7	0	81
[40 à 49 ans]	55	56	41	33	25	3	10	1	224
[50 à 54 ans]	81	102	22	14	30	8	7	2	266
[55 à 59 ans]	54	118	22	19	34	7	12	2	268
[60 à 64 ans]	55	141	21	6	30	8	22	1	284
65 ans et plus	7	25	2	1	4	2	0	0	41
TOTAL	264	462	129	96	130	34	59	6	1 180

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	2	0	6	10	18
[20 à 29 ans]	0	0	63	87	270	161	462	206	1 249
[30 à 39 ans]	1	1	91	138	260	80	396	94	1 061
[40 à 49 ans]	5	2	54	113	226	53	336	75	864
[50 à 54 ans]	2	3	22	70	81	18	172	42	410
[55 à 59 ans]	1	0	13	44	69	22	115	34	298
[60 à 64 ans]	1	1	4	21	19	12	33	17	108
65 ans et plus	0	0	1	3	1	0	2	2	9
TOTAL	10	7	248	476	928	346	1 522	480	4 017

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	2	5	7
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	3	9	12
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	15	14	29
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	3	7	10
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	23	35	58

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[20 à 29 ans]	0	0	0	0	0	0	0	5	5
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	3	3	6
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	20	5	25
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	52	5	57
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	108	8	116
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	113	4	117
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	12	2	14
TOTAL	0	0	0	0	0	0	309	32	341

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 Sirhius en date du 28 janvier 2025.

Situation des effectifs payés en équivalent temps plein au 31 décembre 2024

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 20 ans	14	21	35	40,0%
[20 à 29 ans]	3 229,8	2785	6 014,8	53,7%
[30 à 39 ans]	8 915,2	6 600,2	15 515,4	57,5%
[40 à 49 ans]	13 299,5	10 048,8	23 348,3	57,0%
[50 à 54 ans]	9 849,9	8 136,7	17 986,6	54,8%
[55 à 59 ans]	8 302,9	6 895,9	15 198,8	54,6%
[60 à 64 ans]	7 503,7	4 616,8	12 120,5	61,9%
65 ans et plus	630,8	559,9	1 190,7	53,0%
TOTAL	51 745,8	39 664,3	91 410,1	56,6%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	276,9	481	757,9	36,5%
A	15 636	15 047,9	30 683,9	51,0%
B	21 725,4	15 755,1	37 480,5	58,0%
C	14 107,5	8 380,3	22 487,8	62,7%
TOTAL	51 745,8	39 664,3	91 410,1	56,6%

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	3	5	8	16
[20 à 29 ans]	0	0	808,8	786,4	589,3	758,8	1 028,8	776	4 748,1
[30 à 39 ans]	0	1	2 178,5	2 192,7	2 685,8	2 169,6	3 272	1 879,3	14 378,9
[40 à 49 ans]	0	3	4 242,4	3 795,6	5 047,1	3 967,3	3 242,9	1 937,4	22 235,7
[50 à 54 ans]	1	1	3 179,8	3 095,3	4 489,7	3 491,7	1 711,5	1 275,7	17 245,7
[55 à 59 ans]	0	3	2 580,7	2 567,7	3 808	2 912,2	1 480,3	1 146,2	14 498,1
[60 à 64 ans]	2	3	2 095	1 826,5	3 764,8	1 857,9	1 354,1	712,8	11 616,1
65 ans et plus	0	1	177,7	212,5	292,9	216,7	132,3	95,2	1 128,3
TOTAL	3	12	15 262,9	14 476,7	20 677,6	15 377,2	12 226,9	7 830,6	85 866,9

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	3	2	3	3	2	2	1	0	16
[30 à 39 ans]	9	18	17,1	20	3,5	4	6,6	0	78,2
[40 à 49 ans]	55	56	39,7	32,9	24,3	2,8	9,8	1	221,5
[50 à 54 ans]	81	102	21,6	14	29,6	8	7	2	265,2
[55 à 59 ans]	54	118	21,9	19	33,8	7	11,2	2	266,9
[60 à 64 ans]	55	141	20,3	5,8	28,5	7,6	20,4	1	279,6
65 ans et plus	7	25	2	1	3,9	1,5	0	0	40,4
TOTAL	264	462	125,6	95,7	125,6	32,9	56	6	1 167,8

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	2	0	6	10	18
[20 à 29 ans]	0	0	63	87	269,4	160,8	461,5	206	1 247,7
[30 à 39 ans]	1	1	90,7	138	256,9	79,8	391,1	93,8	1 052,3
[40 à 49 ans]	5	2	54	113	224,7	52,8	333,6	75	860,1
[50 à 54 ans]	2	3	21,8	70	81	18	170,9	42	408,7
[55 à 59 ans]	1	0	13	44	68,8	21,8	114,4	34	297
[60 à 64 ans]	0,9	1	4	20,5	18,4	11,8	32,3	17	105,9
65 ans et plus	0	0	1	3	1	0	2	2	9
TOTAL	9,9	7	247,5	475,5	922,2	345	1 511,8	479,8	3 998,7

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	2	5	7	14
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	3	9	12	24
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	14,8	14	28,8	57,6
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	3	6,9	9,9	19,8
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	22,8	34,9	57,7	115,4

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[20 à 29 ans]	0	0	0	0	0	0	0	3	3
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	3	3	6
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	19	5	24
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	50	5	55
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	101	7	108
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	105	4	109
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	11	2	13
TOTAL	0	0	0	0	0	0	290	29	319

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 2024 sont issus d'une extraction Sirius du 28 janvier 2025.

Situation des effectifs payés en équivalent temps plein annuel au 31 décembre 2024

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 20 ans	12,9	17,3	30,2	42,7%
[20 à 29 ans]	2 941,1	2 455,5	5 396,6	54,5%
[30 à 39 ans]	8 660,4	6 408,4	15 068,8	57,5%
[40 à 49 ans]	13 056,5	9 929,0	22 985,5	56,8%
[50 à 54 ans]	9 772,8	8 100,2	17 873,0	54,7%
[55 à 59 ans]	8 266,4	6 876,3	15 142,6	54,6%
[60 à 64 ans]	7 499,9	4 615,4	12 115,3	61,9%
65 ans et plus	630,6	559,0	1 189,6	53,0%
TOTAL	50 840,6	38 961,1	89 801,7	56,6%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	266,8	470,3	737,1	36,2%
A	15 443,7	14 852,9	30 296,6	51,0%
B	21 454,8	15 494,6	36 949,4	58,1%
C	13 675,3	8 143,2	21 818,5	62,7%
TOTAL	50 840,6	38 961,1	89 801,7	56,6%

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0,75	3,92	6,56	11,23
[20 à 29 ans]	0	0	693,9	661,3	511,3	633,8	933,1	699,1	4 132,6
[30 à 39 ans]	0	1	2 140,2	2 158,3	2 610	2 094,7	3 134,3	1 803,9	13 942,5
[40 à 49 ans]	0	3	4 221,6	3 779,4	4 970,7	3 926,2	3 106,5	1 883,3	21 890,8
[50 à 54 ans]	1	0,85	3174,3	3 091,6	4 464,6	3 480,9	1 671,8	1 256,9	17 142
[55 à 59 ans]	0	3	2 577	2 564,5	3 795,4	2 907,1	1 462,4	1 135,6	14 445,1
[60 à 64 ans]	2	3	2 095	1 825,1	3 763,8	1 857,9	1 351,3	712,8	11 610,9
65 ans et plus	0	1	177,7	212,5	292,9	216,7	132,05	95,2	1 128,05
TOTAL	3	11,8	15 079,8	14 292,8	20 408,7	15 118,1	11 795,4	7 593,5	84 303,2

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	2,79	0,42	3	2,08	2	2	1	0	13,29
[30 à 39 ans]	7,54	16,37	15,68	15,23	3,5	3,16	6,52	0	68
[40 à 49 ans]	49,9	50,97	36,34	29,49	23,3	2,8	9,8	1	203,6
[50 à 54 ans]	77,9	101,13	18,6	12,25	28,93	7,5	7	2	255,31
[55 à 59 ans]	53,72	117,47	20,48	18,75	33,8	7	10,53	2	263,75
[60 à 64 ans]	55	141	20,3	5,8	28,5	7,6	20,4	1	279,6
65 ans et plus	7	24,13	2	1	3,9	1,5	0	0	39,53
TOTAL	253,85	451,49	116,4	84,6	123,93	31,56	55,25	6	1 123,08

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	2	0	6	10	18
[20 à 29 ans]	0	0	63	87	269,4	160,8	461,5	206	1 247,7
[30 à 39 ans]	1	1	90,7	138	256,9	79,8	391,1	93,8	1 052,3
[40 à 49 ans]	5	2	54	113	224,7	52,8	333,6	75	860,1
[50 à 54 ans]	2	3	21,8	70	81	18	170,9	42	408,7
[55 à 59 ans]	1	0	13	44	68,8	21,8	114,4	34	297
[60 à 64 ans]	0,9	1	4	20,5	18,4	11,8	32,3	17	105,9
65 ans et plus	0	0	1	3	1	0	2	2	9
TOTAL	9,9	7	247,5	475,5	922,2	345	1 511,8	479,8	3 998,7

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	2	5	7
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	3	9	12
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	14,8	14	28,8
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	3	6,9	9,9
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	22,8	34,9	57,7

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[20 à 29 ans]	0	0	0	0	0	0	0	3	3
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	3	3	6
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	19	5	24
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	50	5	55
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	101	7	108
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	105	4	109
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	11	2	13
TOTAL	0	0	0	0	0	0	290	29	319

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 2024 sont issus d'une extraction Sirius réalisée en date du 28 janvier 2025.

Situation des effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2024

Par tranche d'âge	F	H	Total	Part des femmes
< 20 ans	14	21	35	40,0%
[20 à 29 ans]	3 257	2 798	6 055	53,8%
[30 à 39 ans]	9 350	6 671	16 021	58,4%
[40 à 49 ans]	13 891	10 180	24 071	57,7%
[50 à 54 ans]	10 192	8 223	18 415	55,3%
[55 à 59 ans]	8 667	7 032	15 699	55,2%
[60 à 64 ans]	8 079	4 786	12 865	62,8%
65 ans et plus	665	569	1 234	53,9%
TOTAL	54 115	40 280	94 395	57,3%

Par catégorie	F	H	Total	Part des femmes
A+	275	474	749	36,7%
A	15 967	15 118	31 085	51,4%
B	22 820	16 055	38 875	58,7%
C	15 053	8 633	23 686	63,6%
TOTAL	54 115	40 280	94 395	57,3%

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	275	474	15 967	15 118	22 820	16 055	15 053	8 633	94 395

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	3	5	8	16
[20 à 29 ans]	0	0	811	788	591	760	1052	783	4 785
[30 à 39 ans]	0	1	2 238	2 203	2 814	2 191	3 489	1 912	14 848
[40 à 49 ans]	0	4	4 346	3 801	5 284	4 032	3 449	1 987	22 903
[50 à 54 ans]	1	1	3 225	3 095	4 663	3 532	1 798	1 310	17 625
[55 à 59 ans]	0	3	2 630	2 582	3 961	2 965	1 597	1 204	14 942
[60 à 64 ans]	2	3	2 157	1 856	4 082	1 937	1 514	759	12 310
65 ans et plus	0	0	179	213	316	221	138	100	1 167
TOTAL	3	12	15 586	14 538	21 711	15 641	13 042	8 063	88 596

Statut centrale	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	2	2	2	3	2	2	1	0	14
[30 à 39 ans]	8	14	18	23	14	5	17	4	103
[40 à 49 ans]	55	54	44	38	37	9	33	2	272
[50 à 54 ans]	81	102	23	15	39	16	29	5	310
[55 à 59 ans]	54	118	23	17	46	15	35	6	314
[60 à 64 ans]	55	141	21	7	38	17	37	4	320
65 ans et plus	7	24	2	1	4	3	3	0	44
TOTAL	262	455	133	104	180	67	155	21	1 377

Contractuels	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	2	0	6	10	18
[20 à 29 ans]	0	0	63	87	270	161	463	207	1 251
[30 à 39 ans]	1	1	91	138	261	81	396	95	1 064
[40 à 49 ans]	5	2	54	113	226	53	336	75	864
[50 à 54 ans]	2	3	22	70	81	18	172	42	410
[55 à 59 ans]	1	0	13	44	69	22	115	34	298
[60 à 64 ans]	1	1	4	21	19	12	33	17	108
65 ans et plus	0	0	1	3	1	0	2	2	9
TOTAL	10	7	248	476	929	347	1 523	482	4 022

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	2	5	7
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	3	9	12
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	15	14	29
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	3	7	10
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	23	35	58

Berkani	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
[20 à 29 ans]	0	0	0	0	0	0	0	5	5
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	0	3	3	6
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	0	0	20	5	25
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	53	5	58
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	108	8	116
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	113	4	117
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	12	2	14
TOTAL	0	0	0	0	0	0	310	32	342

Précisions sur les contractuels en fonction au 31 décembre 2024

➤ Répartition des contractuels par type de contrat

Type de contrat	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
CDD	147	208	934	321	1 476	423	3 509
CDI	91	263	1	11	2	12	380
TOTAL	236	464	935	332	1 478	435	3 889

➤ 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	2	7	0	0	0	0	0	0	9
Absence de corps	Art. L332-2-1	2	3	64	188	1	5	1	2	266
Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	Art. L332-2-2	8	4	147	261	911	316	1 302	368	3 317
Contractuels sur emploi à temps incomplet	Art. L332-3	0	0	0	0	1	0	1	0	2
Contractuels PACTE	Art L326	0	0	0	0	0	0	107	42	149
Contractuels en situation de handicap	Art L352-4	0	0	15	8	22	11	67	23	146
Contractuels sur emploi permanent CDD/CDI		10	7	226	457	935	332	1 478	435	3 889
Contractuel de droit public – Berkani		0	0	0	0	0	0	296	21	317
Total contractuels sur emploi permanent		10	7	226	457	935	332	1 774	456	4 206

➤ 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. L332-24	0	0	5	5	0	0	0	0	10
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Art. L332-7	0	0	19	10	30	7	85	34	185
Remplacement de fonctionnaire	Art. L332-6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Volontaires internationaux en administration (VIA)	Art. L122-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total contractuels sur emploi non permanent		0	0	24	15	30	7	85	34	195

➤ 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	74	120	375	148	792	243	1 752
De 1 à 3 ans	116	227	441	140	586	151	1 661
De 3 à 6 ans	31	74	118	42	99	31	395
Au-delà de 6 ans	17	50	1	2	297	31	398
TOTAL	238	471	935	332	1 774	456	4 206

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 2024 sont issus d'une extraction Sirius en date du 28 janvier 2025.

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	3	11	15 277,9	14 443,9	20 826,3	15 414,2	12 384,7	7 919,6	86 280,6
Statut Centrale	262	455	129,7	103,7	175,2	65,5	150,5	21	1 362,6
Contractuels	9,9	7	247,5	475,5	922,9	346	1 512,8	481,8	4 003,5
Berkani	0	0	0	0	0	0	291	29	320
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	22,8	34,9	57,7
TOTAL	274,9	473	15 655,1	15 023,1	21 924,5	15 825,7	14 361,8	8 486,3	92 024,4

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	274,9	473	15 655,1	15 023,1	21 924,5	15 825,7	14 361,8	8 486,3	92 024,4

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 2024 sont issus d'une extraction Sirhius en date du 28 janvier 2025.

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	3,0	10,8	15 094,8	14 260,0	20 557,4	15 155,1	11 953,3	7 682,5	84 716,9
Statut Centrale	251,9	444,5	118,5	90,3	160,0	58,0	117,1	16,8	1 257,1
Contractuels	9,9	7,0	247,5	475,5	923,0	346,0	1 512,8	481,8	4 003,5
Berkani	0	0	0	0	0	0	291,0	29,0	320,0
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	22,8	34,9	57,7
TOTAL	264,8	462,3	15 460,8	14 825,8	21 640,4	15 559,1	13 897,0	8 245,0	90 355,2

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	264,8	462,3	15 460,8	14 825,8	21 640,4	15 559,1	13 897,0	8 245,0	90 355,2

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 2024									
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%	2	2	4	1	3	3	0	0	15
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	0	0	3	0	1	1	0	0	5
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	481	365	1023	582	805	477	45	22	3 800
Agents titulaires d'une AAH	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Agents titulaires d'une carte d'invalidité et carte mobilité inclusion mention invalidité	13	28	39	32	27	30	0	0	169
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)	3	1	7	6	5	1	0	0	23
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH	232	227	577	348	625	233	45	15	2 302
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	1	0	4	5	3	10	0	0	23
Total	732	623	1 658	975	1 470	755	90	37	6 340

Au 31 décembre 2024, la DGFIP compte **6 340 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
< 20 ans	1
[20 à 29 ans]	203
[30 à 39 ans]	1 047
[40 à 49 ans]	1 959
[50 à 54 ans]	1 318
[55 à 59 ans]	1 034
[60 à 64 ans]	718
65 ans et plus	60
TOTAL	6 340

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.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi légal ministériel	6,86 %	5,88 %	7,30 %	6,67 %	7,09 %	6,76 %

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), 20 agents contractuels ont bénéficié d'un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée au cours de l'année 2024.

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	2	5	2	11	20
Article L332-22 - Accroissement temporaire d'activité	0	0	0	0	0
Article L332-3 - Besoin permanent temps incomplet	0	0	0	0	0
Article L332-6&7 - Besoins temporaires et remplacements	0	0	0	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	2	5	2	10	19
5 à 9 ans	0	0	0	1	1
> 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	1 509	121	1 630
Hommes	1 584	94	1 678
Total	3 093	215	3 308

L'augmentation par rapport à 2023 (+ 1 321 stagiaires) s'explique par l'accueil des élèves de 2^{nde}.

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 2024, 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+	58,7	55,5	60	54
Catégorie A	48,5	48,5	50	50
Catégorie B	50,3	48,9	52	51
Catégorie C	45,0	45,3	45	46
Ensemble statut DGFIP	48,4	48,0	50	50

Structure démographique des agents titulaires de statut de centrale

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des agents titulaires de statut de centrale est de **51,7 ans** et l'âge médian est de **53 ans**.

Titulaire statut centrale	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	53,5	55,5	53	57
Catégorie A	48,9	46,8	50	47
Catégorie B	52,6	53,0	54	55
Catégorie C	52,4	50,6	54	54

Structure démographique des agents contractuels

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des agents contractuels est de **40,1 ans** et l'âge médian est de **38 ans**.

Contractuels	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie A+	47,7	50,3	48,5	51
Catégorie A	37,9	41,6	36	41
Catégorie B	38,5	35,7	36	33,5
Catégorie C	38	34,4	36	30,5

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)	36,4	35,1	28,3	26,3
Article L326 Pacte (moins de 29 ans)	24,9	23,4	25,1	23,1
Article L326 Pacte (45 ans et +)	52,3	52,3	52,2	50,9
Article L332-2-1 Absence de corps	0	0	0	0
Article L332-2-2 Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	37,7	35,3	36,0	33,0
Article L332-3 Besoin permanent à temps incomplet	0	0	0	0
Article L332-6&7 & 24 Besoins temporaires et remplacements et Contrats de projet	37,7	33,6	37,0	30,0
Article L352-4 Contractuel handicapé	41,5	37,5	42,7	38,7
CDI	0	0	0	0
Article L332-2-1 Absence de corps	0	0	0	0
Article L332-2-2 Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	40,1	44,1	38,0	43,0

Structure démographique des ouvriers du cadastre

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des ouvriers du cadastre est de **55,5 ans** et l'âge médian des ouvriers du cadastre est de **56 ans**.

Ouvrier du cadastre	Âge moyen		Âge médian	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Catégorie C	55,6	55,5	56	56

Structure démographique des agents Berkani

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des agents Berkani est de **53,1 ans** et l'âge médian est de **55,2 ans**.

Contractuels Berkani	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie C	57,4	48,9	59	51,5

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

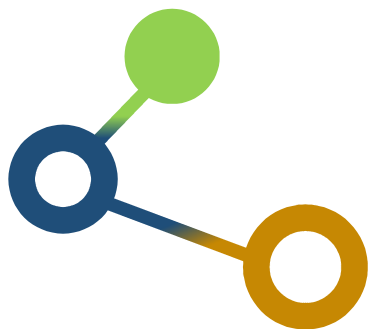
(BDS FPE 008)

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	3	3	4	3	2	4	19
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	13	9	4	5	5	1	37
Activité sportive ou culturelle	0	0	10	4	7	7	3	5	36
Aidant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bénévolat	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Consultation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrat « vendanges »	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Création, reprise ou direction d'une entreprise	0	0	5	5	13	5	19	9	56
Créations artistiques	0	0	2	5	9	5	3	4	28
Enseignement	0	0	10	12		5	3	0	30
Expertise	0	0	1	2	0	2	1	0	6
Formation	0	0	1	1	2	0	0	2	6
Petits travaux chez des particuliers	0	0	1	0	1	3	4	2	11
Recenseur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne	0	0	0	1	0	0	5	1	7
Syndic de copropriété	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventes de biens fabriqués personnellement	0	0	5	0	17	2	10	2	36
Libre gestion du patrimoine personnel ou familial	0	0	2	1	2	0	1	0	6
Conjoint Collaborateur	0	0	0	0	1	1	3	0	5
Poursuite d'activité en tant que dirigeant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	55	43	61	38	59	30	286

Répartition des demandes refusées par l'administration

Type d'activité accessoire exercée	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Activité agricole	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité libérale en lien avec l'emploi public	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité ou mission d'intérêt général	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Activité sportive ou culturelle	0	0	0	0	0	2	0	1	3
Aidant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bénévolat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consultation	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Contrat « vendanges »	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Création, reprise ou direction d'une entreprise	0	0	2	0	4	5	5	4	20
Créations artistiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignement	0	0	0	2	0	1	0	0	3
Expertise	0	0	0	1	0	1	0	0	2
Formation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Petits travaux chez des particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recenseur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Syndic de copropriété	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventes de biens fabriqués personnellement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Libre gestion du patrimoine personnel ou familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conjoint Collaborateur	0	0	0	0	3	0	2	1	6
Activités non susceptibles d'être exercées à titre accessoire (hors champ)	0	0	10	4	20	12	28	7	81
Poursuite d'activité en tant que dirigeant	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Total	0	0	13	7	28	21	37	15	121



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 %
2024	1 489	1 889	2 848	6 226	+ 12,8 %

En 2024, **6 226 agents ont été recrutés**, dont 59 % de femmes, et se répartissent de la manière suivante : 4 331 fonctionnaires, 1 833 contractuels sur emploi permanent et 62 contractuels sur emploi non permanent.

Le niveau des recrutements de la DGFIP est en hausse continue depuis 5 ans.

En plus, la DGFIP a accueilli 482 volontaires en service civique et 906 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
Accueil en provenance de la fonction publique de l'Etat (hors MEF)	8	9	17
Accueil en provenance de la fonction publique de l'Etat (interne MEF)	2	6	8
Accueil en provenance de la fonction publique hospitalière	1	1	2
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	20	20	40
Contrat	5	5	10
Mutation	33	54	87
Réintégration	1	0	1
Autres : recrutements sur titres, nomination à la décision du gouvernement, autre mesure	0	0	0
TOTAL	70	95	165

En 2024, 165 **fonctionnaires de catégorie A+** ont été recrutés.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie A

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
Concours externes	Inspecteur généraliste	454	533	987	869	820
	Inspecteur analyste	5	17	22	11	14
	Inspecteur PSE	3	11	14	5	6
Accueil en provenance de la fonction publique		29	40	69	87	31
Réintégration suite à mobilité hors DGFIP		56	52	108	132	145
Transfert de compétence		0	0	0	0	3
TOTAL		547	653	1 200	1 019	1019

En 2024, **1 200 fonctionnaires de catégorie A** ont été recrutés, dont 46 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie B

Voie d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
Concours externes	Contrôleur 2 ^{ème} classe	572	534	1 106	969	1 029
	Programmeur	5	40	45	37	32
	Techniciens géomètres	2	15	17	25	13
Accueil en provenance de la fonction publique		109	46	155	115	50
TOTAL		688	635	1 323	1 146	1 124

En 2024, **1 323 fonctionnaires de catégorie B** ont été recrutés, dont 52 % de femmes.

Recrutements de fonctionnaires de catégorie C

Voies d'accès		Femme	Homme	Total	Rappel 2023	Rappel 2022
Concours externe	Concours commun C	946	585	1 531	1 383	1 185
Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'agent administratif 1 ^{ère} classe des Finances publiques (1)		40	7	47	19	21
Recrutement sans concours pour l'accès au grade d'agent technique 1 ^{ère} classe des Finances publiques (1)		6	24	30	33	19
Accueil en provenance de la fonction publique		138	33	171	137	93
Réintégration		21	8	29	0	2
TOTAL		1 151	657	1 808	1 572	1 320

(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 2024, **1 808 fonctionnaires de catégorie C** ont été recrutés, dont 64 % 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° 2023-1381 du 28 décembre 2023.

Effectifs physiques des cadres supérieurs de la DGFIP	Effectifs au 31 décembre 2024		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	3	4
Chefs de service	3	7	10
Sous-directeurs	10	18	28
Directeurs de projet	1	1	2
Experts de haut niveau	2	4	6
Emplois de direction des services de CBCM	4	6	10
Délégués du Directeur général des finances publiques	4	3	7
Directeurs des services déconcentrés de la DGFIP	33	71	104
Directeurs des services à compétence nationale	7	18	25
Directeurs adjoints des services déconcentrés de la DGFIP	78	124	202
TOTAL	143	255	398
Répartition en %	35,9 %	64,1 %	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 2024		
	Femme	Homme	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0	0	0
Chefs de service	1	1	2
Sous-directeurs	1	3	4
Directeurs de projet	1	1	2
Experts de haut niveau	0	0	0
Emplois de direction des services de CBCM	0	2	2
Délégués du Directeur général des finances publiques	0	0	0
Directeurs et directeurs adjoints des services déconcentrés de la DGFiP	15	15	30
Directeurs des services à compétence nationale rattachés à la DGFiP	1	2	3
TOTAL	19	24	43
Répartition en %	44,2 %	55,8 %	100 %

Evolution des primo-nominations aux emplois supérieurs

Primo-nominations DGFiP	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de femmes	9	9	10	15	19
Nombre d'hommes	15	15	14	22	24
% de femmes primo nommées	37,5%	37,5%	41,7%	40,5 %	44,2 %

En 2024, les primo-nominations dans les emplois de direction concernent **44,2 % de femmes**, taux en évolution à la hausse depuis 2020.

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	11	12	23	530	531	1 061

Evolution des taux de féminisation des jurys de concours et examens

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de féminisation des présidences de jurys	43,5 %	38,1 %	47,8 %	60,9 %	47,8 %
Taux de féminisation des membres de jurys	50,1 %	50,1 %	49 %	50,2 %	49,9 %

En 2024, la **parité femmes / hommes** est respectée pour les membres de jury. S'agissant de la présidence des jurys, la part des femmes est en retrait par rapport à 2023.

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	0	0	0	0	0	0	0
Article L332-2-1 - Absence de corps		CDI	26	77	0	1	0	0	104
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	[6 à 12 mois]	CDD	0	0	2	0	9	1	12
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant	[1 et 3 ans]	CDD	49	81	371	142	618	179	1 440
Article L332-2-2 - Nature des fonctions ou des besoins le justifiant		CDI	3	3	0	1	0	0	7
Article L352-4 : Recrutements d'agents contractuel en situation de handicap	[6 à 12 mois]	CDD	15	8	19	10	65	22	139
Article L326 : Recrutement de PACTE	[6 à 12 mois]	CDD	0	0	0	0	93	38	131
			93	169	392	154	785	240	1 833
TOTAL			262		546		1 025		1 833

* données issues de l'application Casoar au 31-12-2024 (outil de gestion partagé pour les contractuels, apprentis et stagiaires)

En 2024, 1 833 **agents contractuels** ont été recrutés sur un emploi permanent, dont 139 agents contractuels en situation de handicap et 131 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	17	10	16	4	8	7	62
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			27		20		15		62

En 2024, **62 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 2024	Effectifs physiques cumulés sur 2024
Auxiliaires de renfort	1 104	17 123
Manœuvres du cadastre	18	331

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 2023/2024 (janvier à mars 2024 – août à octobre 2024)	121	66	187
Nombre de volontaires en service civique accueillis par la DGFIP lors de la campagne d'engagement de décembre 2024 (décembre 2024 – août 2025)	191	104	295
Total des Volontaires en service civique accueillis	312	170	482

La DGFIP a accueilli **482 volontaires en service civique** en 2024, contre 535 en 2023.

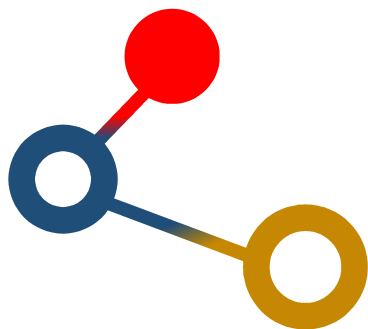
Les apprentis

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 2023	453	375	828	5	4
Nombre d'apprentis entrés à la DGFIP en 2024	522	384	906	7	11
Nombre d'apprentis ayant quitté la DGFIP en 2024	328	258	586	1	2
Total d'apprentis présents au 31/12/2024	647	501	1148	11	13

* données issues de l'application Casoar au 31-12-2024 (outil de gestion partagé pour les contractuels, apprentis et stagiaires)

La DGFIP a accueilli **906 apprentis** en 2024 dont 18 en situation de handicap, un accueil en hausse par rapport à 2023 (671 apprentis).



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 2024 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	16	657	943	1 616

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

(BDS FPE 016)

Les données portent uniquement sur les candidatures reçues en 2024 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 *	22 807	10 133	32 940

* données issues de l'outil Passerelles pour l'année 2024

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	95	171	389	148	635	187	1 625

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 2024 par des contractuels et n'ayant fait l'objet d'aucune candidature, hors agents contractuels en situation de handicap (article L352-4) et hors agents PACTE (article L326).

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

Toutes les fiches de poste ont fait l'objet d'au moins une candidature

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

(BDS FPE 019)

En 2024, 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	0	0	0	0	0	0	0	0
[50 à 54 ans]	2	0	3	1	0	0	0	0	6
[55 à 59 ans]	2	0	4	0	0	0	0	0	6
[60 à 64 ans]	2	1	1	1	0	0	0	0	5
65 ans et plus	3	0	0	1	0	0	0	0	4
TOTAL	9	1	8	3	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	2 436

Reuves de cadres

Le Comité de direction de la DGFIP a organisé 4 revues des cadres en 2024.

	A+		Total
	Femme	Homme	
Nombre de cadres passés en revue	204	363	567

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 %
2024	2 161	4 184	1 265	7 610	+ 4,6 %

Il s'agit du niveau de promotion le plus élevé en volume depuis 5 ans.

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	9	8	3	4	0	0	3	4
		[30 à 39 ans]	232	276	49	43	0	0	49	43
		[40 à 49 ans]	434	455	48	36	0	0	48	36
		[50 à 54 ans]	144	150	8	1	0	0	8	1
		[55 à 59 ans]	71	58	1	0	0	0	1	0
		[60 à 64 ans]	6	13	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	2	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			1 858		193		0		193
Contrôleur principal des finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	53	53	15	8	0	0	15	8
		[40 à 49 ans]	742	610	111	45	0	0	110	45
		[50 à 54 ans]	758	545	76	22	0	0	75	22
		[55 à 59 ans]	433	265	34	8	0	0	34	8
		[60 à 64 ans]	103	44	10	1	0	0	10	1
		>= 65 ans	5	4	0	2	0	0	0	2
	Sous-total			3 615		332		0		330
Contrôleur des Finances publiques 1 ^{ère} classe	B	< 30 ans	10	12	1	1	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	662	464	88	49	0	0	1	1
		[40 à 49 ans]	1071	751	110	56	0	0	79	44
		[50 à 54 ans]	393	206	30	13	0	0	96	51
		[55 à 59 ans]	152	74	10	5	0	0	28	12
		[60 à 64 ans]	61	22	7	0	0	0	10	4
		>= 65 ans	5	3	0	0	0	0	7	0
	Sous-total			3 886		370		0		333
Géomètre principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	8	0	10	0	0	0	2
		[40 à 49 ans]	9	17	2	0	0	0	2	0
		[50 à 54 ans]	1	6	0	2	0	0	0	2
		[55 à 59 ans]	0	3	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			47		14		0		6
Géomètre des finances publiques	B	< 30 ans	0	6	0	2	0	0	0	2
		[30 à 39 ans]	11	26	3	2	0	0	3	2
		[40 à 49 ans]	5	24	0	1	0	0	0	1
		[50 à 54 ans]	1	4	0	0	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	0	0	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			77		8		0		8

Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	1	1	1	0	0	0	1	0
		[30 à 39 ans]	3	2	2	2	0	0	2	2
		[40 à 49 ans]	2	0	2	0	0	0	2	0
		[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	0	1	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			10	8	0	0	8			
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	1	3	1	2	0	0	1	2
		[30 à 39 ans]	1	4	0	3	0	0	0	3
		[40 à 49 ans]	1	1	1	1	0	0	1	1
		[50 à 54 ans]	0	1	0	1	0	0	0	1
		[55 à 59 ans]	1	1	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			14	10	0	0	10			

Nombre de promouvables et de promus par tableau d'avancement

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Administrateur d'Etat de grade 3	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	0	2	0	0
		[50 à 54 ans]	10	13	0	0
		[55 à 59 ans]	13	39	0	2
		[60 à 64 ans]	37	68	0	0
		>= 65 ans	6	29	0	0
Sous-total			217		2	
Administrateur d'Etat de grade 2	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	1	0	1
		[40 à 49 ans]	3	0	2	0
		[50 à 54 ans]	2	0	1	0
		[55 à 59 ans]	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0
Sous-total			6		4	
Administrateur des Finances publiques adjoint	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	24	14	6	4
		[40 à 49 ans]	185	163	21	20
		[50 à 54 ans]	177	225	6	12
		[55 à 59 ans]	130	156	3	0
		[60 à 64 ans]	77	108	0	0
		>= 65 ans	3	8	0	0
Sous-total			1 270		72	

Administrateur des Finances publiques adjoint 2nde chance	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	1	5	0	3
		[50 à 54 ans]	4	5	0	0
		[55 à 59 ans]	1	2	0	1
		[60 à 64 ans]	0	1	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total			19		4
Inspecteur principal des Finances publiques (article 18)	A	< 30 ans	0	1	0	0
		[30 à 39 ans]	231	136	0	0
		[40 à 49 ans]	2 151	1 858	8	5
		[50 à 54 ans]	2 011	1 913	1	0
		[55 à 59 ans]	1 631	1 537	0	0
		[60 à 64 ans]	1 303	1 011	0	0
		>= 65 ans	89	99	0	0
	Sous-total			13 971		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]	211	218	4	2
		[50 à 54 ans]	431	457	2	4
		[55 à 59 ans]	343	361	0	1
		[60 à 64 ans]	280	187	0	0
		>= 65 ans	8	7	0	0
	Sous-total			2 504		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]	0	2	0	1
		[60 à 64 ans]	221	158	49	27
		>= 65 ans	25	20	16	9
	Sous-total			426		102
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]	6	1	5	1
		[60 à 64 ans]	1 057	819	265	139
		>= 65 ans	115	130	56	52
	Sous-total			2 128		518
Inspecteur divisionnaire Hors classe	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	0	0	0	0
		[40 à 49 ans]	29	16	7	6
		[50 à 54 ans]	135	135	22	31
		[55 à 59 ans]	225	246	29	34
		[60 à 64 ans]	278	191	18	9
		>= 65 ans	27	22	1	1
	Sous-total			1 304		158

Inspecteur divisionnaire Classe normale	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	28	24	5	5
		[40 à 49 ans]	1 542	1 296	102	88
		[50 à 54 ans]	1 597	1 582	67	56
		[55 à 59 ans]	1 370	1 194	25	24
		[60 à 64 ans]	908	752	3	2
		>= 65 ans	53	52	1	0
	Sous-total		10 398	378		
Géomètre principal	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	7	18	1	0
		[40 à 49 ans]	14	54	1	2
		[50 à 54 ans]	7	37	2	7
		[55 à 59 ans]	1	11	0	0
		[60 à 64 ans]	0	3	0	3
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total		152	16		
Géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	3	10	3	6
		[40 à 49 ans]	4	19	2	9
		[50 à 54 ans]	0	4	0	3
		[55 à 59 ans]	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total		40	23		
Contrôleur principal des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	82	71	0	0
		[40 à 49 ans]	1 235	1 228	6	11
		[50 à 54 ans]	1 724	1 470	88	85
		[55 à 59 ans]	1 245	1 019	288	200
		[60 à 64 ans]	657	344	218	91
		>= 65 ans	55	35	7	3
	Sous-total		9 165	997		
Contrôleur 1ère classe des Finances publiques	B	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	289	169	5	2
		[40 à 49 ans]	1 147	872	245	184
		[50 à 54 ans]	472	309	232	147
		[55 à 59 ans]	209	113	122	55
		[60 à 64 ans]	150	50	89	23
		>= 65 ans	10	4	3	1
	Sous-total		3 794	1108		

Grade	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	135	88	0	0
		[30 à 39 ans]	2 021	983	200	73
		[40 à 49 ans]	1 374	779	331	175
		[50 à 54 ans]	312	191	96	61
		[55 à 59 ans]	158	75	39	18
		[60 à 64 ans]	55	35	20	10
		>= 65 ans	9	4	2	1
	Sous-total		6 219	1 026		
Agent administratif principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	0	2	0	0
		[30 à 39 ans]	3	14	1	5
		[40 à 49 ans]	4	3	1	2
		[50 à 54 ans]	0	7	0	4
		[55 à 59 ans]	0	7	0	3
		[60 à 64 ans]	0	1	0	1
		>= 65 ans	1	1	1	1
	Sous-total		43	19		
Agent technique principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe	C	< 30 ans	1	11	0	0
		[30 à 39 ans]	13	134	0	4
		[40 à 49 ans]	8	61	2	17
		[50 à 54 ans]	3	23	3	7
		[55 à 59 ans]	10	37	4	11
		[60 à 64 ans]	11	8	2	2
		>= 65 ans	2	2	1	0
	Sous-total		324	53		
Agent technique principal des Finances publiques 2 ^{ème} classe	C	< 30 ans	4	3	1	1
		[30 à 39 ans]	38	13	10	4
		[40 à 49 ans]	17	2	4	0
		[50 à 54 ans]	4	0	1	0
		[55 à 59 ans]	2	0	0	0
		[60 à 64 ans]	2	1	1	0
		>= 65 ans	0	0	0	0
	Sous-total		86	22		

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	9 ans 5 mois 13 jours	9 ans 4 mois 2 jours	9 ans 8 mois 6 jours
AAFiP	8 ans 3 mois 14 jours	9 ans 1 mois 13 jours	5 ans 5 mois 18 jours
ATPFiP 2 C	9 ans 5 mois 11 jours	7 ans 2 mois 1 jour	10 ans 1 mois 11 jours
ATFiP	6 ans 11 mois 13 jours	6 ans 8 mois 1 jour	7 ans 3 jours
Technicien géomètre	8 ans 9 mois 14 jours	7 ans 5 mois 5 jours	9 ans 2 mois
Géomètre	8 ans 2 mois 3 jours	9 ans 3 mois	7 ans 9 mois 24 jours
Contrôleur 2ème classe des FiP	8 ans 2 mois	7 ans 11 mois 18 jours	8 ans 6 mois 2 jours
Contrôleur 1ère classe des FiP	8 ans 0 mois 24 jours	7 ans 3 mois 21 jours	9 ans 3 mois
Inspecteur des FiP (pour IDIV CN fin de carrière)	23 ans 5 mois 5 jours	22 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 6 mois	8 ans 7 mois	8 ans 4 mois
IDIV Classe normale (pour IDIV HC fin de carrière)	11 ans 5 mois 4 jours	12 ans 6 mois 5 jours	10 ans 4 mois 3 jours
Inspecteur des FiP (pour IP Art 18)	12 ans	11 ans	12 ans
IDIV (pour IP Art 19)	5 ans	4 ans	5ans
Inspecteur principal des FiP (AFIPA)	8 ans	8 ans	8 ans
Inspecteur principal des FiP (AFIPA 2 ^{nde} chance)	14 ans	/	14 ans
IDIV HC (AFIPA)	12 ans	12 ans	/

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 listes d'aptitude.

Nombre de promouvables et de promus par liste d'aptitude

Corps	catégorie	Tranche d'âge	Promouvables		Promus	
			F	H	F	H
Administrateur d'Etat Grade 1	A+	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	159	117	0	0
		[40 à 49 ans]	569	479	6	4
		[50 à 54 ans]	393	451	2	7
		[55 à 59 ans]	266	359	0	2
		[60 à 64 ans]	213	319	0	0
		>= 65 ans	40	68	0	0
	Sous-total		3 433		21	
Inspecteur des Finances publiques	A	< 30 ans	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	105	78	0	0
		[40 à 49 ans]	2 465	2128	10	6
		[50 à 54 ans]	3 257	2790	21	35
		[55 à 59 ans]	3 351	2386	25	17
		[60 à 64 ans]	3 808	1750	4	7
		>= 65 ans	240	188	0	0
	Sous-total		22 546		125	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe	B	< 30 ans	24	17	0	0
		[30 à 39 ans]	1 386	721	13	5
		[40 à 49 ans]	1 984	1 367	89	73
		[50 à 54 ans]	1 379	1 199	82	52
		[55 à 59 ans]	1 420	1 179	45	37
		[60 à 64 ans]	1 975	933	42	21
		>= 65 ans	271	168	1	2
	Sous-total		14 023		462	

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]	100	91	11	5	0	1	11	6
		[40 à 49 ans]	829	661	66	29	12	6	78	35
		[50 à 54 ans]	707	527	20	10	10	3	30	13
		[55 à 59 ans]	439	329	11	9	4	3	15	12
		[60 à 64 ans]	137	78	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	13	5	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			3 916		161		39		200
Technicien géomètre	B	< 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	2	0	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	1	0	0	0	0	0	0	0
		[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	0	0
		[55 à 59 ans]	0	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			4		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	46	49	8	6	2	1	10	7
		[30 à 39 ans]	655	602	65	52	5	5	70	57
		[40 à 49 ans]	928	827	70	33	11	4	81	37
		[50 à 54 ans]	487	374	26	9	3	2	29	11
		[55 à 59 ans]	254	190	15	3	1	0	16	3
		[60 à 64 ans]	52	54	0	1	0	0	0	1
		>= 65 ans	1	3	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			4 522		288		34		322
Inspecteur des Finances publiques affecté en qualité d'analyste- interne	A	< 30 ans	1	6	0	2	0	0	0	2
		[30 à 39 ans]	14	37	3	5	0	0	3	5
		[40 à 49 ans]	18	57	4	5	0	0	4	5
		[50 à 54 ans]	11	24	2	0	0	0	2	0
		[55 à 59 ans]	1	8	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	1	2	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			180		21		0		21

Inspecteur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur de système d'exploitation - interne	A	< 30 ans	1	10	0	2	0	0	0	2
		[30 à 39 ans]	9	29	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	18	48	3	7	0	0	3	7
		[50 à 54 ans]	6	21	0	1	0	0	0	1
		[55 à 59 ans]	3	7	0	0	0	0	0	0
		[60 à 64 ans]	1	2	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		155		14		0		14	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe - interne	B	< 30 ans	100	67	24	14	2	2	26	16
		[30 à 39 ans]	718	372	128	60	15	9	143	69
		[40 à 49 ans]	642	379	108	42	16	5	124	47
		[50 à 54 ans]	238	113	20	3	4	4	24	7
		[55 à 59 ans]	121	54	10	3	5	1	15	4
		[60 à 64 ans]	34	24	0	2	1	0	1	2
		>= 65 ans	1	2	0	0	1	0	1	0
	Sous-total		2 865		414		65		479	
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe – interne spécial	B	< 30 ans	8	5	2	1	0	0	2	1
		[30 à 39 ans]	396	193	98	31	7	12	105	43
		[40 à 49 ans]	442	297	117	34	8	10	125	44
		[50 à 54 ans]	189	148	35	17	5	10	40	27
		[55 à 59 ans]	124	63	9	5	0	2	9	7
		[60 à 64 ans]	43	28	1	0	0	1	1	1
		>= 65 ans	0	5	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		1 941		350		55		405	
Contrôleur des Finances publiques affecté en qualité de programmeur - interne	B	< 30 ans	3	4	0	1	0	0	0	1
		[30 à 39 ans]	10	28	2	5	0	0	2	5
		[40 à 49 ans]	9	18	0	2	0	0	0	2
		[50 à 54 ans]	2	5	0	1	0	0	0	1
		[55 à 59 ans]	1	2	0	1	0	0	0	1
		[60 à 64 ans]	0	1	0	0	0	0	0	0
		>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		83		12		0		12	
Technicien géomètre - interne	B	< 30 ans	1	1	0	0	0	0	0	0
		[30 à 39 ans]	5	4	0	1	0	0	0	1
		[40 à 49 ans]	0	7	0	1	0	0	0	1
		[50 à 54 ans]	1	6	1	2	0	0	1	2
		[55 à 59 ans]	1	0	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		26		5		0		5	
Agent administratif principal des Finances publiques 1 ^{ère} classe - interne	C	< 30 ans	75	38	12	6	0	0	12	6
		[30 à 39 ans]	230	110	26	8	0	0	26	8
		[40 à 49 ans]	267	74	33	10	0	0	33	10
		[50 à 54 ans]	90	24	16	7	0	0	16	7
		[55 à 59 ans]	48	17	5	3	0	0	5	3
		[60 à 64 ans]	8	5	1	0	0	0	1	0
		>= 65 ans								
	Sous-total		986		127		0		127	

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	22 ans 9 mois 1 jour	22 ans 9 mois 19 jours	22 ans 8 mois 4 jours
Corps des agents techniques des FiP	21 ans 3 mois 12 jours	/	21 ans 3 mois 12 jours
Corps des géomètres du cadastre	31 ans 9 mois 11 jours	25 ans 7 mois 1 jour	33 ans 7 jours
Corps des contrôleurs des finances publiques	19 ans 7 mois 3 jours	18 ans 7 mois 5 jours	20 ans 6 mois 26 jours
Corps des personnels de catégorie A de la DGFIP	5 ans	4 ans	5 ans

Réussite à un concours ou examen professionnel

(BDS FPE 025)

En 2024, la DGFIP a promu 5 417 agents par changement de grade et 2 194 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	5	8	38,5%
	[30 à 39 ans]	70	61	53,4%
	[40 à 49 ans]	242	127	65,6%
	[50 à 54 ans]	179	77	69,9%
	[55 à 59 ans]	64	21	75,3%
	[60 à 64 ans]	20	5	80,0%
	>= 65 ans	7	2	77,8%
	Sous-total	888		66,1 %
Total des promotions par tableau d'avancement	< 30 ans	1	1	50,0%
	[30 à 39 ans]	231	104	69,0%
	[40 à 49 ans]	736	524	58,4%
	[50 à 54 ans]	521	417	55,7%
	[55 à 59 ans]	515	351	59,5%
	[60 à 64 ans]	665	307	68,4%
	>= 65 ans	88	68	56,4%
	Sous-total	4 529		60,9 %

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]	13	5	72,2 %
	[40 à 49 ans]	105	83	55,9 %
	[50 à 54 ans]	105	94	52,8 %
	[55 à 59 ans]	70	56	55,6 %
	[60 à 64 ans]	46	28	62,2 %
	>= 65 ans	1	2	33,3 %
	Sous-total	608		55,9 %
Total des promotions par examen professionnel	< 30 ans	0	0	-
	[30 à 39 ans]	11	7	61,1%
	[40 à 49 ans]	78	35	69 %
	[50 à 54 ans]	30	13	69,8%
	[55 à 59 ans]	15	12	55,6%
	[60 à 64 ans]	0	0	-
	>= 65 ans	0	0	-
	Sous-total	201		66,7 %
Total des promotions par concours interne	< 30 ans	50	35	58,8%
	[30 à 39 ans]	349	189	64,9%
	[40 à 49 ans]	370	153	70,7%
	[50 à 54 ans]	112	56	66,7%
	[55 à 59 ans]	45	18	71,4%
	[60 à 64 ans]	3	4	42,9%
	>= 65 ans	1	0	100 %
	Sous-total	1 385		67,1 %

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 2024

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	2	0	0	1	0	3
[40 à 49 ans]	0	0	0	1	0	0	0	2	3
[50 à 54 ans]	0	0	1	2	1	1	8	1	14
[55 à 59 ans]	0	0	5	3	18	4	17	9	56
[60 à 64 ans]	24	39	432	289	996	331	417	138	2 666
>= 65 ans	10	40	124	148	176	104	96	45	743
TOTAL	34	79	562	445	1 191	440	539	195	3 485

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	1	0	0	1	1	3
[30 à 39 ans]	0	0	0	1	1	1	3	0	6
[40 à 49 ans]	0	0	4	2	2	4	3	9	24
[50 à 54 ans]	0	0	2	7	8	4	4	4	29
[55 à 59 ans]	1	0	2	9	9	10	4	9	44
[60 à 64 ans]	0	1	3	7	7	11	4	4	37
>= 65 ans	0	0	0	1	0	0	1	1	3
TOTAL	1	1	11	28	27	30	20	28	146

Démission, abandon de poste, départ volontaire	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	3	1	5	13	11	33
[30 à 39 ans]	0	0	0	4	7	6	18	11	46
[40 à 49 ans]	0	0	4	0	4	5	17	7	37
[50 à 54 ans]	1	0	5	2	3	2	7	4	24
[55 à 59 ans]	0	1	2	3	9	3	5	7	30
[60 à 64 ans]	0	1	3	2	4	3	3	4	20
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	2	14	14	28	24	63	44	190

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	0	0	1	0	0	1
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	1	0	0	2	3
[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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	1	0	1	1	0	2	5

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	1	0	1	5	5	12
[30 à 39 ans]	0	0	2	1	0	3	2	6	14
[40 à 49 ans]	0	0	0	1	1	1	3	3	9
[50 à 54 ans]	0	0	0	1	2	0	3	2	8
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	1	4	5
[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	2	4	3	5	14	20	48

Concours ou recrutement sortant	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	3	5		8
[30 à 39 ans]	0	0	1	2	2	4	3	1	13
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	2	2	1	1	6
[50 à 54 ans]	0	0	1	0	0	0	1	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	2	2	4	9	10	2	29

Fin de détachement ou de mobilité	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	2	1	0	1	1	5
[30 à 39 ans]	1	1	3	4	4	0	9	2	24
[40 à 49 ans]	5	8	4	4	9	5	13	1	49
[50 à 54 ans]	3	5	3	2	4	0	1	6	24
[55 à 59 ans]	0	4	3	0	0	2	3	1	13
[60 à 64 ans]	1	1	1	0	2	2	0	0	7
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	19	14	12	20	9	27	11	122

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 2024

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	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	1	2	1	0	20	3	27
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	11	2	13
TOTAL	0	0	1	2	1	0	31	5	40

Décès	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	1	0	0	0	0	1
[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	1	0	0	0	0	1

Fin de contrat	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	2	8	25	10	22	13	80
[30 à 39 ans]	0	0	7	5	17	6	17	8	60
[40 à 49 ans]	0	0	1	2	19	2	15	1	40
[50 à 54 ans]	0	0	2	4	6	3	4	4	23
[55 à 59 ans]	0	0	1	0	0	1	7	3	12
[60 à 64 ans]	0	0	0	3	5	0	3	2	13
>= 65 ans	0	0	0	1	1	0	0	0	2
TOTAL	0	0	13	23	73	22	68	31	230

Démission	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	5	12	22	10	34	8	91
[30 à 39 ans]	0	0	6	12	19	4	20	3	64
[40 à 49 ans]	0	0	3	4	10	6	13	4	40
[50 à 54 ans]	0	0	0	3	2	2	7	3	17
[55 à 59 ans]	0	0	0	5	2	2	9	0	18
[60 à 64 ans]	0	0	1	1	0	0	1	1	4
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	0	0	15	37	55	24	85	19	235

Licenciement	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	1	1	2	1	3	3	11
[30 à 39 ans]	0	0	1	1	1	1	4	3	11
[40 à 49 ans]	0	0	1	1	2	0	5	0	9
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	1	1	4	0	6
[55 à 59 ans]	0	0	1	0	1	0	3	0	5
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	1	0	3	0	4
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	0	0	4	3	8	3	23	6	47

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
2024	46	101	639	571	1 411	567	880	363	4 578

Au cours de l'année 2024, **4 578 agents dont 4 025 agents titulaires et 553 agents non titulaires** ont définitivement quitté leurs fonctions.

Répartition des départs à la retraite selon le motif

Titulaires	A+		A		B		C		Année 2024	Année 2023	Année 2022
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Retraite sur demande	31	74	466	391	888	356	385	144	2 735	3 410	3 600
Retraite sur demande pour carrière longue	1	1	46	29	189	62	80	26	434	645	599
Retraite d'office pour limite d'âge	0	4	6	12	15	8	14	5	64	103	112
Pour invalidité	0	0	6	9	30	10	26	9	90	112	123
Autres	2	0	38	4	69	4	34	11	162	176	199
TOTAL	34	79	562	445	1 191	440	539	195	3 485	4 446	4 633

Non titulaires	Année 2024	Année 2023	Année 2022	Année 2021
Retraite sur demande	38	71	59	60
Retraite d'office pour limite d'âge	2	0	1	4
Pour invalidité	0	0	0	1
TOTAL	40	71	60	65

Âge moyen de départ à la retraite

	A+	A	B	C	Ensemble des effectifs
Age moyen de départ à la retraite	64,74 ans	63,71ans	63,29 ans	63,03 ans	63,40 ans

À la DGFIP, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans et 4 mois.

Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

(BDS FPE 027)

En 2024, 125 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	0	0	0	0	0	0	0	0
	compatibilité avec réserve	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	incompatibilité	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ne faisant pas l'objet de saisine de la HATVP		0	1	24	25	17	12	26	18	123

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

(BDS FPE 027 bis)

Ruptures conventionnelles des personnels titulaires

Ruptures conventionnelles 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	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	0	0	16	19	25	24	30	27	141
dont nombre d'agents restructurés	0	0	0	1	1	0	1	1	4
Age moyen des agents demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle	0	0	54	53	52	50	45	45	49,83
Total des ruptures conventionnelles demandées	0	0	16	19	25	24	30	27	141

Ruptures conventionnelles 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	14	11	19	18	26	21	109
Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	14	11	19	18	26	21	109

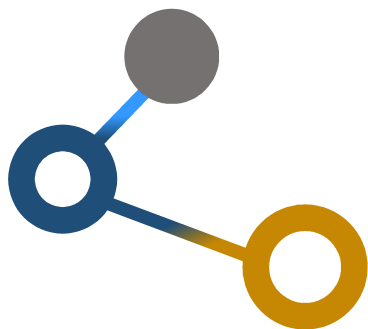
Rupture conventionnelle Bilan - Titulaires	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes de l'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / aux demandes des agents	0	0	87,50	57,89	76	75	86,67	77,78	77,30
Pourcentage de ruptures conventionnelles accordées / à l'ensemble des demandes	0	0	87,50	57,89	76	75	86,67	77,78	77,30
Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'indemnités minimales	0	0	7	6	11	11	19	12	66
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	50	54,55	57,89	61,11	73,08	57,14	60,55

Ruptures conventionnelles des personnels contractuels

Ruptures conventionnelles 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	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	0	0	1	1	0	0	0	0	2
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	0	0	36	40	0	0	0	0	38
Total des demandes	0	0	1	1	0	0	0	0	2

Ruptures conventionnelles 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	1	1	0	0	0	0	2
Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	1	1	0	0	0	0	2

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



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	1 480	1 429	2 441	1 776	1 865	1 079	10 070
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	209	351	13 263	11 482	16 513	11 167	10 080	5 526	68 591
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	92		12 282		14 820		7 570		34 764
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	6	10	131	77	477	267	270	151	1 389
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0	29	19	42	21	251	91	453
ayant suivi au moins une formation professionnelle continue	1	2	10	12	25	12	2 443 *	1 046 *	3 551
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	2		145		569		765		1 481
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF	0	0	1	0	6	1	20	4	32

* Le chiffrage comprend les agents non titulaires de catégorie C mais aussi les agents contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR (2 241 femmes et 961 hommes).

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	
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
2024	210	353	13 273	11 494	16 538	11 179	12 523*	6 572*	72 142

* Le chiffrage comprend les agents de catégorie C mais aussi les agents contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR (2 241 femmes et 961 hommes).

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.

En € (arrondi à entien le plus proche)	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	123 156	555	0	39 413	177	0	751 060	3 383	0
	H	206 924	1 110	0	66 221	355	0	1 261 915	6 766	0
A	F	9 268 309	21 636	0	2 966 079	6 924	0	56 522 300	131 943	0
	H	8 207 061	17 197	0	2 626 455	5 504	0	50 050 333	104 878	0
B	F	12 418 214	39 388	0	3 974 124	12 605	0	75 731 830	240 204	0
	H	8 499 971,9	18 307	0	2 720 193	5 859	0	51 836 636	111 644	0
C	F	7 589 063	242 983	11 095	2 428 680	77 760	3 551	46 281 503	1 481 820	67 663
	H	4 111 297	85 987	18 307	1 315 713	27 518	5 859	25 072 530	524 388	111 644
Autre *	F	-	1 272 055	-	-	407 088	-	-	7 757 565	-
	H	-	544 770	-	-	174 340	-	-	3 322 254	-
Totaux		52 697 385 €			16 864 416 €			321 372 259 €		

* dépenses de formation pour les contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR

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	160 640	154 610	183 416	163 580	210 510	121 725	994 481
Préparation aux concours et examens	1,5	13,2	3 620,6	4 625,6	4 975,9	4 762,2	2 266,2	1 307,3	21 572,5
Formation continue	482	756,9	68 631,8	55 737,5	59 573,7	40 250,2	28 405,8	14 069,4	267 907,3
Congé de formation professionnelle	235	169	2 627	3 212	3 964	1 721	3 481	747	16 156
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	4	0	4	0	2	10
Réalisation de bilans de compétences	2	4	15	7	24	4	0	4	60
Non titulaires (contractuels, ouvriers du cadastre, Berkani)									
Formation statutaire	0	0	3 100	2 240	4 820	2 360	23 795	8 195	44 510
Préparation aux concours et examens *	0	0	0	0	0	0	44,6	18,9	63,5
Formation continue **	110,4	95,1	1 431,9	1 507,6	3 243,8	2 685,2	29 718,8	14 106,4	52 899,2
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	80	0	0	0	80
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	5	0	0	0	5
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Le chiffrage de la catégorie C comprend les ouvriers du cadastre mais aussi les agents contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR (42,1 jours femmes et 12,9 jours hommes).

** Le chiffrage de la catégorie C comprend les agents non titulaires mais aussi les agents contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR (14 860,6 jours femmes et 5 591,1 jours hommes).

En nombre de stagiaires

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires									
Formation statutaire	0	0	1 480	1 429	2 441	1 776	1 865	1 079	10 070
Préparation aux concours et examens	7	20	1 920	1 847	3 370	2 352	1 698	792	12 006
Formation continue	684	1131	52 269	40754	47 546	29 751	22 915	10 988	206 038
Congé de formation professionnelle	5	1	40	33	55	24	37	12	207
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	1	0	1	0	1	3
Réalisation de bilans de compétences	1	1	4	2	6	2	0	1	17
Non titulaires									
Formation statutaire	0	0	29	19	42	21	251	91	453
Préparation aux concours et examens *	0	0	0	0	0	0	57	33	90
Formation continue **	43	38	1 572	1 491	2 734	2 299	22 825	10 354	41 356
Congé de formation professionnelle	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Réalisation de bilans de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0

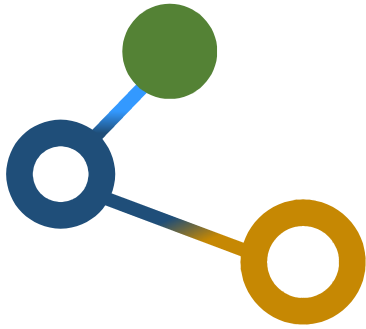
* Le chiffrage de la catégorie C comprend les ouvriers du cadastre mais aussi les agents contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR (52 femmes et 21 hommes).

** Le chiffrage de la catégorie C comprend les agents non titulaires mais aussi les agents contractuels dont la catégorie n'est pas identifiable à partir des données de SIRHIUS versées dans SEM@FOR (13 724 femmes et 5 078 hommes).

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	5	1	40	33	55	24	37	12	0	0	207
	Non titulaires	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Refus	Titulaires	0	0	2	0	2	4	1	1	0	0	10
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Les rémunérations

Les données relatives aux rémunérations 2024 sont issues de l'application India Remu, dont les extractions sont réalisées en juin 2025 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 2024, la masse salariale a été évaluée à 6 743,6 millions d'euros, dont 2 048 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
4 104,2	537,9	53,6	2 048	6 743,6

Les cotisations sociales d'un montant de 537,9 millions d'euros couvrent notamment les cotisations de sécurité sociale maladie, le fonds 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 53,6 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 2024, les allocations aux parents d'enfants 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) compensait la différence d'évolution de l'inflation et du traitement indiciaire sur une période de référence de 4 ans. Cette mesure n'a pas été reconduite en 2024.

Bénéficiaires GIPA	A+	A	B	C	Total
Femme	0	0	0	0	0
Homme	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

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	1 783,10	1 959,58
2	1 995,81	2 136,94
3	2 145,68	2 323,55
4	2 335,87	2 489,54
5	2 495,47	2 683,05
6	2 702,47	2 958,99
7	2 980,91	3 291,12
8	3 385,13	3 767,59
9	4 028,93	4 623,45

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	187 367	627 338	9 548 401	48 038 402	10 383 516	68 785 024
	Homme	95 952	1 538 607	11 985 965	84 324 025	22 728 034	120 672 583
A	Femme	29 135 677	99 420 681	230 744 207	440 287 106	42 075 080	841 662 751
	Homme	27 125 403	97 147 804	208 464 828	419 798 457	43 955 707	796 492 198
B	Femme	16 762 998	87 517 418	188 699 161	480 051 841	50 495 139	823 526 557
	Homme	21 422 126	74 005 516	152 306 353	329 240 361	29 083 297	606 057 653
C	Femme	33 939 068	110 597 291	109 893 363	156 237 077	15 839 706	426 506 504
	Homme	26 382 345	62 019 329	66 678 345	106 203 226	10 524 169	271 807 414
Total		155 050 936	532 873 984	978 320 623	2 064 180 494	225 084 647	3 955 510 684

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	14 340	90 403	493 153	0	597 895
	Homme	0	169 892	177 682	541 625	0	889 198
A	Femme	1 982 156	4 063 237	2 918 723	2 318 109	96 125	11 378 350
	Homme	3 382 763	6 668 750	6 931 454	8 509 151	539 814	26 031 932
B	Femme	5 949 967	6 010 591	5 132 211	3 271 868	85 981	20 450 617
	Homme	3 631 985	1 971 334	1 108 134	1 204 076	27 683	7 943 213
C	Femme	8 992 610	7 833 780	6 596 635	9 428 927	798 597	33 650 550
	Homme	4 083 919	1 831 882	1 504 606	1 866 368	208 334	9 495 109
Total		28 023 401	28 563 807	24 459 847	27 633 277	1 756 534	110 436 865

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	89 170	819 690	16 265	925 125
	Homme	0	0	187 701	1 221 128	21 427	1 430 256
Total		0	0	276 872	2 040 817	37 692	2 355 381

Part des primes et indemnités dans les rémunérations annuelles brutes

Les primes et indemnités représentent en moyenne 34 % des rémunérations brutes versées.

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+	49,92%	50,98%	50,59%
A	36,79%	37,45%	37,11%
B	30,15%	31,48%	30,71%
C	27,32%	28,03%	27,59%
Total	32,72%	34,91%	33,71%

Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés - emploi permanent

(BDS FPE 037)

	Femme	Homme	total
Titulaires	49 137	38 181	87 318
Contractuels	2 327	1 114	3 441
Ouvriers du cadastre	23	35	58
Total	51 487	39 330	90 817

Nombre de mois de personnes physiques payées - emploi permanent

(BDS FPE 038)

	Femme	Homme	total
Titulaires	606 758	462 401	1 069 159
Contractuels	29 665	13 480	43 145
Ouvriers du cadastre	285	420	705
Total	636 708	476 301	1 113 009

Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération brute 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	3 842 €	3 892 €
Femmes	3 526 €	3 670 €
Ecart en €	-316 €	-222 €
Ecart en %	-8,2 %	-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 :

- -5,1% 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,
- +0,2 % (en faveur des femmes) sont dus à l'effet démographique,
- -0,8 % 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	86 174	25 736	123 443	21 985	2 148	259 485
	Homme	48 471	78 115	100 094	43 171	34 105	303 956
B	Femme	170 648	177 113	38 006	159 861	0	545 628
	Homme	149 955	38 973	18 539	28 794	0	236 260
C	Femme	18 397 461	2 792 546	2 362 970	2 503 499	499 614	26 556 091
	Homme	12 724 959	1 066 226	412 005	682 755	261 414	15 147 359
Total		31 577 668	4 178 707	3 055 057	3 440 065	797 282	43 048 779

Nombre d'équivalents temps pleins rémunérés - emploi non permanent

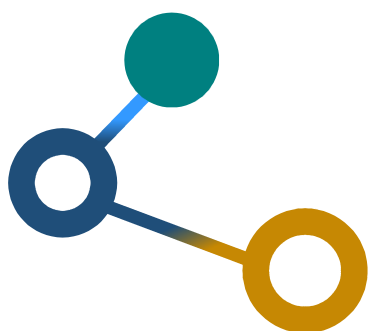
(BDS FPE 041)

	Femme	Homme	total
ETP rémunérés sur emploi non permanent	979	461	1 440

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	11 780	5 572	17 352



La santé et la sécurité au travail

LES RISQUES PROFESSIONNELS

Nombre d'accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles reconnus imputables 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	0	0	6	2	21	8	27	10	37
30 à 39 ans	2	4	9	8	41	18	52	30	82
40 à 49 ans	4	5	32	12	51	27	87	44	131
50 à 54 ans	8	3	25	17	52	22	85	42	127
55 à 59 ans	4	1	31	12	47	15	82	28	110
60 à 65 ans	4	1	27	8	30	10	61	19	80
Plus de 65 ans	1	0	0	0	1	0	2	0	2
TOTAL	23	14	130	59	243	100	396	173	569
	37		189		343		569		

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	2	0	8	3	17	9	27	12	39
30 à 39 ans	4	5	19	15	45	25	68	45	113
40 à 49 ans	5	7	28	15	67	35	100	57	157
50 à 54 ans	8	10	22	11	36	31	66	52	118
55 à 59 ans	13	6	20	10	45	25	78	41	119
60 à 65 ans	8	3	25	9	42	22	75	34	109
Plus de 65 ans	0	0	0	1	6	1	6	2	8
TOTAL	40	31	122	64	258	148	420	243	663
	71		186		406		663		

Nombre de maladies professionnelles ou à caractère prof. par tranche d'âge des agents

	Maladie professionnelle ou à caractère professionnel		
	F	H	Total
Moins de 30 ans	0	0	0
30 à 39 ans	2	1	3
40 à 49 ans	6	0	6
50 à 54 ans	6	0	6
55 à 59 ans	6	3	9
60 à 65 ans	1	3	4
Plus de 65 ans	0	0	0
TOTAL	21	7	28

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	11	5	7	4	5	5	23	14	37
Accident de service dans les locaux travail	35	25	57	23	38	11	130	59	189
Accident de trajet	79	39	99	34	65	27	243	100	343
TOTAL	125	69	163	61	108	43	396	173	569

Avec arrêt	A		B		C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Accident de service en mission	18	7	13	10	9	14	40	31	71
Accident de service dans les locaux travail	25	12	44	25	53	27	122	64	186
Accident de trajet	55	47	129	55	74	46	258	148	406
TOTAL	98	66	186	90	136	87	420	243	663

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	0	1	15	2	6	4	21	7	28

Nombre d'accidents ou de maladies professionnelles 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	16	73	168	30	67	153	46	140	321	0
	H	4	25	59	8	24	83	12	49	142	0
Chute d'objet	F	2	4	1	0	4	0	2	8	1	0
	H	1	1	0	2	5	1	3	6	1	0
Manutention	F	0	8	0	0	7	0	0	15	0	0
	H	2	6	0	10	10	0	12	16	0	3
Heurt	F	0	12	7	0	6	11	0	18	18	0
	H	1	7	5	2	5	4	3	12	9	0
Projection	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Contacts – Exposition	F	0	3	0	0	2	0	0	5	0	1
	H	0	3	1	0	0	1	0	3	2	0
Explosion	F	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident de la route	F	1	1	49	0	0	68	1	1	117	0
	H	4	0	26	5	0	46	9	0	72	0
Agression	F	2	5	3	1	7	7	3	12	10	0
	H	0	2	5	1	1	2	1	3	7	0
Autre	F	2	23	15	9	29	19	11	52	34	20
	H	2	14	4	3	19	11	5	33	15	4
Total	F	23	130	243	40	122	258	63	252	501	21
	H	14	59	100	31	64	148	45	123	248	7
	T	37	189	343	71	186	406	108	375	749	28
Total général		569			663			1 232			

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	0	0
TOTAL	0	0	0

Aucun accident mortel reconnu imputable au service est à dénombrer en 2024.

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 2023
Attribution d'ATI définitives	23	15	38	23
ATI définitives en paiement au 31 décembre	1 141	417	1 558	1 571
Attribution de rente viagère d'invalidité (RVI)	2	0	2	2
Rente viagère d'invalidité en paiement au 31 décembre	73	36	109	111

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

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Attribution d'ATI temporaires	21	10	31	43
ATI temporaires en paiement au 31 décembre	72	33	105	112

Allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Femmes	Hommes	Total	<i>Rappel 2023</i>
Entrée en paiement premier droit	19	9	28	41
ATI en paiement au 31 décembre	1 213	450	1 663	1 683
Agents en situation de handicap bénéficiant d'une ATI au 01/01/2024	28	14	42	40

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	Signalement externe	Signalement interne	Total
Direction	221	87	308
SIP	1 014	91	1 105
SIE	164	24	188
SIP/SIE	13	2	15
SGC/Trésorerie	298	58	356
PRS	32	5	37
SPF/SPFE/SDE	22	30	52
Brigades/CF	164	39	203
Foncier/Cadastre	103	27	130
ESI	10	38	48
Huissiers	3	0	3
Amendes Autres	341	44	385
Total	2 385	445	2 830

Signalements traités par le BAJC

Le BAJC est le dernier échelon amené à intervenir dans le traitement des signalements. Il n'intervient donc pas dans le traitement de tous les signalements, mais seulement lorsqu'il est saisi par le référent protection juridique (RPJ), c'est-à-dire pour les cas les plus graves qui nécessitent une expertise juridique approfondie et qui peuvent avoir des conséquences disciplinaires et/ou pénales pour l'une des parties impliquées. Après analyse, le BAJC accompagne alors la direction dans les différentes actions et mesures à mettre en place.

Les autres signalements sont instruits et traités directement au niveau local par les acteurs compétents (assistant de prévention et RPJ, le cas échéant), en lien avec l'encadrement et le bureau RH de proximité.

Motif de signalement	Femme	Homme	Total
Menaces	41	41	82
Outrages	22	23	45
Harcèlement moral	26	14	40
Agissements sexistes	4	0	4
Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne	6	1	7
Diffamations	7	6	13
Actes d'intimidation	0	2	2
Injures	2	1	3
Harcèlement sexuel	13	1	14
Violences sexuelles	1	0	1
Autres (mise en cause pénale, discrimination...)	44	42	86
Total	166	131	297

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	14	13	27
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	166	131	297
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	32	23	55
Mise en place d'une enquête	43	18	61
Signalement article 40 du code de procédure pénale *	25	19	44
Sanctions prises **	0	0	0
Autres mesures	21	16	37

* 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 d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement

(BDS FPE 049)

Type d'acte	Femme	Homme	Total
Agissements sexistes	4	0	4
Discrimination	1	0	1
Harcèlement moral ou sexuel	39	15	54
Violence	1	0	1
Total	45	15	60

Type de discrimination	Femme	Homme	Total
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	0	0	0
Etat de santé, apparence physique	1	0	1
Handicap	0	0	0
Orientation sexuelle ou identité de genre	0	0	0
Origine	0	0	0
Situation de famille ou de grossesse	0	0	0
Total	1	0	1

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	3	0	3

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	0	0	0	0	4	0	4
Discrimination	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Harcèlement moral et sexuel	0	0	19	9	8	3	12	3	54
Violence	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	0	0	20	9	9	3	16	3	60

*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 des articles L 134-1 à L 134-12 du CGFP.

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	21	26	1	1
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 SUICIDES ET TENTATIVES DE SUICIDES

Nombre de suicides et de tentatives de suicides déclarés et reconnus imputables au service

(BDS FPE 055 et BDS FPE 056)

	F	H	Total
Suicides reconnus imputables au service	0	0	0
Tentatives de suicide reconnues imputables au service	1	0	1

Nombre de suicides et de tentatives de suicides intervenus sur le lieu de travail

(BDS FPE 057 et BDS FPE 058)

	F	H	Total
Suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0
Tentatives de suicide intervenues sur le lieu de travail	1	2	3

A la DGFIP, le dialogue social porte sur l'ensemble des suicides et des tentatives de suicide, commis sur le lieu de travail ou en dehors du lieu de travail, reconnus imputables au service ou non reconnus imputables au service. Dans ce cadre, l'ensemble des cas portés à la connaissance de l'administration au titre de l'année 2024 totalisent 13 tentatives de suicide et 9 suicides.

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 2024	157
Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions en 2024	22

Répartition des assistants de prévention en fonction au 31 décembre

(BDS FPE 060)

Nombre d'assistants de prévention travaillant à				
100 %	Entre 50% et 99%	Entre 20% et 49 %	Moins de 20%	Total
49	60	33	15	157

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 2024, 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).

Acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

(BDS FPE 062)

Acteurs	Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère		Si oui quelle est la durée prévue par agent (en jours)	Si oui est-elle assurée par :		
	Oui	Non		Un ISST	Un autre formateur interne au ministère	Un formateur externe au ministère
AP	X		3	X		

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	64

Nombre de formations spécialisées (FS) par type

(BDS FPE 064)

Nombre de formations spécialisées	134
-----------------------------------	-----

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

(BDS FPE 065)

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

Nombre de membres de Formations Spécialisées par catégorie de FS

(BDS FPE 066)

Nombre de membres de FS	Titulaires	Suppléants	Total
Par type de formations spécialisées en CSA local	1 076	1 076	2 152
Par type de formations spécialisées en CSA de réseau	11	11	22
Total	1 087	1 087	2 174

Nombre de membres ayant reçu une formation

(BDS FPE 067)

Nombre de membres	Ayant reçu une formation inférieure à 5 jours	Ayant reçu une formation de 5 jours	Ayant reçu une formation supérieure à 5 jours	N'ayant pas reçu de formation	Pour lesquels l'information n'est pas disponible	Total
Titulaires	453	9	41	199	131	833
Suppléants	355	10	21	238	139	763
Total	808	19	62	437	270	1 596

Harmonisation de la formation au sein des ministères

(BDS FPE 068)

Formation harmonisée au sein du ministère (oui, non, ne sait pas)	Oui
---	-----

Organisateur de la formation (administration ou externe)

(BDS FPE 069)

Organisation de la formation	L'administration	En externe	Ne sait pas
Oui/non	Oui	Oui	

Nombre de services couverts par type de Formations Spécialisées

(BDS FPE 072)

Nombre de services couverts	2 700
-----------------------------	-------

Nombre de réunions de Formations Spécialisées

(BDS FPE 074)

Nombre de réunions des FS (hors groupes de travail)	505
---	-----

Nombre de groupes de travail de Formations Spécialisées

(BDS FPE 075)

Nombre de groupes de travail des FS	405
-------------------------------------	-----

Nombre de visites de sites effectuées dont le rapport a été étudié en séance

(BDS FPE 078)

Nombre de visites de sites effectuées	289
dont le rapport a été étudié en séance	179

Nombre d'enquêtes réalisées

(BDS FPE 079)

Nombre d'enquêtes	Réalisées pour motif d'accident de service/de travail	Réalisées pour motif de maladie professionnelle / à caractère professionnel	Réalisées pour d'autres motifs	Total
Par type de FS	9	4	22	35

Nombre de demandes de recours à un expert certifié

(BDS FPE 080)

Nombre de demandes de recours à un expert certifié	A l'initiative de l'administration	Suite à une délibération de la FS	En cours de procédure	Refusées par l'administration	Recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié	Recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié	ensemble
Par type de FS	25	7	2	2	1	2	39
Suppléants	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	25	7	2	2	1	2	39

Montant du budget total des expertises

(BDS FPE 081)

Montant total du budget des expertises	159 653 €
--	-----------

Délai moyen des expertises

(BDS FPE 082)

Délai moyen des expertises	5,5 jours
----------------------------	-----------

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent

(BDS FPE 085)

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	37
Dont ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	27
Dont ayant fait l'objet d'une inscription au registre	3

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

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

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

(BDS FPE 086)

Invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année par motif	Nombre d'invocations du droit de retrait	Dont reconnues par l'administration
Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité	0	0
Absence d'équipements de protection collective ou individuelle	0	0
Processus de fabrication dangereux	0	0
Risque d'agression / violence sexuelle ou sexiste	7	5
Autres motifs	7	4
Total	14	9

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

(BDS FPE 089)

Nombre de rapport d'ISST reçus	117
--------------------------------	-----

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

(BDS FPE 090)

Nombre de lettres de mission d'AP ou de CP reçus	8
--	---

Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus

(BDS FPE 091)

Nombre de rapports annuels des médecins de prévention reçus	77
---	----

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	96
--	----

Information des Formations Spécialisées concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services

(BDS FPE 093)

Nombre d'informations des FS concernant	
Des accidents du travail survenus dans leurs services	1 048
Des maladies professionnelles survenues dans leurs services	55
Total	1 103

Nombre de consultations des Formations Spécialisées des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

(BDS FPE 094)

Nombre de consultations des FS des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	142
--	-----

Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies

(BDS FPE 095)

Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	29
--	----

Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets de règlement et de consignes

(BDS FPE 096)

Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes	94
---	----

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail

(BDS FPE 098)

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	
Reçus par la FS	119
Étudiés par la FS	119
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS	119

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par les FS

(BDS FPE 099)

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par les FS	
Intégrant les TMS	119
Intégrant les RPS	119

Nombre de DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)

(BDS FPE 100)

Nombre de DUERP reçus et étudiés par la FS	118
--	-----

Nombre de DUERP étudiés par la Formation Spécialisée

(BDS FPE 101)

Nombre de DUERP étudiés par la FS	
Intégrant les TMS	118
Intégrant les RPS	118

Nombre de DUERP étudiés par type de Formation Spécialisée

(BDS FPE 102)

Nombre de DUERP étudiés par type de FS	
En CSAR	1
En CSAL	117

Nombre de mesures proposées par la Formation Spécialisée

(BDS FPE 104)

Nombre de mesures proposées par la FS acceptées et mises en oeuvre	605
Nombre de mesures proposées par la FS acceptées mais non encore mise en oeuvre	260
Nombre de mesures proposées par la FS refusées	72

Nombre de mesures proposées par la Formation Spécialisée

(BDS FPE 105)

Nombre de mesures proposées par la FS	
Intégrant les TMS	217
Intégrant les RPS	199

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	
acceptées et mises en oeuvre par l'administration	7 325
acceptées mais non encore mise en oeuvre par l'administration	704
Non encore acceptés	35
Refusés et signalés aux formations spécialisées santé, sécurité et conditions de vie au travail	96
Pour lesquels l'information est non disponible	49
Total	8 209

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	Femme	Homme	TOTAL
< 30 ans	23	5	28
[30 à 39 ans]	205	56	261
[40 à 49 ans]	299	110	409
[50 à 54 ans]	226	79	305
[55 à 59 ans]	183	85	268
[60 à 64 ans]	172	61	233
>= 65 ans	10	5	15
Total	1 118	401	1 519

Au 31 décembre 2024, 1 519 agents bénéficient 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	1	1
[30 à 39 ans]	0	0	0	1	3	1	1	1	7
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	1	2	5	4	12
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	4	1	2	2	9
[55 à 59 ans]	0	0	1	2	2	1	5	2	13
[60 à 64 ans]	0	0	1	0	0	0	3	3	7
>= 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	3	10	5	16	13	49

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	9	30	10	26	9	90

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

Nombre de recours à l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail (ISST) suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la Formation Spécialisée (FS) au cours de l'année

(BDS FPE 115)

Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS	11
---	----

Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 initiés au cours de l'année

(BDS FPE 116)

Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 initiés	Total
Pour risque grave	2
Pour désaccord sérieux et persistant	3
Total	5

Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service

(BDS FPE 117)

Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	0
--	---

Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année

(BDS FPE 118)

Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	142
--	-----

Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année

(BDS FPE 120)

Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	117
---	-----

Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année

(BDS FPE 121)

Nombre de réponse de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	130
---	-----

LES ACTIONS DE PREVENTION

Taux de réalisation du programme annuel de préventions de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux

(BDS FPE 125)

Taux de réalisation du programme annuel de préventions de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux	70 %
--	------

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	60
Dont amiante	38

Cet indicateur recouvre les attestations de présence dans des locaux contenant des matériaux amiantés, les fiches exposition amiante, les attestations d'exposition amiante et autres cancérogènes, les fiches de suivi des expositions à certains facteurs de risques professionnels (agents chimiques dangereux, poussières, fumées dont certains cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

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

(BDS FPE 130)

Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle	NC ¹
--	-----------------

¹ Non connu

Nombre de signalements de risques psychosociaux (RPS)

(BDS FPE 131)

Nombre de signalements de risques psychosociaux

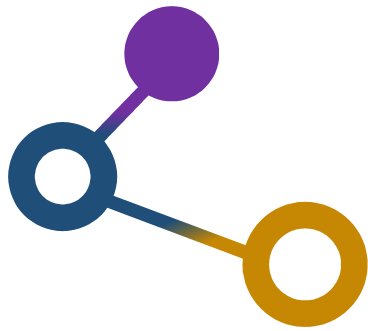
2 830

Nombre d'activations de la cellule de veille

(BDS FPE 132)

La cellule de veille du Secrétariat général du ministère a été activée 5 fois.

La plateforme d'écoute de la DGFIP a reçu 1 153 appels au cours de l'année 2024.



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 2024 s'élèvent à 94 395 agents.

Nombre d'agents en fonction au forfait

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	2	2	462	518	401	378	1	0	1 764
[30 à 39 ans]	9	16	1 118	1 143	577	376	0	0	3 239
[40 à 49 ans]	60	60	2 230	2 070	663	494	10	6	5 593
[50 à 54 ans]	84	106	1 764	1 883	392	397	65	90	4 781
[55 à 59 ans]	55	121	1 478	1 671	361	366	177	125	4 354
[60 à 64 ans]	58	145	1 256	1 312	435	343	285	122	3 956
65 ans et plus	7	24	120	167	71	51	40	29	509
Total	275	474	8 428	8 764	2 900	2 405	578	372	24 196

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	414	360	464	548	1 527	1 013	4 326
[30 à 39 ans]	0	0	1 229	1 221	2 512	1 901	3 905	2 014	12 782
[40 à 49 ans]	0	0	2 214	1 882	4 884	3 600	3 830	2 068	18 478
[50 à 54 ans]	0	0	1 506	1 297	4 391	3 169	1 990	1 281	13 634
[55 à 59 ans]	0	0	1 188	972	3 715	2 636	1 693	1 141	11 345
[60 à 64 ans]	0	0	926	572	3 704	1 623	1 415	669	8 909
65 ans et plus	0	0	62	50	250	173	115	75	725
Total	0	0	7 539	6 354	19 920	13 650	14 475	8 261	70 199

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 1 demande de temps partiel annualisé en 2024, 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	0	1
[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 et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	1	0	0	0	0	1

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	0	3	4	7
[30 à 39 ans]	0	0	0	0	0	6	0	38	44
[40 à 49 ans]	0	0	0	0	2	17	0	21	40
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	18	0	137	155
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	32	1	151	184
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	30	1	87	118
65 ans et plus	0	0	0	0	0	13	0	103	116
Total	0	0	0	0	2	116	5	541	664

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	17	15	0	4	0	4	40
[30 à 39 ans]	0	0	35	46	6	21	3	5	116
[40 à 49 ans]	0	0	25	39	6	16	2	5	93
[50 à 54 ans]	0	1	14	57	2	20	2	4	100
[55 à 59 ans]	0	0	7	32	11	10	3	3	66
[60 à 64 ans]	0	0	9	26	10	9	3	5	62
65 ans et plus	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Total	0	1	108	215	36	80	13	26	479

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	6	7	2	8	15	14	52
[30 à 39 ans]	0	0	66	25	93	25	113	13	335
[40 à 49 ans]	0	0	141	41	175	50	108	29	544
[50 à 54 ans]	0	0	51	31	112	52	35	12	293
[55 à 59 ans]	0	0	41	24	82	24	38	8	217
[60 à 64 ans]	0	0	26	9	74	17	19	7	152
65 ans et plus	0	0	0	0	4	2	2	0	8
Total	0	0	331	137	542	178	330	83	1 601

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	37	175	212
Nombre d'heures d'intervention	250	1 140	1 390

LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL À DISTANCE

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail

(BDS FPE 147)

Au 31 décembre 2024, la DGFIP compte **58 512** 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 2024 (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		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	625	621	562	604	666	320	3 398
[30 à 39 ans]	1 670	1 573	2 216	1 513	2 430	985	10 387
[40 à 49 ans]	3 230	2 650	4 166	2 719	2 321	977	16 063
[50 à 62 ans]	5 482	4 448	8 468	4 516	2 654	1 036	26 604
> 62 ans	443	382	709	294	175	57	2 060
Total	11 450	9 674	16 121	9 646	8 246	3 375	58 512

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 *	69 997
Nombre de refus prononcés en 2024	116

* 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). A noter que l'organisation des Jeux Olympiques Paris 2024 a nécessité le recours au dispositif de télétravail exceptionnel deux semaines en juillet.

Nombre d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Total	4 302	3 920	6 397	3 906	4 000	1 792	24 317

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

(BDS FPE 150)

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures écrêtées	494 069	366 501	341 417	312 299	262 887

Ces dernières années, le volume d'heures écrêtées est en baisse constante.

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 noter que les modalités de calculs Sirhius ont évolué cette année.

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Moins de 30 ans	420	433	211	174	423	300	1 961
[30 à 39 ans]	1 279	1 394	1 097	980	1 510	9 82	7 242
[40 à 49 ans]	3 567	2 934	3 732	2 981	2 334	1 611	17 159
[50 à 62 ans]	7 968	6 260	13 459	8 923	4 801	3 440	44 851
62 ans et plus	768	635	2 014	1 136	757	441	5 751
Total	14 002	11 656	20 513	14 194	9 825	6 774	76 964

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	4	2	6
[20 à 29 ans]	0	0	9	11	25	22	67
[30 à 39 ans]	0	0	35	22	38	54	149
[40 à 49 ans]	0	1	56	28	43	41	169
[50 à 54 ans]	0	1	45	44	19	56	165
[55 à 59 ans]	0	0	45	36	22	50	153
[60 à 64 ans]	0	0	43	18	18	24	103
65 ans et plus	0	0	8	2	5	10	25
Total	0	2	241	161	174	259	837

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	231	246	149	101	187	147	1 061
[30 à 39 ans]	790	907	696	667	877	584	4 521
[40 à 49 ans]	2 692	2 080	2 663	2 058	1 505	1 022	12 020
[50 à 62 ans]	6 314	4 587	10 382	6 220	3 272	2 147	32 922
62 ans et plus	544	439	1 482	724	541	285	4 015
Total	10 571	8 259	15 372	9 770	6 382	4 185	54 539

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	42	46	455	172	387	281	1 383
[30 à 39 ans]	48	108	919	432	636	1 740	3 883
[40 à 49 ans]	25	0	1 144	1 315	683	1 725	4 892
[50 à 54 ans]	0	102	1 315	1 555	414	4 397	7 783
[55 à 59 ans]	0	0	2 181	1 221	408	4 804	8 614
[60 à 64 ans]	0	0	2 180	563	480	2 278	5 501
65 ans et plus	0	0	643	42	290	2 119	3 094
Total	115	256	8 837	5 300	3 298	17 344	35 150

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 2024, les effectifs en fonction s'élèvent à 94 395 agents, dont 94 104 exercent sur un emploi à temps complet et 291 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	76 099	11 012	1 485	0
Titulaires de statut Centrale	1 296	69	12	0
Contractuels	3 921	86	15	0
Ouvriers du cadastre	56	2	0	0
Berkani	47	0	4	291
TOTAL	81 419	11 169	1 516	291

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents de statut DGFIP à temps partiel	14 989	13 399	12 274	11 333	11 012

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	1 555	443	4 312	1 025	3 047	630	11 012
Titulaires de statut Centrale	0	0	20	2	20	6	21	0	69
Contractuels	1	0	3	1	30	5	45	1	86
Ouvriers du cadastre	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Berkani	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1		1 578	446	4 362	1 036	3 114	632	11 169

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 20 ans	0	0	0	0	2	3	11	18	34
De 20 à 29 ans	2	2	859	875	845	914	1 399	967	5 863
De 30 à 39 ans	9	16	2 003	2 280	2 432	2 164	2 840	1 869	13 613
De 40 à 49 ans	60	59	3 792	3 813	4 215	3 767	2 828	1 854	20 388
De 50 à 54 ans	84	106	2 962	3 080	3 857	3 352	1 582	1 228	16 251
De 55 à 59 ans	55	121	2 428	2 541	3 341	2 767	1 335	1 117	13 705
De 60 à 64 ans	57	145	1 946	1 770	3 039	1 690	1 122	681	10 450
Plus de 64 ans	7	24	172	206	270	212	127	97	1 115
Total	274	473	14 162	14 565	18 001	14 869	11 244	7 831	81 419

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	12	0	8	3	71	10	104
De 30 à 39 ans	0	0	156	37	265	47	397	51	953
De 40 à 49 ans	0	0	64	30	140	71	147	45	497
De 50 à 54 ans	0	0	13	8	50	18	30	16	135
De 55 à 59 ans	0	0	10	10	33	18	31	11	113
De 60 à 64 ans	0	0	3	2	15	3	13	8	44
Plus de 64 ans	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	0	258	87	512	160	689	141	1 847

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	2	3	7	4	29	10	55
De 30 à 39 ans	0	0	159	36	331	48	551	65	1 190
De 40 à 49 ans	0	0	521	83	1072	220	741	125	2 762
De 50 à 54 ans	0	0	238	67	782	166	324	98	1 675
De 55 à 59 ans	0	0	187	68	618	182	354	105	1 514
De 60 à 64 ans	1	0	204	92	993	247	414	84	2 035
Plus de 64 ans	0	0	9	10	47	9	12	4	91
Total	1	0	1 320	359	3 850	876	2 425	491	9 322

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	2	0	0	0	0	2
De 30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0
De 40 à 49 ans	1	0	0	0	0	0	1
De 50 à 54 ans	1	0	1	0	0	0	2
De 55 à 59 ans	2	1	3	0	2	0	8
De 60 à 64 ans	2	0	3	0	3	0	8
65 ans et plus	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL	6	3	8	0	5	0	22

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	17	3	18	9	125	29	201
[30 à 39 ans]	0	0	350	84	661	115	1 079	147	2 436
[40 à 49 ans]	3	3	649	138	1 336	330	1 002	217	3 678
[50 à 54 ans]	0	1	309	102	925	218	430	139	2 124
[55 à 59 ans]	0	0	239	104	736	234	443	144	1 900
[60 à 64 ans]	4	0	226	113	1 092	274	474	107	2 290
65 ans et plus	0	0	9	11	50	11	18	5	104
Total	7	4	1 799	555	4 818	1 191	3 571	788	12 733

- dont nombre de premières demandes acceptées

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	37	26	27	21	68	50	229
[30 à 39 ans]	0	0	99	84	105	85	152	93	618
[40 à 49 ans]	3	0	142	132	190	134	136	69	806
[50 à 54 ans]	0	3	65	76	123	79	52	40	438
[55 à 59 ans]	3	8	73	62	107	76	51	36	416
[60 à 64 ans]	3	7	101	100	241	81	81	37	651
65 ans et plus	0	5	11	11	19	14	9	6	75
Total	9	23	528	491	812	490	549	331	3 233

- 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	2	4	6	5	9	4	30
[30 à 39 ans]	0	0	27	27	31	39	36	11	171
[40 à 49 ans]	0	1	46	41	45	53	25	19	230
[50 à 54 ans]	1	4	26	34	41	37	16	8	167
[55 à 59 ans]	0	5	29	17	39	27	19	8	144
[60 à 64 ans]	0	5	23	27	70	25	28	10	188
65 ans et plus	0	0	2	3	5	1	3	1	15
Total	1	15	155	153	237	187	136	61	945

- 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	9	13	10	16	23	13	84
[30 à 39 ans]	0	1	95	79	102	86	131	47	541
[40 à 49 ans]	1	1	157	125	181	150	111	61	787
[50 à 54 ans]	4	2	77	89	143	114	58	31	518
[55 à 59 ans]	1	2	55	81	103	79	48	38	407
[60 à 64 ans]	3	5	45	41	109	50	34	25	312
65 ans et plus	1	2	4	5	5	6	2	2	27
Total	10	13	442	433	653	501	407	217	2 676

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	1 550 317	1 215 156	335 161
	H	1 196 389	904 023	292 366
ARTT	F	522 948	489 420	33 528
	H	416 854	384 182	32 672
Jours de fractionnement	F	102 189	90 046	12 143
	H	76 172	65 808	10 364
Total		3 864 869	3 148 635	716 234

Historique	2021	2022	2023	2024
Nombre de jours de congés pris	3 275 700	3 253 588	3 192 239	3 148 635

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	56 153	50 897	5 256
	H	41 988	37 865	4 123
Total		98 141	88 762	9 379

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

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

Type de congés	Nombre de jours accordés
Jours fériés locaux	8 318

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	22	148	629	654	349	107	90	67,5	2 066,5

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	964	476	947	386	1 309	490	4 572

Evolution des jours consommés depuis 2020

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre total de jours consommés par les bénéficiaires	868	1 418	1 913	3 701	4 572

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	3	3
[20 à 99 ans]	1	0	521	481	358	382	694	437	2 874
[30 à 39 ans]	2	8	2 147	2 082	2 482	1 826	2 785	1 470	12 802
[40 à 49 ans]	39	40	4 761	4 110	5 180	3 833	2 864	1 706	22 533
[50 à 54 ans]	81	97	3 813	3 593	4 872	3 582	1 714	1 257	19 009
[55 à 59 ans]	63	156	3 124	3 079	4 149	3 088	1 665	1 195	16 519
[60 à 64 ans]	98	204	2 552	2 295	4 336	2 175	1 629	815	14 104
65 ans et plus	3	26	234	288	350	258	159	122	1 440
Total	287	531	17 152	15 928	21 727	15 144	11 510	7 005	89 284

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1
[20 à 29 ans]	0	0	322	311	176	210	312	218	1 549
[30 à 39 ans]	3	6	1 487	1 518	1 364	1 114	1 470	826	7 788
[40 à 49 ans]	19	28	2 889	2 770	2 845	2 349	1 553	1 000	13 453
[50 à 54 ans]	55	61	2 261	2 340	2 826	2 123	958	677	11 301
[55 à 59 ans]	29	86	1 842	1 948	2 534	1 907	973	678	9 997
[60 à 64 ans]	48	113	1 582	1 343	2 771	1 274	998	467	8 596
65 ans et plus	2	21	119	156	210	149	94	67	818
Total	156	315	10 502	10 386	12 726	9 126	6 358	3 934	53 503

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	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1
[20 à 29 ans]	9	0	4 283	4 714	2 653	3 323	4 040	2 776	21 798
[30 à 39 ans]	112	221	44 775	41 964	39 090	31 577	32 121	17 236	207 096
[40 à 49 ans]	1 049	1 170	117 111	9 9236	101 941	81 534	41 560	26 007	469 608
[50 à 54 ans]	2 537	3 110	100 028	93 226	111 459	83 481	29 962	22 948	446 751
[55 à 59 ans]	2 375	4 803	90 007	86 095	109 752	79 729	35 023	24 480	432 264
[60 à 64 ans]	3 484	7 450	81 560	65 638	124 290	57 979	39 516	17 616	397 533
65 ans et plus	259	1 110	5 737	7 029	8 783	5 591	3 185	2 493	34 187
Total	9 825	17 864	443 501	397 902	497 968	343 214	185 407	113 556	2 009 238

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

(BDS FPE 161 bis)

Dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État mises en œuvre dans le cadre de la campagne CET 2025 en raison de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 (JOP 2024)

- chaque agent de la DGFIP pourra ajouter jusqu'à 20 nouveaux jours de congés sur son compte épargne-temps au titre de la campagne CET 2025, contre 10 habituellement.
- le plafond global de jours pouvant être maintenus sur son compte épargne-temps sera fixé à 70 jours, contre 60 jours d'ordinaire
- Dans ces conditions, les jours ainsi épargnés au-delà des 60 habituels pourront, au cours des années suivantes, être maintenus sur son CET ou être consommés (utilisés sous forme de congés, indemnisés ou pris en compte pour sa retraite complémentaire).

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1
[20 à 29 ans]	0	0	2 586	3 082	1 137	1 582	2 299	1 684	12 370
[30 à 39 ans]	24	33	12 196	14 936	9 626	9 399	11 092	6 942	64 248
[40 à 49 ans]	171	275	22 420	27 349	19 048	19 822	10 671	8 364	108 120
[50 à 54 ans]	359	572	17 839	2 2126	19 335	18 561	6 804	5 876	91 472
[55 à 59 ans]	307	763	14 270	18 048	17 599	17 237	7 223	5 881	81 328
[60 à 64 ans]	363	946	12 776	12 897	21 185	11 366	8 033	4 342	71 908
65 ans et plus	12	219	1 059	1 695	2 005	1 773	838	774	8 375
Total	1 236	2 808	83 146	10 0133	89 935	79 740	46 960	33 864	437 822

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

(BDS FPE 162)

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	657	1 106	201	499	439	465	3 367
[30 à 39 ans]	1	0	5 575	9 201	3 287	4 940	3 453	2 994	29 451
[40 à 49 ans]	42	109	12 703	19 158	7 938	11 767	3 142	3 980	58 839
[50 à 54 ans]	176	313	9 673	15 295	8 067	11 060	2 010	3 072	49 666
[55 à 59 ans]	175	377	7 325	11 023	6 818	9 494	2 033	3 016	40 261
[60 à 64 ans]	219	575	6 147	8 006	7 440	5 788	2 800	2 445	33 420
65 ans et plus	0	210	652	1 298	1 079	1 322	439	497	5 497
Total	613	1 584	42 732	65 087	34 830	44 870	14 314	16 469	220 501

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	196	181	184	165	490	332	1 548
[30 à 39 ans]	5	0	1 975	1 054	2 255	1 208	3 348	1 176	11 021
[40 à 49 ans]	4	3	2 796	2 082	3 220	2 278	1 978	1 199	13 560
[50 à 54 ans]	10	10	1 734	1 427	2 456	1 895	1 000	885	9 417
[55 à 59 ans]	0	35	1 318	1 387	2 113	1 745	887	824	8 309
[60 à 64 ans]	221	317	7 141	5 376	12 842	5 283	3 828	1 730	36 738
65 ans et plus	24	126	1 798	1 791	2 554	1 066	592	414	8 365
Total	264	491	16 958	13 298	25 624	13 640	12 123	6 560	88 958

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	9	18	0	0	16	16	59
[30 à 39 ans]	0	0	90	371	163	85	179	75	963
[40 à 49 ans]	21	53	590	764	286	338	167	283	2 502
[50 à 54 ans]	26	76	901	749	624	708	223	205	3 512
[55 à 59 ans]	20	123	643	1 296	554	830	373	309	4 148
[60 à 64 ans]	77	205	842	829	784	606	329	138	3 810
65 ans et plus	0	25	196	88	176	107	99	181	872
Total	144	482	3271	4 115	2 587	2 674	1 386	1 207	15 866

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	15	0	12	3	25	55
[30 à 39 ans]	0	6	0	182	0	130	1	165	484
[40 à 49 ans]	0	0	1	84	1	85	1	39	211
[50 à 54 ans]	0	0	0	8	0	1	0	5	14
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	4	0	1	5
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	2	0	1	3
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	6	1	289	1	234	5	236	772

Congé de maternité

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	40	0	33	0	132	0	205
[30 à 39 ans]	2	0	231	0	283	0	401	0	917
[40 à 49 ans]	0	0	43	0	48	0	43	0	134
[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 et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	314	0	364	0	576	0	1 256

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	0	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	1	1	1	0	1	2	6
[50 à 54 ans]	0	0	0	1	1	1	0	0	3
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	1	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	1	2	2	2	1	2	10

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	275	0	262	72	538	1 147
[30 à 39 ans]	0	131	0	3 440	0	2 648	25	3 392	9 636
[40 à 49 ans]	0	0	25	1 642	8	1 770	15	876	4 336
[50 à 54 ans]	0	0	0	128	0	25	0	106	259
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	98	0	23	121
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	48	0	16	64
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	131	25	5 485	8	4 851	112	4 951	15 563

Congé de maternité

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	3 807	0	2 755	0	11 717	0	18 279
[30 à 39 ans]	133	0	20 392	0	27 564	0	39 079	0	87 168
[40 à 49 ans]	0	0	4 067	0	4 433	0	5 565	0	14 065
[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 et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	133	0	28 266	0	34 752	0	56 361	0	119 512

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	0	0	0	0	0	0
[40 à 49 ans]	0	0	53	79	109	0	48	82	371
[50 à 54 ans]	0	0	0	15	104	51	0	0	170
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	32	0	0	32
[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	53	94	213	83	48	82	573

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	79	8	87
Congé de présence parentale	0	0	0
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	81	9	90
Congé de présence parentale	0	0	0
Congé de proche aidant	0	0	0

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	1	1	424	276	474	350	1 415	630	3 571
[30 à 39 ans]	5	3	935	528	1 549	787	2 527	970	7 304
[40 à 49 ans]	12	6	1 385	822	2 133	1 144	2 060	843	8 405
[50 à 54 ans]	6	11	953	617	1 725	995	1 003	502	5 812
[55 à 59 ans]	9	17	812	586	1 520	848	887	465	5 144
[60 à 64 ans]	13	23	776	464	1 755	609	840	320	4 800
65 ans et plus	0	0	71	78	173	91	87	38	538
Total	46	61	5 356	3 371	9 329	4 824	8 819	3 768	35 574

Congés de longue maladie (CLM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	3	0	3	1	8	8	23
[30 à 39 ans]	0	0	15	5	26	7	70	23	146
[40 à 49 ans]	0	0	45	16	60	23	71	29	244
[50 à 54 ans]	0	0	41	31	64	32	40	30	238
[55 à 59 ans]	0	0	26	29	65	26	47	44	237
[60 à 64 ans]	0	0	25	26	75	44	64	30	264
65 ans et plus	0	0	4	4	10	7	9	3	37
Total	0	0	159	111	303	140	309	167	1 189

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	4	0	4
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	2	0	2
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	5	0	5
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	6	1	7
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	17	1	18

Congés de longue durée (CLD)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	3	2	5
[30 à 39 ans]	0	0	4	2	7	2	36	15	66
[40 à 49 ans]	0	0	17	6	25	19	41	20	128
[50 à 54 ans]	0	1	12	16	32	22	28	26	137
[55 à 59 ans]	0	0	31	21	53	30	70	54	259
[60 à 64 ans]	0	0	42	34	154	37	92	46	405
65 ans et plus	0	0	8	2	21	9	10	9	59
Total	0	1	114	81	292	119	280	172	1 059

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	14	5	5 140	3 845	6 882	6 030	34 048	12 288	68 252
[30 à 39 ans]	68	26	23 184	11 063	44 740	19 243	96 396	28 256	222 976
[40 à 49 ans]	157	438	389 69	19 732	66 951	28 159	74 969	29 334	258 709
[50 à 54 ans]	65	88	30 842	17 818	51 025	26 035	39 307	18 484	183 664
[55 à 59 ans]	129	566	27 066	16 623	45 960	27 798	32 100	18 774	169 016
[60 à 64 ans]	578	757	23 193	15 045	55 373	18 754	32 753	13 866	160 319
65 ans et plus	0	0	2 422	2 758	5 738	3 640	3 831	2 049	20 438
Total	1 011	1 880	150 816	86 884	276 669	129 659	313 404	123 051	1 083 374

Congés de longue maladie (CLM)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	514	0	860	360	2 139	1 627	5 500
[30 à 39 ans]	0	0	4 058	1 404	6 096	1 411	18 191	5 894	37 054
[40 à 49 ans]	0	0	10 293	3 626	13 932	4 858	15 848	6 206	54 763
[50 à 54 ans]	0	0	7 550	5 456	11 637	6 801	9 424	6 215	47 083
[55 à 59 ans]	0	0	4 838	6 770	14 911	5 969	9 088	9 010	50 586
[60 à 64 ans]	0	0	5 195	5 993	16 715	9 175	13 735	8 216	59 029
65 ans et plus	0	0	650	967	2 283	841	2 654	546	7 941
Total	0	0	33 098	24 216	66 434	29 415	71 079	37 714	261 956

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	1 154	0	1 154
[50 à 54 ans]	0	0	0	0	0	0	720	0	720
[55 à 59 ans]	0	0	0	0	0	0	1 406	0	1 406
[60 à 64 ans]	0	0	0	0	0	0	1 238	180	1 418
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	4 518	180	4 698

Congés de longue durée (CLD)

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	0	0	0	0	375	450	825
[30 à 39 ans]	0	0	811	625	1 458	599	9 452	3 812	16 757
[40 à 49 ans]	0	0	4 400	1 766	6 182	5 608	10 890	5 285	34 131
[50 à 54 ans]	0	360	3 304	3 461	9 420	6 502	6 812	6 934	36 793
[55 à 59 ans]	0	0	7 778	5 409	10 965	7 733	17 110	14 164	63 159
[60 à 64 ans]	0	0	11 698	10 023	41 699	9 271	25 543	11 386	109 620
65 ans et plus	0	0	1 748	80	4 230	2 027	1 602	1 694	11 381
Total	0	360	29 739	21 364	73 954	31 740	71 784	43 725	272 666

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
2024	35 574	1 083 374	1 189	261 956	1 059	272 666	18	4 698

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)

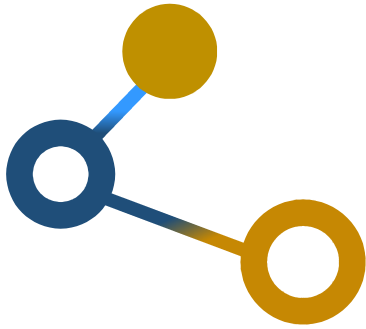
	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 30 ans	0	0	614	398	878	753	2 656	1 345	6 644
[30 à 39 ans]	0	0	1 308	805	2 536	1 381	4 866	1 971	12 867
[40 à 49 ans]	9	3	1 906	1 114	3 310	1 772	3 686	1 494	13 294
[50 à 54 ans]	21	28	1 241	790	2 327	1 376	1 654	852	8 289
[55 à 59 ans]	32	36	1 043	727	2 095	1 177	1 383	790	7 283
[60 à 64 ans]	59	54	956	554	2 482	829	1 311	480	6 725
65 ans et plus	4	11	94	78	243	116	123	51	720
Total	125	132	7 162	4 466	13 871	7 404	15 679	6 983	55 822

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.

En euros	A+	A	B	C	Total
Femme	24 021	679 818	1 019 164	931 266	2 654 269
Homme	24 537	434 150	549 826	436 216	1 444 729
Total	48 558	1 113 968	1 568 990	1 367 482	4 098 998



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 - 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.

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 2025.

Ventilation par nature de prestations et de dépenses en euros

Exécution 2024 (Titre III)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiements (CP)
Restauration collective réseau - Subventions versées aux associations 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 associations	8 260 198 € <small>dont 1 643 989 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small> 652 840 € 110 446 €	8 260 198 € 652 840 € 110 446 €
Association de la résidence de l'école nationale des finances publiques (ARENFiP) Subventions de fonctionnement et d'investissement	710 234 € + Autofinancement <small>Dont 129 736 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small>	710 234 € + Autofinancement
Logement des stagiaires (ALS)	1 265 000 €	1 265 000 €
Association de gestion du restaurant (AGR)	520 285 € <small>Dont 59 497 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small>	520 285 €
Etablissement de Lyon (DSP)*	245 517 €	245 517 €
Etablissement de Toulouse (AGRAENFiP)	138 930 € <small>Dont 36 053 € de subvention Egalim/surcoût des denrées</small>	138 930 €
Total	11 903 450 €	11 903 450 €

*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

Les associations assurant la gestion d'un (ou plusieurs) restaurant(s) administratif(s), et pour lequel le prestataire de restauration a positionné un (ou plusieurs) employé(s) de restauration, ont bénéficié de 8 260 198 € de subventions au total, afin d'assurer le

fonctionnement des restaurants administratifs relevant d'une DRFiP/DDFiP ou d'une Direction nationale ou spécialisée. Ces subventions permettent aux associations d'offrir aux agents des MEF un repas à tarif social.

En 2024, la DGFIP a versé des subventions exceptionnelles à hauteur de 1 947 484 € (sur les 8 260 198 € de subventions versées).

La subvention exceptionnelle EGAlim/Surcoût des denrées, qui représente 84 % de la subvention exceptionnelle, a été versée à tous les restaurants de la DGFIP en se basant sur le nombre de repas servis en 2023. Elle vise à compenser la hausse du coût des denrées liées à l'impact de la mise en place des lois « EGAlim » et « Climat et résilience » dont l'objectif est de favoriser l'accès de tous à une alimentation plus saine, durable et accessible à tous.

- 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 520 285 €.

L'association qui assure la gestion du restaurant de l'établissement de Toulouse (AGRAENFiP) a perçu une subvention d'un montant de 138 930 €.

L'ENFiP a perçu 245 517 € 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 710 234 € de subventions au titre du fonctionnement pour faire face à l'augmentation du coût de l'énergie et assurer le fonctionnement des restaurants situés à Nevers repris en gérance par l'ARENFiP.

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 1 265 000 € au titre de l'année 2024.

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales *

(BDS FPE 173) * données ministérielles

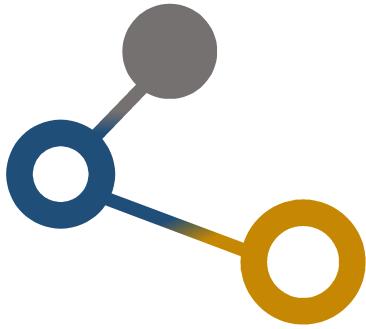
Au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, les agents peuvent bénéficier de prestations sociales : logement, place en crèche, colonies de vacances, tourisme social.

Nombre de bénéficiaires	Total
Logements	1 936
Places en crèche	507
Colonies de vacances	7 431
Tourisme social	18 546

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

(BDS FPE 174) * données ministérielles

Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents	2 millions d'euros
--	--------------------



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.

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	7	1
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	6	4				4			2
CAPN B	6	2				4			4
CAPN C	6	2				4			4

Commissions consultatives paritaires

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

Répartition par genre des représentants du personnel

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

Répartition par organisation syndicale

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

Comités sociaux d'administration

Depuis le 1er janvier 2024, 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 sont notamment consultés sur :

- Les projets de textes réglementaires 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 textes 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 textes réglementaires 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	6	5	5	6

Répartition par organisation syndicale

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

Nombre de réunions des instances

(BDS FPE 177)

	Nombre de réunions	Nombre de reconvoications *
Comité Social d'Administration de Réseau	8	4
Comité Social d'Administration Local	881	271
Commissions Administratives Paritaires Nationales	159	78
Commissions Consultatives Paritaires	10	1
Formation Spécialisée du CSAL	538	36
Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS)	355	
Groupes de travail nationaux	23	
Autres réunions (Audiences, GT...)	1 043	
Total	3 017	390

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

Nombre de journées d'autorisations d'absences 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'absences 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)	16 760	19 308	36 068

Nombre de journées d'autorisations d'absences accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat

(BDS FPE 180)

Des autorisations spéciales d'absences 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'absences 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	4 554	6 275	10 829

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	445,42

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)	359,89
Crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	147,81

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	641	13 478.01 m ²	2 039 821,03

Négociations engagées

(BDS FPE 184 et 185)

Nombre de négociations engagées au niveau national *	1
--	---

* 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)

Nombre de recours examinés en CAP et CCP *	292
CAP A	100
CAP B	117
CAP C	72
CCP	3

* Ne concernent que les CAP et CCP de recours en évaluation (CREP)

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève

(BDS FPE 188)

	Mot d'ordre national	Mot d'ordre local
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	34 916	181



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, notamment à l'extérieur du service pour certaines d'entre elles :

- ✓ 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	2020	2021	2022	2023	2024
1 ^{er} groupe	13	38	34	92	96
2 ^{ème} groupe	11	12	25	24	20
3 ^{ème} groupe	8	9	17	12	15
4 ^{ème} groupe	10	5	16	5	2
TOTAL	42	64	92	133	133

Type de sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Groupes et types de sanctions	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
1 ^{er} groupe	0	0	6	14	16	23	24	13	96
Avertissement	0	0	0	1	3	2	0	2	8
Blâme	0	0	3	3	10	13	11	5	45
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 1 à 3 jours	0	0	3	10	3	8	13	6	43
2 ^{ème} groupe	0	0	3	3	1	7	4	2	20
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	2	3	1	7	4	2	19
Déplacement d'office	0	0	1	0	0	0	0	0	1
3 ^{ème} groupe	0	0	1	5	0	4	1	4	15
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	0	0	1	5	0	4	1	4	15
4 ^{ème} groupe	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	1	1	2
TOTAL	0	0	10	22	17	34	30	20	133

Nature des fautes sanctionnées par catégorie

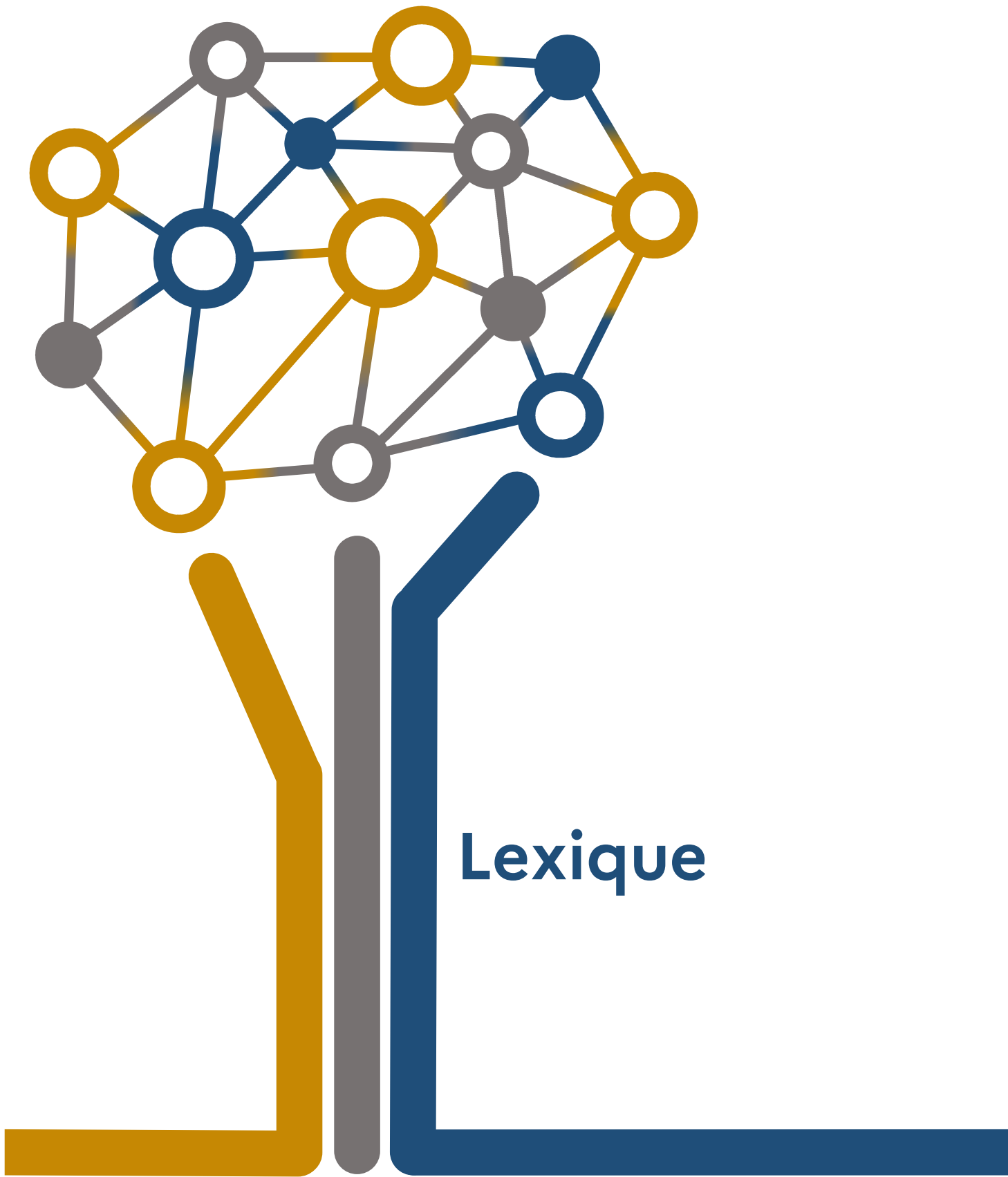
Nature de la faute	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	0	0	7	14	17	25	20	8	91
Incorrections, violence, insultes	0	0	1	2	0	5	6	5	19
Divers	0	0	1	2	0	0	0	1	4
Condamnations pénales	0	0	0	0	0	1	0	1	2
Mœurs	0	0	1	2	0	1	1	1	6
Détournement, conservations de fonds, malversations	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité privée rémunérée	0	0	0	1	0	0	0	2	3
Absences irrégulières, abandon de fonction	0	0	0	0	0	1	1	1	3
Comportement privé affectant le renom du service	0	0	0	1	0	1	2	1	5
TOTAL	0	0	10	22	17	34	30	20	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	36	33	4	7	2	8	1	0	91
Incorrections, violence, insultes	7	10	0	2	0	0	0	0	19
Divers	1	1	0	1	0	1	0	0	4
Condamnations pénales	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Mœurs	1	1	1	2	0	1	0	0	6
Détournement, conservations de fonds, malversations	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activité privée rémunérée	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Absences irrégulières, abandon de fonction	0	1	1	0	0	1	0	0	3
Comportement privé affectant le renom du service	1	2	1	0	0	2	0	0	6
TOTAL	46	50	7	13	2	13	1	1	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	0	0	1	3	0	4
[30 à 39 ans]	0	0	1	3	2	4	5	4	19
[40 à 49 ans]	0	0	2	6	4	5	9	7	33
[50 à 54 ans]	0	0	4	2	4	8	6	2	26
[55 à 59 ans]	0	0	2	4	3	8	3	2	22
[60 à 64 ans]	0	0	1	7	4	7	4	3	26
> 65 ans	0	0	0	0	0	1	0	2	3
TOTAL	0	0	10	22	17	34	30	20	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) qui ont vocation à être titularisés. Ils excluent en revanche les agents « Berkani ».
- 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 d'Administrateur de l'Etat, 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 perçoit 60 % de son 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 de 90 % de son 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 renouvellements 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 des articles L513-1 et suivants du Code général de la Fonction publique).
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 des articles L514-1 et suivants du Code général de la Fonction publique).

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 additionnelle de la Fonction publique.
--	--

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 L512-6 et suivants du Code général de la Fonction Publique
Mobilité fonctionnelle	Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.
Mobilité géographique	Changement de poste impliquant un nouveau lieu d'exercice des fonctions.

O

Ouvriers du cadastre

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

P

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

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

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

Plafond d'autorisation d'emplois

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

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

Positions

Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de quatre : Activité, à temps complet ou partiel ; détachement ; 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

Septembre 2025