

## DGFIP - CTR EMPLOIS DGFIP PLF 2012

### FICHE 7 :

## **LE DÉPLOIEMENT DE TAGERFiP, LE RÉFÉRENTIEL UNIFIÉ DES EMPLOIS**

Le tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques (TAGERFiP) constitue le nouveau référentiel unifié des emplois de la DGFIP, qui succède au 31 décembre 2011 au TSM et à Nominoë emplois, référentiels respectifs des emplois de la filière fiscale et de la filière gestion publique.

Le référentiel unifié s'inscrit dans la continuité du déploiement du dispositif de pilotage unifié des emplois.

La présente fiche présente succinctement la justification et la nature des opérations liées à la mise en place de TAGERFiP.

### **I / QU'EST-CE QUE LE RÉFÉRENTIEL UNIFIÉ DES EMPLOIS ?**

Le référentiel des emplois implantés est la photographie des moyens en emplois alloués à chaque direction territoriale ou spécialisée. Son objet principal est de permettre la réalisation des mouvements de mutation.

Il décline le plafond d'emplois autorisés de la DGFIP, recense la ventilation numérique, catégorielle, géographique et fonctionnelle des emplois implantés et enregistre les évolutions s'y rapportant.

Il répond essentiellement à 4 besoins :

- ◆ en terme de gestion des ressources humaines, c'est le support à partir duquel sont réalisés les mouvements de mutation
- ◆ en terme budgétaire, il décline le plafond d'emplois autorisé de la DGFIP, identifie les emplois selon une déclinaison numérique, catégorielle, géographique et fonctionnelle. Il permet de traduire et d'enregistrer les évolutions du PEA.
- ◆ en terme de pilotage des emplois et des moyens, il est notamment utilisé pour réaliser des études relatives à l'encadrement des structures.
- ◆ en terme de dialogue social, les informations du référentiel servent de support aux mouvements discutés lors des comités techniques et des commissions administratives.

### **II / POURQUOI LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL ?**

Il s'agit d'être en capacité de répondre aux nouveaux besoins en matière de gestion des ressources humaines (réalisation des mouvements) à la fois en cible (spécialité fonctionnelle et résidences d'affectation nationale) mais également durant la période de convergence. Il convient également de tenir compte de la mise en place des nouveaux statuts (il s'agit en particulier d'intégrer les nouvelles catégories d'emplois) et de la nouvelle organisation des services (structures fusionnées, nouveau classement des postes comptables règles de gestion communes).

### 3 / PRÉSENTATION DES OPÉRATIONS DE TRANSPOSITION

Le passage des anciens au nouveau référentiel des emplois constitue une opération technique :

- ◆ Le référentiel est un support technique. La mise en place de TAGERFiP n'emporte pas de conséquence budgétaire, à la différence des opérations du PLF qui, elles, accompagnent les évolutions du titre II. Les opérations de transposition des données vers les nouvelles tables d'emplois sont donc distinctes de celles du PLF ;
- ◆ Le référentiel est fondé sur la reprise des données existantes au TSM et dans Nominoé emplois : pour l'essentiel, il ne s'agit que d'agréger et de transposer dans TAGERFiP les emplois actuellement ouverts ;
- ◆ Le référentiel est une adaptation au nouvel environnement statutaire et organisationnel, prenant en compte les nouvelles catégories d'emplois, les structures fusionnées, les conséquences du classement des postes comptables et présentant les informations nécessaires à la réalisation des mouvements.

La phase de transposition, au terme de laquelle seront arrêtés les TAGERFiP de toutes les directions territoriales comme du hors réseau comprend un certain nombre d'opérations de régularisation, menées conjointement avec les directions concernées et les DDG. Il s'agit d'opérations internes à la DGFIP et qui conduisent :

- a ) à finaliser des redéploiements, entre directions et/ou entre filières au sein d'une même direction : achèvement du transfert des emplois domaniaux, régularisation des transferts d'emplois liés au transfert du recouvrement de la taxe professionnelle, régularisation des transferts DiSI.
- b ) à adapter les conditions de suivi des emplois

La maquette TAGERFiP est une maquette nationale, dont la modification (en colonne comme en ligne) est réalisée par la direction générale. La présentation des emplois dans le référentiel unifié est structurée selon les mêmes principes pour toutes les directions. Elle est réalisée de manière relativement classique selon une double lecture catégorielle et géographique.

Dans TAGERFiP, les emplois sont ventilés par catégorie et filière d'origine.

Par ailleurs, ils sont localisés sur les services avec un niveau de regroupement correspondant à l'unité de base. Un suivi plus fin des emplois est parfois opéré pour répondre à des exigences liées aux mouvements de mutation et/ou au pilotage des emplois de certains services.

Sont ainsi identifiés de manière particulière les emplois suivants :

- Dans les services de direction :
  - l'équipe de renfort
  - la mission audit
  - les pôles nationaux de soutien au réseau, et les missions nationales
- Dans les services infra-départementaux, les pôles ICE.

#### **4 / LA FINALISATION DES TRAVAUX ET LEUR PRÉSENTATION AUX COMITÉS TECHNIQUES**

Lorsque à l'issue des travaux de corroboration les TAGERFiP initiaux issus de la phase de transposition seront arrêtés, ils seront présentés aux comités techniques locaux et spéciaux.

Les premiers mouvements d'emplois qu'il conviendra d'enregistrer dans TAGERFiP sont ceux du PLF 2012.

L'évolution des données en emplois présentées dans TAGERFiP résultera des mouvements présentés aux comités techniques.