



**Groupe de travail « Gestion des Contractuels »  
du 30 avril 2024**

Au 31/12/2023, 2950 contractuels travaillent à la DGFiP (1298 au 31/12/2021 et 2105 au 31/12/2022). Ils représentent désormais 5 % des effectifs de la DGFiP.

L'administration précise que le recrutement d'agents titulaires reste la priorité mais qu'elle doit répondre à une problématique de recrutements du fait des départs massifs en retraite constatées sur la période en cours. Le recours aux contractuels constitue donc un levier RH destiné à répondre à l'objectif global de recrutement de la DGFiP.

Depuis 2022, le recrutement de contractuels se fait en trois vagues afin de combler les vacances et lisser la charge de travail des directions locales.

La première vague, en début d'année, a pour objectif de combler les vacances d'emplois constatées à l'issue des mouvements généraux de mutations (postes non sollicités par des agents titulaires lors du dernier mouvement général de mutations dans des zones non attractives ; postes nécessitant des compétences spécifiques non disponibles en interne).

La deuxième vague, qui se déroule début juin, est la plus importante en volumétrie. Deux conditions prévalent pour les recrutements : que soit la vacance d'emplois et qu'aucun titulaire ne soit en attente à l'issue du dernier mouvement pour rejoindre ces postes vacants dans les directions.

La troisième et dernière vague se déroule à l'automne pour combler des besoins complémentaires en B et C.

En 2023, 1410 autorisations de recrutements ont été validées (26 emplois A, 612 emplois B et 771 emplois) sous la forme, pour 90 % des recrutements, de contrats CDD de 3 ans. Au final, ce sont 1418 contrats qui ont été signés en 2023, dont 332 contrats en administration centrale ou sur des postes hors campagne.

À ces recrutements externes il faut ajouter l'arrivée de 209 détachements entrants de fonctionnaires hors DGFiP (178 en 2022 et 137 en 2021).

L'ensemble de ces recrutements a permis de pourvoir 93% des autorisations de recrutements.

Il n'y a eu que 76 départs anticipés liés à des désistements avant prise de poste.

Plus du tiers des postes pourvus concernent les SIP/SIE.

La majorité des recrutements (58%) concerne des emplois de catégorie C, puis des emplois de catégorie B (41 %). Le recrutement de catégorie A sous cette forme reste anecdotique (1%).

Les agents contractuels recrutés sont très majoritairement des femmes (74%) sur des emplois de catégorie C (44%) et B (30%). 40% ont moins de 30 ans, et presque 70% ont moins de 40 ans.

Plus du tiers des personnes recrutés sont de niveau BAC, et près de la moitié ont un niveau BAC+2 et plus (10% sont BAC+4).

Pour 2024, l'administration évalue ses besoins de recrutement à 4550 ETP (transferts compris). Même si les capacités d'accueil de l'ENFiP ont augmenté, les différents établissements ne pourront accueillir que 2840 titulaires externes.

Par conséquent, le volume de recrutements de contractuels pour cette année pourrait avoisiner les 1500 ETP afin s'assurer le schéma d'emplois et la continuité des missions transférées sans agent.

Compte tenu de la place de plus en plus importante des contractuels au sein des services, l'administration a pour projet de réaliser un guide qui serait mis à leur disposition. Il porterait sur 6 thématiques :

- l'accueil dans les services ;
- les stipulations-types du contrat ;
- la rémunération ;
- les conditions d'exercice des fonctions ;
- les perspectives de carrière offertes par la DGFIP ;
- les évolutions professionnelles possibles avec notamment la formation.

Paradoxalement, la diminution des suppressions d'emplois, et même pour 2025 l'absence de suppressions d'emplois, met la DGFIP dans une situation difficile en matière de recrutement.

Nos structures de formation ne sont tout simplement pas adaptées pour faire face à nos besoins en recrutement. La DGFIP doit toujours plus recourir aux contractuels pour tenter, tant bien que mal, de combler les vacances d'emplois.

Cela nous donne le sentiment que cette situation n'a pas été suffisamment anticipée. Certes, les métiers de la fonction publique sont moins attractifs auprès des nouvelles générations, mais qu'est-ce qui a été fait pour améliorer cette attractivité. Finalement rien en matière salariale et si peu de choses en matière de qualité de vie au travail.

À moins que cela ne s'inscrive dans un plan à plus long terme visant à saper le statut des fonctionnaires.

Quoi qu'il en soit, les collègues contractuels n'y sont pour rien et il nous appartient de défendre leurs intérêts et de travailler à l'amélioration de leurs conditions de travail.