

Suppressions d'emplois volontaires on en a plein le container ! (en attendant 2027)



C'est avec un tempo allegro de marche militaire que l'administration assène du national au local, à grands coups de grosse caisse, qu'elle est tenue d'appliquer les décisions prises par le pouvoir exécutif, c'est la constitution qui le veut. Elle ne peut pas faire autrement. Cela concerne les suppressions d'emplois.

Elle n'hésite cependant pas à user du tremolo avec quelques vagues tentatives de crescendo pour expliquer -avec des éléments de langage choisis- à quel point elle se bat pour tenter d'obtenir - à défaut- le comblement des vacances d'emplois...

Si l'administration se met ainsi en scène, le tempo de la grosse caisse couvre son tremolo.

*Elle entend user d'un trompe l'œil avec la **MÉTHODOLOGIE DU NOUVEAU RÉFÉRENTIEL D'ALLOCATION DES EMPLOIS EN ETP**. Cette dernière ne saurait leurrer personne tellement les ficelles sont grosses.*

Petit retour en arrière

C'est lors d'un échange en CSAL de la Drfip 13 en cours d'année que les élus CGT ont fait part du deux poids deux mesures ; les suppressions d'emplois, c'est un couperet appliqué avec zèle, le comblement des vacances par des emplois statutaires par contre, c'est toujours à la va comme je te pousse ou plutôt qui vivra ne verra pas.

Lors de ce CSAL en 2025, la Drfip 13 se lance alors dans un béa-ba de plafond de financement, d'ETP qui serait atteint, la Lolf, tout ça quoi. Tout ça... qui empêcherait de s'approcher au plus près et en même temps, du plafond d'équivalent temps plein travaillé et de la limite fixée à leur financement par la loi des finances.

La CGT de réaffirmer sa position, l'administration la sienne.

En effet, si le plafond de financement des emplois statutaires était atteint sur une année N, comment serait-il alors possible d'embaucher en contrats précaires sur la même année N ? Donc la Drfip 13 ne dit pas la vérité.

Il reste alors le schéma d'emplois qui à lui seul pourrait être la cause de tout.

Le schéma d'emploi, c'est l'exercice prévisionnel à la DGFIP dans le budget 156 entre les entrants et les sortants au 31/12 de l'année N. Pas simple à calculer, certes. Mais bon ! Ils s'y mettent à plusieurs et de plusieurs directions et ils sont payés pour ça.

Sauf à programmer les vacances d'emplois car c'est le résultat qui est obtenu.

Que laissent apparaître les données en dépense de personnel pour l'année 2024 ?

Dans le rapport annuel de performance pour le budget 156 (DGFIP), nous pouvons lire :

RECAPITULATION DES CREDITS PAR PROGRAMME ET TITRE

Numéro et intitulé du programme ou du titre Prévision LFI y.c. FdC et AdP Consommation	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	2023	2024	2023	2024
156 – Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local	8 256 392 561 8 061 765 641	8 099 172 306 8 000 127 737	7 992 858 259 7 870 464 019	8 156 673 940 7 959 196 649
Titre 2. Dépenses de personnel	6 769 023 830 6 687 415 695	6 903 431 646 6 743 634 868	6 769 023 830 6 687 415 695	6 903 431 646 6 743 634 868

Pour une autorisation d'engagement de 6 903 431 646 € et une annulation d'AE de 49 028 556 €, nous avons au final une consommation de 6 743 634 868 €.

Économie € sur les emplois ? -159 796 778 € /LFI (loi de finances initiale) et sur la consommation des crédits de paiement dépense de personnel -110 768 222 €.

Donc 110 768 222 euros qui auraient pu aller à la création d’emplois statutaires, mais non.
A la DGFIP en 2024, il y a 92 822 emplois budgétés et au final 91 313 pourvus. Soit moins 1509 emplois ETPT (équivalent temps plein travaillé). Pourtant le projet de loi des Finances ne prévoyait « que » 200 suppressions d’emplois ?!
En 2023, c’était déjà 1800 emplois vacants.

Alors, sommes-nous uniquement confronté·es à un défaut d’attractivité de la DGFIP si nous avons des emplois vacants ?
Pas si sûr.

Car il s’agit aussi d’un mode de gestion et de fonctionnement qui insidieusement permet de diminuer le taux d’intervention en réduisant la masse salariale.
Cela permet d’augmenter ainsi le taux de productivité, autrement dit la rentabilité financière.
Ce n’est pas une vue de l’esprit, c’est inscrit dans le rapport annuel de performance du budget 156 de la DGFIP. Ci-dessous l’exemple du taux de profitabilité sur le recouvrement fiscal.

REPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Prévision LFI	Réalisation
	ETPT	ETPT
01 – Fiscalité des grandes entreprises	1 350,00	1 300,00
02 – Fiscalité des PME	19 266,00	18 473,00
03 – Fiscalité des particuliers et fiscalité directe locale	28 449,00	28 006,00
05 – Gestion financière de l'Etat hors fiscalité	11 085,00	12 891,00
06 – Gestion des pensions	1 096,00	1 073,00
07 – Gestion financière du secteur public local hors fiscalité	17 797,00	17 297,00
08 – Gestion des fonds déposés	806,00	815,00
09 – Soutien	12 759,00	11 255,00
10 – Elaboration de la législation fiscale	214,00	203,00
Total	92 822,00	91 313,00
Transferts en gestion		+92,77

OBJECTIFS ET INDICATEURS LES PLUS REPRESENTATIFS DE LA MISSION

OBJECTIF 1 : Renforcer la qualité de service aux usagers et l'efficience des réseaux du recouvrement fiscal

Indicateur 1.1 : Coût de collecte des recettes douanières et fiscales

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 Cible	2024 Réalisation	Atteinte de la cible	2025 Cible
Coût de collecte des recettes douanières et fiscales	€/100€ de recettes	0,68	0,67	0,70	0,55	cible atteinte	0,75

Commentaires techniques

Source des données : DGDDI / DGFIP

Remarque : La réalisation 2023 a été affinée et s’établit à 0,58 €.

Mode de calcul : le numérateur correspond à la somme des coûts de gestion de la collecte des recettes douanières et fiscales assurée par la DGDDI et la DGFIP (composantes du sous-indicateur 3.1.1 « Coût de collecte des recettes douanières » du programme 302 et du sous-indicateur 3.1.1 « Taux d’intervention sur l’impôt » du programme 156).

Le dénominateur correspond à la somme des recettes douanières et fiscales, composantes respectives des deux sous-indicateurs cités ci-dessus.

Enfin, le ratio ainsi calculé est multiplié par 100 pour obtenir un coût de collecte pour 100 euros de recettes collectées.

ANALYSE DES RESULTATS

Le coût de collecte des recettes douanières et fiscales est inférieur à la cible pour 2024 (0,55 € pour une cible de 0,70 €), pour 100 € de recettes collectées, et en amélioration par rapport à 2023. Cette évolution s’explique principalement par la baisse des coûts globaux de la DGFIP liée à une diminution des effectifs, alors que ses recettes progressent en raison du transfert de missions fiscales de la DGDDI à la DGFIP. Cette situation compense la dégradation du coût de collecte relevée par la DGDDI en raison d’une baisse des recettes et la stabilité des coûts.

Il sera alors aisé de comprendre que la dégradation des conditions de travail et la pression sans cesse exercée sur les agent·es à coups de management « stratégique » et de mise en concurrence des services et des agent·es entre-eux trouvent leur origine dans ces critères de gestion qui obéissent à la logique du profit et de la rentabilité financière. Quelle que soit la mission exercée.

C’est bien une logique capitaliste qui prévaut à la mise en œuvre de notre service public fiscal, économique et financier, cette même logique qui dévaste l’hôpital public et bien d’autres biens communs, cette même logique qui est à l’origine des risques dits psycho-sociaux car il faut toujours faire plus avec moins.

Pourtant 55 centimes de « coût » pour 100 euros collectés sur la mission du recouvrement fiscal, c’est encore trop pour les néo-libéraux à la manœuvre ! Et en plus la productivité stagne sur l’ensemble de la mission impôt et sur la dépense !
C’est pas bon ça !

OBJECTIF

3 – Maîtriser les coûts de gestion de la DGFIP au profit d'une efficience accrue

INDICATEUR

3.1 – Taux d'intervention et d'évolution de la productivité

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2022 Réalisation	2023 Réalisation	2024 Cible	2024 Réalisation	Atteinte de la cible	2025 Cible
Taux d'intervention sur l'impôt	%	0,69	0.58	0,69	0.54	cible atteinte	0,71
Taux d'intervention sur la dépense publique	%	0,08	0.09	0,08	0.09	absence amélioration	0,09
Taux annuel d'évolution de la productivité globale	%	7,05	6.05	4,3	1.62	absence amélioration	4,54

La CGT a donc raison d'affirmer qu'il y a une vacance organisée des emplois en plus des suppressions. Non seulement tu n'auras pas de renfort dans ton service mais en plus tu sur-travailleras – au même salaire sans revalorisation du point d'indice- pour compenser la vacance. (Cf résultat de l'observatoire interne).

Les vacances d'emplois, cela permet aussi de rendre invisibles les suppressions d'emplois, non pas que la CGT souhaite que tu sois obligé·e de faire ta demande de mutation pour cause de suppression de ton poste, mais cela arrange bien les donneurs d'ordre, lesquels répartissent la charge de travail sur l'effectif réel et c'est toujours plus de pression sur les agent·es dans les services pour l'atteinte des objectifs. Mais le nouveau système sera lui, assurément, un outil de mobilité forcée !

Et justement, c'est sur l'effectif réel qu'entend désormais agir la DGFIP via les directions locales. C'est tout l'objet de la refonte de la matrice des emplois exprimés en équivalent temps plein (ETP).

NOUVEAU RÉFÉRENTIEL D'ALLOCATION DES EMPLOIS EN ETP

Il faut noter au passage la « malice » (euphémisme) de la DG qui va continuer à utiliser le terme ETP -qui désigne toujours l'emploi budgétaire quand il s'agit de la loi des Finances (LdF)- pour lui faire dire autre chose en « interne » en transformant son contenu.

Pour rappel, 1 ETP LdF = 1 emploi budgété. Par exemple, 2 agents C qui travaillent à 50 % ne font qu'un seul ETP budgétaire mais il y a 2 effectifs de catégorie C.

Ainsi, si dans un service 4 agents C sur 10 travaillent à 80 % et 2 agents B sur 5 à 50 %, il y a une vacance de -0,8 ETP C et -1 ETP B, soit une vacance cumulée de -1,8 emplois. C'est potentiellement une possibilité de mutation sur des « rompus de temps partiel » pour 1 agent C et 1 contrôleur.

Tagerfip Drfip 13 01/09/2025 ETP LdF*	Emplois 2025 Tagerfip	Vacances d'emplois
A	423	- 5
B administratifs	936	- 30
C administratifs	569	- 20
Total	1928	- 55

* hors A +, géomètres et agents techniques

C'est dans ce contexte et cet environnement que nos têtes pensantes néo-libérales (vive la neutralité du fonctionnaire!) ont décidé de fusionner les emplois budgétaires avec les effectifs réels pour les actes de gestion RH. Il y a belle lurette, le service du personnel est devenu celui des ressources humaines, nous allons voir que désormais il devient le bureau de la *force de travail*.

Une note de 6 pages, et 7 mentions à la force de travail.

- couvrir la vacance en tenant compte de la force de travail effective, réellement allouée.

- **la nouvelle cible en ETP correspond à la force de travail réellement disponible**

- en transition, la réallocation de la force de travail disponible entre directions en fonction des charges et des enjeux pourra se traduire par quelques situations de surnombre ou de vacance temporaires

- la DGFIP s'appuie historiquement sur un outil de pilotage interne de sa force de travail, le Tagerfip

- des écarts entre la force de travail réellement disponible et le Tagerfip ;

- allouer la force de travail réellement disponible (par opposition aux effectifs théoriques) à la DGFIP ;

- la nouvelle référence en emploi reposera sur la réalité de la force de travail disponible, mesurée en ETP

Abracadabra ! (parce que Caramba c'est plus risqué !)

Les vacances d'emplois disparaissent pour être remplacées par un taux d'occupation « ETP DGFIP » ou plutôt une quantité de force de travail qui sera définie par la DG pour chaque mission/structure, à charge pour les directions locales de répartir les effectifs pour se rapprocher de la « moyenne » établie par la DG (référence en emploi ETP). L'étalon n'est plus à Sèvres, il est à la DG.

Et rappelons que cette moyenne sera calculée en ajoutant les suppressions d'emplois + les ETP budgétaires vacants. Bref la moyenne / service sera forcément sous la ligne de flottaison.

La DG a le culot d'affirmer que cette nouvelle méthode « *ne supprime aucun emploi en tant que tel à la DGFIP* », des fois que nous soyons mal-comprenants.

En fait la DG va faire ce qu'un comptable délicat s'interdit : elle va faire coller.

Concrètement, les emplois deviennent dans les services les effectifs réels, c'est-à-dire tenant compte de la quotité de temps de travail et diminués des absences supérieures à 3 mois ou retraite au 01/09 (hors congé ordinaire de maladie et clm).

La conséquence sera l'application d'un référentiel en emploi ETP DGFIP à partir duquel, par structure et par catégorie, seront déterminés les nouvelles vacances et le surnombre en effectifs par la direction locale qui pourra redistribuer « ses ETP » en fonction de ses priorités.

La main d'œuvre « force de travail » est rendue malléable et corvéable à merci.

Cela va avoir une incidence directe sur le « calibrage » par catégorie dans l'ensemble des services. Comme dans le privé qui a recours au précariat, les directions vont combler les vacances « ETP DGFIP » par le recours à une force de travail temporaire : les contractuels.

Là aussi, nous retrouvons des critères de gestion similaires à ce qui se fait de pire dans le privé, la force de travail servant de variable d'ajustement en fonction des pics de charge.

Et pour les statutaires ?

Dès 2026, toutes les Directions subiront une réévaluation du nombre d'emplois attribués selon les critères définis par la DG en fonction de paramètres de charges, d'enjeux et d'environnement. Cet outil permettra à Bercy de redéfinir qui supportera, ou pas, les suppressions d'effectifs.

Pour ce faire, chaque direction devra déterminer la cible d'emploi, service par service, réévaluée chaque année: les chefs de service comme les agents perdront toute forme de stabilité.

Leurs emplois et leurs effectifs pouvant être sabrés d'une année sur l'autre par simple décision locale.

Cela aura pour conséquence d'imposer les méthodes censées permettre de fonctionner avec les cibles d'emplois définies par les Directeurs.

Pour les mutations, fin de la visibilité générée par le TAGERFIP avec le nombre d'emplois théoriques dans les services. Si la direction estime que le service est suffisamment nombreux pour fonctionner, il restera inaccessible. Et quid des EDR ?

Et, pour les malheureux qui se retrouveront en surnombre par rapport à la cible d'emploi, c'est encore Bercy qui en parle le mieux : « Afin d'assurer une mise en œuvre progressive de la nouvelle cible en ETP, les directions disposeront d'un délai pour résorber les situations de surnombre en local, période à l'issue de laquelle les agents restant en situation de surnombre pourront être positionnés à la disposition du directeur et seront invités à participer au mouvement local et/ou national afin de leur permettre de retrouver une affectation pérenne dans les meilleurs délais. »

Fragiliser un peu plus les droits et garanties des agent·es, intensifier le travail, satisfaire aux injonctions des casseurs de l'État social,

NRP 2027 te voilà !?!?

Ne comptons pas sur eux pour préserver nos emplois, nos missions de service public, ni sur leur IA.

Notre force c'est aussi le nombre : syndiquez-vous à la CGT !

La CGT Finances publiques 13

Tel. 04 91 17 97 67

Courriel : cgt.drfinp13@dgfip.finances.gouv.fr site internet : <https://13.cgtfinancespubliques.fr/>

