

Nouveaux outils de pilotage des emplois et des effectifs

Il existait des outils de pilotage des emplois et des effectifs différents selon les filières :

- pour les tables de référence des emplois : NOMINOE d'un côté, le TSM de l'autre ;
- pour la méthode de répartition des emplois : ORE d'un côté, efficience de l'autre ;
- pour les méthodes de recensement et de mise à jour des effectifs : enquête ORE d'un côté, enquêtes sur le coût de gestion de l'impôt de l'autre.

Des outils homogènes de pilotage ont été créés et sont substitués aux outils précités :

- TAGERFiP (Tableau de gestion des emplois de référence des FP) : créé à partir de NOMINOE et du TSM ; les suppressions 2012 y seront intégrées et il sera procédé à un nettoyage (= un rebasage) pour supprimer les gels qui se sont accumulés.
- MAGERFiP (Méthode d'allocation généralisée des emplois du réseau des FP) : méthode de répartition des emplois ; elle sera mise en oeuvre dès le dialogue d'automne de cette année.
- SAGERFiP (Suivi annuel généralisé des effectifs des finances publiques) : il s'agit d'une enquête annuelle de recensement de la répartition fonctionnelle des effectifs, dont la première mise en oeuvre sera effectuée prochainement.

I - TAGERFiP

Les tables des emplois sont indispensables en tant que référence de la répartition fonctionnelle des effectifs de la DGFIP : elles présentent une utilité, notamment, comme support des mouvements de mutation selon les nouvelles règles de gestion, comme support des suppressions d'emplois, comme support du dialogue social, comme support de pilotage des emplois et des moyens.

Ces tables visent les emplois et non les structures (pour lesquels les référentiels actuels subsistent pour le moment : SAGES et NOMINOE-Structures ; ces outils seront remplacés en 2012 par ARTEMIS).

Les nouvelles tables seront présentées comme le TSM, en colonne par grade (selon les nouveaux grades avec identification de la filière d'origine) ; en ligne par structure.

Elles seront mises à jour lors des suppressions d'emplois, des redéploiements etc selon un système d'échange entre services territoriaux et la centrale, pour traduire les mouvements présentés au CTP local.

Par ailleurs, les emplois seront repositionnés des anciennes vers les nouvelles catégories en tenant compte de la structuration des organigrammes des DLU et du nouveau classement des structures.

II - MAGERFiP

La nouvelle méthode d'allocation des emplois représente un croisement intéressant entre les anciennes méthodes :

- elle continue de prendre en compte les gains de productivité en les transformant en fléchages

- elle repose sur un principe de solidarité avec la détermination d'un taux d'effort national qui fait que chaque direction du réseau ou hors réseau contribue en fonction de ses implantés ;
- elle intègre à la marge mais de manière non négligeable des corrections liées à la prise en compte des métiers ou du contexte d'exercice des missions.

1) Le quantum des suppressions est arrêté au niveau national et réparti entre deux familles de contributeurs : le réseau territorial et les structures spécialisées. Pour ces dernières (directions spécialisées, nationales, informatique, direction générale) les suppressions sont fixées par référence au taux d'effort national et aux contributions des années précédentes.

2) Pour la répartition des suppressions à opérer au sein du réseau territorial, le dispositif comprend 4 étapes :

- **les fléchages majeurs et localisés** : ils résultent de l'identification préalable de gains de productivité massifs ; ils seront localisés par direction, sur la base d'un calcul national, mais les modalités de leur déclinaison seront laissées à l'initiative des directions.

- **l'application à toutes les directions du taux d'effort national** : ce sera la composante principale des suppressions, qui permettra de répartir le solde net après fléchage sur la base d'une logique d'équité et des capacités contributives de chacun. Le taux d'effort correspondra au rapport entre le volume des suppressions à répartir après fléchage et le total national des emplois implantés.

- **l'application de correctifs métiers et environnementaux** :

Ils joueront à la marge.

Les correctifs métiers consistent à opérer une redistribution entre directions, sur la base soit du niveau d'efficience, soit de l'évolution des charges observées dans certains métiers : l'efficience pour la fiscalité, les amendes et produits divers de l'état ; les charges pour le SPL, la Compta Etat et les fonctions support. Ce seront des correctifs à somme nulle qui s'appliqueront en fonction du positionnement des départements par rapport à la médiane : la redistribution s'opèrera des 50 départements inférieurs à la médiane vers les 50 départements situés au dessus, en fonction de l'écart observé.

Les correctifs environnementaux, qui correspondent aux anciens paramètres transversaux (FGP) ou socles (FF), ne seront appliqués qu'en positif. Ils consisteront à redonner des ETP (préemptés en amont de la répartition) aux 25 départements les plus défavorisés au regard de 4 critères : deux critères liés au territoire (part de la population en ZUS et en ZRR) et deux critères liés à la RH (taux de rotation et de primo-affectation, fluidité des mouvements).

- **4ème étape : la marge des DDG** : quelques ETP à redistribuer, également pré-emptés en début d'exercice, pour corriger des situations que le modèle n'a pas permis de prendre en compte : situations exceptionnelles observées en local.

A l'issue de la répartition, les suppressions seront ventilées par catégorie et par filières en tenant compte des PQM de C en B et de B en A.

III - SAGERFiP

Afin de fiabiliser les outils TAGERFiP et MAGERFiP, il doit impérativement être procédé rapidement au toilettage des enquêtes effectifs qui ont été réalisées pour la dernière fois début 2008.

C'est pourquoi la Direction Générale a souhaité substituer une enquête annuelle unique aux différentes enquêtes qui étaient effectuées au fil de l'eau.

Le travail à conduire comprendra 2 volets :

- Une enquête principale qui portera sur le recensement de tous les effectifs de toutes les structures du réseau territorial et du hors réseau : elle sera réalisée au moyen d'un support unique, une grille à remplir par chaque chef de service, sur la base de la photographie des effectifs au 30 juin. Le dispositif sera piloté par BP1 avec l'interface des délégués comme pour le classement des postes. Un référent départemental devra être désigné pour assurer la consolidation et le contrôle des données. .

- Une enquête complémentaire sera réalisée par échantillonnage dans les seuls services exerçant une compétence fiscale, en vue de pouvoir calculer le coût de gestion de l'impôt.