



**CONCOURS INTERNE POUR L'ACCÈS AU GRADE DE CONTRÔLEUR DES
FINANCES PUBLIQUES DE 2ÈME CLASSE**

ANNÉE 2023

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N° 1

Durée : 3 heures – Coefficient : 4

**Réponse à des questions et/ou cas pratique
à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif**

Toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire.

Recommandations importantes

Le candidat trouvera au verso la manière de servir la copie dédiée.

Sous peine d'annulation, en dehors du volet rabattable d'en-tête, les copies doivent être totalement anonymes et ne comporter aucun élément d'identification tels que nom, prénom, signature, paraphe, localisation, initiale, numéro ou tout autre indication, même fictive, étrangère au traitement du sujet.

Sur les copies, les candidats devront écrire et souligner si nécessaire au stylo bille, plume ou feutre de couleur noire et bleue uniquement. De même, l'utilisation de crayon surligneur est interdite.

Il devra obligatoirement se conformer aux directives données.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Tournez la page S.V.P.

Le candidat complètera l'intérieur du volet rabattable des informations demandées et se conformera aux instructions données.

Nom de naissance

Prénom usuel

Jour, mois et année

Signature obligatoire

Numéro de candidature

ÉTIQUETTE D'IDENTIFICATION

À compléter par le candidat

Ne rabattre le cache qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance

EXEMPLE DE MARQUAGE :

Faire comme ceci

Ne pas faire

ÉTIQUETTE D'IDENTIFICATION

À l'attention du correcteur

Concours externe - interne - professionnel - ou examen professionnel (1)

(1) Rayer les mentions inutiles.

Interne

Contrôleur des Finances publiques de 2ème classe

Pour l'emploi de :

Épreuve n° : **1**

Préciser éventuellement le nombre d'intercalaires supplémentaires

Matière : 102 - Réponse à des questions et/ou cas pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif

Date : **1 0 1 0 2 0 2 2**

Nombre d'intercalaires supplémentaires :

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

À L'ATTENTION DU CORRECTEUR

Pour remplir ce document :

Utilisez un stylo ou une pointe feutre de couleur **NOIRE** ou **BLEUE**.

EXEMPLE DE MARQUAGE :

Faire comme ceci

Ne pas faire

Pour porter votre note, cachez les gélules correspondantes.

Reportez la note dans les zones **NOTE / 20** et dans le cadre **A**.

En cas d'erreur de codification dans le report des notes cochez la case erreur et reportez la note dans le cadre **B**.

À L'ATTENTION DU CANDIDAT

En dehors de la zone d'identification rabattable, les copies doivent être totalement anonymes et ne comporter aucun élément d'identification tel que nom, prénom, signature, paraphe, localisation, initiale, numéro, ou toute autre indication même fictive étrangère au traitement du sujet.

Il est demandé aux candidats d'écrire et de souligner si nécessaire au stylo bille, plume ou feutre, de couleur noire ou bleue uniquement. Une autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le jury, auquel cas la note de zéro serait attribuée. De même, l'utilisation de crayon surligneur est interdite.

Les étiquettes d'identification codées à barres, destinées à permettre à l'administration d'identifier votre copie, ne doivent être détachées et collées dans les deux cadres prévus à cet effet qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance.

Suivre les instructions données pour les étiquettes d'identification

Cadre A réservé à la notation

20	19	18
17	16	15
14	13	12
11	10	09
08	07	06
05	04	03
02	01	00

Décimales

,25 ,50 ,75

Cadre B réservé à la notation rectificative

20	19	18
17	16	15
14	13	12
11	10	09
08	07	06
05	04	03
02	01	00

Décimales

,00 ,25 ,50 ,75

Erreur

NOTE / 20

NOTE / 20

EN AUCUN CAS, LE CANDIDAT NE FERMERA LE VOLET RABATTABLE AVANT D'Y AVOIR ÉTÉ AUTORISÉ PAR LA COMMISSION DE SURVEILLANCE.



SUJET

**RÉPONSE À DES QUESTIONS ET/OU CAS PRATIQUE À PARTIR D'UN DOSSIER
COMPOSÉ DE DOCUMENTS À CARACTÈRE ADMINISTRATIF**

Code matière : 102

Les candidates et les candidats peuvent avoir à leur disposition sur la table de concours le matériel d'écriture, une règle, un correcteur, des surligneurs.

À partir des documents joints, vous traiterez les questions suivantes relatives à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Question 1

Après avoir réalisé un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique d'État, vous décrierez quelles sont les mesures mises en place pour la promouvoir.

Une réponse structurée avec un plan apparent d'au moins deux pages est attendue.

Question 2

Hormis l'égalité entre les hommes et les femmes, quelles sont les mesures mises en œuvre au sein de la DGFIP pour favoriser l'égalité et la diversité professionnelle.

Une réponse structurée de maximum deux pages est attendue. Un plan apparent n'est pas exigé.

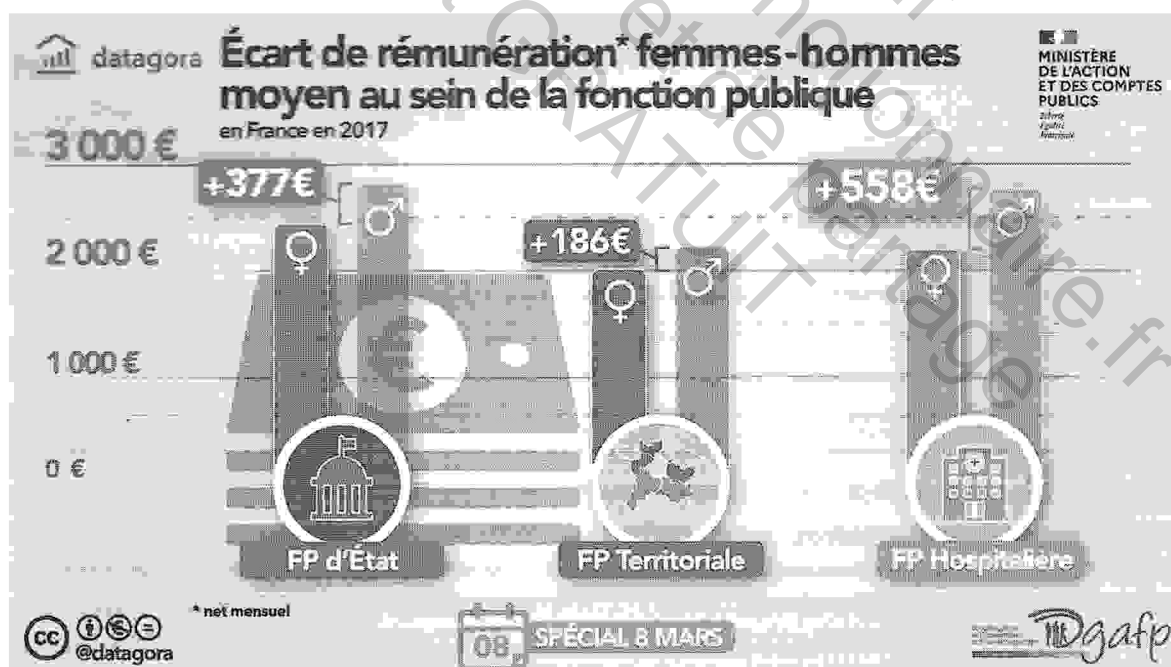
*doc 7 → égalité
doc 9 → reconnaissance des
des bonif.*

Liste des documents

- Document n° 1 L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en infographies – Portail de la fonction publique – 2020 (1 page)
- Document n° 2 Extrait d'article – « L'encadrement de la fonction publique se féminise très lentement » – Benoit Floc'h – Le Monde – 11/12/2020 (1 page)
- Document n° 3 Extrait du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique – DGAFP – 2021 (1 page)
- Document n° 4 Article « Légère réduction des inégalités salariales entre les sexes dans la fonction publique » – Bastien Scordia – Acteurs publics – 26/11/2021 (1 page)
- Document n° 5 Article « La mixité des métiers peine à infuser la fonction publique » – Bastien Scordia – Acteurs publics – 16/07/2019 (1 page)
- Document n° 6 Extrait du rapport au président de la République « L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique » – Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime – La Documentation française – Collection des rapports officiels – 2011 (1 page)
- Document n° 7 Extraits du « Plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes : Bilan statistique 2020 » – Bureau RH-2C – 08/03/2021 (2 pages)
- Document n° 8 Extrait du guide « Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite » – DGAFP – 2017 (1 page)
- Document n° 9 Extraits de l'étude d'impact « Projet de loi de transformation de la fonction publique » – Assemblée nationale – 27/03/2019 (2 pages)
- Document n° 10 Extrait d'article « Égalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique » – Site vie-publique.fr – 09/03/2021 (3 pages)
- Document n° 11 Extrait du dépliant « Diversité et l'égalité professionnelle à la DGFIP » – Bureau RH-2C – 2021 (1 page)
- Document n° 12 Extraits du rapport social unique de la DGFIP – Bureau RH-2C – 12/2021 (2 pages)
- Document n° 13 Extrait d'article « L'inclusion des personnes en situation de handicap : une valeur forte de la DGFIP » – Journal e-FiP n° 86 – 12/2021 (1 page)
- Document n° 14 Annexe 3 de la note d'information aux agents sur le correspondant handicap local – Modèle de lettre d'introduction du correspondant handicap (CHL) devant être adressée à l'ensemble du personnel du département – Bureau RH-2C – 07/10/2020 (1 page)
- Document n° 15 « Le handicap, parlons-en » – Ulysse, l'intranet de la DGFIP – Actualités générales – 23/11/2018 (1 page)

Le fonds documentaire comporte 20 pages.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en infographies – Portail de la fonction publique – 2020



que fait la FP →

ax. ↓

Extrait d'article – « L'encadrement de la fonction publique se féminise très lentement » –
Benoît Floc'h – Le Monde – 11/12/2020

L'encadrement de la fonction publique se féminise très lentement

L'objectif de la loi Sauvadet de 2012 établit le seuil minimal à 40 %, mais vingt-six employeurs publics ont dû s'acquitter d'une pénalité en 2018 pour non-respect de ce taux.

Par Benoît Floc'h

Publié le 11 décembre 2020 à 03h39 - Mis à jour le 11 décembre 2020 à 05h59 · Lecture 5 min.

L'objectif de la loi Sauvadet de 2012 établit le seuil minimal à 40 %, mais vingt-six employeurs publics ont dû s'acquitter d'une pénalité en 2018 pour non-respect de ce taux.

Les femmes se font, lentement mais sûrement, une place dans la haute fonction publique. C'est ce que montre la dernière édition du bilan du ministère de la transformation et de la fonction publique, mis en ligne fin novembre. Parmi les nominations effectuées en 2018 – données les plus récentes – sur un poste d'encadrement supérieur des trois principales administrations (Etat, collectivités locales, hôpitaux), les femmes en représentent 37 %. Cela concerne ce que le ministère appelle les « primo-nominations ». C'est-à-dire la moitié de l'ensemble des 1 800 nominations de l'année, celles qui ne sont ni un renouvellement dans un même emploi ni une nomination dans un emploi analogue. Résultat, fin 2018, parmi les 5 700 hauts cadres qui étaient en poste – le « stock », donc –, 31 % étaient des femmes.

L'objectif fixé par la loi dite Sauvadet en mars 2012 est aujourd'hui au moins de 40 % pour les primo-nominations. Grosso modo, l'administration progresse à raison d'un point par an. En 2018, parce qu'ils n'ont pas atteint le seuil de 40 %, vingt-six employeurs publics ont donc dû s'acquitter d'une pénalité. Ainsi, 4,14 millions d'euros ont été reversés au budget général de l'Etat, dont 600 000 euros qui ont permis de financer des actions favorables à l'égalité entre femmes et hommes.

Parmi les plus mauvais élèves, il y a Bercy (qui a dû verser 900 000 euros de pénalités), le ministère des armées (450 000 euros), la région Pays de la Loire (180 000 euros), la ville de Roubaix (180 000 euros), la communauté d'agglomération de Troyes (180 000 euros) ou celle de Belfort (180 000 euros). A Bercy, on proteste de sa bonne foi, en faisant remarquer que les pénalités baissent fortement ces dernières années : 1 700 000 euros en 2017, 900 000 en 2018 et 450 000 euros en 2019. « On continue à progresser », assure Marie-Anne Barbat-Layani, secrétaire générale du ministère de l'économie.

Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, un peu agacée de la lenteur du suivi (les chiffres publiés en 2020 sont ceux de 2018), affiche son volontarisme. Selon les données inédites qu'elle livre, la nomination de femmes dans les plus hauts postes (directeur d'administration centrale, préfet, ambassadeur, recteur...) progresse très fortement. Le taux était de 24 % en 2012, puis il a stagné autour de 30 % jusqu'en 2018. Mais, en 2019, il est de 37 % et, sur les six premiers mois de 2020, de 43 %. Or, ce sont les nominations sur lesquelles le gouvernement a directement la main. « Cela montre une chose, affirme Mme de Montchalin : quand la volonté politique est claire, constante, les choses progressent. » Le message est limpide : les administrations doivent se ressaisir. Car si le rapport publié fin novembre dresse « un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées », la ministre est plus sévère. Les pénalités ont entraîné « une prise de conscience », note-t-elle, mais « cela ne fait pas de différence majeure en termes de progression ». Amélie de Montchalin attend de pied ferme les plans d'action que les employeurs doivent fournir d'ici à la fin de l'année. « C'est important, confie-t-elle, parce que les ministères sont forts pour établir des diagnostics, mais beaucoup moins pour dire comment on infléchit les choses. » [...]

Extrait du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique – DGAFP – 2021

[...]

Au 31 décembre 2018, 5,56 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), en hausse de 0,7 % sur un an. À ces agents publics s'ajoutent 78 600 contrats aidés. Comme en 2017, la hausse de l'emploi public s'explique notamment par le passage sous statut de contractuel de droit public, au sein du même versant, de 31 400 contrats aidés présents fin 2017. En prenant en compte la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés (-60 200), l'emploi chez les employeurs publics baisse de 0,4 %.

Hors contrats aidés l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la troisième année consécutive (+0,8 %). Comme en 2017, cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice. En outre, la contractualisation sous statut de droit public d'anciens bénéficiaires de contrats aidés n'explique pas toute la hausse. En effet, même sans la prendre en compte, l'emploi augmenterait dans ce versant (+0,2 %).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2018, de 0,7 %. Comme en 2017, cette hausse est pour l'essentiel (0,6 point) liée au recrutement comme contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017. Elle se situe principalement dans les établissements intercommunaux et dans les régions, notamment suite à la mise en place de la collectivité de Corse regroupant les compétences du conseil régional et des conseils départementaux corses dès le 1^{er} janvier 2018. En prenant en compte les contrats aidés, en recul de 29 200 personnes, l'emploi baisse dans ce versant de 0,8 %.

Chiffres clés

Les femmes
représentent 62 %
des agents publics
et 42 % des agents
de la catégorie A+.

La fonction
publique compte
2,4 agents de 50 ans
et plus pour 1 de
moins de 30 ans
alors que ce ratio
est de 1,3 dans le
secteur privé.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,4 % (dont 0,3 point lié au recrutement d'anciens contrats aidés), soit un rythme moins soutenu qu'en 2017.

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5 %) voient leur part continuer de progresser (+0,2 point comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que leur part augmente le plus (+0,5 point), mais elles y restent minoritaires (42 %).

Fin 2018, 62,5 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46,2 % dans le secteur privé. En dix ans, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2,7 points (+0,2 point en 2018). La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 78,0 % de femmes (+1,3 point en dix ans). En particulier, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, cette part atteint 87,5 %. Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61,3 % (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,9 %, en hausse de 1,8 point depuis 2009), du fait

de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. Avec 56 % de femmes, la FPE est le versant le moins féminisé même si leur part a augmenté de 2,4 points en dix ans.

La part des femmes varie de façon importante selon les métiers, en particulier dans la FPH et la FPT. Dans la FPH, les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. A contrario, la filière technique-ouvrière est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes. Dans la FPT, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %), médico-technique (80,2 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5,0 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %). Dans la FPE, les métiers administratifs et de l'enseignement sont davantage féminisés : les femmes représentent, par exemple, 87,9 % des greffiers, 78,9 % des secrétaires administratifs, 84,5 % des professeurs des écoles et 61,1 % des professeurs agrégés ou certifiés. À l'opposé, elles ne représentent que 21,3 % des surveillants pénitentiaires et sont peu nombreuses dans la police quel que soit le niveau hiérarchique (20,8 % des commandants et 20,6 % des brigadiers et gardiens de la paix).

[...]

Article « Légère réduction des inégalités salariales entre les sexes dans la fonction publique » – Bastien Scordia – Acteurs publics – 26/11/2021

PAR BASTIEN SCORDIA

22 novembre 2021, 15:24, mis à jour le 26 novembre 2021, 09:15

Légère réduction des inégalités salariales entre les sexes dans la fonction publique

Le salaire net moyen des femmes est toujours inférieur de 12,3 % à celui des hommes dans la fonction publique. Et même si cet écart poursuit sa "décrue ininterrompue depuis 2013", les inégalités s'amplifient au fur et à mesure que les salaires sont élevés.

1 976 euros par mois : c' est le salaire net moyen des femmes enregistré en 2018 dans la fonction publique. Un salaire inférieur de 12,3 % à celui des hommes, est-il indiqué dans la dernière édition du rapport sur l' égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, que vient de publier la direction générale de l' administration et de la fonction publique (DGAFP).

L' écart se réduit toutefois de 0,3 point par rapport à 2017, "poursuivant sa décrue ininterrompue depuis 2013", explique la direction générale. Dans le détail, c' est dans l' hospitalière que l' on trouve les écarts les plus grands (20,9 %). Suivent ensuite l' État (13,5 %) et la territoriale (9,2 %). Mais si les écarts se réduisent légèrement, la différence se creuse toujours au fil de la distribution des salaires. Plus ceux-ci sont élevés, plus les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont grands, conséquence logique d' une moindre présence de ces femmes aux plus hauts postes.

Plus grandes inégalités dans le privé

"Parmi les 10 % des salariés les moins bien rémunérés, 70 % sont des femmes", indique la DGAFP. Et de préciser que cette part diminue donc "progressivement avec l' élévation dans l' échelle salariale". Ainsi, 46 % des 10 % des salariés les mieux rémunérés sont des femmes. Une proportion qui tombe à 34 % pour le 1 % des salariés les mieux rémunérés.

À noter aussi que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes restent moins importantes dans la fonction publique que dans le secteur privé, où elles atteignent 16,8 %. Mais ces inégalités se réduisent moins vite dans le secteur public. "Entre 1995 et 2017, elles ont baissé de 1,3 point seulement [dans la fonction publique, NDLR] contre un recul de 4,7 points dans le privé", précise l' étude. Le fruit, aussi, d' une plus grande difficulté d' accès des femmes aux postes les mieux rémunérés de la fonction publique.

Article « La mixité des métiers peine à infuser la fonction publique » – Bastien Scordia – Acteurs publics – 16/07/2019

PAR BASTIEN SCORDIA

2 mai 2017, 16:15, mis à jour le 16 juillet 2019, 17:57

La mixité des métiers peine à infuser la fonction publique

Les initiatives des pouvoirs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'accordent qu'une place modeste à l'objectif de mixité des métiers, soulignent l'inspection générale des Affaires sociales et celle de l'Administration de l'éducation nationale et de la recherche dans un rapport. Les progrès vers la mixité des métiers sont "très lents", ajoutent les corps d'inspection.



Feuille de route ministérielle, conférence annuelle de l'égalité ou protocole d'accord : dans la fonction publique, les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont multiples, mais l'objectif de mixité des métiers y tient une place "modeste". C'est le constat de l'inspection générale des Affaires sociales (Igas) et de celle de l'Administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), dans un rapport rendu public le 21 avril, selon lequel les progrès vers la mixité des métiers sont "très lents" au sein de l'administration.

"La mixité des métiers n'a significativement progressé que dans les métiers de la sécurité, voire a pu régresser par ailleurs", déplorent les corps d'inspection dans leur rapport [cliquez ici pour le consulter]. Ainsi, la part des femmes dans la famille professionnelle intitulée "Armée, police et pompiers" est passée de 3 % dans les années 1980 à 14 % aujourd'hui. Dans la gendarmerie, par exemple, ce taux de féminisation est passé de 1 % en 1983 à 10 % en 2001, pour atteindre 17 % des effectifs en 2015, soit 16 329 femmes sous statut militaire.

A contrario, la part des femmes enseignantes a augmenté de plus de 15 % sur cette même période : elles représentent aujourd'hui plus d'1 million des effectifs d'enseignant (66 %) alors qu'au début des années 1980, elles étaient 917 000 (soit 61 % des effectifs).

Extrait du rapport au président de la République « L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique » – Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime – La Documentation française – Collection des rapports officiels – 2011

[...]

Un déroulement de carrière beaucoup moins linéaire (interruptions, temps partiel) qui influe fortement sur le niveau de pension de leur retraite

Les interruptions de carrière qui caractérisent le parcours professionnel des femmes et, plus encore, le recours au temps partiel, se répercutent sur le déroulement de carrière, avec des avancements moins rapides, synonymes de rémunérations qui augmentent plus lentement.

Le recours au temps partiel demeure donc principalement le fait des femmes. La fonction publique compte une part importante de femmes qui travaillent à temps partiel. Cette proportion est d'ailleurs très largement supérieure à celle des hommes. Selon les statistiques de la DGAFP en 2008⁵, 16,8 % des femmes titulaires au sein de la fonction publique de l'État sont à temps partiel contre 2,5 % pour les hommes. Le temps partiel est largement répandu dans les métiers très féminisés peu ou pas qualifiés. Les données de la DGAFP révèlent toutefois une progression du temps partiel chez les femmes cadres au sein de la fonction publique de l'État.

Même si la demande d'autorisation de travailler à temps partiel n'a pas à être motivée par un agent titulaire dans la fonction publique et que le temps partiel est théoriquement choisi, cet aménagement du temps de travail est souvent le résultat d'une incompatibilité entre vie professionnelle et vie privée, dont les femmes doivent supporter les conséquences.

Le recours au temps partiel des femmes diffère selon le versant de la fonction publique et le statut de l'agent. En effet, la part des femmes en temps partiel est, tous statuts confondus⁶, de 20,4 % dans la fonction publique de l'État, de 30,2 % dans la fonction publique territoriale et de 22,2 % dans la fonction publique hospitalière. Le recours au temps partiel diffère également en fonction du statut de l'agent. En effet, selon les statistiques de la DGAFP issues du fichier de paie des agents de l'État, dans la fonction publique d'État, alors que 16,8 % des femmes titulaires travaillent à temps partiel, 48 % sont concernées par ce mode d'organisation du travail parmi les non-titulaires. De la même manière, chez les hommes, le temps partiel des non-titulaires (36,4 %) dépasse largement celui des titulaires (2,5 %).

Ces différences s'expliquent avant tout par le fait que dans la fonction publique d'État, le temps partiel est toujours choisi pour les titulaires et plus souvent « subi » pour les non-titulaires (il s'agit d'ailleurs le plus souvent de temps non complet).

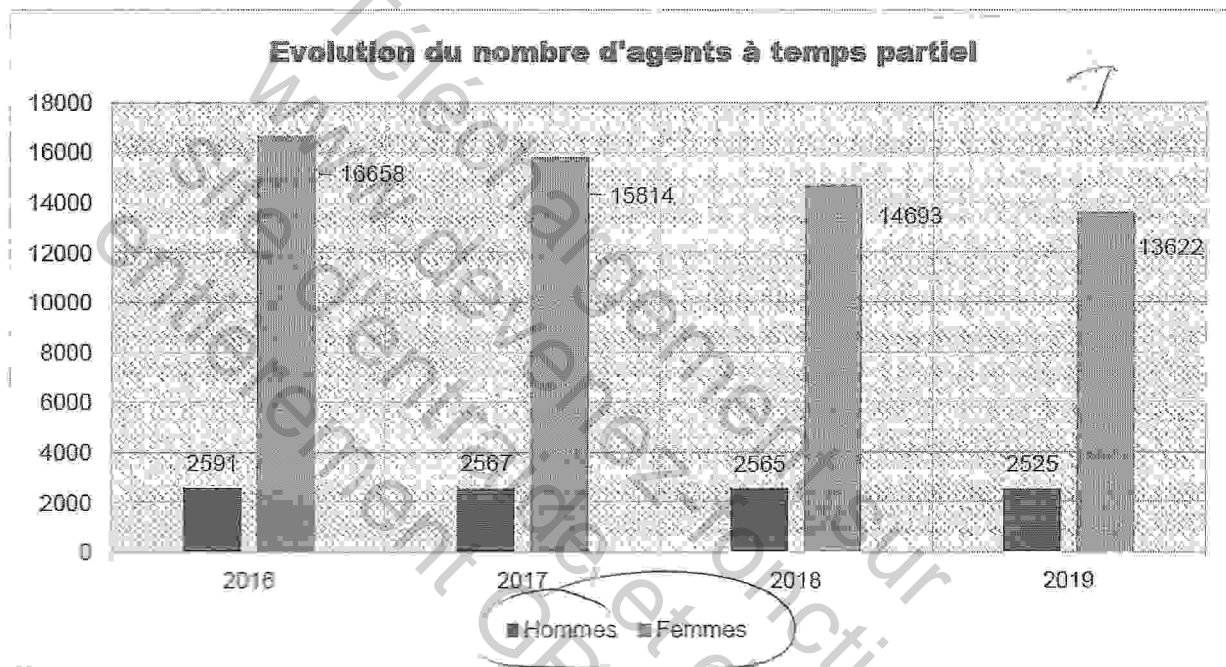
[...]

Extraits du « Plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes : Bilan statistique 2020 » – Bureau RH-2C – 08/03/2021

[...]

1. Les femmes largement majoritaires parmi les bénéficiaires du temps partiel : 84% des effectifs à temps partiel fin 2019

Une évolution à la baisse du nombre d'agents à temps partiel est constatée depuis 2016 :



Les 16147 agents à temps partiel représentent 16,2% des effectifs de statut DGFIP

Les 13622 femmes à temps partiel représentent 23% des effectifs féminins de statut DGFIP

Les 2525 hommes à temps partiel représentent 6% des effectifs masculins de statut DGFIP.

Les agentes de catégorie B puis de catégorie C sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel.

[...]

3. Les femmes largement majoritaires parmi les bénéficiaires du congé parental

Parmi les 159 bénéficiaires d'un congé parental, fin 2019, on dénombre 147 femmes, soit 92,45%.

La part des hommes a toutefois progressé entre 2015 et 2019 : elle est passée de 6 à 8%.

[...]

6. Des écarts de rémunération objectifs

Données issues du Bilan social :

Titulaires civils	2016		2017		2018		2019	
	H	F	H	F	H	F	H	F
A+	9 568 €	8 779 €	9 278 €	8 833 €	8 547 €	8 363 €	9 315 €	8 847 €
A	3 858 €	3 693 €	4 094 €	3 813 €	3 993 €	3 740 €	3 932 €	3 801 €
B	2 499 €	2 524 €	2 527 €	2 556 €	2 479 €	2 505 €	2 534 €	2 563 €
C	1 944 €	2 018 €	1 972 €	2 046 €	1 948 €	2 016 €	1 963 €	2 021 €

Résultats d'une étude pilotée par le SG et conduite en 2019 par les directions des ME sur les écarts de rémunération :

Les directions n'ont pas identifié des inégalités de traitement dans la répartition des montants indemnitaires entre les femmes et les hommes.

Elles ont objectivé les écarts existants en tenant compte de plusieurs facteurs :

- une inégale répartition des sexes par métier ;
- une distribution inégale des femmes et des hommes par corps et à l'intérieur des corps ;
- un régime indemnitaire souvent lié à des sujétions ou à des fonctions spécifiques occupées majoritairement par des hommes ;
- des écarts parfois expliqués par le fait de bénéficier de primes informatiques dans des métiers exercés majoritairement par des hommes

Sur les 19 corps concernés, 6 relevaient de la DGFIP : administrateur des finances publiques, géomètre des finances publiques, personnel de catégorie A des finances publiques, contrôleur des finances publiques, agent technique des finances publiques, agent administratif des finances publiques.

L'analyse a révélé les points suivants :

Les primes à la DGFIP comprennent un socle commun (ACF technique) et des éléments variables en fonction des métiers exercés, des responsabilités et des sujétions particulières associées à certains métiers.

Sur les écarts liés à l'effet « prime pur », les explications sont les suivantes :

- les cadres appartenant aux corps des administrateurs des finances publiques bénéficient de primes qui peuvent varier selon les fonctions et les niveaux de responsabilité ;
- les agents du corps des géomètres-cadastrateurs des finances publiques, métier très masculin, ont tous le même régime indemnitaire, sans distinction liée aux grades, ce qui peut expliquer l'absence d'effet « prime pur » dans ce corps ;
- les agents techniques présentent un écart de rémunération qui est lié à deux facteurs : une rémunération des heures de nuit majoritairement versée aux hommes et une féminisation concentrée sur le premier grade ;
- dans le corps des contrôleurs, on constate un écart de rémunération lié à l'augmentation très nette de la part des femmes sur les échelons terminaux des grades. Le faible effet prime pur (0,6 %) est sans doute imputable aux primes informatiques. L'effet démographique en faveur des femmes (3,2 %) pourrait être lié au fait que plus d'hommes accèdent à la catégorie supérieure ou que plus de femmes sont promues dans ce corps.

[...]

Extrait du guide « Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite » – DGAFP – Les essentiels – 2017

[...]

5.1. Conditions et régime

Le congé parental constitue une position statutaire distincte de la position d'activité.

Il permet à un agent public de cesser son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Il est ouvert aux fonctionnaires (stagiaires ou titulaires), et aux agents contractuels justifiant d'au moins une année de services à la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté et n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire (seizième anniversaire de l'enfant).

Ce congé est accordé de plein droit :

- après la naissance d'un enfant ;
- après un congé de maternité ;
- après un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- après un congé d'adoption ;
- après l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être partagé entre les parents (agent public ou salarié de droit privé), qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou concomitamment.

Le congé parental est accordé, sur simple demande écrite effectuée au moins deux mois avant le début du congé, par périodes de six mois renouvelables, pour une durée de :

- trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans ;
- ou d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

La dernière période du congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des délais mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, le titulaire d'un congé parental peut demander que la durée en soit écourtée. En outre, le congé parental cesse de plein droit en cas de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà en congé parental, celui-ci a droit, sans préjudice des congés maternité ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant.

Dans les trois versants de la fonction publique, les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Pour les agents contractuels hospitaliers, le congé parental est renouvelé par tacite reconduction jusqu'au terme des durées maximales autorisées.

Pour les agents titulaires, la période passée en congé parental a un impact sur l'ancienneté :

- Lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} octobre 2012, pour les titulaires, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon.
- Lorsque le congé parental a pris fin avant le 1^{er} octobre 2012, les périodes de congés ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour un avancement de grade ou de corps. En revanche, elles sont prises en compte pour moitié dans le calcul des droits d'avancement d'échelon.

Pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, lorsque le congé parental a débuté à compter du 1^{er} janvier 2016, le temps est compté en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, dans le calcul des services requis pour le bénéfice de la réévaluation de la rémunération, de l'ouverture de droit à certains congés et pour se présenter à certains concours internes. Du 1^{er} octobre 2012 au 31 décembre 2015, le congé parental était pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le fonctionnaire placé en position de congé parental conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

Il n'acquiert pas de droit à congés annuels ou à jours de repos dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

A l'issue du congé parental, l'agent a un droit à réintégration.

5.2. Effets sur la rémunération

Le congé parental est un congé non rémunéré : l'agent ne perçoit ni traitement, ni prime. [...]

Extraits de l'étude d'impact « **Projet de loi de transformation de la fonction publique** » –
Assemblée nationale – 27/03/2019

Article 30 : Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction

1. État des lieux

L'article premier de la Constitution dispose que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a introduit à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un dispositif obligeant les employeurs publics à respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Sont concernées, les « primo-nominations », autrement dit les nominations hors renouvellement dans un même emploi et nominations dans un même type d'emploi. Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique précise la liste des emplois concernés par ce dispositif et leur regroupement en types d'emploi, fixe le montant forfaitaire de la pénalité financière due par l'employeur pour chaque unité manquante et établit la procédure annuelle de transmission des chiffres relatifs à la répartition genrée des nominations effectuées.

Le dispositif des nominations équilibrées a été renforcé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a intégré les emplois de directeur général des agences régionales de santé parmi les emplois concernés et, d'autre part, a accéléré la montée en charge de l'objectif légal de primo-nominations de chaque sexe. En effet, alors que la loi du 12 mars 2012 avait prévu la mise en œuvre de l'objectif cible (40 %) en 2018, la loi du 4 août 2014 a avancé cette mise en œuvre à 2017. Le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 a tiré les conséquences de la loi de 2014 en avançant d'une année le nouveau montant forfaitaire de la pénalité financière due par l'employeur public pour chaque unité manquante. Il a également intégré la métropole de Lyon, récemment créée, parmi les employeurs publics concernés, et complété la liste des informations devant être transmises par les employeurs en y intégrant des données relatives à la répartition genrée des emplois occupés.

Enfin, le décret n° 2018-1306 du 27 décembre 2018 a redéfini les emplois soumis aux nominations équilibrées au sein de l'encadrement de la direction générale des finances publiques et de ses services déconcentrés, à des fins d'harmonisation avec les critères retenus pour les autres emplois concernés, en ciblant spécifiquement les emplois de direction les plus exposés de la direction générale des finances publiques.

[...]

Article 31 : Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection

1. État des lieux

Les jurys constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires sont les garants du principe d'égal accès aux emplois publics résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Régis par des principes de souveraineté, d'unicité, de continuité, d'indépendance et d'impartialité, les jurys font partie des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires dont la fixation relève de la compétence du législateur en application de l'article 34 de la Constitution.

Le principe de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des jurys et instances de sélection s'applique, sauf dérogation expresse, à toutes les procédures de recrutement et d'avancement de fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Ce principe a été initialement consacré, pour les jurys de concours ou d'examen professionnel, au sein du statut général des fonctionnaires par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Conseil Constitutionnel avait considéré que la loi n'avait fixé qu'un objectif de représentation équilibrée, et qu'elle n'avait pas pour objet ni ne saurait avoir pour effet de faire prévaloir, lors de la constitution des jurys, la considération du genre sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications.

Pour la fonction publique de l'État, la proportion minimale de membres de chaque sexe avait été fixée à un tiers par le décret n° 2002-766 du 3 mai 2002. Par suite, le Conseil d'État a interprété le décret du 3 mai 2002 comme n'ayant pas pour objet de fixer une proportion de personnes de chaque sexe qui s'imposerait à peine d'irrégularité des concours.

En vue de pondérer le principe d'égalité à l'aune de l'égalité entre les femmes et les hommes, la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 a permis à la loi de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales. Le Conseil Constitutionnel considère désormais que l'article 1^{er} de la Constitution permet au législateur d'instaurer tout dispositif tendant à rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, qu'il soit incitatif ou contraignant, pourvu que soit assurée la conciliation entre cet objectif et les autres règles et principes de valeur constitutionnelle auxquels le pouvoir constituant n'a pas entendu déroger. De même, pour le Conseil d'État, l'objet de ces dispositions est de combiner le principe constitutionnel d'égalité, interdisant de faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune, et l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

C'est sur ce fondement que le principe de représentation équilibrée a été renforcé par l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 à compter du 1^{er} janvier 2015. Celui-ci a, d'une part, étendu son champ d'application à tous les jurys constitués pour le recrutement et l'avancement de fonctionnaires des trois versants et, d'autre part, fixé la proportion minimale des membres de chaque sexe à 40 % de l'ensemble des membres de jurys. L'exigence de conciliation rappelée ci-dessus entre le principe d'égalité et l'objectif d'égal accès est garantie par une sélection, par l'administration organisatrice, des membres de jurys à raison de leurs compétences.

En complément du principe de représentation équilibrée, l'article 166 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, a posé le principe d'alternance entre les femmes et les hommes à la présidence des jurys et instances de sélection dans les trois versants de la fonction publique.

[...]

Extrait d'article « Égalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique » – Site vie-publique.fr - 09/03/2021

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Ses dispositions concernent tant l'égalité professionnelle femmes-hommes que celle en faveur des agents en situation de handicap.

L'égalité professionnelle femmes-hommes

Plan d'action pour l'égalité professionnelle et dispositif de signalement

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont dû mettre en place **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

- *d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- *de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- *de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- *de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, une pénalité est due par l'employeur. Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par un décret du 4 mai 2020.

Par ailleurs, toutes les administrations ont dû instaurer au 1er mai 2020 **un dispositif de recueil des signalements** des agents qui s'estiment victimes d'un **acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel** ou d'**agissements sexistes**. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins.

Son contenu a été précisé dans un décret du 13 mars 2020 : il doit prévoir une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents.

Les centres de gestion ont la charge du dispositif pour le compte des collectivités locales et de leurs établissements publics qui le demandent.

Renforcement de l'obligation de nominations équilibrées

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée.

Sont à présent tenus à cette obligation les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitants. Le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à quatre nominations, et les effets de la réforme territoriale sont pris en compte. Le dispositif de nominations équilibrées est aussi étendue au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aux emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État nommés en Conseil des ministres.

Des mesures d'adaptation du dispositif sont prévues pour la fonction publique territoriale.

En outre, une dispense de pénalité financière pour les employeurs dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40 % au moins par des personnes de chaque sexe est créée.

Un décret du 30 décembre 2019 modifiant le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique(nouvelle fenêtre) fixe les conditions d'application de ces nouvelles mesures. Pour les collectivités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50 000 euros (contre 90 000 euros pour le reste des administrations). En annexe du décret, figurent également les emplois dirigeants des établissements publics de l'État désormais soumis à la règle des nominations équilibrées : École nationale d'administration, École polytechnique, Pôle emploi, Institut national de l'audiovisuel, Caisse nationale d'assurance vieillesse, etc.

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys

Les dispositions éparses relatives au principe de représentation équilibrée des membres de jurys sont regroupées dans le statut général des fonctionnaires. L'application et la portée du principe d'alternance à la présidence des jurys est améliorée. Le champ d'application de ce principe est harmonisé entre les trois fonctions publiques.

L'alternance des genres pour l'exercice des fonctions de présidente et de président de jury peut désormais s'appliquer au terme d'une périodicité maximale de quatre sessions.

Mesures intéressant la grossesse

L'état de grossesse est ajouté à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents.

De plus, **le jour de carence en cas de congé maladie**, introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018, **ne s'applique plus aux femmes enceintes**, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Un décret du 5 mai 2020 porte application de cette mesure.



Avancement "équilibré"

En vertu de l'accord du 30 novembre 2018 précité, un dispositif destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans **les procédures d'avancement de grade au choix** est instauré dans toute la fonction publique. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement est prise en compte. Pour ce faire, les lignes directrices de gestion, qui guident les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix, doivent être établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes doit être précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

[...]

Extrait du dépliant « Diversité et l'égalité professionnelle à la DGFIP » – Bureau RH-2C – 2021

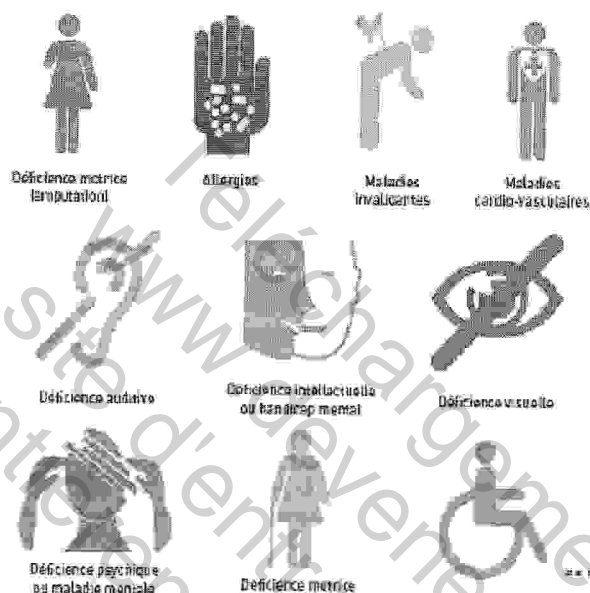
[...]

<p>LES ACTEURS DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE</p> <p>☆ Le référent national Diversité-Egalité professionnelle</p> <p>Designé au sein des services de l'administration centrale (bureau RH-2C), il assure la déclinaison des mesures arrêtées au niveau ministériel en liaison avec les bureaux de gestion RH, l'ENFIP et les référents locaux.</p> <p>Contact</p> <p>Sébastien DOQUEREAU - Bureau RH-2C</p> <p>03 44 00 00 00</p> <p>sebastien.doquerEAU@dgfip.finances.gouv.fr</p> <p>⇒ Aut référents locaux Diversité-Egalité professionnelle</p> <p>Nommés le 3 novembre 2011 dans chaque délégation interrégionale, les relais interrégionaux des ressources humaines sont les correspondants du référent national Diversité-Egalité professionnelle.</p> <p>Ils appuient la démarche auprès des directions et des agents, assurent la promotion des actions de communication ou de formation/sensibilisation, représentent toutes les préoccupations et informations locales et relaient toutes les initiatives locales auprès de l'administration centrale.</p> <p>⇒ La division RH-Formation ainsi que la Mission Communication de chaque direction de la DGFIP participent activement à la mise en œuvre de la démarche.</p>	<p>☆ L'ensemble des personnels de la DGFIP</p> <p>La réussite de la diversité et de l'égalité professionnelle repose en effet sur l'engagement de tous.</p> <p>LES ACTION MENEES</p> <p>Les actions de la DGFIP en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle se traduisent notamment par :</p> <p>☆ La mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur de ces deux thématiques</p> <p>Dans le prolongement de la signature du plan ministériel égalité professionnelle 2020-2022 (intervenue le 9 mars 2020), la DGFIP a présenté son propre plan d'actions triennal en CTR le 1^{er} février 2021. Ce plan est désormais en ligne sur la page Diversité-Egalité professionnelle de l'intranet Ulysse, entièrement repensée en 2021. Elle participe par ailleurs, aux réflexions menées au niveau ministériel pour la rédaction d'un nouveau plan d'actions Diversité.</p> <p>☆ Une diversification de ses recrutements</p> <p>La DGFIP a recruté, en 2020, 122 agents par la voie du PACTE</p> <p>La DGFIP compte désormais 5 classes préparatoires intégrées, organisées par l'ENFIP en faveur d'étudiants ou de demandeurs d'emploi de condition modeste, auprès des établissements de formation de Clermont-Ferrand, de Noisiel, de Lyon, de Noisy La Grand et de Navers : 81 élèves étaient présents en 2020 lors de la rentrée de ces différentes classes.</p> <p>☆ Une meilleure intégration des personnes en situation de handicap</p> <p>191 contractuels handicapés ont été recrutés en 2020.</p> <p>☆ Des recrutements pour favoriser la cohésion sociale</p> <p>134 volontaires du service civique et 181 apprentis ont été accueillis à la DGFIP en 2020.</p> <p>62 collégiens de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP) ont accompli un stage dans les services de la DGFIP en 2020.</p>	<p>☆ La recherche en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée</p> <p>La DGFIP décline en 2021 dans un protocole national adopté lors du CTR le 19 avril, les dispositions réglementaires issues du décret 2016-151 modifié qui autorise notamment le recours au télétravail ponctuel.</p> <p>☆ L'organisation d'actions communication</p> <p>La DGFIP réalise chaque année des actions de communication à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (le 8 mars) et de la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (le 17 mai).</p> <p></p> <p>☆ Un engagement contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel</p> <p>La DGFIP s'est mobilisée le 25 novembre 2020 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes et a rappelé les différents dispositifs déployés dans le cadre du plan de lutte gouvernemental contre les violences au sein du couple.</p> <p></p> <p>☆ La prévention et la lutte contre les discriminations</p> <p>Cette problématique est abordée dans les stages de formation initiale et certains stages de prises de fonction.</p>
--	--	---

Extraits du rapport social unique de la DGFIP – Bureau RH-2C – 12/2021

[...]

L'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap



Au sens de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

La loi de 2005 a élargi le champ du handicap. Désormais, les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont plus nombreuses et leurs droits ont été étendus.

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.

Au 1er janvier 2020, la DGFIP compte 8 138 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.

[...]

L'article L5212-2 du code 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.

[...]

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

Le taux d'emploi légal de l'année 2020 est de 8,1%, en hausse constante ces 5 dernières années.

	Déclaration 2017	Déclaration 2018	Déclaration 2019	Déclaration 2020	Déclaration 2021
Taux d'emploi légal	6,47 %	6,85 %	7,48 %	7,75%	8,1%

[...]

Les actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

Les Classes Préparatoires Intégrées

Le dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI) permet à des jeunes en situation difficile, titulaire d'un baccalauréat ou d'une licence, de suivre au sein des écoles des ministères, une préparation aux concours financiers de catégories A et B. Depuis 2006, la DGFIP développe également un dispositif spécifique d'aide à la préparation aux concours de la DGFIP au profit de lycéens et d'étudiants afin de les informer sur la nature des épreuves des concours et de leur dispenser des cours de soutien.

Nombre d'écoles de service public	1
Nombre de Classes préparatoires intégrées pour les écoles de service public	5 *

* 5 établissements de formation (2 CPI A : Clermont Ferrand, Noisiel; 3 CPI B : Lyon, Noisy et Nevers)

[...]

Le recrutement par la voie du PACTE

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques.

Ce dispositif 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.

Le dispositif, initialement destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac), a été élargi par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Il porte désormais à 28 ans au plus, l'âge des bénéficiaires du parcours et ouvre son accès aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

La DGFIP a recruté 122 agents par la voie du PACTE en 2020, dont 41 hommes et 81 femmes.

[...]

Extrait d'article « L'inclusion des personnes en situation de handicap : une valeur forte de la DGFIP » – Journal e-FiP n° 86 – 12/2021

[...]

L'Opération Duoday

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) qui s'est tenue du 15 au 19 novembre 2021, les agents de la DGFIP se sont fortement impliqués. Rencontre avec la Dircofi Île-de-France qui a accueilli Deniz Atac, une étudiante en situation de handicap visuel, ainsi que le bureau RH-2C à l'occasion du Duoday 2021.

e-FiP : Pourquoi avoir souhaité mobiliser vos équipes sur cette journée nationale Duoday 2021 ?

Isabelle Thomas-Sygula, directrice du pôle transverse et programmation : La Dircofi Île-de-France est déjà très active dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment via le recrutement par voie contractuelle. Il nous semblait évident de participer à cette journée et de mobiliser nos agents. Après une communication aux équipes pour recenser les volontaires, nous avons eu spontanément de nombreuses demandes de la part de nos collègues.

e-FiP : Quelles étaient vos attentes pour cette journée ?

Deniz Atac, étudiante participant au Duoday : L'objectif de cette journée était de découvrir les métiers du contrôle fiscal et de me rendre compte des différentes missions effectuées au sein de ces services administratifs.

Sonia Tenreiro, inspectrice des Finances publiques : Je souhaitais participer à cette journée afin de partager avec une personne en situation de handicap le quotidien d'une inspectrice à la Dircofi et de faire découvrir nos missions. L'objectif était également de participer à une plus grande sensibilisation des collègues sur le sujet du handicap.

e-FiP : Quelle expérience retiendrez-vous de cette journée ?

D.A. : Cette journée a été très intéressante, au-delà même de mes attentes. Les métiers de la Dircofi demandent beaucoup de rigueur et j'ai été frappée par l'importance des visas afin de sécuriser les procédures. J'ai également été l'importance des prérogatives détenues par la DGFIP, notamment sur les droits de communication.

S.T. : C'était une journée très enrichissante car Deniz est une jeune femme de 17 ans très curieuse et attachante. Cela m'a permis de mieux découvrir le vécu d'une personne en situation de handicap et d'appréhender les difficultés qu'il convient de prendre en considération pour l'exercice de nos missions.

[...]

**Annexe 3 de la note d'information aux agents sur le correspondant handicap local –
Modèle de lettre d'introduction du correspondant handicap (CHL) devant être adressée à
l'ensemble du personnel du département – Bureau RH-2C – 07/10/2020**

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

, le

Direction départementale (DSF, TG) de :

Adresse :

Affaire suivie par

Le chef des services (indiquer la structure)

☎

à

✉

l'ensemble des agents du département

Madame, Monsieur,

L'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle constitue un objectif prioritaire de la politique de l'État, qui doit se traduire concrètement par une mise en œuvre résolue au sein de notre direction.

Les obligations légales des employeurs publics ont été fixées, par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, à une proportion d'emploi de personnes handicapées de 6 % par rapport aux effectifs.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé le dispositif d'accompagnement des citoyens concernés par le handicap et défini un ensemble cohérent de mesures visant notamment à faciliter leur vie quotidienne, leur accès à l'emploi et leur insertion dans le milieu professionnel.

Afin d'assurer un accueil et une insertion professionnelle de qualité aux agents nouvellement affectés dans la direction mais aussi de répondre aux diverses demandes des agents en situation de handicap travaillant d'ores et déjà dans nos services, j'ai désigné, M(me) X correspondant(e) handicap local(e).

Le rôle du correspondant handicap local est de conseiller, de guider et de mettre en relation avec le bon interlocuteur, les agents en situation de handicap qui rencontrent un problème dans leur insertion professionnelle, lié à leur handicap, qu'il s'agisse notamment d'un problème d'aménagement de leur poste de travail, d'accessibilité aux locaux, de formation, d'évolution de leur carrière, de mobilité.

Le correspondant handicap joue un rôle majeur dans l'insertion et le déroulé de carrière des collègues atteints d'un handicap.

Il est un vecteur essentiel dans la mise en œuvre, au niveau local, de la politique en faveur du handicap, il anime et mobilise le réseau des « référents handicap » : médecin de prévention, assistant de service social, inspecteur hygiène et sécurité.

Vous pouvez contacter directement M(me) X au numéro de téléphone suivant :

Le chef des services

« Le handicap, parlons-en » – Ulysse, l'intranet de la DGFIP – Actualités générales –
23/11/2018

ULYSSE
L'intranet de la DGFIP

**DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES**

ACTUALITES La DGFIP Les AGENTS FISCALITE GESTION PUBLIQUE PILOTAGE ET MOYENS DOCUMENTATION APPLICATIONS

Accueil > ACTUALITES > Actualités générales

MODR

Ulysse, Nausicaa, BOIP, etc...

Rechercher

ACTUALITÉS GÉNÉRALES

[retour]

23 nov. 2018 - Actualités générales
Le handicap, parlons-en !

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), la DGFIP a organisé le 20 novembre sur le site de Bercy, une journée de sensibilisation au handicap dans le milieu professionnel.

Le Directeur général adjoint a ouvert cette journée placée sous le signe de l'échange entre les participants. Lors de la conférence « Emploi et handicap : parlons-en », trois agents en situation de handicap ont témoigné de leur insertion au sein des services et de l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier.

LADAPT, (l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), engagée dans l'intégration des personnes handicapées, a présenté ses missions et a animé l'exposition « Emploi et préjugés » ainsi qu'un atelier sensoriel sur la déficience visuelle.

Enfin, l'équipe de France Handisport a réalisé une démonstration de basket en fauteuil. Deux agents de la DGFIP font d'ailleurs partie de cette équipe, en tant que manager et joueur.

