Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES FINANCES PUBLIQUES D'INDRE-ET-LOIRE

CTL du 13 janvier 2015

Fiche technique

Situation des emplois à la DDFiP d'Indre-et-Loire PLF 2015

La présente fiche expose la déclinaison au niveau départemental des décisions prises au niveau national en matière d'emplois dans le cadre du PLF 2015.

I - LES PRINCIPAUX AXES DU VOLET EMPLOIS DU PLF

L'exercice de déclinaison des évolutions d'emplois de la DGFiP traduit une stabilité globale de l'effort que doit consentir la DDFiP d'Indre-et-Loire, caractérisée par plusieurs éléments :

1. En terme d'évolution quantitative du plafond d'emplois

La loi de finances pour 2015 prévoit 2 000 suppressions d'emplois pour la DGFiP. Il s'agit d'un volume sensiblement identique à celui de 2014 (1 988) et 2013 (2 023). Il est très en retrait des exercices antérieurs : - 2 438 ETP en 2012 et - 2 667 ETP en 2011.

Corrigé du solde des transferts entre programmes (+66 ETP), ce sont au total 1 934 suppressions nettes d'emplois qu'il faut répartir entre les services (2 002 en 2014).

L'effort reste exigeant, mais il est stable.

2. En terme de répartition catégorielle

Toutes les catégories statutaires sont appelées à contribuer à l'effort de suppression d'emplois.

L'effort portant sur la catégorie C s'établit à un niveau moindre que celui des exercices antérieurs au PLF 2014.

Les suppressions d'emplois de cadres supérieurs s'inscrivent, quant à elles, dans la traduction du modèle de GPEEC des A+. Ces évolutions constituent la première étape vers la dotation cible des directions territoriales.

3. En terme de méthode

La méthode MAGERFIP, qui a été actualisée en 2014, est reconduite.

Les services centraux comme toutes les directions nationales et spécialisées contribuent aux suppressions dans les mêmes proportions que les directions territoriales.

Ces trois éléments conduisent à une évolution des emplois dans chaque direction relativement proche de celle constatée en 2014.

Enfin, la subdivision des emplois par filière d'origine est abandonnée.

II - METHODE UTILISEE

La Méthode d'Allocation Généralisée des Emplois du Réseau des Finances Publiques (**MAGERFiP)** est utilisée pour décliner les évolutions d'emplois des directions territoriales.

Elle se fonde sur 4 éléments :

1. La contribution proportionnelle

Elle illustre le principe de répartition équilibrée de l'effort et constitue la composante principale de l'évolution du plafond d'emplois.

La contribution proportionnelle conduit à répartir sur les directions territoriales le solde des suppressions du réseau net des gains de productivité.

La contribution s'applique, pour chaque direction, sur ses emplois implantés, minorés le cas échéant, des emplois consacrés aux métiers supra-départementaux.

2. Les gains de productivité

Pour 2015, le périmètre des gains de productivité comprend :

- des gains résultant d'opérations de réorganisations de missions emportant des transferts de charges.

Il s'agit pour l'essentiel des gains permis par la seconde vague de déploiement des centres de services bancaires, assurant la gestion de la clientèle de la CDC.

- des gains liés à la numérisation

Ils sont associés à TéléIR, TéléTVA et à la progression de la dématérialisation des paiements des recettes des collectivités locales.

Ces gains représentent 26 % des suppressions d'emplois du réseau territorial.

3. Les renforts et redéploiements

Des renforts en emplois bénéficient à certains services ou missions. En outre, des redéploiements d'emplois sont opérés entre directions.

C'est la cas de la dotation abondée des centres de services bancaires, des modifications de périmètre de la dépense de l'Etat, de la dotation du Service des Retraites de l'Etat, du redéploiement des vérificateurs afin de renforcer les DIRCOFI et directions nationales du contrôle fiscal.

4. Les corrections

Il apparaît nécessaire d'intégrer des critères qui permettent d'appréhender les évolutions des métiers ainsi que celles liées à leurs conditions d'exercice (rapport charges/effectifs, antériorité des suppressions, difficultés sociales et économiques des populations entrant en contact avec les services…).

Il s'agit d'apporter des atténuations aux variations d'emplois calculées dans les étapes précédentes. La correction n'a donc pas vocation à modifier de manière substantielle la variation en emplois résultant de la contribution proportionnelle et des gains de productivité.

III - INCIDENCES AU NIVEAU LOCAL

1. Déclinaison au plan départemental du PLF 2015

La DDFiP d'Indre-et-Loire participe aux mesures nationales à hauteur de 16 emplois répartis de la façon suivante :

1. 1 emploi d'inspecteur divisionnaire ;
2. 1 emploi de catégorie A ;
3. 4 emplois de catégorie B ;
4. 10 emplois de catégorie C.

2. Groupe de travail relatif à la répartition des emplois

Afin d'enrichir les réflexions préparatoires à la localisation des emplois à supprimer, un groupe de travail départemental, composé d'un panel représentatif de chefs de service, a été constitué .

Ce groupe de travail s'est réuni le 3 décembre 2014 et a proposé des éléments supplémentaires d'appréciation du fonctionnement des services en tant qu'ils représentent, notamment, des facteurs environnementaux ayant une influence certaine sur les conditions d'exercice de l'activité ou qu'ils caractérisent des spécificités tenant aux moyens mobilisés pour accomplir les missions.

3. Localisation proposée des modifications d'emplois

3.1. Création du SIP et du SIE de TOURS NORD - OUEST

Les créations du SIP et du SIE, par fusion des SIP et SIE de TOURS NORD et TOURS OUEST, impliquent la suppression de deux emplois de responsable de structure (A+).

Un des deux emplois A+ (SIP TOURS NORD) finance le prélèvement d'un emploi de A+, l'autre (SIE de TOURS NORD) permet la création de l'emploi d'encadrant du PCPRP. (cf. § 3.4)

L'emploi A+ restant est redéployé au sein de la direction départementale.

La composition des emplois de la nouvelle structure sera la suivante :

- Pour le SIP : 1 emploi A+, 2 emplois A, 6 emplois B et 22 emplois C
- Pour le SIE : 1 emploi A+, 2 emplois A, 25 emplois B et 7 emplois C

3.2. Fusion des TRESORERIES de L'ILE BOUCHARD et RICHELIEU

Cette restructuration implique un changement du niveau hiérarchique de l'emploi du responsable, qui devient un cadre A+.

L'emploi A de la TRESORERIE de RICHELIEU finance le plan de prélèvement d'un emploi A.

3.3. Création de la cellule CSP de TOURS

La nouvelle structure sera composée d'un emploi A+ et de 13 emplois B issus des cellules CSP des 4 SIP de Tours selon les modalités suivantes :

SIP DE TOURS NORD : 4 SIP DE TOURS OUEST : 3
SIP DE TOURS SUD : 2 SIP DE TOURS EST : 4

3.4. Création du PCRP

Le PCRP d'Indre-et-Loire sera créé le 1er septembre 2015 (voir fiche dédiée).

Cette structure sera composée d'un emploi A+, de 5 emplois A et 5 emplois B issus des structures suivantes :

Emplois implantés	A+	A	B	Total
SIP TOURS EST		1	2	3
SIP TOURS NORD		1		1
SIP TOURS OUEST		1	1	2
SIP TOURS SUD		1		1
PCE		1	2	3
SIE TOURS NORD	1			1
	1	5	5	11

3.5. Gestion conjointe des SPF de TOURS 1 et TOURS 2

Les deux structures en gestion conjointe seront composées de :

- 1 emploi A+,
- 1 emploi A,
- 12 emplois B,
- 11 emplois C.

3.6. Transfert du traitement des déclarations de succession au pôle enregistrement

L' emploi C qui accompagne le transfert de la mission est redéployé au SIE TOURS OUEST. L'emploi correspondant était implanté à l'origine au SIP-SIE d'AMBOISE (FI).

3.7. Emploi A du CPS

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif unifié de gestion des équipes départementales de renfort au 1er septembre 2015, les emplois B et C implantés au CPS relais seront rattachés au volume des emplois implantés de l'Equipe Départementale de Renfort. L' emploi A, actuellement implanté sur le CPS relais, doit quant à lui être rattaché au CPS fixe.

4. Synthèse des évolutions des implantations ou des suppressions d'emplois dans le département

La mise en œuvre de l'application MAGERFIP, au niveau départemental, au regard de la contribution proportionnelle, des gains de productivité et des correctifs métiers et environnementaux, ainsi que les réflexions issues du groupe de travail départemental conduisent à la répartition des suppressions telle qu'elle figure dans le tableau joint en annexe 1.

Les critères de charge retenus propres à chaque catégorie de service sont présentés dans le tableau joint en annexe 2. Ceux ci sont assortis d'un taux de pondération.

En revanche, il n'existe pas d'élément de référence associé aux services de direction. Les emplois sont appréciés au regard du nombre d'emplois total implantés dans le département.