



RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

Les agents des finances publiques sont principalement recrutés par voie de concours.

En fonction de ses besoins, la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) peut aussi être amenée à recruter des agents contractuels pour des contrats à durée déterminée de 1 à 3 ans.

La DGFIP propose également des contrats spécifiques pour faciliter :

- l'inclusion des personnes en situation de handicap
- l'insertion des jeunes sans diplôme

Les contrats de la fonction publique sont de droit public et, à ce titre, régis par le code général de la fonction publique.

1. Conditions pour postuler :

1. Les contrats à durée déterminée

La DGFIP peut recruter des agents contractuels dans les cas suivants :

- en l'absence de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :
 - pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
 - lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

La DGFIP compte de nombreux postes vacants notamment au sein des Directions Régionales et Départementales des Finances Publiques.

Le site [Rejoindre les Finances publiques](#) recense l'ensemble des postes à pourvoir.

2. Recrutement spécifique pour les personnes en situation de handicap

Une personne en situation de handicap ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi, disposant du diplôme ou niveau d'études requis, peut être recrutée comme contractuel en situation de handicap pour une durée d'un an, renouvelable au besoin, sur un emploi de catégorie A, B ou C, puis être titularisée en tant que fonctionnaire à la fin de son contrat, sans avoir à passer de concours.

Les postes proposés sont régulièrement mis en ligne par la DGFIP sur le site economie.gouv.fr





Pendant toute la durée du contrat, une rémunération équivalente à celle d'un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe est perçue.

Une formation et un suivi personnalisé pour faciliter l'insertion professionnelle sont proposés.

À la fin du contrat, les aptitudes professionnelles sont évaluées par l'employeur. Si elles sont jugées suffisantes, l'administration procède à une titularisation (la durée du contrat sera prise en compte pour déterminer l'ancienneté en tant que titulaire).

3. Le contrat PACTE

Ce contrat est destiné aux :

- jeunes âgés de 16 à 28 ans avec un niveau de formation inférieur au baccalauréat ;
- demandeurs d'emploi de longue durée, âgés de 45 ans et plus et bénéficiaires :
 - du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés,
 - du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat est conclu pour une durée de 12 mois.

La DGFIP publie les postes à pourvoir sur le site economie.gouv.fr

Le dossier de candidature (fiche de candidature, CV et lettre de motivation) est à envoyer à France Travail.

À l'issue du contrat, si l'agent a donné satisfaction, la DGFIP peut décider de le titulariser dans le corps correspondant à son emploi.

2. Entretien de recrutement :



Les candidats dont le dossier est retenu sont convoqués à un entretien.

Au regard de l'expérience professionnelle décrite dans le CV, le jury est amené à évaluer :

- les compétences et l'expérience du candidat ;
- sa capacité à exercer les missions dévolues ;
- sa motivation ;
- sa capacité d'insertion dans la sphère professionnelle.

Le + CFTC

La préparation de l'entretien en amont, dès le dépôt du dossier, est importante. La connaissance des missions exercées par la DGFIP et de ses différents interlocuteurs est primordiale. Les fiches de postes publiées par la DGFIP détaillent les missions attendues. Les candidats doivent démontrer qu'ils ont pris connaissance de l'environnement de la DGFIP et des tâches qui leur seront confiées



3. Cadre juridique du recrutement :

Les candidats retenus signent un contrat en double exemplaire dont un leur est remis.

Le contrat comporte, outre la rémunération, le service et lieu d'exercice des missions ainsi la durée de la période d'essai.

1. Durée du contrat

Le contrat prend effet entre le 1^{er} septembre et, au plus tard, le 31 décembre N sauf dérogation à titre exceptionnel sous réserve d'être dûment motivée (préavis d'un autre employeur par exemple).

Les contrats d'une durée d'un an prennent fin au plus tard le 31 août suivant. Le renouvellement est possible dans la limite d'une durée totale de deux ans.

Les contrats d'une durée de 3 ans prennent fin au plus tard

- le 31 août N+2 si la date de début est antérieure au 1^{er} septembre N ;
- le 31 août N+3 lorsque la date de début est postérieure au 1^{er} septembre N.

Les contrats de trois ans peuvent être renouvelés jusqu'à six ans. Au-delà, le contractuel doit bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

2. Période d'essai

La durée de la période d'essai dépend de la durée du contrat. Elle est fixée à :

- 1 jour par semaine de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois ;
- 1 mois pour un CDD d'au moins 6 mois et inférieur à 1 an ;
- 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans ;
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans.

Elle est renouvelable une fois

A l'issue de la période d'essai initiale, un entretien est obligatoire.

3. Temps de travail

La durée de travail est de 35 heures hebdomadaire pour les contrats d'une durée maximale d'un an.

Les contractuels recrutés pour une durée de trois ans ont le choix entre quatre modules horaires (36h12, 37h30, 38h00 ou 38h30).





4. Congés

a) Congés de détente :

Les contractuels titulaires d'un contrat de travail d'une durée n'excédant pas un an ont droit à 25 jours de congés au prorata de la durée du contrat.

Ceux titulaires d'un contrat de trois ans bénéficient de 32 jours de congés auxquels s'ajoutent des jours d'ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) selon le module horaire choisi.

b) Congés de maladie :

L'agent contractuel qui n'a pas encore atteint quatre mois de service public n'est pas rémunéré par l'administration. Il doit alors se rapprocher de la CPAM pour savoir s'il peut prétendre au versement d'indemnités journalières.

Lorsque l'agent contractuel placé en congé de maladie ordinaire a au moins quatre mois de services publics, son employeur maintient, après une journée de carence, 90 % de son traitement (y compris les éventuelles indemnités accessoires) les trois premiers mois puis 50 % les neuf mois suivants. L'indemnité de résidence si elle est due et le supplément familial de traitement sont maintenus en intégralité.

 L'agent peut aussi percevoir des indemnités journalières. Dans cette hypothèse, **il est tenu d'en informer l'administration.**

5. Rémunération

La rémunération est fixée par l'administration. Pour les contrats de trois ans, l'administration peut la moduler à la hausse sur certains métiers spécifiques ou pour tenir compte de l'expérience du candidat dans le métier exercé et du caractère tendu du marché de l'emploi.

Les contractuels recrutés sur la base d'un contrat de travail de trois ans ont également droit à l'indemnité mensuelle de technicité.

4. Parcours de carrière :

1. Formation

À leur prise de poste, les agents contractuels suivent une formation socle de 4,5 jours.

Au cours de leur contrat, ils peuvent bénéficier d'une formation en vue de compléter leurs compétences sur le métier qu'ils auront à exercer.

2. Accès aux concours internes

Les agents contractuels peuvent accéder aux concours internes des finances publiques dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

➡ Les contractuels A, B et C, s'ils justifient, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, d'au moins :





Finances publiques

• un an de services publics peuvent se présenter au concours commun de catégorie C interne d'agents des finances publiques :

- quatre ans de services publics peuvent se présenter au concours interne de :
 - contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe ;
 - contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe affecté en qualité de programmeur ;
 - technicien-géomètre.

➡ S'ils justifient d'au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, les contractuels appartenant à un corps classé au moins de catégorie B peuvent se présenter au concours interne :

- d'inspecteur des finances publiques ;
- d'inspecteur des finances publiques affecté en qualité d'analyste ;
- d'inspecteur des finances publiques affecté en qualité de programmeur de système d'exploitation.

5. Fin de contrat :

1. Reconduction du contrat

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé. Le renouvellement ne peut toutefois faire l'objet d'une tacite reconduction et n'est pas de droit. Il n'est possible qu'en l'absence de candidature pertinente d'un titulaire et ne peut-être envisagé qu'en cas de persistance du besoin.

La décision de renouvellement est précédée d'un entretien à l'issue duquel



l'administration établit un compte-rendu. Le contractuel dispose de huit jours calendaires pour faire connaître sa réponse et signer le compte-rendu.

2. Rupture du contrat

Outre sa fin naturelle (date de fin du contrat), le contrat peut prendre fin à l'initiative de l'administration ou du contractuel.

- A l'initiative de l'administration :
 - proposition d'un autre emploi vacant ;
 - licenciement (insuffisance professionnelle, motif disciplinaire, suppression de l'emploi, refus d'accepter une modification substantielle du contrat proposée dans les conditions prévues aux articles R331-12 et R 331-13 du code général de la fonction publique, etc.).
- A l'initiative de l'agent ;
 - candidature sur une autre fiche de poste (DGFIP ou autre structure) ;
 - démission ;
 - acceptation du bénéfice d'un concours.

3. Fin de contrat

Lors de la rupture du contrat au terme de l'engagement, suite à une démission ou à un licenciement, la DGFIP doit remettre à l'agent contractuel :

- une attestation employeur destinée à France Travail afin que l'agent puisse faire valoir ses droits à



l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;

- un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :
 - la date de recrutement de l'agent et celle de la fin du contrat ;
 - les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
 - la durée de travail ;
 - le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

4. Indemnités



L'agent contractuel a droit à une indemnité de licenciement sauf s'il :

- est fonctionnaire détaché en tant que contractuel ;
- a atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite et le nombre de trimestres d'assurance retraite requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.

L'indemnité de licenciement est égale à $\frac{1}{2}$ mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services et à $\frac{1}{3}$ de mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est limité à 12 mois de salaire.

L'indemnité est versée en une seule fois.

Les agents contractuels recrutés en CDD n'excédant pas un an (renouvellement compris) peuvent prétendre à la prime de précarité sous réserve :

- qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions recherchées ou que le recrutement soit justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir) ;
- et que la rémunération globale moyenne au cours de la durée totale du contrat soit inférieure ou égale à 2 fois le SMIC (3 734,03 € au 1^{er} juin 2026). Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou incomplet.

La prime est égale à 10 % de leur rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus.

Elle est versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

Les indemnités de licenciement et de précarité sont imposables sur le revenu et soumises aux cotisations sociales.

Sous certaines conditions, l'agent contractuel privé d'emploi peut prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le + CFTC

En intégrant la DGFIP, les contractuels découvrent son environnement et ses missions. Ils disposent d'un véritable atout pour se présenter aux concours externes des finances publiques.



La **CFTC Finances Publiques** a mis en place une [préparation à l'oral des concours](#) pour accompagner les candidats admissibles.

Textes de référence :

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

Circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État

Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986