



DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES

Carcassonne, le 7 janvier 2019

DIRECTION DEPARTEMENTALE DES FINANCES
PUBLIQUES de l'AUDE

CTL du 16/01/2019

Fiche 1 : Économie générale du dispositif au niveau national

I – Présentation du PLF 2019

Le plafond d'emplois de la DGFIP (programme 156) connaît chaque année une double évolution :

- une évolution numérique selon les modalités déterminées par le Parlement dans la loi de finances de l'année ;
- une évolution catégorielle qui résulte de la ventilation par catégorie des suppressions d'emplois,

Pour simplifier la traduction locale des mouvements d'emplois, seule l'évolution nette des emplois par catégorie est communiquée aux directions locales.

L'exercice de déclinaison des évolutions d'emplois de la DGFIP se caractérise en 2019 par :

1 – La détermination d'un volume d'emploi

La loi de finances pour 2019 prévoit - 2 130 suppressions d'emplois pour la DGFIP.

PLF 2013	PLF 2014	PLF 2015	PLF 2016	PLF 2017	PLF 2018	PLF 2019
- 2 023	- 1 938	- 1 988	- 2 130	- 1 630	- 1 600	- 2 130

Corrigée du solde des transferts entre programmes (**Transferts entrants : + 55 ETP et transferts sortants : - 15**), l'évolution quantitative des emplois est donc in fine de - 2 090 en situation nette.

2 – Une répartition par catégorie

Tous les services (services centraux, directions territoriales, nationales ou spécialisées) contribuent en principe à l'effort de suppression. Mais il a été tenu compte de la nature, de l'évolution et des enjeux des missions exercées ainsi que des prélèvements antérieurs.

La déformation nette de la structure des emplois pour 2018 se présente ainsi

	A +	A	B	C	TOTAL
Directions départementales	- 119	- 77	- 587	- 1 176	-1 959
Directions nationales et spécialisées	1	- 5	- 55	- 121	- 180
Services centraux et assimilés *	18	40	6	- 15	49

TOTAL	- 100	- 42	- 636	- 1312	- 2 090
--------------	--------------	-------------	--------------	---------------	----------------

* inclus DDG, SRE, et DIE //dont régularisation des surnombres, transferts et redéploiements

II – La méthode

La méthode d'allocation généralisée des emplois du réseau des finances publiques (MAGERFiP) reste inchangée pour l'essentiel en 2019.

Elle est aménagée afin d'intégrer un périmètre de fléchages et faciliter l'allocation objective des moyens en prenant en compte la mission Accueil, la dimension «charge» et l'historique des suppressions.

Par ailleurs, **les opérations de renforts et de redéploiements** sont moins nombreuses et d'une ampleur moins importante que celles réalisées les années passées. Elles concernent principalement la réorganisation des DISI.

Pour le reste, elles se limitent pour l'essentiel à l'achèvement du regroupement des pôles de gestion des consignations sur Lille et Lyon, à la poursuite du déploiement des services facturiers dans la sphère Etat et à la constitution de pôles franciliens de recouvrement des recettes fiscales dans la continuité des pôles provinciaux créés en 2018. Des transferts, redéploiements et régularisations de surnombres sont par ailleurs réalisés dans les services centraux.

Enfin, **le périmètre des missions de la DGFIP** évolue et conduit à des reprises d'emplois en considération de la perte de la charge associée soit pour 2019 : la bascule en comptabilité privée des offices publics de l'habitat et du transfert de la mission de chargé de relation clientèle à la CDC

Globalement elle s'articule autour des trois mêmes composantes dont les données chiffrées pour le département figurent en annexe n°1 :

1 – Des gains de productivité fléchés et indicatifs.

En 2019, il s'agit majoritairement des gains liés à TéléIR. Ces fléchages sont très corrélés avec la taille des départements.

2 – Une contribution proportionnelle.

Elle s'applique aux emplois implantés minorés des emplois consacrés aux métiers supra départementaux. Par ailleurs, une franchise de base est appliquée à l'assiette de la contribution afin de tenir compte des charges fixes des directions.

La contribution proportionnelle constitue la composante principale dans l'évolution du plafond d'emplois des directions.

3 – Des correctifs permettant d'atténuer les variations d'emplois et prenant en compte :

Une dimension « **charge de travail** » **soit - 404 ETP au national** : le principe de ce correctif de charges est de s'assurer que la dotation en emplois des directions est en adéquation avec leur charge de travail. Une dotation cible est déterminée au regard de la charge et des effectifs mobilisés sur les principaux métiers, à partir d'indicateurs de référence et de l'enquête SAGERFiP. En pratique, pour chaque métier concerné, les corrections sont calculées toujours selon le même mode opératoire mais distinctement selon chaque métier.

Une dimension « **Accueil** » : ce correctif est basé sur des données de contexte prenant en compte le tissu fiscal (revenu/pauvreté) et les spécificités territoriales (population/ structures). Elle repose sur le postulat qu'il existe une corrélation entre les difficultés liées à la mission d'accueil du public et les difficultés sociales et sociétales des territoires concernés.

Totalisant au plan national **300 ETP**, elle ne joue que positivement et bénéficie à tous les départements.

Une dimension « **Taux d'effort** » ou correctif opérationnel qui consiste à s'assurer que le volume des suppressions d'emplois évolue de manière relativement cohérente d'une année sur l'autre.

III - Opération technique de rebasage du TAGERFiP

Historiquement, il existe un décalage entre le volume des emplois implantés et celui des effectifs, supérieur à la vacance "frictionnelle" (c'est à dire le décalage entre Arrivées et Départs).

L'objectif de réduction de la vacance "structurelle" à travers ce rebasage du TAGERFiP est double :

- rapprocher les emplois implantés des charges relatives de la direction,
- et symétriquement, faciliter les affectations vers les directions ayant les plus forts besoins et/ou ayant une vacance frictionnelle importante résultant d'une faible d'attractivité.

Le rebasage est à distinguer de l'exercice de suppressions d'emplois car il s'agit d'opérations d'ordre lissées dans le temps et portant sur des emplois structurellement vacants.

Quantifié globalement à 400 ETP, l'application du rebasage est étalée sur 3 ans conduisant ainsi à un rebasage de - **130 ETP en 2019**. Aucune structure n'est fléchée à ce titre.