

Nouveau Référenciel emplois en ETP (équivalent temps plein), ça marche ?

La nouvelle méthode a pour but selon la DG de « réajuster les emplois sur la réalité des effectifs en ETP pour mieux prendre en compte les charges et les enjeux ».

Tout d'abord la théorie :

Actuellement sont utilisés le Tagerfip (Tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques) et le Magerfip (Méthode d'allocation généralisée des emplois de référence des finances publiques). Le Tagerfip sert à compter les emplois implantés et le Magerfip à analyser le rapport entre les emplois et la charge de travail calculée par la DG pour la direction.

Ils sont exprimés en emplois « complets » – en chaises – et la mise à jour du Magerfip n'est pas régulière. En effet la dernière mise à jour date de 2019.

Pourquoi modifier ces deux outils en passant à un Tagerfip en chaises à un Tagerfip en ETP avec une mise à jour du Magerfip nouvelle version qui se fera grâce au nouvel outil PolaRHis tous les ans ?

Probablement pour plusieurs raisons :

- masquer les vacances d'emplois.
- supprimer sans bruit des volants d'emploi en cumulant les temps partiels : 5 chaises occupées par 5 agent-e-s à 80 % deviennent 4 ETP, il n'est plus fait mention nulle part des 5 chaises – qui de fait disparaissent.
- faciliter les restructurations avec une mise à jour de la répartition des charges tous les ans.
- rendre les informations sur la répartition des emplois illisibles – comment s'y retrouver avec les taux de temps de travail qui vont varier au cours d'une année – afin d'interdire tout accès aux données aux agents et aux organisations syndicales. Or sans données il est impossible de contester les mutations, notamment au choix, ou la répartition des emplois suite à restructuration.
- supprimer le rattachement de la chaise d'un-e agent-e à un service et le remplacer par un système d'ETP fluctuant ce qui permet de détacher les agent-e-s d'un service. Et par conséquent cela permet de transformer tout le monde en situation de quasi-ALD, ce qui autorise à déplacer les agents à l'intérieur d'un département sans leur demander leur avis ni leur verser une prime de restructuration.
- voire rendre le comptage des taux de grève, taux de suicide, taux d'arrêts maladie, etc... impossible puisque le nombre d'agent-e-s ne sera plus communiqué.

Quelles sont les évolutions prévues ?

Aujourd'hui, dans une direction, lors de la discussion sur l'attribution ou la suppression de postes, son Tagerfip est comparé à la situation en nombre d'agents. Toute vacance est comblée – si elle l'est – par un effectif entier : un-e agent-e.

Demain, ce sera le référentiel de la DG en ETP qui sera comparé à la situation en ETP à l'instant T. Toute vacance sera comblée – si elle l'est – par le taux de temps de travail de l'agent-e arrivant. Ainsi le nombre d'agents de la direction disparaît de tous les éléments de réflexion.

Avant	Après
Un Tagerfip compté en chaises et fixe durant l'année	Un Tagerfip compté en ETP et évolutif durant l'année
Une double évaluation des effectifs en chaises et en ETP.	Une unique évaluation des effectifs en ETP requevable au jour le jour sur la nouvelle application PolaRHis
Les entrées et sorties des directions comptées en chaises, donc en nombres entiers	Les entrées et sorties des directions comptées en fonction de la quotité de temps de travail des entrants et sortants
Un Magerfip permettant de travailler sur les charges de travail actualisé sur des intervalles de plusieurs années	Un rapport charge de travail et situation des emplois en ETP actualisable en permanence grâce au nouvel outil PolaRHis

Première question : Qui sera compté dans les ETP ?

En effet, si pour un-e agent-e en activité simple la question ne se pose pas, la question se pose pour tous les absents pour savoir si leur poste sera conservé ou pas.

Compte dans les ETP	Ne compte pas dans les ETP
→ agent-e-s en activité. → contractuel-le-s dans les services au 01/09. → autorisation de recrutement de contractuel-le-s non encore pourvus. → stagiaire C dès mai. → stagiaire A. → agent-e en détachement entrant. → agent-e en position normale d'activité entrant. → agent-e en congé ordinaire de maladie. → agent-e en congé maternité/paternité. → agent-e en congé longue maladie. → agent-e en congé longue durée fractionné. → agent-e en congé de formation professionnelle fractionné. → agent-e en congé de présence parentale. → agent-e en position de courte durée de moins de trois mois.	→ agent-e en congé parental. → agent-e en congé de formation professionnelle à temps plein. → agent-e en disponibilité. → agent-e en congé sans traitement. → agent-e en mobilité sortante (détachement, position normale d'activité, mise à disposition). → agent-e en congé longue durée. → agent-e permanent syndical en décharge totale de service. → agent-e radié, décédé, ayant démissionné. → agent-e en retraite. → les apprenti-e-s, services civiques, vacataires et contractuel-le-s dont le contrat est inférieur ou égal à un an. → les stagiaires scolaires ou universitaires, les agents extérieurs mis à disposition de la DGFIP.

Deuxième question : comment sera conçu le référentiel de la DG ?

A priori, le référentiel de la DG sera fractionné en volume d'ETP répartis par direction sur les enveloppes métiers suivantes :

- foncier.
- fiscalité des particuliers
- amendes.
- publicité foncière et enregistrement.
- secteur public local.
- secteur hospitalier.
- fiscalité des professionnels.
- autres.

Ce référentiel permettra de définir une « trajectoire des emplois en ETP » par mission et par direction.

Et maintenant la pratique : avec un exemple.



Soit un SGC avec un idiv, deux inspecteurs/inspectrices, 8 contrôleurs/contrôleuses et 6 agent-e-s.

Supposons pour simplifier qu'il n'y ait que des agent-e-s qui relèvent des cas où ils comptent dans les ETP.

Considérons que un-e A, trois B et deux C sont à 80 %. De plus un-e B est en congé longue durée fractionné à 50 %.

Voici le tableau des emplois :

	Avant	Après
Idiv	1	1
A	2	1,8
B	8	6,9
C	6	5,6
Total	17	15,3

Maintenant supposons qu'un-e B mute et obtienne sa mutation. Avant on avait une vacance de 1. Là si c'est un-e B à 100 %, la vacance est de 1. Si c'est un-e B à 80 %, la vacance est de 0,8. Si c'est un-e B en congé longue durée fractionné à 50 %, la vacance est de 0,5.

Dans ce cas de mutation, si un-e B voulait entrer sur le service, avant c'était théoriquement possible quelle que soit sa quotité de temps de travail. Maintenant, si la vacance est seulement de 0,5, va-t-on faire entrer un-e B à 100 % ?

Reprenons les raisons avancées au départ pour cette modification :

→ **masquer les vacances d'emplois** : comment pourra-t-on suivre les temps partiels, les arrêts maladies de longue durée pour avoir une idée des vacances d'emplois ? Dans l'exemple de la mutation, si on a juste le nom de l'agent-e qui part en mutation, impossible de savoir si elle/il libère 1, 0,8 ou 0,5 ETP. Pour cela il faudrait disposer de données personnelles – notamment sur les maladies – que l'administration refusera, à raison, de donner.

→ **supprimer sans bruit des emplois** : avant on avait 17 emplois, après on a 15,3 ETP. À la mise en place on supprime 1,7 emplois... À chaque collègue qui ne travaille plus à temps complet on peut faire évaporer des emplois. L'effet sera massif à la mise en place.

→ **faciliter les restructurations** : si l'allocation des emplois par mission est mise à jour en continu, le calcul est simple : aujourd'hui on ferme le SGC, demain les 15,3 emplois ont disparu du référentiel. En effet le référentiel étant mis à jour au fil de l'eau, il va pouvoir constater immédiatement la disparition d'un service avec ses effectifs rattachés.

→ **rendre les informations sur les emplois illisibles** : l'exemple de la mutation démontre que selon l'état personnel de l'agent-e qui mute, les conséquences peuvent aller du simple au double en ETP vacants. Il sera donc impossible pour celui ou celle qui veut rejoindre le SGC de savoir vraiment quelles sont les vacances. Les organisations syndicales qui ont perdu récemment avec la suppression des CAP locales une masse d'informations n'en auront plus aucune.

→ **supprimer le rattachement effectif d'un-e agent-e à un service** : auparavant quand on était sur une chaise c'était clair. Supposons aujourd'hui qu'on arrive sur un service avec 0,5 vacance en B et qu'on soit à 100 %. Pour 50 % on comble une vacance, mais pour les 50 % restant que se passe-t-il ? Ainsi ce mode de calcul déconnecte l'agent-e de sa chaise et supprimera à terme le rattachement à un service. Et donc plus de prime de restructuration, plus de garantie de rester sur un service, on sera à la main de l'administration, rattaché seulement à une vague enveloppe métier.

→ **le calcul des taux de grévistes, de femmes/hommes** devient impossible si la seule donnée disponible pour le SGC pris en exemple est qu'il y a 15,3 ETP. Par exemple s'il y avait 10 femmes et 7 hommes sur le service, mais que tous les temps partiels sont des hommes, on passe d'un ratio de 58,8 % de femmes à 65,4 %..... Les statistiques ne voudront plus rien dire la DG pourra les manipuler à loisir.